

**KERJA BERPASUKAN BERDASARKAN *TEAM PLAYER SURVEY (PTPS)* : SATU
KAJIAN DI DUA BUAH ORGANISASI PENGELUARAN ELEKTRONIK DI
SARAWAK**

FAUZIAH BINTI ARIYON

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Kaunseling)**

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

2004

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih, dan sekalung penghargaan kepada penyelia projek, En. Mohd. Razali Othman di atas segala bimbingan, sokongan yang sepenuhnya, idea, tunjuk ajar dan keperihatinan beliau bagi memudahkan saya untuk menyiapkan projek tahun akhir ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dr. Hong Kian Sam kerana kesanggupan beliau meluangkan masa untuk membimbing saya memahami pengaplikasian SPSS dengan sebaiknya. Tidak lupa juga jutaan terima kasih kepada pihak Komag USA En. Dolhardi dan pihak TOKO Sdn. Bhd En Azman bin Pauzi kerana bersungguh-sungguh dan tidak pernah serik memberikan kerjasama kepada saya. Begitu juga kepada responden yang terlibat atas kesediaan mereka memberikan kerjasama sepenuhnya. Saya amat hargai kalian.

Selain itu, ucapan terima kasih ini juga istimewa buat ahli keluarga saya kerana sokongan dan limpahan kasih sayang yang tidak ternilai supaya saya terus berusaha dan tidak cepat mengalah untuk menyiapkan projek tahun akhir ini.

Akhir sekali, rakaman terima kasih untuk rakan-rakan saya dan individu yang terlibat secara langsung atau tidak di atas idea, sokongan, bantuan yang diberikan semasa menjalankan projek tahun akhir ini.

Sekian, terima kasih. Bantuan anda semua amat saya hargai dan tidak mungkin akan saya lupakan.

JADUAL KANDUNGAN

MUKA SURAT

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Kandungan	vi
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
1. Pendahuluan	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	4
1.2 Penyataan Masalah	5
1.3 Objektif Kajian	6
1.3.1 Objektif Umum	6
1.3.2 Objektif Khusus	6
1.4 Hipotesis Kajian	6
1.5 Kerangka Konseptual	7
1.6 Kepentingan Kajian	8
1.7 Limitasi Kajian	10
1.8 Definisi Istilah	11
1.9 Latar Belakang Organisasi.	17
1.10 Kesimpulan	18
2. Sorotan Kajian Lepas	19
2.0 Pengenalan	19
2.1 Kajian Secara Berpasukan	19
2.2 Budaya Organisasi Merupakan Nilai, Sikap, Dan Kepercayaan	21
2.3 Kepentingan Budaya Organisasi Di Dalam Pasukan	26
2.4 Kajian-Kajian Lepas Mengenai Gaya Bekerja Secara Berpasukan	29
2.4.1 Komunikasi Dalam Kerja Berpasukan	31
2.4.2 Kepentingan Memberikan Kerjasama Di Dalam Organisasi	34
2.4.3 Peranan Sumbangan Dalam Pasukan	35
2.3.4 Bersifat Terbuka Dalam Menerima Cabaran	37
2.5 Kesimpulan	38
3. Metodologi Kajian	39
3.0 Pengenalan	39
3.1 Reka Bentuk Kajian	39
3.2 Kaedah Persampelan	40
3.3 Instrument Kajian	41
3.4 Prosedur Kajian	43
3.5 Penganalisan Data	43
3.6 Kesimpulan	45

4.	Hasil Kajian Dan Perbincangan	46
4.0	Pengenalan	46
4.1	Analisis Taburan Demografi	46
4.1.1	Jantina	47
4.1.2	Umur	48
4.1.3	Status Perkahwinan	49
4.1.4	Tempoh Perkhidmatan	50
4.1.5	Jawatan	51
4.2	Analisis Min Tertinggi Antara Keempat-Empat Gaya.	51
4.3	Analisis Perbezaan Min Tertinggi Antara Keempat-Empat Gaya.	55
4.4	Analisis Ahli Semasa Berada Dalam Pasukan	56
4.5	Hasil Ujian Hipotesis	75
4.5.1	Hipotesisi Nul Pertama : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Ke Empat Gaya Bekerja Secara Berpasukan Di Kedua-Dua Organisasi.	78
4.5.2	Hipotesisi Nul Kedua : Tidak Terdapat Perkaitan Yang Signifikan Antara Faktor Umur Dengan Empat Gaya Berpasukan Di Kedua-Dua Organisasi.	81
4.5.3	Hipotesisi Nul Ketiga :Tidak Terdapat Perkaitan Yang Signifikan Antara Tempoh Perkhidmatan Dengan Empat Gaya Berpasukan.	83
4.5.4	Hipotesisi Nul Keempat :Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Antara Faktor Demografi Dengan Keempat-Empat Gaya Bekerja Secara Berpasukan.	84
I	Ho4a: Tidak Terdapat Perbezaan Signifikan Di Antara Jantina.	85
ii	Ho4b: Tidak Terdapat Perbezaan Signifikan Mengikut Status Perkahwinan.	86
Iv	Ho4c: Tidak Terdapat Perbezaan Signifikan Di Antara Kumpulan Umur.	88
V	Ho4d: Tidak Terdapat Perbezaan Signifikan Mengikut Jawatan	91
4.5.5	Hipotesisi Nul Kelima :Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Antara Empat Gaya Berpasukan Di Dua Buah Organisasi Berbeza.	92
4.6	Hasil Temuramah Dengan Pihak Pentadbiran Komag Usa.	93
4.7	Hasil Temuramah Dengan Pihak Pentadbiran Toko	98
4.8	Kesimpulan Temuramah Kedua-Dua Organisasi	102
4.9	Kesimpulan	103

5.	Ringkasan, Cadangan Dan Kesimpulan	105
5.0	Pengenalan	105
5.1	Ringkasan	105
5.2	Rumusan Kajian	107
5.3	Cadangan	110
	5.3.1 Kepada Organisasi	110
	5.3.2 Kepada Pengkaji Akan Datang	113
5.4	Kesimpulan	114
BIBLIOGRAFI		115
LAMPIRAN		

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat	
3.0	Skala Likert	42
3.1	Indeks Davis (1997)	44
4.0	Taburan responden berdasarkan Jantina	47
4.1	Taburan responden berdasarkan Umur	48
4.2	Taburan responden berdasarkan Status Perkahwinan	49
4.3	Taburan responden berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	50
4.4	Taburan responden berdasarkan Jawatan	51
4.5	Hasil min tertinggi kedua-dua organisasi	51
4.6	Hasil min tertinggi di Komag	52
4.7	Hasil min tertinggi di Toko	53
4.8	Ujian t bagi Perbezaan min tertinggi kedua-dua organisasi	55
4.9	Peratusan peranan diri sendiri dalam pasukan	56
4.10	Peratusan komitmen yang diberikan oleh ahli	58
4.11	Peratusan komitmen ketua dalam pasukan	60
4.12	Peratusan kesetiaan dalam pasukan (ya)	63
4.13	Peratusan kesetiaan dalam pasukan (tidak)	64
4.14	Peratusan komunikasi Sehalu dalam pasukan	66
4.15	Peratusan komunikasi dua hala dalam pasukan	67
4.16	Peratusan masalah yang sering berlaku dalam pasukan	68
4.17	Peratusan sanggup berkongsi masalah peribadi dengan ahli pasukan.	70
4.18	Peratusan tidak sanggup berkongsi masalah peribadi dengan ahli pasukan.	71
4.19	Peratusan berpuas hati dengan ahli pasukan	73
4.20	Jadual kolerasi hubungan 4 gaya dikedua-dua organisasi	75
4.21	Jadual kolerasi hubungan 4 gaya di Komag	78
4.22	Jadual kolerasi hubungan 4 gaya di Toko	79
4.23	Jadual kolerasi hubungan 4 gaya dengan umur pekerja	81
4.24	Jadual kolerasi hubungan 4 gaya dengan tempoh perkhidmatan.	83
4.25	Ujian t perbezaan jantina dengan kedua-dua organisasi	85
4.26	Ujian t perbezaan status perkahwinan dengan 4 gaya di Komag.	86
4.27	Ujian t perbezaan status perkahwinan dengan 4 gaya di Toko.	87

4.28	Ujian ANOVA perbezaan umur dengan 4 gaya di kedua-dua organisasi	88
4.29	Pengujian Post Hoc bagi Umur dengan empat gaya di kedua organisasi	89
4.30	Ujian ANOVA perbezaan umur dengan 4 gaya di Komag	90
4.31	Pengujian Post Hoc bagi Umur dengan empat gaya di Komag	90
4.32	Ujian t perbezaan jawatan dengan 4 gaya di kedua-dua organisasi	91
4.33	Ujian t perbezaan empat gaya di dua buah organisasi.	92

ABSTRAK

KERJA BERPASUKAN BERDASARKAN *TEAM PLAYER SURVEY (PTPS)* : SATU KAJIAN DI DUA BUAH ORGANISASI PENGELUARAN ELEKTRONIK DI SARAWAK

Fauziah Hj Ariyon

Kajian ini bertujuan untuk melihat perbezaan gaya berpasukan di TOKO Sdn Bhd dan Komag USA (Malaysia) Sdn Bhd. Kajian ini juga ingin mengenal pasti hubungan faktor demografi terpilih (jawatan, jantina, status perkahwinan, tempoh perkhidmatan) dengan empat gaya berpasukan (gaya penghubung, gaya kerjasama, gaya penyumbang, gaya menerima cabaran) berdasarkan *Parker Team Player Survey (PTPS)*. Selain itu, kajian ini juga mengenalpasti gaya berpasukan yang lebih dominan bagi kedua-dua organisasi yang dikaji. Responden terdiri daripada 78 orang iaitu 50 daripada Komag, 28 daripada Toko, 3 orang pihak pengurusan Komag dan 3 orang pengurusan Toko. Hasil kajian menunjukkan, organisasi yang berbeza tidak mempengaruhi gaya berpasukan seseorang pekerja. Manakala dari aspek demografi iaitu jantina, jawatan dan status perkhidmatan menunjukkan tidak wujud sebarang perbezaan yg signifikan dengan gaya berpasukan. Tetapi wujud perkaitan antara umur dengan gaya *communicator* pada $r = -.305$, $p < 0.01$. Wujud juga perkaitan antara tempoh perkhidmatan dengan gaya *communicator* $r = -.367$, $p < 0.01$. Secara keseluruhannya, dapatan menunjukkan tidak wujud sebarang perbezaan yg signifikan antara kedua-dua organisasi dengan keempat-empat gaya yang diberikan. Dalam erti kata lain, organisasi Jepun dan Amerika Syarikat mempunyai gaya berpasukan yang sama. Pengkaji juga telah memberikan cadangan supaya kajian pada masa akan datang lebih meluas serta melibatkan faktor bangsa untuk menguji kekukuhan hasil kajian yang diperolehi kini. Diharap kajian ini juga dapat membantu kedua-dua organisasi agar dapat merancang strategi bekerja berpasukan dalam bentuk yang lebih cemerlang.

ABSTRACT

TEAMWORK BASED ON TEAM PLAYER SURVEY (PTPS) : A STUDY OF TWO MANUFACTURING ELECTRONIC ORGANIZATION IN SARAWAK

Fauziah Hj Ariyon

The purpose of this study is to look at the differences of teamwork style in TOKO Sdn Bhd and Komag USA (Malaysian). This study is also to identify the relationship between selected demographical factors (post, sex, marital status, length of service) and the four teamwork styles (communicator, collaborator, contributor, challenger) based on Parker Team Player Survey (PTPS). In addition, this study is to identify the most dominant teamwork style in both studied organizations. 78 respondents (50 from Komag and 28 from Toko) are chosen randomly. 3 respondents from the managerial department of each organization are chosen to be interviewed. The result reveals that different organization does not have any influence on employee's teamwork style. Meanwhile, from the demographical aspects of sex, post and marital status, it is found that there is no difference between the factors and the teamwork style. However, there is a relationship between age and the communicator style, $r = -.305$, $p < 0.01$. There is also a relationship between the length of service with the communicator style, $r = -.367$, $p < 0.01$. Overall, this research shows no differences between both organization and the four teamwork styles. In other words, both Japanese and American organizations have a similar teamwork style. The researcher suggests that future studies of teamwork style take into account to add races as a factor, to test the strength of this research. It is hoped that this study is able to help both organization to plan an excellent teamwork strategy.

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Kerja secara berpasukan merupakan sekumpulan pekerja yang akan bekerja secara berkumpulan bagi menghasilkan sesuatu barangan seperti komponen elektronik. Bekerja dalam satu pasukan sangat penting kerana persefahaman daripada setiap ahli kumpulan akan menghasilkan kualiti sesuatu barangan dengan lebih baik. Secara amnya, setiap organisasi akan mengamalkan sistem gaya kerja berpasukan. Pembentukan pasukan juga memerlukan perancangan yang bijak. Sesebuah organisasi tidak akan berjaya sekiranya tiada strategi yang betul dalam mengendalikan ahli pasukannya. Menurut Reece and Brandt (1993), fungsi yang menjadikan sesebuah organisasi itu baik tidak kira besar atau kecil sesebuah organisasi itu ialah bergantung kepada gaya kerja berpasukannya.

Di organisasi, kerja berpasukan akan dikawal oleh matlamat dan konsep yang sama supaya ia tidak lari dari landasan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Kebiasaannya konsep akan diwujudkan daripada organisasi mereka dan konsep tersebut adakalanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Mohamad Yusuf dan Ang Siew Lay (1987), dalam kajiannya konsep yang dipegang oleh Matsushita Electric “kami membentuk manusia sebelum menghasilkan barang”. Kenyataan ini jelas menunjukkan bahawa sebelum sesuatu produk itu dihasilkan, penubuhan pasukan untuk bekerja secara berpasukan itu penting dan pasukan tersebut perlulah pasukan yang mengamalkan ciri-ciri pasukan yang positif. Selain itu, kajian ini juga menerangkan bahawa konsep tersebut

sebenarnya menjadi falsafah budaya Jepun begitu juga konsep pengurusan Jepun “syarikat itu adalah manusia”. Memandangkan persamaan di antara konsep organisasi dengan budaya Jepun jelas kelihatan, maka berkemungkinan bukan budaya organisasi yang unik tetapi falsafah organisasi itu telah dipengaruhi oleh budaya Jepun bagi membentuk satu pasukan kerja (team work) secara keseluruhannya.

Kerja berpasukan di dalam sesebuah organisasi sangat penting kerana setiap organisasi akan menghasilkan satu produk yang sama dalam kuantiti yang banyak. Untuk melancarkan lagi proses pembuatan maka pembahagian tugas akan dilakukan mengikut kumpulan. Sebagai contoh, kilang pengeluaran anak patung. Proses ini akan berulang-ulang kali berlaku dan perkara yang sama akan dilakukan oleh pekerja pada setiap waktu. Maka sekiranya perbincangan yang sepakat tidak wujud, maka percanggahan pendapat akan berlaku dan timbulnya konflik di dalam satu pasukan. Oleh itu, strategi kerja berpasukan yang cemerlang amat penting dalam sesebuah pasukan dan organisasi.

Menurut Wen-Chih Liao dan Chen-Chang Tsai (2001), dalam kajiannya mengatakan gaya kerja berpasukan (team work) yang cemerlang memerlukan kerjasama di antara ahli dalam pasukan tersebut bersatu, saling berkomunikasi, menumpukan perhatian antara satu sama lain, mengikut undang-undang yang telah ditentukan, memahami prospek dan tanggungjawab pekerjaan dan menghormati antara ahli bagi menghasilkan satu pasukan yang berkesan tanpa ada sebarang halangan.

Ini bersesuaian dengan kajian yang akan dijalankan oleh pengkaji yang menitikberatkan empat elemen gaya berpasukan yang cemerlang. Antara salah satu keputusan kajian yang dilakukan oleh Wen-Chih Liao dan Chen-Chang Tsai (2001), kerjasama di antara ahli dalam pasukan dan saling berkomunikasi. Begitu juga di antara empat gaya berpasukan yang cemerlang antara salah satunya ialah gaya memberikan kerjasama dan gaya penghubung iaitu saling berkomunikasi antara satu sama lain dalam memberikan pendapat mereka.

Adebanjo dan Kehoe (2001), dalam kajiannya, terdapat lima cara mewujudkan kerja secara berpasukan yang baik serta akan membawa kebaikan kepada organisasi iaitu memberi pendidikan kepada pekerja mereka bagi memudahkan tugas yang dijalankan, latihan yang baik apabila bekerja di dalam pasukan serta setiap kesilapan akan diberi teguran dan akan memperbaiki bersama-sama dan kerja berpasukan akan memudahkan semua pihak menjalankan tugas mereka.

Pengkaji berpendapat apabila pihak majikan memberikan pendidikan serta latihan kepada setiap pekerjanya secara langsung amalan gaya kerja berpasukan juga turut diterapkan di dalam latihan tersebut seperti semangat sepasukan dan bagaimana proses penyelesaian masalah dikendalikan. Apabila setiap pekerja dibekalkan dengan pengetahuan tentang gaya yang perlu dimainkan di dalam pasukan maka akan memudahkan lagi tugas yang hendak dijalankan.

1.1 Latar Belakang Kajian.

Dalam era globalisasi kini, pertumbuhan perindustrian elektronik semakin ketara dengan jelas. Pelbagai barangan mula dicipta tanda persaingan antara satu industri dengan industri yang lain. Di Malaysia sahaja kualiti sering menjadi agenda perbincangan ahli-ahli pengurusan organisasi terhadap produk dan perkhidmatan yang ditawarkan. Oleh yang demikian, setiap ahli pasukan perlu berganding bahu antara satu sama lain. Masa proses berganding bahu inilah yang memerlukan banyak kerjasama di dalam pasukan ketika melakukan tugas.

Pada masa kini, gaya berpasukan bukanlah sesuatu yang asing lagi seperti memberikan kerjasama sesama ahli dan semangat menerima cabaran. Oleh yang demikian pengkaji ingin mengkaji penggunaan empat gaya kerja berpasukan yang sering diamalkan oleh pekerja berdasarkan budaya organisasi yang berbeza iaitu Jepun di TOKO Sdn. Bhd dan Amerika Syarikat di Komag.

Kajian hanya akan dilakukan pada sektor perkilangan sahaja. Pengkaji juga berpendapat bahawa sektor perkilangan secara kebiasaanya lebih jelas tentang proses gaya berpasukan berbanding dengan sektor lain. Kerana setiap kilang akan mengeluarkan sesuatu produk yang sama di dalam kuantiti yang banyak. Maka bagi menghasilkan produk tersebut, pekerja perlu menghasilkan benda yang sama pada setiap hari. Oleh demikian, daripada proses pembuatan tersebutlah yang memerlukan gaya berpasukan yang cemerlang.

Kewujudan kerja berpasukan amat ketara di setiap organisasi. Menurut Book (1980), Organisasi merupakan satu unit kumpulan manusia yang dihubungkan mengikut kepakaran dan aktiviti yang saling bergantung antara satu sama lain secara berpasukan demi mencapai satu matlamat atau misi organisasi. Pengkaji juga percaya bahawa proses berlakunya kerja secara berpasukan kebiasaannya akan berbeza disebabkan oleh faktor budaya organisasi tersebut sebagai contoh cara bekerja di bawah sektor perkilangan budaya Jepun dan budaya Amerika Syarikat.

1.2 Penyataan Masalah

Gaya kerja berpasukan memerlukan kesungguhan yang tinggi. Oleh yang demikian, pengkaji ada menyediakan empat gaya bekerja secara berpasukan untuk melihat perbezaan yang wujud di antara keempat-empat gaya tersebut. Permasalahan pertama yang timbul di sini ialah untuk memastikan sama ada keempat-empat gaya bekerja secara berpasukan ini 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 Jepun dan bentuk budaya kerja yang dihasilkan oleh organisasi Amerika Syarikat. Hasil dari pernyataan ini dapat dilihat sama ada wujud perbezaan gaya kerja berpasukan yang digunakan oleh dua budaya organisasi yang berbeza.

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

Timbul persoalan atau persepsi umum bahawa gaya berpasukan sesebuah organisasi itu akan berbeza. Ramai yang menganggap perbezaan ini disebabkan oleh prinsip atau budaya sesuatu masyarakat (Jepun) dan diterapkan di dalam organisasi menyebabkan ia menjadi budaya organisasi. 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

Secara umumnya objektif kajian ini adalah untuk mengkaji perbezaan gaya kerja berpasukan di TOKO Sdn. Bhd dan KOMAG USA (Malaysia) Sdn. Bhd.

1.3.2 Objektif Khusus

Secara khususnya kajian ini adalah kerana:

- 1) Mengetahui sama ada faktor demografi memberi kesan dengan keempat-empat gaya berpasukan
- 2) Mengetahui gaya kerja berpasukan yang lebih dominan antara kedua-dua organisasi.

1.4 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada objektif-objektif di atas maka hipotesis-hipotesis telah dibentuk.

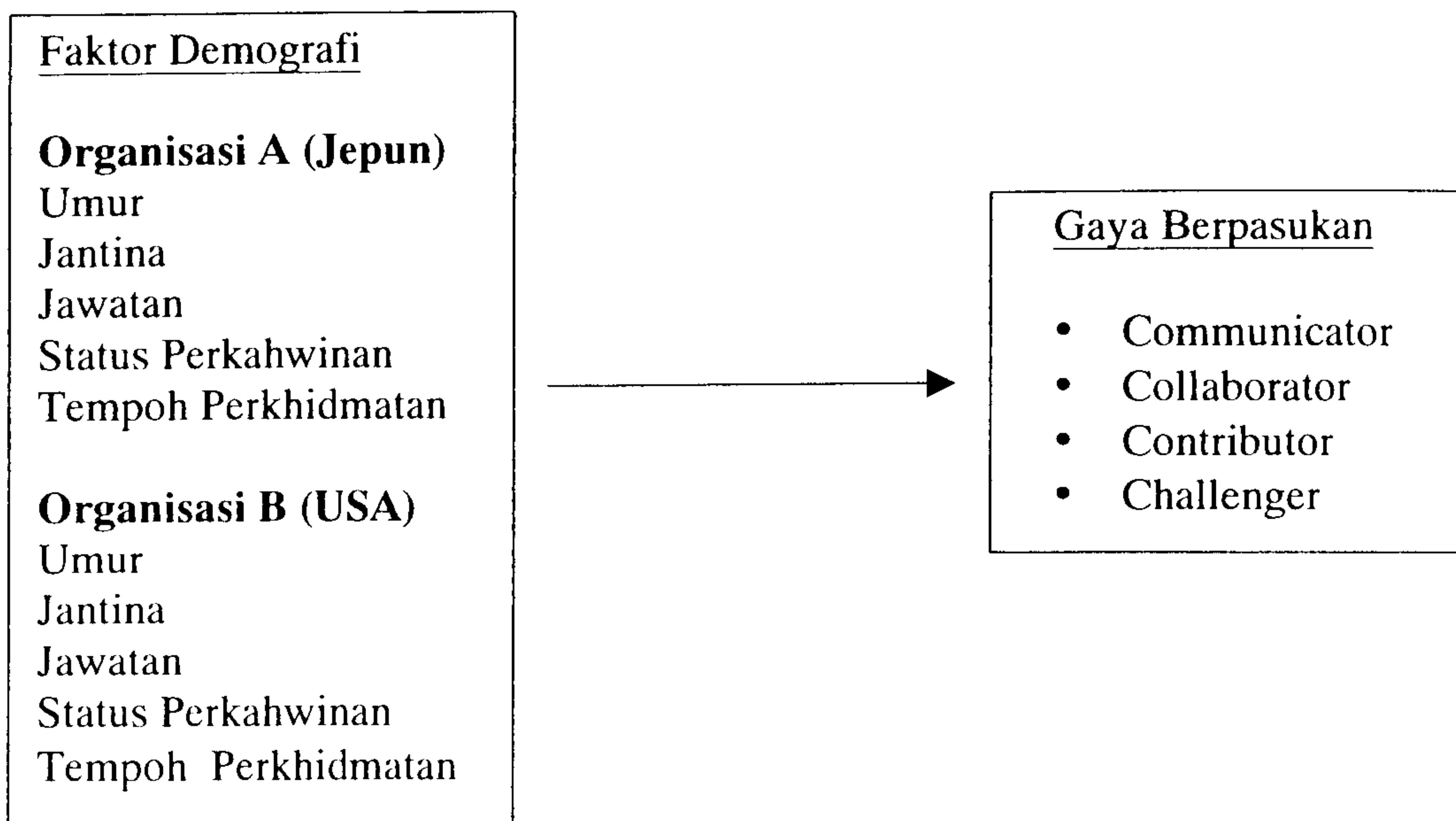
Hipotesis-hipotesis ini adalah seperti berikut:

- Ho1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keempat gaya kerja berpasukan di kedua- dua organisasi.
- Ho2 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor umur dengan empat gaya berpasukan di kedua-dua organisasi.
- Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dengan empat gaya berpasukan.
- Ho4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor demografi yang terpilih dengan keempat-empat gaya kerja berpasukan.
- Ho5 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara empat gaya berpasukan di dua buah organisasi berbeza.

1.5 Kerangka Konseptual

Pemboleh Ubah Tidak Bersandar

Pemboleh Ubah Bersandar



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

Merujuk kepada kerangka konseptual ini, dapat dilihat beberapa faktor demografi dari kedua-dua buah organisasi dan empat gaya bekerja secara berpasukan yang akan digunakan. Organisasi A ialah organisasi Jepun dan organisasi B ialah organisasi Amerika Syarikat. Berpandukan kerangka ini juga pengkaji dapat melihat perbezaan gaya bekerja secara berpasukan yang wujud di kedua-dua organisasi yang berbeza. Selain itu, pengkaji akan lebih mudah memahami objektif serta hipotesis dengan berpandukan kerangka konseptual ini.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk organisasi kerana melalui kajian ini ia dapat membantu organisasi dalam merancang strategi bekerja secara berpasukan dalam bentuk yang lebih cemerlang berdasarkan budaya organisasi mereka. Maka dengan adanya perancangan yang strategik oleh organisasi, matlamat akan lebih mudah untuk dicapai serta akan lebih mengeratkan lagi hubungan antara pekerja dan ketua. Apabila majikan telah mengetahui gaya berpasukan yang diamalkan oleh pekerjanya, maka perancangan lebih cemerlang dapat dilakukan.

Penting kepada setiap organisasi memahami sikap dan pencapaian kerja mereka supaya sikap pekerja akan selari dengan budaya organisasi yang akan diwujudkan. Contohnya budaya kerja Komag USA, setiap pekerja perlu mempunyai tanggungjawab pada diri sendiri apabila berada di dalam kumpulan serta berdisiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Kegagalan memahami sikap ahli sepasukan akan mengakibatkan pembaziran masa terhadap pengeluaran produk. Masa hanya ditumpukan bagi memahami ahli dan ketua bersikap autokratik bertujuan pekerja akan patuh sebenarnya tidak mendatangkan sebarang kata sepakat dalam pasukan, malah ia akan menimbulkan konflik di antara sesama ahli dan juga ketua.

Antara kepentingannya yang lain, organisasi akan lebih jelas dalam mengimbangi kehendak pekerja dengan budaya yang diamalkan oleh organisasi. Sebagai contoh, di antara gaya berpasukan yang diamalkan oleh organisasi empat daripadanya adalah gaya yang pengkaji akan jalankan. Akan tetapi didapati gaya tersebut tidak mempunyai keseimbangan dengan kehendak pekerja. Pekerja memerlukan penyeliaan dan sokongan dari majikan dan itu adalah prinsip organisasi sebaliknya majikan telah mengabaikannya. Oleh itu hasil dari kajian ini akan menjelaskan kepada organisasi apakah punca masalah (pertelingkahan) yang sering dihadapi oleh ahli pasukan mereka.

Selain itu, dengan memperolehi hasil dari kajian yang akan dijalankan ini, organisasi akan lebih mudah menentukan tahap gaya berpasukan yang diamalkan oleh organisasi mereka. Malah dapat memahami perubahan yang berlaku kepada pekerjaannya melalui beberapa faktor seperti peningkatan usia, sama ada ia akan memberi pengaruh negatif atau positif dalam pembentukan gaya berpasukan.

1.7 Limitasi Kajian

Kajian ini hanya menfokuskan dan menghadkan kepada empat gaya bekerja secara berpasukan sahaja. Malah kajian ini hanya spesifik kepada penggunaan keempat-empat gaya bekerja secara berpasukan tanpa menitikberatkan kesan, punca, berlakunya proses kerja secara berpasukan di dalam organisasi serta cara mengatasi masalah sekiranya didapati keperluan bekerja secara berpasukan diperlukan.

Selain itu, hanya sektor swasta sahaja dipilih tanpa melakukan perbandingan antara sektor awam dan sektor swasta. Faktor demografi yang diminta juga tidak mencukupi. Pengkaji mendapati bangsa juga memberikan pengaruh besar dalam pembentukan budaya. Justeru, hasil kajian akan dapat membandingkan sama ada faktor bangsa menyumbang kepada pembentukan budaya organisasi dan gaya berpasukan yang dijalankan.

Responden yang digunakan juga tidak seimbang. Kaum wanita lebih ramai berbanding lelaki khususnya di Toko Sdn. Bhd. secara keseluruhannya hanya wanita sahaja. Pembahagian responden juga menyumbang kepada limitasi kajian, pembahagian sepatutnya diambil kira dari sudut pasukan yang sama sahaja dan pasukan terbaik

prestasinya dalam mengamalkan gaya kerja berpasukan. Selain itu, bertujuan supaya wujud kesinambungan antara pekerja dengan ketua (persepsi mereka terhadap ketua mereka). Pengkaji beranggapan sekiranya pasukan tersebut mempunyai reputasi yang baik dalam mempersembahkan gaya berpasukan maka hasil penggunaan gaya berpasukan lebih kukuh sebaliknya jumlah bahagian yang diterima tidak sekata.

1.8 Definisi Istilah.

1.8.1 Kerja Berpasukan

Definisi Konseptual

Greenberg dan Baron (1995) dalam Abdul Aziz Yusof (2003), kerja secara berpasukan didefinisikan sebagai satu kumpulan yang keahliannya memiliki kemahiran yang saling bergantung dan komited terhadap tujuan bersama atau matlamat kerja di mana mereka bersedia untuk mengambil tanggungjawab secara bersama.

Definisi Operasional

Team bermaksud pasukan dan *work* pula membawa maksud kerja. Hasil gabungan dua perkataan ini maka telah membawa maksud sepasukan pekerja yang bekerja secara berkumpulan yang khusus. Bukan sekadar bekerja secara berkumpulan sahaja sebaliknya mengekalkan ciri-ciri yang tertentu bagi mengimbangkan sifat manusia iaitu patuh dan memberontak. Ia bertujuan untuk mencapai satu matlamat yang sama.

Senario ini juga bukan sahaja berlaku di dalam dunia pekerjaan sebaliknya ia begitu menyeluruh. Pelajar sekolah yang memasuki pertandingan berpidato juga perlu mengamalkan *teamwork* yang baik untuk mencapai matlamatnya. Begitu juga dengan pasukan pemaian bola sepak Malaysia, mereka memerlukan kerja secara berpasukan yang lebih untuk membentuk pasukan yang sempurna.

1.8.2 Memberi kerjasama.

Definisi Konseptual

Menurut Ingram dan Desombre (1999), mengatakan tingkahlaku yang sering menunjukkan kejayaan di dalam kumpulannya, sering bersatu padu dan sentiasa bersemangat adalah dinamakan tingkah laku memberikan kerjasama antara sesama ahli di dalam pasukan mereka atau dalam erti kata lain kerja secara berpasukan.

Menurut Dahlgaard (1998) dalam Adebajo dan Kehoe (2001), juga percaya bahawa budaya kerja secara berpasukan dan kerjasama mampu memajukan sesebuah organisasi itu dengan berkesan.

Definisi Operasional

Kerjasama adalah sumbangan yang diberikan antara satu ahli dengan ahli yang lain. Kerjasama juga akan melibatkan lebih dari dua pihak. Di dalam kerja berpasukan kerjasama memainkan peranan yang begitu penting. Tanpa adanya kerjasama maka suasana komunikasi yang akan berlaku akan menjadi lebih dingin. Tanpa adanya kerjasama maka sesuatu tugas itu tidak akan berjalan dengan lancar.

1.8.2 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 kata serta tindakan.

Sehubungan itu juga Ancona dan Caldwell (1992), mencadangkan hubungan komunikasi yang berkualiti dan juga persembahan dari pasukan juga akan dapat diwujudkan dengan secara langsung di dalam pasukan sekiranya kesemua ahli memainkan peranan mereka.

Carter (1973), menganggap komunikasi sebagai satu tingkah laku. Apabila seseorang individu berkomunikasi ia bukan bertindak terhadap maklumat yang disampaikan sebaliknya maklumat itu digunakan bagi mencari jalan penyelesaian terhadap sesuatu masalah.

Menurut Work dan Tomas di Amerika, terdapat tujuh ciri bekerja berpasukan yang berkesan antaranya, komunikasi yang baik untuk menentukan kejayaan, matlamat serta kemenangan yang sama, komitmen isi, sokongan dan definisi peranan yang jelas (ahli jelas dengan peranan yang diberikan).

Definisi Operasional

Elemen ini boleh dikatakan antara fungsi komunikasi yang terawal yang digunakan oleh manusia. Komunikasi juga bertujuan untuk menjadi penghubung antara dua individu atau lebih bagi menyampaikan mesej yang hendak disampaikan.

Komunikasi di organisasi amnya sering berlaku di setiap peringkat. Walaupun kebanyakan organisasi kini banyak melakukan kerja-kerja dengan menggunakan mesin akan tetapi proses komunikasi juga sering berlaku. Selain itu juga komunikasi yang berlaku perlulah jelas. Komunikasi yang baik akan membantu perkembangan kerja secara berpasukan kerana berlakunya komunikasi dua hala untuk menyampaikan maklumat dan juga menggabungkan ahli kumpulan

1.8.3 Penyumbang

Definisi Konseptual

Lawrence dan Weswell (1993), mendefinisikan pengurus yang sering memberikan sumbangan berbentuk maklumbalas kepada setiap pasukan boleh menyebabkan sesuatu pasukan itu menjadi lebih cekap.

Wade dan Kleiner (1998) dalam Ingram dan Desombre (1999), sumbangan berbentuk latihan yang bagus akan menyebabkan sesuatu organisasi itu akan lebih efektif dan kajian ini telah dijalankan di Amerika Syarikat.

Definisi Operasional

Penyumbang adalah satu tingkah laku yang dihasilkan untuk memberi sumbangan sesama individu. Selari dengan kajian ini iaitu sumbangan sesama ahli yang bekerja secara berpasukan.

1.8.4 Menerima Cabaran

Definisi Konseptual

Menurut Parker (1994), pencabar dan menerima cabaran adalah seseorang yang mempunyai etika yang tinggi dalam menggalakkan pasukan mencapai standard tertinggi dalam kerja mereka.

Cabaran dalam mencapai standard di atas adalah menerima tanggungjawab untuk berbincang bagi membuat keputusan serta menanggung akibat daripada aktiviti mereka (Ethical Values and Principles)

Definisi Operasional

Challenger adalah sifat manusia yang sentiasa sukakan atau menerima sesuatu itu sebagai satu cabaran. Secara amnya kebanyakan mereka yang memiliki sifat seperti ini, mempunyai matlamat yang jelas dalam sesuatu perkara, tidak memandang ke belakang (kecewa) sebaliknya berfikiran secara positif dan menganggap ia satu proses pembelajaran. Pemilik sifat seperti ini mengasah bakat mereka dengan melakukan aktiviti yang memerlukan latihan supaya mampu memperbaiki mutu kerja mereka.