



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**MENEROKAI IMPAK PEMINDAHAN PEKERJA DI SEKTOR
SWASTA: KAJIAN KES DI SABAH**

Norhazlin binti Jolin

**Ijazah Sarjana Muda Sains (Kepujian)
(Pembangunan Sumber Manusia)
2020**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Gred: _____

Sila tandakan (✓)
Projek Tahun Akhir
Sarjana
PhD

✓

PENGAKUAN KEASLIAN HASIL KERJA

Perakuan ini telah dibuat pada 27 Julai 2020 bersamaan hari Isnin.

Pengakuan Pelajar:

Saya NORHAZLIN BINTI JOLIN, 61860, FAKULTI KOGNITIF SAINS DAN PEMBANGUNAN MANUSIA dengan ini mengisytiharkan bahawa kerja bertajuk MENEROKAI IMPAK PEMINDAHAN PEKERJA DI SEKTOR SWASTA: KAJIAN KES DI SABAH adalah kerja saya yang asli. Saya tidak meniru dari mana-mana hasil kerja pelajar yang lain atau dari mana-mana sumber lain kecuali dengan menyatakan sumber rujukan sewajarnya atau pengakuan telah dinyatakan dengan jelas dalam teks, dan tidak mempunyai mana-mana bahagian ditulis untuk saya oleh orang lain.

27 Julai 2020

NORHAZLIN BINTI JOLIN
(61860)

Tarikh serahan

Nama pelajar (No. matrik)

Pengesahan Penyelia:

Saya PROF. DR. SHAHREN TUN AHMAD ZAIDI ADRUCE dengan ini memperakui bahawa hasil kerja bertajuk MENEROKAI IMPAK PEMINDAHAN PEKERJA DI SEKTOR SWASTA: KAJIAN KES DI SABAH telah disediakan oleh pelajar yang bernama di atas, dan telah diserahkan kepada FAKULTI KOGNITIF SAINS DAN PEMBANGUNAN MANUSIA sebagai memenuhi sebahagian/penuh bagi penganugerahan IJAZAH SARJANA MUDA SAINS DENGAN KEPUJIAN (PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA) dan kerja yang dinyatakan dinyatakan di atas, sepanjang pengetahuan saya, adalah hasil kerja pelajar tersebut.

Diterima untuk pemeriksaan oleh: _____ Tarikh: 27 Julai 2020
(PROF. DR. SHAHREN TUN AHMAD ZAIDI ADRUCE)

Saya mengaku bahawa Projek/Tesis diklasifikasikan sebagai (Sila tandakan (√)):

- SULIT** (Mengandungi maklumat sulit di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972)*
 TERHAD (Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi mana penyelidikan telah dijalankan)*
 AKSES TERBUKA

Pengesahan Projek/Tesis

Oleh itu, saya mengaku dan mengesahkan dengan sewajarnya dengan kebenaran dan kerelaan bahawa Projek/Tesis ini hendaklah diletakkan secara rasmi di Pusat Khidmat Maklumat Akademik dengan kepentingan undang-undang dan hak-hak seperti berikut:

- Pusat Khidmat Maklumat Akademik mempunyai hak yang sah untuk membuat salinan Projek/Tesis bagi pertukaran akademik antara Institut Pengajian Tinggi.
- No dispute or any claim shall arise from the student itself neither third party on this Project/Thesis once it becomes the sole property of UNIMAS.
- Tiada pertikaian atau apa-apa tuntutan yang dibuat sama ada oleh pelajar itu sendiri atau pihak ketiga terhadap Projek/Tesis ini apabila telah menjadi hak milik UNIMAS.
- This Project/Thesis or any material, data and information related to it shall not be distributed, published or disclosed to any party by the student except with UNIMAS permission.
- Mana-mana bahan, data dan maklumat yang berkaitan dengan Projek/Tesis ini, tidak dibenarkan diedar, diterbitkan atau didedahkan kepada mana-mana pihak oleh pelajar melainkan dengan kebenaran UNIMAS.



Tandatangan pelajar: _____
Tarikh: 27 Julai 2020



Tandatangan penyelia: _____
Tarikh: 27 Julai 2020

Alamat semasa: Kampung Lituk Pulau
Peti Surat 61860
91128 Lahad Datu, Sabah

Nota: * Jika Projek/Tesis ini **SULIT** atau **TERHAD**, sila lampirkan bersama-sama surat daripada organisasi beserta sebab dan tempoh kerahsiaan dan sekatan.

[Instrumen ini disediakan oleh Pusat Khidmat Maklumat Akademik]

Projek bertajuk Menerokai Impak Pemandahan Pekerja di Sektor Swasta: Kajian Kes di Sabah telah disediakan oleh Norhazlin binti Jolin 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:



(Prof. Dr. Shahren Ahmad Zaidi Aduce)

Tarikh:

27 Julai 2020

Gred

A

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, saya ingin menzhahirkan rasa syukur di atas limpahan rahmat dan nikmat masa serta nyawa tenaga yang dikurniakan oleh Allah S.W.T., saya dapat menyiapkan Projek Tahun Akhir ini dengan jayanya.

Pertama sekali, saya ingin mendedikasikan ucapan penghargaan yang tidak terhingga kepada penyelia, Prof. Dr. Shahren Ahmad Zaidi Adruce yang sentiasa mengambil berat kepada saya sepanjang menyiapkan kajian ini. Saya sangat berterima kasih di atas bimbingan dan tunjuk ajar untuk menghasilkan kajian yang berkualiti serta sentiasa memperbetulkan setiap kesalahan yang dilakukan oleh saya.

Keduanya, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kesemua responden yang sudi meluangkan masa untuk menjalankan sesi temu bual pada bila-bila masa sahaja.

Selanjutnya, terima kasih diucapkan kepada kedua ibu bapa, Jolin bin Tanjung dan Nisma binti Mappe yang banyak memberikan sokongan dan menyumbangkan jasa dalam membantu saya mencari responden di saat pandemik Covid-19 telah melanda.

Tidak dilupakan juga rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa memberi peringatan dan semangat untuk menyiapkan kajian ini. Ucapan yang ikhlas ini saya tujukan khas buat Nafisah, Nur Ainon, Nabilah, Nurul Ain Syafiqah, Hazar dan Malferra yang tidak pernah mengenal erti penat dalam membantu saya menjayakan kajian ini.

Akhir madah, saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam menyiapkan kajian ini. Pada waktu menyiapkan kajian ini dalam semester kedua, negara telah dilanda pandemik Covid-19 yang telah menyebabkan kajian ini amat sukar dijalankan. Namun, saya terhutang budi kepada banyak pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam menjayakan kajian ini. Semoga kalian sentiasa dimudahkan rezeki dan sihat walau di mana kalian berada.

ABSTRAK

Pemindahan pekerja adalah perkara yang tidak asing bagi pekerja dan pihak atasan. Walaupun pemindahan pekerja adalah perkara yang biasa, tetapi kajian mengenai topik ini hanya begitu sedikit. Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mengenal pasti kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan dan di kalangan rakan sekerja yang lain serta strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini. Kajian kualitatif dan kajian kes telah digunakan untuk mencapai objektif kajian ini yang melibatkan seramai tujuh (7) pekerja yang bukan dalam pengurusan di sektor swasta di negeri Sabah. Hasil kajian mendapati bahawa kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan adalah penyesuaian, kekurangan sokongan daripada pihak atasan dan kepuasan kerja. Manakala, kesan pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain adalah beban kerja, tekanan dan berniat untuk berhenti kerja. Walau bagaimanapun, pengkaji telah mengenal pasti strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini iaitu berfikiran positif dan mendapat sokongan daripada pihak atasan dan rakan sekerja. Beberapa cadangan telah dikemukakan kepada pengamal dan organisasi agar dapat meningkatkan produktiviti kepada pekerja dan organisasi. Malahan, beberapa cadangan kajian lanjutan bagi pengkaji yang ingin meneruskan kajian ini di masa hadapan juga turut dicadangkan.

Kata kunci: Pemindahan pekerja, Penyesuaian, Kekurangan sokongan daripada pihak atasan, Kepuasan kerja, Beban kerja, Tekanan, Berniat untuk berhenti kerja, Berfikiran positif, Sokongan daripada pihak atasan dan rakan sekerja

ABSTRACT

Employee transfer is not uncommon for employees and superiors. Although employee transfers are common, but so little research on this topic. The purpose of this study to find out the impact of employee transfer among transferee and other colleagues as well as find out the coping strategies for employees that affected by employee transfer. Qualitative studies and case studies have been used to achieve the objectives of this study involving a total of seven (7) employees who are not in management in the private sector in Sabah. The results of the study found that effect of employee transfer among transferee are an adjustment, lack of support from superiors, and job satisfaction. Meanwhile, the effects of employee transfer among other colleagues are workload, stress, and turnover intention. However, researcher have identified strategies to overcome the impact of employee transfer among employees involved in this issue that is positive thinking and get support form superiors and colleagues. Several suggestions have been suggested to practitioners and organizations to increase productivity of employees and organizations. Some further research suggestions for researchers who want to continue this study are also suggested.

Keywords: Employee transfer, Adjustment, Lack of support from superiors, Job satisfaction, Workload, Stress, Turnover intention, Positive thinking, Support from superiors and colleagues

SENARAI ISI KANDUNGAN

Pengakuan Keaslian Hasil Kerja.....	ii
Penghargaan	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Senarai Isi Kandungan	viii
Senarai Jadual	xiii
Senarai Rajah	xiv
BAB 1	1
1.0 Pengenalan.....	1
1.1 Latar Belakang Kajian.....	2
1.2. Pernyataan Masalah.....	3
1.3 Objektif Kajian	4
1.3.1 Objektif Am.....	4
1.3.2 Objektif Khusus.....	4
1.4 Persoalan Kajian.....	5
1.5 Kepentingan Kajian.....	5
1.5.1 Pengetahuan dan Teori	5
1.5.2 Pengamal dan Organisasi	5
1.5.3 Metodologi	5
1.3.2 Sumbangan pada Polisi.....	6

1.6 Limitasi Kajian	6
1.6.1 Lokasi	6
1.6.2 Subjek	6
1.6.3 Tajuk Kajian	7
1.6.4 Tempoh Masa	7
1.7 Definisi Istilah	7
1.7.1 Kerja	7
1.7.2 Pindah	8
1.7.3 Niat Berhenti Kerja.....	8
1.8 Rumusan Bab	8
BAB 2	9
TINJAUAN LITERATUR	9
2.0 Pengenalan	9
2.1 Perbincangan Isu yang berkaitan dengan Topik	9
2.1.1 Pemandahan Pekerja	9
2.1.2 Kesan Pemandahan Pekerja terhadap Penerima Pindahan.....	10
2.1.3 Kesan Pemandahan Pekerja terhadap Rakan Sekerja yang Lain	11
2.1.4 Strategi Mengatasi Kesan Pemandahan Pekerja terhadap Pekerja yang terlibat dalam Isu ini	13
2.2 Perbincangan Teori yang Berkaitan	15
2.2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	15
2.3 Rumusan.....	16

BAB 3	17
METODOLOGI KAJIAN	17
3.0 Pengenalan	17
3.1 Reka Bentuk Kajian	17
3.2 Populasi dan Sampel	18
3.2.1 Kaedah Persampelan	18
3.3 Instrumen Kajian	19
3.3.1 Temu bual Separa Berstruktur.....	19
3.4 Pra Uji	20
3.5 Kesahan dan Kebolehpercayaan.....	21
3.6 Etika Kajian	21
3.7 Prosedur Pengumpulan Data	22
3.8 Prosedur Analisis Data	23
3.9 Rumusan.....	24
BAB 4	25
ANALISIS KAJIAN	25
4.0 Pengenalan	25
4.1 Profil Informan	25
4.2 Penemuan Utama.....	27
4.2.1 Persoalan Kajian: Apakah kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan?.....	28

4.2.2	Persoalan Kajian: Apakah kesan pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain?.....	31
4.2.3	Persoalan Kajian: Apakah strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini?	34
4.3	Rumusan.....	37
BAB 5	38
PERBINCANGAN DAN RUMUSAN	38
5.0	Pengenalan	38
5.1	Perbincangan	38
5.1.1	Kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan.....	38
5.1.2	Kesan pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain	41
5.1.3	Strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini	44
5.2	Implikasi Kajian	47
5.2.1	Pengamal dan Organisasi	47
5.2.2	Metodologi	47
5.3	Limitasi Kajian	47
5.3.1	Lokasi	47
5.3.2	Subjek.....	48
5.3.3	Metodologi	48
5.4	Cadangan.....	48
5.4.1	Pengkaji akan Datang	48

5.4.2 Pengamal dan Organisasi	48
5.5 Kesimpulan.....	49
RUJUKAN.....	50
LAMPIRAN.....	54

SENARAI JADUAL

Jadual 4.1

Profil Demografi Informan	25
---------------------------------	----

SENARAI RAJAH

Rajah 2.2.1

Teori Dua Faktor Herzberg 15

Rajah 4.2.1

Kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan 28

Rajah 4.2.2

Kesan pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain..... 31

Rajah 4.2.3

Strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini..... 34

Rajah 5.1.1

Kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan 38

Rajah 5.1.2

Kesan pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain..... 41

Rajah 5.1.3

Strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini..... 44

BAB 1

1.0 Pengenalan

Dasawarsa ini, persekitaran perniagaan untuk organisasi global adalah kompleks, tidak dapat diramalkan dan sering berubah. Organisasi mengalami tekanan untuk melalui proses penstrukturan, pengurangan atau pemindahan untuk tetap kompetitif terhadap pesaing mereka sebagai kesan dari perubahan persekitaran. Peningkatan permintaan untuk mobiliti pekerja dan sering memindahkan pekerja sebagai hasil daripada ekonomi globalisasi dalam perniagaan hari ini.

Pada umumnya, pemindahan pekerja boleh dilakukan oleh organisasi atau atas permintaan pekerja. Menurut Flippo (1984), pemindahan pekerja adalah pergeseran lateral yang menyebabkan pergerakan individu dari satu kedudukan ke posisi lain tanpa melibatkan perubahan ketara dalam tugas, status, tanggungjawab, kemahiran yang diperlukan dan gaji. Pemindahan ini boleh bersifat sementara atau kekal.

Terdapat kepercayaan umum dalam penelitian literatur bahawa pemindahan pekerjaan memberikan kesan negatif kepada penerima pindahan seperti masalah dalam penyesuaian dan peningkatan pusing ganti kerja (Armstrong-Stassen, 2004). Namun begitu, terdapat sedikit sahaja kajian yang mengkaji impak pemindahan pekerja kerana pengkaji lebih memilih isu pusing ganti kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi. Apatah lagi, kajian mengenai kesan pemindahan pekerja yang hanya memfokuskan setiap pekerja, kumpulan dan organisasi adalah sedikit.

Oleh itu, kajian yang lebih mendalam diperlukan untuk mengkaji impak pemindahan pekerja, bukan sahaja untuk penerima pindahan tetapi untuk rakan sekerja yang lain juga. Pengenalpastian strategi bagi mengatasi kesan pemindahan pekerja terhadap pekerja yang

terlibat dalam isu ini sangat penting kerana dapat membantu meningkatkan produktiviti untuk pekerja dan organisasi itu sendiri.

1.1 Latar belakang kajian

Pemindahan pekerja adalah perkara yang tidak asing bagi pekerja dan pihak atasan. Memandangkan pemindahan pekerja adalah perkara yang biasa, tetapi kajian mengenai topik ini hanya begitu sedikit. Apatah lagi, kurang kajian dalam isu yang berkaitan dengan kesan pemindahan pekerja di kalangan seseorang individu, kumpulan dan organisasi (Armstrong-Stassen, 2004).

Namun begitu, sebilangan pengkaji berpendapat bahawa pemindahan pekerja mewakili trauma dan peristiwa mengganggu yang memerlukan penyesuaian yang besar dari pihak penerima pindahan, termasuk pengembangan hubungan baru dan pembelajaran tugas baru (Dalton, 1997; Armstrong-Stassen, 2004). Sebagai contoh, seorang pekerja mesti mempunyai penyesuaian pada pejabatnya yang baru, bos baru, sekumpulan rakan sekerja baru atau mungkin norma dan harapan kerja baru.

Bukan itu sahaja, pemindahan pekerja juga memberikan kesan yang negatif bagi penerima pindahan seperti prestasi kerja yang berkurang dan niat berhenti kerja (Dalton, 1997; Armstrong-Stassen, 2004). Walau bagaimanapun, jenis pemindahan pekerja mempengaruhi kesan yang diterima oleh penerima pindahan (Armstrong-Stassen, 2004). Sebagai contohnya, pekerja yang menerima pindahan melibatkan kenaikan pangkat didapati menunjukkan sikap yang lebih positif dan penyesuaian yang lebih baik daripada pekerja yang menerima pindahan secara lateral.

Di samping itu, kajian mengenai impak pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain berkemungkinan adalah kajian yang baru di mana ada rakan sekerja yang lain turut

terkena kesan akibat pemindahan pekerja. Hal ini demikian kerana kajian lepas menunjukkan rakan sekerja yang masih berkhidmat di organisasi mempunyai beban kerja, tekanan dan niat berhenti kerja akibat kerja yang ditinggalkan oleh seseorang pekerja yang berhenti kerja (Walsh, 2015). Oleh itu, kajian ini fokus kepada pekerja yang bukan dalam pengurusan di dalam sektor swasta dan terlibat dalam pemindahan pekerja atau terpaksa mengambil alih tugas yang ditinggalkan oleh penerima pindahan.

Akhir sekali, pengkaji juga mengenal pasti strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat. Menurut Armstrong-Stassen (2003), pekerja yang dipindahkan secara lateral kurang menggunakan strategi berfikiran positif berbanding pekerja yang dipindahkan secara kenaikan pangkat. Malahan, sokongan daripada pihak atasan rakan sekerja juga adalah penting bagi membantu pekerja yang terlibat dalam pemindahan pekerja. Oleh itu, mengenal pasti strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat amatlah penting bagi membantu pihak atasan dan pekerja di masa hadapan.

1.2 Pernyataan masalah

Pemindahan pekerja boleh menjadi faktor untuk meningkatkan keberkesanan organisasi tetapi, pada masa yang sama, boleh membawa kesan buruk kepada pekerja seperti prestasi kerja yang berkurangan dan niat berhenti kerja (Dalton, 1997; Armstrong-Stassen, 2004). Walau bagaimanapun, pengkaji yang lepas lebih memilih untuk mengkaji mengenai pusing ganti kerja berbanding pemindahan pekerja (Armstrong-Stassen, 2004). Justeru, pengkaji ingin mengkaji lebih dalam mengenai impak pemindahan pekerja.

Menurut Armstrong-Stassen (2004), hanya terdapat sedikit kajian yang hanya fokus kepada seseorang pekerja, kumpulan dan organisasi itu sendiri. Selain itu, segelintir pengkaji

yang lepas hanya mengkaji kesan pemindahan pekerja di kalangan guru (Muyingo, 2001; Hussein, 2016). Oleh itu, pengkaji ingin mengkaji impak pemindahan pekerja yang fokus kepada pekerja yang bukan dalam pengurusan di dalam sektor swasta.

Di samping itu, tidak jelas sama ada rakan sekerja yang tinggal iaitu tidak dipindahkan akan mendapat kesan atau tidak akibat pemindahan pekerja. Ada kemungkinan, mereka mendapat kerja yang banyak akibat penerima pindahan. Hal ini demikian kerana kajian yang lepas menunjukkan bahawa rakan sekerja yang lain mempunyai beban kerja akibat pekerja yang berhenti kerja (Walsh, 2015).

Justeru, sangat mustahak untuk mengkaji impak pemindahan pekerja di mana pekerja mempunyai status, tanggungjawab, jawatan dan gaji yang hampir serupa dengan pekerjaan yang lama dan mengetahui kesan yang dihadapi oleh rakan sekerja yang lain serta mengenal pasti strategi mengatasi pemindahan pekerja.

1.3 Objektif kajian

1.3.1 Objektif am

Kajian ini bertujuan untuk menerokai impak pemindahan pekerja di dalam sektor swasta di Sabah.

1.3.2 Objektif khusus

1. Mengetahui kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan.
2. Mengetahui kesan pemindahan pekerja di kalangan rakan sekerja yang lain.
3. Mengetahui strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini.

1.4 Persoalan kajian

1. Apakah kesan pemindahan pekerja di kalangan penerima pindahan?
2. Apakah kesan pemindahan pekerja di rakan sekerja yang lain?
3. Apakah strategi bagi mengatasi impak pemindahan pekerja di kalangan pekerja yang terlibat dalam isu ini?

1.5 Kepentingan kajian

1.5.1 Pengetahuan dan teori

Kajian ini membantu mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pemindahan pekerja yang dihadapi oleh pekerja yang bukan dalam pengurusan di sektor swasta. Kesan dan cabaran yang dihadapi oleh penerima pindahan dan rakan sekerja yang lain telah ditemui dalam kajian ini. Strategi mengatasi impak pemindahan pekerja juga telah dikaji dan dikumpulkan dalam bentuk data yang boleh dijadikan dasar untuk kajian akan datang dan pelaksanaan dengan lebih lanjut.

1.5.2 Pengamal dan organisasi

Dengan harapan yang besar, kajian ini dapat membantu jabatan Sumber Manusia dan organisasi dalam memberikan sedikit cahaya dan mengemukakan isu ini yang tidak mendapat perhatian yang sewajarnya. Langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah ini diharapkan dapat segera berlaku kerana isu pemindahan pekerja yang tidak diambil perhatian yang sewajarnya.

1.5.3 Metodologi

Kajian ini dapat menyumbang kepada kajian yang serupa di masa hadapan mengenai topik-topik yang berkaitan mengenai impak pemindahan pekerja. Instrumen dan penemuan

kajian ini juga dapat dijadikan panduan untuk pengkaji masa hadapan yang mempunyai minat yang sama mengenai topik ini.

1.5.4 Sumbangan kepada polisi

Kajian ini juga dapat memberikan idea dan implikasi praktikal untuk pengarah atau pembuat polisi yang memainkan peranan penting dalam mengatur dan menjaga keseimbangan dalam organisasi yang kemudiannya, dapat menghasilkan strategi yang melindungi pekerja semasa mereka berkhidmat untuk organisasi.

1.6 Limitasi kajian

1.6.1 Lokasi

Kajian ini hanya memfokuskan sektor swasta yang terdapat di negeri Sabah. Generalisasi data yang dikumpulkan di setiap sektor swasta di Malaysia tidak mungkin dilakukan kerana data yang dikumpulkan memakan masa yang agak lama. Oleh itu, data dikumpulkan hanya dari beberapa sektor swasta di Sabah walaupun isu ini mungkin terdapat di seluruh Malaysia.

1.6.2 Subjek

Subjek yang terdapat dalam kajian ini hanya tertumpu kepada pekerja yang bukan dalam pengurusan sahaja. Terdapat banyak kelompok yang memerlukan perhatian dan pelaksanaan yang boleh dikaji di tempat kerja pada era globalisasi ini oleh pihak atasan dan pihak pengurusan organisasi. Walau bagaimanapun, kajian ini hanya tertumpu kepada pekerja yang bukan dalam pengurusan.

1.6.3 Tajuk kajian

Tajuk kajian hanya fokus kepada impak pemindahan pekerja di dalam sektor swasta. Namun begitu, sektor kerajaan juga harus diambil perhatian kerana ada kemungkinan terdapat impak yang dihadapi oleh pekerja dalam sektor ini akibat pemindahan pekerja.

1.6.4 Tempoh masa

Limitasi kajian ini juga disebabkan oleh tempoh masa yang terbatas yang diberikan untuk mengenalpastian, pengumpulan data dan analisis masalah dalam sektor swasta yang terdapat di Sabah. Namun begitu, hasil dapatan kajian yang luas dan mendalam sangat terkendali walaupun diberikan tempoh masa yang terhad untuk menyiapkan kajian ini.

1.7 Definisi istilah

Pengetahuan mengenai istilah adalah penting untuk memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai kajian ini. Oleh itu, di bawah ini adalah istilah-istilah yang penting yang berkaitan dengan kajian ini.

1.7.1 Kerja

Definisi konsep: Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (1993), kerja merupakan usaha untuk menghasilkan sesuatu.

Definisi operasi: Kerja merupakan satu aktiviti yang wajib dilakukan oleh seseorang pekerja disebabkan oleh kepercayaan yang telah diberikan olehnya. Selain itu, kerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan dapat mengukur prestasi yang ditunjukkan pekerja melalui hasil kerja yang telah diselesaikan.

1.7.2 Pindah

Definisi konsep: Pergeseran lateral yang menyebabkan pergerakan individu dari satu kedudukan ke posisi lain tanpa melibatkan perubahan ketara dalam tugas, status, tanggungjawab, kemahiran yang diperlukan dan gaji (Flippo, 1984).

Definisi operasi: Pindah bermaksud pergerakan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan tugas, status, tanggungjawab, kemahiran yang diperlukan dan gaji yang hampir serupa.

1.7.3 Niat berhenti kerja

Definisi konsep: Niat berhenti kerja adalah tingkah laku yang dilakukan oleh pekerja sama ada mereka mahu teruskan pekerjaan atau meninggalkan organisasi (Bigliardi et al., 2005).

Definisi operasi: Niat berhenti kerja adalah tingkah laku pekerja untuk berhenti dari pekerjaan mereka yang sekarang.

1.8 Rumusan bab

Bab ini telah membahas pengenalan, latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, limitasi kajian dan definisi istilah. Bab seterusnya akan menghuraikan tinjauan literatur.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.0 Pengenalan

Bab ini menerangkan isu-isu yang berkaitan dengan kesan pemindahan pekerjaan untuk memahami lebih lanjut mengenai pemindahan pekerja, kesan pemindahan pekerja terhadap penerima pindahan, kesan pemindahan pekerja terhadap rakan sekerja yang lain dan strategi mengatasi kesan pemindahan pekerja terhadap pekerja yang terlibat dalam isu ini. Selain itu, bab ini juga akan menerangkan mengenai teori yang berkaitan dengan kajian ini iaitu Teori Dua Faktor Herzberg.

2.1 Perbincangan Isu yang berkaitan dengan Topik

2.1.1 Pemindahan pekerja

Pemindahan pekerja adalah pergeseran lateral yang menyebabkan pergerakan individu dari satu kedudukan ke posisi lain tanpa melibatkan perubahan ketara dalam tugas, status, tanggungjawab, kemahiran yang diperlukan dan gaji (Flippo, 1984). Pemindahan boleh dilakukan sama ada oleh organisasi atau pekerja. Pemindahan juga boleh bersifat sementara atau kekal. Secara amnya, organisasi boleh memindahkan pekerja di mana dia boleh menjadi lebih berguna ke tempat yang telah ditentukan. Sebaliknya, pekerja dapat meminta untuk berpindah untuk memperoleh kepuasan kerja yang lebih besar ke lokasi yang dia inginkan.

2.1.2 Kesan pemindahan pekerja terhadap penerima pindahan

2.1.2.1 Penyesuaian

Murugesan (2013) menyatakan bahawa penyesuaian adalah proses di mana organisma hidup mengekalkan keseimbangan antara keperluannya dan keadaan yang mempengaruhi kepuasan keperluan tersebut. Tahap penyesuaian yang berjaya berkait rapat dengan pengalaman masa lalu, kekuatan peribadi dan pengaruh persekitarannya. Oleh itu, masalah penyesuaian bukanlah fenomena baru. Hal ini demikian kerana manusia sentiasa menyesuaikan tingkah laku mereka mengikut piawaian yang ditetapkan oleh masyarakat. Menurut Armstrong-Stassen (2004), pekerja yang dipindahkan secara lateral mengalami masalah dalam penyesuaian. Justeru, seseorang penerima pindahan kerja akan mengalami suasana atau tempat kerja yang baru. Jika organisasi tidak memperhatikan persekitaran kerja, perkara ini boleh mengakibatkan kesan buruk terhadap kepuasan dan prestasi pekerja (Raziq, 2015).

Selain itu, pemindahan pekerja boleh mempengaruhi kehidupan keluarga (Budiman, 2018). Sebagai contohnya, keluarga perlu menyesuaikan diri dengan komuniti, rangkaian sosial dan lain-lain. Anak-anak juga perlu menyesuaikan diri di sekolah yang baru. Akibatnya, kesan penyesuaian kerja yang buruk boleh menyebabkan penurunan prestasi pekerja, mempunyai rasa tidak puas hati dan kecewa atau tingkah laku yang tidak disesuaikan.

2.1.2.2 Kekurangan sokongan daripada pihak atasan

Penyelidikan yang lepas menunjukkan penerima pindahan yang dipindahkan secara lateral mempunyai sedikit pemerhatian daripada pihak atasan berbanding dengan penerima pindahan yang dipindahkan secara kenaikan pangkat (Armstrong-Stassen, 2004). Jadi, ini membuktikan bahawa penerima pindahan mendapat kurang sokongan daripada pihak atasan.