

**PEMBANGUNAN MODUL PENGURUSAN DAN IDENTIFIKASI STAIL
KEPIMPINAN (MPISK) UNTUK LATIHAN DAN PENDIDIKAN BAGI
SEKTOR PENGHASILAN SERAMIK DI JOHORCRAFT VILLAGE,
SIMPANG RENGAM, JOHOR**

NORHAFIZAH BT HAJI ISMAIL

**Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana
Pendidikan Teknik dan Vokasional**

**Fakulti Teknologi Kejuruteraan
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn**

SEPTEMBER 2002

TERISTIMEWA UNTUK AYAHBONDA HJ ISMAIL AHMAD SERTA HAJAH
FATIMAH DIRUN, KELUARGA TERSAYANG, ROSNAH, RUZIATI,
NORHAYATI, NORLIZA, NOR FADHILAH, MUHD NAZARUDDIN, MUHD
NADZARY, MUHD YUSUF, NUR HAFSAH DAN MUHD FADLY SERTA
RAKAN-RAKAN SEPERJUANGAN DI KAMPUS KUITTHO
SESI 2001/2002.....

Terima kasih di atas sokongan dan dorongan yang diberikan. Semoga Allah
memberkati setiap yang kita usahakan. Amin.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang. Selawat dan salam ke atas junjungan Rasulullah S.A.W. Alhamdulillah, lafaz kesyukuran ini ingin saya rafakkan ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan izin dan limpah kurnia-NYA saya berjaya menyempurnakan dan menamatkan Projek Penyelidikan Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional selama dua semester. Dengan ini membawa erti bahawa perjuangan bagi pengajian saya di menara ilmu KUiTTHO ini hampir tiba ke penghujungnya.

Di kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia, Puan Hajah Sarebah bt Warman di atas kesudian dan susah payah membimbing perjalanan Projek Penyelidikan Sarjana ini dengan jayanya. Tidak ketinggalan juga kepada bekas penyelia, Encik Kamarolzaman bin Hj Md Jidi yang telah membimbing semasa pelaksanaan proposal Projek Sarjana PTV 1.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada staf bahagian pengurusan kilang Johorcraft Village, Simpang Renggam, di atas sokongan dan komitmen semasa kajian dijalankan. Buat rakan-rakan seperjuangan yang turut membuahkan ide yang bernas, jasa kalian akan dikenang. Akhir kalam, buat ayahbonda Hj Ismail bin Ahmad dan Hjh Fatimah Hadirun serta keluarga tersayang, terima kasih atas dorongan dan kekuatan yang diberi sepanjang pengajian di KUiTTHO. Segala yang baik adalah dari Allah dan yang buruk adalah kekurangan saya sendiri. Semoga segala hasil usaha mendapat keredhaan dan keberkatan-NYA. Insyaa-Allah.

ABSTRAK

Dimensi amalan stail kepimpinan ketua akan mencorakkan budaya dalam pengurusan organisasi. Isu kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam peningkatan produktiviti industri bercirikan teknik dan vokasional. Kajian ini merupakan rentetan amalan ketua bertujuan membangunkan Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan (MPISK) untuk memberi latihan dan pendidikan dalam sumber manusia di industri penghasilan seramik. Sebelum pembangunan modul, hubungan di antara gaya kepimpinan ketua unit dengan kepuasan kerja bagi pekerja industri dikaji. Stail kepimpinan terbahagi kepada 4, iaitu demokrasi, autokratik, partisipatif dan bercirikan kejayaan. Elemen kepuasan kerja yang dikenalpasti terdiri daripada status profesional, keperluan tugas, pembayaran gaji, interaksi dan persekitaran tempat kerja. Sampel kajian adalah 50 pekerja di kilang Johorcraft Village, Simpang Renggam, Kluang. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen soal-selidik. Ia mengandungi Bahagian Demografi Pekerja, Kepuasan Kerja dan Stail Kepimpinan Ketua. Keputusan kajian mendapati bahawa stail kepimpinan partisipatif mempunyai hubungan yang signifikan dengan gaji ($r = 0.573$). Pekerja tidak berpuas hati dengan faktor gaji, manakala tahap kepuasan kerja dapat diperhatikan melalui faktor jantina, umur, kelulusan akademik dan pengalaman kursus. Modul berkaitan stail kepimpinan dan kepuasan kerja dibangunkan untuk melatih dan mendidik pekerja bagi sumber manusia di Johorcraft Village untuk pengetahuan, kemahiran dan ketrampilan pekerja dalam bidang teknikal.

ABSTRACT

Style's dimension of practice for head's leadership will characterize the culture in organization management. Issue of task to become the important element in an industrial increase the productivity. This study is to develop *Management Module and Style's Identification in Leadership (MPISK)* as training and education to industrial workers for the human resource management to increase productivity. Before development of the module, a survey to observe head's unit leadership style in sector of ceramic's production industrial is to be implemented. It aims to identify relation with satisfaction between style of head's unit leadership with workers. Leadership is divided into 4, that is democracy, autocratic, participative and characterized by the success. Satisfaction element of task that identified is consisted from professional status, necessity the duty, salary payment, interaction and environment of workplace. Study samples are 50 workers in Johorcraft Village 's factory , Simpang Renggam, Kluang. Data collection is carried out through questionnaire issue investigation instrument. It contains the Division Demography of Worker and Head's Leadership Style and Job Satisfaction. Study decision realises that participative's leadership style has relation that is significant with salary ($r = 0.573$). Worker is not satisfied with salary factor through factor of gender, age, academic and experience of course, whereas the satisfaction task level can be paid attention to. A module on leadership style and job satisfaction developed to train and educate the industrial staffs as knowledge, skill and competency workers to perform task in the technical field.

KANDUNGAN

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|-----|--------------------------|------------|
| | PENGESAHAN STATUS KAJIAN | |
| | PENGESAHAN PENYELIA | i |
| | HALAMAN PENGAKUAN | ii |
| | HALAMAN DEDIKASI | iii |
| | HALAMAN PENGHARGAAN | iv |
| | ABSTRAK | v |
| | ABSTRACT | vi |
| | KANDUNGAN | vii |
| | SENARAI JADUAL | xiii |
| | SENARAI RAJAH | xv |
| | SENARAI SIMBOL | xvii |
| | SENARAI LAMPIRAN | xviii |

BAHAGIAN SATU

| | | |
|--------------|---------------------------|---|
| BAB 1 | PENDAHULUAN | |
| | 1.1 Pengenalan | 1 |
| | 1.2 Latarbelakang Masalah | 3 |
| | 1.3 Pernyataan Masalah | 4 |
| | 1.4 Objektif Kajian | 5 |

| | | |
|-------|----------------------------------|----|
| 1.5 | Persoalan Kajian | 6 |
| 1.6 | Kepentingan Kajian | 6 |
| 1.7 | Skop Kajian | 7 |
| 1.8 | Definisi Istilah | 8 |
| 1.8.1 | Stail Kepimpinan | 8 |
| 1.8.2 | Kepuasan Kerja | 8 |
| 1.8.3 | Ketua Unit | 8 |
| 1.8.4 | Industri Penghasilan Seramik | 8 |
| 1.8.5 | Latihan dan Pendidikan | 9 |
| 1.8.6 | Informasi Bermanfaat | 9 |
| 1.8.7 | Rujukan Tambahan | 10 |
| 1.8.8 | Kesesuaian Rekabentuk Antaramuka | 10 |

BAHAGIAN DUA

BAB II

SOROTAN PENULISAN

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1 | Pendahuluan | 11 |
| 2.1.1 | Kepentingan Sorotan Kajian | 12 |
| 2.2 | Terminologi dan Konsep Stail Kepimpinan | 13 |
| 2.2.1 | Stail Kepimpinan dan Hubungan dengan Pekerja | 14 |
| 2.2.2 | Kepimpinan Demokrasi | 14 |
| 2.2.3 | Kepimpinan Autokratik | 15 |
| 2.2.3.1 | Gerak kuasa dalam diri pemimpin | 16 |
| 2.2.3.2 | Gerak kuasa dalam diri pekerja bawahan | 16 |
| 2.2.3.3 | Gerak kuasa dalam suatu situasi | 17 |
| 2.2.4 | Kepimpinan Partisipatif/Instrumental | 17 |
| 2.2.4.1 | Konsultasi | 18 |
| 2.2.4.2 | Membuat Keputusan Bersama | 18 |
| 2.2.4.3 | Perkongsian Kuasa | 18 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.2.4.4 | Pengurusan Demokrasi | 18 |
| 2.2.4.5 | Sistem Tidak Sepusat | 19 |
| 2.2.5 | Kepimpinan Bercirikan Kejayaan | 19 |
| 2.3 | Terminologi dan Konsep Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.4 | Teori dan Kajian Kepuasan Kerja | 21 |
| 2.4.1 | Hasil kajian menyeluruh kepuasan kerja | 21 |
| 2.4.2 | Kajian-kajian lepas tentang kepuasan kerja | 29 |
| 2.4.3 | Kajian/Penyelidikan kepimpinan formal | 31 |
| 2.5 | Latihan dan Pendidikan dalam membantu keberkesanan kepimpinan dan kepuasan kerja | 35 |
| 2.6 | Pembangunan MPISK | 38 |

BAHAGIAN TIGA

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Pendahuluan | 40 |
| 3.2 | Rekabentuk/Prosedur Kajian | 40 |
| 3.2.1 | Pelaksanaan Kajian Penyelidikan | 41 |
| 3.2.2 | Pembolehkan dan Pengukuran | 45 |
| 3.2.3 | Pembolehkan Kajian | 46 |
| 3.2.4 | Instrumen Penyelidikan | 47 |
| 3.3 | Populasi, Subjek dan Sampel | 49 |
| 3.4 | Instrumen Kajian | 50 |
| 3.5 | Kajian Penyelidikan dan Responden | 55 |
| 3.6 | Pengumpulan dan Analisis Data | 55 |
| 3.6.1 | Kaedah data dihimpunkan | 55 |
| 3.6.2 | Kaedah data dipersembah dan dianalisis | 56 |
| 3.6.3 | Prosedur statistik digunakan | 57 |
| 3.7 | Jangkamasa Kajian | 57 |

BAHAGIAN EMPAT

| | | |
|---------------|--|----|
| BAB IV | REKABENTUK DAN PENILAIAN PRODUK | |
| 4.1 | Pengenalan Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan (MPISK) | 62 |
| 4.2 | Fasa-fasa Dalam Rekabentuk Produk | 63 |
| 4.2.1 | Analisis | 64 |
| 4.2.2 | Rekabentuk | 65 |
| 4.2.3 | Pelaksanaan | 66 |
| 4.2.4 | Pengujian | 66 |
| 4.2.5 | Penilaian | 69 |
| 4.3 | Carta Alir Penghasilan Produk dalam Kajian | 71 |
| 4.4 | Rajah Aliran Data bagi MPISK | 73 |
| 4.5 | Kandungan Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan | 75 |
| 4.6 | Rekabentuk Antaramuka/Skrin Pengguna | 76 |
| 4.6.1 | Menu Pilihan | 76 |
| 4.6.2 | Ujian Identifikasi Stail Kepimpinan | 76 |
| 4.6.3 | Video Korporat Pengurusan | 76 |
| 4.7 | Sasaran, Matlamat dan Objektif | 77 |
| 4.7.1 | Sasaran MPISK | 77 |
| 4.7.2 | Matlamat MPISK | 78 |
| 4.7.3 | Objektif | 78 |
| 4.8 | Prosedur Penggunaan Produk | 78 |
| 4.9 | Jangkamasa Pembangunan Produk | 83 |
| 4.9.1 | Permasalahan dalam membina produk | 84 |
| 4.10 | Penilaian Produk | 85 |
| 4.10.1 | Pemilihan dan pembinaan instrumen | 85 |
| 4.10.2 | Pemilihan subjek dan sampel kajian | 91 |
| 4.10.3 | Fokus penilaian | 92 |
| 4.10.4 | Cadangan pembaikan | 92 |

SENARAI JADUAL

| NO. JADUAL | TAJUK | MUKA SURAT |
|------------|--|------------|
| 2.1 | Trait dan kemahiran bagi pemimpin | 32 |
| 3.1 | Taburan soalan bagi komponen-komponen kepuasan kerja | 52 |
| 3.2 | Taburan soalan bagi kategori stail kepimpinan ketua | 54 |
| 4.1 | Elemen-elemen dalam item soal-selidik Bahagian A | 86 |
| 4.2 | Elemen-elemen dalam item soal-selidik Bahagian B | 87 |
| 4.3 | Elemen-elemen dalam item soal-selidik Bahagian C | 89 |
| 4.4 | Elemen-elemen dalam item soal-selidik Bahagian D | 90 |
| 5.1 | Taburan responden berdasarkan jantina | 99 |
| 5.2 | Taburan responden berdasarkan umur | 100 |
| 5.3 | Taburan responden berdasarkan kelulusan akademik tertinggi | 102 |
| 5.4 | Taburan responden berdasarkan pengalaman kursus | 103 |
| 5.5 | Tahap kepuasan kerja pekerja berdasarkan min | 104 |
| 5.6 | Stail kepimpinan ketua berdasarkan min, sisihan piawai dan julat | 105 |
| 5.7 | Nilai-nilai pekali Korelasi Pearson 'r' | 106 |
| 5.8 | Hubungan di antara stail kepimpinan ketua unit dengan kepuasan kerja bagi pekerja industri | 108 |
| 5.9 | Peringkat kepuasan kerja dengan jantina berdasarkan min kepuasan dan sisihan piawai | 110 |
| 5.10 | Peringkat kepuasan kerja dengan umur berdasarkan min kepuasan dan sisihan piawai | 111 |
| 5.11 | Peringkat kepuasan kerja dengan kelulusan akademik | 112 |

| | | |
|------|--|-----|
| | berdasarkan min kepuasan dan sisihan piawai | |
| 5.12 | Peringkat kepuasan kerja dengan pengalaman kursus berdasarkan min kepuasan dan sisihan piawai | 113 |
| 5.13 | Hasil dan peratus kekerapan menggunakan bahan Informasi daripada CD-ROM Interaktif | 115 |
| 5.14 | Hasil dan peratus maklumat yang kerap diperolehi daripada CD-ROM Interaktif | 116 |
| 5.15 | Elemen rekabentuk antara muka CD-ROM Interaktif dengan nilai peratus, min dan sisihan piawai | 117 |
| 5.16 | Elemen penggunaan MPISK sebagai informasi bermanfaat dengan nilai peratus, min dan sisihan piawai | 118 |
| 5.17 | Elemen penggunaan MPISK sebagai rujukan tambahan dengan nilai peratus, min dan sisihan piawai | 121 |



SENARAI RAJAH

| NO. RAJAH | TAJUK | MUKA SURAT |
|-----------|---|------------|
| 2.1 | Carta alir aktiviti-aktiviti utama dalam kajian lampau | 12 |
| 2.2 | Teori Hirarki Keperluan Maslow | 22 |
| 2.3 | Faktor Kepuasan Kerja (<i>Motivator</i>) dan Faktor Ketidakpuasan Kerja (<i>Hygiene</i>) | 23 |
| 2.4 | Teori Jangkaan | 24 |
| 2.5 | Teori ERG (<i>Existed, Related, Growth</i>) | 26 |
| 2.6 | Hubungan akibat kepimpinan Teori Laluan-Matlamat | 27 |
| 2.7 | Teori Laluan-Matlamat | 28 |
| 2.8 | Hubungan di antara pembangunan pekerja dalam sumber manusia dan pembangunan industri bagi L & P | 37 |
| 3.1 | Carta alir langkah-langkah menjalankan kajian tinjauan | 43 |
| 3.2 | Pembolehubah bersandar dan pembolehubah tak bersandar dalam kajian | 46 |
| 3.3 | Jujukan aktiviti-aktiviti kajian tinjauan soal-selidik | 48 |
| 3.4 | Carta Gantt rangka tugas berdasarkan masa bagi pelaksanaan Projek Sarjana PTV 1 | 58 |
| 3.5 | Carta Gantt rangka tugas berdasarkan masa bagi pelaksanaan Projek Sarjana PTV 2 | 60 |
| 4.1 | <i>Waterfall Systems</i> dalam pembangunan Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan (MPISK) | 64 |
| 4.2 | Kriteria-kriteria dalam keperluan pengujian MPISK | 67 |
| 4.3 | Pencapaian kualiti produk yang dibangunkan | 70 |

| | | |
|------|--|-----|
| 4.4 | Carta alir penghasilan produk melalui kajian yang dijalankan | 71 |
| 4.5 | Rajah Aliran Data bagi Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan (MPISK) | 73 |
| 4.6 | Senarai menu-menu dalam Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan (MPISK) | 75 |
| 4.7 | Carta Gantt rangka tugas berdasarkan masa bagi pembangunan produk | 83 |
| 4.8 | Skrin paparan utama (1) | 93 |
| 4.9 | Skrin paparan utama (2) | 93 |
| 4.10 | Skrin Muqaddimah Kepimpinan | 94 |
| 4.11 | Skrin Buletin Kepimpinan | 94 |
| 4.12 | Skrin Teori Kajian Kepimpinan | 95 |
| 4.13 | Skrin Praktis Kejayaan Kepimpinan | 95 |
| 4.14 | Skrin Kualiti, Kuantiti dan Produktiviti | 96 |
| 4.15 | Skrin Kuiz Kepimpinan | 96 |
| 4.16 | Skrin Keluar Modul | 97 |
| 5.1 | Carta bar taburan responden berdasarkan jantina | 99 |
| 5.2 | Carta bar taburan responden berdasarkan umur | 101 |
| 5.3 | Carta bar taburan responden berdasarkan kelulusan akademik tertinggi | 102 |
| 5.4 | Carta bar taburan responden berdasarkan pengalaman kursus | 103 |
| 5.5 | Skala tiga mata dengan menggunakan instrumen <i>Job Description Index (JDI)</i> | 104 |

SENARAI SIMBOL

| | | |
|-------|---|---|
| DFD | - | Data Flow Diagram |
| HTML | - | Hypertext Mark-up Language |
| LCE | - | Lower Certificate of Education |
| L & P | - | Latihan dan Pendidikan |
| MMCE | - | Medium Malaysia Certificate of Education |
| MPISK | - | Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan |
| SDLC | - | Systems Development Life Cycle |
| SPMV | - | Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional |
| SPSS | - | Statistical Package for Social Studies |
| SPVM | - | Sijil Pelajaran Vokasional Malaysia |
| STPM | - | Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia |



PERPUSTAKAAN TUNJUNGU TUN AMINAH

SENARAI LAMPIRAN

| LAMPIRAN | TAJUK | MUKA SURAT |
|----------|--------------------------------------|------------|
| A | Borang Soal-Selidik Kajian | 141 |
| B | Borang Soal-Selidik Pengujian Produk | 146 |



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Penghasilan modul dalam memberi latihan dan pendidikan kepada pekerja dan pelajar yang mengikuti latihan industri di organisasi adalah penting dalam pembangunan sumber manusia. Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan (MPISK) yang mengandungi informasi tentang stail kepimpinan dan kepuasan kerja perlu didedahkan kepada pekerja sektor industri sebagai permulaan orientasi kejayaan yang menjadi indikator survival kecemerlangan industri.

Elemen kepimpinan menjadi peneraju utama dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Organisasi yang mendukung aspirasi kejayaan optimum akan memfokuskan kepada kepimpinan terbaik. Agenda perdana organisasi sektor industri dapat dicanangkan melalui gaya kepimpinan ketua yang akan menentukan kepuasan kerja dan seterusnya dapat mengecapi kepuasan hidup individu. Dalam sektor industri, kepimpinan yang cekap dan efektif mampu menyumbang kepada pembangunan tenaga profesional dan meningkatkan produktiviti melalui kebijaksanaan dalam pengurusan sumber manusia.

Kepuasan kerja menjadi pendorong ke arah penghasilan output kerja yang berkualiti (Ahmad Saman, 1986). Hal ini diperkukuhkan lagi melalui Elton Mayo yang menyatakan pekerja yang berpuas hati dalam kerja akan meningkatkan produktivitinya. Kepuasan kerja boleh ditingkatkan dengan faktor pengurusan yang baik (Meadows, 1980). Menurut kajian Melissa (2002), aspek kepuasan kerja menentukan tumpuan terhadap kualiti kerja dan menghasilkan pekerja yang lebih berkomitmen kepada organisasi. Berdasarkan House (1971), dalam Teori Laluan Matlamat, menyifatkan bahawa prestasi dan kualiti kerja akan lebih baik jika matlamat jelas dan mengandungi ganjaran tertentu.

Pendekatan gaya kepimpinan menentukan *mood* persekitaran tempat kerja seterusnya menyumbangkan kepada kepuasan kerja. Terdapat pelbagai bentuk kepimpinan yang digunapakai oleh kebanyakan pemimpin masa kini, iaitu kepimpinan demokrasi, autokratik, partisipatif dan berunsurkan kejayaan (House, 1971). Kepimpinan menyeluruh yang berorientasikan kepimpinan melalui tauladan atau *leadership by example* turut diamalkan melalui ikutan contoh tauladan daripada ketua.

Gaya kepimpinan memberi impak yang bermakna terhadap corak masa depan organisasi untuk berhadapan dengan pelbagai kekangan dan konflik dalam struktur tugas organisasi (Mohd Rumaizuddin, 2000). Berdasarkan fakta-fakta di atas, adalah signifikan untuk mengkaji hubungan di antara stail kepimpinan ketua dengan kepuasan bekerja di kalangan para pekerja seterusnya merekabentuk MPISK.

Oleh itu, dalam membangunkan MPISK yang mengandungi elemen stail kepimpinan dan kepuasan kerja merupakan modul latihan serta pendidikan bagi pembangunan sumber manusia. Modul ini berperanan dalam memberi pengetahuan dan kemahiran, meluaskan minda dan pekerja dapat mengharungi cabaran dalam sektor industri. Kekangan kerjaya sektor industri akan menentukan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas bidang teknikal. Latihan dan pendidikan (L & P) melalui modul yang dihasilkan dapat mengurus kerjaya masa depan dalam mengenalpasti stail kepimpinan dan kepuasan kerja (Strasser dan Sena, 1993).

Berdasarkan modul yang dibina, pekerja dapat menambah input pengetahuan dan meningkatkan kualiti kerja melalui konsep *learning and doing*. Selain itu, aspek kepimpinan yang didedahkan melalui latihan dan pendidikan dalam MPISK membolehkan pekerja mempraktikkan amalan kepimpinan setelah menceburi alam kerjaya untuk pembangunan sumber manusia.

1.2 Latarbelakang Masalah

Kecemerlangan aspirasi sektor industri untuk meluaskan dominasi kuasa dalam merangsang ke arah peningkatan produktiviti menjadi satu cabaran kepada pekerja naungan sektor industri bagi merealisasikan matlamat tersebut. Berdasarkan Peters (1997), tenaga kerja yang berkesan akan memberi output yang besar dalam sumbangan organisasi terhadap pendapatan negara.

Pekerja perlu diberi latihan dan pendidikan berbentuk pemfokusan terhadap amalan kepimpinan dan kepuasan kerja. Latihan dan Pendidikan (L & P) berasaskan modul membantu pekerja sektor industri membentuk budaya kerja dan melaksanakan tugas dengan hasil yang berkualiti bagi pembangunan sumber manusia. Ia juga membantu ketua dalam mengimplementasi kepimpinan yang berkesan.

Pekerja baru dan pelajar yang bakal memasuki orientasi kerjaya menghadapi kekangan dalam senario sebenar di organisasi sektor industri (Spector, 1996). Pekerja tidak dapat mengadaptasi dengan persekitaran tempat kerja melalui stail kepimpinan ketua dan gagal memperoleh kepuasan kerja. Tekanan yang berterusan menyebabkan pekerja akan kurang bermotivasi, berlaku peristiwa mogok, boikot, sabotaj dan eksploitasi pekerja. Seterusnya ia akan memberi impak terhadap pencapaian matlamat dan objektif bagi organisasi bercorak industri. Pekerja perlu dilatih melalui satu modul yang boleh menyalurkan maklumat, latihan dan pendidikan dalam unsur kepimpinan dan kepuasan kerja bagi pembangunan sumber manusia.

1.3 Pernyataan Masalah

Aspek utama dalam menentukan pertambahan produktiviti sama ada daripada perspektif kualiti atau kuantiti adalah melalui isu kepuasan kerja (Thomson dan Mabey, 2000). Dalam hal ini dapat dilihat akan kepentingan berorganisasi untuk melicinkan tugas-tugas pentadbiran.

Kekangan timbul ekoran permasalahan pemimpin dalam memberi arahan dan komunikasi ke bawah atau *top-down communication* atau dengan kata lain gaya kepimpinan yang diamalkan oleh ketua (Shriberg et. al, 1997). Akibatnya akan menimbulkan konflik semasa arahan kerja dalam menghadapi perilaku pemimpin. Hal ini menyebabkan hubungan interpersonal yang negatif di antara pengurus dan pekerja serta memberi impak terhadap kejayaan organisasi.

Pekerja tidak dapat menyesuaikan diri dengan stail kepimpinan ketua dan hal ini mempengaruhi aspek kepuasan kerja. Pekerja dan pelajar yang mengikuti orientasi kerjaya memerlukan latihan dan pendidikan tentang stail kepimpinan dan memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan. Bebanan dan tekanan kerja yang dihadapi ekoran masalah ketidakserasian gaya kepimpinan ketua mempengaruhi emosi, psikomatik dan fizikal pekerja. Akhirnya pekerja dalam sektor organisasi industri akan merasa tidak puas terhadap kerja mereka.

Apabila keperluan dalam mendapatkan kepuasan bekerja sukar dipenuhi, maka anasir-anasir lain akan wujud. Menurut laporan dari sebuah media massa, dianggarkan lebih 1,000 orang mengalami masalah psikologi dan mental disebabkan oleh tekanan kerja (The Star, 2000). Laporan lain turut mendapati seramai 1,119 orang pekerja di sektor awam mengalami neurosis, iaitu sejenis penyakit mental yang kurang serius dan 169 orang pekerja mengalami psikosis, iaitu sejenis penyakit mental yang serius (New Strait Times, 2000).

Masalah yang dialami oleh pekerja akan mempengaruhi prestasi pekerja itu sendiri dan juga peningkatan produktiviti organisasi tersebut secara keseluruhannya. Pendekatan gaya kepimpinan yang tidak serasi menjadikan satu kekangan untuk memperolehi kepuasan yang sebenarnya dalam pekerjaan. Oleh itu, pendekatan latihan dan pendidikan berasaskan modul yang sistematik perlu diwujudkan dalam membantu keberkesanan kepimpinan dan kepuasan kerja.

Hal ini mendorong pengkaji membangunkan MPISK bagi pelajar orientasi kerjaya dan pekerja kilang Johorcraft Village amnya dan ketua khususnya. Pengkaji akan menilai MPISK dalam aspek rekabentuk antaramuka dan penggunaan modul sebagai informasi bermanfaat dan rujukan tambahan.

1.4 Objektif Kajian:

Kajian ini bertujuan membangunkan MPISK untuk memberi Latihan dan Pendidikan (L & P) kepada pekerja dan pelajar yang menjalani latihan industri di Johorcraft Village, Simpang Renggam, Johor. Modul ini dibangunkan hasil daripada kajian stail kepimpinan dan hubungan di antara stail kepimpinan ketua unit dengan kepuasan kerja bagi pekerja industri penghasilan seramik. Objektif dalam kajian ini lebih menumpukan kepada:

- a) Mengetahui corak kepimpinan yang diamalkan oleh ketua unit di sektor industri penghasilan seramik.
- b) Mengenalpasti hubungan di antara gaya kepimpinan ketua unit dengan kepuasan kerja
- c) Melihat peringkat kepuasan pekerja berdasarkan umur, jantina, kelulusan akademik dan pengalaman berkursus.
- d) Membangunkan dan menilai Modul Pengurusan dan Identifikasi Stail Kepimpinan

(MPISK) untuk latihan dan pendidikan bagi pembangunan sumber manusia di Johorcraft Village.

1.5 Persoalan Kajian

Secara khususnya persoalan kajian ini adalah merujuk kepada:

- a) Apakah corak kepimpinan ketua-ketua unit sektor industri penghasilan seramik di Johorcraft Village, Simpang Renggam, Johor.
- b) Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja pekerja sektor industri penghasilan seramik dengan stail kepimpinan ketua unit dalam organisasi
- c) Apakah tahap kepuasan kerja bagi pekerja sektor industri berdasarkan faktor-faktor umur, jantina, kelulusan akademik dan pengalaman berkursus.
- d) Sejauh manakah kesesuaian rekabentuk antaramuka bagi MPISK
- e) Sejauh manakah penggunaan MPISK sebagai informasi bermanfaat
- f) Sejauh manakah penggunaan MPISK sebagai rujukan tambahan

1.6 Kepentingan Kajian:

Corak kepimpinan ketua mempunyai perkaitan dengan komunikasi dua hala dalam organisasi dalam bentuk arahan tugas atau pelaksanaan polisi daripada pihak atasan. Isu kepuasan kerja turut timbul apabila memperkatakan tentang gaya kepimpinan sebagai peneraju utama dan tunggak organisasi. Hal ini wujud disebabkan stail kepimpinan dan kepuasan kerja adalah penting dalam organisasi.

Pekerja memerlukan landasan dalam bentuk latihan dan pendidikan tentang stail kepimpinan dan kepuasan kerja bagi pembangunan sumber manusia sektor industri

seramik. Kajian ini dapat dijadikan sebagai langkah inisiatif yang harus diberi perhatian serius untuk membangunkan MIPSK sebagai Latihan dan Pendidikan (L & P) kepada pekerja. Oleh itu, kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk:

- a) Menerangkan hubungan stail pendekatan kepimpinan ketua dengan kepuasan kerja di sektor industri
- b) Mengetahui latar belakang pemimpin yang mempunyai kaitan dengan gaya kepimpinan
- c) Melihat elemen-elemen yang menjadi pengukur kepuasan bekerja seperti jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman berkursus.
- d) Membangunkan dan menilai MIPSK sebagai L&P bagi sumber manusia di sektor industri penghasilan seramik.

1.7 Skop Kajian

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengenalpasti kepuasan kerja bagi pekerja di sektor industri penghasilan seramik dengan stail dan gaya kepimpinan ketua unit dalam industri berkenaan. Ketua unit dalam sektor industri ini terdiri daripada Jabatan Pengeluaran, Jabatan Pentadbiran, Jabatan Kewangan, Jabatan Sumber Manusia dan Jabatan Pemasaran dan Jualan. Hasil daripada kajian, modul yang berfungsi untuk memberi latihan dan pendidikan bagi pembangunan sumber manusia akan dibangunkan di industri berkenaan.

Kajian ini hanya tertumpu kepada sektor industri penghasilan seramik di kilang Johorcraft Village, Simpang Renggam, Johor. Kejituan hasil penyelidikan adalah bergantung kepada kefahaman dan ketelitian responden ketika menjawab item-item yang terkandung dalam borang soal-selidik dalam kajian ini

1.8 Definisi Istilah

1.8.1 Stail Kepimpinan

Pendekatan tingkah laku yang diamalkan oleh pemimpin dalam mengarah dan mengawal sumber manusia dalam organisasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu (Adler, 1997).

1.8.2 Kepuasan kerja

Diukur daripada pengakuan individu melalui perasaan selesa, penuh minat dan dapat menyalurkan kebolehan sepenuhnya dalam melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan (Eisenberger et al., 1997).

1.8.3 Ketua Unit

Seorang pegawai yang dipertanggungjawabkan dalam hal-ehwal memimpin, mengendali dan mentadbir para pekerja di bawah seliaannya. Seorang ketua unit perlu menguasai strategi pengurusan yang cekap dan berkesan dalam usaha mencapai matlamat organisasi (Razali, 1998).

1.8.4 Industri Penghasilan Seramik

Satu proses menghasilkan bahan komersil bagi tujuan perniagaan dengan menggunakan sekam padi, iaitu mengandungi silika dan bahan organik melalui kajian

tindak balas pengolahan asid untuk nisbah karbon dan silika yang sesuai (Profesor Madya Ismail, 2001).

1.8.5 Latihan dan Pendidikan (L & P)

Aktiviti berterusan bagi menghasilkan individu dalam kumpulan yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan ketrampilan dalam bidang tertentu melalui tugas atau pekerjaan yang dilakukan (Tony Pont, 1991).

1.8.6 Informasi Bermanfaat

Modul yang direkabentuk dan dibangunkan mengandungi elemen-elemen tentang isi kandungan yang lengkap, susunan isi yang menarik perhatian pengguna, menepati isu-isu semasa, penggunaan kuiz secara on-line, sumber rujukan dan video sebagai sokongan. Elemen-elemen ini merupakan ciri-ciri modul sebagai informasi bermanfaat (Pressman, 1997).

BIBLIOGRAFI

- Abdul Shukor Ahmad (1991). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Adam, J.S. (1965). Inequity in Social Exchanges. In Berkowitz. L. Ed., *Advances in Experimental Social Psychology*. (pp. 267-300) Vol 2. New York: Academic Press.
- Adler, N.J. (1997). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. Third Edition. United States of America: Mc Graw-Hill.
- Ahmad Mahdzan Ayob (1997). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi*. 62-72. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Saman (1986). *Pengurusan Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., Anggota Kumpulan Utusan Melayu (M) Bhd.
- Ahmad Shukran Mohamad (1997). *Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Sarawak.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Amaluddin Darus (1999). *Demokrasi dan Diktator*. Edisi Kedua. Petaling Jaya: Media Network Sdn. Bhd.
- Aminuddin Mohd Yusuf (1994). *Kajian Perbandingan di Antara Dua Model Kepimpinan Guru dan Tentera: Tinjauan Di Sekolah Menengah Pantai Timur, Semenanjung Malaysia"* Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Benjamin, Hopkins and Nations. (1987). *Introduction To Psychology*. Boston: Harcourt Barce Jovanovich Inc.

Bentley, W. (1997). *Systems Analysis and Design Methods (I)*. Fourth Edition, New York: Mc-Graw Hill Inc.

Borg, W.R., dan Gall, M.D. (1989). *Educational Research: An Introduction*. 5th Edition. New York: Longman.

Dawson, D., dan Drath, W.H. (1994). *Making Common Sense: Leadership As Meaning Making in a Community of Practice*. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.

Deutsch, M. (1994). *Verification and Validation in Software Engineering*. R, Jensen and C. Tonies (eds). (pp. 329-408). New York: Prentice-Hall.

Dubrin, A.J. (1998). *Leadership: Research, Findings, Practice and Skills*. Second Edition. (pp.157-160). United States of America: Houghton Mifflin.

Dr Haji Abdul Latif Ahmad (2002). *Majlis Konvokesyen ke-III PTPL Sabah*. 19 Mac 2002. Shangri-La. Tanjung Aru, Sabah. Kementerian Sumber Manusia, Malaysia.

Drucker F. (1992). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.

Eisenberger, R. et.al. (1997). *Managerial Work: The Influence of Hierarchical Level and Functional Specialty*. New York: Mc Graw-Hill.

Elton Mayo (1993). *Management and Control of Quality*. Second Edition. St. Paul, Minn.: West Publishing Company.

Fieldler, F.E. (1974). *The Effects of Leadership Training and Experience: A Contingency Model Interpretation*. *Administrative Science Quarterly*, 17, New York: Wiley.

Fleishman dan Harris (1969). *Relationship of Job Satisfaction in the Electronic Factory*. Bowling Green State University.

Freeman, M. (1980). The Context of Design. in *Software Design Techniques*, P. Freeman and A. Wasserman (eds.) Third Edition. IEEE Comp. Society Press. 48, 2-4.

Griffiths, P. dan Goodge, P. (1994) *Developing Centers: The Third Generation*. *Personnel Management*. June. 40-43

Hawthorn dan Wood (1988). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Helen Simons dan John Elliott (1989). *Rethinking Appraisal & Assessment*. First Edition. (pp. 20-44). Great Britain: St. Edmundsbury Press.

Hersey dan Blanchard (1982). The Importance of Work Goals: An International Perspective. *Journal of International Business Studies*. First Quarter. 4, 73-95.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*, Cleveeland. Oh.: World Publishing.

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. (January-February). 53-62.

House, R.J., and T.R. Mitchell. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97.

- Isa (1999). Falsafah, Prinsip dan Amalan Pengurusan Masa Kini: Ke Arah Mencari Model Alternatif. *Jurnal Intan (Pembangunan dan Pentadbiran)*, 3, 5-8.
- Kanfer, J. (1990). The Importance of Work Goals: An International Perspective. *Journal of International Business Studies*. First Quarter, 73-95.
- Khaleque, A., dan Rahman, M.A (1987). *Perceived Importance of Job Fact and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers*. Human Relation. Vol. 40 (7): 401-416.
- Khalid A. Kalantan, Ahmed A. Al-Taweel dan Hamza Abdul Ghani (1999). *Factors Influencing Job Satisfaction Among Primary Health Care (PHC) Phycisians in Riyadh, Saudi Arabia*. Annals of Saudi Medicine. Volume 19, Number 5.
- Krejeie, R.V dan Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Educational and Psychological Measurement*. (pp. 607-610). New York: The Dryden Press.
- Kim, R. (1986). *Kajian antara Gaya Kepimpinan Pengetua dengan Tekanan Kerja dan Prestasi Kerja Guru: Tinjauan di Incheon City, Korea*. Tesis Sarjana. Universiti Korea Selatan.
- Krathwohl, D.R (1993). *Methods of Educational and Social Science Research: An Integrated Approach*. New York: Longman.
- Laila Musa (2001). *Persepsi Pelajar Diploma Akauntansi Dalam Latihan Industri: Tinjauan di POLIMAS*. Tesis KUiTTHO yang tidak diterbitkan.
- Law, B., Andrews, D. dan Barnes, A. (1995). *Making Careers Work, NICEC Users' Guide* Cambridge: Careers Research and Advisory Centre.

- Law, B. dan Watts, A.G. (1997). *Schools, Careers and Community*. London: Church Information Office.
- Lawler dan Porter (1967). *The Motivation To Work*. Singapore: John Wiley Publisher.
- Locke dan Latham (1990). *Conflict and Conflict Management*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. (pp. 900-922). Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Matsui, Ohsuke dan Kikuchi (1978). *Job Satisfaction and Professional Needs of Industrial Sector in Tokyo, Japan*. Tesis M.A. Fuji University.
- McKay, S.R. (1998). *A Study of Training Development Roles and Competencies*. Washington, DC: American Society for Training and Development.
- Meadows, N. (1980). *Skill for Managers and Leaders: Test Cases and Exercises*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Melissa, S. (2002). Job Satisfaction On the Rise. Network World Management Stategies Newsletter. *Journal of Karen M. Beus Extension*. Volume 48, Number 5. 110-115.
- Mohamad Najib Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. 45-59. Cetakan Pertama. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia..
- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Mohd. Rumaizuddin Ghazali (1999). *Tradisi Kepimpinan Berwibawa*. Ruangan Politik, *Majalah Tamadun*, 16-18.
- Miller, E. (1977). *The Philosophy of Testing*. In R.Y. Cadre (Ed.), *Program Testing Techniques*, IEEE Computer Society Press (pp. 1-3). New York: Dryden Press.
- Moz Alien, Z. (2000). *Ready, Aim To Healthy Employees*. *New Strait Times*. 29 Mac, 10. 10-12.
- Myers, B.A., (1989) *User Interface Tools: Introduction and Survey*. IEEE Software. 15-23.
- Norlida (2000). *Cemerlang Ilmu dan Cemerlang Persatuan*. Fokus Mini Al-Islam, November 2000, 45.
- Peters (1997). *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. United States of America: Mc Graw-Hill.
- Pressman, R.S (1997). *Software Engineering: A Practitioner's Approach*. Fourth Edition. (pp. 448-485). Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Profesor Madya Ismail Abdul Rahman (2001). *Pengenalan Sains Seramik*. Terbitan Pertama. Minden: Penerbit Universiti Sains Malaysia.
- Razali Mat Zin (1998). *Kepimpinan Dalam Pengurusan*. Terbitan Pertama. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- Roald, J.L., Walker, J.W., Cooper, R., Camer, A. (2000). *A Theory of Charismatic Leadership*. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.

- Shishir G. (1999). *CGI Programming On The World Wide Web*. (pp. 51-58). United States of America: O' Reilly & Associates, Inc.
- Shriberg, A., Lloyd C., Shriberg, D.L., dan Williamson. M.L. (1997). *Practicing Leadership: Principles and Applications*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P.E (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 165-167). United State of America: John Wiley and Sons. Inc.
- Stogdill (1974). *The New Leadership Paradigm: Social Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Strasser, S. dan Sena, J. (1993). *From Campus To Corporation*. Second Edition. (pp. 28-29). United States of America: Career Press.
- Subramaniam, D. (2000). *Human Resource Management: Made Simple*. First Edition. (pp. 61-63). Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Sumaini Che Maid (2001). *Tahap Kepuasan Kerja Di Kalangan Pensyarah-Pensyarah Politeknik Shah Alam*. Tesis Sarjana. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Talib Othman (2000). *Negotiating Without Giving In Executive Strategies*. The Star. 12 Mei, 28. 6-7
- Taneeya Punyakaew (2001). Factors Influencing Job Satisfaction of Techers in Chiang Mai Province. *Managing Job Satisfaction*. *Bavendram Research. Volume 44. Number 5*.

- Tannenbaum dan Schmidt (1998). *Organizational Psychology*. In H.C. Triandis & R.W. Brislin (eds), *Handbook of cross-cultural psychology*. Vol. 5. (pp. 281-334). Boston: Allyn & Bacon.
- Therese L. Baker (1994). *Doing Social Research*. Second Edition. Singapore. McGraw-Hill, Inc.
- Thomson, R., dan Mabey (2000). *Developing Human Resources*. Second Edition. (pp. 56-57). Great Britain: Butterworth-Heinemann.
- Tony Pont K. (1991). *Developing Effective Training Skills*. First Edition. (pp.1-9) Great Britain: McGraw-Hill
- Victor Vroom, H. dan Yetton P.W (1964). *Leadership and Decision-Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Wan Mohd Mahyuddin (1998). *Kepimpinan: Sorotan Pelbagai Aspek bagi Meningkatkan Kualiti dan Pencapaian*. Cetakan Ketiga. (3-13). Shah Alam: Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Watts, A.G., Law, B., Killeen J., Kidd J.M., dan Hawthorn, R. (1996). *Rethinking Careers Education and Guidance*. (pp. 287-307). Great Britain: T.J International Ltd.
- Linkmund W.G (1997). *Business Research Methods*. Fifth Edition, United States of America: The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.
- Whitten, J.L., dan Bentley, L.D. (1998). *System Analysis And Design Methods (II)*. Fourth Edition. (pp. 128-135). New York: McGraw-Hill.

Wiersma, W. (1995). *Research Methods In Education: An Introduction*. 6th Edition. USA: McGraw-Hill Inc.

Yulk, Gary. (1994). *Leadership in Organizations* , 3rd Edition. Upper Saddle River. N.J. Prentice Hall, Inc.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH