

AMALAN PENGURUSAN PERNIAGAAN USAHAWAN WANITA FELCRA BERHAD

¹Mohd Maliki Kamarul Zaman & ²Norasmah Othman

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

²Pusat Kepimpinan dan Polisi Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan
Malaysia.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meneroka amalan pengurusan perniagaan usahawan wanita FELCRA Berhad dalam aspek pemasaran, sumber manusia dan kewangan. Penerokaan ini dibuat berdasarkan faktor demografi seperti pengalaman, minat, sumber pendapatan dan latar belakang keluarga. Di samping itu, prestasi perniagaan usahawan wanita dari aspek saiz perniagaan, kewangan perniagaan dan bilangan pekerja juga dikaji. Kajian dijalankan di FELCRA Berhad Seberang Perak dan melibatkan enam orang peserta kajian. Pelaksanaan bagi reka bentuk kajian ialah melalui pendekatan kualitatif. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian kes bagi mendapatkan maklumat yang mendalam tentang amalan pengurusan perniagaan usahawan wanita. Bagi pengutipan data, kaedah triangulasi iaitu kaedah temu bual digunakan sebagai data utama manakala kaedah pemerhatian dan analisis dokumen dilakukan bagi menyokong data temu bual. Manakala, nota lapangan digunakan bagi mencatat dan memperkukuhkan kedua-dua dapatan tersebut. Hasil kajian mendapati faktor demografi minat dan sumber pendapatan menjadi pendorong penglibatan usahawan wanita FELCRA Berhad dalam bidang keusahawanan. Selain itu, kajian juga mendapati usahawan wanita menggunakan teknologi terkini dalam aspek pengurusan pemasaran dan memiliki sumber pekerja yang mencukupi bagi keperluan perniagaan. Usahawan wanita juga didapati mempunyai kemudahan kredit dengan pembekal bagi memperolehi bahan mentah. Hasil kajian ini dijangka dapat membantu dan memberi peluang yang luas kepada golongan usahawan wanita FELCRA Berhad untuk terlibat dalam bidang keusahawanan dengan lebih aktif dan seterusnya dapat meningkatkan ekonomi mereka. Kajian ini juga dapat membantu pihak FELCRA Berhad merancang pelbagai program dan latihan keusahawanan dalam membantu usahawan mencapai kejayaan dalam perniagaan yang mereka ceburi.

Kata kunci: *Usahawan wanita dan amalan pengurusan perniagaan.*

BUSINESS MANAGEMENT PRACTICES ON FELCRA BERHAD WOMEN ENTREPRENEURS

ABSTRACT

This research is purpose to explore the business management style among FELCRA Berhad's women entrepreneurs in terms of marketing, human resources, and financial. This study also exploring the profile of women's entrepreneurs based on the demographic factors such as experience, interest, source of income and family background. Apart from that, this research is also seeking the woman entrepreneur's business performance in aspects like business size, business finance and number of employees. This research is conducted in FELCRA Berhad Seberang Perak and involved six participants. The implementation of research design is through qualitative approach. This research used multi-case study to gather extensive information on women entrepreneur's business management style. To collect the data, this research is using triangulation method where interview method is used as the main data while observation method and document analysis were applied to support the interview data. Meanwhile, fieldwork notes are for recording and strengthening both findings. The result shows that demographic factors of interest and source of income motivated the involvement of FELCRA Berhad's women entrepreneurs in the entrepreneurship field. Apart from that, the reserach shows that women's entrepreneur applied latest technology in the aspect of marketing management and having enough number of employees for business needs. They also have credit access with the suppliers to gain raw materials. It is expected that the finding of this research will help and bring more opportunities to the entrepreneurs group especially women entrepreneurs of FELCRA Berhad to take part actively in entrepreneurship field and eventually able to increase their economy. This research can also help the FELCRA Berhad to plan variety of programs and entrepreneurship training in helping entrepreneurs to achieve success in the business that they involved.

Keywords: *Women entrepreneurs and business management practices.*

PENGENALAN

Wanita merupakan sebahagian besar daripada populasi masyarakat di Malaysia. Ini dibuktikan dengan saiz penduduk wanita Malaysia yang telah meningkat iaitu 14.4 juta pada tahun 2013 kepada 15.3 juta pada tahun 2016 (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2017). Dengan peningkatan saban tahun populasi penduduk wanita, ia menjadikan mereka sebagai salah satu sumber penyumbang kepada perkembangan ekonomi Malaysia. Oleh itu, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWK) telah merangka satu Pelan Strategik KPWK 2013-2017 yang termaktub dalam Program Transformasi Ekonomi dan Rancangan Malaysia Ke-10. Pelan strategik ini mengariskan tujuh teras strategik dan teras pertama pelan strategik tersebut adalah memperkasa wanita bagi meningkatkan sumbangan wanita dalam sosio-ekonomi. Ia juga merupakan langkah kerajaan bagi membolehkan tiada golongan yang terpinggir terutamanya wanita seiring dengan usaha pihak kerajaan dalam menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara yang maju dan berpendapatan tinggi pada tahun 2020. Menurut YB Dato' Sri Rohani Abdul Karim, KPWKW telah melancarkan Program IAZAM dan telah berjaya melahirkan lebih 190 ribu orang usahawan dan daripada jumlah tersebut seramai 32,000 wanita telah berjaya dibimbing dengan peningkatan pendapatan pada tahun 2010 (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga & Masyarakat, 2017).

Di Malaysia, usahawan wanita berpeluang untuk menerima kemudahan pembiayaan mikro yang dilengkapi dengan skim yang ditawarkan oleh institusi kewangan mikro seperti Tabung Kumpulan Usaha Niaga (TEKUN Nasional) dan Amanah Ikhtiar Malaysia (AIM). Bagi tempoh Mac 2014, pihak TEKUN Nasional telah memberi pinjaman sejumlah 347,225 yang berjumlah sebanyak RM2.98 bilion kepada para usahawan. Bagi membantu golongan

usahawan wanita di Malaysia, pihak TEKUN Nasional telah memberi pinjaman berjumlah 183,218 yang bernilai RM1.44 bilion (TEKUN Nasional, 2015). Dalam bajet tahun 2017, kerajaan juga telah memperuntukkan sebanyak RM300 juta kepada TEKUN Nasional bagi membantu usahawan wanita melalui skim baharu Teman Wanita (TemanNita) yang merupakan satu skim pembiayaan mikro secara berkumpulan khusus untuk kaum wanita. AIM juga menyediakan pembiayaan mikro terutamanya kepada wanita bagi aktiviti yang menjana pendapatan. Jumlah pembayaran yang dibuat sehingga akhir Jun 2016 adalah sebanyak RM15.7 bilion dengan bilangan pembiayaan melebihi 3.7 juta (Laporan Tahunan PKS, 2016). Ini jelas menunjukkan kesungguhan pihak kerajaan dalam membantu usahawan wanita bagi memperolehi sumber pembiayaan perniagaan.

Peluang golongan wanita untuk terlibat dalam bidang keusahawanan amat terbuka dengan luas kerana setiap individu mempunyai peluang untuk menjadi usahawan (Rohayu, 2010). Penglibatan wanita dalam bidang keusahawanan juga mewujudkan peluang-peluang pekerjaan dan meningkatkan kadar guna tenaga wanita di Malaysia. Ini dapat dibuktikan dengan statistik utama tenaga buruh, Malaysia pada tahun 2016 yang menyatakan bahawa kadar penyertaan tenaga buruh (KPTB) wanita meningkat 0.2% kepada 54.3% pada tahun 2016 berbanding 54.1% tahun 2015.

CABARAN AMALAN PENGURUSAN PERNIAGAAN USAHAWAN WANITA

Dalam usaha pihak FELCRA Berhad melahirkan lebih ramai usahawan yang berjaya, terdapat juga usahawan wanita yang gagal dalam meneruskan perusahaannya mereka. Ini disokong dengan statistik seramai 768 orang usahawan wanita masih meneruskan aktiviti keusahawanan berbanding seramai 960 orang usahawan wanita yang berdaftar dengan FELCRA Berhad (Bahagian Pengurusan Keusahawanan FELCRA Berhad, 2017). Menurut Pengurus Besar Bahagian Pengurusan Keusahawanan FELCRA Berhad melalui temu bual yang dilakukan oleh pengkaji semasa kajian rintis telah mengenal pasti beberapa sebab kegagalan usahawan-usahawan tersebut. Antaranya adalah berpunca daripada kelemahan pengurusan kewangan, kelemahan pemasaran produk, masalah pekerja, tahap pendidikan usahawan yang rendah, dan kurang motivasi untuk berjaya. Namun, statistik penyebab kegagalan usahawan ini tidak didokumenkan (Pertemuan secara personal bersama Pengurus Besar Bahagian Pengurusan Keusahawanan FELCRA Berhad, 03 Julai 2015).

Berdasarkan pada kenyataan tersebut, maka kajian berkaitan amalan pengurusan perniagaan oleh usahawan wanita dalam aspek pemasaran, kewangan dan sumber manusia adalah diperlukan. Ramai usahawan telah gagal dalam perniagaan mereka disebabkan oleh kelemahan pengurusan pemasaran. Terdapat banyak perniagaan yang gulung tikar akibat daripada sikap pemilik perniagaan tersebut yang kurang mempunyai ilmu pemasaran dalam memasarkan produk ke pasaran yang semakin mencabar (Zaidatol Akmaliah, 1998). Ini kerana perniagaan hari ini adalah berorientasikan pemasaran.

Kurang pengalaman dan amalan pengurusan perniagaan yang tidak cekap merupakan punca kepada kegagalan seseorang usahawan (Haswel & Holmes, 1989). Bagi menjadikan perniagaan usahawan lebih berdaya saing dan mantap, para usahawan perlu meningkatkan ilmu berkaitan perniagaan (Mohd Yusop, 2000). Antara aspek pengetahuan yang perlu diberi perhatian dan dipertingkatkan oleh usahawan adalah seperti: (1) pengetahuan perakaunan seperti mengira untung rugi, mengira aset perniagaan, merekod jualan dan mengesan kehilangan aset, (2) pengetahuan pengurusan kewangan yang merangkumi aspek mendapatkan modal pusingan, mentadbir kewangan, mengurus perbelanjaan dan perbelanjaan berhemah, (3) pengetahuan pengurusan perniagaan seperti strategi pemasaran, aplikasi komputer, pengurusan kualiti, pengurusan cara Islam, etika perniagaan, perhubungan dan komunikasi, penyediaan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perniagaan, pengurusan sumber manusia, pembinaan keupayaan berdaya saing, persekitaran dalam dan luar premis perniagaan yang menarik pelanggan, dan (4) pengetahuan dalam aspek kemahiran teknikal yang berkaitan dengan perniagaan mereka (Mohd Yusop, 2000).

Kegagalan industri kecil adalah disebabkan oleh masalah kewangan dan pengurusan yang tidak cekap (Beaver, 2002). Menurut Jabatan Perangkaan Malaysia (1992), masalah utama yang dihadapi oleh usahawan adalah dalam pengurusan sumber modal dan kewangan yang tidak efisien. Kajian ini mendapati sebanyak 70% usahawan menghadapi masalah tersebut. Ini menunjukkan bahawa para usahawan yang terlibat tidak memberi keutamaan dalam aspek pengurusan modal dan kewangan perniagaan yang meliputi pelaksanaan strategi perniagaan dan pengurusan dan kawalan belanjawan perniagaan. Kegagalan usahawan di Malaysia adalah disebabkan oleh pengetahuan yang kurang dalam aspek kewangan (Sieh, 1990). Bagi melahirkan usahawan yang berjaya penekanan perlu diberikan dalam aspek pengurusan kewangan dan pemasaran (Ken, 1990). Kegagalan usahawan dalam mengutip akaun boleh terima merupakan antara penyebab kepada kegagalan usahawan dalam perniagaan (Tate, 1977). Kenyataan ini disokong oleh Diffley (1983) yang menjalankan kajian di Kansas mendapati kemahiran yang paling utama dalam aspek kewangan adalah 'mengutip akaun boleh terima'.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri (MITI) (1998), mereka menyatakan bahawa usahawan menghadapi masalah dalam aspek pemasaran dengan hasil kajian menunjukkan bahawa 53% usahawan menghadapi masalah. Rahmah (1990), mendapati masalah berkaitan pemasaran adalah berpunca daripada proses merancang, membentuk dan melaksana strategi pemasaran. Ini termasuklah kurangnya asas berkaitan strategi pemasaran dan usahawan tidak mahir dalam melaksanakan strategi pemasaran yang telah dirancang (Fozian, 2001). Menurut beliau lagi, usahawan mengalami kesukaran dalam aspek penetapan harga dimana para usahawan tidak mahir dalam pengiraan kos-kos yang terlibat dalam penghasilan sesuatu produk.

Di samping itu, usahawan juga menghadapi masalah berkaitan dengan sumber manusia. Menurut Mohd Asri (1999), kekurangan pekerja mahir adalah masalah utama usahawan. Usahawan hanya mengharap sumber pekerja yang terdiri daripada ahli keluarga sahaja. Hal ini memberi kesan yang besar kepada proses pengembangan usahawan itu sendiri dalam melaksanakan pelbagai strategi pemasaran. Antara sebab utama kegagalan dalam aspek pengurusan sumber manusia adalah meliputi aspek pemilihan, pengambilan, latihan, pembangunan dan pampasan pekerja (Ismail, 2002). Menurut Mohd Asri (1997), usahawan menghadapi masalah dari segi kadar pusing ganti pekerja yang tinggi iaitu kesukaran untuk mengekalkan pekerja pada tempoh yang lama. Ini telah memberi kesan yang besar kepada usahawan iaitu perlu mendapatkan sumber pekerja yang kerap.

Ramai pengkaji telah mendapati bahawa masalah yang sering dialami oleh usahawan adalah berpunca daripada gabungan masalah pengurusan pemasaran, kewangan dan sumber manusia. Ini disokong oleh Zaidatol dan Habibah (2004) yang menyatakan antara masalah yang dialami oleh usahawan adalah seperti kekurangan kemahiran pemasaran, kekurangan pekerja mahir, kekurangan pengetahuan dan pengurusan kewangan. Kelemahan pengurusan usahawan dalam aspek pemasaran, kewangan dan sumber manusia menyebabkan ramai usahawan gagal dalam bidang perniagaan (Humam, 1992).

Pengurusan adalah satu elemen penting dalam mengendalikan sebarang organisasi, baik organisasi perniagaan atau pun organisasi bukan perniagaan. Jatuh bangun sesebuah organisasi, cemerlang atau tidak adalah bergantung kepada pengurusan yang cekap dan berkesan. Pada asasnya, pengurus organisasi adalah serupa dengan pengurus rumah tangga, juga serupa dengan pengurusan untuk pembangunan negara. Kesemuanya mempunyai elemen-elemen penting yang hendak diuruskan iaitu manusia, organisasi dan matlamat atau tujuan kewujudan organisasi tersebut (Sabri Hussin, 2005). Melihat kepada kekurangan kajian berkaitan usahawan wanita di Malaysia, maka pengkaji berpendapat adalah wajar untuk kajian ini dijalankan bagi mengetahui amalan pengurusan perniagaan yang mempengaruhi prestasi perniagaan mereka dalam bidang keusahawanan.

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk meneroka amalan pengurusan perniagaan usahawan wanita FELCRA Berhad dalam mempengaruhi prestasi perniagaan mereka. Pengkaji telah menetapkan tiga objektif kajian iaitu: a) meneroka profil usahawan wanita berdasarkan aspek pengalaman, minat, sumber pendapatan dan latar belakang keluarga; b)

meneroka amalan pengurusan perniagaan usahawan wanita dalam aspek pemasaran, sumber manusia dan kewangan; dan c) meneroka prestasi perniagaan usahawan wanita dalam aspek saiz perniagaan, kewangan perniagaan dan bilangan pekerja.

KAJIAN LEPAS BERKAITAN AMALAN PENGURUSAN PERNIAGAAN USAHAWAN WANITA

Amalan pengurusan telah lama dipraktikkan dalam mana-mana perniagaan untuk mencapai objektif mereka termasuk Industri Kecil dan Sederhana (IKS). Menurut Moha (2000), amalan pengurusan adalah penting dalam perkembangan sesuatu perniagaan. Faktor sumber dan simpanan yang kecil dan terhad menyebabkan perniagaan seperti IKS ini memerlukan amalan pengurusan yang lebih cekap dan sistematik berbanding firma perniagaan yang besar (Muhd Rashid, 2010). Malahan kajian-kajian sebelum ini menunjukkan signifikan yang positif hubungan antara prestasi sesebuah perniagaan dan sistem amalan pengurusan yang teratur (Appiah-Adu & Singh, 1998; Zaleha, 2004). Nor Aishah (2002), Abdul Aziz (2000) dan Hisrich (2002), mereka menjelaskan bahawa amalan pengurusan adalah faktor penting dalam penentuan kejayaan seseorang usahawan dalam perusahaan. Di samping itu, Lee (1997) juga menyatakan latar belakang keluarga dan pengalaman kehidupan seperti perkahwinan dan pendidikan merupakan pengaruh kepada usahawan wanita manakala pencapaian dalam pendidikan merupakan pengaruh yang signifikan dalam motivasi usahawan wanita di Singapura.

Menurut Deakins (2002) perniagaan memerlukan teknik pengurusan kewangan yang tersendiri. Menurut Deakins (2002) lagi, kemampuan pengurusan kewangan organisasi melibatkan satu proses pembelajaran yang dinamik serta dipengaruhi oleh persekitaran luaran dan dalaman. Usahawan yang berjaya sanggup berdikari dan berjaya mengendalikan kewangan sendiri tanpa bantuan. Keadaan ini menjadikan usahawan dapat mengharungi pelbagai cabaran dalam perniagaan yang mereka ceburi. (Hisrichet, 2000; Timmons & Spinelli, 2000; Usahawan Sukses 2002; Rosdi 2002).

Menurut kajian Greagor (2005) kesukaran perniagaan berskala kecil mendapatkan peluang pembiayaan adalah disebabkan oleh kekurangan maklumat berkaitan perniagaan. Institusi pemberi pinjaman kebiasaanya sukar memberikan kemudahan kredit kepada mereka dan mengenakan kos pinjaman yang tinggi sebagai usaha melindungi risiko pinjaman. Aspek pengurusan kewangan merupakan suatu yang amat kritikal bagi bentuk perniagaan yang baru dan kecil.

Howorth (1999) mendapati banyak organisasi perniagaan menghadapi masalah menerima bayaran yang lewat. Hal ini disebabkan oleh amalan pengurusan kredit usahawan yang lemah dan mereka tidak berdaya mengambil tindakan tegas terhadap penghutang. Situasi lewat menerima bayaran adalah berpunca daripada kelemahan aktiviti pemasaran (Sharma, 1979). Ini disebabkan oleh kemudahan hutang bagi tempoh panjang diberikan kepada pelanggan sebahagian daripada strategi pemasaran. Menurut Teo (1996), pengurusan kewangan adalah melibatkan perekodan dokumen yang digunakan dalam perniagaan sebagai bukti kepada sebarang urusan penjualan. Pengurusan kewangan bererti aliran dana ini adalah mengikut sesuatu perancangan tertentu dan bagaimana ianya diuruskan.

Abdul Aziz (1977) menyatakan pengurusan kewangan adalah penting kepada usahawan dari aspek rekod kewangan. Penyimpanan rekod kewangan yang tersusun adalah penting dalam penentuan keuntungan perniagaan. Hasil kajian Muhd Rushid dan Mohd Dzulfadli (2010) ke atas pengusaha ladang di Segamat, Johor, mendedahkan bahawa tahap kesedaran para pengusaha untuk menjalani latihan sebagai pemangkin kepada keuntungan mereka adalah sederhana. Menurut Beaver (2002), perniagaan berskala kecil gagal akibat daripada pengurusan yang tidak cekap dan menghadapi masalah kewangan.

Pengurusan sumber manusia (PSM) boleh didefinisikan sebagai semua aktiviti yang berkaitan dengan pengurusan manusia di dalam firma (Boxall & Purcell, 2008). Berdasarkan kajian Norasmah, Zuraidah dan Mohd Izhah (2010), amalan PSM merupakan fungsi yang dijalankan dalam sesebuah organisasi bagi memudahkan mengurus pekerja secara berkesan

untuk mencapai matlamat individu dan organisasi. Kajian mereka juga menyatakan, dalam mengkaji amalan PSM, terdapat perbezaan dari segi jenis dan bilangan amalan PSM yang dikaji kerana ia bergantung pada tujuan kajian tersebut. Antara amalan PSM yang sering dikaji ialah pengambilan dan pemilihan (Edgar & Geare, 2005; Katou & Budhwar, 2006). Latihan dan pembangunan (Edgar & Geare, 2005; Sushila 2007), Penilaian prestasi (Edgar & Geare, 2005), serta ganjaran (Sushila, 2007).

Menurut Bohlander (2010), pengurusan sumber manusia adalah penggabungan semua tenaga kerja bagi mencapai matlamat perniagaan. Ivencevich (2002) pula mendefinisikan pengurusan sumber manusia adalah fungsi bagi membantu memudahkan penggunaan pekerja secara berkesan dalam mencapai matlamat perniagaan. Pengurusan sumber manusia adalah amalan, dasar dan sistem yang mempengaruhi tingkahlaku dan prestasi pekerja. Amalan pengurusan sumber manusia termasuk menentukan keperluan perancangan sumber manusia, perekrutan, pemilihan, latihan dan pengembangan, penilaian prestasi, dan perhubungan pekerja (Noe, 2005).

Amalan pengurusan sumber manusia dalam aspek pengambilan dan pemilihan pekerja memberi impak keseluruhan perniagaan (Stewart & Knowles, 2000). Sorotan daripada kajian-kajian lepas hubungan antara pengambilan dan pemilihan dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif. Huselid (1994) serta Stewart dan Knowles (2000) menegaskan bahawa amalan pengambilan dan pemilihan pekerja akan memberi kesan ke atas prestasi organisasi secara keseluruhannya. Sebenarnya tujuan umum pengambilan dan pemilihan pekerja adalah untuk mencari pekerja yang terbaik bagi sesuatu jawatan yang bersesuaian

Menurut Ramsey (1994) serta Ahmad dan Schroeder (2002), bagi melaksanakan pemilihan pekerja yang efektif satu strategi pengambilan perlu merangkumi pemohon yang bekelayakan, menentukan ciri-ciri demografi pekerja dan berjaya menarik ramai calon. Menurut Zafir dan Fazilah (2003), pengambilan dan pemilihan yang dijalankan dengan berkesan dapat menghasilkan pekerja yang lebih setia kepada organisasi. Selain itu, kesetiaan dan komitmen pekerja amat penting dalam menentukan keberkesanan amalan pengambilan dan pemilihan pekerja organisasi.

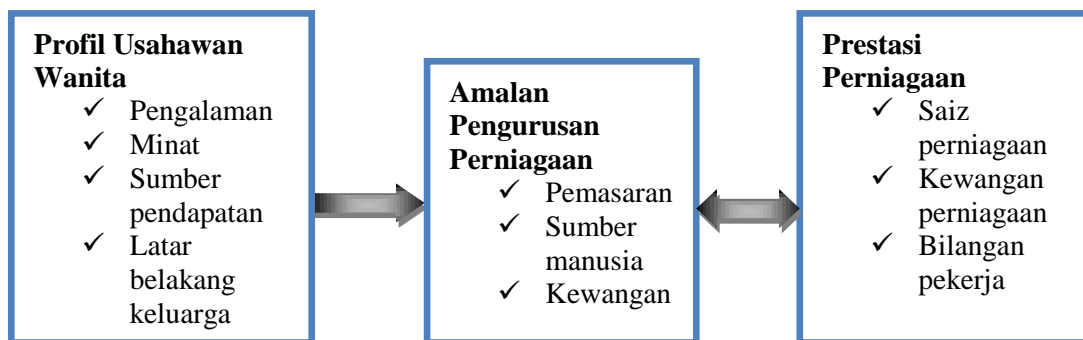
Menurut Ibrahim (2006), latihan merupakan program pembelajaran bagi mempertingkatkan kemahiran, prestasi pekerja dan pengetahuan. Selain itu, latihan adalah proses untuk menukar tingkah laku pekerja melalui penggunaan prinsip-prinsip dalam pembelajaran. Berdasarkan kajian Azlah, Rozeyta, Noor Suziani dan Thahiroh (2009) diadaptasi daripada Neo (2005) menyatakan latihan adalah usaha yang telah dirancang bagi menggalakkan pekerja mempelajari pelbagai kemahiran yang berkaitan kerja mereka dan ia akan menghasilkan pekerja yang berkomitmen dan setia kepada organisasi.

Pendapat ini disokong oleh kajian Michel, Nabeel, dan Adil (2011) dan Khaled (2015) yang mengkaji kesan amalan PSM dan komitmen organisasi dalam sektor perbankan di Kuwait dan Jordan mendapati amalan sumber manusia iaitu latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pekerja bank di Kuwait. Di samping itu, kajian Yahya (2008) juga menyatakan jaminan kerja, latihan dan pembangunan kerjaya menyumbangkan kepada komitmen pekerja. Pekerja yang memiliki semangat tinggi akan meletakkan nilai yang tinggi terhadap latihan dan komitmen bila mereka berpeluang untuk mempelajari kemahiran dan pengetahuan yang baru (Zainab & Khairunnisa, 2015).

Menurut Suriani (2015), amalan PSM iaitu penilaian prestasi berkait rapat dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan penilaian prestasi yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Walau bagaimanapun, hasil kajian Siti Salwa (2015) mendapati penilaian prestasi dan komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan yang positif. Menurut Zafir (2003) masalah yang dihadapi semasa melakukan penilaian prestasi adalah objektif prestasi yang ditetapkan amat kabur dan tidak dapat diukur. Menurut beliau lagi penilai tidak pasti apa sebenarnya kegunaan penilaian prestasi yang dibuat iaitu sama ada untuk pentadbiran atau pembangunan kerjaya. Hal ini menunjukkan pekerja tidak dapat memberi sepenuh komitmen terhadap organisasi berikutan penilaian prestasi kerja pekerja agak kabur.

KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Model-model yang telah diadaptasi adalah seperti Model Asas Pembangunan Usahawan, Barringer & Ireland (2006), Model Pembangunan Usahawan Edward (1991), Model Amalan Pengurusan Perniagaan MacFarlane (1977) dan Model Lusser (1995). Kerangka konseptual kajian ini adalah seperti dalam Rajah 1.1:



Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Kajian Amalan Pengurusan Perniagaan Usahawan Wanita FELCRA Berhad.

Sumber: Barringer & Ireland (2006); MacFarlane (1977); Edward (1991); dan Lusser (1995).

KAEDAH PENYELIDIKAN

Kajian menggunakan reka bentuk kajian kes bagi tujuan untuk membolehkan pengkaji memahami sesuatu fenomena tentang proses pembangunan seorang usahawan dalam konteks semula jadi (Wiersma 2005). Kaedah ini bersesuaian kerana semua persoalan berkaitan “mengapa dan bagaimana” akan dapat dijawab (Yin 1994). Secara khusus, mengapa seseorang itu terlibat dalam aktiviti keusahawanan dan bagaimana beliau memulakan penglibatannya.

Kaedah trigulasi seperti kaedah temu bual, pemerhatian dan analisis dokumen telah diaplikasi bagi mendapatkan maklumat kajian seperti mana yang disarankan oleh Sabitha Marican (2005). Triangulasi merupakan kesahan rentasan bagi kajian kualitatif. Malah Othman (2007) menegaskan bahawa maklumat lengkap akan dapat dikumpul dengan baik jika gabungan pelbagai kaedah pengumpulan data digunakan. Untuk itu, maka kaedah tersebut digunakan dalam kajian ini.

Seramai enam orang usahawan wanita FELCRA Berhad di Seberang Perak telah dilibatkan dalam kajian. Pemilihan lokasi kajian ini adalah berdasarkan kepada bilangan usahawan FELCRA Berhad yang ramai terdapat di kawasan tersebut. Umumnya, penempatan FELCRA Berhad Seberang Perak ini merangkumi enam taman penempatan penduduk iaitu Taman Fasa Satu, Taman Fasa Dua, Taman Fasa Tiga, Taman Fasa Empat, Taman Fasa Lima dan Taman Fasa Enam.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Objektif 1: Meneroka profil usahawan wanita berdasarkan aspek pengalaman, minat, sumber pendapatan dan latar belakang keluarga.

Jadual 1 memaparkan bahawa kesemua usahawan wanita FELCRA Berhad yang ditemu bual mempunyai pengalaman dalam bidang perniagaan sebelum mereka memulakan perniagaan. Ini menunjukkan bahawa kesemua usahawan ini mempunyai pengalaman dan

tahu bidang apa yang diceburi. Selaras dengan kajian Norsaidah (1999) apabila beliau juga mendapati majoriti perniaga IKS mempunyai pengalaman dalam bidang perniagaan yang diceburi. Begitu juga dengan kajian Khairuddin (2003), yang menunjukkan 59 daripada 150 peniaga yang dikaji sudah mempunyai pengalaman lebih daripada 10 tahun dalam bidang perniagaan yang diceburi. Dapatan ini menunjukkan bahawa pengalaman adalah sangat penting kepada usahawan bagi memulakan sesebuah perniagaan.

Hasil dapatan menunjukkan kesemua usahawan wanita menyatakan minat merupakan elemen penarik penglibatan mereka dalam bidang keusahawanan. Dapatan ini selari dengan pendapat Syahrina (2010) yang menyatakan minat yang mendalam terhadap bidang keusahawanan akan mendorong seseorang individu untuk menceburi bidang keusahawanan. Menurut Nadzri (2000), usahawan atau ahli perniagaan akan lebih bersikap positif terhadap kerja ataupun tanggungjawab yang mereka laksanakan sekiranya mereka berminat di dalam bidang yang telah diceburi.

Hasil kajian juga mendapati bahawa lima orang usahawan wanita FELCRA Berhad menceburi bidang perniagaan adalah disebabkan untuk mencari sumber pendapatan bagi menampung keluarga. Ini bermakna bidang perniagaan merupakan bidang yang boleh meningkatkan sosioekonomi seseorang seperti mana yang dinyatakan oleh Norasmah dan Mohd Hasril (2011). Suhaila (2014) dalam kajian beliau juga mendapati bahawa pendapatan yang tinggi boleh diperolehi melalui aktiviti keusahawanan. Ini jelas menunjukkan bahawa penglibatan usahawan dalam bidang perniagaan adalah untuk mencari sumber pendapatan bagi menampung kehidupan. Melalui kajian yang dilakukan oleh Fatimah (2005) dan Kamaruddin (2007), kebanyakan usahawan wanita hanya berniaga untuk menyara keperluan hidup dan tidak berminat untuk mengembangkan perniagaan untuk menjadi usahawan yang berjaya.

Kajian ini juga mendapati kesemua usahawan wanita FELCRA Berhad memiliki latar belakang keluarga yang menjalankan perniagaan. Ini selaras dengan dapatan Norashidah, Norasmah dan Noraishah (2009) apabila mereka melaporkan bahawa kebanyakan usahawan mempunyai latar belakang keluarga yang terlibat dalam bidang perniagaan yang sama.

Jadual 1 : Profil Usahawan Wanita.

Usahawan Wanita (UW)	Aspek			
	Pengalaman	Minat	Sumber Pendapatan	Latar Belakang Keluarga
UW 1	/	/	/	/
UW 2	/	/	-	/
UW 3	/	/	/	/
UW 4	/	/	/	/
UW 5	/	/	/	/
UW 6	/	/	/	/

Objektif 2: Meneroka amalan pengurusan perniagaan usahawan wanita dalam aspek pemasaran, sumber manusia dan kewangan.

- a) Hasil kajian telah mengenal pasti tema utama berkaitan aspek pengurusan pemasaran seperti berikut:-

Jadual 2 : Tema Dapatan Kajian Dalam Aspek Pengurusan Pemasaran.

Tema	Kelebihan Pengurusan Pemasaran	Kelemahan Pengurusan Pemasaran
Kemampuan Usahawan	/	
Penggunaan Teknologi maklumat	/	
Penekanan kepada kualiti	/	

produk	
Melakukan analisis pasaran	/
Kelemahan strategi	/
pemasaran	/
Kekurangan ilmu pemasaran	/

Dalam kajian ini, pengkaji mendapati bahawa terdapat tiga orang usahawan wanita FELCRA Berhad mengambil berat mengenai kemampuan mereka dalam memenuhi permintaan daripada pelanggan. Kemampuan ini bermaksud kesanggupan mereka dalam memenuhi keperluan dan kehendak pengguna. Ini dapat dibuktikan dengan kenyataan bahawa mereka tidak menerima sebarang tempahan daripada luar kawasan kerana mereka tidak mempunyai kemampuan dari sudut pengangkutan dan juga sumber manusia. Manakala satu kaji selidik yang dijalankan oleh Bank Negara Malaysia terhadap 7,700 PKS pada bulan November 2001 menunjukkan bahawa PKS tertumpu terutamanya pada pasaran dalam negeri sahaja.

Hasil kajian ini juga mendapati bahawa kesemua usahawan wanita FELCRA Berhad menggunakan kemudahan teknologi internet dalam membantu mempromosi serta memasarkan produk keluaran mereka. Misalnya, mereka menggunakan media sosial seperti *facebook* dan *whatsapp* sebagai perantaraan antara usahawan dan para pelanggan. Menurut Jaafar (1993), promosi bermaksud usaha syarikat atau organisasi mempengaruhi, memujuk dan meyakinkan pelanggan tentang kelebihan keluaran dan perkhidmatan yang diberikan. Melalui strategi promosi yang betul dan bijak dijangka dapat menentukan kejayaan sesebuah syarikat untuk meninggikan imejnya pada pengguna terhadap keluaran yang dipasarkan. Dalam usaha untuk membangun dan meluaskan peranan promosi dalam pemasaran, beberapa media komunikasi perlu dipilih agar ia dapat dijadikan satu alat yang paling berkesan. Misalnya pengiklanan, publisiti, jualan peribadi dan promosi jualan.

Melalui pemerhatian yang dilakukan pengkaji, didapati tiga orang usahawan menekankan aspek kualiti produk. Ini selaras dengan definisi *The Oxford Advanced Learner's Dictionary* (2003), yang mentakrifkan kualiti sebagai sesuatu penanda aras yang telah ditetapkan apabila ia membuat perbandingan kepada yang lain. Secara ringkasnya, kualiti menurut pentakrifan konvensional ialah sesuatu yang dipandang baik. Ukuran baik tersebut pula dilihat dari sudut kebolehiagaan. Ini bermakna sesuatu produk itu dikatakan berkualiti apabila ia mempunyai nilai-nilai komersil, sesuai dengan kemahuan pelanggan, kompetitif dan tidak mempunyai sebarang cela sehingga ia dapat diniagakan dan mendatangkan keuntungan kepada pihak yang menghasilkannya. Pengkaji mendapati aspek kualiti memberi impak besar dalam kelangsungan jualan para usahawan yang ditemu bual.

Hasil kajian mendapati terdapat seramai empat orang usahawan wanita telah melakukan analisis pasaran sebelum menjalankan perniagaan. Ini sejajar dengan pendapat Madura (2007) yang menyenaraikan empat aktiviti utama pemasaran ialah membangunkan produk, menentukan harga, mempromosi dan mengedarkan produk atau perkhidmatan perniagaan. Pengetahuan mengenai keperluan dan kehendak pengguna adalah signifikan supaya usahawan dapat menyediakan barangan atau perkhidmatan yang memenuhi kehendak atau keperluan pelanggan dan dalam masa yang sama produk yang dijual atau perkhidmatan yang diberikan sampai kepada pelanggan atau pengguna. Persekitaran pemasaran juga perlu mengambil kira faktor lain seperti persekitaran politik dan perundangan; persekitaran sosial dan budaya; persekitaran teknologi; persekitaran ekonomi; dan persekitaran persaingan kerana semua faktor ini boleh memberikan kesan kepada perniagaan (Zaidatol Akmaliah & Habibah, 1998).

Manakala, hasil kajian ini menunjukkan tiada seorang usahawan wanita yang mempunyai strategi pemasaran yang tersusun. Ini bermaksud, usahawan wanita hanya menggunakan pelanggan sedia ada untuk menjana pendapatan perniagaan. Mereka hanya memberi keutamaan kepada pelanggan sedia ada dan tidak memikirkan untuk menambah pelanggan baru. Kajian ini juga mendapati bahawa usahawan wanita FELCRA Berhad mempunyai ilmu pengetahuan mengenai pemasaran yang sangat rendah. Hasil kualiti produk

yang dikeluarkan adalah tinggi, namun mereka lemah dalam menyusun strategi dalam memasarkan produk keluaran mereka. Menurut Zaidatol Akmaliah (1998) terdapat banyak syarikat yang muftis kerana pemiliknya tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam menangani keadaan pasaran yang sentiasa berubah. Tambah beliau lagi perniagaan hari ini hendaklah berorientasikan pemasaran.

- b) Hasil kajian telah mengenal pasti tema utama berkaitan aspek pengurusan sumber manusia seperti berikut:-

Jadual 3.0: Tema Hasil Dapatan Kajian Dalam Aspek Pengurusan Sumber Manusia.

Tema	Kelebihan Pengurusan Sumber Manusia	Kelemahan Pengurusan Sumber Manusia
Pekerja pelbagai kemahiran	/	
Pengambilan pekerja mengikut keperluan	/	
Ganjaran kepada pekerja	/	
Kaedah pemilihan pekerja (tiada sesi temuduga)		/
Tiada latihan/kursus kepada pekerja		/

Hasil kajian ini mendapati bahawa kesemua usahawan wanita tidak mengalami masalah untuk mendapatkan sumber pekerja. Namun, mereka cerewet dalam pemilihan pekerja. Ini adalah kerana mereka tidak mahu pekerja yang hanya bekerja untuk sementara waktu kerana ia akan menyebabkan operasi perniagaan terganggu. Selain itu, pengkaji juga mendapati kesemua usahawan yang ditemu bual menyatakan mereka memilih pekerja yang memiliki sikap positif seperti jujur, amanah dan rajin. Usahawan wanita yang ditemu bual juga memilih pekerja yang memiliki pelbagai kemahiran. Ini penting kerana kemahiran yang pelbagai akan menjadikan pekerja itu seorang yang kreatif. Kemahiran boleh didefinisikan sebagai kecekapan dan kepandaian seseorang individu dalam bidang tertentu (Kamus Dewan, 1996). Definisi kemahiran dalam kajian ini merujuk kepada kemahiran dan pengalaman dalam bidang perniagaan.

Hasil kajian juga menunjukkan kesemua usahawan wanita mengambil pekerja berdasarkan kepada keperluan perniagaan. Ini bermaksud pertambahan pekerja adalah berdasarkan kepada peningkatan permintaan daripada pelanggan. Ini bertepatan dengan pandangan Madura (2007) dan Zimmerer & Scarborough (2005) yang menerangkan bahawa kemahiran pembuatan keputusan pengurusan perniagaan adalah kemahiran utama yang melibatkan pembuatan keputusan mengenai penggunaan sumber manusia atau modal insan dan lain-lain sumber untuk digunakan dalam perniagaan.

Hasil kajian mendapati semua usahawan wanita tidak mengamalkan sebarang sesi temuduga secara formal kepada pekerja yang dilantik. Selain itu, proses pengiklanan jawatan kosong juga tidak diamalkan oleh para usahawan wanita. Ini jelas menunjukkan kelemahan pengurusan usahawan dalam pemilihan pekerja. Menurut Ibrahim (2009) melalui kajian yang dijalankan mendapati sebab utama kegagalan dalam perniagaan kecil adalah kelemahan amalan pengurusan terhadap sumber manusia dari segi pengambilan dan pemilihan, latihan dan pembangunan & pampasan dan faedah. Ini berpunca daripada kurangnya latihan dan pengalaman pihak usahawan tersebut. Selain itu, pemilihan pekerja juga harus memastikan kuantiti dan kualiti sumber manusia dalam organisasi dapat menyokong segala misi, matlamat dan strategi organisasi. Atas dasar inilah pengambilan dan pemilihan pekerja dijalankan dengan teliti dan mengikut prosedur yang telah ditetapkan. Gatewood dan Feild (1994) mendefinisikan pengambilan dan pemilihan pekerja sebagai proses mengumpul dan menilai maklumat mengenai individu dalam proses menawarkan pekerjaan.

Hasil kajian juga mendapati kesemua usahawan wanita tidak memberikan latihan secara formal kepada pekerja. Amalan ini merupakan satu perkara yang tidak sepatutnya

diamalkan oleh seorang usahawan. Menurut Maimunah (2007), latihan merupakan aktiviti-aktiviti organisasi yang dicipta untuk mengubah pekerja melalui proses pembelajaran agar mereka boleh melakukan kerja-kerja mereka dengan cekap berikutan semua latihan yang dibentuk adalah untuk mengubah sikap, mendapatkan pengetahuan dan memperoleh kemahiran.

- c) Hasil kajian telah mengenal pasti tema utama berkaitan aspek pengurusan kewangan seperti berikut:-

Jadual 4.0: Tema Hasil Dapatkan Kajian Dalam Aspek Pengurusan Kewangan.

Tema	Kelebihan Pengurusan Kewangan	Kelemahan Pengurusan Kewangan
Sumber modal usahawan	/	
Berhutang dengan pembekal	/	
Kelemahan sistem penyimpanan rekod dan transaksi jualan		/
Kegagalan memungut hutang dengan pelanggan		/

Hasil kajian mendapati, kesemua usahawan wanita menggunakan sumber kewangan sendiri semasa memulakan perniagaan. Ini termasuklah dengan menggunakan wang simpanan sendiri sebagai modal permulaan perniagaan. Pengurusan kewangan melibatkan aktiviti seperti mendapatkan modal serta sumber kewangan untuk memulakan perniagaan, meramal jualan, mengutip hasil jualan, membuat pembayaran, menambah pelaburan dan merancang masa depan perniagaan (Madura, 2007; Scarborough & Zimmerer, 2006).

Hasil kajian ini juga menunjukkan kesemua usahawan wanita tidak membuat pinjaman dengan mana-mana agensi kewangan. Ini kerana mereka lebih selesa dengan melakukan kredit atau berhutang dengan pembekal bahan mentah. Walau bagaimanapun, mereka tidak mempunyai masalah untuk mendapatkan sumber pembiayaan daripada agensi seperti FELCRA Berhad yang menyediakan skim pinjaman daripada tabung Projek Ekonomi Peserta (PEP).

Kesemua usahawan wanita yang ditemu bual juga mengatakan bahawa mereka menyimpan rekod hasil jualan yang dilakukan. Namun, berdasarkan pada pemerhatian pengkaji, terdapat dua orang usahawan wanita tidak merekod semua transaksi jualan. Ini disebabkan jualan yang dilakukan adalah pada skala yang kecil. Bagi jualan secara pukol dan besar, didapati kesemua usahawan wanita merekod transaksi tersebut beserta pengeluaran resit jualan kepada pelanggan. Ini bertepatan dengan pandangan Scarborough & Zimmerer, (2006) yang menyatakan banyak perniagaan telah menghadapi masalah dalam pengurusan kewangan.

Kajian juga mendapati bahawa tiga orang usahawan wanita mengalami masalah dalam mengutip hutang dengan pelanggan. Akibatnya, mereka berdepan dengan kekurangan modal pusingan bagi penghasilan produk baru. Ini selaras dengan kenyataan Howorth dan Wilson (1999) apabila mereka juga mendapati kebanyakan pengusaha kecil selalu berhadapan masalah mengutip hutang sehingga mengakibatkan kelancaran operasi perniagaan.

Objektif 3: Meneroka prestasi perniagaan usahawan wanita dalam aspek saiz perniagaan, kewangan perniagaan dan bilangan pekerja.

- a) Hasil kajian telah mengenal pasti tema utama berkaitan prestasi perniagaan dalam aspek saiz perniagaan seperti berikut:-
- i. Peningkatan Pasaran Perniagaan
Hasil kajian mendapati kesemua usahawan wanita berjaya meluaskan pasaran perniagaan mereka ke luar daerah masing-masing. Terdapat juga usahawan wanita

yang telah memasarkan produk mereka ke Semenanjung Malaysia. Dapatan ini selari dengan Nurul Huda & Ramlee (2009), yang menyatakan pasaran perniagaan usahawan akan berkembang selari dengan usia perniagaan. Mereka juga berpendapat bahawa saiz pasaran perniagaan melibatkan jumlah pelanggan yang ramai dan kesetiaan pelanggan dengan produk yang diniagakan.

ii. Peningkatan Dari Segi Saiz Premis Perniagaan

Dari segi pemilikan aset, terdapat lima orang usahawan wanita yang menjalankan perniagaan di kediaman sendiri dan hanya seorang sahaja yang menyewa gerai untuk menjual makanan. Mereka lebih selesa menjalankan perusahaan mereka di rumah sendiri kerana mudah untuk menguruskan keluarga pada masa yang sama. Rumah kediaman usahawan telah diubah suai dan ditambah bagi ruang operasi perniagaan. Pertambahan ruang kediaman usahawan ditambah dari masa ke masa mengikut keperluan perniagaan mereka. Dapatan ini selari dengan Rosdi (2002), yang menyatakan ramai usahawan yang lebih selesa menjalankan perniagaan mereka di kediaman kerana ia memudahkan pergerakan usahawan menguruskan keluarga serta dapat mengurangkan kos sewaan premis perniagaan.

iii. Pertambahan Bilangan Produk Keluaran

Hasil kajian mendapati kesemua usahawan wanita telah menambah bilangan produk keluaran mereka. Terdapat usahawan yang telah menghasilkan lebih daripada 30 jenis kerepek dan kuih muih. Hasil kajian ini selari dengan Mohd Hassan (2007), yang menyatakan perniagaan yang berjaya diukur dengan pertambahan bilangan produk dan peningkatan kualiti produk. Pertambahan bilangan produk dilakukan oleh usahawan adalah atas permintaan daripada pengguna dan juga disebabkan oleh persaingan perniagaan yang sengit. Ini memerlukan usahawan untuk berfikir secara kreatif untuk meningkat hasil jualan mereka.

b) Hasil kajian telah mengenal pasti tema utama berkaitan prestasi perniagaan dalam aspek kewangan perniagaan seperti berikut:-

i. Prestasi Keuntungan Perniagaan

Dalam kajian ini, pengkaji mendapati bahawa kesemua usahawan wanita FELCRA Berhad yang ditemu bual menyatakan bahawa mereka memperolehi keuntungan yang meningkat dari tahun ke tahun. Ini jelas menunjukkan bahawa usaha dan produk yang mereka hasilkan memperolehi potensi pasaran dan menguntungkan. Menurut Lussier (1995), pengukuran yang umum bagi kejayaan seorang usahawan dalam perniagaan ialah tahap keuntungan perniagaan yang diperolehi iaitu sama ada ia lebih rendah daripada purata industri, sama dengan purata industri atau lebih tinggi daripada purata industri.

ii. Peningkatan Modal Pusingan

Dapatan kajian ini mendapati bahawa kesemua usahawan wanita berjaya meningkatkan modal pusingan perniagaan mereka. Menurut Deakins (2002), perniagaan yang memiliki prestasi yang baik adalah memiliki modal pusingan yang tinggi. Ini jelas menunjukkan peningkatan prestasi perniagaan para usahawan wanita. Menurut Greagor (2005), sesebuah perniagaan memerlukan sumber modal kewangan yang mencukupi kerana tanpa modal kewangan operasi perniagaan akan terganggu. Ini jelas menunjukkan bahawa modal kewangan merupakan antara elemen terpenting dalam pengurusan sesebuah perniagaan. Abdul Aziz (2010), berpendapat bahawa operasi perjalanan perniagaan akan mengalami kesukaran apabila usahawan kekurangan sumber kewangan. Beliau juga menyatakan bahawa pengurusan kewangan perniagaan yang baik mampu mengekalkan perniagaan di pasaran bagi tempoh yang lama.

c) Hasil kajian telah mengenal pasti tema utama berkaitan prestasi perniagaan dalam aspek bilangan pekerja seperti berikut:-

- i. **Pertambahan Bilangan Pekerja Yang Mencukupi**
Hasil dapatan mendapati kesemua usahawan wanita telah menambah bilangan pekerja mereka berdasarkan kepada keperluan perniagaan. Pada permulaan perniagaan rata-rata kesemua usahawan memiliki dua atau tiga orang pekerja sahaja. Namun, pertambahan bilangan pekerja berlaku apabila perniagaan mula berkembang dan usahawan tidak mampu menjalankan operasi perniagaan dengan sumber manusia yang sedia ada. Pengambilan pekerja yang cukup penting bagi memastikan operasi perniagaan berjalan dengan lancar. Menurut Bohlander (2010), setiap usahawan yang berjaya adalah dinilai melalui bilangan pekerja yang ramai. Kenyataan ini disokong oleh Ivencevich (2002), dengan menyatakan alat pengukur kepada kejayaan seseorang usahawan ialah dengan memiliki sumber pekerja yang ramai.
- ii. **Berjaya Mengekalkan Pekerja Mahir**
Dapatan kajian ini mendapati bahawa, kesemua usahawan wanita memberi insentif bonus kepada semua pekerja mereka sekiranya perniagaan mencapai sasaran yang ditetapkan. Kenyataan ini disokong Sushila (2007) yang menyatakan bahawa pemilik perniagaan perlu memberi ganjaran yang lumayan kepada setiap pekerja. Ini dapat menjadikan pekerja merasai diri mereka dihargai dan terus kekal bekerja dengan organisasi. Shahnawaz dan Juyal (2006), menyatakan bahawa pekerja merupakan aset terpenting yang harus dijaga oleh organisasi kerana pekerja mampu meningkatkan dan juga menjatuhkan sesebuah perniagaan. Bagi mengekalkan sumber pekerja yang mencukupi dan mahir, sesebuah organisasi perlu mengambil inisiatif bagi memastikan setiap pekerja gembira dan berpuas hati bekerja dengan organisasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulannya, hasil kajian ini boleh memberi manfaat kepada usahawan yang menjalankan perniagaan serta kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam perniagaan. Pihak FELCRA Berhad perlu memberi penekanan yang lebih mendalam bagi membantu para usahawan wanita FELCRA Berhad dalam mengharungi cabaran yang semakin mencabar di abad ke 21 ini. Selain itu, hasil kajian ini juga boleh dijadikan sebagai panduan kepada pihak FELCRA Berhad mahupun mana-mana agensi yang membantu para usahawan wanita mengenai perkara-perkara asas yang penting bagi melahirkan para usahawan yang berjaya.

Menurut Mohd Yusof (2000), bahasa usahawan kecilan memang memerlukan ilmu pengurusan perniagaan. Menurut beliau ilmu-ilmu ini penting dalam menguruskan perniagaan kecilan supaya lebih mantap dan berdaya saing. Ini selari dengan dapatan kajian Mohd Herwan (1998), Noraizan (2003), Zaleha (2004) yang menunjukkan keperluan peniaga-peniaga kecilan ini mengikuti kursus dan latihan tentang pengurusan perniagaan. Ilmu pengetahuan yang diperoleh daripada kursus itu penting bagi membantu peniaga kecil ini menguruskan perniagaan dengan lebih teratur dan cekap.

Selain itu, model-model yang digunakan dalam kajian ini membantu pengkaji dalam mendapatkan hasil dapatan yang baik. Hasil dapatan kajian mendapati bahawa usahawan wanita menceburi dalam bidang perniagaan adalah disebabkan oleh elemen pengalaman, minat, pendapatan dan latar belakang keluarga. Ini bertepatan dengan Model Pembangunan Usahawan Edward (1991) yang menyatakan sebab yang mempengaruhi individu untuk menjadi usahawan ialah berdasarkan faktor latar belakang keluarga, minat, matlamat usahawan, motivasi usahawan, pendapatan, personaliti usahawan, tahap akademik usahawan, umur usahawan dan pengalaman usahawan semasa bekerja.

Di samping itu, hasil kajian juga menunjukkan bahawa amalan pengurusan perniagaan pemasaran, kewangan sumber manusia yang baik mampu meningkatkan prestasi perniagaan usahawan. Ini selari dengan pendekatan Model MacFarlane (1977) yang menyatakan terdapat tujuh amalan pengurusan perniagaan yang digunakan oleh para usahawan iaitu amalan pengurusan pemasaran, pengurusan pengorganisasian, pengurusan

merancang, pengurusan sumber manusia, pengurusan operasi, pengurusan pengawalan dan pengurusan kewangan perniagaan.

Dari segi prestasi perniagaan pula, hasil dapatan menunjukkan terdapat perhubungan antara amalan pengurusan perniagaan terhadap saiz perniagaan, prestasi kewangan dan bilangan pekerja. Ini bertepatan dengan Model Lussier (1995) yang menyatakan terdapat 15 pembolehubah bagi menentukan kejayaan seseorang usahawan seperti penyimpanan rekod, perancangan, permodalan, pengawalan prestasi kewangan, penasihat profesional, pengalaman pengurusan, tahap pendidikan, pengalaman industri, pengambilan dan bilangan tenaga pekerja, keadaan ekonomi, keadaan semasa pengeluaran produk dan perkhidmatan, kemahiran pemasaran, latar belakang keluarga, status dan saiz perniagaan, jenis dan jumlah pemilikan saham dan umur usahawan.

Selain itu, kajian ini menyarankan agar pihak FELCRA Berhad perlu memberi penekanan kepada tiga amalan pengurusan perniagaan yang utama iaitu pengurusan kewangan, pemasaran dan sumber manusia. Hal ini kerana ketiga-tiga amalan pengurusan ini memberi impak yang besar kepada kelangsungan perniagaan para usahawan. Hasil kajian didapati selari dengan hasil dapatan yang dilakukan oleh pihak Bahagian Pengurusan Keusahawanan FELCRA Berhad. Ini dapat dibuktikan dengan laporan FELCRA Berhad yang menunjukkan kelemahan usahawan wanita adalah lebih tertumpu kepada aspek penyimpanan rekod transaksi jualan dan kegagalan memungut hutang dengan pelanggan. Dalam aspek pemasaran pula, usahawan wanita juga didapati masih kurang memiliki ilmu berkaitan pemasaran. Ini terbukti dengan kegagalan mereka untuk mengstrategi pemasaran perniagaan. Hal yang sama juga berlaku dalam aspek pengurusan sumber manusia, apabila usahawan wanita didapati masih belum mengenal pasti akan pentingnya perihal pemilihan pekerja yang kompeten serta perlunya memberi latihan kepada pekerja yang lemah.

Pengkaji juga mendapati tahap pendidikan usahawan yang rendah dan kurang motivasi untuk berjaya juga menyumbang kepada perkembangan dan prestasi perniagaan mereka. Ini dibuktikan apabila usahawan tidak menekankan aspek latihan bagi tujuan peningkatan ilmu mahupun skil. Di samping itu, usahawan wanita juga didapati memiliki sikap yakin diri yang rendah. Ini mengakibatkan mereka tidak berinovasi serta tidak mahu melakukan sesuatu yang baharu dalam perniagaan. Mereka juga didapati kurang mahir dan tidak mengetahui prosedur yang betul bagi tujuan memperoleh pinjaman sama ada untuk memulakan atau mengembangkan perniagaan. Oleh sebab itu, bantuan diperlukan agar mereka tidak ketinggalan atau tersisih daripada arus pembangunan ekonomi yang bersifat global pada masa kini.

Di samping itu, FELCRA Berhad juga perlu menekankan aspek tinjauan semula kepada semua usahawan wanita yang menerima bantuan terutamanya kepada peminjam Projek Ekonomi Peserta (PEP) daripada FELCRA Berhad sendiri kerana ia penting bagi memastikan setiap usahawan yang dibantu dapat memaksimumkan segala bentuk bantuan yang diterima kepada proses pengembangan perniagaan mereka. Dengan kaedah tinjauan semula ini, pihak FELCRA Berhad dapat menerima maklum balas secara terus daripada usahawan dan mengetahui permasalahan-permasalahan yang timbul semasa mereka menjalankan perniagaan dan dapat merangka perancangan yang lebih komprehensif dalam membantu mereka menyelesaikan permasalahan tersebut dan secara tidak langsung membentuk hubungan yang erat antara usahawan dan pengurusan FELCRA Berhad.

Usahawan wanita perlu mengamalkan pengurusan perniagaan yang sistematik dan mempunyai sikap untuk maju dalam perniagaan termasuklah sanggup berhadapan dengan sebarang permasalahan. Usahawan wanita yang menghadapi pelbagai cabaran dalam bidang yang diceburi, perlu menangani masalah tersebut dengan pendekatan yang komprehensif dan berkesan.

RUJUKAN

- Abdul Aziz Mahmud (1977). *Malay Entrepreneurship: Problems in Development - A Comparative Empirical Analysis*. A Dissertation of Doctor of Philosophy (Public Administration) Faculty of the Graduate School University of Southern California.
- Abdul Aziz Yusof (2000). "Usahawan dan Pengukuhan Jaringan Rakan Niaga". Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Ahmad, S., & Schroeder, R. G., (2002). The Importance of Recruitment and Selection Process For Sustainability of Total Quality Management. *International Journal of Total Quality Management*, 19(5), 540-550.
- Appiah-Adu, K. & Singh, S. 1998. Market Orientation and Performance: An Empirical Study of British SMEs. *Journal of Entrepreneurship* 7(1): 27-47.
- Azlah A., Thuaibah, Rozeyta O., Noor E., Suziani I. & Thahiroh Z., (2009). 'Keberkesanan Latihan di Kalangan Kakitangan Kumpulan Sokongan di Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah Darulaman'. In: (ed), *Amalan Latihan dan Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*. 1st ed. Malaysia: penerbit UTM. pp.57 - 81. [14] Holton, E. F., III. (1996). The Flawed Four-Level Evaluation Model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), pp.5-29.
- Bany Ariffin, Huson Joher Aliahamed, Junaina Muhammad dan Abu Hassam. (2002). *Guide to Financial Management*. Albert Street, Singapore: Thomson Learning.
- Bahagian Pengurusan Keusahawanan FELCRA Berhad. (2017). Minit Mesyuarat Jawatankuasa Pemerkasaan Ekonomi Peserta FELCRA Berhad Bil. 1 tahun 2017. Kuala Lumpur. FELCRA Berhad.
- Barringer, B.R. & Ireland R.D. (2010). *Entrepreneurship: Successfully launching new ventures*. Edisi ke-3. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Beaver, G. (2002). *Small Business, Entrepreneurship and Enterprise Development*. Harlow: Pearson.
- Bohlander, G. & Snell, S. A (2010). *Managing Human Resources*. 15th edition. Ohio: South-Western.
- Budhwar, P. & Mellahi, K. (2006). Introduction: Human Resource Management in the Middle East. *International Journal of Human Resource Management*, 18 (1): 2-10.
- Deakins, D., Morrison, A. dan Galloway, L. (2002). Evolution, Financial Management and Learning In The Small Firm. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 9(1): 7-16.
- Diffley, J. H. (1983). A Study Of Women Business Owners and The Importance of Selected Entrepreneurial Competencies Related To Educational Programs. *Dissertation Abstract International* 43: 180.
- Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM Practice and Employer Attitudes: Different Measure Different Result. *Journal of Personel Review*, 34 (5): 534-549.

- Fatimah Mohd Arshad. (2005). Strategi Lahirkan Usahawan Tani Berdaya Maju. Utusan Malaysia Online – Rencana.
- Fozian Ismail. (2001). Peluang dan Cabaran Masa Depan Industri Pembuatan Dalam Era Globalisasi. Kertas Kerja yang dibentangkan di Konvensyen IKS: Persediaan ke Arah Perdagangan Global Menjelang AFTA 2003, Kota Bahru, Kelantan, 25-26 Mei 2001.
- Gatewood, D., & Feild H. S. (1994). Human Resource Selection. USA: The Dryden Press.
- Gregory, B.T., Rutherford, M.W., Oswald, S. dan Gardiner, L (2005). An Empirical Investigation of the Growth Cycle Theory of Small Firm Financing. *Journal of Small Business Management*. Vol. 43(4): 382-392.
- Haswel, S., and Homes, S., (1989), "Estimating the Small Business Failure Rate: A Reappraisal", *Journal of Small Business Management*.
- Hisrich, R., & Peters M. (2002). *Entrepreneurship*, McGraw Hill, 5th edition, International Edition.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P. Shephard, D. A. S. (2005). *Entrepreneurship*. Ed. ke-6. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Howorth, Carole, and N. Wilson. (1999). Late Payment and the Small Firm: An Examination Of Case Studies. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 5(4), 307-315.
- Huselid, M. A., (1994). Documenting HR's Effect on Company Performance. *HR Magazine*, 39, 79-85.
- Humam Muhamed, Ismail Abdul wahab, Lan Too Kya, Mohamed Dahian Ibrahim dan Rahmat Mohamed (1992). Kegagalan Perniagaan di Malaysia. Laporan Institut Penyelidikan. Pusat Pembangunan Usahawan Malaysia, Institut Teknologi MARA.
- Ibrahim, Y., Ahmad, N. (2006). Keusahawanan dan Daya Saing Usahawan Melayu di Sektor Pelancongan, *Jurnal Pengajian Melayu*, 17.
- Ibrahim Mamat (2009). Daya Saing Usahawan dan Syarikat Melayu Dalam Sektor Pembuatan Dan Perkhidmatan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Ismail Bahari (2002). Pengaturan Sendiri Didalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja. Kuala Lumpur. McGraw Hill.
- Ivancevich, J. & Lee, S.H (2002). *Human Resource Management in Asia*. McGraw Hill.
- Jaafar Muhamamad (1993). *Asas Pengurusan Perniagaan*. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (1992). Statistik Kecenderungan Perniagaan Suku Tahun Ketiga 1992. Siaran Akhbar. [Http://www.dosm.gov.my](http://www.dosm.gov.my).
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2017). Siaran Akhbar Khas Penyiasatan Tenaga Buruh Usahawan Di Malaysia. Bahagian Korporat & Khidmat Pengguna. Jabatan Perangkaan Malaysia.

- Kamarudin, N., Halim, L. and Osman, K., and Meerah, T.S. (2009) Pengurusan Penglibatan Pelajar Dalam Amali Sains. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(1), 205-217.
- Kamus Dewan Edisi Ketiga, (1996). Maksud Kemahiran dan Latihan.
- Katou, A.A. & Budhwar, P.S (2006). Human Resource Management Systems and Organizational Performance: A Test of a Mediating Model In The Greek Manufacturing Context. *International Journal of Human Resource Management* 17(7): 1223-1253.
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. (2017). Pelan Strategik KPWKM 2013-2017. Putrajaya. <http://www.jkm.gov.my>.
- Ken, C.A. (1990). Integrating Entrepreneurship In The Secondary Curriculum: Economics And Other Courses. Dalam *Entrepreneurship Education*, Disunting Oleh C.A. Kent. Connecticut: Quorum Book.
- Khairuddin Khalil (2003). Keusahawanan Sebagai Kerjaya Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Khaled, A., Ramudu, B., & Brian, D. (2015). The Effects of Human Resource Management Practices on Employees' Organisational Commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 23 (3): 472-492.
- Laporan Tahunan PKS-2015/2016. (2016). Sekretariat Majlis Pembangunan PKS Kebangsaan. SME Corporation Malaysia. Kuala Lumpur.
- Lee, J. (1997). The Motivation of Women Entrepreneurship In Singapore. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 3, 93 – 110.
- Lussier, R.N. (1995). A Nonfinancial Business Success Versus Failure Prediction Model For Young Firms. *Journal of Small Business Management*, 33(1), 8-20
- Macfarlane, W. N. 1977. *Principles of Small Business Management*. New York: McGraw Hill.
- Madura, J. (2007). Introduction to Business. (4th edition.). Mason, OH: Thompson South Western.
- Maimunah Aminuddin. (2008). Human Resource Management – Principles and Practices. Oxford Fajar Sdn Bhd.
- Michel Zaitouni, Nabeel N. Sawalha, & Adil Elsharif. (2011). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in the Banking Sector in Kuwait. *International Journal of Business and Management*, 6 (6).
- Moha Asri Abdullah (1997). Industri Kecil dan Sederhana di Malaysia: Tinjauan Terhadap Perkembangan Program Bantuan. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Moha Asri (1999). Small and Medium Enterprises in Malaysia: Policy Issues and Challenges. Aldershot: Ashgate.
- Moha Asri, Juhary Ali dan Fauziah Idris (2000). Pengurusan Perniagaan Kecil, Utusan Publications and Distributors Sdn Bhd., Kuala Lumpur.

- Mohd Hassan Mohd Omar (2007) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejayaan Usahawan Kredit Mikro di Negeri Johor. [Cited 12 Ogos 2016 2015] Available from: <http://eprints.utm.my>.
- Mohd Herman Hashim. (1998). Penggunaan Maklumat Perakaunan dalam Perniagaan Kecil Bumiputera di Muar. Tesis Sarjana. Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Yusop Ab. Hadi (2000). Keperluan Pengayaan Ilmu Dalam Menjayakan Perniagaan Di kalangan Usahawan Kecil Bumiputera Ke arah Melahirkan Usahawan Industri Kecil Sederhana Yang Berjaya. Batu Pahat: KUITHO.
- Muhammad Rashid Rajuddin & Mohd Dzulfadli Mohamad Saleh (2010). Tahap Keberkesanan Usaha-Usaha Yang Dijalankan Oleh Penduduk Kampung Segamat, Johor Bagi Meningkatkan Sumber Pendapatan Mereka Melalui Bidang Pertanian, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhd Rashid Rajuddin & Fazlee Alias (2010), Tahap Pengurusan Perniagaan Dalam Industri Kecil Dan Sederhana (IKS) Pengusaha Batik Di Daerah Kota Bharu, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Nadzri Mohamad (2000), Program Pembangunan Kerajaan, secara atas talian pada 16 Mei 2016.
- Noe, R.A. (2005). Employee Training and Development. (Edisi Ketiga). Singapore: Mc.Graw: Hill.
- Nor Aishah Buang (2002). *Asas Keusahawanan*. Shah Alam: Fajar Bakti. Paul E.g and Ronalds S.Tull (1978). *Research for Marketing Decisions, edisi keempat*. New Jersey: Prentice Hall.
- Noraizan Noor. (2003). Keperluan Pendidikan Dan Latihan Keusahawanan Dalam Kalangan Peniaga Kecil. Kertas Projek Sarjana Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Norasmah Othman dan Mohd. Hasril Amiruddin. (2011). Isu dan Cabaran Masyarakat Orang Asli dalam menceburi Bidang Keusahawanan. Dalam Norasmah Hj. Othman, Halimatun Harun dan Radin Siti Aishah Radin A Rahman (Eds.), *Keusahawanan Pemangkin Kecemerlangan negara dan Kelestarian Hidup* (Pp. 195-196). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Norasmah Othman, Zuraidah Ahmad, & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2010). Pengaruh Amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) Terhadap Hasil PSM di IPTS Bukan Bertaraf Universiti. *Jurnal Pengurusan*, 31: 43-53.
- Norashidah Hashim, Nor Aishah Buang & Norasmah Othman. (2009). Konsep Kesiediaan Keusahawanan Berdasarkan Kajian Kes Usahawan Industri Kecil dan Sederhana (IKS) di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(1) (2009): 187-203.
- Norsidah Ahmad (1999). "Kajian Mengenai Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Pemiagaan Usahawan-usahawan Wanita Melayu Di Lembah Kelang." Universiti Kebangsaan Malaysia: Projek Sarjana Muda.
- Nurulhuda, Ramlee Mustapha (2009) Kajian Kes Usahawan Tani Industri Kecil dan Sederhana (IKS) bumiputera di Negeri Terengganu. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34, 143-165.

- Othman Lebar. (2007). *Penyelidikan Kualitatif: Pengenalan Kepada Teori Dan Metod.* Tanjong Malim: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary. 8th Edition, Edited by Wehmeier, S, Oxford. University Press. 2003.
- Pelan Statagik (KPWK) 2013-2017. Teks Ucapan YB Dato' Sri Rohani Abdul Karim, Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Pembangunan Masyarakat, 16 Februari 2017).
- Rahmah Ismail. (1990). *Amalan Pemasaran Industri Skel di Malaysia.* Kertas Kerja Seminar 20 Tahun Penyelidikan UKM.
- Ramsey, R. D., (1994). How to hire the best. *Supervision*, 55, 14-17.
- Rohayu Roddin (2010). "Pendidikan Kemahiran Keusahawanan Dalam Kalangan Wanita Ketua Isi Rumah Luar Bandar". Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Rosdi (2002). *Faktor-faktor Kegagalan Usahawan Melayu*, Majlis Amanah Rakyat Johor Bahru.
- Sabitha Marican (2005). "Kaedah Penyelidikan Sains Sosial." Edisi Pertama. Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson (Malaysia) Sdn.Bhd.
- Sabri Hj. Husin (2005). "Pengurusan Perniagaan". Jilid 1. Singapura: Thomson Learning.
- Scarborough, N. M. & Zimmerer T. W. (2006). *Effective Small Business Management: An entrepreneurial approach.* New Jersey: Prentice Hall.
- Shahnawaz, M. G., & Juyal, R. C. (2006). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (3): 267-274.
- Sharma, S.V.S. (1979). *Small Entrepreneurial Development.* New Delhi: Light & Life Publishers, 233-242.
- Sieh Lee Mei Ling. (1990). *Malaysian Industrial and Entrepreneur Profile.* Malaysian Management Review 25(2): 3-10.
- Siti Salwa Salim, Shafiqah Roszaide, Azman Ismail, & Ishak Yussof. (2015). Peranan Sistem Ganjaran Berdasarkan Prestasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi: Kajian Kes Penjawat Awam di Putrajaya dan Selangor, Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space*, 11 (10): 51-62.
- Suriani Abu Bakar. (2015). *Kajian Kes di Syarikat Philip Morris Malaysia (PMI) berkaitan Amalan Pengurusan Sumber Manusia dengan Komitmen Organisasi.*
- Suhaila Nadzri, Suhaily Md Shamsudin & Muhammad Firdaus Muhammad Sabri (2014) *Faktor-Faktor Penyumbang Kepada Kejayaan Dan Kegagalan Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) Bumiputera di Malaysia.* E-proceedings of the Conference on Management and Muamalah (CoMM 2014), 191-200.

- Sushila Devi Rajaratham. (2007). Direct and Indirect Influence of Human Resource Management Practices On Employee Outcomes in Service-Based Cooperatives In Malaysia. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Multimedia.
- Stewart, J., & Knowles, V., (2000). Graduate Recruitment and Selection Practices In Small Businesses. *Career Development International Journal*, 5(1), 21-38.
- Syahrina Abdullah, (2010). Mengenal Ciri-ciri Usahawan. Di dalam Rosli Mahmood, Azrain Nasyarah, Rosli, Mohamad Yusop, Norria, Syahrina, Ahmad Khairi, Hoe Chee Yee, Shamsul Huda, Muhammad Shukri, Shiza Sa'atur, Lily Julienti, Habshah (2nd Edition). Prinsip-prinsip Keusahawanan (pp. 24-26) Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Tate, C. (1977). *The Complete Guide to Your Own Business*. III. Homewood.
- Tekun Nasional. (2015). Pencapaian Piagam Pelanggan Tekun Nasional 2015. <https://www.tekun.gov.my/wp-content/uploads/2016/02/pencapaian-piagam-pelanggan-tekun-nasional-2015.pdf>
- Teo Sock Kim (1996). *Women Entrepreneurs of Singapore*. Dlm Low Aik Meng & Tan Wee Liang, *Entrepreneurs, Entrepreneurship & Enterprising*, Singapo: Addison-Wesley Publishing Company.
- Timmons, J.A., Spinelli, S. (2000). *New Venture Creation, Entrepreneurship for the 21st Century*, McGrawHill, Irwin, Boston.
- Usahawan Sukses (2002). *Datuk Maznah Unggul Terajui Perniagaan*, Pusataka Wira Sdn. Bhd.
- Wiersma W, Jurs SG (2005) *Research Methods in Educations* (8th. edition.). Allyn and Bacon, New York.
- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M.F., & Daud, Z. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS*, 15: 199-223.
- Yin, R.K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. 2nd Edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun. (2003). *Pengambilan dan Pemilihan Pekerja Dalam Organisasi* (Edisi Pertama.). Selangor: Leeds Publications.
- Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun (2003). *Menjadi Usahawan*. Bentong, Pahang Darul Makmur: PTS Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Zaleha Rashid (2004). *Pengurusan Perniagaan dalam Kalangan Peniaga-Peniaga Kecil Bumiputera Di Tanah Rancangan Felda*. Kertas Projek Sarjana Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Habibah Elias. (1998). *Keusahawanan dan Motivasi diri*. Serdang, Selangor: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, Habibah Elias, (2004). Keupayaan Usahawan Bumiputra Melaksanakan Kemahiran Keusahawan: Satu Kajian Kes, *Journal of Social Science and Humanities*, Vol 12, Number 1, 61-70.

Zainab, A. & Khairunnisa, A. S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. International Conference on Management and Muamalah 2015.

Zimmerer, & Scarborough. (2005). Pengantar Keusahawanan dan Manajemen Bisnis Kecil. Ed. Keempat. PT. Indeks. Jakarta.