



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERKESANAN
KERJA BERPASUKAN DI KALANGAN PEKERJA DI JABATAN
TANAH DAN SURVEI SIBU SARAWAK**

ALIZAWATI BINTI YUSOF

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

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2006

Projek yang bertajuk "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Kerja Berpasukan Di Kalangan Pekerja Di Jabatan Tanah Dan Survei Sibu Sarawak" telah disediakan oleh Alizawati binti Yusof dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:

.....

Dr. Norsiah Fauzan

Tarikh:

05/05/08
.....

PENGHARGAAN

Bersyukur ke hadrat ilahi kerana kajian yang bertajuk Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberkesanan Kerja Berpasukan Di Kalangan Pekerja di Jabatan Tanah dan Survei Sibul, Sarawak telah berjaya dilaksanakan.

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, iaitu Dr Norsiah Fauzan yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam melaksanakan kajian ini sehingga ia telah berjaya dilaksanakan.

Di sini, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Encik Mohd Asri iaitu, salah seorang pekerja Jabatan Tanah dan Survei yang telah banyak menolong dalam menjayakan kajian ini. Begitu juga, staf-staf di Jabatan Tanah dan Survei turut memberi sepenuh kerjasama dalam kajian ini.

Akhir sekali, terima kasih juga saya ucapkan kepada ibubapa saya dan adik-beradik saya yang telah banyak memberi sokongan padu kepada saya sewaktu mengalami kesukaran apabila menyiapkan kajian ini. Begitu juga terima kasih saya ucapkan kepada rakan saya iaitu, Asha, Marini, Odeng, Mamah, Jency, Danny, Dampi, Paul, dan Tijah yang telah banyak membantu saya dalam menjayakan kajian ini.

Tambahan pula, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Cik Zaiton Hassan, Dr Rusli, Encik Halim, Puan Dayang Nailul, Puan Surena, dan pensyarah-pensyarah yang lain telah banyak membantu kami selama ini.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan		iii
Jadual Kandungan		iv - vi
Senarai Rajah		vii
Senarai Jadual		viii - ix
Abstrak		x
Abstract		xi
Bab 1	Pendahuluan	1-19
	1.0 Pengenalan	1-4
	1.1 Latar Belakang Kajian	4-9
	1.2 Kenyataan Masalah	9-10
	1.3 Objektif Kajian	
	1.3.1 Objektif umum	10
	1.3.2 Objektif khusus	10-11
	1.4 Hipotesis Kajian	12
	1.5 Kerangka Konseptual	13
	1.6 Kepentingan Kajian	13-14
	1.7 Definisi Istilah	
	1.7.1 Kerja berpasukan	14-15
	1.7.2 Keberkesanan kerja berpasukan	15
	1.7.3 Kepimpinan	16
	1.7.4 Komunikasi	17
	1.7.5 Semangat berpasukan	17-18
	1.7.6 Ganjaran	18-19
	1.8 Limitasi Kajian	19
	1.9 Kesimpulan	19
Bab 2	Sorotan Kajian	20-54
	2.0 Pengenalan	20
	2.1 Konsep Kerja Berpasukan	20-23
	2.2 Konsep Keberkesanan Kerja Berpasukan	24-25
	2.3 Kelebihan Kerja Berpasukan	25-27
	2.4 Ciri-Ciri Kerja Berpasukan Yang Berkesan	27-28
	2.5 Model Kerja Berpasukan	
	2.5.1 Model membina semangat berpasukan	28
	2.5.2 Model pembinaan kerja berpasukan	29-30
	2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Kerja Berpasukan	
	2.6.1 Faktor kepimpinan	30-33
	2.6.2 Faktor komunikasi	33-36
	2.6.3 Faktor semangat berpasukan	36-40
	2.6.4 Faktor ganjaran	40-42
	2.7 Kesimpulan	42

Bab 3	Metodologi Kajian	43-54
	3.0 Pengenalan	43
	3.1 Lokasi Kajian	43-44
	3.2 Rekabentuk Kajian	44
	3.3 Populasi Dan Sampel	44-46
	3.4 Instrumen Kajian	46-47
	3.5 Kaedah Mengumpul Data	47-48
	3.6 Kaedah Analisis Data	
	3.6.1 Analisa deskriptif	49
	3.6.2 Analisa inferensi	49-52
	3.7 Ujian Rintis	52-53
	3.8 Kesimpulan	54
Bab 4	Dapatan Kajian Dan Perbincangan	55-72
	4.0 Pengenalan	55-56
	4.1 Taburan Responden Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi	
	4.1.1 Analisis taburan responden mengikut jantina	56
	4.1.2 Analisis taburan responden mengikut peringkat umur	57-58
	4.1.3 Analisis taburan responden mengikut taraf pendidikan.	58-59
	4.2 Perbezaan Di Antara Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Kerja Berpasukan	
	4.2.1 Ho1: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor kepimpinan dengan keberkesanan kerja berpasukan	59-61
	4.2.2 Ho2: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor komunikasi dengan keberkesanan kerja berpasukan.	61-63
	4.2.3 Ho3: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor semangat berpasukan dengan kerja berpasukan.	63-64
	4.2.4 Ho4: tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor ganjaran dengan kerja berpasukan.	65-66
	4.3 Perbezaan Antara Keberkesanan Kerja Berpasukan Dengan Ciri-Ciri Demografi	
	4.3.1 Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina dengan keberkesanan kerja berpasukan.	66-68
	4.3.2 Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor umur dengan keberkesanan kerja berpasukan.	68-69

4.3.3	Ho7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tahap pendidikan dengan keberkesanan kerja berpasukan.	69-70
4.4	Faktor-Faktor Yang Paling Dominan	
4.4.1	Ho8: Tidak terdapat faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keberkesanan kerja berpasukan.	70-71
4.5	Ringkasan Hasil Kajian	71-72
4.6	Kesimpulan	72
Bab 5	Ringkasan, Kesimpulan Dan Cadangan Kajian	73-80
5.0	Pengenalan	73
5.1	Ringkasan Kajian	73-76
5.2	Kesimpulan Dapatan Kajian	76-77
5.3	Cadangan Kajian	
5.3.1	Cadangan kepada organisasi	77-78
5.3.2	Pengamal Sumber Manusia	78-79
5.3.3	Pengkaji akan datang	79-80
5.4	Kesimpulan	80
BIBLIOGRAFI		81-86
LAMPIRAN 1:	BORANG SOAL SELIDIK KAJIAN	87-93
LAMPIRAN 2:	SURAT PERMOHONAN MENJALANKAN KAJIAN	94

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Kerangka Konseptual	13
Rajah 2 Model Membina Semangat Berpasukan	28
Rajah 3 Model Keberkesanan Kerja Berpasukan	29

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Pengukuran Skala Likert 5	47
Jadual 2 Jadual Ramalan Borg Dan Gall (1983)	51
Jadual 3 Skala Pengukuran Hubungan Berdasarkan Regresi Linear	52
Jadual 4 Ujian Rintis	53
Jadual 5 Taburan Responden Mengikut Jantina	56
Jadual 6 Taburan Responden Mengikut Peringkat Umur	57
Jadual 7 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	58
Jadual 8 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perkaitan Antara Faktor Kepimpinan Terhadap Keberkesanan Kerja Berpasukan	59
Jadual 9 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perkaitan Antara Faktor Komunikasi Terhadap Keberkesanan Kerja Berpasukan	61
Jadual 10 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perkaitan Antara Faktor Semangat Berpasukan Terhadap Keberkesanan Kerja Berpasukan	63
Jadual 11 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perkaitan Antara Faktor Ganjaran Terhadap Keberkesanan Kerja Berpasukan	65
Jadual 12 Ujian-T Tidak Bersandar Untuk Melihat Perbezaan Jantina Terhadap Keberkesanan Kerja Berpasukan	67

Jadual 13 Ujian Anova Sehala Untuk Melihat Perbezaan Umur Dengan Keberkesanan Kerja Berpasukan	68
Jadual 14 Ujian Anova Sehala Untuk Melihat Perbezaan Taraf Pendidikan Dengan Keberkesanan Kerja Berpasukan	69
Jadual 15 Analisis Regresi Linear Untuk Melihat Faktor-Faktor Yang Paling Dominan Dalam Mempengaruhi Keberkesanan Kerja Berpasukan	70
Jadual 16 Ringkasan Hasil Ujian Ke Atas Hipotesis Kajian Berdasarkan Ujian-T Tidak Bersandar, Anova Sehala, Korelasi Pearson, Dan Analisa Regresi Linear.	71-72

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERKESANAN KERJA BERPASUKAN DI KALANGAN PEKERJA

Alizawati Binti Yusof

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan kerja berpasukan di kalangan pekerja di Jabatan Tanah dan Survei Sibu, Sarawak. Satu kajian kes telah dijalankan secara rawak di setiap jabatan dengan responden sebanyak 52 orang sahaja dan kaedah borang soal selidik telah digunakan untuk mendapat maklum balas daripada pekerja di bahagian ini. Data yang didapati dianalisis dengan menggunakan ujian-t tidak bersandar, Anova sehala, dan Regresi Linear. Data yang didapati dianalisa dengan menggunakan ujian statistik berbentuk deskriptif dan inferensi iaitu, Pekali Korelasi Pearson, Ujian-t tidak bersandar, Anova sehala, dan Regresi Linear. Hasil dapatan kajian menunjukkan faktor yang paling mempengaruhi keberkesanan kerja berpasukan ialah semangat berpasukan dan perhubungan yang sangat kuat wujud di antara hubungan ini ($r = 0.714$ dan $p = 0.000$). Ujian Anova Sehala dan Ujian-t tidak bersandar menunjukkan tiada perbezaan di antara ciri-ciri demografi terhadap keberkesanan kerja berpasukan (jantina, umur, dan tahap pendidikan). Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa wujudnya perhubungan di antara keberkesanan kerja berpasukan dengan faktor kepimpinan, komunikasi, semangat berpasukan, dan ganjaran.

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCE THE EFFECTIVENESS OF TEAMWORK AMONG THE EMPLOYEES

Alizawati binti Yusof

The purpose of this study is to determine the factors that influence the effectiveness of teamwork among the employees in Land and Survei, Sibu Sarawak. One case study was executed randomly in each department with 52 respondents and the researcher using questionnaires method. Data obtained were analyzed by using the independent T-Test, One way Anova, Pearson Correlation Coefficient, and Linear Regression. The finding of this research indicates that factors that influence the effectiveness of teamwork is strongly influenced by team spirit and the relationship between these relationships is extremely strong ($r = 0.714$ and $p = 0.000$). One-Way Anova and T-test showed that there are no significant differences between demographic factors and the effectiveness of teamwork such as gender, ages, and education level. The finding of this research indicates that there is relationship between the effectiveness of teamwork and the factors of leadership, communication, team spirit, and compensation.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Kerja berpasukan adalah amat penting dalam sesebuah organisasi. Dengan adanya kerjasama di dalam kerja berpasukan, hal ini akan mewujudkan semangat berpasukan yang tinggi. Semangat berpasukan merupakan salah satu unsur yang dapat menyatupadukan seluruh tenaga pekerja untuk bersama-sama berganding bahu untuk mencapai matlamat organisasi. Tambahan pula, konsep pasukan dan kerja berpasukan bukannya satu konsep yang baru tetapi merupakan satu konsep yang lama telah diperkenalkan di negara-negara barat. Apa yang paling penting dalam kerja berpasukan adalah mempunyai matlamat yang sama di kalangan ahli-ahli pasukan, saling bergantung di antara satu sama yang lain, mempunyai komitmen yang tinggi, dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang telah dibuat. Katzenbatch dan Smith (1993), menyatakan bahawa kerja berpasukan boleh didefinisikan sebagai sekumpulan pekerja yang mempunyai kemahiran yang saling melengkapi antara satu sama lain untuk melakukan sesuatu kerja dalam

mencapai objektif dan keputusan yang diperolehi akan memberi faedah kepada organisasi tersebut.

Tetapi sejak kebelakangan ini, kerja berpasukan mempunyai konsep dan makna yang baru di dalam dunia korporat dan memberi banyak manfaat kepada sesebuah organisasi. Apabila seseorang individu ataupun pekerja itu membuat sesuatu kerja ataupun tugasannya secara bersendirian, prestasi kerjanya akan kurang efektif dan produktiviti berbanding dengan pekerja yang bekerja di dalam kerja berpasukan. Hal ini demikian kerana wujudnya kerjasama di antara ahli-ahli pasukan dalam memberi pendapat dan idea-idea yang bermutu untuk mempertingkatkan lagi kualiti organisasi mereka. Hal ini secara tidak langsung prestasi kerja mereka akan meningkat dan tahap kepuasan kerja bagi para pekerja akan terus meningkat.

Peningkatan pelaksanaan kerja berpasukan di dalam sesebuah organisasi telah bermula pada abad yang ke-20. Contohnya di Amerika Syarikat (Gordon, 1992; Alder, 1997; McHugh, 1997; Ankarlo, 1994; Elmuti, 1997; Bergmann dan De Meuse, 1996; Ostermen, 1994) dan United Kingdom (Herriot dan Pemberton, 1995; Cully et al., 1998; Hayes, 1997). Terdapat banyak kebaikan yang diperolehi oleh sesebuah organisasi yang mengamalkan kerja berpasukan di organisasi mereka. Antaranya ialah mewujudkan persaingan yang sihat, mengurangkan kos, dan memperbaiki kualiti (Niehaus dan Swiercz, 1996; Parker, 1990) serta memudahkan untuk menyiapkan sesuatu tugas yang diberikan oleh organisasi (Russ-Eft et al., 1997). Manakala menurut Herriot dan Pemberton (1995), sesebuah organisasi yang mengamalkan kerja berpasukan telah membawa satu

cabaran yang baru dan peluang kepada organisasi mereka (dipetik daripada El-Kot dan Leat, 2005).

Di Malaysia, konsep kerja berpasukan masih lagi baru dan banyak organisasi masih belum mempratikkan sepenuhnya konsep kerja berpasukan ini. Namun begitu, kerajaan Malaysia telah memperkenalkan satu dasar yang dapat menerapkan nilai dan budaya kerja cemerlang di dalam pentadbiran awam Malaysia. Dasar ini seakan-akan sama dengan konsep kerja berpasukan. Dasar ini dikenali sebagai Dasar Amalan Disiplin Dalam Kumpulan Meningkatkan Mutu Kerja (KMK). KMK ini merupakan satu mekanisme yang berkesan untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti jabatan, penambahbaikan sistem dan prosedur kerja, penjimatan kos operasi, memupuk sikap positif, dan semangat bekerjasama di kalangan pekerja (Ahmad Sarji bin Abdul Hamid, 1992, p. 351). Malah, kejayaan KMK bergantung kepada disiplin, iaitu kepatuhan sepenuhnya kepada peraturan dan kod etika kumpulan KMK. Oleh itu, KMK merupakan salah satu landasan yang mewujudkan konsep kerja berpasukan di dalam organisasi di Malaysia. Hal ini kerana setiap anggota jabatan boleh menyertai dalam proses penyelesaian masalah demi meningkatkan kualiti dan produktiviti jabatan masing-masing. Malah, bekas Perdana Menteri Malaysia, iaitu Tun Dr. Mahathir Mohamad juga telah memperkenalkan Dasar Pandang Ke Timur pada tahun 1981. Tujuan utama dasar ini dilaksanakan adalah untuk mengambil dan mengubahsuai dengan matlamat dan cita-cita negara untuk membangun seperti kepakaran, teknologi, daya pengeluaran, dan sebagainya. Dasar ini juga menekankan dan

mengutamakan kerja berkumpulan dan tindakan diri sendiri (Mardiana dan Hasnah, 2000, p. 249).

Menurut Lewis (1993) yang dipetik daripada Norhanizan bt Abdul Rahman (2005), menyatakan bahawa kriteria yang paling penting di dalam kerja pasukan ini ialah mempunyai matlamat bersama, saling bergantung di antara satu sama lain, komitmen, dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang dibuat. Hal ini akan menyebabkan prestasi kerja para pekerja akan terus meningkat dan sekaligus dapat memberi banyak manfaat dan ganjaran yang besar kepada organisasi dan pekerja itu sendiri. Malah, peranan yang paling ketara kerja berpasukan ialah dari segi mereka bentuk satu landasan untuk membantu organisasi menangani masalah dalaman yang timbul di dalam organisasi.

Dengan itu, adalah amat penting bagi setiap organisasi untuk mencapai keberkesanan amalan kerja berpasukan di tempat kerja. Oleh itu, kajian ini akan mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan di kalangan para pekerja.

1.1 Latarbelakang kajian

Kajian yang bakal dijalankan ini akan menekankan kepada beberapa faktor yang mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan di kalangan para pekerja. Di dalam kajian ini, pengkaji akan menekankan kepada beberapa faktor seperti faktor kepimpinan, komunikasi, semangat berpasukan, dan ganjaran.

Menurut Lawler et al., (1995) yang dipetik daripada Lazarus dan Shanahan (1995), menyatakan bahawa di Amerika Syarikat sebanyak 69% organisasi mengamalkan amalan kerja berpasukan di organisasi mereka. Bagi sesetengah organisasi akan mengalami pelbagai masalah yang berkaitan dengan kerja berpasukan. Manakala mengikut kajian yang telah dijalankan tentang kerja berpasukan di bahagian pentadbiran oleh "*American Society for Training and Developing*" yang telah dipetik daripada Lazarus dan Shanahan (1995), telah mengenalpasti kriteria-kriteria yang wujud dalam kerja berpasukan di sesebuah organisasi. Antaranya ialah:-

- i. Peningkatan dalam produktiviti sebanyak 77 peratus daripada responden organisasi.
- ii. Peningkatan dalam kualiti kerja berpasukan sebanyak 72 peratus daripada organisasi.
- iii. Peningkatan dalam kepuasan kerja sebanyak 65 peratus daripada responden firma atau organisasi.
- iv. Peningkatan dalam kepuasan pelanggan sebanyak 57 peratus daripada organisasi.

Dalam kajian ini, pengkaji telah menjalankan kajian di Jabatan Tanah dan Survei Sibul, Sarawak untuk melihat sejauhmana keberkesanan kerja berpasukan khususnya di sektor awam. Jabatan Tanah dan Survei Sibul, Sarawak ini mempunyai 11 bahagian. Antaranya ialah bahagian Pentadbiran (21 orang), Penguasa (seorang), Survey (122 orang), Perancangan (11 orang), Penilaian (8

orang), Landbrand (14 orang), Penguatkuasa (24 orang), Pendaftaran (13 orang), Penyelesaian (6 orang), Lukisan (19 orang), Hasil (6 orang), dan Unit Perhubungan Awam (3 orang). Oleh itu, jabatan ini merupakan salah satu jabatan kerajaan yang mengamalkan kerja berpasukan di dalam pentadbiran seharian mereka. Hal ini dapat dijadikan satu landasan kepada para pekerja agar dapat bertolak ansur dan bekerjasama dengan sesama ahli pasukan. Hal ini sejajar dengan Visi untuk Jabatan Tanah dan Survei iaitu, "Agensi Pemudah Pembangunan". Manakala Misi untuk jabatan ini adalah "Pengurusan Tanah Yang Memanfaatkan Negeri Seajar Dengan Konsep Politik Pembangunan".

Di samping itu juga, pengkaji mendapati bahawa masalah yang paling ketara yang akan berlaku dalam sesebuah kerja berpasukan adalah kurangnya mendapat sokongan daripada pihak atasan, kurang jelas dengan matlamat, misi, visi, dan objektif organisasi, tidak ada kerjasama antara ahli-ahli kumpulan, dan sebagainya. Hal ini sekaligus akan mewujudkan satu kerja berpasukan yang lemah dan tidak berpotensi tinggi untuk sesebuah organisasi. Tetapi masalah ini dapat diatasi sekiranya wujudnya semangat kerja berpasukan yang tinggi di dalam hati setiap ahli. Setiap ahli mestilah tahu akan peranan masing-masing di dalam pasukan tersebut dan bersedia mengeluarkan pandangan atau idea sendiri untuk mempertingkatkan mutu dan prestasi organisasi mereka. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan di kalangan para pekerja.

Isu yang paling penting di dalam kerja berpasukan adalah untuk mewujudkan campuran kemahiran yang betul. Hal ini adalah untuk memastikan setiap ahli di dalam kerja berpasukan mendapat input yang menyeluruh. Ia bukan sahaja bermaksud kemahiran profesional yang berbeza tetapi juga dari personaliti yang berbeza. Seseorang ahli-ahli di dalam kerja berpasukan mempunyai pelbagai jenis personaliti seperti seseorang yang kreatif, praktikal, idealistik, dan suka menyendiri. Campuran daripada pelbagai personaliti ini akan menghasilkan sebuah kerja berpasukan yang kreatif, inovasi, dan sebagainya. Sesebuah kerja berpasukan yang baik yang dipimpin oleh ketua yang berdedikasi tinggi lebih menekankan kepada komitmen terhadap organisasi dan mereka bersedia untuk mengenyahkan sikap individualistik, serta tidak akan mengecewakan pasukannya.

Menurut Woodcock dan Francis (1994), ciri-ciri ahli pasukan kerja yang baik hendaklah mempunyai sifat-sifat seperti :-

- i. Menubuhkan dan bekerja dengan objektif yang jelas.
- ii. Mempunyai hubungan yang terbuka terhadap ahli-ahlinya.
- iii. Berkembang dengan kuat melalui perkongsian pendapat yang berbeza dan melalui perdebatan.
- iv. Ahli-ahli menunjukkan sokongan yang tinggi antara satu sama lain.
- v. Hubungan personal berdasarkan kepada pengetahuan individu dan kepercayaan.
- vi. Ahli-ahli bekerjasama untuk menghasilkan sesuatu kerja.
- vii. Konflik yang berlaku dapat diselesaikan.
- viii. Prosedur dan proses pembuatan keputusan yang efektif.

- ix. Kepimpinan haruslah mempunyai kemahiran yang baik dan ia perlu bersesuaian dengan keperluan sesebuah pasukan.
- x. Gambaran terhadap operasi dan pembelajaran melalui pengalaman.
- xi. Individu diperkembangkan manakala sesebuah pasukan mampu berurusan dengan pelbagai jenis personaliti.
- xii. Hubungan dengan kumpulan lain adalah terbuka dan bekerjasama.

Faktor kepimpinan, komunikasi, semangat berpasukan, dan ganjaran bukannya isu yang baru yang berkaitan dengan kerja berpasukan. Dengan adanya kesemua faktor ini dapat mewujudkan satu kerja berpasukan yang efektif dan berkesan kepada sesebuah organisasi. Tetapi sekiranya para pekerja kekurangan latihan ataupun kesalahan dalam memilih ahli-ahli kumpulan, hal ini akan mewujudkan satu jurang perbezaan yang amat ketara iaitu, dari segi kemahiran. Kenyataan ini telah dipersetujui oleh Oakland (1993), Church (1998), dan Katzenbach dan Smith (1993) yang dipetik daripada Guzzo dan Salas (1995). Jurang perbezaan ini tidak dapat dielakkan daripada berlakunya penurunan prestasi kerja khususnya dikalangan kerja berpasukan. Hal ini secara tidak langsung akan menyebabkan kepuasan kerja juga akan berkurangan. Oleh itu, setiap organisasi perlulah membentuk sesebuah pasukan yang sesuai dengan keadaan organisasi supaya matlamat pasukan tidak bercanggah dengan matlamat yang telah ditetapkan untuk organisasi.

Kebanyakan kajian lepas banyak mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan. Contohnya, sesebuah kerja berpasukan yang baik, mestilah mempunyai kepimpinan yang baik, komitmen yang tinggi, bekerjasama antara ahli-ahli pasukan, dan sebagainya. Hal ini kerana sesebuah kerja berpasukan yang baik merupakan sebahagian daripada keperluan di dalam kehidupan sesebuah organisasi (Kline, 1999). Oleh itu, dalam kajian ini, pengkaji berharap dapat memperbaiki dan menambah maklumat yang terbaru tentang keberkesanan amalan kerja berpasukan.

1.2 Kenyataan masalah

Amalan kerja berpasukan amat penting kepada sesebuah organisasi. Dengan adanya amalan kerja berpasukan yang kuat dan mantap di kalangan para pekerja, hal ini secara tidak langsung akan membantu sesebuah organisasi ini mencapai matlamat organisasi mereka dan mempertingkatkan prestasi pekerja serta kepuasan kerja untuk setiap pekerja.

Di Malaysia, konsep kerja berpasukan merupakan isu baru walaupun telah lama dipraktikkan di negara barat pada tahun 1970-an. Berdasarkan kajian yang bakal dikaji, pengkaji akan menggunakan angkubah-angkubah yang bersesuaian digunakan di Malaysia. Persoalan yang sering kali wujud dalam kerja berpasukan ialah adakah kerja berpasukan benar-benar berkesan dan dapat dipraktikkan di organisasi sekiranya mengambil faktor-faktor yang bakal dikaji seperti faktor kepimpinan, komunikasi, semangat berpasukan, dan ganjaran. Selain itu, melihat

sejauh mana keberkesanan kerja berpasukan ini benar-benar mendatangkan kesan positif dan negatif terhadap individu mahupun organisasi itu sendiri. Malah, untuk menentukan sama ada ia dapat memperolehi hasil yang baik kepada organisasi serta bersedia menghadapi persaingan yang bakal ditempuhi pada masa akan datang. Kajian ini secara tidak langsung akan dapat menjawab pelbagai persoalan yang timbul tentang faktor kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan di kalangan para pekerja.

1.3 Objektif Kajian.

Objektif kajian ini boleh dibahagikan kepada dua bahagian iaitu, objektif umum dan objektif khusus.

1.3.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji tentang faktor yang mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan di kalangan para pekerja.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah:

- i. Menenalpasti perhubungan antara faktor kepimpinan dengan keberkesanan kerja berpasukan.

- ii. Mengenalpasti perhubungan antara faktor komunikasi dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- iii. Mengenalpasti perhubungan antara faktor semangat berpasukan dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- iv. Mengenalpasti perhubungan antara faktor ganjaran dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- v. Mengenalpasti perhubungan antara faktor demografi, iaitu jantina, umur, dan tahap pendidikan dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- vi. Mengenalpasti faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keberkesanan kerja berpasukan.

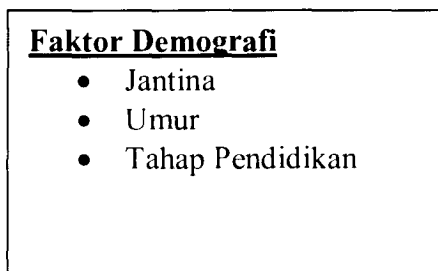
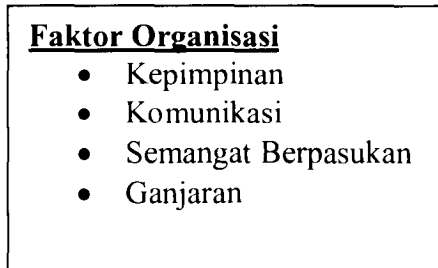
1.4 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

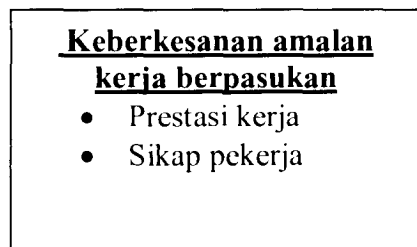
- Ho1: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor kepimpinan dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- Ho2: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor komunikasi dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- Ho3: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor semangat berpasukan dengan keberkesanan kerja berpasukan
- Ho4: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor ganjaran dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor umur dengan keberkesanan kerja berpasukan.
- Ho7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tahap pendidikan dengan keberkesanan kerja berpasukan
- Ho8: Tidak terdapat faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keberkesanan kerja berpasukan.

1.5 Kerangka Konseptual

Pembolehubah tidak bersandar



Pembolehubah bersandar



(Rajah 1.0: Kerangka Konseptual)

(Sumber:McShane & Von Glinow (2005).Organizational Behavior.

New York:McGraw-Hill)

1.6 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor utama yang mempengaruhi keberkesanan amalan kerja berpasukan di kalangan para pekerja. Pihak organisasi dapat menggunakan hasil dan dapatan daripada kajian ini sebagai rujukan kepada organisasi dalam membentuk kerja berpasukan yang lebih berkualiti dan bermutu. Pengurus sumber manusia juga boleh menggunakan hasil