



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PUSING GANTI KERJA

Nur Aqmal Elfina binti Junit

HF
5549.5
J616
N974
2010

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2010

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred: A

JUDUL: PER SEP81 PEKERJA TERHADAP PU SING GANTI KERJA

SESI PENGAJIAN: 2009 / 2010

Saya NUR AQMAL ELFINA BT JUNIT
(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.

** 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:

KG. MERTAM,
98700 LIMBANG,
SARAWAK

Tarikh: 10 MEST 2010

Tarikh: 10 / 5 / 10

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 berkewenang dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.

Pengesahan Hasil Kerja Asal Pelajar



1000209867

Pengesahan Pelajar

Saya mengakui bahawa Projek Tahun Akhir bertajuk
“Persepsi Pekerja terhadap Pusing Ganti Kerja”
ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali
nukilan, petikan, huraian dan ringkasan yang
tiap-tiap satunya telah saya nyatakan sumbernya.

10 MEI 2010

(Tarikh serahan)

(Tandatangan Pelajar)
Nur Aqmal Elfina binti Junit
20542

TAJUK:
PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PUSING GANTI KERJA

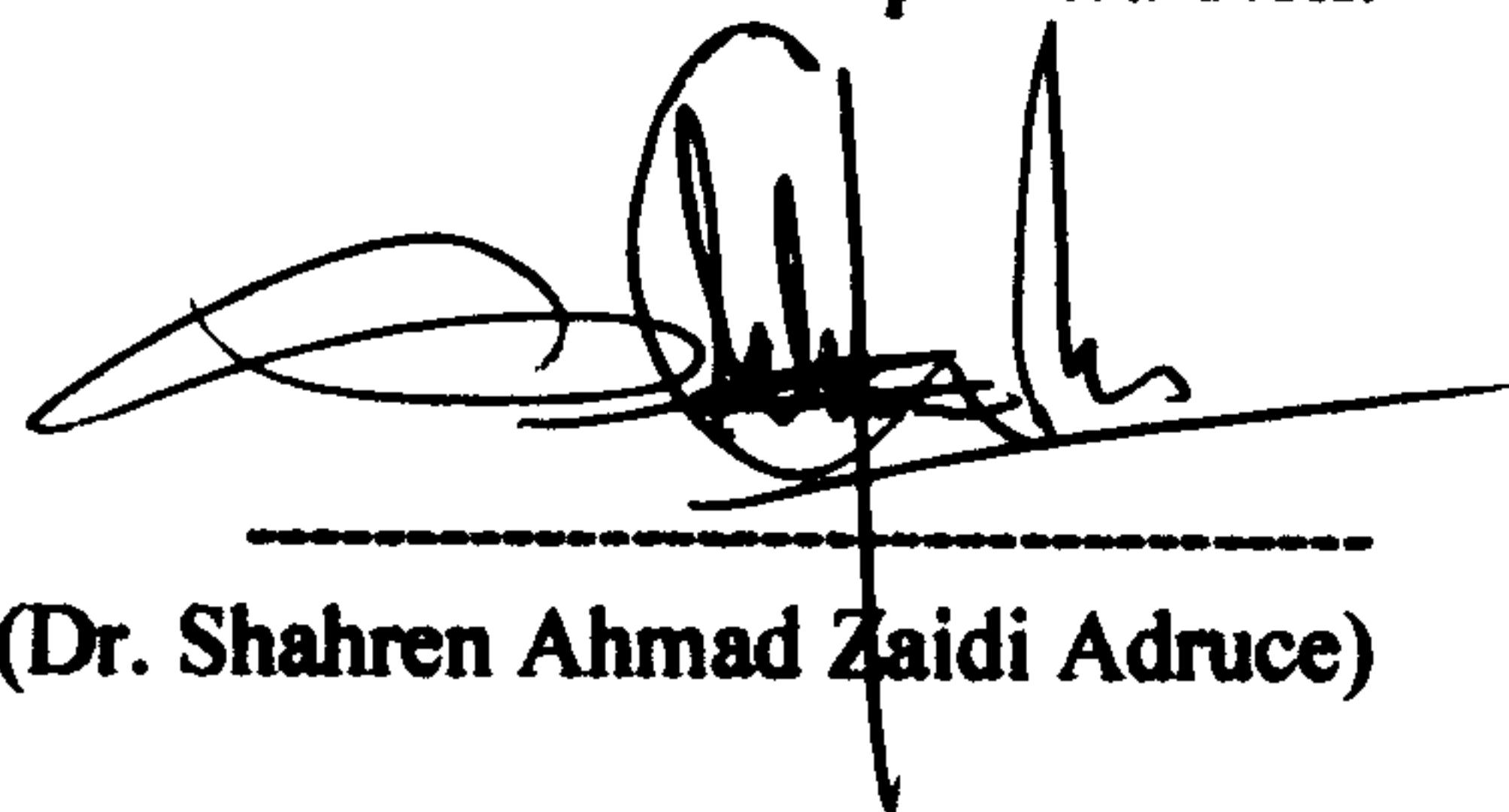
Nur Aqmal Elfina Binti Junit

**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
(2010)**

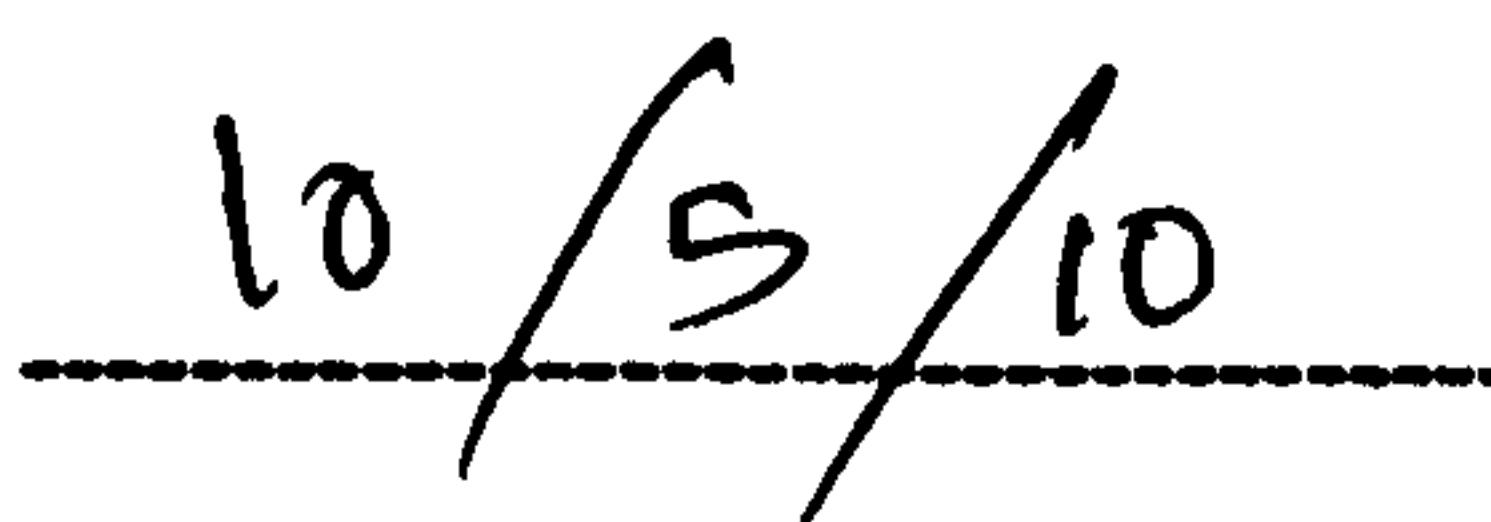
Projek bertajuk "Persepsi Pekerja terhadap Pusing Ganti Kerja" telah disediakan oleh Nur Aqmal Elfina binti Junit dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Dr. Shahren Ahmad Zaidi Adruce)

Tarikh:



Gred
A

PENGHARGAAN

DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PEMURAH LAGI MAHA PENYAYANG

Terlebih dahulu sepenuh kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Ilahi kerana dengan keizinan-Nya juga, saya telah berjaya menyiapkan Projek Tahun Akhir ini, yang bertajuk Persepsi Pekerja Terhadap Pusing Ganti Kerja.

Tidak dilupakan juga ucapan terima kasih ini saya tujukan khas buat penyelia saya, Dr. Shahren Ahmad Zaidi Adruce di atas segala tunjuk ajar beliau sepanjang menyiapkan kajian ini. Segala ilmu dan bimbingan yang beliau berikan amat saya hargai kerana tanpa panduan yang diberikan, mustahil untuk saya menyiapkan kajian ini.

Sokongan keluarga serta rakan-rakan juga merupakan pendorong utama saya dalam menyiapkan kajian ini. Kepada ayah dan ibu, Encik Junit Hj. Mohamat dan Puan Rambunai bt Asat, segala kata-kata nasihat dan dorongan yang diberikan akan diingat sebagai panduan hidup ini. Kata-kata semangat dan bantuan yang diberikan oleh mereka mendorong saya untuk berusaha dengan lebih gigih dalam menyiapkan kajian ini.

Selain itu, segala cadangan dan kritikan yang telah diberikan oleh penyelia, rakan-rakan dan keluarga amatlah saya hargai. Secara tidak langsung, membantu saya menjadi lebih kuat dalam menghadapi cabaran. Pihak-pihak yang terlibat telah banyak membantu saya dalam menyiapkan projek ini.

Akhir kata, sekali lagi saya ucapkan setinggi-tinggi terima kasih kepada pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu saya menyiapkan kajian ini. Segala bantuan dan dorongan akan diingat sampai bila-bila. InsyAllah.

SEKIAN, TERIMA KASIH.

ISI KANDUNGAN

Penghargaan	i
Isi Kandungan	ii-iv
Senarai Jadual	v
Senarai Gambar Rajah	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii

BAB 1 PENDAHULUAN MUKA SURAT

1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	2-3
1.2 Kenyataan Masalah	3-4
1.3 Objektif Kajian	
1.3.1 Objektif Umum	5
1.3.2 Objektif Khusus	5
1.4 Soalan Kajian	5
1.5 Definisi Istilah	
1.5.1 Persepsi	6
1.5.2 Pusing Ganti Kerja	6-7
1.6 Penutup	7

SOROTAN KAJIAN LEPAS

BAB 2

2.0 Pengenalan	8
2.1 Konsep Pusing Ganti Kerja	9-10
2.2 Teori-teori yang menyokong Pusing Ganti Kerja	
2.2.1 Teori Pembangunan Karier- Teori Greenhaus	11-13
2.2.2 Teori Motivasi- Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)	14-15
2.2.3 Model Pusing Ganti Kerja Mobley	16-17
2.3 Persepsi Pusing Ganti Kerja	18-20

2.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Pusing Ganti Kerja	21-22
2.4.1	Bayaran Gaji	
2.4.2	Persekutaran Kerja	
2.4.3	Bidang Kerja	
2.4.4	Demografik	
2.5	Kebaikan dan kelemahan pusing ganti kerja	22-25
2.5.1	Kebaikan	
2.5.2	Kelemahan	
2.6	Perlaksanaan Pusing Ganti Kerja	25-26
2.7	Penutup	26

BAB 3 METODOLOGI

3.0	Pengenalan	27
3.1	Kaedah Kajian	28-29
3.2	Persediaan	29-30
3.3	Informan Kajian	30-31
3.4	Alat-alat	31
3.5	Instrumen Kajian	31-33
3.6	Pengumpulan data	33-36
3.7	Analisis Data	37-38
3.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan kajian	39
	3.8.1 Kesahan	
	3.8.2 Kebolehpercayaan	
3.9	Penutup	39

BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	40
4.1	Analisis data kualitatif	41
4.2	Dapatan Utama	42
4.2.1	Kajian Demografi Informan	42
4.2.1.1	Kajian demografi informan A	42-44
4.2.1.2	Kajian demografi informan B	44-46

4.2.1.3	Kajian demografi informan C	47-48
4.2.1.4	Kajian demografi informan D	49-50
4.2.1.5	Kajian demografi informan E	51-52
4.2.2	Dapatan Kajian	53
4.2.2.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti kerja	53-58
4.2.2.2	Kesan-kesan pusing ganti kerja kepada pekerja	59-62
4.2.2.3	Strategi berkesan dalam melaksanakan pusing ganti kerja	63-65
4.3	Penutup	65
BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN		
5.0	Pengenalan	66
5.1	Perbincangan Dapatan Kajian	67-78
5.2	Ringkasan Kajian	79-80
5.3	Rumusan	80-81
5.4	Limitasi Kajian	81
5.4.1	Umum	81
5.4.2	Metodologi	81-82
5.5	Sumbangan Kajian	82
5.5.1	Teori	82
5.5.2	Metodologi	82
5.5.3	Pengamal Sumber Manusia	82-83
5.5.4	Organisasi	83
5.6	Cadangan kepada pengkaji akan datang	83-84
5.7	Penutup	84
Bibliografi		85-90
Lampiran		
Soalan temubual		91-96
Surat Kebenaran dari fakulti		97-99

SENARAI JADUAL

	Muka surat
Jadual 3.1	33
Jadual Penyiapan Untuk Melengkapkan Projek Tahun Akhir	
 Jadual 3.2	 36
Jadual Temubual bersama informan	
 Jadual 4.1	
Jadual latar belakang demografi informan	

SENARAI GAMBAR RAJAH

	Muka surat
Rajah 2.1 Peringkat pembangunan karier Greenhaus	11
Rajah 2.2 Teori dua faktor (Frederick Herzberg)	14
Rajah 2.3 Model Pusing Ganti Kerja Mobley	16
Rajah 4.1 Faktor-faktor yang mendorong dan menghalang kejayaan pusing ganti kerja	53
Rajah 4.2 Faktor-faktor yang mendorong kejayaan pusing ganti kerja	54
Rajah 4.3 Faktor-faktor yang menghalang kejayaan pusing ganti kerja	57
Rajah 4.4 Kesan positif dan negatif pusing ganti kerja kepada pekerja	59
Rajah 4.5 Kesan-kesan positif pusing ganti kerja terhadap pekerja	60
Rajah 4.6 Kesan-kesan negatif pusing ganti kerja terhadap pekerja	62
Rajah 4.7 Strategi berkesan dalam melaksanakan pusing ganti kerja	63

ABSTRAK

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PUSING GANTI KERJA

Nur Aqmal Elfina binti Junit

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji persepsi pekerja terhadap pusing ganti kerja yang diamalkan. Kajian ini dijalankan ke atas 5 orang informan yang dipilih iaitu pekerja dari Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Informan yang dipilih mempunyai pengalaman dalam amalan pusing ganti kerja dan berpengetahuan dalam membantu pengkaji menjawab setiap soalan kajian yang disediakan berdasarkan objektif kajian. Objektif kajian ini adalah untuk mengetahui dan mengenalpasti persepsi pekerja terhadap perlaksanaan pusing ganti kerja yang merangkumi pelbagai aspek iaitu faktor-faktor, kesan dan strategi berkesan dalam isu pusing ganti kerja. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif kerana ia dapat membantu dalam mendapatkan maklumat yang lebih terperinci lagi melalui temuduga separa struktur yang dijalankan. Analisis dokumentari juga digunakan dalam pengumpulan data untuk membantu pengkaji dalam menambahkan maklumat. Dapatan kajian yang diperolehi daripada informan melalui sesi temubual yang dijalankan telah membantu dalam mengenalpasti data-data dan maklumat yang diperlukan dalam kajian ini. Dapatan kajian merangkumi faktor kejayaan, faktor kegagalan, kesan positif dan negatif pusing ganti kerja serta strategi berkesan dalam melaksanakan amalan ini.

ABSTRACT

EMPLOYEES PERCEPTIONS TOWARD JOB ROTATION

Nur Aqmal Elfina binti Junit

This study was conducted to investigate employees' perception on job rotation. This study was conducted on 5 selected informants, who are employees of Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Selected informants have experience on job rotation and are knowledge able to assist the researcher answer the research questions. The objective of this study is to seek employees' perception on the implementation of job rotation which includes factors, the impact and effective strategies on issues related to job rotation. This study used qualitative methods to obtain detailed information. Semi-structure interview is used other than documentary analysis to collect data in this study. The findings obtained from the interview sessions help to uncover informants' perception on job rotation that includes the factors of success, failure factors, the positive and negative effects of job rotation and effective strategies in implementing this practice.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Bab 1 mengandungi enam bahagian. Bahagian pertama menerangkan mengenai penjelasan dan penerangan tentang latar belakang kajian ini. Seterusnya, bahagian kedua menjelaskan mengenai kenyataan masalah yang terdapat dalam kajian ini. Bahagian ketiga pula menerangkan mengenai objektif kajian ini dijalankan. Objektif ini terbahagi kepada dua bahagian iaitu objektif umum dan objektif khusus. Manakala dalam bahagian keempat pula mengandungi penjelasan mengenai soalan kajian yang bertujuan untuk menjawab persoalan dan masalah dalam kajian ini. Seterusnya, dalam bahagian kelima pula menerangkan mengenai definisi istilah. Bahagian ini mengambil beberapa istilah yang penting untuk dijelaskan dalam kajian ini. Bahagian keenam pula merupakan bahagian terakhir dalam bab 1 ini.

1.1 Latar Belakang Kajian

Pusing ganti kerja merupakan salah satu amalan yang dilakukan pada mana-mana organisasi. Pusing ganti kerja adalah salah satu teknik rekabentuk kerja, melibatkan perpindahan atau pergerakan mana-mana pekerja antara dua atau lebih kerja dalam cara yang terencana. Objektif pusing ganti kerja adalah untuk mendedahkan kepada para pekerja dengan pengalaman kerja yang berbeza dan meningkatkan tahap prestasi kerja. Edwards (2005, p. 74) dipetik dari Holle, S. F. (2005) menerangkan bahawa pusing ganti kerja sebagai proses penukaran seseorang dari satu kerja ke satu kerja untuk meningkatkan kemahiran pekerja dan nilai kepada organisasi. Isu ini selalu dikaitkan dengan kepuasan kerja dan komitmen pekerja terhadap kerja yang dilakukan. Pusing ganti kerja merupakan kadar pekerja yang meninggalkan organisasi dan boleh berlaku dalam dua bentuk iaitu secara sukarela atau paksaan. Pusing ganti kerja secara sukarela berlaku apabila pekerja mempunyai pilihan untuk kekal dalam organisasi tersebut namun telah mengambil keputusan untuk berpindah ke organisasi lain. Manakala pusing ganti kerja paksaan pula berlaku apabila pekerja diberhentikan atau atas sebab-sebab lain seperti sakit kronik, pemberhentian sementara, bersara atau pun mati (Leap dan Crino, 1993).

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pekerja mengenai isu pusing ganti kerja. Melalui persepsi tersebut pengkaji dapat mengetahui kesan pusing ganti kerja samada mendatangkan kebaikan atau kelemahan kepada organisasi atau pekerja itu sendiri. Di samping itu, pusing ganti kerja juga merupakan salah satu cara dalam membantu pembangunan karier pekerja. Hal ini kerana, isu pusing ganti kerja berkait rapat dengan kepuasan kerja kerana boleh memberi kesan kepada komitmen pekerja terhadap tugas yang mereka lalukan. Kepuasan kerja ialah emosi positif berdasarkan penilaian terhadap salah satu kerja dan pengalaman kerja (Locke, 1976). Menurut

Mobley (1978) menjelaskan bahawa terdapat perhubungan penting antara kepuasan kerja, tujuan untuk berhenti dan mencari kerja lain.

Pusing ganti kerja dapat memberi kesan kepada tahap kepuasan pekerja dan ini bergantung kepada perlaksanaannya samada sistematik atau tidak. Secara tidak langsung memberi kesan kepada komitmen pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas. Steers dan Porter (1983) menjelaskan bahawa definisi komitmen organisasi ada dua iaitu sebagai kelakuan atau sikap. Kelakuan bermaksud apabila pekerja komited kerana sangat sukar meninggalkan organisasi berdasarkan bayaran, hak milik dan faedah. Pendekatan sikap adalah lebih positif kerana pekerja mengenalpasti melalui organisasi dan objektifnya.

1.2 Kenyataan Masalah

Kajian lepas banyak banyak tertumpu kepada perkaitan hubungan antara kepuasan kerja dengan pusing ganti kerja. Menurut March dan Simon (1958), banyak pengkaji telah menjelaskan mengenai kaitan antara kepuasan kerja dan pusing ganti kerja dan disokong dengan laporan hipotesis yang konsisten iaitu hubungan antara kepuasan kerja dan pengambilan pekerja (Locke 1968, 1976). Tiada kajian yang khusus kepada persepsi pekerja terhadap pusing ganti kerja dalam membantu mengenalpasti strategi berkesan dalam melaksanakan pusing ganti kerja. Menurut Beatty, Schneier dan McEvoy (1987) menjelaskan bahawa pusing ganti kerja merupakan teknik pembangunan yang luas digunakan tetapi mendapat sedikit perhatian dalam pengurusan sumber manusia. Kajian empirikal dalam perhatian ini diperlukan. Selain itu, kebanyakkan faktor yang sama dibincangkan oleh kajian terdahulu disambung dengan kesan kepada keputusan untuk berhenti (Mitchell, 1999; Lee dan Mitchell, 1994; dan Maertz, 2004). Antara faktor tersebut; pembayaran gaji, faedah, suasana kerja dan budaya organisasi. Dalam kajian ini, pengkaji ingin mengenalpasti faktor-faktor lain yang mempengaruhi amalan pusing ganti kerja.

Selain itu, menurut kajian lepas, pusing ganti kerja kerap kali dianjurkan, tapi keberkesanannya jarang dikaji (P. Paul F. M. Kuijer, Wiebe H. K. de Vries, Allard J. van der Beek, Jaap H. van Dieën, Bart Viss dan Monique H. W., 2004). Dalam kajian ini, pengkaji ingin mengenalpasti keberkesanannya pusing ganti kerja terhadap pekerja, samada memberi kebaikan atau pun kelemahan. Hal ini kerana, jika kadar pusing ganti kerja begitu tinggi dalam sesebuah organisasi, isu ini berpotensi untuk menganggu kelancaran operasi sesebuah organisasi. Pusing ganti kerja akan melibatkan banyak kos jika pekerja kurang kemahiran dan pengetahuan terhadap sesuatu tugas atau kerja seperti kos temuduga, kos pengambilan dan kos latihan. Leap dan Crino (1993) menerangkan bahawa isu pusing ganti kerja telah mendatangkan kos kepada pengurusan. Bagi organisasi yang mengalami kadar pusing ganti kerja yang tinggi, pengurusan akan berdepan dengan pengurusan kos pengambilan, pemilihan, latihan dan pembangunan, kehilangan sejumlah pengeluaran, kos pengeluaran yang lebih tinggi dan kepuasan pelanggan. Oleh itu, amat penting bagi sesebuah organisasi merancang perlaksanaan pusing ganti kerja yang lebih efektif. Ketepatan ramalan dan perancangan organisasi yang strategik dalam keperluan sumber manusia adalah sangat penting dalam memastikan kadar pusing ganti kerja pada kadar yang diinginkan (Mohr, 1971).

Oleh itu, dalam kajian ini pengkaji ingin menggunakan kaedah kualitatif melalui temuduga separa struktur untuk mendapatkan maklumat dan jawapan terhadap persepsi pekerja mengenai isu pusing ganti kerja. Dalam kajian ini pengkaji ingin mengupas dengan lebih lanjut lagi mengenai faktor-faktor yang membantu keberkesanannya perlaksanaan pusing ganti kerja dan faktor-faktor yang menghalang kepada kejayaan pusing ganti kerja.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum

Pada umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pandangan atau persepsi pekerja terhadap isu pusing ganti kerja. Di samping ingin mengetahui keberkesanan perlaksanaan amalan pusing ganti kerja sama ada memberi kebaikan atau kelemahan kepada pekerja.

1.3.2 Objektif Khusus

- 1) Mengenalpasti faktor demografi pekerja yang terlibat
- 2) Mengenalpasti persepsi pekerja terhadap isu pusing ganti kerja
- 3) Mengenalpasti faktor-faktor yang mendorong kepada kejayaan pusing ganti kerja
- 4) Mengenalpasti faktor-faktor yang menghalang kepada kejayaan pusing ganti kerja
- 5) Mengenalpasti kesan pusing ganti kerja terhadap pekerja
- 6) Mengenalpasti strategi berkesan untuk membantu mengatasi masalah-masalah pusing ganti kerja

1.4 Soalan Kajian

- 1) Apakah latar belakang demografi pekerja yang terlibat dalam pusing ganti kerja?
- 2) Apakah persepsi mengenai isu pusing ganti kerja?
- 3) Apakah faktor-faktor yang mendorong kepada kejayaan pusing ganti kerja?
- 4) Apakah faktor-faktor yang menghalang kepada kejayaan pusing ganti kerja?
- 5) Apakah kesan-kesan pusing ganti kerja terhadap pekerja?
- 6) Apakah strategi berkesan untuk membantu mengatasi masalah-masalah pusing ganti kerja?

1.5 Definisi Istilah

1.5.1 Persepsi

Definisi konseptual:

Dalam falsafah, psikologi dan sains kognitif, persepsi adalah proses dalam mendapatkan kesedaran atau kefahaman mengenai maklumat melalui deria atau perasaan (Wikipedia, Ensiklopedia bebas). Manakala menurut Lindsay dan Norman (1977), persepsi adalah proses di mana organisma menjelaskan dan mengatur perasaan untuk menghasilkan pengalaman yang bermakna.

Definisi operasional:

Dalam konteks kajian, persepsi bermaksud untuk mengkaji pendapat para pekerja di sebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam yang dipilih mengenai isu pusing ganti kerja yang berlaku di mana-mana organisasi. Persepsi ini merangkumi pelbagai aspek; faktor-faktor kejayaan, faktor-faktor kegagalan, kesan dan strategi berkesan hasil dari amalan pusing ganti kerja.

1.5.2 Pusing ganti kerja

Definisi konseptual:

Menurut Jaturanonda C., Nanthaniji S. dan Chongphaisal (2006) menjelaskan bahawa pusing ganti kerja adalah satu perancangan ke atas latihan kerja untuk memelihara masa depan calon dalam pengurusan dengan memindahkan pengurusan pelatih dari satu jabatan ke satu jabatan untuk meningkatkan pemahaman mereka dan kepercayaan dalam semua aspek. Selain itu, pusing ganti kerja juga dianggap sebagai kaedah penrekaan kerja, dengan membenarkan pekerja mempelajari gaya kerja dari perbezaan jabatan, menghilangkan kesukaran pekerja yang disebabkan oleh kerja yang membosankan oleh perubahan seperti tugas; cabaran

tugasan baru ini dapat menggalakkan pekerja bersemangat sekali lagi dan memperbaiki moral pekerja untuk meningkatkan hasil (Jorgensen M., Davis K., Kotowski S., Aedla P. dan Dunning K., 2005).

Definisi operasional:

Dalam konteks kajian, pusing ganti kerja adalah satu proses pemindahan pekerja dari satu jabatan ke satu jabatan yang lain yang berlaku di Institusi Pengajian Tinggi Awam. Perpindahan ini berlaku samada dalam satu jabatan atau antara fakulti atau antara jabatan yang terdapat di Institusi ini. Hal ini mengambil berat beberapa faktor seperti kepuasan pekerja itu sendiri samada pusing ganti kerja lebih mendatangkan kebaikan atau keburukan.

1.6 Penutup

Bab ini menjelaskan mengenai sebab dan tujuan kajian ini dijalankan yang merangkumi pelbagai aspek. Penerangan mengenai tujuan kajian ini dijalankan telah dijelaskan secara terperinci dalam bab ini. Pusing ganti kerja merupakan isu yang berlaku pada mana-mana organisasi dan hal ini patut dititikberatkan oleh pelbagai pihak dalam membantu memastikan perlaksanaannya lebih membawa kepada kebaikan.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Bab ini mengandungi tujuh bahagian yang menerangkan mengenai kajian-kajian lepas berkaitan dengan pusing ganti kerja. Bahagian pertama akan menerangkan mengenai konsep pusing ganti kerja. Bahagian kedua pula membincangkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pusing ganti kerja. Bahagian ketiga pula menerangkan kajian lepas mengenai persepsi meluas mengenai pusing ganti kerja. Bahagian keempat pula menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti kerja. Bahagian kelima menerangkan mengenai kebaikan dan kelemahan pusing ganti kerja. Bahagian seterusnya pula menerangkan mengenai perlaksanaan pusing ganti kerja. Bahagian ketujuh pula merupakan penutup bab ini.

2.1 Konsep Pusing Ganti Kerja

Konsep pusing ganti kerja adalah memindahkan pekerja dari satu kerja ke satu kerja. Tujuan pusing ganti kerja ialah untuk memberi pekerja pengalaman dengan semua aktiviti organisasi sebagai proses latihan dan untuk menghilangkan kebosanan yang mana disebabkan melakukan kerja yang sama saja dalam satu jangka waktu (Wikipedia, Ensiklopedia bebas). Berdasarkan pandangan daripada majikan, pusing ganti kerja adalah teori organisasi menganjurkan pusingan yang kerap sebagai mengurangkan kesukaran dan kebosanan dalam produksi kerja untuk mengekalkan produktiviti (Miller, Dhaliwal dan Magas, 1973). Pusing ganti kerja merupakan salah satu intensif dalam membantu pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing melalui pengalaman dan gaya kerja yang baru.

Daripada perspektif organisasi pula, pusing ganti pekerja boleh mewakili kos-kos penting dalam soal pengambilan, latihan, pelaburan-pelaburan sosialisasi, gangguan dan kos-kos penggantian, dan satu kepelbagaiuan kos-kos secara tidak langsung. Pusing ganti pekerja boleh memberi faedah-faedah positif kepada organisasi seperti memperbaiki prestasi pekerja-pekerja yang kurang baik, peluang-peluang naik pangkat, dan faedah daripada pekerja baru dengan idea-idea yang baru (Mobley et Al. 1982). Oleh itu, amat penting bagi organisasi untuk mengetahui tentang keperluan dan kehendak pekerja.

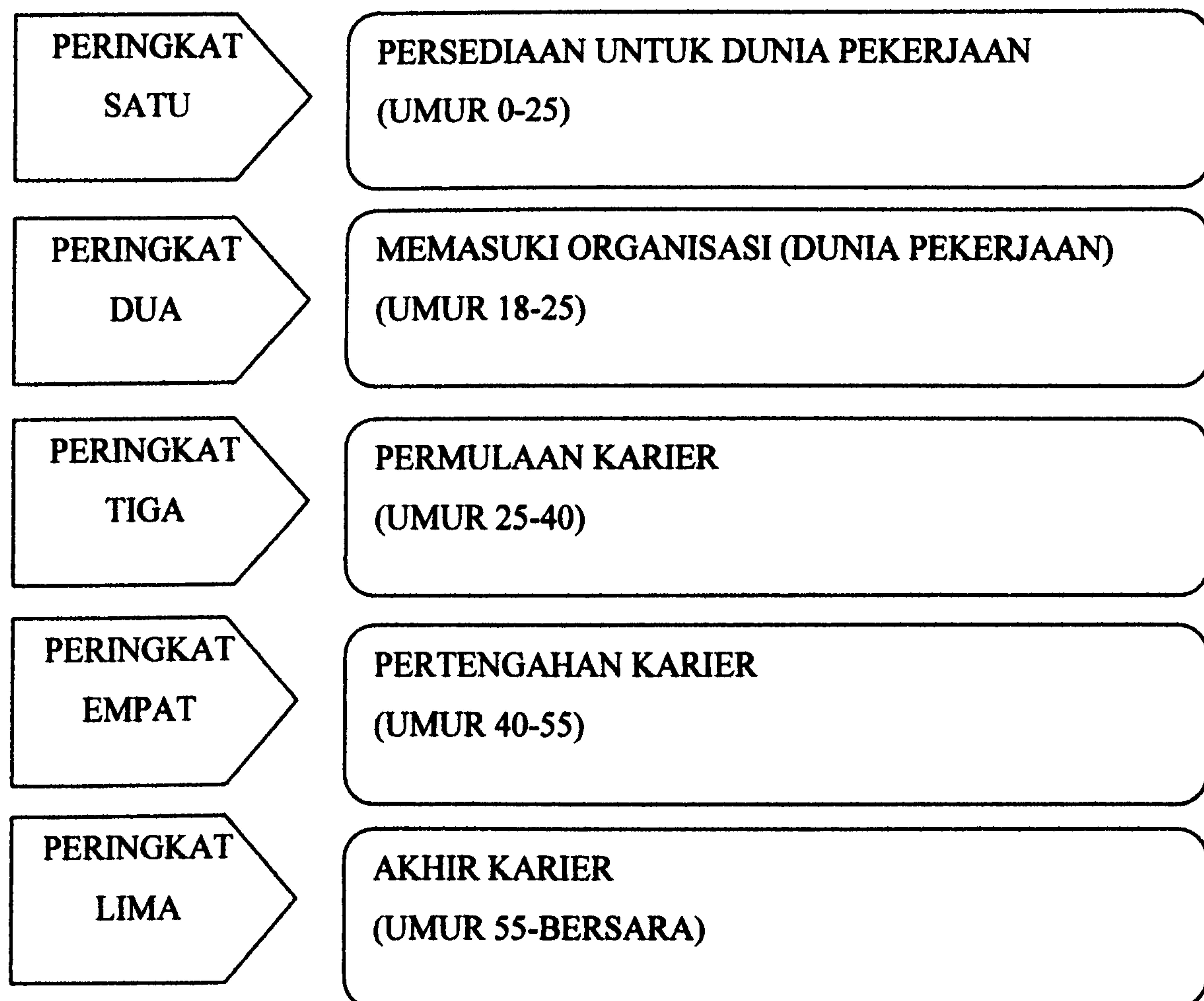
Melalui perspektif individu pula, pusing ganti kerja adalah salah satu proses yang berpotensi untuk memberi kesan positif atau negatif. Sebagai contoh, pusing ganti pekerja boleh menjadi positif jika berlaku kerana untuk meningkatkan prestasi kerja dan untuk membantu dalam membangunkan karier masing-masing. Sebaliknya, pusing ganti kerja boleh menjadi negatif jika pekerja tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran yang baru. Pusing ganti kerja boleh

mendatangkan sebab yang positif dan negatif kepada individu yang bertahan dengan organisasi (Mobley et al. 1982).

Melalui perspektif kemasyarakatan pula, pusing ganti kerja adalah satu aspek yang berpotensi memberi kesan baik dan buruk. Menurut Spector (1997) menjelaskan bahawa pusing ganti kerja dikaitkan dengan mobiliti dan penghijrahan kepada industri baru dan keperluan organisasi untuk pembangunan ekonomi. Pusing ganti kerja adalah satu kaedah untuk memusing pekerja melalui pelbagai tugas yang mempunyai fizikal yang berbeza dan tuntutan mental setiap masa. Ia adalah kaedah untuk mengurus kepayahan pekerja. Terutamanya untuk tugas yang dinamik yang memerlukan pelbagai variasi tanggungan kuat (Jonsson, 1988). Koike (1984, 63-5) menjelaskan bahawa amalan pusing ganti kerja di Jepun adalah sekitar 1950-an. Pembelajaran menunjukkan bahawa pusing ganti kerja menjadi perkembangan luas di industri lain Jepun sebagai contohnya Toyota (Monden, 1983).

2.2 Teori-Teori Yang Menyokong Pusing Ganti Kerja

2.2.1 Teori Pembangunan Karier – Teori Greenhaus



Rajah 2.1: Peringkat pembangunan karier Greenhaus