

KESAN AMALAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA TERHADAP PENGLIBATAN KERJA DI ORGANISASI PERKILANGAN ELEKTRIKAL

(IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON WORK ENGAGEMENT AT ELECTRICAL MANUFACTURING ORGANIZATION)

Mohd Hamran Mohamad^{1*}, Mohamad Harith Hakimi Bin Md Radzi², Nik Ismail
Rashed Che Ali³, Rogis Baker⁴

^{1,2,3 & 4} Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Kem Sungai
Besi, 57000, Kuala Lumpur, MALAYSIA

*Pengarang Penghubung: Tel: 6019-9142393, Email: hamran@upnm.edu.my

Abstrak: *Kajian ini dilaksanakan bagi mengkaji kesan amalan pengurusan sumber manusia terhadap penglibatan kerja di sebuah organisasi pembuatan iaitu Panasonic Appliances Airconditioning Malaysia Sdn. Bhd. Seramai 120 orang responden telah terlibat dalam kajian yang telah dijalankan ini. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini merupakan kaedah kuantitatif melalui hasil pengumpulan data yang diperolehi daripada edaran borang soal selidik. Analisis deskriptif dan inferensi telah digunakan dalam kajian ini dengan perisian komputer iaitu Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 25. Hasil analisis kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian faedah, pengurusan gaji serta pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan terhadap penglibatan kerja. Justeru saranan dikemukakan agar amalan pengurusan sumber manusia yang berkesan sangatlah perlu dalam memastikan kecenderungan yang tinggi dalam kalangan pekerja untuk menyumbang bakti kepada organisasi di samping mengurangkan kadar pusing ganti pekerja.*

Kata kunci: *Faedah, gaji, pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, penglibatan kerja, organisasi pembuatan*

Abstract: *This study was carried out to examine the effect of human resource management practices on work engagement in a manufacturing organization which is Panasonic Appliances Airconditioning Malaysia Sdn. Bhd. A total of 120 respondents have been involved in this study. The method used in this study is a quantitative method through the results of data collection obtained from the distribution of questionnaires. Descriptive and inferential analyses were used in this study with the computer software Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 25. The results of the study analysis found that there is a significant relationship between the provision of benefits, salary management and occupational safety and health management on work engagement. Therefore, it is recommended that effective human resource management practices are very necessary in ensuring a high tendency among employees to contribute to the organization while reducing the employee turnover rate.*

Keywords: *Benefits, salary, occupational safety and health management, work engagement, manufacturing organization.*

1. Pengenalan

Penglibatan kerja yang tinggi akan memberikan impak yang sangat baik kepada sesebuah organisasi dan akan mempertingkatkan prestasi serta produktiviti organisasi tersebut. Dalam hal ini, penglibatan kerja yang tinggi dalam sesebuah organisasi akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat mengelakkan daripada menanggung kos bagi mengambil pekerja baru. Hal ini kerana, penglibatan kerja yang serius di dalam organisasi akan menyebabkan organisasi tersebut tidak perlu menjalankan proses pengambilan dan pemilihan semula bagi mengisi kekosongan jawatan yang ada.

Bagi memastikan penglibatan kerja yang tinggi dalam kalangan anggota organisasi, sesebuah organisasi itu haruslah menitikberatkan amalan pengurusan sumber manusia yang berkesan bagi meningkatkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Dalam hal ini, amalan pengurusan yang dimaksudkan adalah faktor faedah yang diberikan kepada pekerja. Faedah pekerja ditakrifkan sebagai satu program atau bentuk bayaran yang diperuntukkan kepada pekerja pada hari atau waktu tidak bekerja seperti hari cuti, cuti tahunan dan perlindungan seperti perlindungan hospital, insurans nyawa, persaraan dan sebagainya (Zeb et al., 2018). Dalam konteks ini, pemberian faedah kepada pekerja akan menyumbang kepada kebajikan pekerja apabila keperluan dan permintaan tertentu untuk kemudahan mereka dipenuhi dan hal ini akan dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja di kalangan mereka. Dengan itu, pekerja akan berasa lebih selesa untuk terus bekerja di dalam organisasi tersebut kerana kebajikan mereka terjaga.

Faktor gaji merupakan suatu perkara pokok yang dititikberatkan oleh setiap pekerja dalam menentukan hala tuju pekerjaan mereka semasa memilih pekerjaan. Dalam hal ini, sekiranya gaji yang ditawarkan oleh sesebuah organisasi itu lumayan, maka sudah pasti pekerja di organisasi tersebut menjadi lebih bersemangat untuk melakukan kerja kerana bayaran yang diterima oleh mereka adalah setimpal dengan bebanan kerja yang mereka tanggung. Dalam konteks ini, masalah pusing ganti pekerja yang tinggi berpunca daripada rasa tidak puas hati pekerja terhadap bayaran gaji yang mereka terima dan mendorong mereka untuk menukar pekerjaan ke sebuah organisasi lain yang menawarkan bayaran gaji yang lebih tinggi dan lumayan. Dalam kes ini, bayaran gaji yang tinggi dan baik akan dapat meningkatkan motivasi seseorang pekerja dan motivasi dan moral pekerja akan menurun dan berkurang apabila bayaran gaji yang diterima oleh mereka adalah tidak sepadan dengan tenaga dan usaha mereka dalam melakukan kerja. Hal ini semakin serius apabila peningkatan kos sara hidup yang semakin tinggi dan hal ini mendorong kepada keperluan gaji yang tinggi kepada pekerja bagi menampung kos perbelanjaan harian yang semakin hari semakin naik (Noor Faizah, Hasmawazi & Syaiful Baharee, 2014). Justeru itu, jelaslah bahawa faktor gaji merupakan faktor penting dalam menentukan penglibatan kerja yang tinggi dalam sesebuah organisasi.

Pusing ganti pekerja merupakan suatu isu penglibatan kerja yang tidak patut dianggap remeh oleh sesebuah organisasi. Hal ini kerana, pusing ganti pekerja yang tinggi dalam sesebuah organisasi akan menggambarkan terdapat suatu masalah yang sedang berlaku di dalam

organisasi tersebut. Bagi mengurangkan pusing ganti pekerja, pihak pengurusan perlu memastikan kecenderungan pusing ganti pekerja berada pada tahap yang tidak serius dan membimbangkan dalam organisasinya (Hamidah, Faezah & Halimatul, 2018). Melalui dapatan yang diperolehi daripada beberapa orang bekas pekerja kilang Panasonic, kebanyakan daripada mereka memberitahu bahawa punca utama mereka berhenti kerja di kilang tersebut adalah kerana faktor pengurusan gaji pekerja yang tidak sistematik dan tiada kenaikan gaji walaupun pekerja tersebut sudah berkhidmat dalam tempoh yang lama. Bekas pekerja di kilang tersebut mengatakan bahawa gaji yang diterima oleh mereka adalah kurang dari yang sepatutnya dan pekerja terpaksa menuntut baki gaji yang tertunggak kepada bahagian pengurusan gaji syarikat tersebut. Selain itu, rata-rata dari bekas pekerja kilang tersebut mengatakan bahawa tiada faedah kenaikan gaji walaupun pekerja sudah berkhidmat lama di kilang tersebut. Hal ini akan mengurangkan motivasi pekerja sekaligus mengakibatkan pekerja berhenti dari kilang tersebut. Justeru itu, pengurusan gaji yang sistematik amat penting bagi mengelakkan berlakunya masalah-masalah lain di dalam organisasi tersebut.

Persekitaran tempat kerja sangat penting juga dalam memastikan pekerja selesa untuk menjalankan kerja mereka. Keadaan persekitaran kerja fizikal yang baik seperti suhu dan pengudaraan yang sesuai, ruang kerja yang luas dan selesa serta gangguan bunyi yang kurang akan mendatangkan keselesaan kepada pekerja untuk melakukan kerja mereka. Berdasarkan pemerhatian penyelidik, rata-rata pekerja di kilang Panasonic mengatakan bahawa ruang kerja di kilang tersebut agak panas dan bebanan kerja yang dihadapi oleh pekerja juga agak berat. Namun begitu, menurut pihak pengurusan kilang, ruang kerja di kilang tersebut sememangnya agak panas berikutan faktor pembuatan barangan elektrik yang dihasilkan oleh kilang tersebut menghasilkan haba yang tinggi sekaligus menjadikan ruang kerja tersebut agak panas dan kurang selesa bagi sesetengah pekerja. Selain itu, bebanan kerja yang berat di kilang tersebut bukanlah suatu hal yang agak serius dan sesetengah pekerja tidak dapat mengatasi cabaran kerja yang tinggi juga adalah berpunca daripada pekerja itu sendiri yang tidak mampu mengatasi cabaran di dalam bidang tugas masing-masing. Oleh itu, ruang kerja yang tidak selesa akan menyukarkan pekerja untuk melakukan tugas mereka sekaligus mendorong keinginan mereka untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan lain.

Faktor persekitaran memainkan peranan yang signifikan dalam menentukan kadar penglibatan kerja pekerja dalam sebuah organisasi atau syarikat. Dalam hal ini, persekitaran kerja yang kurang selesa, bebanan kerja yang banyak dan berat, rakan sekerja yang pelbagai watak akan menyebabkan pekerja berasa tertekan semasa melakukan kerja mereka (Hamidah, Faezah & Halimatul, 2018). Selain itu, sikap sambil lewa dan kurang peduli di kalangan majikan dengan mengangap bahawa suasana dan persekitaran tempat kerja adalah selamat dan selesa serta kurang persefahaman antara majikan dan pekerja dalam sesebuah organisasi telah dikenal pasti sebagai faktor yang menyumbang kepada risiko berlakunya kemalangan di tempat kerja (Maruthamuthu, 2015). Faktor-faktor seperti ini akan memberi impak kepada kadar pusing ganti di dalam sesebuah organisasi sekiranya aspek-aspek sebegini tidak dipedulikan oleh pihak majikan dan pihak pengurusan (Hamidah, Faezah & Halimatul, 2018). Sebagai contoh, bebanan kerja yang tinggi akan mendorong pekerja untuk mengambil keputusan untuk berhenti oleh kerana berasa tertekan dengan keadaan kerja yang terlalu berat. Oleh itu, pihak pengurusan merangka serta mengimplementasikan satu tindakan yang proaktif serta efisien dalam usaha

untuk mengurangkan tekanan pekerja semasa melakukan tugas di tempat kerja mereka (Hamidah, Faezah dan Halimatul, 2018).

2. Ulasan Kajian Lepas

Hubungan Faedah Dengan Penglibatan Kerja

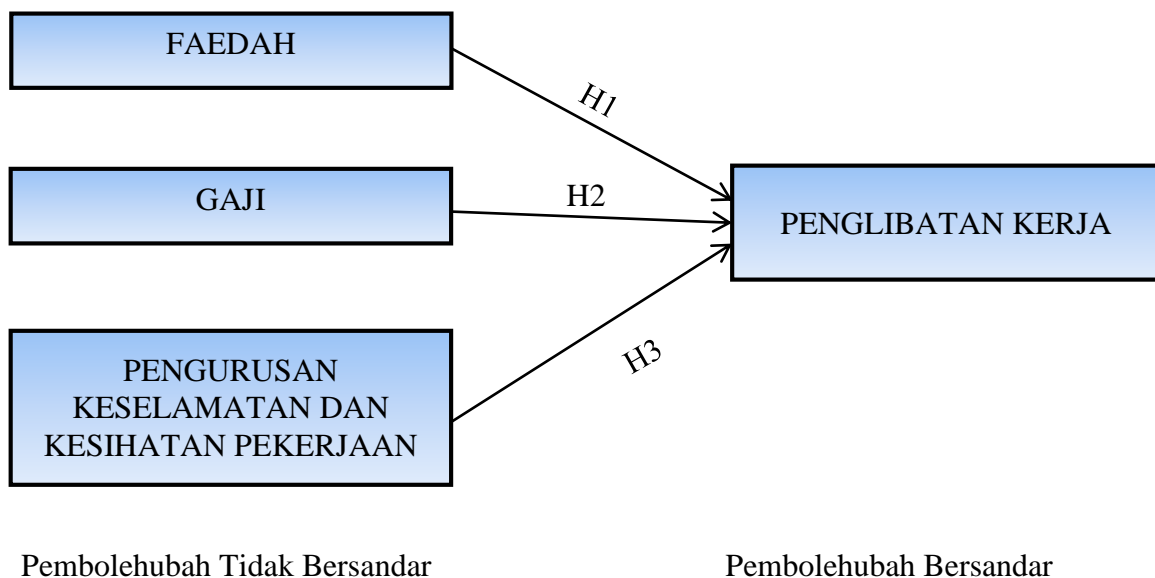
Menurut kajian yang dijalankan oleh Siti Rahmah & Nursyazleen Syafiza (2017), tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan di antara pemberian faedah dalam memotivasikan pekerja dalam kalangan juruteknik mesin *Auto Teller Machine* (ATM). Seramai 87 orang telah dipilih sebagai responden. Secara keseluruhannya, hasil kajian mendapati bahawa pemberian faedah yang disediakan pihak syarikat memainkan faktor penting dalam memotivasikan pekerja. Dalam hal ini, skor min bagi faedah seperti faedah perubahan yang disediakan oleh syarikat bagi juruteknik mesin ATM adalah sebanyak 3.92. Hal ini jelas menunjukkan bahawa pemberian faedah adalah penyumbang kepada peningkatan motivasi pekerja. Selain itu, sekiranya motivasi pekerja berkurang disebabkan faedah yang diberikan syarikat tidak memuaskan, maka faktor ini juga akan menjadi penyumbang kepada kadar pusing ganti pekerja yang tinggi dan kurangnya penglibatan kerja dalam sesebuah organisasi. Menurut kajian yang dijalankan oleh Alawiyah & Normazaini (2018), tujuan kajian ini dilakukan adalah untuk mengukur tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai Kolej Universiti Islam Selangor. Sebanyak 102 orang telah dipilih sebagai responden yang terdiri daripada pegawai pentadbiran dan pegawai akademik di institusi pengajian swasta (IPTS) telah terlibat dalam kajian ini. Secara keseluruhannya, dapatan kajian mendapati bahawa faktor perangsang seperti pemberian faedah yang menarik menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja di IPTS. Dalam hal ini, kepuasan kerja yang kurang disebabkan faktor faedah yang kurang menarik ditawarkan oleh organisasi juga akan menjejaskan penglibatan kerja.

Hubungan Gaji Dengan Penglibatan Kerja

Menurut Siti Rahmah dan Nursyazleen Syafiza (2017), ganjaran gaji yang tinggi berupaya meningkatkan motivasi seseorang pekerja. Dalam hal ini, faktor gaji memainkan peranan penting dalam menentukan penglibatan kerja para pekerja dalam sesebuah organisasi. Hal ini kerana, sekiranya gaji yang ditawarkan kepada pekerja adalah rendah, maka pekerja akan lebih cenderung untuk mencari pekerjaan lain kerana gaji yang diterima tidak mencukupi untuk menampung kos perbelanjaan harian mereka. Hal ini menjadi semakin kritikal ekoran kos sara hidup yang semakin tinggi dan memerlukan pekerja untuk mencari pendapatan sampingan bagi menambah pendapatan. Kos sara hidup yang semakin meningkat telah menyumbang kepada keperluan gaji yang tinggi (Hamidah, Faezah & Halimatul, 2018)). Oleh itu, faktor gaji memainkan peranan yang signifikan dalam menentukan penglibatan kerja pekerja dalam sesebuah organisasi. Selain itu, pengurusan gaji yang betul adalah perlu dalam menentukan gaji yang diterima adalah mencukupi mengikut jumlah jam kerja yang dilakukan. Oleh itu, sekiranya pengurusan gaji pekerja berada pada tahap yang baik, maka pekerja akan lebih bermotivasi dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, sekiranya pengurusan gaji pekerja tidak sistematik dan banyak berlaku kesilapan, maka pekerja akan lebih cenderung untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan lain. Hal ini jelas membuktikan wujudnya perkaitan pengurusan gaji dengan penglibatan kerja dalam sesebuah organisasi.

Hubungan Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Dengan Penglibatan Kerja

Faktor persekitaran mempunyai peranan yang signifikan dalam menentukan pusing ganti pekerja dalam sesebuah organisasi. Dalam konteks ini, keadaan seperti persekitaran kerja yang tidak selesa, bebanan kerja dan tugas yang tinggi, rakan sekerja yang pelbagai watak akan menyebabkan pekerja berasa tertekan dalam melakukan kerja mereka (Hamidah, Faezah & Halimatul, 2018). Selain itu, persekitaran kerja yang berbahaya juga akan menyebabkan pekerja cenderung untuk terlibat dalam kemalangan di tempat kerja. Menurut Norshakila Abd. Rahman (2015), persekitaran organisasi meliputi keseluruhan aspek yang terdiri daripada tugas, keadaan sekeliling, ganjaran yang diterima dan hubungan baik antara majikan dan pekerja. Dalam hal ini, sekiranya faktor pengurusan persekitaran organisasi dititikberatkan oleh organisasi, maka pekerja akan lebih selesa untuk meneruskan pekerjaan mereka di dalam organisasi tersebut. Namun, apabila aspek pengurusan persekitaran tidak diuruskan dengan baik oleh syarikat, maka pekerja akan merasakan bahawa keselamatan mereka terancam kerana wujudnya pelbagai bahaya yang akan mendatangkan kecederaan kepada mereka. Dalam hal yang lebih serius, pekerja akan terdorong untuk mencari pekerjaan lain yang mempunyai persekitaran kerja yang lebih selamat, selesa dan teratur di mana risiko untuk terdedah kepada kemalangan di tempat kerja adalah rendah. Justeru itu, jelaslah di sini bahawa pengurusan persekitaran pekerja dari aspek keselamatan dan kesihatan memainkan peranan penting dalam menentukan penglibatan kerja dalam sesebuah organisasi. Berdasarkan perbincangan penemuan kajian-kajian lepas yang dibincangkan, dapatlah dibangunkan satu kerangka konsep kajian sebagaimana di bawah:



Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian

Penyataan-penyataan hipotesis bagi kajian ini daripada kerangka konsep di atas adalah sebagaimana berikut:

- H1 : Faedah memberi kesan positif dan signifikan kepada penglibatan kerja.
H2 : Gaji secara positif dan signifikannya memberi kesan terhadap penglibatan kerja.
H3 : Pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan memberi kesan yang positif dan signifikan terhadap penglibatan kerja.

3. Metodologi

Kajian menggunakan reka bentuk kajian kuantitatif dengan kaedah tinjauan yang melibatkan pengedaran borang soal selidik. Teknik tinjauan adalah paling sesuai kerana data dan maklumat responden boleh diperolehi dalam bentuk terkini dan jelas yang relevan dengan isu dan senario semasa kajian ini dijalankan. Oleh itu, kajian ini melibatkan responden yang dipilih secara rawak menggunakan Jadual Penentuan Minimum bagi responden yang disarankan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Sampel yang dipilih terdiri daripada pekerja bagi syarikat perkilangan elektrik berkenaan. Untuk tujuan kajian ini, data yang dikumpul dibuat melalui soal selidik yang ditadbir sendiri. Kajian ini mengedarkan 150 soal selidik untuk memastikan maklum balas minimum mencapai bilangan saiz sampel. Sebanyak 120 borang soal selidik yang layak digunakan untuk tujuan analisis.

Pentingnya pada peringkat awal kajian ini, ujian kebolehppercayaan dan kesahan kajian juga dilaksanakan untuk memastikan kedua-dua tahap ujian adalah tinggi dan boleh dipercayai. Menurut Hair et al. (2014) aspek pengesahan perlu dijalankan yang melibatkan kesahan muka dan kesahan kandungan. Dalam kajian ini, kesahan kandungan dan kesahan muka dilakukan melalui kelulusan profesional setiap item dalam soal selidik. Setiap item pada instrumen diukur secara logik dan tepat supaya apa yang dimaksudkan dalam pengukuran dapat difahami dengan jelas (Zikmund et al., 2013). Kemudian, kajian rintis juga dijalankan ke atas 20 orang responden terpilih dengan keputusan kesemua nilai Alpha Cronbach bagi setiap item pembolehubah melebihi 0.6 dan ke atas. Nilai tinggi ini menggambarkan bahawa semua item soal selidik boleh digunakan untuk penyelidikan sebenar dan bebas daripada pepadaman item. Seterusnya, menurut Sekaran dan Bougie (2020), jika nilai Alpha Cronbach melebihi 0.6 bermakna item tersebut mempunyai tahap konsistensi dalaman yang baik. Akhir sekali, analisis data telah dijalankan ke atas 120 orang responden terdiri daripada pekerja kilang yang melengkapkan jawapan mereka dalam soal selidik. Nilai kadar tindak balas ini menepati tahap yang disarankan oleh sarjana (Zikmund & Babin, 2013) yang dibenarkan untuk menjalankan penyelidikan lanjut. Analisis menggunakan perisian SPSS versi 25 yang melibatkan penapisan data, analisis deskriptif dan inferensi.

4. Hasil Analisis

Ujian Kebolehppercayaan Bagi Kajian Rintis dan Kajian Sebenar (120 responden)

Kebolehppercayaan adalah tentang sejauh mana penyelidik boleh mendapatkan maklum balas yang konsisten dengan menggunakan instrumen soal selidik untuk mengukur sesuatu pada satu

masa dan lebih banyak lagi. Sebaliknya, kebolehpercayaan bermaksud sama ada kaedah penyelidikan itu mampu atau tidak menghasilkan keputusan yang kukuh dan konsisten (Gorondustse & Haim, 2013). Oleh itu, kajian ini menilai tahap ketekalan data pembolehubah yang terkenal digunakan oleh penyelidik lepas untuk ujian kebolehpercayaan instrumen. Nilai pekali Alfa Cronbach digunakan untuk mengesahkan ketekalan antara item yang boleh diterima (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam kajian rintis, pengkaji telah memilih seramai 20 orang responden yang terdiri daripada kakitangan dari pelbagai jabatan dalam syarikat. Dengan menggunakan SPSS versi 25 for windows untuk menganalisis kebolehpercayaan instrumen kajian ini, keputusan menunjukkan nilai dari 0.707 hingga 0.887 yang membuktikan nilai tinggi pekali Alpha Cronbach (Lihat dalam Jadual 1). Menariknya, merujuk kepada garis panduan tahap kebolehpercayaan yang disediakan oleh sarjana terkenal di atas, kajian ini mengesahkan kebolehpercayaan konstruk yang boleh diterima dan untuk menjalankan analisis deskriptif dan inferensi selanjutnya dalam melengkapkan dapatan kajian ini. Tambahan pula, instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah penting untuk dirujuk untuk kajian masa depan dalam bidang berkaitan penglibatan kerja dalam organisasi.

Jadual 1: Hasil Ujian Kebolehpercayaan

Konstruk	Cronbach's Alpha (Ujian Pilot)	Cronbach's Alpha (Kajian Sebenar)
Faedah	0.828	0.826
Gaji	0.707	0.792
Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan	0.885	0.820
Penglibatan Kerja	0.887	0.915

Demografi Responden

Jadual 2 di bawah menunjukkan kekerapan dan peratusan profil responden dalam kalangan pekerja di kilang berkenaan.

Jadual 2: Demografi Responden

Ciri- Ciri	Kekerapan	Peratusan
Jantina		
Lelaki	67	55.8
Perempuan	53	44.2
Jumlah	120	100.0
Umur		
18-30 tahun	74	61.7

	31-40 tahun	35	29.2
	41-50 tahun	10	8.3
	51-60 tahun	1	0.8
	Jumlah	120	100.0
Bangsa			
	Melayu	79	65.8
	Cina	16	13.3
	India	22	18.3
	Lain-Lain	3	2.5
	Jumlah	120	100.0
Agama			
	Islam	82	68.3
	Hindu	21	17.5
	Kristian	13	10.8
	Buddha	4	3.3
	Jumlah	120	100.
Tahap Pendidikan			
	SPM	59	49.2
	STPM	9	7.5
	Diploma	34	28.3
	Ijazah Sarjana Muda	16	13.3
	Lain-lain	2	1.7
	Jumlah	120	100.0
Tempoh Perkhidmatan			
	5 tahun ke bawah	79	65.8
	6 - 10 tahun	31	25.8
	11- 15 tahun	4	3.3
	15 - 20 tahun	2	1.7
	26 tahun ke atas	4	3.3
	Jumlah	120	100.0
Jawatan			
	Pengurus	9	7.5
	Eksekutif	21	17.5
	Penyelia	14	11.7
	Operator	70	58.3
	Lain-lain	6	5.0
	Jawatan	120	100.0
Bahagian / Penempatan Kerja			
	Pengeluaran	75	62.5
	Pentadbiran / HR	6	5.0
	Pemasaran	12	10.0
	Kewangan/ Akaun	6	5.0
	Kejuruteraan	18	15.0
	Lain-lain	3	2.5
	Jumlah	120	100.0

Analisis Korelasi Pearson

Analisis Korelasi Pearson dijalankan untuk memberikan idea asas kepada penyelidikan tentang pola antara korelasi pembolehubah kajian. Jadual 3 adalah ringkasan keputusan daripada Analisis Korelasi Pearson.

Jadual 3: Hasil Analisis Korelasi

	Penglibatan Kerja	Faedah	Gaji	Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
Penglibatan Kerja	1	.451***	.524***	.492***
Faedah		1		
Gaji			1	
Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan				1

Daripada Jadual 3, dapat disahkan bahawa korelasi antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar seperti faedah ($r = 0.451$, $p < 0.01$), gaji ($r = 0.524$, $p < 0.01$) dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan ($r = 0.492$, $p < 0.01$) berkorelasi positif dengan penglibatan kerja.

Analisis Regresi Berganda

Keputusan dalam Jadual 4 menunjukkan bahawa gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah signifikan (signifikan pada < 0.05). Ia juga berkesan secara positif dan diramalkan kepada pembolehubah penglibatan kerja ($\beta = .424$ dan $\beta = .366$). Walau bagaimanapun, kesan faedah terhadap penglibatan kerja adalah tidak signifikan (tahap signifikan 0.072). Terdapat fakta yang perlu difahami bahawa gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan mungkin menjelaskan mengapa terdapat perkaitan antara anteseden ini dan penglibatan kerja melalui persepsi para pekerja di kilang ini. Dalam tinjauan ini, penglibatan kerja akan dipertingkatkan sekiranya pihak pengurusan syarikat perkilangan ini benar-benar menitikberatkan aspek pemberian gaji yang sesuai dan penekanan kepada sistem keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang ada. Hasilnya juga menggambarkan bahawa 31.8% daripada varians penglibatan kerja dijelaskan oleh kedua-dua peramal tersebut; gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Sebaliknya, 68.2% daripada varians dijelaskan oleh faktor berpotensi lain yang perlu dipertimbangkan oleh kajian masa depan.

Jadual 4: Hasil Analisis Regresi Berganda

PB: Penglibatan Kerja			
PTB:	Koefisyen Beta	t	Sig
Faedah	.160	1.017	.312
Gaji	.424	2.380	.019
Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan	.366	2.263	.026

$$R^2 = 0.318$$

Ujian Hipotesis

Dapatan daripada Analisis Regresi Berganda dirujuk bagi menentukan keputusan hipotesis sebagaimana berikut:

- H1 : Faedah memberi kesan positif dan signifikan kepada penglibatan kerja - Tolak
- H2 : Gaji secara positif dan signifikannya memberi kesan terhadap penglibatan kerja - Sokong
- H3 : Pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan memberi kesan yang positif dan signifikan terhadap penglibatan kerja - Sokong

5. Perbincangan dan Kesimpulan

Secara amnya faedah, gaji, pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan penglibatan kerja yang tinggi memperlihatkan kejayaan dan keberkesanan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif sumber manusia dalam industri. Penglibatan kerja melambangkan sesebuah industri itu berupaya mendapat komitmen kerja, kesetiaan dan sumbangan produktiviti yang berterusan daripada pekerja. Daripada kajian ini didapati bahawa gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan memberi kesan yang signifikan terhadap penglibatan kerja. Amalan pengurusan sumber manusia yang berkesan oleh pengurusan syarikat biasanya akan mempunyai kualiti perkhidmatan yang tinggi yang disampaikan kepada pekerja yang berupaya mencetus motivasi dan kepuasan kerja untuk mereka terjemahkan pada penglibatan kerja yang berterusan. Di sini jelaslah bahawa para pekerja industri ini memberi persepsi yang sangat positif terhadap pengurusan gaji syarikat seperti dalam aspek skim gaji, nilai gaji, kenaikan gaji dan pemberian gaji. Selain itu, mereka juga berpuas hati dengan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan syarikat sebagai satu jaminan kepada keselesaan dan kesejahteraan mapan untuk mereka sepanjang bekerja di syarikat berkenaan.

Sensitiviti yang tinggi pihak pengurusan sumber manusia kepada keperluan pelanggannya iaitu para pekerja industri ini adalah implikasi ketara amalan pengurusan gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berkualiti yang membawa kepada prestasi perkhidmatan tulen syarikat ini kepada pekerjanya. Dengan ini, ianya menyumbang kepada penglibatan kerja yang optimum dari kalangan pekerjanya. Hasil dapatan kajian ini disokong oleh kajian lepas oleh Anitha (2014), Hoole dan Hotz (2016) dan Mumtaz et al. (2017) yang telah membuktikan amalan pengurusan sumber manusia dalam konteks pembayaran gaji mempunyai kesan langsung yang ketara terhadap penglibatan kerja. Manakala, dapatan lain oleh Irshad dan Afridi (2015) dan Hasan dan Taib (2016) telah membuktikan bahawa pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan turut mempengaruhi penglibatan kerja.

Kajian ini turut berkongsi beberapa idea baharu dalam bidang penglibatan kerja dalam konteks industri perkilangan barangan elektrikal. Oleh itu, adalah penting untuk kajian masa depan dan syarikat-syarikat yang bergiat dalam industri ini untuk mengambil pertimbangan daripada perbincangan berikut. Pengkaji akan datang harus terus menjalankan kajian untuk menggunakan responden yang lebih relevan untuk meningkatkan konsistensi keputusan. Dari segi implikasi teori, kajian ini telah membuktikan kesan gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan terhadap penglibatan kerja. Pekerja akan lebih setia untuk terus bekerja di syarikat jika pengurusan menitik berat aspek gaji pekerja dan menjamin sistem keselamatan

dan kesihatan ditempat kerja yang diyakini. Ini adalah penentu yang paling berpengaruh dalam penyelidikan ini yang telah mendedahkan bahawa penglibatan kerja berjaya dihasilkan. Kajian ini juga mencadangkan strategi untuk meningkatkan penglibatan kerja bagi syarikat perkilangan barangan elektrikal. Strategi sedemikian adalah untuk pasukan pengurusan yang mereka perlu mempertimbangkan keperluan dan faktor penglibatan kerja melalui pengurusan gaji yang efektif khasnya nilai gaji yang menarik dan adil serta tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja yang unggul. Selain itu, hasil kajian ini mungkin bermakna sebagai garis panduan kepada pihak lain yang berkaitan seperti pemegang taruh syarikat dalam memberi sokongan penuh terhadap sistem gaji kakitangan dan peningkatan sistem keselamatan dan kesihatan yang lestari yang diuruskan oleh pihak pengurusan sumber manusia syarikat.

Kesimpulan

Kajian ini mencapai dua objektif utamanya. Penemuan itu mendedahkan bahawa faktor gaji dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di syarikat perkilangan ini mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap penglibatan kerja. Kajian ini mencadangkan agar pertimbangan selanjutnya diberikan kepada para pekerja dalam menyediakan gaji yang lebih kompetitif serta memastikan persekitaran kerja yang sihat dan selamat. Ini akan menampakkan kualiti amalan pengurusan sumber manusia yang dilaksanakan kepada para pekerja. Para pekerja setentunya berasa berpuas hati dengan majikan mereka apabila terdapat sistem gaji yang menarik, pengurusan gaji yang efektif dan kebolehpercayaan berpanjangan terhadap tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja yang disediakan kepada mereka. Pada dasarnya, majikan yang terlibat dalam aktiviti perkilangan barangan elektrikal ini harus bermotivasikan pekerjaan mereka dan peka terhadap keperluan pekerja mereka. Apabila ini berlaku, mereka akan meletakkan inisiatif yang tinggi untuk memanfaatkan pekerja mereka. Akhirnya, akan terhasil lah penglibatan kerja yang sejati.

Rujukan

- Alawiyah Tengah & Normazaini Saleh (2018). Kepuasan Kerja Di Institusi Pengajian Tinggi Swasta Dan Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Tinjauan di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), Kajang, Selangor. *Proceeding of the 5 th International Conference on Management and Muamalah 2018 (ICoMM 2018)* e-ISBN: 978-967-2122-52-4, 365-381.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308-323.
- Azman, M., & Sieng, L. W. (2021). Faktor-Faktor Mempengaruhi Prestasi Pekerja Mengikut Perspektif Pekerja. *Journal of Business Management and Accounting*, 11(1), 87-107.
- Chiekezie, O. M., Emejulu, G., & Nwanneka, A. (2017). Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State, Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(3), 115–127.

- Gorondustse AH, Haim H. (2013). Trust Business Social Responsibility (Bsr) On Organizational Performances In Nigerian Small Scale Industry: A Pilot Test. *International Journal of Management Research and Review*, 3(4): 2733-2739.
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Andersen RE, Tatham RL (2014). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hamidah Abd. Latiff, Faezah Kamisan & Halimatul Muna Mohd Din. (2018). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pusing Ganti Pekerja Di Pasaraya Econsave Malim, Melaka*. Melaka: Penerbit Politeknik Merlimau.
- Hassan, Z., & Taib, N. A. M. (2016). Faktor Ergonomik Dan Kepuasan Kerja: Kajian Kes Dalam Kalangan Operator Pengeluaran. *The 2nd International Conference On Business Management, August*, 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12188.08323>.
- Hoole, C., & Hotz, G. (2016). The Impact Of A Total Reward System Of Work Engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–14.
- Ismail, A., Zainol, N. A. M., & Ahmad, N. N. (2016). Program Pembangunan Kepimpinan Meningkatkan Pemindahan Latihan dalam Tentera Darat Malaysia: Kajian Empirikal. *Jurnal Pengurusan*, 46.
- Irshad, M., & Afridi, F. (2015). Factors Affecting Employees Retention : Evidence From Literature. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 4(2), 307–339.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Makbul, Z. M., & Hasun, F. M. (2011). Persekitaran Stesen Kerja Dan Niat Untuk Berhenti. *International Journal of Management Studies*, 18(2), 165-184.
- Mumtaz, A. M., Rohani, S., Mohamed Noor Rosli, B. & Haryaani, H. (2017). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(3), 205-209.
- Norshakila, A. R. (2015). *Pusing Ganti Pekerja Di Pm Securities Sdn Bhd, Kuala Lumpur*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya
- Noor Faizah, Y., Hasmawazi, H. & Syaiful Baharee, J. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pemandu Bas Ekspres Di Alor Setar, Kedah. *Prosiding Kolokium Penyelidikan PTSB*.
- Othman, N., Ahmad, Z., & Hamzah, M. I. M. (2010). Pengaruh Amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) terhadap Hasil PSM di IPTS Bukan Bertaraf Universiti (The Influence of Human Resource Management (HRM) Practices on HRM Outcomes at Non-University Status PHEI). *Jurnal Pengurusan*, 31.
- Rafdi, N. J., & Sabri, S. A. (2021). Komitmen Bekerja di Organisasi: Kajian di Institusi Perbankan Islam: Working Commitment in Organization: Research in Islamic Banking Institution. *Journal of Management and Muamalah*, 11(1), 1-9.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approaches*. (8th ed.). New York: John Willey & Sons Inc.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods*. Australia: South Western.
- Zeb, A., Sultan, F., Hussain, K., Javaid, M., Abbas, Z., Imran, M., & Pakistan Corresponding Author, M. (2018). The Influence of Compensation and Benefits and Employees' Involvement on Employees' Outcomes-Evidence from PTCL. *International Journal of Research & Review*, 5(11).