



## Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 4, Issue 3, June 2019

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:  
www.msocsciences.com

### Faktor Personaliti dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota Pasukan Gerakan Am (PGA), Polis Diraja Malaysia di Selangor

Ianalisa Ghazali<sup>1</sup>, Azlina Mohd Khir<sup>1</sup>, Zanariah Ismail<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Human Ecology, Universiti Putra Malaysia (UPM)

Correspondence: Ianalisa Binti Ghazali (ianalisa.it@rmp.gov.my)

#### Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara personaliti dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Pasukan Gerakan Am (PGA), Polis Diraja Malaysia (PDRM), di Selangor. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk i) menghuraikan sosio-demografi anggota PGA; ii) mengenal pasti ciri personaliti dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA; iii) menentukan perbezaan tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan anggota PGA; dan v) menentukan hubungan antara ciri personaliti dengan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA. Seramai 300 orang responden terdiri daripada anggota PGA berpangkat Konstabel hingga Sub-Inspektor yang bertugas di Batalion 4 dan Batalion 19, Briged Tengah, Cheras, Selangor terlibat dalam kajian ini. Responden dipilih melalui kaedah persampelan pelbagai peringkat (*multi-stage sampling*). Data dikumpul menggunakan borang soal selidik yang ditadbir sendiri oleh responden yang mengandungi tiga bahagian iaitu latar belakang responden, Indeks Kepuasan Kerja (IKK) dan *Big Five Inventory (BFI)*. Data kajian yang diperolehi dianalisis menggunakan SPSS versi 22. Hasil kajian bagi tret personaliti menunjukkan majoriti responden mempunyai ciri personaliti ekstraversi, kesetujuan, berhemah dan terbuka kepada pengalaman pada tahap tinggi manakala ciri neurotisme berada pada tahap rendah. Bagi kepuasan kerja, majoriti responden mempersepsikan kepuasan kerja pada tahap sederhana. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja responden adalah berbeza mengikut tempoh perkhidmatan di mana responden yang berkhidmat melebihi 20 tahun mempunyai tahap kepuasan tertinggi. Dapatan kajian juga menunjukkan ciri personaliti ekstraversi, kesetujuan dan berhemah mempunyai hubungan negatif yang signifikan manakala ciri neurotisme mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hubungan negatif antara ciri personaliti ekstraversi, kesetujuan dan berhemah dengan kepuasan kerja menunjukkan bahawa responden yang mempunyai skor rendah bagi ciri-ciri tersebut seperti dominan, konservatif, tidak ramah, kasar dan rasa curiga lebih berpuas hati dengan tugas sebagai PGA. Manakala responden yang mempunyai tinggi ciri neurotisme seperti bimbang, berjaga-jaga dan cemas lebih berpuas hati dengan tugasnya berbanding yang rendah ciri neurotisme. Justeru, setiap anggota polis yang ingin diserap ke PGA perlu membuat ujian personaliti agar yang terpilih adalah anggota yang sesuai.

**Kata kunci:** personaliti, kepuasan kerja, pasukan gerakan am

### Personality Factors and Job Satisfaction Among The General Operation Force (GOF), Royal Malaysia Police in Selangor

#### Abstract

This study sought to understanding the relationship between personality and job satisfaction among the members of the General Operations Force (PGA), Royal Malaysian Police (RMP) in Selangor. Hence, this study aims to: i) describe socio-demographics of PGA members; ii) identify personality traits and levels of job satisfaction among PGA members; iii) determine the difference in level of job satisfaction based on the duration of service of PGA members; and v) determine the relationship between personality traits and job satisfaction among PGA members. A total of 300 respondents consisted of Constable PGA members to Sub-Inspectors who served in Battalion 4 and Battalion 19, Central Brigade, Cheras, Selangor were involved in this study. Respondents were selected through a multi-stage sampling method. The data were collected using administered questionnaire consisting of three parts; respondents' background, Index Kepuasan Kerja (IKK) and Big Five Inventory (BFI). Data were analyzed using SPSS version 22. The results of the study for personality trait revealed that the majority of respondents had extraversion personality, agreeableness, conscientiousness and open to experience at high level while neuroticism was low. For job satisfaction, majority of respondents perceive job satisfaction at a moderate level. The findings show that the level of job satisfaction of respondents varies according to the length of service where respondents who serve more than 20 years have the highest satisfaction level. The finding also indicates the characteristics of extraversion personality, agreeableness and conscientiousness have significant negative relationships while neuroticism has a significant positive relationship with job satisfaction. Negative relationships between extraversion, agreeableness and conscientiousness indicate that respondents with low scores for such characteristics are dominant, concertifiable, unfriendly, abusive and suspicious are more satisfied with the task as PGA. While respondents with high scores neuroticism such as worry, alertness and anxiety are more satisfied with their tasks than low scores of neuroticism. Thus, the upcoming of police officer whom interested to engage into the PGA compulsory examine themselves in personality tests to ensure the elected members are well appropriate.

**Keywords:** personality, job satisfaction, general operations force

---

## Pengenalan

Kepuasan kerja merupakan kunci terpenting kepada setiap pekerja yang mempunyai matlamat dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu kombinasi psikologi, fisiologi dan keadaan persekitaran yang menyebabkan kepercayaan seseorang untuk berpuas hati dengan kerjanya (Aydin, Uysal & Sarier, 2012). Pekerja yang benar-benar berpuas hati di dalam melakukan pekerjaan mereka akan menghasilkan sumbangan yang tinggi dan sangat produktif (Smith, 1980; Schultz, 1982 & Mullins, 2005). Merujuk kepada '*Job Descriptive Index*' oleh Balzer dan Smith (1997), dimensi kepuasan kerja meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, penyeliaan, hubungan dengan rakan sekerja dan peluang kenaikan pangkat. Dimensi kepuasan kerja ini turut disokong oleh Ma'rof (2013), di mana setiap satu daripada lima aspek kerja tersebut boleh memberi kesan kepada kepuasan bekerja seseorang terhadap kerjanya.

Menurut Locke (1976), seseorang pekerja akan lebih puas dengan kerjanya jika ciri-ciri kerja serta persekitaran kerja selaras dengan nilai-nilai peribadi dan jangkauan kerja. Adakah personaliti penentu kepuasan atau keseronokan bekerja? Gambaran keseronokan bekerja terhasil daripada sikap yang ditunjukkan oleh para pekerjaannya dalam bentuk keceriaan, ketenangan, kegembiraan dan keselesaan apabila melaksanakan tugas seharian sehingga memberi kesan kepada kerja yang berkualiti, peningkatan produktiviti dan mutu perkhidmatan yang memuaskan (Utusan Malaysia, 17 Februari 2012). Personaliti positif atau negatif seseorang individu akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Balasuriya & Perera, 2016). Faktor personaliti amat signifikan dalam pemilihan pekerja serta penyediaan latihan-latihan sewajarnya dalam membentuk pekerja agar mempunyai nilai peribadi asas yang positif dan berkesan seterusnya mempengaruhi pelbagai aspek keberkesanan prestasi (Rohana, 2014). Sifat-sifat peribadi yang berkaitan dengan sifat berhemah dan kesetujuan adalah penting untuk mencapai kejayaan di dalam bidang pekerjaan, meliputi seluruh tahap kerumitan kerja, latihan dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi syarat untuk perkerjaan (Paul, 2014).

Setiap agensi atau organisasi tidak terkecuali berhadapan dengan permasalahan ketidakpuasan kerja pekerjanya. PDRM kehilangan hampir 2,000 anggota setahun kerana kebanyakan memilih untuk menamatkan perkhidmatan sebelum tempoh persaraan wajib pada usia 60 tahun (Utusan Malaysia, 2015). PGA adalah salah satu unit terpenting dalam PDRM yang terlibat dalam kajian ini di mana berlaku peningkatan permohonan pertukaran anggota-anggota PGA ke unit-unit lain dalam PDRM. PGA dahulunya dikenali sebagai Pasukan Polis Hutan (PPH) merupakan satu pasukan separa ketenteraan yang disusun, dilatih dan dilengkapi dengan keupayaan ketenteraan di hutan dan kawasan luar bandar. Berdasarkan statistik yang diperolehi daripada Bahagian Perjawatan, Bukit Aman, mengenai permohonan pertukaran empat tahun kebelakangan ini iaitu dari tahun 2014 sehingga 2017 menunjukkan peningkatan permohonan keluar dari unit PGA untuk bertugas di cawangan atau unit lain dalam PDRM. Permohonan pertukaran pada tahun 2014 adalah sebanyak 127 permohonan, diikuti tahun 2015 sebanyak 205 permohonan, seterusnya meningkat kepada 1283 permohonan pada tahun 2016 dan 1723 permohonan bagi tahun 2017. Statistik ini menunjukkan peningkatan yang sangat ketara antara tahun 2015 dan 2016 disebabkan permohonan pertukaran boleh dibuat secara dalam talian berbanding sebelum ini yang hanya menggunakan borang manual dan perlu berjumpa dengan ketua unit masing-masing untuk mendapatkan kelulusan sebelum diproses ke peringkat seterusnya. Persoalannya adalah “mengapa permohonan untuk keluar dari unit PGA terus meningkat dari tahun ke tahun?”. Adakah hal ini berlaku disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA? Justeru, kajian ini dilakukan untuk menentukan hubungan antara personaliti dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA di Briged Tengah, Cheras, Selangor.

Kajian-kajian kepuasan kerja dalam kalangan PDRM telah mula dijalankan oleh pengkaji-pengkaji tempatan antaranya ialah Aida yang dijalankan pada tahun 2008. Beliau mendapati bahawa anggota yang berkhidmat melebihi 10 tahun menunjukkan tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding anggota yang berkhidmat kurang daripada 10 tahun. Kajian oleh Erny Yusnida (2017) pula adalah untuk mengenalpasti hubungan di antara tahap kepuasan kerja berdasarkan faktor pendorong dan penggerak dengan tahap kecerdasan emosi bagi kontrak intrapersonal dan interpersonal dalam kalangan anggota PDRM. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan kerja dengan tahap kecerdasan emosi. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Venugopal (2011) adalah untuk mengenalpasti pengaruh gaya kepimpinan terhadap kepuasan kerja anggota PDRM. Dapatan kajian menunjukkan bahawa gaya dan kecekapan kepimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

PDRM merupakan badan penguatkuasa utama negara, justeru semua anggota polis perlu berada dalam keadaan yang sejahtera emosi dan fizikal bagi menghasilkan satu kepuasan kerja yang membawa kepada kelancaran penugasan harian (Mohamad Sazif, 2011; Venugopal, 2011). Faktor personaliti juga mempengaruhi kepuasan kerja individu kerana ciri personaliti yang berlainan akan memberi tahap kepuasan yang berbeza kepada setiap individu (Azlina, 2008). Pelbagai model dan teori telah dibentuk untuk mengkaji hubungan antara personaliti dengan kepuasan kerja (Mihalcea, 2014; Li, Liang & Crant, 2010; Brief, 1998). Selain daripada itu, hasil kajian oleh Jones, Hill dan Henn (2015) telah menunjukkan bahawa personaliti boleh meramal kepuasan kerja.

Kajian oleh Siti Rohana (2014) dalam kalangan Pegawai Tadbir Diplomatik (PTD) mendapati faktor terbuka kepada pengalaman, kehematan dan kesetujuan secara dominan mempengaruhi nilai peribadi asas secara positif dan signifikan. Manakala faktor ekstraversi dan neurotisme tidak mempengaruhi nilai peribadi asas pekerja. Oleh itu, faktor personaliti amat signifikan dalam aspek pemilihan pekerja serta penyediaan latihan-latihan yang sewajarnya dalam membentuk pekerja agar mempunyai nilai peribadi asas yang positif. Kajian oleh Chua (2011) terhadap 1,412 orang belia yang terdiri daripada pelbagai profesion pekerjaan dipelbagai institusi dan organisasi sekitar Kota Kinabalu, Sabah menunjukkan tret personaliti neurotisme, ekstraversi, kesetujuan, berhemah dan terbuka kepada pengalaman menyumbang sebanyak 19.3 peratus daripada varians dalam prestasi kerja belia. Tiga daripada tret personaliti tersebut iaitu neurotisme (pengaruh secara negatif), kesetujuan (pengaruh secara negatif) dan berhemah (pengaruh secara positif) merupakan peramal signifikan kepada prestasi kerja responden. Dapatan kajian menunjukkan belia yang dominan dalam personaliti berhemah, prestasi kerja mereka adalah lebih baik. Sebaliknya, belia yang dominan dalam personaliti neurotisme dan kesetujuan prestasi kerja mereka adalah lebih rendah.

Fokus kajian ini adalah berdasarkan persoalan: (1) apakah latar belakang dalam kalangan anggota PGA, (2) apakah ciri personaliti dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA, (3) adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan dalam kalangan anggota PGA, dan (4) adakah terdapat hubungan antara ciri personaliti dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.

## **Metod Kajian**

### ***Sampel dan Lokasi kajian***

Seramai 300 anggota PGA yang bertugas di Batalion 4 (Semenyih) dan Batalion 19 (Cheras) terlibat dalam kajian ini. Responden dipilih melalui teknik persampelan pelbagai peringkat (*multi-stage sampling*). Peringkat pertama adalah pemilihan sampel Briged yang dilakukan secara rawak mudah. Peringkat kedua adalah pemilihan sampel batalion juga dilakukan secara rawak mudah. Manakala peringkat ketiga adalah pemilihan sampel anggota yang dilakukan secara rawak sistematik berdasarkan senarai nama responden.

### ***Intrumen Kajian***

Tret personaliti diukur menggunakan intrumen "*Big Five Inventory Scale*" (*BFI*) iaitu tret personaliti yang dibentuk oleh Goldberg (1993). Terdapat lima tret personaliti iaitu ekstraversi, neurotisisme, kesetujuan, terbuka kepada pengalaman dan berhemah. Tret-tret tersebut mempunyai 28 item positif dan 16 item negatif yang keseluruhannya berjumlah 44 item. Pemarkatan bagi alat ukuran tret personaliti adalah berdasarkan skala Likert 5 pilihan daripada "sangat setuju (5)" kepada "sangat tidak setuju (1)" digunakan dan sistem pemarkatan disusun mengikut item-item dalam tret yang tertentu. Data yang diperolehi seterusnya dikodkan semula dengan mengubah markat bagi item-item negatif. Kebolehpercayaan bagi skala ini adalah 0.61 hingga 0.87.

Kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen Indeks Kepuasan Kerja (IKK) yang direka oleh Brayfield dan Rothe (1951). Ianya luas digunakan dalam konteks kajian tempatan dan pernah ditadbirkan ke atas pekerja Universiti oleh (Ariffin, 1994), pekerja kolar putih dan kolar biru (Norkiah, 1981; Lem Boon, 1983; Seah, 1989 dan Mohd Kalil, 1990). Brayfield dan Rothe (1951) telah menguji validiti dan reliabiliti inventori ini. Reliabiliti inventori ini telah diuji dengan *split-half* dan didapati alat ini menunjukkan pekali korelasi yang tinggi ( $r = 0.77$ ) dan korelasi ( $r = 0.87$ ) setelah diperbaiki dengan formula Spearman-Brown. Validiti diuji dengan cara mengkorelasikan skor Brayfield dan Rothe dengan Hoppock Blank yang juga mengukur kepuasan kerja. Bagi soalan-soalan tersebut setiap item dinilai menggunakan skala likert lima pilihan daripada "sangat setuju (5)" kepada "sangat tidak setuju (1)". Kebolehpercayaan bagi skala kepuasan kerja secara keseluruhannya adalah 0.94.

### ***Analisis Data***

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences* (*SPSS* versi 22.0 untuk *windows*). Ujian statistik deskriptif dalam bentuk min, sisihan piawai, kekerapan dan peratusan digunakan untuk menganalisis maklumat demografi responden iaitu jantina, umur, status perkahwinan, pencapaian akademik, bangsa, agama, pangkat, tempoh perkhidmatan, pendapatan bulanan dan jumlah isi rumah. Ujian Korelasi Pearson dan ANOVA sehalu digunakan untuk pengujian hipotesis yang telah diformulasikan iaitu Ho1 hingga Ho6.

## **Keputusan dan Perbincangan Kajian**

### ***Latar Belakang Responden***

Melalui hasil analisis data yang diperolehi, majoriti responden adalah terdiri daripada lelaki iaitu seramai 229 orang (76.3%) berbanding perempuan hanya seramai 71 orang (23.7%). Peratusan

responden lelaki lebih tinggi berbanding perempuan kerana jenis pekerjaan ini didominasi oleh kaum lelaki. Responden dalam kajian ini terdiri daripada anggota PGA yang bertugas di Batalion 19 iaitu seramai 221 (73.7%) dan Batalion 4 seramai 79 orang (26.3%) yang hanya melibatkan Pegawai Rendah Polis dari pangkat Konstabel hingga Sub-Inspektor. Hasil analisis juga mendapati bangsa Melayu mendominasi pekerjaan ini berbanding bangsa-bangsa lain iaitu seramai 280 orang (93%). Bagi kategori tempoh perkhidmatan pula, responden yang berkhidmat antara 10 tahun hingga 19 tahun adalah tertinggi iaitu seramai 146 orang (48.7%). Bagi gred jawatan, kebanyakan anggota yang terlibat dalam kajian ini adalah anggota yang berjawatan Koperal iaitu seramai 161 orang (53%). Manakala bagi taraf pendidikan pula, anggota yang berpendidikan SPM mendominasi secara keseluruhannya iaitu seramai 252 orang (84%).

Jadual 1: Latar Belakang Responden

<b>Pembolehubah</b>	<b>n</b>	<b>(%)</b>
<b>Jantina</b>		
Lelaki	229	76.3
Perempuan	71	23.7
<b>Umur</b>		
< 20	3	1.0
20 – 29	99	33.0
30 – 39	135	45.0
> 40	63	21.0
Min Umur : 33.91		
S.P Umur : 9.14		
<b>Bangsa</b>		
Melayu	280	93.3
Cina	1	0.3
India	4	1.3
Lain-lain	15	5.0
<b>Status Perkahwinan</b>		
Bujang	69	23.0
Berkahwin	220	73.3
Duda	8	2.7
Janda	3	1.0
<b>Tempoh perkhidmatan</b>		
1 - 9	102	34.0
10 – 19	146	48.7
>20	52	17.3
Min Perkhidmatan : 1.83		
S.P Perkhidmatan : 0.697		
<b>Tempat tugas</b>		
Batalion 19	221	73.7
Batalion 4	79	26.3
<b>Pangkat</b>		
Sub Inspektor (S.I)	1	0.3
Sarjan Mejar (SM)	3	1.0
Sarjan (SJN)	25	8.3
Koperal (KPL)	161	53.7
Lans Koperal (L/KPL)	72	24.0

Konstabel (KONST)	38	12.7
<b>Tahap Pendidikan</b>		
PMR/SRP	5	1.7
SPM	252	84.0
STPM	26	8.7
Diploma	12	4.0
Ijazah Sarjana Muda	5	1.7

### ***Pendapatan dan Jumlah Tanggungan***

Jadual 2 menunjukkan majoriti anggota PGA adalah berpendapatan antara RM2000 hingga RM3000 iaitu terdiri daripada 35 peratus atau 105 orang. Min pendapatan bulanan bagi anggota adalah sebanyak RM2851.09.

Hasil kajian bagi pendapatan keseluruhan isi rumah mendapati tiada responden yang berpendapatan dibawah RM1000 sebulan. Majoriti pendapatan bulanan isi rumah anggota PGA adalah antara RM3001 hingga RM4000 iaitu seramai 83 orang (27.7%). Min pendapatan bulanan isi rumah menunjukkan pendapatan yang diperolehi oleh anggota adalah sebanyak RM3,888.13. Keputusan kajian juga menunjukkan majoriti anggota PGA mempunyai bilangan isi rumah yang tidak melebihi tiga orang adalah seramai 177 orang (59%), manakala jumlah isi rumah yang melebihi enam orang hanyalah seramai 10 orang sahaja (3.3%). Min bagi jumlah isi rumah adalah seramai 3 orang.

Jadual 2: Pendapatan dan Jumlah Tanggungan Responden

<b>Pendapatan dan Jumlah Tanggungan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Pendapatan bulanan (RM)</b>		
1000 - 2000	88	29.30
2001 – 3000	105	35.00
3001 – 4000	72	24.0
4001 – 5000	21	7.0
> 5001	14	4.7
Min = 2851.09		
S.P = 1059.90		
<b>Pendapatan Isi Rumah (RM)</b>		
< 1000	-	-
1001 -2000	55	18.3
2001 – 3000	46	15.3
3001 – 4000	83	27.7
4001 – 5000	61	20.3
> 5001	55	18.3
Min = 3888.13		
S.P = 1716.52		
<b>Jumlah Isi Rumah</b>		
1 – 3 orang	177	59
4 – 6 orang	113	37.7
> 6 orang	10	3.3
Min = 3.14		
S.P = 1.70		

### **Tahap Tret Personaliti**

Berdasarkan Jadual 3, majoriti responden mempunyai ciri personaliti ektraversi (82.7%), kesetujuan (93%), berhemah (88.3%) dan terbuka kepada pengalaman (59.7%) pada tahap tinggi. Manakala ciri neurotisisme berada pada tahap rendah iaitu 15 peratus sahaja. Pekerja yang memiliki ketiga-tiga faktor personaliti iaitu terbuka kepada pengalaman, berhemah dan kesetujuan mampu membentuk serta memiliki nilai peribadi asas yang positif dalam mempengaruhi keberkesanan kepuasan kerja mereka (Siti Rohana, 2014). Ciri kehematan dan kesetujuan adalah penting untuk mencapai kejayaan di banyak bidang pekerjaan, meliputi seluruh tahap kerumitan kerja, latihan dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi syarat dalam pekerjaan (Paul, 2014).

Jadual 3: Tret Personaliti Responden Mengikut Dimensi

<b>Tret Personaliti</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Purata</b>	<b>SP</b>	<b>Min</b>	<b>Mak</b>
<b>Ekstraversi</b>			28.60	3.88	17	40
Rendah (8 - 24)	52	17.3				
Tinggi (25 – 40)	248	82.7				
<b>Kesetujuan</b>			34.53	4.73	16	45
Rendah (9 -27)	21	7.0				
Tinggi (28-45)	279	93.0				
<b>Berhemah</b>			33.79	5.02	22	45
Rendah (9 -27)	35	11.7				
Tinggi (28-45)	265	88.3				
<b>Neurotisisme</b>			19.82	4.50	8	30
Rendah (8 -24)	255	85				
Tinggi (25-40)	45	15				
<b>Terbuka Kepada Pengalaman</b>			31.20	3.57	20	44
Rendah (10 - 30)		121	40.3			
Tinggi (31- 50)	179	59.7				

### **Tahap Kepuasan Kerja**

Jadual 4 menunjukkan tahap pemboleh ubah bersandar iaitu persepsi responden terhadap kepuasan kerja. Purata keseluruhan bagi kepuasan kerja ialah 64.95 dan sisihan piawaian ialah 8.81. Majoriti responden mempersepsikan kepuasan kerja pada tahap sederhana iaitu 252 orang (84%). Tiada responden yang mempersepsikan kepuasan kerja pada tahap rendah.

Jadual 4: Kepuasan Kerja Responden

<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Purata</b>	<b>SP</b>	<b>Min</b>	<b>Mak</b>
			<b>64.95</b>	<b>8.81</b>	<b>47</b>	<b>91</b>
Rendah (20 – 46)	-	-				
Sederhana (47 – 73)	252	84				
Tinggi (74 – 100)	48	16				
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>				

### Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Responden

Analisis ANOVA telah digunakan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan bagi tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan. Tempoh perkhidmatan responden telah dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tempoh perkhidmatan satu tahun hingga sembilan tahun, tempoh perkhidmatan antara 10 tahun hingga 19 tahun dan tempoh perkhidmatan melebihi 20 tahun. Jadual 5 menunjukkan min tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan responden ialah 64.95. Kumpulan tempoh perkhidmatan yang melebihi 20 tahun mempunyai purata kepuasan tertinggi, manakala kumpulan tempoh perkhidmatan antara 10 tahun hingga 19 tahun mempunyai nilai kepuasan kerja terendah.

Jadual 5: Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	n	Min	Sisihan Piawai
1 – 9 tahun	102	64.97	8.55
10 – 19 tahun	146	63.69	8.02
> 20 tahun	52	68.44	10.52
Total	300	64.95	8.81

Untuk menguji hasil analisis varians (ANOVA) satu hala telah digunakan dan keputusan dipaparkan dalam Jadual 6. Keputusan menunjukkan tahap kepuasan kerja berbeza secara signifikan pada aras 0.05 bagi tiga tahap tempoh perkhidmatan,  $F(2,297) = 5.74$ ,  $p = 0.004$ . Ini jelas menunjukkan terdapat perbezaan kepuasan kerja bagi anggota yang bertugas berdasarkan tempoh perkhidmatan yang berbeza. Oleh itu, hipotesis ( $H_0$ ) yang mengandaikan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan responden adalah ditolak.

Jadual 6: Keputusan Analisis ANOVA Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Sumber Variasi	JDK	dk	MKD	F	P
Antara Kumpulan	865.38	2	432.69	5.74	0.004
Dalam Kumpulan	22384.86	297	75.37		
Total	23250.25	299			

\* $p < 0.05$

Seterusnya, untuk menentukan min kumpulan mana yang berbeza secara signifikan, ujian *Post Hoc Multiple Comparisons* telah dilakukan. Keputusan ujian tersebut dapat dilihat seperti dalam Jadual 7 di mana ia menunjukkan bahawa perbezaan yang signifikan berlaku antara ketiga-tiga kumpulan pada aras 0.05 berlaku antara tempoh perkhidmatan 10 hingga 19 tahun dan melebihi 20 tahun sahaja. Secara keseluruhan, tahap kepuasan kerja anggota bagi tempoh perkhidmatan melebihi 20 tahun lebih tinggi berbanding 10 tahun dan 19 tahun. Justeru, dapat dirumuskan bahawa kepuasan kerja berbeza secara signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 7: Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Kumpulan (A dan B)	Perbezaan Min (A – B)	Aras Signifikan
1 – 9 tahun dan 10 – 19 tahun	1.27	0.489
1 – 9 tahun dan > 20 tahun	-3.47	0.051
10 – 19 tahun dan > 20 tahun	-4.75*	0.002

\* $p < 0.05$



### ***Hubungan antara Personaliti dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA***

Hipotesis H02 hingga H06 ini adalah untuk menentukan hubungan antara ciri personaliti dengan tahap kepuasan kerja. Ujian Korelasi Pearson telah dilakukan ke atas semua pemboleh ubah yang terlibat.

Keputusan dalam Jadual 8 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara empat tret personaliti dengan pemboleh ubah bersandar iaitu kepuasan kerja. Terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara ciri ektraversi ( $r = -0.179^{**}$ ,  $p < 0.01$ ), ciri kesetujuan ( $r = -0.269^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) dan ciri berhemah dengan kepuasan kerja ( $r = -0.237^{**}$ ,  $p < 0.01$ ). Manakala terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara ciri neurotisme dengan kepuasan kerja ( $r = 0.264$ ,  $p < 0.01$ ). Hubungan negatif secara signifikan menunjukkan bahawa semakin rendah ciri ektraversi, kesetujuan dan berhemah maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja. Hubungan ini menunjukkan bahawa semakin kurang penglibatan mereka dalam masyarakat bukan bermakna mereka anti-sosial, sedih atau berasa malu, tetapi mereka ini tidak perlu banyak ransangan dari persekitaran mereka berbanding dengan yang berada dalam golongan extrovert dan anggota PGA lebih memilih untuk berada dalam kumpulan mereka untuk melaksanakan penugasan mereka yang sangat mencabar iaitu menjaga keselamatan negara. Selain itu, sebagai seorang anggota keselamatan mereka akan berprasangka terhadap motif orang lain dan ini membuatkan mereka bersifat wasangka dan kurang peramah. Sifat-sifat ini perlu ada kerana wasangka adalah sebagai sifat berhati-hati semasa menjalankan tugas.

Hubungan positif yang signifikan antara tret neurotisme dan kepuasan kerja menunjukkan, semakin tinggi skor bagi ciri-ciri neurotisme semakin tinggi kepuasan kerja. Hubungan ini juga menunjukkan bahawa ketidakstabilan emosi seperti perasaan bimbang, permusuhan, impulsif dan mudah terjejas berlaku secara semula jadi akibat dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Mereka lebih cenderung untuk memandang sesuatu situasi yang normal sebagai mengancam nyawa. Ciri-ciri ini terdapat dalam diri anggota PGA kerana mereka mempunyai sikap bertanggungjawab yang tinggi terhadap masyarakat dan sentiasa mahu memastikan ketenteraman dan keselamatan orang awam terjamin. Oleh itu, semakin tinggi ciri neurotisme maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja anggota PGA.

Jadual 8: Hubungan antara Dimensi Personaliti dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA

	1	2	3	4	5	6
1. Ektraversi						
2. Kesetujuan	0.571** (0.000)					
3. Berhemah	0.593** (0.000)	0.779** (0.000)				
4. Neurotisme	-0.567** (0.000)	-0.698** (0.000)	-0.769** (0.000)			
5. Terbuka kepada pengalaman	0.393** (0.000)	0.311** (0.000)	0.380** (0.000)	-0.273** (0.000)		
6. Kepuasan kerja	-0.179** (0.002)	-0.269** (0.000)	-0.237** (0.000)	0.264** (0.000)	0.055 (0.341)	

Nota. \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

## Kesimpulan

Dapatan kajian menunjukkan majoriti responden mempunyai ciri personaliti ektraversi, kesetujuan, berhemah dan terbuka kepada pengalaman berada pada tahap tinggi, manakala ciri neurotisme berada pada tahap rendah. Bagi kepuasan kerja, dapatan kajian menunjukkan majoriti responden mempersepsikan kepuasan kerja mereka pada tahap sederhana. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja mengikut tempoh perkhidmatan responden. Semakin lama tempoh perkhidmatan, semakin tinggi tahap kepuasan kerja mereka.

Hubungan negatif antara tret personaliti ektraversi, berhemah dan kesetujuan dengan kepuasan kerja menunjukkan bahawa responden yang mempunyai ciri-ciri skor rendah bagi ektraversi, berhemah dan kesetujuan lebih berpuas hati dengan tugas sebagai PGA berbanding mereka yang mempunyai skor tinggi bagi tret-tret personaliti tersebut. Namun begitu, bagi tret neurotisme, responden yang mempunyai tinggi ciri neurotisme lebih berpuas hati dengan kerja berbanding dengan yang rendah neurotisme. Anggota PGA yang bercirikan neurotisme iaitu berperasaan bimbang, permusuhan, impulsif dan mudah terjejas lebih sesuai menjalankan penugasan di unit PGA kerana tahap kepuasan kerja mereka lebih tinggi. Ini kerana anggota PGA sentiasa memandang perkara atau situasi yang normal sebagai sesuatu yang serius kerana mahu memastikan keselamatan masyarakat dan kententeraman negara terjamin dari sebarang ancaman musuh.

Oleh itu, disarankan agar pihak pengurusan PDRM dapat membuat ujian personaliti kepada setiap anggota polis yang ingin diserap ke PGA agar yang terpilih adalah anggota yang sesuai. Selain itu, penugasan anggota PGA disatu-satu tempat tidak boleh terlalu lama kerana akan menyebabkan rasa bosan dan mengakibatkan kepuasan serta prestasi kerja menurun kerana melakukan tugas yang sama setiap hari. Peningkatan persekitaran kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja anggota.

## Rujukan

- Achua, C. F. & Lussier, R. N. (2013). *Leadership: Theory, Application and Skill Development*. California Coast University.
- Abd Khalid, O. (2015). Kepuasan bekerja anggota polis pangkat rendah: kajian kes cawangan trafik, Ibu Pejabat Polis Daerah Petaling Jaya, Selangor. *Tesis Sarjana, (Tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Aida, A. H. (2008). *Hubungan di antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja*. Tesis Sarjana, (Tidak diterbitkan). Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart & Wiston.
- Anderson, W. T. (1982). Job satisfaction among school psychologists. *Dissertation Abstracts International, 44*, 1, DA 8310691.
- Ariffin, H. Z. (1994). Hubungan di antara tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pekerja. *Majalah Psikologi, Bil.13*, 103-121. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Asmawati, D. Getrude, C., Mariny, A. G., Siti Rozaini, K., Noor Azniza, I. & Mohd Makzan, M. (2015). *Pengantar Psikologi*. Kuala Lumpur. SJ Learning.
- Aydin, A., Uysal, S. & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study. *4<sup>th</sup> world conference on educational sciences*. 46: 356-362.
- Azlina, M. K. & Tan, S. L. (2008). Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stres kerja guru. *Jurnal Teknologi, 48(E)*:33-47. Universiti Teknologi Malaysia.
- Babbie, E. (2005). *The basic social research*. Belmont, CA: Wadworth Publishing.
- Balan, R. (2011). Job satisfaction among white collar and blue collar female workers in Sabah. *International conference on management (ICM) Proceeding 1524*.
- Balasuriya, B. L. L.A. & Perera, G. D. N. (2016). The impact of personality on job satisfaction: a study of executive employees in selected private hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *Journal of Business Management, 2(12)*: 7-5.
- Balzer, W. K. & Smith, P. C. (1997). *User's manual for the job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green State University.

- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35:307-311.
- Brief, A. P. (1998). *Attitude in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chen, J. & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 29 Issue: 7, pp.572-582.
- Chua B.S. (2011). Personaliti, motivasi dan prestasi kerja dalam kalangan belia Malaysia. *Siri Kertas Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial Bil 2*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Chua, Y. P. (2006). *Asas statistik penyelidikan: kaedah dan statistik pemyelidikan buku 2*. Malaysia: Mc-Graw Hill. Sdn. Bhd.
- Costa, P. & McCrea, R. R. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5):509-16. Duke University Medical Center.
- Costa, P. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internet structure of test. *Psychometrical* 16:297-334.
- Cynthia, M. (2013). *Personality and job satisfaction: the role of narcissism*. Universite du Quebec a trois-rivires, 55: 650 – 654.
- Erni Yusnida, C. Y. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan kecerdasan emosi dalam kalangan warga Polis Diraja Malaysia. *Malaysian Journal Society and Space*, 13(1), pp 22-37, ISSN:2180-2491.
- Field, A. P. (2000). *Discovering statistic using SPSS for Windows: Advanced techniques for the beginner*. London: Sage Publication Ltd.
- Forgionne, G.A. & Peeters, V.E, (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human Relations*. 35(2):1001–118.
- Gruneberg, M. M. (1981). *Understanding job satisfaction*. New York: Macmillan.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Gregory, R. J. (2007). *Psychological testing: History, principles and applications* (5<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson International Edition.
- Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No.3, 530-541.
- Higgs, M. & Dulewicz, V. (2013). Antecedents of well-being: a study to examine the extent to which personality and emotional intelligence contribute to well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5): 718-735.
- Hochwarter, W.A., Perrewe, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). Job satisfaction and performance: The moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 296-313.
- Howell, D. C. (1997). *Statistical methods for psychology*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: Duxbury Press.
- Hulin, C. L. (1963). A linear model of job satisfaction. *Authorized facsimile of an unpublished doctoral dissertation* (Cornell University, Ithaca, NY, 1963) Ann Arbor, MI: University Microfilms Limited.
- Hulin, C. L. & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, (3), 209-216.
- Ismail, M. S. (2008). Tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai dan anggota yang berkhidmat di Ibu Pejabat Polis Daerah Kajang. *Tesis Sarjana Sains Sosial (tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Johan, C., Muhamad, S., Sateria & Mohd, N. (2014). Pengaruh faktor personaliti terhadap kompetensi. *Kajian bengkel Penilaian Prestasi Berkesan di Hotel De Palma, Ampang, Selangor*, 10 hingga 12 Disember 2014. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The big five traits taxonomy: history, measurement and theoretical perspectives in Pervin, L. A. and John, O.P. (Eds), *Handbook of Personality*. Theory and Research, Guilford Press. New York.
- Jones, N., Hill. C. & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychology well-being. *Journay of Psychology in Africa*, 25: 4, 297- 304.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.

- Kumpulan Media Karang kraf, 18 April 2018. *Salah laku polis paling banyak dilaporkan: EAIC*. Kumpulan Media Karang kraf Sdn. Bhd: Shah Alam, Selangor.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizations effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *A Journal of Economy and Society*.doi: 10.1111/j.1468-232X.
- Lee, R. & Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristic and job satisfaction. A multivariate Analysis. *Human Relations*, 38, 781-791.
- Lem Boon, (1983). Hubungan di antara tekanan, kepuasan dan prestasi di kalangan pekerja-pekerja di sebuah syarikat pembalakan. *Latihan Ilmiah*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Li, N., Liang, J. & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behaviour: a relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No.2, 395-404.
- Lo, M. C. & Ramayah, T. (2011). Mentoring and job satisfaction in Malaysia SMEs. *Journal of Management Development*, Vol.30 Issue: 4, pp.427-440.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: John Wiley and Sons.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4, 309- 336.
- Long, S. C., Alifiah, M. N., Kowang, T. O. & Ching, C. W. (2015). The relationship between self-leadership, personality and job satisfaction: A review. *Journal of Sustainable Development*, Vol. 8, No.1; 2015. University Technology Malaysia.
- L. Stum, D. (2001). Maslow revisited: building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership*, 29 (4): 4-9.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychology Review. 50: 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers Inc.
- Ma'rof, R. (2013). *Psikologi sosial*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Mardiah, Y. (2012). Strategi daya tindak sebagai moderator dalam hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologi. *Tesis Sarjana*. Universiti Teknologi Malaysia.
- McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52: 1258-1265.
- McCrae, R. R. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instrument and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52: 81-90.
- Mihalcea, A. (2014). Leadership, personality, job satisfaction and job performance. *Social and Behavioural Sciences*, 127 (2014), 443-447, doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.287.
- Miller, H. A., Mire, S. & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: does personality matter? *Journal of Criminal Justice*, 2009, vol.37, issue 5, 419-426.
- Mohd Majid, K. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan* (Ed. Ke-7). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Khalil, M. Y. (1990). Iklim organisasi dan hubungannya dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja. *Latihan Ilmiah (tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Sazif, M., S. (2011). The stress effect towards PDRM Personal: A case study on health problem job satisfaction in Kedah. *Masters Diss.*, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Mohd Zuhairi, H. (2015). Pengaruh tret personaliti terhadap prestasi kerja pegawai kanan polis di kalangan gen Y Kontinjen Pulau Pinang. *Tesis Sarjana (Tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Murray, L. (1995). Job satisfaction among elementary school counsellors in Virginia. Seven years later. *Unpublished doctoral dissertation*, Virginia Polytechnic Instituted and State University, Blacksburg, VA.
- Natalie, J., Carin, H., & Carolina, H. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25: 4, 297-304.
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (6<sup>th</sup> Ed.). Boston: Pearson International Edition.
- Noorhafeza, H, & Ferlis, B. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan* bil.16, 2010. University Malaysia Sabah.
- Norhazwani, H. & Jamalulail, A. W. (2017). Kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah Zon Bangsar. *Kertas Seminar 2017*, University Kebangsaan Malaysia.

- Norkiah, A. K. (1981). Hubungan di antara ketegangan dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru: satu kajian kes. *Latihan Ilmiah*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Norman, W. T. (1963). Toward and adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Othman, T. (2013). *Asas penulisan tesis, penyelidikan dan statistik*. Serdang. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Pallant, J. (2002). *SPSS survival manual*. Sydney: Ligare.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*. Crows Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.
- Paul, R. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Journal of Psychological Science*, 9(5): 538-55.
- Rahim, A. (1994). *Asas Pengurusan*. Utusan Publications, Kuala Lumpur.
- Randolph, D. S. & Johnson, S. P. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*, 50(1), 49-60.
- Rogis, B. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen pekerja: Kajian di kalangan pegawai polis. *Tesis Sarjana*, Universiti Malaysia Sarawak, Kota Samarahan, Sarawak.
- Rogis, B. & Hazril Izwar, I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 23, ISSN: 1675-1930.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*. Volume 11, Issue 1.
- Sabitha, M. (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Petaling Jaya, Selangor.
- Sancar, M. (2009). Leadership behaviours of school principals in relation to teacher job satisfaction in north Cyprus. *Procedia – Social and Behavioural Sciences* 1(1):2855-2864. Earstern Mediterranean University.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Towards a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53: 550-563.
- Schultz, D. (1982). *Psychology and Industry Today*. New York: MacMillian Company.
- Seah, K. S. (1989). Pengaruh iklim organisasi ke atas kepuasan dan prestasi kerja di kalangan jurujual perusahaan terus. *Latihan Ilmiah*. Universiti kebangsaan Malaysia.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Wiley.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. New York/ Chichester/ Weinheim/ Brisbane/ Singapore/ Toronto: John Wiley & Sons, Inc.
- Siti Rohana, A., Fatimah Wati, H., Mohamad, I. A. & Zulanela, Z. (2014). Personaliti lima faktor: Pengaruhnya terhadap nilai peribadi asas dalam kalangan Pegawai Tadbir Diplomatik. *Kertas Kerja Seminar Psikologi Malaysia, anjuran Persatuan Psikologi Malaysia (PSIMA)*, Universiti Pendidikan Sultan Idris. Tanjung Malim, Perak, P 29 Disember 2014.
- Sunbul, A. M. (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teacher. *Australian Journal of Education*, 47(1).
- Tan, S. K. (2013). Herzberg's two-factor theory on work motivation: Does it works for todays environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, ISSN:2319-7285.
- Tang, T. L., Kim, J. K., & Tang, D. S. (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic satisfaction and voluntary turnover? *Human Relations*, 53(2), 213-245.
- Umbreen, K., Daisy, J. C. O., & Jamaludin, M. (2016). Relationship between personality traits and job satisfaction of police officers in Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.7, No.7.
- Utusan Malaysia, 11 Disember 2015. *2000 anggota PDRM berhenti awal setiap tahun, sertai swasta*. Kumpulan Utusan: Bangi, Selangor.
- Utusan Malaysia, 17 Februari 2012. *Benarkah sikap penentu keseronokan bekerja?* Kumpulan Utusan: Bangi, Selangor.
- Venugopal, N. (2011). The influence of leadership style/behaviour and competencies towards the job satisfaction of employee in the Royal Malaysia Police. *Master's Diss.*, Universiti utara Malaysia, Sintok, Kedah. Malaysia.

- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation* (Rev. ed.). Malabar, F. L: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56, (2), 95-105.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G.W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wong, K. (2003). *Police studies in Asia. Proceedings of the International Police Studies Conference, College of Justice & Safety*. Eastern Kentucky University, Richmond, KY (USA).  
[www.rmp.gov.my](http://www.rmp.gov.my) , laman web rasmi PDRM.