



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**REKABENTUK SISTEM KERJA SYIF DAN PRESTASI KERJA:
TERMINAL EQUIPMENT OPERATOR (TEO) DI
NORTHPORT (MALAYSIA) BHD.**

NURUL HUSNA BINTI OMAR

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2003

**HD
5106
N974
2003**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: REKABENTUK SISTEM KERJA SYIR DAN PRESTASI PGKERJA,
TERMINAL EQUIPMENT OPERATOR DI NORTHPORT (MALAYSIA)
BHD

SESI PENGAJIAN: 2002 / 2004

Saya NURUL HUSNA BT OMAR

(HURUF BESAR)

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

1. Tesis adalah hak milik 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
5. ** sila tandakan (✓)

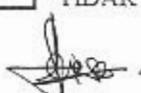
SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

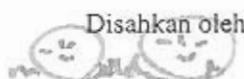
TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

NURUL HUSNA BT OMAR
NO 363, TAMAN KOTA JKG 4,
34700 KIMPANG, TAIPINCI, PERAK.

Tarikh: 08 NOVEMBER 2003

Tarikh: 08 NOVEMBER 2003

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

REKABENTUK SISTEM KERJA SYIF DAN PRESTASI KERJA, PEKERJA
TERMINAL EQUIPMENT OPERATOR

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



0000116022

Oleh

NURUL HUSNA BINTI OMAR

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak

Projek bertajuk Rekabentuk Sistem Kerja Syif Dan Prestasi Kerja, Terminal Equipment Operator telah disediakan oleh Nurul Husna Binti Omar 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:



(Puan Mai Sumiyati Binti Ishak)

Tarikh:

01 NOV 2003

PENGHARGAAN

Sekalung budi dan jutaan penghargaan kepada **Pn Mai Sumiyati Binti Ishak**, selaku penyelia saya di atas nasihat, tunjuk ajar ,teguran dan dorongan tanpa pernah kenal erti penat bagi membantu saya menyiapkan projek ini.

Jutaan terima kasih diucapkan kepada ayahanda dan bonda yang disayangi, adinda serta kekanda kerana sentiasa memberikan sokongan, dorongan dan doa yang tak pernah putus untuk anakanda menyiapkan kerja kursus ini. Hanya tuhan dapat membala jasamu. Tidak lupa juga pada sahabatku yang senantiasa menemaniku di kala susah mahupun senang dan bersabar dengan kerennahku, tanpa kau mengkin aku lemah di bumi kenyalang ini.

Terima kasih juga kepada **En Bashir Maskijo**, Pengurus Perhubungan Pekerja Northport (Malaysia) Bhd, kerana membenarkan saya menjalankan kajian di organisasi tersenut. Sekalung perhargaan buat **Tn Hj Mohd Razak (Papa)** kerana membantu saya mengedarkan borang soal selidik, sanggup mengorban masa tidurnya untuk mendapatkan responden dari syif malam, untuk papa hanya tuhan yang bisa membala jasamu. Hampir terlupa ingin kurakamkan terima kasih kepada semua TEO yang sudi menjawab soalan yang diberi dengan setulus hati.

Akhir kata, ribuan terima kasih kepada semua rakan seperjuangan, semua pensyarah serta kakitangan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM) yang secara langsung dan tidak langsung membantu saya dalam menyiapkan projek ini. Segala kenangan yang anda berikan kepada saya akan ku pahat di dalam hati, semoga kalian dapat mencapai apa yang dihajati.

Terima kasih segalanya.....

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Gambarajah	vii
Senarai Jadual	viii
Abstrak	X
<i>Abstract</i>	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Penyataan Masalah	2
1.2 Objektif Kajian	3
1.3 Soalan Kajian	3
1.4 Hipotesis Kajian	3
1.5 Definasi Istilah	
1.5.1 Sistem Kerja Syif	3
1.5.2 Jadual Syif	4
1.5.3 Prestasi Kerja	4
1.5.4 <i>Perceived</i> Produktiviti	5
1.5.5 <i>Perceived</i> Ketidakhadiran	5
1.6 Kepentingan Kajian	5
1.7 Limitasi Kajian	6
BAB 2 KAJIAN-KAJIAN LEPAS	
1.0 Pendahuluan	7
2.1 Pelbagai Perspektif Perkembangan Tentang Kerja Syif	7
2.1.1 Konsep Dan Takrif Kerja Syif	8
2.1.2 Kesan-Kesan Kerja Syif	11
2.2 Konsep Dan Takrif Prestasi Kerja	11
2.2.1 Kesan Kerja Syif Terhadapo Prestasi Kerja	12
2.3 Konsep Dan Takrif Produktiviti	13
2.3.1 Pengukuran Produktiviti	14
2.4 Konsep Dan Takrif Ketidakhadiran	15
2.4.1 Model Ketidakhadiran	15
2.4.2 Sebab Ketidakhadiran	16
2.4.3 Pengukuran Ketidakhadiran	17
2.4.3.1 Pelarian Diri	18
2.4.3.2 Penarikan Diri	18
2.4.3.3 Pengalaman Atau Ilmu Pengetahuan	18
2.5 Kesan Sistem Kerja Syif Malam Terhadap Produktiviti dan Ketidakhadiran Pekerja	18
2.6 Kerangka Konseptual	20
BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	
3.0 Pendahuluan	21
3.1 Organisasi	21
3.2 Rekabentuk Kajian	21
3.2.1 Pembolehubah Tidak Bersandar	

3.2.2	Pembolehubah Bersandar	21
3.2.3	Populasi Kajian	22
3.2.4	Sampel Kajian	22
3.3	Instrumen Kajian	22
3.3.1	Borang Soal Selidik	22
3.3.2	Kajian Rintis	23
3.4	Prosedur Pengumpulan Data	24
3.5	Prosedur Analisis Data	24
3.5.1	Statistik Deskriptif	24
3.5.1.1	Bahagian A : Ciri – ciri Demografi	24
3.5.1.2	Bahagian B : Persepsi Umum Mengenai Sistem Kerja Syif	24
3.5.2	Statistik Inferensi	25
3.5.2.1	Bahagian C dan Bahagian D : Mengenai Perkaitan	25
3.5.2.2	Antara Sistem Kerja Syif (Pagi, Petang, Malam) Dengan <i>Perceived</i> Produktiviti dan <i>Perceived</i> Ketidakhadiran	25

BAB 4 HASIL DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	26
4.1	Ciri – ciri Demografi Responden	26
4.1.1	Jantina	26
4.1.2	Usia	27
4.1.3	Bangsa	27
4.1.4	Tempoh Perkhidmatan	27
4.2	Persepsi Responden Terhadap Kerja Syif	27
4.2.1	Alasan Untuk Kerja Syif	27
4.2.2	Jadual Bekerja Yang Disukai Oleh Responden	28
4.2.3	Untuk Sistem Penjadualan Kerja Syif	28
4.2.4	Persepsi Responden Mengenai Kesihatan	28
4.3	Persepsi Responden Terhadap <i>Perceived</i> Produktiviti	29
4.3.1	Persepsi Responden Terhadap Sistem Kerja Syif Yang Diamalkan	29
4.3.2	Persepsi Mengenai Terhadap Produktiviti Syif Pagi Adalah Tinggi	29
4.3.3	Produktiviti Yang Ditetapkan Oleh Organisasi Dapat Dicapai Ketika Bekerja Di Syif Pagi	30
4.4	Persepsi Responden Terhadap <i>Perceived</i> Ketidakhadiran	30
4.4.1	Persepsi Responden Mengenai Kehadiran Penuh Sepanjang Tahun	30
4.4.2	Persepsi Responden Mengenai Selalu Hilang Dari Tempat Kerja	31
4.4.3	Persepsi Responden Mengenai Rekod Kehadiran Yang Baik	31
4.4.4	Persepsi Responden Mengenai Kadar Cuti Sakit Yang Tinggi	31
4.5	Perkaitan Antara Perkaitan Sistem Kerja Syif (Pagi, Petang, Malam) Dengan <i>Perceived</i> Produktiviti	32
4.6	Perkaitan Antara Perkaitan Sistem Kerja Syif (Pagi, Petang, Malam) Dengan <i>Perceived</i> Ketidakhadiran	34

4.7	Perbincangan	45
4.7.1	Perkaitan Yang Signifikan Di Atas Sistem Kerja SyiF (Pagi, Petang, Malam) Dengan <i>Perceived</i> produktiviti	35
4.7.2	Perkaitan Yang Signifikan Di Atas Sistem Kerja Syif (Pagi, Petang, Malam) Dengan <i>Perceived</i> ketidakhadiran	35
		37
BAB 5 RUMUSAN DAN CADANGAN		
5.0	Pengenalan	39
5.1	Rumusan Kajian	39
5.2	Kesimpulan	40
5.3	Cadangan	40
5.3.1	Peranan Kerajaan	40
5.3.2	Peranan Organisasi	41
5.3.2.1	Pengambilan dan Pemilihan Pekerj	41
5.3.2.2	Penjadualan Sistem syif	41
5.3.2.3	Suasana Tempat Kerja	41
5.4	Peranan Individu	42
5.5	Memperbaiki Produktiviti Dalam Operasi Syif	42
5.6	Memperbaiki Ketidakhadiran	43
5.7	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	44
BIBLIOGRAFI		45
LAMPIRAN		
	Lampiran 1	49
	Lampiran 2	57

SENARAI GAMBARAJAH

Carta aliran 1 Ciri-ciri sistem syif	9
Rajah 2 Perhubungan produktiviti dengan input dan output	13
Rajah 3 Model kehadiran pekerja	17
Rajah 4 Kerangka konseptual	20

SENARAI JADUAL

Jadual 1	4
Jadual kerja syif untuk Northport (Malaysia) Bhd yang terlibat dalam tiga syif	
Jadual 2	10
Contoh sistem kerja syif untuk lima hari bekerja dalam seminggu	
Jadual 3	11
Sifat tentang penyusunan syif	
Jadual 4	24
Percubaan kebolehpercayaan	
Jadual 5	25
Kolerasi pearson, nilai r dan perkaitan	
Jadual 6	26
Jantina responden	
Jadual 7	26-27
Usia responden	
Jadual 8	27
Bangsa responden	
Jadual 9	27
Tempoh perkhidmatan responden	
Jadual 10	28
Persepsi responden mengenai alatan yang disediakan untuk kerja syif	
Jadual 11	28
Persepsi responden dalam memilih waktu kerja	
Jadual 12	29
Persepsi responden mengenai kesihatan	
Jadual 13	29
Persepsi responden terhadap sistem kerja syif yang diamalkan	
Jadual 14	29-30
Persepsi responden mengenai tahap produktiviti tinggi	

Jadual 15	30
Persepsi responden mengenai produktiviti yang ditetapkan oleh organisasi yang dapat dicapai	
Jadual 16	30-31
Persepsi responden mengenai kchadiran penuh sepanjang tahun	
Jadual 17	31
Persepsi responden mengenai selalu hilang di tempat kerja	
Jadual 18	31
Persepsi responden mengenai rekod kehadiran yang baik	
Jadual 19	32
Persepsi responden mengenai kadar cuti sakit yang tinggi	
Jadual 20	32
Persepsi responden mengenai selalu ponteng kerja semasa bertugas	
Jadual 21	33
Perkaitan yang signifikan sistem kerja syif pagi dengan <i>perceived</i> produktiviti	
Jadual 22	33
Perkaitan yang signifikan sistem kerja syif petang dengan <i>perceived</i> produktiviti	
Jadual 23	33
Perkaitan yang signifikan sistem kerja syif malam dengan <i>perceived</i> produktiviti	
Jadual 24	34
Perkaitan yang signifikan sistem kerja syif pagi dengan <i>perceived</i> ketidakhadiran	
Jadual 25	34
Perkaitan yang signifikan sistem kerja syif petang dengan <i>perceived</i> ketidakhadiran	
Jadual 26	35
Perkaitan yang signifikan sistem kerja syif malam dengan <i>perceived</i> ketidakhadiran	

ABSTRAK

REKABENTUK SISTEM KERJA SYIF DAN PRESTASI KERJA, PEKERJA TERMINAL EQUIPMENT OPERATOR

NURUL HUSNA BINTI OMAR

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji perkaitan rekabentuk sistem kerja syif dengan prestasi kerja, Terminal Equipment Operator (TEO) di Northport (Malaysia) Bhd di Pelabuhan Klang. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti perkaitan yang wujud antara tiga peringkat syif iaitu syif pagi, syif petang dan syif malam dengan *perceived* produktiviti dan *perceived* ketidakhadiran. Populasi dalam kajian ini ialah seramai 460 orang TEO. Oleh itu, 80 orang telah dipilih secara rawak untuk dijadikan sampel dalam kajian ini. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk pertuasan dan frekuensi manakala menggunakan statistik inferensi untuk korelasi pearson. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan di antara sistem syif kerja(pagi, petang, malam) terhadap *perceived* produktiviti. Terdapat juga perkaitan yang signifikan di antara sistem syif kerja (pagi, petang, malam) terhadap *perceived* ketidakhadiran TEO. Kesimpulanya, sistem kerja syif yang diamalkan oleh organisasi mempengaruhi prestasi kerja. Cadangan yang telah dikemukakan oleh pengkaji diharap dapat meningkatkan lagi prestasi kerja TEO di Northport (Malaysia) Bhd.

ABSTRACT

WORK-SHIFT SYSTEMS DESIGN AND JOB PERFORMANCE OF TERMINAL EQUIPMENT OPERATOR (TEO)

NURUL HUSNA BINTI OMAR

This research was carried out to study the work shift systems design and job performance TEO in Northport (Malaysia) Bhd at Port Klang. The objectives of this research are to determine the relationship between work shift design with perceived productivity and perceived absenteeism. Population of this study are 460 TEO's. 80 TEO's were selected randomly for the sample of this research. Data was analysed by using descriptive statistics for percentage and frequency, and inferential statistic for Pearson correlation. The findings showed significant relationship between work shift design (morning, afternoon, night) and perceived productivity. There is also a significant relationship between work shift design (morning, afternoon, night) and perceived absenteeism. In conclusion, work shift design practiced in this organization does correlate with job performance of the TEO's. Suggestions put toward for further improvement of TEO's productivity at Northport (Malaysia) Bhd.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Era globalisasi, dunia tanpa sempadan memulakan segala – segalanya. Kemajuan sains dan teknologi dalam industri perusahaan atau pengeluaran menyebabkan berlakunya perubahan terhadap reka bentuk dan kaedah kerja. Segalanya bermula apabila wujudnya pasaran secara global di mana berlakunya persaingan yang sengit di antara negara-negara maju seperti negara-negara di Amerika Syarikat. Dalam meningkatkan produktiviti dan kualiti barang yang dihasilkan, kuasa besar dunia mula beralih ke arah dunia-dunia ketiga. Ini bertujuan untuk menurunkan kos pengeluaran kerana kos buruh yang rendah boleh diperolehi di dalam negara – negara yang sedang membangun seperti Malaysia. Matlamat utama, dalam menghasilkan sesuatu barang tersebut kualiti dan kuantiti barang yang dihasilkan adalah sama tetapi kos buruh dapat dikurangkan (Hayes 1985).

Selaras dengan kedudukan ekonomi Malaysia yang kukuh, ramai pelabur asing berminat untuk melabur dalam industri perusahaan dan pengeluaran. Tarikan utama ialah mudah untuk mendapatkan bekalan bahan mentah yang murah serta bekalan tenaga buruh yang banyak. Bermulalah era perubahan masa bekerja yang pada asalnya 8 pagi – 4 petang atau 9 pagi – 5 petang, dari Isnin hingga Sabtu kepada sistem kerja syif. Dahulunya bekerja hanya di siang hari kini beralih kepada sistem kerja mengikut syif iaitu: pagi, petang dan malam. Tercetusnya idea Wawasan 2020 pada 1992 menjadikan industri perusahaan dan pengeluaran sebagai industri utama Malaysia. Perkembangan yang mendadak terhadap sistem kerja syif dalam membangunkan sistem kerja, seolah-olah ia merupakan satu perkara yang penting untuk dekad akan datang.

Kebolehsaingan dan produktiviti yang tinggi menjadi matlamat kebanyakan organisasi. Jalan penyelesaiannya, sistem kerja syif digunakan bagi memastikan penghasilan kuantiti barang bagi memenuhi permintaan pasaran dunia yang global. Sistem kerja syif boleh didefinisikan sebagai sistem kerja yang berubah dari satu pekerja kepada pekerja yang lain, menggantikan tempat pekerja sebelumnya dengan melakukan kerja yang sama di tempat yang sama (Kogi 198).

Keperluan sistem kerja syif adalah bagi menyempurnakan operasi supaya dapat mengurangkan kos unit pengeluaran. Pada tahun 1970an, beberapa jenis kerja syif telah diperkenalkan. 20% daripada sektor perindustrian menggunakan sistem tersebut untuk meningkatkan produktiviti organisasi (Folkard and Monk, 1979).

Kemudian keadaan ini berubah kepada 25% pada tahun 1980an (Schultz dan schultz, 1986).

Menurut Tasto dan Coligan (1997), terdapat 150 jenis jadual syif berbeza untuk penyelamat api di Amerika Syarikat. Manakala menurut Knauth et al menganalisis bahawa terdapat 120 jenis sistem syif digunakan oleh pasukan polis di Jerman. Ianya bergantung kepada kesesuaian penggunaan serta kebolehgungan sistem tersebut di sesebuah organisasi bagi meningkatkan prestasi kerja.

Namun begitu, menurut kebanyakan pengkaji sistem syif menyatakan bahawa sistem kerja syif banyak mendatangkan kemudarat kepada kemaslahatan pekerja. Ini kerana ia menganggu waktu normal manusia berehat serta melanggar hukum alam manusia (Michelson, 1987). Kesan tahap kesihatan yang buruk akan berlaku terutama mereka yang bekerja pada syif malam (Rutenfranz et al, 1977). Akibatnya, prestasi pekerja akan terjejas. Lantaran itu, daya produktiviti, masalah, ketidakhadiran yang tinggi serta masalah kesihatan menjadi topik perbincangan utama pengkaji sistem syif (Kodak, 1983).

1.2 Penyataan Masalah

Sistem syif memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi dalam mencapai matlamatnya. Sistem syif membantu meningkatkan produktiviti organisasi. Kajian lepas menyokong jadual sistem kerja syif yang efektif di negara membangun akan menawarkan tahap produktiviti yang efektif. Di samping itu, penjadualan sistem kerja yang efektif juga mengekalkan kesihatan dan keselamatan pekerja di mana mereka dapat mencapai tahap kepuasan kerja yang membanggakan.

Namun begitu, kerja syif yang tidak sesuai akan menyebabkan kadar prestasi pekerja rendah. Ianya berpunca apabila bekerja pada waktu malam di mana melawan hukum alam badan manusia (Kogi, 1985). Masalah kesihatan muncul dan mengakibatkan kadar ketidakhadiran yang tinggi di kalangan pekerja syif tersebut. Kadar keefektifan dan kecekapan pekerja syif akan menurun.

Northport (Malaysia) Bhd merupakan syarikat yang menyediakan perkhidmatan pelabuhan di Pelabuhan Klang, semestinya mengambil kira kepentingan pekerja di bahagian peroperasian di mana semua pekerja di bahagian tersebut terlibat dalam sistem kerja syif. Kajian perlulah dilakukan di dalam Malaysia bagi melihat perkaitan kerja syif terhadap prestasi kerja yang wujud. Sekaligus dapat mengenalpasti kelemahan sisten kerja syif ini.

Memandangkan kesan sistem kerja syif terhadap pekerja mampu mengganggugat peroperasian organisasi dalam jangka masa panjang, maka adalah perlu mengkaji adakah terdapat perkaitan sistem kerja syif yang mempunyai tiga peringkat (pagi, petang, malam) terhadap prestasi kerja? Adakah terdapat perkaitan sistem kerja syif (pagi, petang, malam) terhadap tahap produktiviti pekerja? Adakah terdapat perkaitan sistem kerja syif (pagi, petang, malam) terhadap ketidakhadiran pekerja?

1.3 Objektif Kajian

Umumnya kajian ini dijalankan adalah untuk melihat perkaitan sistem kerja syif dengan prestasi kerja, *Terminal Equipment Operator* (TEO) di Northport (Malaysia) Bhd.

Objektif khusus

- 1 Terdapat perkaitan sistem kerja syif (pagi, petang, malam) dengan *perceived produktiviti kerja*.
- 2 Terdapat perkaitan sistem kerja syif (pagi, petang, malam) dengan *perceived ketidakhadiran pekerja*.

1.4 Soalan Kajian

1. Adakah terdapat perkaitan antara sistem syif dengan kebolehan mencapai tahap produktiviti yang ditetapkan?
2. Adakah terdapat perkaitan antara sistem syif dengan persepsi pekerja terhadap produktiviti sendiri?
3. Adakah terdapat perkaitan antara sistem syif dengan cuti sakit?
4. Adakah terdapat perkaitan antara sistem syif dengan ponteng kerja/ hilang dari tempat kerja?

1.5 Hipotesis Kajian

- H_a 1: Terdapat perkaitan yang signifikan di atas sistem syif (pagi, petang, malam) dengan *perceived* kepada produktiviti kerja.
- H_a 2: Terdapat perkaitan yang signifikan di atas sistem syif (pagi, petang, malam) dengan *perceived* ketidakhadiran pekerja.

1.6 Definisi Istilah

1.6.1 Sistem Kerja Syif

Konseptual

Menurut Tepas (1985), sistem kerja syif merupakan suatu sistem mengenai masa bekerja yang sepanjang mengikut waktu yang telah ditetapkan iaitu sepanjang 8 jam (0800-1700) pada masa hari. Namun terdapat juga kerja syif yang dijalankan bertentangan dengan peraturan tersebut dengan wujudnya syif malam dan syif yang berubah-ubah. Ia terbahagi kepada tiga peringkat iaitu : syif pagi, syif petang dan syif malam.

Operasional

Dalam kajian ini sistem syif yang dimaksudkan ialah sistem kerja syif yang berubah-ubah. Pekerja di bahagian peroperasian akan bekerja mengikut rutin yang telah ditetapkan melalui tiga peringkat iaitu kadangkala syif pagi, kadangkala syif petang dan kadangkala syif malam.

1.6.2 Jadual Syif

Konseptual

Menurut Rosa & Colligan (1997) mendefinisikan jadual kerja sebagai jadual kerja yang dibuat di luar waktu pejabat mengikut masa-masa yang tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Kamus Inggeris Melayu Oxford Fajar Advanced Learner oleh Fajar Bakti telah mendefinisikan sebagai satu jadual yang digunakan oleh pekerja yang terlibat dalam sistem giliran syif bekerja pada tempoh masa yang telah ditetapkan.

Operasional

Secara operasinya, jadual syif yang di maksudkan (mengikut jadual kerja di organisasi yang dikaji) ialah:

Jadual 1: Jadual syif untuk Northport (Malaysia) Bhd

Tempoh masa	Peringkat kerja syif
8.00 pagi – 4.00 petang	Pagi
4.00 petang – 12.00 tgh malam	Petang
12.00 tengah malam – 8.00 pagi	malam

1.6.3 Prestasi Kerja

Konseptual

Menurut Dunnette dan Hough (1990), prestasi kerja ditakrifkan sebagai hasil atau pencapaian yang diperolehi oleh seseorang pekerja kepada kerja yang telah dilakukan. Bernadin dan Russell (1993) menyatakan bahawa prestasi kerja didefinisikan sebagai rekod hasil sesuatu fungsi kerja ataupun sebarang aktiviti kerja yang spesifik dalam satu jangkamasa yang tertentu dan bukan ciri individu pekerja.

Operasional

Prestasi kerja dalam kajian ini merujuk kepada kualiti dan kuantiti kerja yang telah dilakukan oleh pekerja di bahagian peroperasian bagi memenuhi piawaian yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui sistem kerja syif yang terdiri dari tiga peringkat iaitu : syif pagi, syif petang, syif malam. Prestasi dinilai merujuk kepada persepsi pekerja tersebut terhadap produktiviti diri sendiri (perceived work productivity) yang dihasilkan dan melihat kepada masalah ketidakhadiran pekerja bahagian peroperasian. Masalah ketidakhadiran boleh dikaji dari segi hilang dari tempat kerja, kadar cuti sakit yang tinggi serta ponteng kerja semasa sedang bertugas.

1.6.4 *Perceived* Produktiviti Kerja

Konseptual

Menurut Parki (1996), produktiviti adalah pengukuran jumlah keluaran yang dihasilkan setiap unit input yang telah digunakan untuk kos pengeluaran. Manakala *perceived* produktiviti adalah persepsi pekerja terhadap produktiviti mereka sendiri. Manakala menurut Kamus Inggeris - Melayu Oxford Fajar Advanced Learner oleh Fajar Bakti ia merupakan satu keupayaan untuk menghasilkan suatu produk.

Operasional

Dari sudut operasi ia merujuk kepada suatu pengukuran tahap pencapaian pekerja kepada organisasi supaya mencapai sasaran yang telah dibuat di organisasi. Ianya merujuk kepada elemen input untuk diukur. Elemen-elemen tersebut ialah: peralatan yang mencukupi, arahan yang diterima adalah jelas, upah dan gaji adalah setimpal, keadaan tempat kerja, motivasi, teamwork, suka, bosan, rehat, malas dan tahap produktiviti.

1.6.5 *Perceived* Ketidakhadiran Pekerja

Konseptual

Ketidakhadiran merujuk kepada undang-undang sosial dan pengurusan personnel. Ia menerangkan tidak menghadirkan diri ke tempat kerja, bertindak memotong waktu bekerja individu itu sendiri tanpa sebarang paksaan.(Guinchard.R 1998)

Operasional

Dari segi operasi pula ianya merujuk kepada empat kemungkinan. Antara kemungkinannya ialah: hilang dari tempat kerja, kadar cuti sakit yang tinggi serta ponteng kerja semasa sedang bertugas.

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini adalah signifikan kepada organisasi pelabuhan dalam menentukan sistem syif yang yang terdiri daripada tiga peringkat iaitu: pagi, petang, malam dalam melihat samada ia mempengaruhi prestasi kerja: *Terminal Equipment Operator* (TEO) dalam industri pelabuhan tersebut. Sistem syif di organisasi tersebut digunakan bagi memastikan kerja pemunggahan barang dari kapal ke gudang “*loading-unloading*” berjalan lancar tanpa mengira masa. Ia merupakan satu daripada usaha yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk meningkatkan produktiviti organisasi dan secara tidak langsung meningkatkan prestasi pekerja.

Kajian ini juga penting kepada organisasi pelabuhan tersebut kerana ia akan mengenalpasti faktor dan perkaitan peringkat syif dalam menilai sistem kerja syif. Ia akan menambah pengetahuan organisasi tersebut menentukan prestasi kerja

pekerja bahagian peroperasian. Kajian ini dijalankan kerana tiada kajian seperti ini pernah dilakukan di dalam industri perkapalan sehubungan dengan sistem syif.

Hasil ini akan menjadi suatu rujukan yang penting pada organisasi nanti bagi mengetahui sejauhmana keberkesanan sistem syif (pagi, petang, malam) terhadap prestasi kerja: pekerja bahagian peroperasian. Ia juga membolehkan organisasi mengambil langkah yang sesuai untuk meningkatkan prestasi pekerja dengan kadar yang optimum. Kajian ini perlu bagi mengkaji kadar produktiviti dan ketidakhadiran pekerja.

1.8 Limitasi Kajian

Kajian ini hanya terhad kepada prestasi kerja, *perceived work productivity* dan *perceived* ketidakhadiran. Kajian ini melibatkan sebuah organisasi dalam industri pelabuhan utama Malaysia di Northport (Malaysia) Bhd, Pelabuhan Klang, Selangor. Oleh itu, tiada perbandingan dibuat antara pelabuhan tersebut dengan pelabuhan yang lain.. Kajian ini juga bergantung kepada keikhlasan dan kejujuran responden yang dipilih sebagai sampel kajian untuk borang kajiselidik.

Skop kajian ini hanya memberi tumpuan kepada pekerja bahagian peroperasian iaitu *Terminal Equipment Operator* (TEO) yang terlibat dalam sistem syif pagi, petang dan malam. Dalam menilai sistem syif, faktor peringkat syif telah diambil kira. Selain itu, prestasi pekerja dinilai dari sudut produktiviti dan juga masalah ketidakhadiran pekerja.

Responden yang dipilih dalam menjalankan kajian ini hanya melibatkan pekerja dibahagian peroperasian iaitu *Terminal Equipment Operator* (TEO). Kumpulan atau jabatan lain tidak diambil kira. Oleh itu, kajian ini terbatas kepada pekerja dibahagian peroperasian, faktor peringkat syif dan organisasi dalam industri pelabuhan bagi melihat kesan sistem syif pada prestasi kerja pekerja di bahagian peroperasian di organisasi tersebut.

BAB 2

KAJIAN LEPAS

2.0 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan kajian-kajian lepas berhubungkait dengan kajian ini. Maklumat tersebut penting sebagai panduan dalam proses kajian ini.

2.1 Perspektif Perkembangan Tentang Kerja Syif

Bermulanya perkembangan sistem syif pada tahun 1879, Thomas Edison mencipta mentol. Ia membenarkan tugas dalam dijalankan di malam hari selama 24 jam beroperasi.

Kerja syif bukan satu fenomena yang asing. Perkembangan sejarah dapat dilihat pada sekumpulan normad di mana mereka memerlukan penjagaan dan pengembala sentiasa berjaga di waktu malam untuk menjaga khemah dan ternakan mereka berada di dalam keadaan yang selamat. Kemudian beralih kepada bidang komunikasi dan pengangkutan terutama menghantar surat di waktu malam, pelayaran dan sebagainya. Kerja syif juga penting dalam memainkan peranan kepada pekerja di sektor keselamatan dan perundangan, kilang roti dan hospital kerana semua perkhidmatan dan kemudahan ini memerlukan liputan round-the-clock untuk memperkembangkan masyarakat pada masa itu.

Sewaktu *middle ages* perkembangan syif terganggu akibat perpecahan populasi bandar ke dalam masyarakat luar bandar. Ini mengurangkan keperluan perdagangan dan mereka hanya perlu menjalankan aktiviti perdagangan pada waktu biasa sahaja.

Pada zaman *ranaissance*, perdagangan menjadi penting dan penggunaan kerja syif semakin meluas kepada sektor pengangkutan penumpang dan bahan perdagangan. Perkembangan kebudayaan juga telah berlaku pada masa itu menyebabkan kesedaran orang ramai akan kepentingan masa. Oleh itu, kecekapan dan produktiviti penggunaan masa menjadi keutamaan sekaligus menjadi bahagian yang penting dalam penggunaan masa.

Revolusi perindustrian dan revolusi perbandaran merupakan satu rahmat besar bagi kerja syif. Gas dan lampu elektrik membuat kerja syif dapat dicapai dan kebanyakan kilang mengambil kesempatan serta kelebihan tersebut menjalankan pemprosesan secara berterusan untuk menghasilkan output yang lebih menguntungkan. Tambahan pula, tekanan sosial yang memaksa kilang mengurangkan panjang masa bekerja hari selama 12-16 jam telah menyebabkan

kemasukkan pekerja yang ramai dan kebanyakan pekerja tersebut telah terdedah kepada syif yang berbeza.

Penciptaan mentol dan sistem janakuasa untuk menjana tenaga telah membolehkan industri beroperasi untuk syif malam. Pada masa itu, sistem kerja syif telah berkembang hampir 1% setiap tahun sejak berlakunya Perang Dunia ke 2. Keadaan ini dapat dilihat di United States di mana semua operator pengeluaran lelaki dan wanita bertugas dalam sistem syif yang berubah pada jangka waktu tertentu.

Kerja syif bermula semenjak Perang Dunia pertama dan berkembang lagi pada Perang Dunia kedua telah menjadi satu cara hidup untuk kira-kira 25% daripada pekerja United States. Kos model pelengkap yang tinggi dan juga permintaan pasaran dunia telah menyebabkan industri terpaksa beroperasi pada jadual syif 24 jam. Dalam jadual tersebut, mereka telah beroperasi pada tiga peringkat syif iaitu syif pagi, petang dan malam.

2.1.1 Konsep dan Takrif Kerja Syif

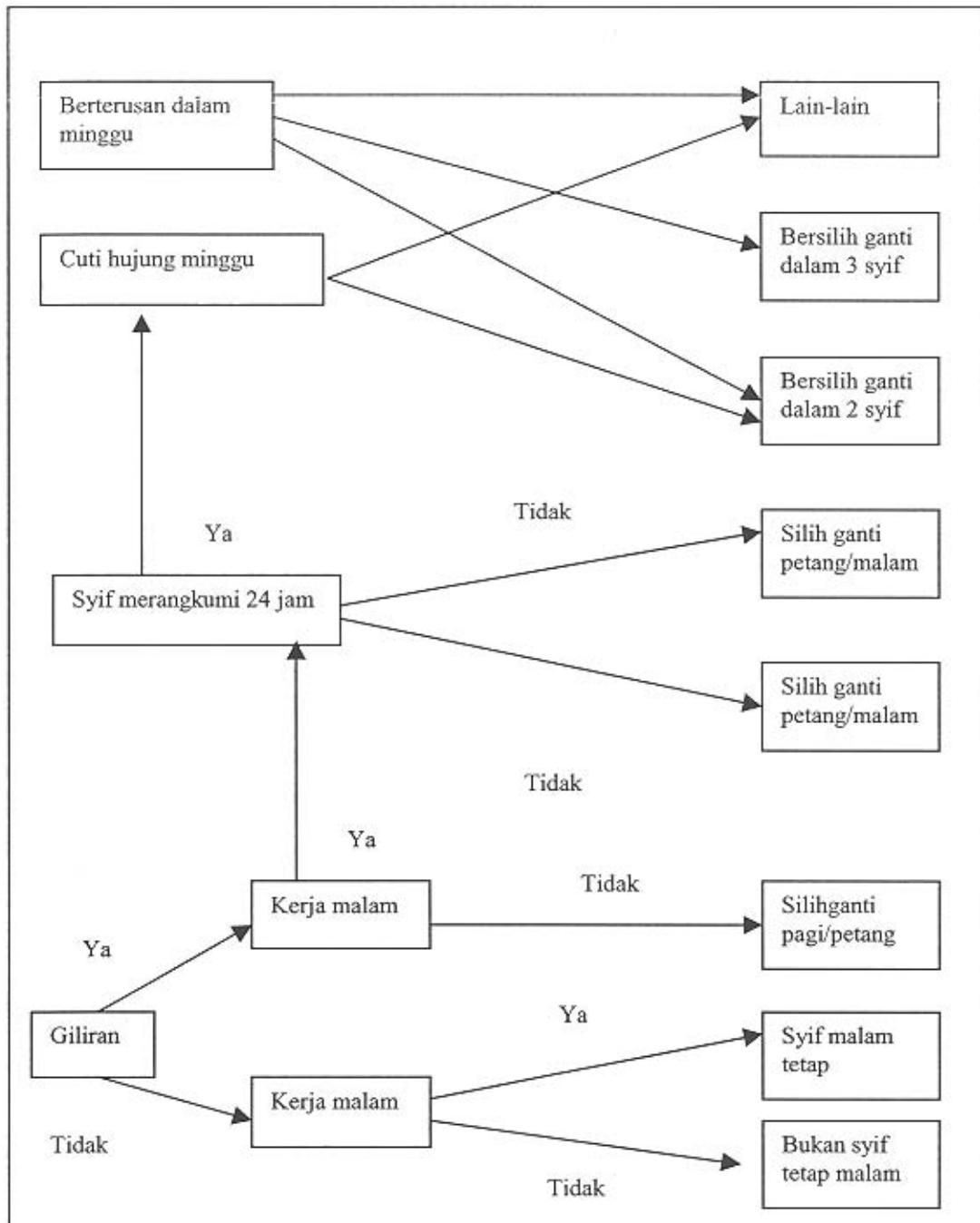
Kerja syif adalah berbeza dengan kerja di waktu masa (8.00 pagi – 5.00 petang). Kerja syif lebih dikenali sebagai memerlukan kerja di waktu malam atau di awal pagi, terdiri dari berbagai syif melibatkan satu atau dua kumpulan yang bekerja berturut-turut pada waktu yang berbeza di tempat yang sama. Biasanya jumlah waktu kerja merangkumi 24 jam sehari tanpa henti atau tidak bersambung untuk kurang dari 24 jam sehari.

Sistem kerja syif ini dikatakan bermula apabila berlakunya revolusi perindustrian, di mana masa yang panjang diperlukan dan direkabentuk bagi memenuhi kehendak majikan dalam memastikan dapat meneruskan peroperasian harian. Peroperasian yang digunakan selama 24 jam ini digunakan melalui dua peringkat iaitu selama 12 jam untuk satu syif atau tiga peringkat iaitu 8 jam untuk sehari.

Kebanyakan sistem syif yang digunakan pada hari ini menggunakan peraturan 8 jam sehari di mana 5 hari bekerja dalam satu minggu. Sistem ini telah mula diperkenalkan dalam lingkungan 1960-an.

Menurut Kogi (1985), terdapat beberapa bentuk yang berbeza dalam kepenggunaan sistem syif. 4 ciri yang telah dibincangkan iaitu:

- Adakah masa yang digunakan untuk satu syif dipanjangkan dalam masa yang sepatutnya untuk tidur?
- Adakah perlu bekerja sepanjang 7 hari seminggu atau ia termasuk hari cuti seperti cuti hujung minggu?
- Bilangan syif yang harus dibahagikan dalam sehari untuk bekerja?
- Adakah TEO perlu bekerja secara berubah-ubah atau bekerja dalam masa yang ditetapkan?



Carta aliran 1: Ciri-ciri sistem syif

Sumber: Introduction to the problem of shiftwork By K.Kogi (1985) in S.Folkard and T.H.Monk (eds). Hours at Work: reproduction by permission of John Wiley and Sons Limited

Jadual 2 : Contoh sistem kerja syif untuk lima hari bekerja dalam seminggu

Sistem	Bekerja	Cuti	Urutan Syif
Syif pagi (tetap)	5	2	1-1-1-1-1-0-0,1-1-1-1-1-0-0,
Syif petang (tetap)	5	2	2-2-2-2-2-0-0,2-2-2-2-2-0-0.,
Syif malam (tetap)	5	2	3-3-3-3-3-0-0,3-3-3-3-3-0-0,
Giliran	Bekerja	Cuti	Urutan Syif
Bersilih ganti Pagi- petang	10	4	1-1-1-1-1-0-0,2-2-2-2-2-0-0.,
Bersilih ganti Pagi-malam	10	4	1-1-1-1-1-0-0,3-3-3-3-3-0-0.,
Bersilih ganti Pagi-petang-malam	15	6	1-1-1-1-1-0-0, 2-2-2-2-2-0-0,..., 3-3-3-3-3- 0-0(forward rotation) atau 1-1-1-1-1-0-0,3-3-3-3-3-0-0, 2-2-2-2-2-0-0 (backward rotation)
Petunjuk			
1 = syif pagi	2 = syif petang	3 = syif malam	

Jadual 3 : Sifat-sifat tentang penyusunan syif.

Cycle length	$C = W+F$
Free days per year	$D=365 (W+F)$
Number of days worked	$R=C=W+F$
Before the same set of shifts	If $(W+F)$ is multiple of 7 $R=7(W+F)$
Re-occurs on the same days of the week	If $(W+F)$ is not a multiple of 7

Petunjuk: W = number of work days F = number of free days

2.1.2 Kesan – kesan Kerja Syif

Menurut Fish kebanyakkan kajian menunjukkan kesan negatif kerja syif ialah gangguan tidur, gangguan gastrointestinal dan kemungkinan juga penyakit jantung. Menurut beliau, kebanyakkan mereka yang bertugas dalam syif bukan sahaja kekurangan tidur tetapi mereka juga mengalami masalah kekurangan kualiti untuk tidur berbanding dengan yang bertugas dalam kerja harian. Natijahnya, pekerja tidak dapat menumpukan perhatian semasa bertugas, kurang bersemangat serta akan meningkatkan kadar kemalangan berlaku.

Kebanyakan yang bekerja sepanjang hari atau mula bertugas pada pukul 6.00 petang, kesihatan mereka kemungkinan besar akan terganggu. Ini adalah disebabkan jangka masa di antara 3.00 hingga 5.00 petang dikenali sebagai *circadian low* di mana pada masa ini manusia kurang bersemangat, mengantuk serta akan sentiasa melakukan kesilapan secara tidak langsung meningkatkan kadar kemalangan. Menurut Doktor Fish juga kesan kerja syif terhadap kesihatan dan keselamatan masih perlu dikaji secara mendalam supaya tindakan yang segera dapat diambil.

2.2 Konsep dan Takrif Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi satu elemen penting dalam organisasi. Ini penting bagi memastikan organisasi mencapai standard yang telah ditetapkan. Prestasi seorang *Terminal Equipment Operator (TEO)* boleh diukur dari segi produktiviti individu tersebut. Menurut Campbell & Pritchards (1998) prestasi sentiasa mempunyai perkaitan dengan kemampuan dan motivasi individu.

Manakala, menurut Mohd Yusof (1996) bahawa prestasi kerja boleh dilihat dari aspek disiplin bekerja, kehadiran kerja, kualiti kerja yang dihasilkan, kesanggupan menerima tugas di luar rutin dan ketepatan waktu bekerja. Satu kajian pernah dijalankan ke atas prestasi operator pengeluaran yang dilakukan oleh penyelidik seperti Levine, Foory & Ash (1997), Mount (1984), dan Steel & Ovaile (1984) telah menggunakan kaedah penilaian tersendiri bagi mengukur prestasi kerja