

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA



**KEPUASAN PEKERJAAN DALAM KALANGAN
JURURAWAT DI HOSPITAL UNIVERSITI SAINS
MALAYSIA (HUSM)**

Oleh

EMI BINTI HUSSIEN

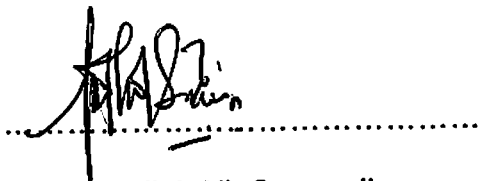
**Disertasi yang diserahkan untuk memenuhi
sebahagian daripada syarat untuk
penganugerahan
Ijazah Sarjana Muda Sains Kesihatan
(Kejururawatan)**

April 2008

SIJIL AKU JANJI

Diperakui bahawa disertasi yang bertajuk Kepuasan Pekerjaan Dalam Kalangan Jururawat di Hospital Universiti Sains Malaysia merupakan kerja dan penyelidikan yang asli dari Emi Binti Hussien 81525 dari tempoh Julai 2007 hingga April 2008 adalah di bawah penyeliaan saya. Disertasi ini merupakan sebahagian daripada syarat untuk penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Kesihatan (Kejururawatan). Segala hasil penyelidikan dan data yang diperolehi adalah hak milik Universiti Sains Malaysia.

Penyelia Utama



Cik Norazliah Hj. Samsudin.

Pensyarah,

Program Kejururawatan,

Pusat Pengajian Sains Kesihatan,

Universiti Sains Malaysia Kelantan.

Tarikh: 26/6/08.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah bersyukur ke hadrat Illahi kerana dengan limpah kurniaan-Nya, saya dapat menyiapkan disertasi ini dengan jayanya. Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua individu yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam memberi sokongan dan membantu saya sepanjang tempoh menyiapkan disertasi ini.

Sekalung penghargaan dirakamkan kepada Cik Norazliah Hj. Samsudin selaku penyelia saya dan penyelaras kursus Projek Penyelidikan (GTJ312/6), yang telah banyak memberi tunjuk ajar serta bimbingan kepada saya dalam menjayakan disertasi ini. Selain itu, jutaan terima kasih juga diucapkan kepada Dr. Sakinah Harith di atas tunjuk ajar dalam bahagian statistik.

Ucapan ribuan terima kasih juga saya tujukan kepada responden-responden yang memberikan kerjasama serta mereka yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam disertasi ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih tidak terhingga saya ucapkan kepada ahli keluarga dan juga rakan-rakan yang banyak memberikan dorongan dan sokongan sepanjang disertasi ini dilakukan.

SUSUNAN KANDUNGAN

	Muka Surat
SIJIL AKU JANJI.....	i
PENGHARGAAN.....	ii
SUSUNAN KANDUNGAN.....	iii
SENARAI JADUAL.....	vi
SENARAI RAJAH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	xi
BAB 1: PENGENALAN	
1.1 Latar Belakang Kajian.....	1
1.2 Pernyataan Masalah.....	3
- Teori.....	4
1.3 Objektif Kajian.....	4
1.3.1 Objektif Spesifik.....	5
1.4 Persoalan Kajian.....	5
1.5 Hipotesis.....	5
1.6 Definisi Operasional.....	6
1.7 Kepentingan Kajian.....	6
BAB 2: TINJAUAN BACAAN	
2.1 Kepuasan Pekerjaan.....	8
2.2 Kekurangan Jururawat.....	11
2.3 Teori Kajian.....	12
BAB 3: METODOLOGI PENYELIDIKAN	
3.1 Reka Bentuk Kajian.....	16
3.2 Populasi dan Lokasi Kajian.....	16
3.3 Sampel Kajian.....	17
3.3.1 Saiz Sampel.....	17
3.3.2 Corak Persampelan.....	19

SUSUNAN KANDUNGAN (sambungan)

	Muka surat
3.3.3 Kriteria Penerimaan dan Penolakan.....	19
3.4 Instrument Kajian.....	19
3.4.1 Instrumen.....	19
3.4.2 Pengukuran Pembolehubah.....	21
3.4.3 Penterjemahan Instrumen.....	23
3.4.4 Kesahihan dan Kebolehpercayaan.....	23
3.5 Pertimbangan Etika.....	23
3.6 Kaedah Pengumpulan Data.....	24
3.6.1 Carta Alir Pengumpulan Data.....	24
3.7 Analisis Data.....	25
 BAB 4: KEPUTUSAN	
4.1 Keputusan kajian.....	27
4.1.1 Data peribadi responden.....	27
4.1.2 Ciri-ciri pekerjaan.....	29
4.1.3 Tahap kepuasan pekerjaan.....	30
4.2 Perbezaan tahap kepuasan pekerjaan berdasarkan penempatan di wad.....	35
4.3 Perbezaan tahap kepuasan pekerjaan berdasarkan kelulusan pendidikan tertinggi.....	35
4.4 Pengujian Hipotesis.....	36
 BAB 5: PERBINCANGAN	
5.1 Tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat..	37
5.2 Perbezaan tahap kepuasan pekerjaan berdasarkan penempatan di wad.....	40
5.3 Perbezaan tahap kepuasan pekerjaan berdasarkan kelulusan pendidikan tertinggi.....	40

SUSUNAN KANDUNGAN (sambungan)

Muka surat

BAB 6: KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1 Kesimpulan.....	42
6.2 Kekuatan dan Limitasi.....	43
6.3 Implikasi dan Cadangan.....	45
6.3.1 Praktis Kejururawatan.....	45
6.3.2 Pendidikan Kejururawatan.....	45
6.3.3 Penyelidikan Kejururawatan.....	46
6.3.4 Implikasi terhadap teori.....	46
SENARAI RUJUKAN	48
LAMPIRAN	
Lampiran A: Borang Keizinan.....	0
Lampiran B: Soalan Soal Selidik.....	4
Lampiran C: Jadual	7
Lampiran D: Surat Kelulusan Etika.....	11
Lampiran E: *Surat Kelulusan Hospital.....	14

SENARAI JADUAL

	Muka surat
Jadual 1.1	Jangka Hayat (Tahun)..... 2
Jadual 2.1	Faktor-Faktor Yang Memberi Kesan Kepada Tingkah Laku Pekerja..... 14
Jadual 3.1	Penentuan Saiz Sampel Yang Diperlukan Apabila Saiz Populasi diketahui..... 17
Jadual 3.2	Julat Skor Bagi Tahap Kepuasan Pekerja..... 21
Jadual 4.1	Frekuensi Dan Peratus Data Peribadi Responden..... 28
Jadual 4.2	Frekuensi Dan Peratus Ciri-Ciri Pekerja..... 29
Jadual 4.3	Min, SD, Frekuensi, dan Peratus Jumlah Skor Tahap Kepuasan Pekerja..... 30
Jadual 4.4	Min Bagi Setiap Kategori..... 31
Jadual 4.5	Min Dan Sisihan Piawai (SD) Bagi Setiap Item..... 32
Jadual 4.6	Min, SD, Dan Nilai t Bagi Perbezaan Tahap Kepuasan Pekerja Jururawat Berdasarkan Penempatan Di Wad..... 35
Jadual 4.7	Min, SD, Dan Nilai t Bagi Perbezaan Tahap Kepuasan Pekerja Jururawat Berdasarkan Kelulusan Pendidikan Tertinggi..... 36

SENARAI RAJAH

		Muka surat
Rajah 2.1	<i>Two Factor Theory</i>	15
Rajah 3.1	Carta Alir Pengumpulan Data.....	25
Rajah 6.1	Aplikasi <i>Two Factor Theory</i>	47

SENARAI SINGKATAN

- 1.1 HUSM = Hospital Universiti Sains Malaysia
- 1.2 USM = Universiti Sains Malaysia
- 1.3 RMK9 = Rancangan Malaysia Kesembilan
- 1.4 WHO = World Health Organization
- 1.5 SPSS = Statistical Package for Social Sciences

KEPUASAN PEKERJAAN DALAM KALANGAN JURURAWAT DI HOSPITAL UNIVERSITI SAINS MALAYSIA (HUSM)

ABSTRAK

Matlamat kajian ini adalah untuk mengetahui tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di Hospital Universiti Sains Malaysia (HUSM). Tiga wad perubatan dan tiga wad pembedahan di HUSM dipilih iaitu, wad 7Utara, 7Selatan, 6Selatan, 2Intan, 3Utara, dan 2Selatan. Seramai 64 orang sampel daripada semua wad yang dipilih telah menjawab boring soal selidik yang diberikan. Sampel dipilih menggunakan persampelan rawak mudah. Data dikutip menggunakan borang soal selidik yang dijawab sendiri oleh sampel. Soalan soal selidik yang digunakan adalah *Job Satisfaction Survey Questionnaire*. Data di proses menggunakan SPSS versi 12.0, dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan ujian *t* sampel bebas. Keputusan menunjukkan bahawa tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM berada pada tahap sederhana dengan min skor 116.69 (SD= 9.67). Jururawat di HUSM mempunyai tahap kepuasan yang tinggi dalam kategori rakan sekerja (min= 3.63) dan keadaan persekitaran tempat kerja (min= 3.78). Tahap kepuasan jururawat berada pada tahap yang rendah bagi kategori ganjaran kumpulan (min= 2.94) dan keadaan tugas (min= 2.77). Keseluruhannya, tiada perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM yang berkerja di wad perubatan dan wad pembedahan ($t = 0.50$). Selain itu, tiada perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat yang berkelulusan

diploma dan ijazah ($t= 0.26$). Kesimpulannya, tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM berada pada tahap yang sederhana. Tiada perbezaan tahap kepuasan pekerjaan bagi jururawat yang berkerja di wad perubatan dan wad pembedahan. Selain itu, tahap kepuasan pekerjaan bagi jururawat yang berkelulusan diploma dan ijazah juga tiada perbezaan.

JOB SATISFACTION AMONG NURSES AT HOSPITAL UNIVERSITI SAINS MALAYSIA (HUSM)

ABSTRACT

The goal of this study is to identify the level of job satisfaction among nurses at Hospital Universiti Sains Malaysia (HUSM). Three medical and three surgical wards in HUSM are selected. The wards that have been chosen are 7Utara, 7Selatan, 6Selatan, 2Intan, 3Utara, and 2Selatan. The subjects that have answered the questionnaires are 64 nurses from all chosen wards. The subjects are selected using random sampling. Data are obtained using self-report questionnaires. Job Satisfaction Survey Questionnaire is used for assessing level of job satisfaction among nurses in HUSM. The data are processed with SPSS version 12.0. The data are analyzed using descriptive statistic and independent *t*-test for answering the research question. The result shows that HUSM nurses has moderate level of job satisfaction with min score 116.69 (SD= 9.67). The nurse has high job satisfaction for coworker (min= 3.63) and the nature of work (min= 3.78). Level of job satisfaction are low for contingent rewards (min= 2.94) and operation condition (min= 2.77). Overall, the differences of job satisfaction level among nurses at HUSM that working in different ward are not significantly different ($t= 0.50$). The differences of job satisfaction among nurses at HUSM that has different education level are not significantly different ($t= 0.26$). As a conclusion, job satisfaction level of nurses at HUSM is moderate. There is no difference of job satisfaction level among nurses at HUSM that working at different ward. There

also no difference of job satisfaction level among nurses that has different level of education.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Secara globalnya, seluruh negara mengalami masalah kekurangan jururawat. Menurut WHO (2006), krisis jumlah pekerja tidak mencukupi dalam sektor kesihatan dialami oleh kebanyakan negara untuk melawan dan mencegah penyakit serta meningkatkan kualiti kesihatan. Kepuasan pekerjaan adalah salah satu daripada faktor ramai jururawat yang berhenti berkerja sebelum sampai tempoh persaraan, mahupun beralih arah iaitu bertukar wad, pindah ke hospital lain atau ke luar negara, mahupun keluar terus dari bidang kejururawatan.

Kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat telah dikenal pasti sebagai salah satu faktor jururawat beralih arah. Berdasarkan beberapa kajian, para penyelidik telah mencadangkan kepuasan pekerjaan berhubung kait dengan pembolehubah organisasi, profesional dan personal (Lu, While, Barriball, 2005). Dalam kebanyakan kajian berkaitan dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat yang dijalankan menunjukkan bahawa, jumlah markah kepuasan pekerjaan adalah lebih tinggi dalam kalangan jururawat yang berpendidikan tinggi dan mempunyai peluang untuk meningkatkan prestasinya dalam organisasi.

Malaysia adalah sebuah negara yang sedang membangun. Jumlah penduduknya juga turut bertambah daripada 23.49 juta pada tahun 2000 kepada 26.75 juta pada tahun 2005 (Rancangan Malaysia Kesembilan, RMK9, 2006). Peratusan ini dijangka akan meningkat kepada 28.96 juta pada tahun 2010. Selain daripada berlakunya pertambahan penduduk, jangka hayat bagi lelaki dan juga wanita turut meningkat daripada 70 tahun pada tahun 2000 kepada 70.6 tahun pada tahun 2005 bagi lelaki, dan 75.1 tahun pada tahun 2000 kepada 76.4 tahun pada tahun 2005 bagi wanita.

Jadual 1.1: Jangka Hayat (dalam tahun)

Jantina	2000	2005
Lelaki	70.1	70.6
Perempuan	75.1	76.4

Sumber: Kementerian Kesihatan Malaysia, 2006

Peningkatan jumlah penduduk dan jangka hayat hidup menandakan perkhidmatan kesihatan yang disediakan perlu berada pada tahap yang optima dan memenuhi kehendak pelanggan (pesakit). Menurut Zoraini Wati, Nafsiah, dan Phua (2003), disebabkan masalah kekurangan jururawat, pihak atasan agak sukar untuk melepaskan pekerjaannya untuk melanjutkan pelajaran.

Di Hospital Universiti Sains Malaysia (HUSM), jumlah jururawat (U29) adalah seramai 870 orang. Secara puratanya, nisbah jururawat kepada pesakit di semua wad adalah 1:6 atau 1:12 orang (unit Kejururawatan HUSM, 2006).

Jumlah pesakit yang terlalu ramai dalam jagaan seorang jururawat memberi limitasi kepada jururawat tersebut untuk memberikan penjagaan kejururawatan berterusan pada tahap yang optima.

1.2 Pernyataan Masalah

Kekurangan jururawat memberi impak yang besar kepada sektor kesihatan dari segi kualiti penjagaan pesakit. Masalah kekurangan jururawat bukan sahaja dialami oleh negara barat seperti Amerika Syarikat, negara timur seperti Arab Saudi mahupun negara Asia seperti China dan Taiwan, malah Malaysia turut mengalami masalah yang sama.

Menurut RMK9 (2006), nisbah jururawat kepada penduduk pada tahun 2000 adalah 1:1000 orang dan pada tahun 2005 adalah 1:594 orang. Jika dilihat nisbah ini, terdapat peningkatan jumlah jururawat. Namun begitu, kita masih memerlukan jururawat yang bertauliah dan berpengetahuan luas, agar kualiti penjagaan pesakit berada pada tahap yang optima.

Di HUSM, nisbah jururawat kepada pesakit adalah terlalu ramai, iaitu 1:6 atau 1:12 orang di semua wad kecuali wad-wad kritikal. Jumlah kesemua jururawat yang berkerja di HUSM adalah seramai 870 orang (U29) dan jumlah katil yang terdapat dalam kebanyakan wad adalah 36 buah katil tidak termasuk katil tambahan. Terlalu banyak pesakit di bawah jagaan seorang jururawat akan mendatangkan beban kepada jururawat dan akhirnya merendahkan tahap kepuasan pekerjaan.

Kepuasan pekerjaan merupakan salah satu penyebab kebanyakan jururawat berhenti sebelum tempoh persaraan, mempunyai keinginan untuk berhenti atau beralih arah seperti bertukar wad, pindah ke hospital lain atau ke luar negara, mahupun keluar terus dari bidang kejururawatan. Untuk mengurangkan masalah kekurangan jururawat di hospital, kita perlu mengetahui apakah kepuasan pekerjaan yang diperlukan oleh setiap jururawat. Apabila tahap kepuasan pekerjaan mereka berada pada tahap yang tinggi, masalah kekurangan jururawat boleh diatasi.

Menurut Kaarna, Polluste, Lepnurm, dan Thetloff (2004), di antara faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan pekerjaan seorang jururawat adalah persetujuan kerja yang optima, kemungkinan untuk mengambil bahagian dalam proses membuat keputusan, komunikasi berkesan di antara staf dan penyelia, dan kebolehan untuk meluahkan pendapat.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan *Two Factor Theory*. Teori ini telah dicipta oleh seorang doktor psikologi, Frederick Herzberg pada lewat 1950-an. Beliau telah mendapati kepuasan dan ketidakpuasan pekerjaan bertindak antara satu sama lain tanpa bergantung kepada satu sama lain (Wikipedia, 2007). Teori ini akan diterangkan dengan lebih lanjut dalam Bab 2 penyelidikan ini di bahagian teori kajian.

1.3 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat yang berkerja di HUSM.

1.3.1 Objektif spesifik

Objektif spesifik adalah seperti berikut:

- Mengkaji tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM.
- Mengkaji perbezaan kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat yang berkerja di wad perubatan dan wad pembedahan.
- Mengkaji perbezaan kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat lepasan diploma dan ijazah sarjana muda.

1.4 Persoalan Kajian

Persoalan kajian adalah seperti berikut:

- Apakah tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM?
- Adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan pekerjaan di antara jururawat yang berkerja di wad perubatan dan wad pembedahan.
- Adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan pekerjaan di antara jururawat yang berkelulusan diploma dan ijazah sarjana muda?

1.5 Hipotesis

- 1) H_0 : Tidak terdapat perbezaan tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat yang berkerja di HUSM.
- 2) H_0 : Kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM

tidak dipengaruhi oleh penempatan di wad dan kelulusan pendidikan mereka.

- 3) H_A : Kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat di HUSM dipengaruhi oleh penempatan di wad dan kelulusan pendidikan mereka.

1.6 Definisi Operasional

Kepuasan pekerjaan didefinisikan sebagai semua perasaan individu terhadap kerjanya (Spector, 1997). Perasaan ini termasuk perasaan positif dan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat adalah bagaimana reaksi dan perasaan jururawat terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan pekerjaan dalam kajian ini untuk melihat penerimaan mereka terhadap situasi kerja dan tempat mereka berkerja, pendapatan yang diperoleh, hubungan dengan penyelia dan organisasi serta peluang untuk kenaikan pangkat dan gaji.

Tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat dalam kajian ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Markah 5 mewakili sangat berpuas hati, 4 mewakili berpuas hati, 3 mewakili tidak pasti, 2 mewakili tidak berpuas hati dan 1 mewakili sangat tidak berpuas hati.

1.7 Kepentingan Kajian

Melalui kajian ini, penyelidik boleh mengetahui tahap kepuasan pekerjaan jururawat yang berkerja di HUSM. Selain itu, untuk melihat perbezaan tahap

kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh jururawat yang berkerja di wad berlainan, dan kelulusan pendidikan yang berbeza.

Hasil kajian, kita dapat mengetahui apakah ketidakpuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat. Dengan mengetahui apakah ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan mereka, kita boleh mengambil tindakan untuk mengatasi masalah ini.

Kepuasan pekerjaan adalah salah satu faktor jururawat berhenti mahupun beralih arah. Setelah mengetahui tahap kepuasan pekerjaan mereka, pihak organisasi hospital yang bertanggungjawab boleh mengambil tindakan yang sewajarnya untuk mengatasi masalah kekurangan jururawat di hospital.

Selain itu, penyelidikan ini boleh menjadi sumber rujukan bagi para penyelidik akan datang yang ingin mengkaji tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat. Hal ini boleh menambah baik kekurangan yang terdapat dalam kajian ini. Dan juga, penyelidikan seterusnya boleh mengatasi kekurangan atau masalah yang terdapat penyelidikan ini.

Kajian ini juga penting dalam bidang kejururawatan. Kajian ini boleh meningkatkan dan memperbaiki kualiti bidang kejururawatan. Hasil kajian ini boleh dijadikan panduan kepada institusi pendidikan sama ada untuk mensetarakan atau menyamakan silibus pengajaran bagi setiap institusi, untuk menghasilkan jururawat yang mempunyai kepuasan pekerjaan yang tinggi, berkualiti, dan tidak akan memilih tempat untuk berkerja.

BAB 2

TINJAUAN BACAAN

2.1 Kepuasan Pekerjaan

Tom, (2007) menyatakan kepuasan pekerjaan dan kebahagiaan secara amnya mempunyai hubungan yang positif, dengan peratusan lebih daripada 15.7% individu sangat tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Di Amerika Syarikat, profesion yang mempunyai kepuasan pekerjaan yang tinggi adalah ahli terapi fizikal, ahli bomba, pendidik, penulis, penyelia pejabat, ahli psikologi dan pelukis. Manakala profesion yang mempunyai tahap kepuasan yang rendah adalah pelayan, buruh, penyedia makanan, tukang potong daging dan jurujual pejabat (Tom, 2007).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan dalam kalangan staf akademik di Zimbabwe iaitu, hubungan interpersonal, keadaan servis, insuran sosial, penyeliaan, kenaikan pangkat, persekitaran organisasi, umur, gender, tingkah laku, dan gaji. Kebanyakan staf akadengan yang berkerja di institusi pengajian tinggi di Zimbabwe tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka kerana beban kerja, gaji tidak mencukupi, elauan, serta pinjaman untuk perumahan dan kereta. Hal ini menyebabkan mereka telah memilih untuk berkerja di luar negara (Chimanikire, Mutandwa, Gadzirayi, & Muzondo, 2007).

Jururawat yang berkerja di Tanah Besar China mempunyai perasaan yang positif terhadap kehidupan kerja mereka mungkin kerana dirangsang oleh kemajuan dalam sistem penjagaan kesihatan dan profesion kejururawatan di sana (Lu, While, & Barriball, 2006). Lu, While, dan Barriball, (2006), turut menyatakan tahap pendidikan jururawat adalah faktor perangsang bagaimana jururawat tersebut melihat kehidupan kerjanya dalam kerjaya bidang klinikal di Tanah Besar China. Walau bagaimanapun, keinginan untuk berhenti masih menjadi masalah dan memerlukan perhatian. Hal ini adalah kerana proses migrasi antarabangsa dalam kalangan jururawat telah meningkat memandangkan peluang untuk mendapatkan pendapatan yang lebih lumayan di negara luar adalah lebih tinggi (Kingma, 2001).

Hasil daripada kajian Bjork, Samdal, Hansen, Torstad, dan Hamilton (2005) mendapati, tahap pendidikan yang tinggi dan peluang dalam kemajuan professional adalah faktor jururawat masih mempunyai keinginan untuk terus berkerja dalam organisasinya. Selain itu, jururawat yang mempunyai keinginan untuk terus berkerja lebih daripada satu tahun mempunyai jumlah markah kepuasan pekerjaan yang lebih tinggi berbanding jururawat yang bercadang untuk berhenti berkerja dalam masa satu tahun atau yang tidak mengetahui apakah rancangan mereka pada masa depan.

Menurut Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn, dan Salanterä (2006), tahap kepuasan pekerjaan yang rendah adalah salah satu faktor jururawat muda ingin berhenti kerja. Dalam kajian ini, mereka menggunakan konsep 'jururawat muda' yang didefinisikan sebagai jururawat yang berusia 30 tahun ke bawah. Hal

Selain daripada itu, faktor pengstruktur semula hospital juga ada kepada tahap kepuasan pekerjaan. Walau bagaimanapun, tahap tekanan kerja dilaporkan pada tahap yang sederhana dan kepuasan pekerjaan pada tahap yang sedikit tinggi (Kaarna, et al., 2004). Dalam kajian ini turut menyatakan faktor yang boleh meningkatkan tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat adalah kebebasan untuk melakukan tugas mengikut cara mereka sendiri, dan terlibat dalam organisasi. Manakala sikap penyelia yang selalu menganggap caranya betul dan konflik di tempat kerja adalah faktor menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan dalam kalangan jururawat.

2.2 Kekurangan Jururawat

Menteri Kesihatan Datuk Dr. Chua Soi Lek (2004), menyatakan bahawa, hospital kerajaan masih memerlukan lebih banyak jururawat. Hal ini kerana kini hanya 40 000 daripada 170 000 kekosongan yang telah diisi. Masalah kekurangan jururawat bukan hanya dialami oleh Malaysia, malah seluruh negara di dunia ini.

Kekurangan jururawat di Tanah Besar China telah dilaporkan sejak beberapa tahun lepas, dan kini masalah ini menjadi semakin serius. Menurut Kementerian Kesihatan China (2003), jumlah jururawat berdaftar adalah 10:10 000 populasi pada tahun 1997 hingga 2002. Tambahan pula, peningkatan jumlah jururawat berpendidikan tinggi beralih arah lebih tinggi berbanding jururawat lepasan diploma (Lu, While, & Barriball, 2006).

Selain negara-negara Asia mengalami kekurangan jururawat, negara barat seperti Amerika Syarikat turut mengalami masalah yang sama. Kekurangan jururawat yang sangat teruk memberi impak yang negatif kepada penjagaan kesihatan (Nogueras, 2006).

Di Jordan, kekurangan jururawat adalah disebabkan kenaikan gaji yang perlahan, suatu kenyataan di mana kurang wanita memilih jururawat sebagai kerjaya mereka, kekurangan fakulti kejururawatan dan keadaan kerja yang tidak menarik. Jururawat perlu menjaga pesakit selama 24 jam sehari; tanpa jumlah jururawat yang mencukupi dalam sesebuah hospital, pesakit akan menderita. Ramai jururawat tempatan berhenti kerja daripada hospital tempatan dan berkerja di negara barat seperti Kanada dan Amerika Syarikat kerana, gaji yang lebih lumayan. Oleh yang sedemikian, hospital di Jordan sendiri mengalami kekurangan jururawat (Raeda, 2007).

Estonia juga mengalami kekurangan jururawat daripada 8.5% per 1000 populasi pada tahun 1991 kepada 6.2% per 1000 populasi pada tahun 1998. Hal ini berlaku mungkin disebabkan gaji yang rendah dan status profesional yang rendah jika dibandingkan dengan jururawat di negara Scandinavian. Kini, nisbah jururawat kepada doktor adalah 2:1, dimana difikirkan terlalu rendah (Kaarna, Polluste, Lepnurm, & Theloff, 2004).

2.3 Kerangka Teori Kajian

Terdapat beberapa teori dan model yang digunakan oleh para penyelidik lain sebelum ini untuk menerangkan atau mengkaji kepuasan pekerjaan. Antara