

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000143607

**GAYA KERJA BERPASUKAN
KAJIAN PERBANDINGAN ANTARA JABATAN BOMBA DAN
PENYELAMAT DAN JABATAN PERTAHANAN AWAM
DI KUCHING, SARAWAK**

DAYANG MANJA BINTI AWANG SUHAILI

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Kaunseling
Ijazah Sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian**

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2005**

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : GAYA KERJA BERPASUKAN KAJIAN PERBANDINGAN ANTARA JABATAN BOMBA DAN PENYELAMAT DAN JABATAN PERTAHANAN AWAM DI KUCHING, SARAWAK

SESI PENGAJIAN : 3

Saya DAYANG MANJA BT AWANG SUHALI

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

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. 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)

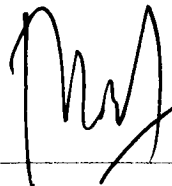
TERHAD

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

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

299 KAMPUNG BUNTAL,
93050 KUCHING,
SARAWAK

Tarikh : 12.5.05

Tarikh: 12/5/05

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 TERHAD.

Projek bertajuk gaya kerja berpasukan iaitu kajian perbandingan antara Jabatan Bomba dan Penyelamat dan Jabatan Pertahanan Awam, di Kuching Sarawak telah di sediakan oleh Dayang Manja binti Awang Suhaili dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian .

Diterima untuk diperiksa oleh:

En. Mohd. Razali Othman

Tarikh:

PENGHARGAAN

Assalamualaikum wbt.

Saya ingin merakamkan jutaan terima kasih, dan setinggi-tinggi penghargaan terutama kepada penyelia projek iaitu, Encik Mohd Razali bin Othman di atas segala tunjuk ajar, bimbingan dan sokongan padu serta perhatian beliau dalam membantu saya untuk menyiapkan projek tahun akhir ini.

Ucapan penghargaan ini juga ditujukan kepada pihak organisasi yang terlibat iaitu Jabatan Bomba & Penyelamat dan Jabatan Pertahanan Awam. Terutama sekali kepada Tuan Fathi bin Ahmad daripada Jabatan Bomba dan Penyelamat, Negeri Sarawak dan Tuan Abdul Wahab bin Rahim daripada Jabatan Pertahanan Awam, Sarawak di atas sepenuh kerjasama dan komitmen yang diberikan sepanjang kajian dijalankan.

Di samping itu, ucapan penghargaan juga ditujukan khas kepada kedua ibu bapa saya iaitu Awang Suhaili bin Awang Dillah dan Dayang Sima binti Awang Nui serta tunang saya Dulhadi bin Hj Mustapha di atas segala jasa dan pengorbanan mereka yang tanpa jemu, tidak mengenal penat lelah dalam membantu dan memberi sepenuh sokongan dan perhatian untuk saya menjalankan kajian.

Akhir sekali, ucapan terima kasih ini juga diucapkan kepada rakan-rakan saya dan individu yang terlibat secara langsung dalam memberikan idea, kritikan dan pandangan serta sokongan semasa saya menjalankan projek tahun akhir ini.

Sekian, terima kasih. Wassalam.

JADUAL KANDUNGAN

MUKA SURAT

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Rajah	vi
Senarai Jadual	vii
Abstrak	x
Abstract	xi
1 BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	2
1.2 Pernyataan Masalah	4
1.3 Objektif Kajian	5
1.3.1 Objektif Umum	5
1.3.2 Objektif Khusus	6
1.4 Hipotesis Kajian	6
1.5 Kerangka Konseptual	8
1.6 Kepentingan Kajian	9
1.7 Limitasi Kajian	10
1.8 Definisi Istilah	11
1.9 Latar Belakang Organisasi	14
1.10 Kesimpulan	16
2. BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS	17
2.0 Pengenalan	17
2.1 Konsep Kerja Berpasukan	17
2.2 Kepentingan Kerja Berpasukan	19
2.3 Pembentukan pasukan	21
2.4 Pelaksanaan Kerja Berpasukan Di Dalam Organisasi	22
2.4.1 Pelaksanaan Kerja Berpasukan Di Dalam Organisasi Luar Negara	22
2.4.2 Pelaksanaan Kerja Berpasukan Di Dalam Organisasi Sektor Awam Di Malaysia	24
2.5 Model Perkembangan dan Pembangunan Kerja Berpasukan.	25
2.6 Elemen-Elemen Kerja Berpasukan	27
2.7 Personaliti	32
2.8 Definisi dan Konsep Budaya Organisasi	34

2.9	Kesimpulan	37
3.	BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	38
3.0	Pengenalan	38
3.1	Reka bentuk kajian	38
3.2	Kaedah Persampelan	39
3.3	Instrumen Kajian	41
3.4	Prosedur Kajian	44
3.5	Penganalisan data	44
3.6	Kesimpulan	46
4.	BAB 4 HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	47
4.0	Pengenalan	47
4.1	Analisis Taburan Demografi	47
4.1.1	Jawatan	48
4.1.2	Jantina	49
4.1.3	Umur	50
4.1.4	Status	51
4.1.5	Tempoh	52
4.2	Analisis Min Tertinggi Antara Empat Gaya Yang di Gunakan	53
4.3	Analisis Perbezaan Min Tertinggi Antara Empat-Empat Gaya	56
4.4	Analisis ahli Sesama Berada Dalam Pasukan	57
4.5	Hasil Ujian Hipotesis	75
4.6	Hasil Temuramah Dengan Pihak Pentadbiran Di Jabatan Pertahanan Awam	93
4.7	Hasil Temuramah Dengan Pihak Pentadbiran Di Jabatan Bomba dan Penyelamat	99
4.8	Kesimpulan Temuramah Kedua-Dua Organisasi	104
4.9	Kesimpulan	105
5.	BAB 5 RINGKASAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN	106
5.0	Pengenalan	106
5.1	Ringkasan	106
5.2	Rumusan Kajian	108
5.3	Cadangan	111
5.3.1	Cadangan Kepada Organisasi	111
5.3.2	Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	115
5.4	Kesimpulan	118
	BIBLIOGRAFI	119
	LAMPIRAN	

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Kerangka Konseptual Kajian	8
Rajah 2 Model Perkembangan dan Pembangunan Kerja Berpasukan	26

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
Jadual 3.1 Skala Likert	42
Jadual 3.2 Indeks Davis 1997	45
Jadual 4.1 Taburan Resonden Berdasarkan Jawatan	48
Jadual 4.2 Taburan Resonden Berdasarkan Jantina	49
Jadual 4.3 Taburan Resonden Berdasarkan Umur	50
Jadual 4.4 Taburan Resonden Berdasarkan Status Perkahwinan	51
Jadual 4.5 Taburan Resonden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	52
Jadual 4.6 Hasil Min Tertinggi Antara Kedua-dua Organisasi	53
Jadual 4.7 Hasil Min Tertinggi Antara Empat-Empat Gaya Di Jabatan Bomba dan Penyelamat	54
Jadual 4.8 Hasil Min Tertinggi Antara Empat-Empat Gaya Di Jabatan Pertahanan Awam	55
Jadual 4.9 Ujian t Bagi Perbezaan Min Dengan Empat Gaya Di Kedua-Dua Organisasi	56
Jadual 4.10 Peratusan Peranan Diri Sendiri Semasa Dalam Pasukan	57
Jadual 4.11 Peratusan Komitmen Antara Ahli Sesama Ahli	59
Jadual 4.12 Peratusan Komitmen Ketua Pasukan Semasa Di Dalam Pasukan	60
Jadual 4.13 Peratusan perasaan Setia Menjadi Ahli di Dalam Pasukan Bagi Jawapan Ya	62

Jadual 4.14	63
Peratusan perasaan Setia Menjadi Ahli di Dalam Pasukan Bagi Jawapan Tidak	
Jadual 4.15	64
Peratusan komunikasi Di Dalam Pasukan Bagi Jawapan Ya (Komunikasi Dua Hala)	
Jadual 4.16	66
Peratusan komunikasi Di Dalam Pasukan Bagi Jawapan Tidak (Sehala)	
Jadual 4.17	68
Peratusan masalah Yang Sering Di Hadapi Di Dalam Pasukan	
Jadual 4.18	69
Peratusan berkongsi Masalah Peribadi Sesama Ahli Bagi Jawapan Ya	
Jadual 4.19	70
Peratusan berkongsi Masalah Peribadi Sesama Ahli Bagi Jawapan Tidak	
Jadual 4.20	73
Peratusan berpuas Hati Dengan Ahli Pasukan	
Jadual 4.21	76
Perkaitan Antara Keempat-Empat Gaya Berpasukan Di Kedua-Dua Organisasi	
Jadual 4.22	77
Perkaitan Antara Empat Gaya Berpasukan Dengan Faktor Umur Di Kedua-Dua Organisasi	
Jadual 4.23	78
Perkaitan Antara Empat Gaya Berpasukan Dengan Faktor Umur Di Jabatan Pertahanan Awam	
Jadual 4.24	79
Perkaitan Antara Empat Gaya Berpasukan Dengan Faktor Tempoh Berkhidmat Di Kedua-Dua Organisasi	
Jadual 4.25	80
Perkaitan Antara Empat Gaya Berpasukan Dengan Faktor Tempoh Berkhidmat di Jabatan Pertahanan Awam	
Jadual 4.26	80
Perkaitan Antara Empat Gaya Berpasukan Dengan Faktor Tempoh Berkhidmat di Jabatan Bomba dan Penyelamat.	

Jadual 4.27	81
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Jantina Dengan Empat Gaya Berpasukan Di Kedua-Dua Organisasi	
Jadual 4.28	83
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Jantina Dengan Empat Gaya Berpasukan Di Jabatan Pertahanan Awam	
Jadual 4.29	84
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Jantina Dengan Empat Gaya Di Jabatan Bomba dan Penyelamat	
Jadual 4.30	85
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Status Perkahwinan Dengan Empat Gaya Di Kedua- Dua Organisasi	
Jadual 4.31	86
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Status Perkahwinan Dengan Empat Gaya Di Jabatan Pertahanan Awam	
Jadual 4.32	87
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Status Perkahwinan Dengan Empat Gaya Di Jabatan Bomba dan Penyelamat.	
Jadual 4.33	88
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Jawatan Dengan Empat Gaya Di Kedua- Dua Organisasi	
Jadual 4.34	89
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Jawatan Dengan Empat Gaya Di Jabatan Bomba dan Penyelamat.	
Jadual 4.35	90
Ujian t Perbezaan Signifikan Antara Jawatan Dengan Empat Gaya Di Jabatan Pertahanan Awam	
Jadual 4.36	91
Ujian t Perbezaan Empat Gaya Berpasukan Di Kedua-Dua Organisasi	

ABSTRAK

GAYA KERJA BERPASUKAN: KAJIAN PERBANDINGAN ANTARA JABATAN BOMBA DAN PENYELAMAT DAN JABATAN PERTAHANAN AWAM DI KUCHING, SARAWAK

Dayang Manja binti Awang Suhaili

Kajian ini bertujuan untuk melihat perbezaan gaya berpasukan di Jabatan Bomba dan Penyelamat dan di Jabatan Pertahanan Awam. Kajian ini juga ingin mengenal pasti hubungan faktor demografi terpilih (jawatan, jantina, umur, status perkahwinan dan tempoh perkhidmatan di organisasi) dengan empat gaya berpasukan (gaya penghubung, gaya bekerjasama, gaya penyumbang, gaya menerima cabaran) berdasarkan *Parker Team Player Survey (PTPS)*. Di samping itu juga, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti gaya berpasukan yang lebih dominan bagi kedua-dua organisasi yang dikaji. Responden terdiri daripada 90 orang iaitu 56 orang responden daripada Jabatan Bomba dan Penyelamat dan seramai 34 orang daripada Jabatan Pertahanan Awam. Seramai 3 orang pengurusan di Jabatan Pertahanan Awam dan Seramai 2 orang Pengurusan di Jabatan Bomba dan Penyelamat di temuramah. Hasil kajian menunjukkan, organisasi yang berbeza tidak mempengaruhi gaya berpasukan. Dari aspek demografi iaitu jantina, jawatan, dan status perkahwinan menunjukkan tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan dengan gaya berpasukan. Tetapi wujud perkaitan antara umur dengan gaya *contributor* pada $r = -.211$, $p < 0.01$. Gaya yang dominan di Jabatan Bomba dan Penyelamat ialah *collaborator*. Manakala di Jabatan Pertahanan Awam ialah *communicator*. Secara keseluruhannya, dapatan menunjukkan tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan antara kedua-dua organisasi dengan keempat-empat gaya yang diberikan. Diharap kajian ini juga dapat membantu kedua-dua organisasi agar dapat merancang strategi bekerja secara berpasukan dengan lebih cemerlang dan berkualiti.

ABSTRACT

TEAM WORK STYLE : A COMPARETIVE STUDY BETWEEN JABATAN BOMBA&PENYELAMAT AND JABATAN PERTAHANAN AWAM, KUCHING SARAWAK

Dayang Manja binti Awang Suhaili

The purpose of this study is to look at the differences of teamwork style in two organization that is Jabatan Bomba&Penyelamat and Jabatan Pertahanan Awam. This study is also to identify the relationship between selected demographical factors (post, sex, marital status, length of service) with four teamwork styles communicator, collaborator, contributor, challenger based on Parker Team Player Survey PTPS. In addition, this study also to identify the most dominant teamwork style in both studied organizations. 90 respondents are involves which 56 respondent from Jabatan Bomba &Penyelamat and 34 respondent from Jabatan Pertahanan Awam are choosen randomly. There 3 respondent from Jabatan Pertahanan Awam and 2 respondent from Jabatan Bomba &Penyelamat from management department of each organization are chosen to be interviewed. The result reveals that different organisation does not has any influence on employee's teamwork style. Meanwhile, from the demographical aspects of sex, post,and marital status it is found that there are no difference between the factors and the teamwork style. However, there are relationship between age and contributor style, $r=-.211$, $p<0.01$ Meanwhile the dominant style for Jabatan Bomba dan Penyelamat is collaborator style and Jabatan Pertahanan Awam is communicator style. Overall, the research shows there are no differences between both the organization and the four teamwork styles. On the other hand, both of that, have similar teamwork style. It is hoped that this study is able to help both organization to plan an excellent teamwork strategy.

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Dengan adanya kerja berpasukan maka ia dapat membantu organisasi menghadapi persaingan dan cabaran daripada organisasi lain (Katzenbach dan Smith, 1993). Pendapat ini disokong oleh Judith dan Gordon (1991), yang menyatakan bahawa pasukan adalah himpunan beberapa individu. Mereka bergantung di antara satu sama lain dan setiap ahli mempunyai pengalaman yang berlainan untuk menjayakan dan mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Bagi (Arthur Burgos,1998) beliau menyatakan kerja berpasukan adalah kunci untuk mendirikan organisasi yang berjaya. Menurut Lewis (1993), sebuah pasukan yang efektif harus mempunyai matlamat bersama, saling bergantung di antara satu sama lain, komitmen dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang dibuat. Konsep pasukan dan kerja berpasukan mempunyai perkaitan. Pasukan merupakan unit asas yang terdapat dalam sesebuah organisasi. Kerja berpasukan pula merupakan

persekitaran di mana ahli pasukan membantu dan bekerjasama untuk mencapai matlamat yang sama.

1.1 Latar Belakang Kajian

Kerja berpasukan merupakan sebahagian daripada kehidupan seseorang individu Golembiewski, (1993). Di dalam organisasi, kerja berpasukan mengambilkira pelbagai kepentingan dengan tidak mengasingkan tahap-tahap pengurusan tertentu. Sesuatu pasukan petugas khas mempunyai tujuan yang satu, dan sesuatu jawatankuasa pula boleh menjadi satu pasukan. Kerja berkumpulan dikenali juga sebagai satu pasukan. Oleh itu, Golembiewski (1993) menjelaskan bahawa setiap organisasi perlu mempunyai setidak-tidaknya satu kerja berpasukan.

Bekerja dalam sesuatu pasukan, sama ada menjadi ketua kepada satu pasukan atau pengurus yang pelbagai, ketua atau pengurus mempunyai tanggungjawab penting kepada kerja berpasukan. Kerja berpasukan sudah menjadi amalan yang digemari dalam kebanyakan organisasi kerajaan sekarang berbanding dengan organisasi tradisi yang mengamalkan hierarki pengurusan jenis mendatar dan kaedah kemahiran bekerja yang pelbagai (Heller, 1998).

Kerja bebasukan melibatkan dua jenis proses yang utama untuk melakukan kerja dan mencapai matlamat. Pertama ia melalui perkongsian maklumat, idea, dan juga masalah-masalah di kalangan ahli kumpulan, dan keduanya ialah melalui proses pemantauan yang berterusan dan memberi maklumbalas berkenaan tugas-tugas kumpulan dan prestasi mereka. Oleh itu, kesanggupan untuk berkongsi maklumat dan kesediaan ahli-ahli kumpulan memberi serta menerima penilaian tentang maklumbalas berkenaan dengan tugas mereka, merupakan petunjuk yang penting dalam mengukuhkan kematangan dan kekuatan sesuatu pasukan kerja (Manchester Open Learning, 1993).

Arajs (1991) mengatakan penambaaian kualiti dan produktiviti dapat di capai melalui usaha bekerjasama dan kebijaksanaan dalam kerja bebasukan. Menurut pendapat beliau, kekuatan sesebuah pasukan adalah berpunca kepada kekuatan organisasi. George (1977) pula berpendapat peningkatan daya pengeluaran dan keuntungan organisasi adalah hasil daripada usaha kerja bebasukan. Kerja bebasukan dianggap kunci kepada sesuatu pergerakan yang proaktif yang menyumbang kepada pembangunan di dalam sesebuah organisasi (Timmons, 1979).

Kajian ini dijalankan di Jabatan Bomba dan Penyelamat dan di Jabatan Pertahanan Awam, Kuching, Sarawak. Melibat nyawa, ketepatan masa, tindakan, yang memerlukan bekerja secara bebasukan oleh itu kedua-dua organisasi memerlukan kerja bebasukan. Kedua-dua organisasi ini mempunyai kakitangan yang ramai dan

terdiri daripada. Inilah yang menjadikan amalan kerja berpasukan begitu penting dalam merealisasikan matlamat organisasi. Prinsip-prinsip seperti penglibatan dan penyertaan ahli-ahli dalam kumpulan, menyelesaikan masalah serta membuat keputusan secara berpasukan telah mendorong serta mengekalkan kepercayaan, dan perhubungan yang erat di kalangan ahli-ahli kumpulan.

Dengan demikian adalah sesuatu yang rutin dan memerlukan semangat, komitmen dan motivasi yang tinggi dikalangan para pekerja, agar mereka lebih berusaha dan gigih bekerja sekaligus akan melahirkan tenaga kerja yang berkualiti, akhirnya organisasi tersebut akan mencapai kecemerlangan dan kejayaan yang besar serta mampu bersaing diperingkat global. Oleh yang demikian, bertitiktolak daripada itu, dilihat bahawa organisasi memerlukan gaya kerja berpasukan yang cemerlang dan jitu.

1.2 Pernyataan Masalah.

Gaya berpasukan memerlukan komitmen dan kerjasama yang tinggi. Oleh itu, pengkaji ada menyediakan empat gaya bekerja secara berpasukan, untuk melihat perbezaan yang wujud antara ke empat-empat gaya tersebut.

Permasalahan yang pertama yang timbul ialah untuk memastikan sama ada keempat-empat gaya tersebut mempunyai perbezaan atau tidak sekiranya kajian dijalankan ke

atas dua buah organisasi yang berbeza dari sudut budaya organisasi dan kerja mereka. Contohnya bentuk budaya kerja yang dihasilkan oleh organisasi Jabatan Bomba dan bentuk budaya kerja yang dihasilkan oleh organisasi Jabatan Pertahanan Awam. Di samping itu untuk melihat gaya kerja berpasukan yang paling dominan dan menonjol di kedua-dua organisasi.

Disamping itu, timbul pula persoalan kedua iaitu pengkaji hendak memastikan sama ada faktor demografi seseorang pekerja seperti umur, jantina, tempoh bekerja, status perkahwinan mempunyai hubungan kepada cara persembahan gaya kerja berpasukan seseorang pekerja. Selain itu, timbul persoalan bahawa gaya kerja berpasukan sesebuah organisasi itu akan berbeza.

Oleh yang demikian, kajian ini juga akan dijalankan bagi memastikan sama ada wujud perbezaan di antara kedua-dua organisasi yang berbeza budayanya dalam membentuk gaya kerja berpasukan di organisasi mereka.

1.3 Objektif kajian

1.3.1 Objektif umum

Kajian ini adalah untuk melihat hubungan faktor-faktor demografi terpilih dan tret-tret personaliti pemimpin dengan amalan kerja berpasukan di kalangan kakitangan Jabatan Bomba dan Penyelamat dan Jabatan Pertahanan Awam.

1.3.2 Objektif Khusus

Secara khususnya kajian yang dijalankan ini ialah untuk:

1.Mengenalpasti hubungan antara faktor demografi (umur, jantina,jawatan, status perkahwinan dan tempoh berkhidmat) dengan keempat-empat gaya berpasukan tersebut.

2.Mengenalpasti gaya kerja berpasukan yang paling dominan di organisasi tersebut.

1.4 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada objektif-objektif di atas maka hipotesis-hipotesis telah dibentuk, seperti berikut:

Ho1 Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara keempat-empat gaya kerja berpasukan di kedua-dua organisasi .

Ho2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor umur dengan keempat-empat gaya kerja berpasukan di kedua-dua organisasi .

Ho3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor jantina dengan keempat-empat gaya kerja berpasukan di kedua-dua organisasi .

Ho4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor jawatan dengan keempat-empat gaya kerja berpasukan di kedua-dua organisasi .

Ho5 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor status perkahwinan dengan keempat-empat gaya kerja berpasukan di kedua-dua organisasi .

Ho6 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor tempoh berkhidmat dengan keempat-empat gaya kerja berpasukan di kedua-dua organisasi

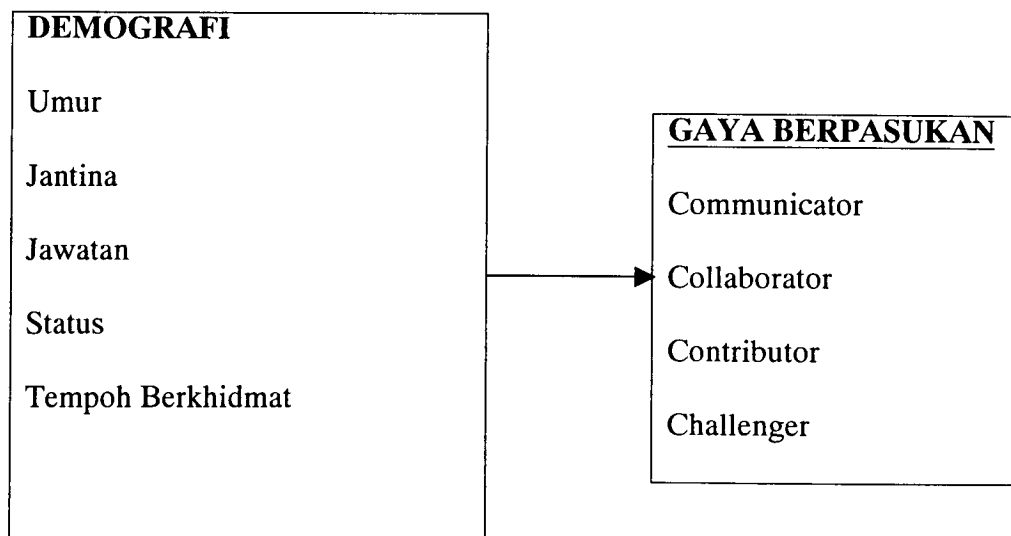
Ho7 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara empat gaya berpasukan di kedua-dua organisasi.

1.5 Kerangka Konseptual

ORGANISASI KERAJAAN DI SARAWAK

Pemboleh Ubah Tidak Bersandar

Pemboleh Ubah Bersandar



Rajah 1: Kerangka Konsepsual Kajian

Kerangka konseptual ini dibentuk bertujuan untuk memudahkan lagi pihak pengkaji dan sebagai rujukan umum para pembaca. Kerangka konseptual ini juga adalah draf secara terperinci apakah sebenarnya yang akan dilakukan pengkaji dan dikaji oleh pengkaji.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini amat penting bagi membantu organisasi merancang strategi bekerja secara berpasukan yang lebih cemerlang berdasarkan budaya organisasi mereka.

Jika tidak ada strategi yang berkesan, maka kesan yang ketara ialah organisasi terlibat mengalami kerugian dan kekurangan pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi untuk organisasi (Beer, 1993). Jika pihak majikan mengetahui gaya berpasukan yang diamalkan oleh pekerjanya, maka perancangan lebih cemerlang dapat dilakukan. Adalah penting bagi pengkaji bahawa setiap organisasi kerajaan memahami sikap dan pencapaian kerja mereka supaya sikap pekerja akan selari dengan budaya kerja yang akan diwujudkan.

Organisasi akan lebih jelas dalam mengimbangi kehendak pekerja dengan budaya yang diamalkan oleh organisasi. Selain itu, mewujudkan corak kepimpinan yang lebih baik dan seimbang dalam organisasi. Ini dapat meningkatkan semangat berpasukan dikalangan kakitangan organisasi. Dengan adanya kajian ini, kekuatan dan kelemahan yang terdapat pada satu-satu pasukan dapat diketahui dan seterusnya mencari jalan terbaik untuk menghadapi halangan dalam usaha untuk meningkatkan mutu perkhidmatan. Kegagalan untuk memahami sikap dan tingkah laku ahli pasukan akan mengakibatkan kesan yang buruk, contohnya dari segi pembaziran masa terhadap perkhidmatan yang ditawarkan.

1.7 Limitasi kajian

Kajian ini hanya memfokuskan dan menghadkan kepada empat gaya bekerja secara berpasukan sahaja, kepada kakitangan kerajaan iaitu di Jabatan Bomba dan Penyelamat dan Jabatan Pertahanan Awam, di Kuching Sarawak. Kajian ini tidak mengambilkira pada elemen-elemen lain seperti kesan, punca, akibat, langkah dan sebagainya lagi, tetapi hanya spesifik kepada penggunaan keempat-empat gaya bekerja secara berpasukan di organisasi kerajaan. Malah kajian ini hanya spesifik kepada penggunaan keempat-empat gaya bekerja secara berpasukan di dalam organisasi serta cara mengatasi masalah sekiranya didapati keperluan bekerja secara berpasukan diperlukan di organisasi terlibat.

Selain itu, hanya organisasi angkatan keselamatan sahaja dipilih tanpa melakukan perbandingan dan mengambikira antara sektor awam lain dan sektor swasta. Empat gaya yang dikaji ialah gaya penghubung (communicator), gaya bekerjasama (collaborator), gaya penyumbang (contributor), dan gaya cabaran (Challenger).

Responden yang digunakan juga tidak seimbang. Dalam kajian ini didapati kaum lelaki adalah lebih ramai berbanding dengan kaum perempuan khususnya di Jabatan Bomba dan Penyelamat. Pembahagian responden juga menyumbang kepada limitasi kajian, pembahagian sepatutnya diambilkira dari sudut pasukan yang sama sahaja dan pasukan terbaik prestasinya dalam mengamalkan gaya kerja berpasukan.

1.8 Definisi Istilah

1.8.1 Kerja Berpasukan

Definisi Konseptual

Menurut, Wofford 1982 menyatakan kumpulan adalah terdiri daripada tiga atau lebih orang yang berinteraksi antara satu sama lain. Pasukan pula mempunyai bilangan yang lebih kurang sama tetapi perbezaannya pasukan bekerjasama untuk mencapai satu matlamat dan mereka di harapkan untuk menggunakan cara yang positif untuk berinteraksi.

Plunkett dan Attner, (1994) pula menyatakan kerja berpasukan melibatkan beberapa orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka ke arah matlamat yang sama.

Definisi Operasional

Sepasukan yang pekerja yang bekerja secara berkumpulan sebaliknya mengekalkan ciri-ciri yang tertentu bagi mengimbangkan sifat manusia iaitu patuh dan memberontak.

1.8.2 Memberi kerjasama

Definisi Konseptual

Menurut Ingram dan Desombre (199), mengatakan tingkahlaku yang sering menunjukkan kejayaan di dalam kumpulannya, sering bersatu padu dan sentiasa

bersemangat antara sesama ahli di dalam pasukan mereka.

Definisi Operasional

Kerjasama adalah sumbangan yang diberikan antara satu ahli dengan ahli yang lain. Melibatkan lebih dari dua pihak. Di dalam kerja berpasukan kerjasama memainkan peranan yang begitu penting. Tanpa kerjasama maka suasana komunikasi yang akan berlaku akan menjadi lebih dingin.

1.8.3 Penghubung

Definisi Konseptual

Higginson dan Waxler (1994), menjelaskan bahawa komunikasi, latihan dan kerja berpasukan amat penting. Malah kenyataan ini juga dikukuhkan lagi dengan memperkatakan bahawa, sokongan dari pihak atasan bukan sahaja amat mustahak sebaliknya perlu dilakukan dalam bentuk komunikasi yang berterusan dalam erti kata lain bentuk kaya serta tindakan.

Definisi Operasional

Elemen ini boleh dikatakan antara fungsi komunikasi yang terawal yang digunakan oleh manusia.