

KEPUASAN KERJA DAN TAHAP INTEGRITI DALAM KALANGAN PEKERJA DI SEKTOR SWASTA

JOB SATISFACTION AND LEVEL OF INTEGRITY AMONG EMPLOYEES IN THE PRIVATE SECTOR

Fadillah Ismail¹

¹Faculty Of Technology Management and Business, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Malaysia,
(E-mail: fadillah@uthm.edu.my)

Article history

Received date : 6-2-2022
Revised date : 7-2-2022
Accepted date : 10-4-2022
Published date : 15-4-2022

To cite this document:

Ismail, F. (2022). Kepuasan Kerja Dan Tahap Integriti Dalam Kalangan Pekerja Di Sektor Swasta. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR)*, 5(14), 88 - 101.

Abstrak: *Etika dan integriti memainkan peranan penting dalam kehidupan seharian terutama di tempat kerja dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan sesuatu operasi organisasi untuk mendepani cabaran dan risiko perniagaan. Namun cabaran yang sedang dihadapi negara ketika ini memerlukan perhatian khusus dari semua pihak untuk terus berusaha mengukuhkan budaya integriti bermula dari institusi keluarga, masyarakat, sekolah dan ditermpat kerja. Ini kerana pemantapan budaya dan nilai integriti menjadi pemacu utama kearah negara maju. Justeru kajian ini bertujuan mengkaji tahap dan mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja terhadap integriti dalam kalangan operator pengeluaran di sebuah industri pembuatan di Johor Bahru. Seramai 165 orang pekerja operator pengeluaran dipilih sebagai responden secara rawak dan menjawab borang soal selidik yang telah diedarkan secara atas talian. Dapatan kajian menunjukkan integriti pekerja di tahap yang rendah manakala kepuasan kerja berada ditahap yang tinggi. Catatan dapatan kajian turut menunjukkan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif yang sangat lemah dan signifikan dengan dimensi integriti ($r=-.136$; $p < 0.01$). Ini menjelaskan pegangan nilai integriti yang lemah secara langsung menjejaskan dan mempengaruhi tingkah laku kerja yang positif. Integriti di tempat kerja sangat penting kerana nilai inilah yang memupuk budaya tempat kerja yang positif dalam menghindari persekitaran kerja yang tegang dan mampu mengugat keharmonian serta mengancam perhubungan antara pekerja dan majikan jika ia diabaikan*

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Integriti, Etika, Industri Pembuatan, Johor Bahru*

Abstract: *Ethics and integrity play an important role in daily life, especially in the workplace in helping the growth and development of an organization operations to meet business challenges and risks. However, the challenges facing the country at this time require special attention from all parties to continue to strive to strengthen the culture of integrity starting from the family, community, school and workplace institutions. This is because the consolidation of culture and the value of integrity is the main driver towards a developed country. Therefore, this study aims to examine the level and identify the relationship between job satisfaction and integrity among production operators in a manufacturing industry in Johor Bahru. A total of 165 production operator employees were randomly selected as respondents and answered a*

questionnaire that was distributed online. The findings of the study show that employee integrity is at a low level while job satisfaction is at a high level. The study findings also showed that job satisfaction had a very weak and significant negative relationship with the integrity dimension ($r = -.136$; $p < 0.01$). This explains that poor holding of integrity values directly affects and influences positive work behavior. Integrity in the workplace is very important because it is these values that foster a positive workplace culture in avoiding a tense work environment and can threaten harmony as well as threaten the relationship between employees and employers if it is ignored.

Keywords: Job Satisfaction, Integrity, Ethics, Manufacturing Industry, Johor Bahru

Pengenalan

Isu integriti telah menjadi kebimbangan utama di dalam sektor awam. Menurut laporan daripada Bernama (2015), Tan Sri Dr Ali Hamsa sebagai Ketua Setiausaha Negara pada masa itu menyatakan bahawa Perkhidmatan Awam Malaysia telah mengutarakan beberapa inisiatif untuk mereformasikan perkhidmatan awam ke tahap etika yang baik, tadbir urus, telus dan mempunyai nilai tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas mereka. Langkah inisiatif itu telah berjaya dilakukan dengan penubuhan Institut Integriti Malaysia (IIM) pada tahun 2003 bagi melaksanakan Pelan Integriti Nasional untuk meningkatkan tadbir urus organisasi dan etika sama ada di dalam sektor awam ataupun swasta. Nilai integriti ditekankan dari aspek norma dan dasar-dasar sebagai intensif untuk mewujudkan sistem penyampaian perkhidmatan yang berkesan setelah menyedari kelakuan bekerja secara tidak beretika berada di satu tahap yang lemah dan menjejaskan kedudukan negara dimata dunia.

Malah kepuasan kerja yang diperolehi menjadi tidak bermakna sekiranya tidak diselangi dengan nilai etika iaitu integriti. Ini kerana, penerapan nilai integriti akan menjadi pemangkin kepada tindak tanduk yang lebih berhikmah dalam organisasi dan memberi impak yang besar kepada pembentukan generasi berkemahiran dan beretika (Sapie Sabilan *et. al*, 2011). Perkaitan antara integriti dan kepuasan kerja boleh dinilai apabila sesuatu organisasi itu berlaku adil dalam pengurusannya. Menurut Fatt, Khin, & Heng (2010) menyatakan dalam kajiannya bahawa persepsi pekerja memberikan kesan dan pengaruh yang kuat untuk menentukan prestasi perolehan kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap syarikat tersebut. Hal ini demikian, kepuasan kerja sememangnya memberikan pengaruh yang besar terhadap diri individu. Oleh yang demikian, tekanan tempat kerja haruslah dielakkan kerana ia boleh mempengaruhi kemerosotan kepuasan kerja dan akhirnya boleh menjejaskan nilai integriti dalam berorganisasi.

Integriti adalah komponen yang diperlukan dalam membina kepercayaan dan saling menghormati dalam hubungan antara ahli lembaga pengarah serta dengan pelbagai pihak berkepentingan dalam organisasi (Yang *et al.*, 2019). Lebih penting lagi bagi sektor awam untuk bersikap telus, beretika, cekap, berintegriti tinggi kerana sektor awam adalah agen penghubung antara orang awam dan pemerintah dan mewakili masyarakat dalam menguruskan kepercayaan pemerintah dan menawarkan perkhidmatan yang diperlukan (Don, Puteh & Ali, 2021). Ahmad, Daud & Yusoff (2021) mendakwa bahawa objektif utama pemerintah adalah untuk melindungi kepentingan awam dengan memiliki sistem pemerintahan yang efektif dan efisien yang memastikan hak-hak orang awam dilindungi, mencerminkan ketanggungjawaban dan juga integriti dalam melaksanakan tugas harian oleh pegawai sektor awam. Sekiranya ini gagal, maka sistem pemerintahan akan menghadapi kegagalan juga. Adalah sangat penting bagi

sesebuah organisasi untuk mempunyai nilai integriti ditahap yang cemerlang agar dapat ditempatkan dan tersenarai dalam kedudukan global (Mahadzir & Lokman, 2019). Dalam organisasi sektor awam, integriti pada dasarnya memainkan fungsi penting bagi memastikan wujudnya ketelusan dan kebertanggungjawaban. Segelintir penjawat awam mahupun swasta menerima rasuah untuk memudahkan sesuatu proses yang melibatkan kepentingan umum (Arifin & Ahmad, 2017). Menurut Orvik & Vagen, (2010) penyelewengan dalam melaksanakan tugas juga sering terjadi kerana pekerja tidak berintegriti. Kajian beliau membuktikan apabila penyelewengan yang terjadi disebabkan kuasa yang dipegang oleh pihak atasan yang tidak memainkan peranan sehingga pengurusan kualiti dalam sesuatu organisasi terjejas dengan sikap ketidakbertanggungjawaban dari seorang pemimpin. Kepimpinan yang beretika adalah penting kepada kredibiliti seseorang pemimpin dan potensinya untuk memberi manfaat dan dipengaruhi (Den Hartog dan Belschak, 2012).

Kajian Literatur

Menurut Wetik (2018) integriti memerlukan seorang pekerja bersikap jujur, berani, bijak dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Ini kerana didapati jika integriti seseorang pekerja ditahap yang baik, maka akan lebih baik prestasi kerja yang dihasilkan serta kepuasan kerja yang dimiliki seseorang itu (Ratu dan Syamsir, 2021). Isu integriti juga akan memberikan kesan kepada kepuasan kerja dalam sesebuah organisasi. Kepuasan kerja ini penting untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti yang tinggi dalam melaksanakan tugas sama ada secara rasmi atau tidak rasmi. Kepuasan kerja adalah salah satu komponen kepuasan dalam hidup, dan menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan dalam pembangunan dan pengurusan tenaga kerja. Jika pekerja tidak mendapat kepuasan dalam kerja mereka, maka motivasi mereka akan berkurangan, ketidakhadiran dan kelewatan kerja akan meningkat serta pelbagai lagi salahlaku masalah disiplin dan integriti ditempat kerja wujud dan akan menjadikan persekitaran kerja yang sukar untuk dikawal. Sepertimana yang ditunjukkan pada jadual 1. data memaparkan laporan tangkapan rasuah oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia yang menunjukkan berlakunya kes rasuah pada setiap tahun dengan bilangan tangkapan yang kian meningkat.

Jadual 1: Laporan Tangkapan Rasuah di Malaysia

Tahun	Bilangan
2011	919
2012	566
2013	590
2014	551
2015	841
2016	836
2017	934
2018	904
2019	1135
2020	998
2021 (Januari-Mei)	439
Jumlah	8713

(Sumber: Portal Rasmi Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia. Julai, 2021)

Rasuah turut berlaku di negara maju - negara kaya, dalam pertubuhan antarabangsa; malah berlaku pada skala lebih besar, memberikan impak global hingga menjejaskan kehidupan insan di serata dunia. Indeks Persepsi Rasuah (CPI) merupakan penanda aras utama di peringkat global bagi rasuah sektor awam yang memberikan gambaran tahunan berkaitan tahap rasuah dengan menentukan kedudukan sesebuah negara di seluruh dunia. Jadual di bawah menunjukkan kedudukan Malaysia di dalam Indeks Persepsi Rasuah (CPI) mengikut tahun. Hasrat Malaysia untuk bebas dari gejala rasuah semakin sukar untuk dicapai apabila kedudukan negara dalam Indeks Persepsi Rasuah (CPI) berada di tangga 62 daripada keseluruhan 180 negara, yang mencatatkan kemerosotan apabila pada tahun 2020 Malaysia berada di tangga 57 dan 51 pada 2019. Menurut Presiden Transparency International Malaysia (TI-M), Dr. Muhammad Mohan berkata, markah dan pangkat CPI Malaysia yang telah jatuh tersebut jelas menunjukkan negara langsung tidak mencapai kemajuan yang diharapkan.

Jadual 2: Kedudukan Malaysia di dalam Indeks Persepsi Rasuah (CPI) Mengikut Tahun

Tahun	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kedudukan	54	55	62	61	51	57
Skor	50	49	47	47	53	51
Jumlah Negara	168	176	168	180	180	180

(Sumber: Transparency International, 2021)

Konsep Kepuasan Kerja

Menurut *Jackson's Dispositional Theory Template 2007* (dalam Daneshfard, Rahimi, & Damirchi, 2011), kepuasan kerja boleh diperolehi apabila seseorang individu berasa selesa di atas pekerjaan yang dilakukannya disamping rasa cenderung kearah kestabilan kerjaya dan masa yang dihabiskan dalam hidupnya. Terdapat satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu gaya kepimpinan. Dalam kajian itu juga dapat dikaitkan antara gaya kepimpinan pekerja atasan dan ukuran terhadap kecerdasan emosi pemimpin dalam berorganisasi. Menurut Farsi *et al.*,(2010), kepuasan kerja diertikan sebagai perasaan kerja yang berkait rapat dengan pengalaman kerja yang sebelumnya. Kepuasan kerja boleh dibuktikan apabila pekerja berasa puas dengan jenis iklim etika yang diamalkan dalam sesebuah organisasi kerana dalam kajian Wang & Hsieh, (2012) persekitaran yang selesa akan menggalakkan nilai-nilai etika dan lebih membawa kepada tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam diri seseorang individu.

Terdapat ciri-ciri tertentu yang perlu dipertimbangkan, ketika pekerja perlu mengembangkan sikap kepuasan kerja. Ini merangkumi, kepelbagaian kemahiran, identiti tugas, kepentingan tugas, autonomi dan maklum balas; ciri-ciri pekerjaan ini mempunyai pengaruh terhadap tiga keadaan psikologi kritikal, ini adalah makna yang bermakna, tanggungjawab yang berpengalaman untuk hasil dan pengetahuan untuk hasil yang sebenarnya. Penguasaan pengetahuan dan maklumat oleh pekerja mengenai ciri dan aspek ini akan menyumbang dalam meningkatkan kecekapan dan mempengaruhi kepuasan kerja, ketidakhadiran, motivasi dan sebagainya (Pandey, 2019). Manakala kepuasan gaji akan dilihat oleh individu dimana gaji yang diterima itu bersesuaian atau tidak dengan input dan output yang dikerjakan oleh seseorang individu itu jika dibandingkan dengan hasil gaji yang diterima oleh orang lain. Menurut Mottaz (dalam Shah, 2005) menyatakan bahawa terdapat hubungan yang kuat di antara ganjaran kerja dan komitmen. Justeru itu, mengenai gaji apabila ianya selaras dengan

penyempurnaan dan sifat kerja yang dilakukan, seterusnya secara langsung ia dapat menentukan kepuasan kerja.

Menurut Othman et al. (2020), dalam suasana pekerjaan, individu merasa puas, apabila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan kemahiran dan kemampuan mereka secara efektif. Mereka telah memperoleh latihan dalam bidang pengurusan atau pendidikan, oleh sebab itu, seseorang merasa puas, ketika dia diberi peluang di mana dia dapat memanfaatkan penggunaan pendidikan dan latihan yang dia miliki secara efektif. Apabila individu tidak dapat menggunakan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan mereka dalam persekitaran pekerjaan, maka dia tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Pengurusan manusia adalah aspek penting dalam proses organisasi. Ini berasal dari perakuan bahawa sumber manusia sesebuah organisasi dan organisasi itu sendiri adalah sinonim. Organisasi yang ditadbir dengan baik secara amnya menganggap rata-rata pekerja sebagai sumber utama peningkatan produktiviti. Organisasi-organisasi ini menganggap pekerja dan bukannya modal sebagai asas utama perniagaan dan penyedia kepada pengembangan syarikat. Untuk memastikan tercapainya tujuan dan objektif, organisasi mewujudkan suasana jaminan dan sokongan kepada pekerjaannya melalui polisi yang memudahkan kepuasan pekerja. Kepuasan sumber manusia menjalin hubungan erat dengan pekerja yang banyak bermotivasi. Pekerja yang bermotivasi kemudian memupuk kebolehpercayaan atau komitmen terhadap syarikat yang menghasilkan kecekapan yang lebih tinggi dan kadar perolehan yang lebih rendah (Pandey, 2019).

Keadaan persekitaran kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kerana pekerja ingin keadaan persekitaran kerja fizikal mereka selesa (Ahmad & Jameel, 2018). Keadaan kerja merangkumi peralatan pejabat, kerusi, perabot, mesin, alat, dan sebagainya. Pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, ketika tahap produktiviti meningkat, kerana keadaan persekitaran kerja. Apabila seseorang pekerja diambil bekerja, dia selalu menginginkan keadaan kerja yang dapat menyumbang dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaliknya, apabila pekerja tidak merasakan keadaan persekitaran kerja yang selesa, mereka tidak menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan (Arian *et al.*, 2018).

Pengiktirafan adalah amat penting dalam berorganisasi. Menurut Uli (2004) pekerja-pekerja mengharapkan ketua akan selalu memberi pengiktirafan terhadap kerja yang telah dilakukannya. Pekerja juga insan biasa yang ingin dihormati dan kualiti kepimpinan orang atasan dapat dilihat dalam cara mereka menjaga pekerja-pekerjanya. Kualiti kepimpinan akan mencorakkan kedudukan dan tingkah laku pekerja dalam organisasi. Apabila interaksi diantara pekerja dengan pekerja yang lain terjalin dalam hubungan yang baik ia akan meningkatkan moral pekerja. Apabila moral meningkat, ia akan membawa peningkatan dalam prestasi kerja pekerja. Menurut Uli (2004) prestasi kerja yang meningkat boleh dicapai apabila ada sifat terbuka komunikasi antara penyelia dengan pekerja bawahan, dan pekerja sesama pekerja. Faktor rakan sekerja ini akan mempengaruhi kepuasan kerja dan proses komunikasi amat digalakkan kerana ianya mempengaruhi prestasi kerja di organisasi tersebut (Shah, 2005).

Konsep Integriti

Integriti adalah satu ciri penting dalam diri manusia pada masa kini serta dianggap sebagai komponen yang berperanan untuk memberi kelancaran kepada fungsi organisasi di dalam dunia kontemporari (Alam *et al.*, 2018). Integriti adalah komponen yang diperlukan dalam membina kepercayaan dan saling menghormati dalam hubungan antara ahli lembaga pengarah serta dengan pelbagai pihak berkepentingan dalam organisasi (Yang *et al.*, 2019).

Tambahan lagi, konsep teori integriti telah diguna pakai dalam banyak bidang selain bidang etika seperti psikologi, pengurusan sumber manusia, kepemimpinan dan tingkah laku organisasi (Leicht-Deobald *et al.*, 2019). Berdasarkan perspektif organisasi, tingkah laku etika atau integriti menggambarkan kedua-dua aktiviti korupsi atau penipuan serta ciri atau kualiti tingkah laku individu atau organisasi yang mencerminkan kualiti bertindak selaras dengan standard, peraturan dan nilai moral yang ditetapkan oleh anggota organisasi dan masyarakat (Alam *et al.*, 2018). Ini juga dianggap sebagai masalah konsistensi serta bidang koheren seperti objektif organisasi, tingkah laku individu dan kepercayaan serta nilai peribadi (Badaracco dan Ellsworth, 1991). Oleh itu, ianya dianggap mempengaruhi tindakan organisasi, keputusan dan pilihan moral secara langsung di mana pengurusan organisasi memainkan fungsi penting dalam mengembangkan integriti di tempat kerja (Pradhan, Jena & Bhattacharyya, 2018).

Menurut Orvik & Vagen (2010), seseorang pengurus harus memainkan peranan yang penting bagi menjaga organisasi mereka dengan baik. Nilai integriti juga dapat dicapai jika pengurus bijak membuat keputusan dan segala arahan yang diberikan dapat diterima oleh pekerja bawahannya tanpa menolak atau mencabar integriti yang lainnya. Kajian yang sama juga menyatakan terdapat penyelewengan dalam melaksanakan tugas dan perkara itu terjadi disebabkan tekanan emosi yang dialami oleh pekerja. Integriti membolehkan individu lebih mengintegrasikan diri mereka dalam membentuk struktur yang lebih luas disamping menjaga dan menyeimbangkan hubungan dengan orang lain serta menjaga nilai-nilai yang baik antara sesama mereka sendiri. Sebaliknya, dalam Aadland, (2010) juga menyatakan dalam kajian beliau bahawa terdapat berlaku peningkatan dalam integriti apabila seseorang itu diancam. Integriti dengan itu lebih memberi kesan dalam diri individu dan secara langsung individu akan belajar cara untuk menghadapi tekanan dengan sebaiknya.

Integriti berkait rapat dengan aspek kejujuran. Menurut Rohana Othman *et al.*, (2014), beliau menerangkan bahawa aspek kejujuran ini adalah menjadi teras dalam diri individu dimana bermaksud sifat individu dan organisasi yang sempurna, memiliki teras nilai-nilai moral yang tinggi, seperti jujur, benar, amanah, adil, bertanggungjawab, telus, cekap dan bijaksana. Menurut Al-Swidi *et al.*, (2012) kejujuran adalah sesuatu yang tidak ditambah atau dikurangkan dan jujur ini adalah ceminan akhlak terhadap diri individu tidak kira pangkat selagi ianya adalah manusia. Oleh sebab itu, jujur di pandang nilai yang sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Di dalam setiap agama di dunia mengajarkan cara untuk hidup secara bermoral untuk menjalinkan hubungan sosial dengan orang-orang disekitarnya. Menurut Widjaja (dalam Wang & Hsieh, 2012) moral bukan sesuatu perkara yang buruk, malah perlu dipupuk untuk membentuk kelakuan yang baik. Menurut Al-Ghazali (dalam Ahmed & Islam, 2011), moral merupakan satu watak atau tabiat yang menetap dalam jiwa manusia dan merupakan sumber timbulnya perbuatan tertentu dari dirinya secara mudah ataupun ringan tanpa perlu difikir atau dirancang sebelumnya. Istilah etika berasal daripada perkataan Greek “ethos”, yang bermaksud perwatakan atau keperibadian. Menurut Shea (dalam Wang & Hsieh, 2012) mendefinisikan tingkahlaku beretika adalah prinsip-prinsip yang mengawal seseorang individu atau profesion dan sebagai satu piawaian tingkahlaku. Menurut Rohana Othman *et al.* (2014), tingkah laku beretika perlu diamalkan dalam kehidupan seharian kita untuk membentuk disiplin diri. Tanpa disiplin diri dan mental yang kuat, nilai etika tidak akan dapat dicapai.

Menurut Rifai & Mardijuwono (2020), faktor individu memainkan peranan penting untuk menentukan bagaimana individu bertindak balas dan berkelakuan. Faktor individu seperti bangsa, jantina, agama, pengalaman bekerja, dan latar belakang pendidikan adalah faktor yang dikenal pasti mempunyai kesan yang signifikan terhadap tahap integriti individu. Kajian

terdahulu yang banyak mendapati bahawa tahap integriti pekerja secara positif dikaitkan dengan faktor individu. Thomas (2018) mendapati bahawa dari segi jantina, pekerja wanita mempunyai skala yang lebih beretika berbanding dengan pekerja lelaki. Perlumbaan pekerja individu dikaitkan dengan standard etika yang berbeza (Karakus, 2018).

Faktor organisasi adalah faktor penting lain yang mungkin memberi kesan positif atau negatif terhadap tahap integriti pekerja dalam organisasi. Mahadzir & Lokman (2019) menyatakan bahawa kemampuan untuk berkelakuan beretika di tempat kerja mungkin lebih berkaitan dengan aspek organisasi daripada sifat individu. Budaya organisasi mengenai etika, latihan etika, kod etika, norma bersama, dan ganjaran adalah beberapa contoh faktor organisasi yang dapat membantu memperkuat pekerja untuk berkelakuan beretika. Menurut Peng & Wei (2019), iklim etika organisasi berkaitan secara negatif dengan tingkah laku yang tidak beretika, terutama jika berkaitan dengan peraturan, penghargaan dan sokongan. Juga, Choi *et al.* (2020), dalam kajian mereka, mendapati bahawa mewujudkan budaya kepercayaan dapat mempromosikan integriti dalam diri seseorang individu.

Faktor situasi adalah jenis faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh individu, tetapi faktor tersebut memberikan pengaruh yang lebih besar kepada seseorang untuk bertindak balas terhadap situasi. Ramai sarjana berpendapat bahawa faktor keadaan mungkin memberi kesan kuat terhadap tingkah laku yang tidak beretika (Mahadzir & Lokman, 2019). Mumford, Connelly, Helton, Strange, dan Osburn (2001) telah mengenal pasti tujuh faktor keadaan yang boleh mempengaruhi integriti pekerja. Mereka adalah keterasingan, keluarga yang tidak menyokong, model peranan negatif, tekanan hidup, tekanan kompetitif, pendedahan kepada rakan sebaya negatif, dan keperluan kewangan.

Metodologi Kajian

Bahagian ini membincangkan mengenai metodologi yang telah digunakan untuk menjalankan kajian ini. Kajian kuantitatif telah digunakan untuk mengumpul data dari populasi yang telah dikenal pasti dan dianalisis. Kajian kuantitatif digunakan dalam kajian ini memudahkan untuk menganalisis data menggunakan soal selidik. Kajian kuantitatif ialah cara untuk mempelajari tentang kumpulan orang tertentu, yang dikenali sebagai populasi sampel. Menggunakan inkuiri saintifik, kajian kuantitatif berdasarkan data yang diperhatikan atau diukur untuk meneliti soalan tentang populasi sampel (Jenkins & Noone, 2019). Tujuan kajian menggunakan kaedah tinjauan dan soal selidik untuk mengenal pasti hubungan di antara kepuasan kerja terhadap integriti dalam kalangan operator pengeluaran di sebuah industri pembuatan di Johor Bahru. Pensampelan adalah satu proses yang digunakan dalam analisis statistik untuk menentukan bilangan yang diambil daripada jumlah populasi yang besar. Untuk menentukan sampel bilangan responden, jumlah populasi akan dikenalpasti terlebih dahulu. Setelah itu rangka kajian pensampelan akan dibentuk berdasarkan kaedah pensampelan yang sesuai. Untuk menjalankan kajian ini, kaedah sampel rawak mudah telah digunakan dan sasaran responden yang dipilih adalah terdiri daripada operator pengeluaran di sebuah industri pembuatan.

Populasi ialah jumlah individu atau objek yang mempunyai ciri-ciri yang serupa (Yasmeen & Noor-ul-Amin, 2021). Dalam kajian ini, jumlah populasi operator pengeluaran di industri pembuatan tersebut adalah seramai 325 orang. Mengikut analisis berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel yang diperlukan adalah seramai 180 orang. Walaubagaimana pun, kajian telah mengedarkan sebanyak 190 borang soal selidik kepada operator pengeluaran. Namun, penyelidik hanya berjaya mendapatkan 165 sampel mewakili 91.6 % daripada respon maklumbalas kerana beberapa batasan dan selepas proses pembersihan data dilakukan. Kajian

ini telah dijalankan menggunakan kaedah borang soal selidik yang telah di adaptasi dari beberapa kajian lepas. Skala likert lima mata telah digunakan untuk menentukan tahap responden terhadap soalan yang berkaitan mengenai kepuasan kerja dan juga integriti.

Tujuan utama kajian rintis dijalankan adalah untuk menentukan kebolehpercayaan instrumen, Mohd Najib (dalam Kadikon & Othman, 2010). Di samping itu, menurut M.Levine *et al*, (2008) ujian rintis merupakan kajian ke atas satu kumpulan kecil responden untuk menyemak kejelasan dan kesesuaian borang soal selidik. Kajian rintis telah dijalankan ke atas 28 orang operator pengeluaran yang dipilih secara rawak di sebuah industri pembuatan di Johor Bahru dan catatan dapatan menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi dengan bacaan alpha Cronbach pada nilai 0.92 bagi pembolehubah integriti dan 0.84 bagi pembolehubah kepuasan kerja. Analisis dapatan kajian menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21 bagi menjawab persoalan dan objektif kajian, serta menguji hipotesis yang dibentuk.

Dapatan Kajian dan Perbincangan

Dapatan kajian mencatatkan majoriti bilangan responden adalah lelaki iaitu merangkumi 64.2% (106 orang) daripada jumlah keseluruhan responden. Responden yang berumur dalam lingkungan 31 hingga 40 tahun merupakan responden yang paling tinggi iaitu seramai 58.7% (97 orang), manakala responden berumur 51 tahun ke atas adalah responden yang paling rendah iaitu hanya 4.2% (7 orang). Daripada 165 orang responden, didapati 88 berstatus sudah berkahwin iaitu mewakili sebanyak 53% dan seramai 53 orang pekerja didapati masih belum berkahwin atau berstatus bujang. Manakala 14.5 peratus atau 24 responden kajian menyatakan dalam status janda/duda/balu. Selain daripada itu, jika dirujuk kepada tahap pendidikan, dapatan menjelaskan majoriti responden berkelulusan SPM/MCE iaitu 46.6% (77 orang) dan 12.7% (21 orang) responden berkelulusan STPM. Manakala mewakili 21.1 peratus terdiri daripada responden yang mempunyai DIPLOMA dan berkelayakan Ijazah adalah seramai 32 orang responden. Bagi profil terhadap tempoh perkhidmatan hasil kajian menunjukkan rata-rata responden telah berkhidmat diantara 7 hingga 12 tahun yang mewakili seramai 86 orang.

Jadual 3: Analisis Normaliti

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistik	df	Sig.
Min_Kepuasan_Kerja	.107	165	.062
Min_Integriti	.104	165	.076

Ujian normaliti adalah ujian yang digunakan untuk mengukur taburan normal bagi semua data. Terdapat dua jenis ujian normaliti iaitu ujian Kolmogorov-Smirnov dan ujian Shapiro-Wilk. Ujian Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk jumlah sampel yang melebihi 50 orang responden. Kajian ini menggunakan sampel seramai 165 orang responden, maka ujian Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan ujian normaliti dalam kajian ini. Daripada analisis data yang telah dibuat, dapat ditentukan samada data yang dianalisis bertaburan normal atau tidak. Berdasarkan analisis nilai signifikan dalam Kolmogorov-Smirnov, jadual menunjukkan kedua-dua pembolehubah adalah bertaburan normal iaitu nilai $p > 0.05$. Seterusnya, secara langsung pengkaji akan menggunakan kaedah analisis Pearson's untuk membuat korelasi diantara kedua-dua pembolehubah untuk mencapai objektif dalam kajian.

Jadual 4: Taburan Min Integriti

Elemen Integriti	Min	Sisihan Piawai
Kejujuran	2.70	0.68
Prinsip Moral	2.20	0.71
Tingkahlaku Beretika	2.38	0.84
Keseluruhan	2.56	0.66

Jadual 4 menunjukkan taburan min bagi elemen integriti yang dikaji dalam kalangan operator pengeluaran di sebuah industri pembuatan di Johor Bahru. Secara keseluruhannya, dapatan kajian mencatatkan deminsi integriti di tempat kerja adalah pada tahap rendah (Min=2.56, sisihan piawai=0.66). Dapatan ini memberi gambaran negatif terhadap amalan atau budaya integriti di organisasi tersebut yang terdiri dari elemen kejujuran, moral dan tingkah laku beretika. Dapatan kajian menjelaskan dimensi integriti yang berada di tahap yang rendah meliputi dua elemen integriti iaitu elemen prinsip moral (Min=2.20, sisihan piawai=0.71) dan tingkahlaku beretika (Min=2.38, sisihan piawai 0.84). Manakala, elemen kejujuran menunjukkan tahap min yang sederhana iaitu 2.70 dan sisihan piawai 0.68. Keputusan kajian ini menyokong dan mngesahkan lagi kajian yang dijalankan oleh Rohana Othman et al, (2014), yang menyatakan bahawa aspek kejujuran ini selari dengan integriti dimana sifat individu atau sesebuah organisasi harus memiliki nilai-nilai moral yang tinggi seperti jujur, benar, amanah, adil, bertanggungjawab, telus, cekap dan bijaksana dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Namun begitu, menurut Huberts (2018), integriti secara asasnya adalah mengenai kualiti moral tingkah laku dalam proses tadbir urus, bukan tentang kandungan keputusan dan hasil masyarakat. Ia menyangkut "kualiti moral," perkara penting yang baik atau buruk dalam cara beroperasi, dengan merujuk kepada nilai dan norma moral yang "sah" di mata orang ramai yang berkaitan. Walaupun integriti boleh dipisahkan daripada kualiti prinsip moral yang lain, seseorang akan percaya bahawa dalam kebanyakan kes berkemungkinan ia berjalan seiring. Di bawah gambaran sedemikian, terdapat hubungan yang erat antara seseorang yang menjalani kehidupan yang hebat dan seseorang yang memiliki kualiti integriti (Kang, 2019). Oleh itu, jika seseorang melakukan prinsip jahat dia tidak boleh dianggap sebagai menjalani kehidupan yang hebat dan tidak mempunyai integriti (Babbitt, 2018).

Jadual 5: Tahap Integriti

	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Rendah	68	41.2
Sederhana	47	28.4
Tinggi	50	30.3
Jumlah	165	100.0

Merujuk kepada pada jadual tahap integriti diatas, daripada 165 orang responden kajian, hanya 30.3 peratus berada ditahap integriti yang tinggi. Manakala dapatan mencatatkan 41.2 peratus mewakili 68 orang operator pengeluaran berada ditahap integriti yang rendah. Jika diperhatikan pada analisis hasil kajian ini, statistik menunjukkan kecenderungan kearah rendah dengan catatan tahap integriti yang sederhana yang menyumbang sebanyak 28.4 peratus.

Jadual 6: Taburan Min Elemen Kepuasan Kerja

Elemen Kepuasan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Gaji	3.17	0.76
Pengiktirafan	3.68	0.82
Rakan Sekerja	3.83	0.61
Keseluruhan	3.74	0.70

Terdapat tiga elemen pengukuran bagi dimensi kepuasan kerja sepertimana yang ditunjukkan pada jadual 6 diatas, iaitu gaji, pengiktirafan dan rakan sekerja. Secara keseluruhannya, dapatan kajian mencatatkan dimensi kepuasan kerja di tempat kerja berada pada tahap sederhana (Min=3.74, sisihan piawai=0.70). Jika diperhatikan hasil analisis mendapati dimensi kepuasan kerja berada pada tahap sederhana meliputi elemen gaji (Min=3.17, sisihan piawai=0.76). Manakala, dimensi kepuasan kerja yang berada pada tahap tinggi meliputi dua elemen iaitu pengiktirafan (Min=3.68, sisihan piawai=0.82) dan elemen rakan sekerja (Min=3.83, sisihan piawai=0.61). Hasil dapatan analisis kajian ini didapati bertepatan dengan beberapa kajian lepas yang telah menjalankan kajian keatas kepuasan kerja kakitangan dan kepentingannya di tempat kerja, dan mendapati bahawa kepuasan kerja kakitangan adalah penting dan merupakan penentu asas pertumbuhan, perkhidmatan dan kualiti dalam sesebuah organisasi (Tepayakul & Rinthaisong, 2018). Hasil kajian lepas tersebut mengesahkan bahawa kakitangan yang berpuas hati menunjukkan prestasi yang lebih baik dan menyumbang kepada kejayaan keseluruhan organisasi. Sebaliknya, kakitangan yang tidak berpuas hati tidak menunjukkan prestasi yang baik dan menjadi penghalang kepada kejayaan. Tambahan lagi, hubungan kerja yang baik akan menyebabkan individu merasakan bahawa ahli organisasi yang lain memberi perhatian kepada mereka, menyokong mereka, dan menyumbang kepada mereka (Boštjančič & Petrovčič, 2019). Sesuai dengan Teori Pertukaran Sosial, apabila orang merasakan ahli lain dalam organisasi menyokong mereka, maka mereka akan membalas dengan memberikan yang terbaik kepada rakan sekerja, penyelia, dan organisasi (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018). Hubungan yang baik antara pekerja dan rakan sekerja serta penyelia akan mempengaruhi tiga bentuk keadaan psikologi pekerja, psikologi bermakna, keselamatan, dan ketersediaan.

Jadual 7: Analisis Kekerapan bagi Tahap Kepuasan Kerja

	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Rendah	41	24.8
Sederhana	40	24.2
Tinggi	84	50.9
Jumlah	165	100.0

Jadual 7 menunjukkan analisis kekerapan terhadap tahap bagi dimensi kepuasan kerja dalam kalangan operator disyarikat abc. Merujuk kepada jadual diatas dimensi kepuasan kerja dalam kalangan operator pengeluaran adalah berada di tahap tinggi dengan separuh nilai bacaan kekerapan iaitu 84 responden yang mewakili 50.9 peratus. Kurang daripada 25 peratus dicatatkan bagi responden yang berada di tahap kepuasan kerja yang sederhana dan rendah.

Jadual 8: Analisis Korelasi Kepuasan Kerja Dan Kesan Integriti

	Min_KepuasanKerja	Min_Integriti
Min_Kepuasan_Kerja	1	-.134
Pearson Correlation		.287
Sig. (2-tailed)		
N		165
Min_Integriti	-.134	1
Pearson Correlation	.287	
Sig. (2-tailed)		
N	165	165

Dalam mencapai objektif ketiga, analisis korelasi perlu dilakukan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan integriti. Dapatan kajian menunjukkan kesan kepuasan kerja terhadap integriti (Korelasi Pearson $r = -.134$, $p < 0.01$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan negatif yang sangat lemah dan signifikan antara kepuasan kerja operator pengeluaran terhadap integriti. Oleh itu, dapatan kajian dalam analisis ini menjawab objektif tiga. Ini juga bermakna semakin rendah kepuasan kerja oleh seseorang pekerja maka semakin rendah integriti yang dimilikinya. Hasil kajian ini selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Rohana Othmana et.al (2019) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja memberi kesan yang signifikan terhadap tahap integriti dalam kalangan pekerja. Kepuasan kerja merupakan pembolehubah yang telah digunakan dalam banyak kajian tingkah laku beretika di kalangan pekerja atau majikan. Tambahan lagi, kajian ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Makayasa, Sitorus & Setyabudi (2020) dan juga kajian Alifuddin & Widodo (2021) di mana mereka mendapati bahawa kepuasan kerja memberi kesan positif dan signifikan terhadap integriti responden kajian.

Cadangan dan Kesimpulan

Beberapa cadangan dikemukakan dalam kajian ini, antaranya adalah cadangan kepada pengkaji akan datang, kepada organisasi dan cadangan kepada pekerja. Pengkaji akan datang disarankan untuk memperkembangkan lagi kajian ini dengan mengambil kira beberapa perkara yang terbatas akibat kekangan yang dihadapi. Antaranya adalah pengkaji akan datang boleh mengembangkan hasil kajian dengan mendapatkan data secara kaedah kualitatif, menggunakan pendekatan temubual atau melaksanakan perbincangan meja bulat bersama dengan pengurusan atasan, pihak berkepentingan atau bersama para majikan. Melalui temubual ini, kajian akan beroleh maklumbalas dari sudut persepsi yang berbeza. Selain itu memperluaskan lagi skop kajian dengan melibatkan lebih ramai responden dan sektor swasta di perusahaan yang pelbagai. Pihak pengurusan industri perlu mengambil perhatian yang lebih serius dan tindakan yang lebih tegas dalam menangani isu kepuasan kerja di tempat kerja. Pendidikan dan latihan merupakan satu platform yang terbaik bagi meningkatkan kesedaran dan kefahaman setiap individu terhadap integriti dan kepuasan dalam kerja. Justeru pendidikan dan seminar perlu dilaksanakan lebih kerap dan secara bersiri bagi mengekalkan tahap kesedaran yang tinggi mengenai kepuasan kerja serta aspek-aspek yang berkaitan integriti. Usaha menambahbaik sistem pengurusan dalaman organisasi melalui pelbagai aktiviti dan program perlu berterusan dengan keterlibatan semua pihak dalam memastikan pengamalan budaya integriti dapat dijayakan dengan sempurna. Salah satu faktor yang menyebabkan pekerja-pekerja operator pengeluaran masih bertahan untuk bekerja dalam tempoh masa perkhidmatan yang panjang adalah disebabkan oleh sikap kepimpinan organisasi tersebut. Apabila pekerja selesai dengan pentadbiran dan pengurusan organisasi, pekerja berasa tidak ada jurang sekiranya mempunyai

masalah berkaitan dengan pekerjaan malah lebih dapat mengeratkan hubungan antara pengurusan atasan dan pekerja bawahan, ia memudahkan untuk melaporkan masalah dan mengusulkan pendapat agar organisasi dapat bertindak dengan pantas. Selain bersandarkan tadbir urus dan pengurusan yang berasaskan piawai tinggi, adalah di sarankan untuk pekerja bertindak di atas landasan profesionalisme yang tinggi dalam mengalas Amanah, bagi menyuburkan tingkah laku berintegriti.

Rujukan

- Aadland, E. (2010). In search of values—Reporting from eight Norwegian organizations. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(2), 22–30.
- Ahmad, M. A. A., & Jameel, A. S. (2018). Factors affecting on job satisfaction among academic staff. *Polytechnic Journal*, 8(2).
- Ahmad, N., Daud, S., & Yusoff, A. Y. (2021). Integriti Dalam Pengambilan Dan Pemilihan Pegawai Polis Diraja Malaysia. *e-Bangi*, 18(3).
- Ahmed, I., & Islam, T. (2011). Decoding the Relationship between Employee’s Jobs Related Behaviors: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 244–252.
- Al-Swidi, A. K., Nawawi, M. K. M., & Al-Hosam, A. (2012). Is the Relationship between Employees’ Psychological Empowerment and Employees’ Job Satisfaction Contingent on the Transformational Leadership? A Study on the Yemeni Islamic Banks. *Asian Social Science*, 8(10), 130–150. <http://doi.org/10.5539/ass.v8n10p130>
- Alam, M. M., Johari, R. J., & Said, J. (2018). An empirical assessment of employee integrity in the public sector of Malaysia. *International Journal of Ethics and Systems*. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOES-01-2018-0006>
- Alifuddin, M., & Widodo, W. (2021). How Social Intelligence, Integrity, and Self-efficacy Affect Job Satisfaction: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(7), 625-633.
- Arian, M., Soleimani, M., & Oghazian, M. B. (2018). Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *Journal of Professional Nursing*, 34(5), 389-399.
- Arifin, M. A. M., & Ahmad, A. H. (2017). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(9).
- Bernama (2015). Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam. Dicapai pada September 04, 2015, daripada http://cuepacs.blogspot.my/2015_09_01_archive.html
- Boštjančič, E., & Petrovčič, A. (2019). Exploring the relationship between job satisfaction, work engagement and career satisfaction: The study from public university. *Human systems management*, 38(4), 411-422.
- Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The new era workplace relationships: Is social exchange theory still relevant?. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(3), 456-481.
- Choi, Y., Yoon, D. J., & Kim, D. (2020). Leader behavioral integrity and employee in-role performance: The roles of coworker support and job autonomy. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 4303.
- Daneshfard, K., Rahimi, G., & Damirchi, Q. V. (2011). Surveying The Role of Ethical Climate on Job Satisfaction in Iran’s Small and Medium Enterprises. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(2), 11–19.
- Den Hartog, D.N. and Belschak, F.D. (2012), “Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 107 No. 1, pp. 35-47
- Don, A. G., Puteh, A., & Ali, N. A. M. (2021). Kefahaman Kakitangan Jabatan Imigresen

- Malaysia Negeri Kedah Terhadap Konsep Integriti [Kedah State Immigration Department Staff's Understanding on the Concept of Integrity]. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences* (e-ISSN: 2600-9080), 4(2), 182-191.
- Fatt, C. K., Khin, E. W. S., & Heng, T. N. (2010). The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 56-63.
- Farsi, Z., Nayeri, N. D., And, R. N., & Broomand, S. (2010). Nursing profession in Iran : An overview of opportunities and challengs. *Japan Journal of Nursing Science*, 7, 9–18. <http://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00137.x>
- Fatt, C. K., Khin, E. W. S., & Heng, T. N. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee ' s Job Satisfaction : The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 65–72
- Huberts, L. W. (2018). Integrity: What it is and Why it is Important. *Public Integrity*, 20(sup1), S18-S32. <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404>
- Ismail, R., Ngah, N. E., Abdullah, I. H. T., Zin, S. M., Ibrahim, N., Tajuddin, N. A., ... Salleh, A. (2011). Knowledge and Perception of Integrity among Penang Civil Servants. *World Applied Sciences Journal 12 (Special Issue on Creating a Knowledge Based Society)*, 12, 15–20.
- Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (2016). Integriti Dalam Perkhidmatan Awam. Dicapai pada Disember 19, 2016, daripada <http://ww2.sabah.gov.my/mlgh/Integriti%20Dalam%20Perkhidmatan%20Awam.pdf>
- Jenkins, N., & Noone, S. (2019). The SAGE encyclopedia of research methods. *SAGE*. <https://doi.org/10.4135/9781526421036801307>
- Kadikon, S. Bin, & Othman, A. R. B. (n.d.). Persepsi Pelajar Universiti Teknologi Malaysia Terhadap Program Kitar Semula Menurut Perspektif Islam, 1–12.
- Kang, H. J. (2019). *Integrity and Its Relationship to Morality*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://scholarcommons.sc.edu/etd/5156>
- Karakuş, M. (2018). The moderating effect of gender on the relationships between age, ethical leadership, and organizational commitment. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 5(1), 74-84.
- Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 377-392.
- M.Levine, D., Stephan, D. F., Krehbiel, T. C., & Berenson, M. L. (2008). Statistics For Managers Using Microsoft Excel. *Business Data Analysis*, 1–478.
- Mahadzir, N. M., & Lokman, N. (2019). Factors influence employee level of integrity in automotive company. *Advances in Business Research International Journal*, 5(3), 23-35.
- Makayasa, M. A., Sitorus, T., & Setyabudi, C. M. (2020). The Effect of Ethical Leadership, Code of Ethics on Integrity Mediated by Job Satisfaction. *Widyakala: Journal Of Pembangunan Jaya University*, 7(2), 61-69.
- Mumford, M. D., Connelly, M. S., Helton, W. B., Strange, J. M., & Osburn, H. K. (2001). On the construct validity of integrity tests: Individual and situational factors as predictors of test performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(3), 240–257. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00177>
- Othman, A. S., Yee, C. M., Rahman, I. A., & Hakim, L. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction: The Millennials Perspective. *International Journal of Social Science Research*, 2(4), 81-90.
- Orvik, A. and, & Vagen, S. R. (2010). Between quality and efficiency - hospital ward managers in value squeezes. In *Oral presentation at the EHMA Annual Conference, Lahti, 1st July*

- 2010 (pp. 1–18).
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*.
- Peng, H., & Wei, F. (2019). How and when does leader behavioral integrity influence employee voice? The roles of team independence climate and corporate ethical values. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Portal Rasmi Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (2016). Statistik Tahunan. Dicapai pada Disember 19,2016, daripada <http://www.sprm.gov.my/index.php/penguatkuasaan/statistik-operasi/statistik-tangkapan>
- Pradhan, S., Jena, L. K., & Bhattacharyya, P. (2018). Transformational leadership and contextual performance: Role of integrity among Indian IT professionals. *International journal of productivity and performance management*.
- Ratu Mira Ferial & Syamsir (2021) The Influence of Integrity on Employee Performance. *Asian Journal of Behavioural Sciences*-ISSN: 2710-5865 | Vol. 3, No. 1, 97-104, 2021 <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs>
- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention. *Asian Journal of Accounting Research*.
- Rohana Othman, Normah Omar, Asri Azam, Shafik Ibrahim, Wan Ahmad Farouq, N. R. N. A. A. (2014). Influence of Job Satisfaction and Codes of Ethics on Integrity among Police Officers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145(March 2016), 266–276. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.034>
- Sapie Sabilan, Mohamad Fuad Ishak, Suhana Mohamad Kip dan Mohd. Shahril Ahmad Razimi. (2011). Membangun Personaliti Insan Guru dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja. *Proceeding International Conference and Exhibition on Research in Islamic and Arabic Language Education (ICERIALE)*. 913-920
- Shah, I. b M. (2005). Ganjaran Intrinsik dan Ekstrinsik Serta Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian Di Kalangan Kakitangan Pembantu Tadbir Di Majlis Perbandaran Muar, Johor. *Jurnal Kemanusiaan*, 1, 84–94.
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68-81.
- Thomas, B. J. (2019). Integrity according to Whom? An Experiment of the Effects of Gender, Moral Integrity, and Behavioral Consistency on Evaluations of Leaders. *Organization Management Journal*, 16(3), 193-207.
- Uli, E. P. A. K. (2004). *Perkaitan Faktor-Faktor Pampasan Bukan Bentuk Kewangan Terhadap Motivasi Kerja*.
- Wang, Y.-D., & Hsieh, H.-H. (2012). Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction : A Multilevel Analysis. *Journal Business Ethics*, 105, 535–545. <http://doi.org/10.1007/s10551-011-0984-9>
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2019). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 983-997.
- Yasmeen, U., & Noor-ul-Amin, M. (2021). The Estimation of Finite Population Variance Under Stratified Sampling Technique. *Journal of Reliability and Statistical Studies*, 565-584.