



**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia**

**HUBUNGAN ANTARA KERJA BERPASUKAN DENGAN  
KEPUASAN BEKERJA DI ORGANISASI SWASTA**

**Nurul Hidayah Bt. Mohd Nassir**

HF  
5549.5  
J63  
N974  
2011

Sarjana Muda Sains Dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)  
2011



**HUBUNGAN ANTARA KERJA BERPASUKAN DENGAN KEPUASAN  
BEKERJA DI ORGANISASI SWASTA**

Oleh,

**NURUL HIDAYAH BINTI MOHD NASSIR**

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
(2011)

### Pengesahan Pelajar

Saya mengakui bahawa Projek Tahun Akhir bertajuk  
**“Hubungan Antara Kerja Berpasukan Dengan Kepuasan Bekerja di Organisasi Swasta”**  
ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali  
nukilan, petikan, huraian dan ringkasan yang  
tiap-tiap satunya telah saya nyatakan sumbernya.

06 Mei 2011

( Tarikh serahan)

Hgb

( Tandatangan Pelajar)  
Nurul Hidayah Binti Mohd Nassir

22051

Projek bertajuk 'Hubungan Antara Kerja Berpasukan Dengan Kepuasan Bekerja di Organisasi Swasta" telah disediakan oleh Nurul Hidayah Binti Mohd Nassir telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:

  
-----  
(Prof. Madya Dr. Norsiah Binti Fauzan)

Tarikh:

6 Mei 2011

Gred

A

## BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred: 4

JUDUL : HUBUNGAN KERJA BERPASUKAN DENGAN KEPUASAN BEKERJA DI ORGANISASI SWASTASESI PENGAJIAN : 2008/2009Saya NURUL HIDAYAH BINTI MOHD NASSIR

Mengaku membenarkan tesis \* ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak.
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan.
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.

\*\* sila tandakan ( ✓ )

- SULIT (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)
- TERHAD (Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)
- TIDAK TERHAD

Hjrh

(Nurul Hidayah Bt. Mohd Nassir)

Prof. Madya Dr. Norsiah binti Fauzan

Alamat Tetap:  
Lot 5147 Kg Manal 1  
Lorong Dr. Nik  
17500 Tanah Merah  
Kelantan

Tarikh : 06 Mei 2011Tarikh: 6 Mei 2011

## Catatan:

\* Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda

\* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD

## PENGHARGAAN

Bismillahirrahmannirrahim.....,

Syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah dan kurniaNya, saya dapat menyempurnakan dan menghasilkan projek tahun akhir ini.

Di sini, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada ibu bapa saya Mohd Nassir Bin Mustapha dan Paridah Bt. Abd. Ghani yang sentiasa memberi sokongan dan dorongan yang berterusan kepada saya sama ada dari segi sokongan moral mahupun kewangan. Sokongan dan dorongan yang telah diberikan telah sedikit sebanyak memberikan suntikan semangat yang mendalam untuk saya menghadapi perjalanan projek tahun ini. Cabaran yang dihadapi dalam proses penghasilan dan penyiapan projek tahun ini telah mengajar saya erti kesabaran dalam menghadapi segala kekangan yang ada. Terima kasih juga diucapkan kepada ibu bapa dan adik beradik yang sangat mengambil berat tentang kesihatan saya.

Seterusnya, **sekalung** dan setinggi-tinggi penghargaan ditujukan khas kepada Prof. Madya. Dr. Norsiah Binti Fauzan selaku penyelia projek tahun akhir saya kerana dengan segala sokongan, tunjuk ajar, nasihat serta bimbingan yang telah beliau berikan kepada saya dalam menghasilkan dan menyempurnakan kajian ini. Sememangnya panduan dan tunjuk ajar beliau amat membantu dan memotivasikan saya untuk projek tahun akhir ini.

Jutaan terima kasih juga ingin saya rakamkan kepada pihak pengurusan di organisasi Nuzihan Consunty Snd. Bhd., AmAssurance Bhd dan Public Mutual Berhad kerana memberikan kebenaran untuk mengadakan kajian di organisasi tersebut. Ucapan terima kasih juga kepada semua pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dalam memberikan kerjasama dan komitmen yang diberikan dalam proses pengumpulan data kajian ini. Kerjasama dan bantuan yang telah diberikan amatlah beerti.

Tidak dilupakan juga jutaan terima kasih kepada rakan-rakan yang **banyak** membantu memberikan maklumat dan tunjuk ajar dalam memastikan projek ini berjalan dengan sempurna. Buat semua pihak yang menjayakan projek ini, terima kasih sekali lagi diucapkan dan semoga Allah s.w.t sentiasa merahmati kalian.

## ISI KANDUNGAN

Muka surat

<b>Penghargaan</b>	<b>i</b>
<b>Isi Kandungan</b>	<b>ii</b>
<b>Senarai Jadual</b>	<b>iv</b>
<b>Senarai Rajah</b>	<b>v</b>
<b>Abstract</b>	

### **BAB 1- PENDAHULUAN**

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Balakang Kajian	2
1.2	Kenyataan Masalah	3
1.3	Objektif Kajian	5
	1.3.1 Objektif Umum	5
	1.3.2 Objektif Khusus	5
1.4	Kerangka Konseptual	6
1.5	Persoalan Kajian	6
1.6	Hipotesis Kajian	7
1.7	Kepentingan Kajian	7
1.8	Definisi Istilah	8
	1.8.1 Kerja Berpasukan	9
	1.8.2 Kepimpinan yang Efektif	9
	1.8.3 Matlamat yang Jelas	10
	1.8.4 Komunikasi yang Berkesan	10
	1.8.5 Penglibatan dalam Membuat Keputusan	11
	1.8.6 Kepuasan Kerja	12
1.9	Limitasi Kajian	12
1.10	Kesimpulan	13

## BAB 2 – SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0	Pengenalan	14
2.1	Konsep Kepuasan Kerja	15
2.1.1	Teori Kepuasan Kerja	16
	Teori Herarki Keperluan Maslow	
	Teori Dua Faktor Herzberg	
2.2	Konsep Kerja Berpasukan	19
2.2.1	Konsep Kepimpinan yang Efektif	19
2.2.2	Konsep Matlamat yang Jelas	22
2.2.3	Konsep Komunikasi yang Berkesan	24
2.2.4	Konsep Penglibatan dalam Membuat Keputusan	26
2.3	Teori dan Model berkaitan	28
2.3.1	Kontrak Sosial	28
2.3.2	Model Kepimpinan yang Efektif	29
2.3.3	Model Matlamat yang Jelas	31
2.3.4	Model Komunikasi yang Berkesan	32
2.3.5	Model Penglibatan dalam Membuat Keputusan	33
2.4	Rumusan Kajian	32
2.4.1	Kajian lepas tentang hubungan antara kepimpinan yang efektif dengan kepuasan kerja.	
2.4.2	Kajian lepas tentang hubungan antara matlamat yang jelas dengan kepuasan kerja.	
2.4.3	Kajian lepas tentang hubungan antara komunikasi yang berkesan dengan kepuasan kerja.	
2.4.4	Kajian lepas tentang hubungan antara penglibatan dalam membuat keputusan dengan kepuasan kerja.	
2.4.5	Kajian lepas kepuasan bekerja.	
2.5	Kesimpulan	39



### **BAB 3- METODOLOGI**

3.0	Pengenalan	40
3.1	Reka Bentuk Kajian	40
3.2	Lokasi Kajian	41
3.3	Populasi dan Sampel	43
3.4	Kajian Instrumen	43
3.5	Pengumpulan Data	44
3.6	Kajian Rintis	45
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	47
3.8	Data Analisis	47
	3.8.1 Penganalisaan Data	
	3.8.2 Kaedah Deskriptif	
	3.8.3 Kaedah Inferansi	
	Ujian Korelasi Pearson ( $r$ )	
3.9	Kesimpulan	51

### **BAB 4 : DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

4.0	Pengenalan	52
4.1	Hasil Dapatan Kajian	53
	4.1.1 Maklumat Demografi Responden	
	4.1.1.1 Taburan responden mengikut jantina	
	4.1.1.2 Taburan responden mengikut umur	
	4.1.1.3 Taburan responden mengikut taraf perkahwinan	
	4.1.1.4 Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan	
	4.1.1.5 Taburan responden mengikut taraf pendidikan	
	4.1.2 Perkaitan antara hubungan kerja berpasukan dengan kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja organisasi swasta	
	4.1.2.1 Perkaitan antara hubungan kepimpinan yang efektif dengan kepuasan kerja	

4.1.2.2	Perkaitan antara hubungan matlamat yang jelas dengan kepuasan kerja	
4.1.2.3	Perkaitan antara hubungan komunikasi yang berkesan dengan kepuasan kerja	
4.1.2.4	Perkaitan antara hubungan penglibatan dalam membuat keputusan dengan kepuasan kerja	
4.2	Hubungan antara kerja berpasukan dengan kepuasan bekerja dalam organisasi swasta.	59
4.2.1	Kepimpinan Yang Efektif	
4.2.2	Matlamat yang jelas	
4.2.3	Komunikasi yang berkesan	
4.2.4	Penglibatan dalam membuat keputusan	
4.2.5	Kepuasan bekerja	
4.3	Perbincangan	69
4.3.1	Hasil Ujian Hipotesis	
4.4	Rumusan Hasil Kajian Hipotesis	74
4.5	Kesimpulan	75

## **BAB 5: RINGKASAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.0	Pengenalan	76
5.1	Ringkasan	77
5.2	Cadangan	78
5.2.1	Cadangan kepada pengkaji akan datang	
5.2.1.1	Penggunaan bahasa dalam borang soal selidik	
5.2.1.2	Penggunaan Instrumen	
5.2.1.3	Memantau Proses Pengisian Borang Soal Selidik	
5.2.2	Cadangan kepada Organisasi	
5.2.3	Cadangan kepada pengamal sumber manusia	
5.3	Kesimpulan	83
	<b>Rujukan</b>	<b>84</b>
	<b>Lampiran</b>	<b>90</b>

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 3.1</b> Senarai Item di dalam Instrumen	44
<b>Jadual 3.2</b> Keputusan kajian rintis	47
<b>Jadual 3.3</b> Kaedah Data Analisis Hubungan	49
<b>Jadual 3.4</b> Tafsiran Pekali Kolerasi Pearson “r” oleh Brog Gall	51
<b>Jadual 4.1</b> Taburan responden mengikut jantina	53
<b>Jadual 4.2</b> Taburan responden mengikut umur	54
<b>Jadual 4.3</b> Taburan responden mengikut taraf perkahwinan	54
<b>Jadual 4.4</b> Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan	55
<b>Jadual 4.5</b> Taburan responden mengikut taraf pendidikan	55
<b>Jadual 4.6</b> Keputusan ujian <i>Pearson Correlation</i> untuk perkaitan antara kepimpinan yang efektif dengan kepuasan kerja.	56
<b>Jadual 4.7</b> Keputusan ujian <i>Pearson Correlation</i> untuk perkaitan antara matlamat yang jelas dengan kepuasan kerja.	57

<b>Jadual 4.8</b>	
Keputusan ujian <i>Pearson Correlation</i> untuk perkaitan antara komunikasi yang berkesan dengan kepuasan kerja.	58
<b>Jadual 4.9</b>	
Keputusan ujian <i>Pearson Correlation</i> untuk perkaitan antara penglibatan dalam membuat keputusan dengan kepuasan kerja.	58
<b>Jadual 4.10</b>	
Respon Berkaitan Kepimpinan Yang Efektif	60
<b>Jadual 4.11</b>	
Respon Berkaitan Matlamat Yang Jelas	62
<b>Jadual 4.12</b>	
Respon Berkaitan Komunikasi Yang Berkesan	64
<b>Jadual 4.13</b>	
Respon Berkaitan Penglibatan Dalam Membuat Keputusan	66
<b>Jadual 4.14</b>	
Respon Berkaitan Kepuasan Bekerja	68
<b>Jadual 4.15</b>	
Keputusan Analisis Pekali Kolerasi Pearson untuk menguji perkaitan antara kepimpinan yang efektif dengan kepuasan bekerja.	70
<b>Jadual 4.16</b>	
Keputusan Analisis Pekali Kolerasi Pearson untuk menguji perkaitan antara matlamat yang jelas dengan kepuasan bekerja.	71
<b>Jadual 4.17</b>	
Keputusan Analisis Pekali Kolerasi Pearson untuk menguji perkaitan antara komunikasi yang berkesan dengan kepuasan bekerja.	72
<b>Jadual 4.18</b>	
Keputusan Analisis Pekali Kolerasi Pearson untuk menguji perkaitan antara penglibatan dalam membuat keputusan dengan kepuasan bekerja.	73

## SENARAI RAJAH

<b>Rajah 1.1</b> Kerangka Konsep Kajian Hubungan Kerja Berpasukan Dengan Kepuasan Bekerja dikalangan pekerja di organisasi swasta daripada Chang, Bader & Bloon (2005)	6
<b>Rajah 2.1</b> Teori keperluan Hierarki	17
<b>Rajah 2.2</b> Model Kepimpinan Pengurusan	30
<b>Rajah 2.3</b> Model Proses Penentuan Matlamat	31
<b>Rajah 2.4</b> Proses Komunikasi dalam Organisasi	32
<b>Rajah 2.5</b> Model Persekitaran yang mempengaruhi Keputusan	33
<b>Rajah 3.1</b> Carta Aliran Prosedur Pengumpulan Data	48

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KERJA BERPASUKAN DENGAN KEPUASAN BEKERJA DI ORGANISASI SWASTA

Nurul Hidayah Bt. Mohd Nassir

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara kerja berpasukan dengan kepuasan bekerja. Kerja berpasukan merupakan satu cara kerjasama yang perlu diamalkan di organisasi pada masa kini untuk membantu meningkatkan keupayaan individu dan keberkesanan pengurusan organisasi. Kajian deskriptif ini bertujuan untuk meninjau tahap keberkesanan kerja berpasukan dalam organisasi. Selain itu, kajian ini juga bertujuan mengkaji hubungan antara kerja berpasukan dengan kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja organisasi swasta. Seramai 81 orang pekerja organisasi swasta di pilih secara rawak sebagai responden kajian ini. Instrumen kajian ini menggunakan borang soal selidik yang telah diguna pakai oleh Mohd Anuar (2007) dan Zainorazlin (2001). Data-data kajian dianalisis menggunakan Perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 17.0 for Windows*. Kolerasi Pearson digunakan untuk menunjukkan perkaitan antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar dan bersandar. Analisa Kolerasi Pearson menunjukkan bahawa terdapat perhubungan yang signifikan antara kerja berpasukan dengan kepuasan bekerja. Berdasarkan kajian ini, beberapa cadangan dikemukakan untuk meningkatkan keberkesanan dan kepuasan kerja berpasukan di organisasi .

## ABSTRACT

### *THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAMWORK TOWARD JOB SATISFACTION IN PRIVATE ORGANIZATION SECTORS*

Nurul Hidayah Bt. Mohd Nassir

*This study aims to identify the relationship between teamwork toward job satisfaction. Teamwork is a way of cooperation that should be practiced in organizations to help improve the ability of individual and the effectiveness of the organization management. This descriptive study aims to measure the effectiveness of teamwork in the organization. In addition, this study aims to investigate the relationships between the satisfactions of teamwork among employees working in private organization. A total number of 81 respondents were randomly selected from private organizations. The questionnaires were adapted from Mohd Anuar (2007), and Zainorazlin (2001). The data were analyzed using Statistical Software Package for Social Science (SPSS) Version 17.0 for windows. Pearson Correlation was used to show the relationships between independent and dependent variables. Findings revealed there was a significant relationship between teamwork towards job satisfaction. Several suggestions were made to improve the effectiveness and satisfaction in organizational teamwork.*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.0 Pengenalan**

Objektif kajian ini adalah untuk meninjau hubungkait di antara kerja berpasukan dan kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja di organisasi swasta. Aspek yang akan dibincangkan dalam bab ini ialah berkaitan dengan latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, kerangka konseptual, persoalan kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian. Kepentingan bab ini ialah untuk menyatakan tujuan dengan jelas dan memberi gambaran keseluruhan mengenai kajian yang dijalankan. Ia juga turut memperlihatkan tujuan kajian ini melalui kenyataan masalah dengan mengenalpasti perbezaan daripada kajian sebelum ini.



## 1.1 Latar Belakang Kajian

Pihak pengurusan telah lama mengamalkan kerja berpasukan dalam organisasi tetapi masih tidak begitu ketara dan terdapat sebahagian pekerja masih kurang memahami konsepnya. Pihak pengurusan menunjukkan kesungguhan dalam menggalakkan amalan pengurusan yang berkualiti di dalam organisasi di bawahnya. Antara penekanan yang diberikan adalah kerja berpasukan. Kerja berpasukan dalam semua sektor akan dapat meningkatkan produktiviti, interaksi antara ahli dalam pasukan, memberi kepuasan kerja serta dapat bersama menyelesaikan sesuatu masalah yang kompleks. Kerja berpasukan ini sangat penting perlaksanaannya di organisasi. Pekerja tidak boleh bekerja secara individu, terutamanya bagi menyelesaikan kerja-kerja yang rumit. Selain itu juga, melalui kerja berpasukan dapat menggalakkan penyataan perasaan, inovasi dan perkembangan fikiran ke arah penciptaan yang lebih kreatif. Malahan, kerja berpasukan juga merupakan salah satu dimensi yang boleh menyumbang ke arah peningkatan produktiviti dalam organisasi.

Menurut Hadyn dan Mc Donnel (1996) pasukan yang efektif adalah terdiri daripada dua atau lebih individu yang mempunyai matlamat khusus untuk dicapai dan semua ahli terlibat secara aktif untuk merealisasikan matlamat secara usahasama. Kerja berpasukan merupakan suatu unit dalam organisasi yang berinteraksi untuk berkongsi maklumat dan keputusan bagi membantu ahli-ahli pasukan menjalankan tugas dalam ruang sempadan tanggungjawab yang ditetapkan. Ia juga merupakan gabungan usaha, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dilakukan secara sinergi untuk menghasilkan prestasi kerja melebihi input yang dilakukan secara bersendirian.

Kerja berpasukan akan membolehkan organisasi meningkatkan produktiviti tanpa meningkatkan sumber. Kerja berpasukan juga akan dapat menyatupadukan seluruh kakitangan organisasi dalam menjayakan peningkatan kualiti kerja. Kerja berpasukan di organisasi terutamanya di kalangan pihak pengurusan dan pekerja akan

menentukan keberkesanan dan seterusnya menyumbang ke arah peningkatan kualiti kerja dan kualiti produktiviti di kalangan pekerja serta memberi kepuasan kerja kepada mereka. Kerja berpasukan akan memudahkan pertukaran dan idea di kalangan pekerja bawahan dan mewujudkan perasaan saling mempercayai, mengukuhkan komunikasi dalam organisasi serta menuju ke arah peningkatan kualiti yang berterusan dalam organisasi.

Kajian-kajian yang lepas telah membuktikan bahawa kerja berpasukan boleh memberi input kepada organisasi untuk mencapai kejayaan organisasi berasaskan visi dan misi organisasi. Contohnya, kajian Weller (1998) membuktikan peranan kerja berpasukan adalah menuju ke arah kejayaan dalam organisasi. Manusia mengharapkan adanya kepuasan dalam kerjanya, kerana kepuasan kerja dapat memberikan kesan yang positif kepada produktiviti, perlakuan kooperatif, kepuasan hidup, dan kesihatan pekerja. Menurut Whether dan Davis dalam Safrizal (2004), kepuasan akan dapat ditingkatkan melalui kerja berpasukan yang berkesan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja adalah kepimpinan yang efektif dalam kerja berpasukan, tetapi kualiti seseorang pemimpin tidak menjamin memberi kepuasan kerja kepada orang bawahannya kerana ia amat bergantung pada persepsi dan penerimaan gaya kepimpinan daripada orang bawahannya.

## **1.2 Pernyataan masalah**

Membentuk pasukan kerja yang efektif merupakan satu agenda yang menjadi keutamaan pihak pengurusan di dalam organisasi. Isu-isu dalam pekerjaan tidak lagi hanya berkaitan dengan sistem pengurusan tetapi juga melibatkan pelbagai faktor lain yang mempengaruhi produktiviti. Oleh itu, pendekatan pengurusan organisasi haruslah bersifat holistik, iaitu melibatkan semua pihak dan dibuat secara berterusan. Oleh yang demikian, kerja secara berpasukan amat penting diamalkan dalam organisasi untuk menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Kepuasan dalam bekerja berpasukan mempengaruhi visi dan objektif organisasi.

Beberapa kajian lepas mendapati ramai pekerja yang tidak mengamalkan cara kerja berpasukan yang efektif (Weller,1998). Kejayaan sesebuah organisasi memerlukan pengorbanan kepentingan individu demi keutamaan matlamat dan kepentingan organisasi. Sikap mementingkan diri merupakan salah satu halangan yang besar kepada perkembangan sesebuah organisasi jika pekerja mempunyai cadangan yang bernas tetapi mereka tidak berkongsi dengan rakan-rakan sekerja yang lain. Merujuk Weller (1998), kerja berpasukan merupakan asas bagi unit pengurusan dalam organisasi yang boleh belajar dalam pasukan dan bukan hanya organisasi yang belajar dalam mencapai kepuasan bekerja.

Kajian ini dijalankan dengan tujuan mengkaji hubungan keberkesanan sesebuah kerja berpasukan antara pekerja di dalam organisasi serta kepuasan bekerja. Keberkesanan kerja berpasukan bergantung kepada ahli pasukan bersemangat untuk bekerjasama, menerima dan menggunakan kekuatan yang ada pada setiap ahli dalam pasukan, dan sentiasa memberikan galakan antara sesama mereka dalam menjalankan tugas masing-masing. Setiap ahli perlu memberi perhatian yang sepenuhnya kepada matlamat yang telah ditetapkan dan mereka perlu juga mengambil berat dan prihatin terhadap sesama ahli dalam pasukan mereka.

Selain itu, aspek yang perlu diberi perhatian ialah kepuasan kerja yang merupakan kesan daripada keberkesanan kerja berpasukan. Kajian ini akan melihat sejauh mana elemen-elemen keberkesanan kerja berpasukan dalam organisasi mempengaruhi kepuasan bekerja. Di samping itu, kajian ini juga akan melihat sejauh mana hubungkait antara keberkesanan kerja berpasukan dan tahap kepuasan pekerja di dalam organisasi.

Penilaian keberkesanan kerja berpasukan dan kepuasan kerja antara pekerja penting, kerana pengumpulan maklumat dari pekerja bukan sahaja penting untuk

penambahbaikan secara berterusan, bahkan juga menggambarkan kepimpinan pihak pengurusan dalam usaha pembangunan produktiviti organisasi menuju ke arah kecemerlangan. Pihak pengurusan perlu mengenal pasti sejauh mana keberkesanan kerja berpasukan yang sedia wujud dalam organisasi, supaya langkah-langkah penambahbaikan boleh dilakukan.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan di sebuah sekolah, hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kerja berpasukan dalam organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil dapatan kajian yang dijalankan di sekolah ini diperlukan untuk melihat samada hasil dapatan kajian tersebut mempunyai perbezaan situasi di antara organisasi yang ingin di kaji.

### **1.3 Objektif kajian**

Kajian ini mengandungi dua objektif utama iaitu, objektif umum dan objektif khusus.

#### **1.3.1 Objektif Umum**

Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan antara kerja berpasukan dan kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja organisasi swasta.

#### **1.3.2 Objektif Khusus**

Secara khususnya, objektif kajian adalah untuk:

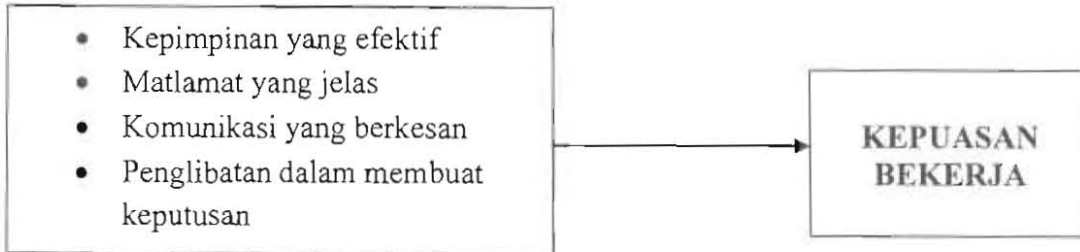
- i. Untuk mengenalpasti hubungkait antara kepimpinan yang efektif dengan kepuasan bekerja
- ii. Untuk mengenalpasti hubungkait antara matlamat yang jelas dengan kepuasan bekerja
- iii. Untuk mengenalpasti hubungkait antara komunikasi yang berkesan dengan kepuasan bekerja
- iv. Untuk mengenalpasti hubungkait antara penglibatan dalam membuat keputusan dengan kepuasan bekerja

## 1.4 Kerangka Konseptual

Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah Bersandar

### KERJA BERPASUKAN:



*Rajah 1.1:* Kerangka Konsep Kajian Hubungan Kerja Berpasukan Dengan Kepuasan Bekerja dikalangan pekerja di organisasi swasta daripada Chang, Bader & Bloon (2005)

## 1.5 Persoalan Kajian

Beberapa persoalan kajian yang berkait rapat dengan objektif kajian adalah seperti berikut:

- 1.5.1. Apakah terdapat hubungkait antara keberkesanan pasukan kerja dan kepuasan bekerja?
- 1.5.2. Apakah terdapat hubungkait antara faktor-faktor dalaman organisasi (kepimpinan yang efektif, matlamat yang jelas, komunikasi berkesan, penglibatan dalam membuat keputusan dan penglibatan dalam menyelesaikan masalah) mempengaruhi kepuasan bekerja?
- 1.5.3. Apakah terdapat perbezaan dalam kerja berpasukan yang mempengaruhi kepuasan bekerja?



## 1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis yang telah dibentuk di dalam kajian ini bertujuan untuk melihat perhubungan antara keberkesanan kerja berpasukan dengan kepuasan kerja dalam organisasi seperti berikut :

- Ho 1: Terdapat perhubungan yang signifikan antara kepimpinan yang efektif dengan kepuasan bekerja
- Ho 2: Terdapat perhubungan yang signifikan antara matlamat yang jelas dengan kepuasan bekerja
- Ho3: Terdapat perhubungan yang signifikan antara komunikasi yang berkesan dengan kepuasan bekerja
- Ho 4: Terdapat perhubungan yang signifikan antara penglibatan dalam membuat keputusan dengan kepuasan bekerja

## 1.7 Kepentingan Kajian

Segala dapatan kajian ini diharapkan dapat memberi gambaran berhubung kerja secara pasukan dan sedikit sebanyak akan menjadi input kepada pelaksanaan kerja berpasukan dalam organisasi-organisasi lain. Berdasarkan kajian diharapkan memberi manfaat kepada pihak-pihak yang mempunyai minat dan kecenderungan dalam bidang berkaitan kerja berpasukan dan kepuasan bekerja di dalam organisasi.

Penemuan kajian ini juga diharap dapat membantu pihak pengurusan dan pekerja serta seluruh staf untuk memperbaiki dan mempertingkatkan tahap kesedaran sedia ada serta memainkan peranan masing-masing secara bijak dalam peningkatan kualiti pengurusan khususnya di organisasi swasta.

Kajian ini diharap dapat meningkatkan prestasi pentadbiran pengurusan sesebuah organisasi. Kajian ini juga boleh membantu mengenal pasti masalah berkait dengan kerja berpasukan. Maklumat-maklumat ini diharapkan dapat membantu

menjawab persoalan-persoalan yang timbul dalam kalangan para pekerja tentang kerja berpasukan dan kepuasan kerja dikalangan pekerja. Dapatan kajian boleh digunakan oleh pihak pengurusan organisasi untuk meninjau pencapaian kualiti pengurusan organisasi dengan memberikan perhatian khusus kepada aspek pelaksanaan dalam pengurusan organisasi.

Kajian ini juga boleh digunakan untuk merancang kursus dalam perkhidmatan yang diperlukan oleh pekerja ataupun staf di samping memberi peluang kepada ketua pasukan untuk memberikan pandangan positif khususnya ke arah pengeluaran produktiviti yang berkualiti. Pengurus-pengurus organisasi boleh merancang tindakan susulan yang sesuai dalam membantu serta membimbing pekerja melaksanakan kerja dengan berkesan.

Pasukan kerja yang berkesan akan memberi kesan yang positif untuk pengurusan yang berkesan, dinamik serta dapat beri kepuasan dan motivasi kepada pekerja. Dengan kefahaman dan kesedaran yang tinggi ini akan menghasilkan suasana budaya kerja cemerlang dan seterusnya berjaya mencapai objektif, visi dan misi organisasi dan membangunkan sistem pengurusan yang berkualiti bertaraf dunia.

## **1.8 Definisi Istilah**

Definisi kajian terdiri daripada definisi istilah dan definisi operasi. Kesemua definisi yang diterangkan pada bahagian ini adalah berdasarkan kesesuaian kajian yang dijalankan.

### **1.8.1 Kerja Berpasukan**

#### **Definisi Konseptual**

Menurut Ab Aziz (2003), kerja berpasukan adalah gabungan sebilangan individu yang mempunyai kompetensi yang saling bergantung sama ada dari segi keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan. Mereka masing-masing mempunyai akauntabiliti dan komitmen terhadap prestasi pasukan serta bersedia melaksanakan tugas yang mencabar. Merujuk Zainal Ariffin (1998), pasukan kadangkala dikenali sebagai kelompok atau kumpulan yang bekerjasama untuk mencapai matlamat spesifik jabatan atau organisasi.

#### **Definisi Operasional**

Berdasarkan konteks kajian, kerja berpasukan ialah sesuatu kumpulan yang melaksanakan tugas bersama-sama, ia berfungsi sebagai sebuah pasukan dan berusaha untuk mewujudkan keadaan kerjasama. Dalam kajian ini, kerja berpasukan adalah merujuk kepada kerja berpasukan pekerja di dalam organisasi.

### **1.8.2 Kepimpinan yang Efektif**

#### **Definisi Konseptual**

Menurut Mohd Zakhir (2000) dan Jaafar (1997), kepimpinan merupakan satu proses mengarah dan mempengaruhi aktiviti para anggotanya untuk mencapai matlamat akhir dengan rela dan penuh dedikasi. Menurut Abd Aziz (2003) pula, kepimpinan merupakan satu proses antara perorangan apabila pengurus pasukan cuba untuk mempengaruhi ahli dalam pasukan kerja bagi mencapai matlamat organisasi dan pengekalan ahli-ahli dalam pasukan berkenaan.