



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPUYAI HUBUNGAN DENGAN  
CARA GAYA KEPIMPINAN PEMIMPIN WANITA NGO**

**ABANG IZHAR ABANG AHMAD**

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

2005

# UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

## BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPUYAI HUBUNGAN DENGAN CARA GAYA KEPIMPINAN PEMIMPIN WANITA NGO.

SESI PENGAJIAN: 2002/2005

Saya ABANG IZHAR BIN ABANG KIMAU  
(HURUF BESAR)

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. 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
5. \*\* 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

Disahkan oleh



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

No. 90 JALAN DATUK  
95000 SRI AMAN,  
SARAWAK.

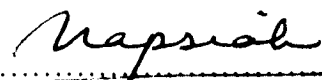
Tarikh: 26/4/2005

Tarikh: 26/4/2005

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 SULIT atau TERHAD

Projek bertajuk 'Faktor-faktor Yang Mempunyai Hubungan Dengan Cara Gaya Kepimpinan Pemimpin Wanita NGO' telah disediakan oleh Abang Izhar Bin Abang Ahmad dan 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:



.....  
(Profesor Datin Dr. Napsiah Mahfoz)

Tarikh:

26/4/2005

.....  
Prof. Datin Dr. Napsiah Mahfoz  
Dekan

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

## PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah, syukur ke hadrat ALLAH swt. kerana dengan limpah kurnianya, Projek Tahun Akhir ini telah berjaya disiapkan dan umpama satu anugerah ilmu daripadamu ya ALLAH. Terima kasih tidak terhingga kepada mereka yang membantu dan terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam proses menyiapkan projek ini. Terima kasih yang tidak terhingga juga diberikan kepada kesemua ahli keluarga, rakan sekuliah, kakitangan Pusat Khidmat Maklumat Akademik UNIMAS dan kakitangan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia kerana jasa dan bantuan yang diberikan terlalu banyak.

Secara khususnya, jutaan terima kasih kepada penyelia projek Profesor Datin Dr Napsiah Mahfoz kerana telah memberikan tunjuk ajar serta panduan sepanjang penyediaan projek ini. Tanpa bantuan dan saranan beliau, pasti projek ini tidak dapat disiapkan. Jutaan terima kasih juga kepada Cik Zaiton Bt Hassan kerana kritikan dan idea berterusan beliau membolehkan Projek Tahun Akhir ini lengkap dengan pelbagai ilmu yang tidak akan hilang sepanjang hayat.

Akhir sekali, terima kasih tidak terhingga kepada kedua-dua ibu bapa saya, Tuan Hj Abg Ahmad B. Abg Abd Latip dan Ya'iah Bt Hj Ahmad Zaidell, abang-abang dan kakak-kakak saya, Abg Ishak Abg Ahmad, Laila Abg Ahmad, Abg Zamahari Abg Ahmad, Dayang Lena Abg Ahmad dan Abg Sarbini Abg Ahmad atas sokongan dan galakkan mereka untuk saya menyiapkan Projek Tahun Akhir ini. Kepada kesemua pensyarah dan tutor saya, jasmu tidak akan dilupakan. Dan kepada sesiapa yang tidak dinyatakan di sini, anda tahu siapa anda, ribuan terima kasih tidak terhingga.

## SENARAI KANDUNGAN

### DEKLARASI

### PENGHARGAAN

ii

### SENARAI KANDUNGAN

iii

### SENARAI GAMBAR RAJAH

v

### SENARAI JADUAL

vi

### ABSTRAK

vii

### *ABSTRACT*

viii

### BAB 1 PENGENALAN

1.0 Pengenalan	1-3
1.1 Latar belakang Kajian	4-5
1.2 Kenyataan Masalah	5-6
1.3 Objektif Kajian	6
1.4 Hipotesis Kajian	6-7
1.5 Rangka Konseptual	7-8
1.6 Kepentingan Kajian	9-10
1.7 Definisi Istilah	10-11
1.8 Limitasi kajian	11-12
1.9 Kesimpulan	12

### BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN

2.0 Pengenalan	13
2.1 Definisi Kepimpinan	13-15
2.2 Cara gaya Kepimpinan	15-17
2.2.1 Teori Kepimpinan	18-19
2.2.1.1 Kajian Ohio State	19-20
2.2.1.2 Kajian Universiti Michigan	20-21
2.2.1.3 Grid Pengurusan	22-24
2.3 Wanita dan NGO	24-26
2.4 Faktor Persekitaran	26-30
2.5 Perkaitan antara Cara gaya Kepimpinan dengan Faktor Persekitaran	30-31
2.6 Faktor Individu	31-34
2.7 Kesimpulan	34

### BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan	35
3.2 Reka bentuk Kajian	35-36
3.3 Lokasi kajian	36
3.4 Pemilihan Sampel Kajian	36-38

3.5 Instrumen Kajian	38-39
3.5.1 Taburan Soalan	40-43
3.5.2 Ujian Rintis	43-44
3.6 Pengumpulan Data	44-45
3.7 Analisis Data	45
3.7.1 Statistik Deskriptif	45
3.7.1.1 <i>Crosstabs</i>	46
3.7.2 Kaedah Inferens	46
3.7.2.1 Pekali Korelasi Pearson	46
3.7.2.2 Analisis Soalan Terbuka	47-48
3.8 Kesimpulan	48
<b>BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>	
4.0 Pengenalan	49
4.1 Ciri-ciri Demografi	49-52
4.2 Faktor Persekitaran	52-55
4.3 Faktor Individu	55-58
4.4 Cara gaya Kepimpinan	58-62
4.5 Analisis Soalan Terbuka	63
4.6 Pengujian Hipotesis	64
4.6.1 Analisis ujian Pekali Korelasi Pearson	64-71
4.6.2 Analisis ujian Deskriptif <i>Crosstabs</i>	72-74
4.7 Kesimpulan	75-76
<b>BAB 5 RINGKASAN KAJIAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	
5.0 Pengenalan	77
5.1 Ringkasan Kajian	78
5.1.1 Objektif Kajian	78
5.1.2 Metodologi Kajian	78
5.1.3 Hasil Dapatan	79
5.2 Kesimpulan	79-80
5.3 Cadangan	80
5.3.1 Organisasi	80-81
5.3.2 Pengamal Sumber Manusia	81-83
5.3.3 Pengkaji Akan Datang	83-84
<b>BIBLIOGRAFI</b>	85-88
<b>LAMPIRAN</b>	89

## SENARAI GAMBAR RAJAH

<b>Rajah 1</b> Rangka Konseptual Kajian	8
<b>Rajah 2</b> Grid Pengurusan	24
<b>Rajah 3</b> Model Budaya Organisasi Pelbagai Peringkat	28

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 2.2</b> Jadual perbezaan cara gaya kepimpinan oleh Likert (1969)	16
<b>Jadual 3.5.2</b> Keputusan ujian rintis borang soal selidik	44
<b>Jadual 3.7.2.1</b> Kekuatan perhubungan antara pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah bebas	47
<b>Jadual 4.1</b> Profil Demografi responden	50
<b>Jadual 4.2</b> Kekerapan jawapan responden untuk bahagian faktor persekitaran	54
<b>Jadual 4.3</b> Kekerapan jawapan responden untuk bahagian faktor individu	56
<b>Jadual 4.4</b> Kekerapan jawapan responden untuk bahagian cara gaya kepimpinan	60
<b>Jadual 4.5</b> Analisis soalan terbuka	63
<b>Jadual 4.6.1</b> Analisis ujian pekali korelasi Pearson antara faktor persekitaran dan faktor individu dengan cara gaya kepimpinan	71
<b>Jadual 4.6.2</b> Analisis ujian deskriptif <i>Crosstabs</i>	74
<b>Jadual 4.7</b> Keputusan pengujian hipotesis	76



## **ABSTRAK**

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPUNYAI HUBUNGAN DENGAN CARA GAYA KEPIMPINAN PEMIMPIN WANITA NGO**

Abang Izhar B. Abang Ahmad

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara faktor persekitaran iaitu budaya organisasi dan faktor individu iaitu tahap pendidikan, umur dan latihan dengan cara gaya kepimpinan 40 orang pemimpin tertinggi wanita NGO di Kuching. Metodologi kajian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan borang soal selidik dijadikan sebagai instrumen untuk mengumpul data. Ujian statistik yang digunakan ialah Pekali Korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan hanya tahap pendidikan mempunyai perhubungan yang signifikan dan positif dengan cara gaya kepimpinan pemimpin tertinggi wanita. Justeru itu, adalah dicadangkan agar tahap pendidikan dijadikan kriteria utama pemilihan pemimpin tertinggi wanita dan organisasi pembelajaran diamalkan dalam NGO.

## ***ABSTRACT***

### ***FACTORS WHICH HAVE RELATIONSHIP WITH LEADERSHIP STLYE of WOMEN'S NGO***

Abang Izhar B. Abang Ahmad

This study is aimed to seek the relationship between environment factor i.e. organizational culture and current situation, and individual factor i.e. level of education, age and leadership training with the leadership style of 40 highest women leaders of NGO at Kuching. The research metodology used is a quantitative survey approach, utilizing questionnaires as an instrument for data collection. Statistical analysis used is Pearson Correlations. The findings revealed that the level of educations have a positive significant relationship with the leadership style of women NGO leaders. Therefore, it is recommended that the level of educations used as the main criteria to elect the highest leader and the practice of learning organisation implemented in the NGO.

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.0. Pengenalan**

Pemimpin adalah individu yang berupaya untuk menyelaras dan mempengaruhi individu lain untuk melakukan kerja (Robbins, 2000). Walau bagaimanapun wanita sebagai pemimpin lebih tercabar kerana berada dalam lingkungan bidang kerja lelaki (Olsson dan Walker, 2002). Menurut Halford dan Leonard (2002) dunia korporat lebih dirujuk sebagai dunia untuk lelaki dan menganggap wanita sebagai minoriti dan tidak berpengaruh (Olsson dan Walker, 2002). Dalam hal tersebut, wanita dianggap sebagai kumpulan yang kurang berpengaruh dan kurang layak untuk berada dalam dunia lelaki. Kajian menunjukkan bahawa jumlah untuk wanita dalam dunia korporat dan sebagai eksekutif, walaupun semakin meningkat, masih kecil (Duncan, 1997). Pandangan stereotaip bahawa wanita merupakan kaum yang lemah dan wanita masih belum begitu berupaya menjadi pemimpin wanita masih wujud (Eagly & Carli, 2003). Menurut Eagly dan Carli

(2003) lagi, masalah ini dikenal pasti sebagai antara punca utama mengapa masih ramai wanita tidak diberi kepercayaan oleh pihak organisasi untuk menjadi pemimpin.

Akan tetapi, menurut laporan '*Fortune 500*' (2001) menyatakan sebanyak 7.5 peratus pengurus di Amerika Syarikat adalah terdiri daripada wanita. Ia adalah satu peningkatan yang amat ketara kerana dalam tahun 1996, hampir tiada wanita yang memegang jawatan eksekutif dalam organisasi yang disenaraikan dalam senarai 500 syarikat terbaik dunia (Oakley, 2000). Jumlah eksekutif wanita dijangka akan terus meningkat kerana banyak organisasi korporat berjaya mencatat nama dalam senarai 500 syarikat terbaik dunia melalui kepimpinan wanita (Catalyst, 2001). Pertumbuhan ekonomi sesebuah negara juga sudah banyak yang dijana oleh pemimpin wanita yang berjaya (Dobrsynki, 2003).

Di Malaysia, mengikut Laporan Rancangan Malaysia ke-8, jumlah tenaga kerja untuk wanita telah meningkat daripada 43.5 peratus pada tahun 1995 kepada 44.5 peratus dalam tahun 2000. Kerajaan juga menerusi Rancangan Malaysia ke-8 berjanji akan memaksimumkan jumlah tenaga kerja wanita dalam semua sektor pekerjaan di Malaysia. Usaha kerajaan secara berterusan untuk membangunkan jumlah penyertaan tenaga kerja wanita dalam sektor pekerjaan amat dialu-alukan. Kerajaan melalui Kementerian Pembangunan Wanita dan Masyarakat turut menggalakkan wanita supaya terlibat dengan Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) untuk mengasah bakat kepimpinan dan menyumbang dalam aktiviti kemasyarakatan.

Di Sarawak, kerajaan negeri melalui Persekutuan Perkumpulan Wanita Sarawak (PPWS), berusaha membangunkan kaum wanita menerusi penglibatan terus dalam NGO (Buku Laporan Tahunan PPWS, 2001). Dengan jumlah hampir 900 ribu orang adalah wanita, kerajaan negeri serius untuk memastikan kaum ini tidak ketinggalan dalam proses pembangunan (Jabatan Statistik Malaysia, 2000). Y.A.B Datuk Amar Puan Seri (Dr.) Hajah Laila Taib sendiri amat prihatin serius dengan penglibatan kaum wanita dalam NGO. Beliau ingin lebih ramai wanita menyumbang tenaga sukarela kepada organisasi sosial dan kebajikan bagi membina Sarawak yang bersatu, maju dan bahagia (Surena Sabil e tal., 2002). Kerajaan negeri seterusnya melancarkan Pelan Tindakan Wanita sebagai panduan penglibatan wanita dan sumbangan wanita dalam pembangunan sosioekonomi negeri Sarawak. Pelan Tindakan Pembangunan Wanita Sarawak ini melibatkan semua NGO wanita negeri Sarawak kerana mereka adalah saluran serta jentera pelaksana program wanita yang bergerak secara sukarela (Surena Sabil e tal., 2002).

Oleh itu, para wanita harus melihat peluang yang telah disediakan oleh kerajaan sebagai salah satu medium yang boleh membantu mereka untuk terus maju. Dengan pertambahan tanggungjawab dan menjadi agen pelaksana dalam Pelan Tindakan Pembangunan Wanita Sarawak, NGO dilihat sebagai pertubuhan yang penting. Adalah amat penting untuk memastikan kepimpinan NGO berkesan dan berupaya untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan oleh kerajaan kepada mereka. Tambahan pula, pemimpin adalah individu yang bertanggungjawab untuk memastikan setiap pelaksanaan program pembangunan wanita selaras dengan Pelan Tindakan Pembangunan Wanita Sarawak dicapai.

## **1.1. Latar belakang kajian**

Di Malaysia, jumlah populasi wanita semakin meningkat, iaitu 48.9 peratus atau 11.4 juta rakyat Malaysia adalah wanita pada tahun 2000, maka penekanan pembangunan untuk penyertaan wanita dalam sektor pekerjaan yang berstatus tinggi juga dipertingkatkan. Semakin ramai pemimpin wanita yang akan menerajui pelbagai jabatan, organisasi dan unit-unit pentadbiran (Rancangan Malaysia ke-8, 2001). Maka dengan itu, adalah amat penting untuk memastikan apakah faktor yang mempunyai perhubungan dengan cara gaya kepimpinan pemimpin wanita. Kebolehan sahaja tidak akan banyak membantu kerana tanpa perancangan, ilmu dan daya saing yang tinggi, pasti cabaran akan menjadi berat kepada setiap pemimpin yang wanita yang ingin berjaya (Olsson dan Walker, 2002). Di negara kita, sokongan dan dorongan yang kuat daripada kerajaan banyak membantu wanita untuk lebih berjaya (Razif, 2002).

Dengan adanya kajian yang akan mengenal pasti faktor apakah yang mempunyai perhubungan dengan cara gaya kepimpinan pemimpin tertinggi wanita NGO, maka pembentukan pemimpin wanita yang berjaya akan dipermudahkan berdasarkan faktor yang mempunyai perhubungan yang signifikan. Ini adalah kerana, setiap situasi atau keadaan kerja memerlukan banyak gaya kepimpinan bergantung dengan keperluan. Sebagai contoh, gaya kepimpinan tertentu hanya sesuai untuk situasi kerja yang tertentu. Jika amalan yang tidak sesuai diteruskan, penyelesaian masalah dalam organisasi akan hanya menyenangkan satu pihak akan tetapi tidak pada pihak lain (Duncan, 1997).

Kajian yang fokus kepada kepimpinan tertinggi wanita NGO juga akan memberi kelebihan kerana bidang ini melibatkan isu sukarela pemimpin terbabit. Ini adalah kerana, seorang pemimpin yang memimpin badan sukarela tidak akan mendapat pulangan dari segi kewangan akan tetapi kepuasan terhadap kemampuan diri mentadbir dan memimpin. Fokus yang lebih juga, kepada kepimpinan wanita kerana cabaran untuk bersaing dengan lelaki masih menjadi isu utama mengapa wanita masih kurang berada dalam pengurusan tertinggi (Razif, 2002). Adalah diharapkan, melalui kajian ini, faktor-faktor yang mempunyai perhubungan (faktor persekitaran dan faktor individu) akan dikenal pasti dan membolehkan penekanan diberi untuk memastikan amalan cara gaya kepimpinan yang lebih berkesan.

## **1.2. Kenyataan Masalah**

Di Malaysia, jumlah penyertaan wanita semakin meningkat dalam sektor pekerjaan. Gaya kepimpinan tertentu pemimpin wanita akan menjadikan mereka lebih berjaya. Kelebihan yang ada untuk gaya kepimpinan tertentu akan memberikan pemimpin wanita kelebihan berbanding pemimpin lelaki. Selaras dengan hasrat kerajaan untuk terus meningkatkan pencapaian mereka dalam bidang pekerjaan bukan hanya tertumpu kepada sektor perkilangan dan perburuhan akan tetapi sebagai pemimpin di dalam organisasi. Fokus pemilihan gaya kepimpinan tertentu amat perlu untuk meyakinkan organisasi dan masyarakat supaya menerima lebih ramai kehadiran pemimpin wanita. Ini adalah kerana gaya kepimpinan tertentu seperti gaya kepimpinan transformasi sudah terbukti berjaya membantu individu menjadi seorang pemimpin yang cekap dalam pengurusan (Tosi et al., 1999).

Oleh itu kajian ini akan mengkaji gaya kepimpinan pemimpin tertinggi wanita dalam memimpin sesebuah badan bukan kerajaan (NGO). Adakah gaya ini dipengaruhi oleh pelbagai faktor ataupun ia merupakan satu kebolehan yang mereka peroleh melalui pendidikan. Pengupasan masalah ini akan membantu pengkaji mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada gaya kepimpinan yang tertentu yang diamalkan oleh seseorang pemimpin wanita sebagai penyumbang kepada kejayaan mereka untuk memimpin.

### **1.3. Objektif Kajian**

#### **Objektif umum**

Mengenal pasti perhubungan faktor persekitaran dan faktor individu dengan cara gaya kepimpinan wanita dalam badan bukan kerajaan (NGO) di Kuching.

#### **Objektif khusus**

Secara khususnya, kajian dijalankan adalah untuk mengenal pasti:

- i. Hubungan faktor persekitaran iaitu budaya organisasi dan situasi semasa dengan gaya kepimpinan pemimpin wanita.
- ii. Hubungan faktor individu iaitu tahap pendidikan, umur dan latihan dengan gaya kepimpinan pemimpin wanita.



#### **1.4. Hipotesis Kajian**

Hipotesis Nul (Ho) dibentuk berdasarkan kepada objektif kajian dan kerangka konseptual kajian yang dinyatakan seperti berikut:

Ho 1: Tiada perhubungan signifikan antara faktor budaya organisasi terhadap gaya kepimpinan pemimpin wanita.

Ho 2: Tiada perhubungan signifikan antara faktor situasi semasa terhadap gaya kepimpinan pemimpin wanita.

Ho 3: Tiada perhubungan signifikan antara faktor tahap pendidikan terhadap gaya kepimpinan pemimpin wanita.

Ho 4: Tiada perhubungan signifikan antara faktor umur terhadap gaya kepimpinan pemimpin wanita.

Ho 5: Tiada perhubungan signifikan antara faktor latihan terhadap gaya kepimpinan pemimpin wanita.

#### **1.5. Rangka Konseptual**

Rajah 1 mewakili rangka konseptual untuk kajian ini. Pengkaji telah mengenal pasti dua bentuk pemboleh ubah, pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas. Pemboleh ubah bersandar akan dinilai menggunakan gaya kepimpinan pemimpin

wanita iaitu Autokratik, Laissez-faire, Demokratik (Teori Kelakuan Oleh Lewis), Transaksi dan Transformasi (Teori Kepimpinan Proses oleh Burns, 1978 ; Bass, 1990 ; Dowton 1973). Manakala pemboleh ubah bebas dibahagikan kepada dua iaitu faktor individu dan faktor persekitaran. Faktor individu merangkumi tahap pendidikan, umur dan latihan. Untuk faktor persekitaran pula, ia akan merangkumi budaya organisasi dan situasi semasa yang akan dinilai melalui elemen di dalamnya seperti, politik tempat kerja, kumpulan rakan sebaya, tekanan tempat kerja, amalan dan polisi organisasi dan struktur pentadbiran pihak atasan yang jelas.

**Rajah 1 : Rangka Konseptual Kajian**



## 1.6. **Kepentingan Kajian**

Kepentingan kajian ini dibahagikan kepada tiga kepentingan utama iaitu kepentingan kepada organisasi, individu itu sendiri dan kepada pengkaji akan datang. Pecahan terhadap kepentingan ini dibuat adalah bertujuan untuk memastikan kajian yang dibuat memberi manfaat kepada bidang pembangunan sumber manusia.

Pertama, melalui kajian ini, organisasi akan dapat mengenal pasti faktor yang mempengaruhi cara gaya kepimpinan pemimpin wanita. Dengan hasil dapatan kajian juga, pihak organisasi akan lebih fokus untuk memberi penekanan kepada faktor yang mempunyai perhubungan dengan amalan cara gaya kepimpinan pemimpin wanita. Ia akan menyumbang kepada amalan yang lebih baik, sesuai dengan situasi semasa dan boleh mendukung amanat kerajaan untuk membangunkan kaum wanita daripada pelbagai bidang menerusi badan sukarela.

Kedua, kajian ini akan dapat membantu pemimpin wanita di peringkat tertinggi untuk menilai semula cara gaya kepimpinan yang diamalkan. Daripada kajian lepas, individu pemimpin wanita akan menilai semula cara gaya kepimpinan mereka berdasarkan kemampuan serta kebolehan mereka untuk menggunakannya (Tosi et al., 1999). Ia bukan hanya membantu pemimpin bekerja bersama subordinat dengan lebih mudah melalui cara gaya kepimpinan tertentu seperti cara gaya kepimpinan transformasi yang mementingkan pengubahan dasar selaras dengan situasi semasa dan untuk pembangunan akan tetapi membantu pemimpin tertinggi wanita untuk mempelbagaikan cara gaya kepimpinan mereka.

Dalam bidang pembangunan sumber manusia pula, cara gaya kepemimpinan akan lebih mudah untuk diamalkan jika faktor-faktor yang mempengaruhi dikenal pasti. Selain itu, pemilihan pemimpin tertinggi juga boleh menjadikan kriteria faktor-faktor yang mempunyai perhubungan dengan cara gaya kepemimpinan yang berkesan sebagai syarat pemilihan. Tambahan pula, NGO selalunya tidak mempunyai pengamal sumber manusia secara formal dan amalan pembangunan sumber manusia hanya diserapkan melalui pengalaman dan pendidikan yang diperolehi.

## **1.7. Definisi Istilah**

### **Pemimpin Wanita**

#### **i. Definisi Konseptual**

Wanita yang bertanggungjawab untuk menyelaras dan mentadbir serta berupaya untuk mempengaruhi individu lain untuk melakukan tugas. (Robbins, 2000).

#### **ii. Definisi Operasional**

Wanita yang berjawatan yang menjawat jawatan presiden, timbalan presiden, setiausaha dan bendahari dalam NGO di Kuching.

### **Gaya Kepimpinan Wanita**

#### **i. Definisi Konseptual**

Terdiri daripada pelbagai corak dan mempunyai ciri-ciri yang tersendiri mengikut corak yang tertentu (Doerr, 1998). Ciri-ciri yang tertentu wujud dalam pentadbiran oleh wanita di dalam organisasi (Appelbaum et al., 2002).

ii. Definisi Operasional

Corak yang diamalkan oleh wanita untuk mempengaruhi pekerja lain melakukan tugas seperti autokratik, laissez-faire, demokratik, transaksi dan transformasi.

**Budaya organisasi**

i. Definisi Konseptual

Satu corak pemikiran, perasaan dan tindak balas yang wujud dalam sesebuah organisasi yang akan mencorakkan personaliti dan diamalkan di dalam sesebuah organisasi dan pekerja mereka (Tosi et al., 1999)

ii. Definisi Operasional

Satu bentuk amalan yang dikongsi bersama oleh pekerja dalam sesebuah organisasi yang mempengaruhi bagaimana seseorang pekerja itu bekerja, berfikir dan berinteraksi seperti elemen rakan sebaya, tekanan tempat kerja, struktur organisasi yang jelas serta penerapan nilai-nilai dalam kerja untuk melakukan tugas dengan lebih baik.

**Situasi semasa**

i. Definisi Operasional

Perubahan yang berlaku dalam organisasi seperti penambahan pekerja, penambahan peralatan dan perubahan struktur organisasi.

## **1.8 Limitasi Kajian**

Kajian ini hanya dijalankan di 16 NGO yang aktif di sekitar Kuching. Oleh itu dapatan kajian hanya akan merujuk hanya kepada organisasi berkenaan. Pemilihan 16 buah NGO berdasarkan senarai persatuan yang aktif oleh Pendaftaran Pertubuhan Negeri Sarawak.

Selain itu, pemilihan dua faktor pemboleh ubah bebas juga akan menjadi limitasi kepada kajian ini. Kedua-dua faktor tersebut dipilih berdasarkan kepopularan mereka berdasarkan kajian oleh (Block, 2002 ; Razif, 2002 ; Eagly, 2003 ; Appelbaum, 2003). Maka, perhubungan yang dikaji akan hanya menunjukkan hasil berdasarkan dua faktor utama tersebut.

## **1.9. Kesimpulan**

Dalam bab ini, perbincangan tertumpu kepada pengenalan, latar belakang kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, rangka konseptual kajian, definisi istilah dan limitasi kajian. Bab 2 akan membincangkan kajian semula penulisan oleh pengkaji-pengkaji dan para ahli akademik dalam bidang kajian ini.

## **BAB 2**

### **KAJIAN SEMULA PENULISAN**

#### **2.0 Pengenalan**

Bab ini membincangkan serta menghuraikan beberapa kajian lepas yang berkaitan dengan kajian yang dijalankan ini. Pengkaji turut mengemukakan beberapa teori dan pendekatan yang berbeza-beza yang digunakan oleh pengkaji cara gaya kepimpinan.

#### **2.1 Definisi kepimpinan**

Definisi kepimpinan merupakan satu definisi yang umum. Kepimpinan pada asasnya adalah seseorang individu mampu mempengaruhi individu lain bekerja dengannya bertujuan untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Ia selaras dengan pendapat Robbins (2000), yang menyatakan kepimpinan adalah kebolehan untuk mempengaruhi kumpulan demi mencapai matlamat yang telah dirancang. Menurut Berson dan Avolio (2004), kepimpinan merupakan satu keadaan bagaimana seseorang

individu tersebut berkebolehan untuk mentadbir dan menyelaras pergerakan kerja dalam sesebuah kumpulan untuk mencapai objektif tugas. Buch dan Rivers (2001) turut bersetuju dengan definisi yang diterangkan oleh Berson dan Avolio (2004) yang menyatakan kepimpinan adalah fokus kepada seorang individu yang dianggap ketua dan mempunyai kuasa untuk mentadbir individu lain dalam melakukan kerja untuk mencapai objektif.

Menurut Bommer et al.(2004), kepimpinan bukan hanya dilihat kepada bagaimana individu terbabit memimpin, tetapi hasil proses kepimpinan yang diamalkan oleh individu terbabit. Ini adalah kerana, seorang pemimpin yang berkesan akan berupaya untuk terus mempengaruhi individu lain bekerja bersamanya. Bommer et al. (2004), lebih menekankan keberkesanan kepimpinan selain hanya merujuk kepada proses bagaimana seseorang individu mempengaruhi individu lain untuk bekerja bersama. Kenyataan ini turut disokong oleh Friedman (2004), yang menyatakan seorang pemimpin yang berkesan berupaya untuk membuat keputusan dengan baik. Faktor ini ditekankan kerana sebarang keputusan akan memberi kesan kepada kumpulan atau organisasi yang dipimpin. Tambah Dawley et al.(2004) pula, faktor pembuatan keputusan yang berkesan akan digunakan oleh organisasi sebagai kriteria pemilihan seseorang pemimpin kerana sebarang keputusan yang dibuat akan memberi kesan secara langsung terhadap organisasi sama ada mendatangkan keuntungan ataupun kerugian yang amat besar.

Dalam NGO pula, Henderson (1997), menyatakan pemimpin dalam NGO mempunyai tanggungjawab yang amat berat. Selain berusaha untuk mencapai objektif penubuhan, NGO juga berfungsi sebagai agen pembangunan komuniti yang diwakilinya. Tambah