

PENGARUH SIKAP TERHADAP PENERIMAAN TERHADAP PASUKAN KERJA DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM MELAKA

**Muhammad Fadzil Abdul Shukor, Fazurah Mustaffa, Mohd Sufiean Hassan, Norli Yusof &
Tun Mastura Wan Lokman**
Kolej Universiti Islam Melaka

ABSTRAK

Setiap pekerja dalam organisasi merupakan tulang belakang yang menentukan jatuh bangunnya sesebuah organisasi. Kumpulan ini bergerak sebagai satu pasukan kerja yang menggalas tanggungjawab bagi mencapai matlamat organisasi. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti penggunaan aspek sikap sebagai salah satu elemen Teori Tingkah Laku Terancang dapat menghuraikan penerimaan terhadap pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). Kajian ini menganalisis sama ada wujud pengaruh sikap yang signifikan terhadap pasukan kerja KUIM. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan seramai 130 orang responden telah dipilih secara rawak bertujuan yang melibatkan kakitangan kumpulan pengurusan professional dan sokongan, kumpulan pentadbiran serta tenaga pengajar di fakulti di KUIM. Manakala, proses pengumpulan data melalui pengedaran soal selidik yang merangkumi tiga bahagian utama iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Data dianalisis menggunakan *perisian Statistical Package For Social Science (SPSS)* secara deskriptif dan inferensi. Hasil kajian menunjukkan aspek sikap sebagai pemboleh ubah yang digunakan adalah signifikan dengan nilai skor yang tinggi iaitu pengaruh sikap meramal secara signifikan terhadap penerimaan pasukan kerja di KUIM, $R^2 = 0.675$ dan menyumbang sebanyak 67.5 peratus varians terhadap pasukan kerja di KUIM. Analisis lanjut mendapati bahawa sikap, $\beta = 0.174$, $t(123) = 2.536$ mempengaruhi secara signifikan terhadap penerimaan pasukan kerja di KUIM. Kajian ini turut menyarankan agar kajian yang akan dijalankan pada masa hadapan dapat menggunakan kaedah kualitatif untuk memperoleh jawapan yang lebih telus dan realistik iaitu kaedah temubual atau kumpulan fokus.

Kata Kunci: *pekerja, organisasi, sikap, pasukan kerja, KUIM*

THE INFLUENCE OF ATTITUDE ON THE ACCEPTANCE OF WORK TEAM AT ISLAMIC UNIVERSITY COLLEGE OF MALACCA

ABSTRACT

Every employee in an organization is the backbone that determines the ups and downs of an organization. The group moves as a work team that bears the responsibility of achieving organizational goals. This study was conducted to identify the use of attitude aspects as one of the elements of Planned Behavior Theory can describe the acceptance of the work team at the Islamic University College of Melaka (KUIM). This study analyzes whether there is a significant influence of attitudes on the KUIM work team. This study uses quantitative methods and a total of 130 respondents were randomly selected aimed at involving staff of professional and support management groups, administrative groups and teaching staff in the faculty at KUIM. The process of data collection through the distribution of questionnaires which includes three main parts, namely Part A, Part B and Part C and were analyzed using Statistical Package For Social Science (SPSS) software in a descriptive and inferential manner. The results show that the attitude aspect as a variable used is significant with a high score value that is the influence of predictive attitude significantly on the acceptance of the work team at KUIM, $R^2 = 0.675$ and contributed 67.5 percent variance to the work team at KUIM. Further analysis found that attitude, $\beta = 0.174$, $t(123) = 2.536$ significantly influenced the acceptance of the work team at KUIM. This study also suggests that future studies can

use qualitative methods to obtain more transparent and realistic answers such as interview methods or focus groups.

Keywords: *employees, organization, attitude, work team, KUIM*

PENGENALAN

Setiap pekerja dalam organisasi sama ada individu atau kumpulan merupakan tulang belakang kepada bangun dan jatuhnya sesebuah organisasi. Menjadi tanggungjawab setiap pekerja sama ada individu atau dalam pasukan kerja untuk melaksanakan tugas yang digalas dan membawa kepada mencapai matlamat sesebuah organisasi. Kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada kecemerlangan yang ditunjukkan oleh pasukan kerja. Kenyataan ini disokong oleh Ishak (2003) yang menyatakan agak mustahil untuk sesebuah organisasi bergerak sendiri untuk mengawal dan menangani masalah dalam organisasi maka penglibatan dan kerjasama yang diberikan oleh semua pekerja yang membentuk satu komuniti dalam organisasi yang digelar pasukan kerja. Pasukan kerja merupakan satu set individu yang berkongsi matlamat dan melakukan kerja serta saling melengkapi antara satu sama lain demi mencapai objektif yang telah ditetapkan (Ishak 2003). Pasukan kerja mampamerkan tanggungjawab setiap ahli yang membawa peranan masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang telah diamanahkan. Pasukan kerja turut menggabungkan usaha, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dimiliki oleh setiap ahli demi menghasilkan sebuah prestasi kerja yang baik dan produktif (Ab. Aziz, 2003). Namun, ia ditentukan oleh beberapa elemen penting pada diri pekerja organisasi yang akan menentukan bangun atau jatuhnya organisasi itu.

Sikap dan nilai merupakan rangkaian tindakan pekerja dalam organisasi yang saling memberi pengaruh antara satu sama lain. Sikap seseorang individu akan dipengaruhi oleh nilai terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukan dan menerimanya secara positif atau negatif. Penilaian mereka terhadap sesuatu pekerjaan yang ingin dilakukannya itu sama ada positif atau negatif akan menentukan tahap kepuasan kerja yang mereka alami dan kemudian akan mempengaruhi tindakan yang diambil mereka daripada kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang mereka lakukan. Dyer (1995) dalam Ishak (2003) menyatakan sikap memainkan peranan penting kerana dalam pasukan kerja setiap ahli saling memerlukan antara satu sama lain untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Semakin tinggi penyelesaian seseorang pekerja melakukan kerja, semakin tinggi komitmen yang akan diberikan olehnya dan membawa kepada peningkatan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh individu itu. Justeru, setiap pekerja harus memiliki aspek positif yang mampu memberi sumbangan terhadap aktiviti dan proses dalam organisasi dalam usaha untuk mencapai matlamat dan kejayaan organisasi (Ab. Aziz Yusof, 2010). Shukri (2002) berpandangan sikap terhadap kerja mempunyai kaitan dengan tingkah laku pekerja di organisasi antaranya penglibatan kerja, kesetiaan terhadap organisasi dan komitmen kerja. Sikap terhadap sesuatu tingkah laku akan mempengaruhi penilaian terhadap sesuatu perkara (Che Mohd Syaharuddin et al., 2017). Peslak (2005), Sundrum dan Kanasan (2014) melaporkan, sesetengah pekerja mempunyai persepsi atau sikap negatif terhadap pasukan kerja dan menolak untuk bekerja dalam pasukan kerana mereka menganggap pasukan kerja sebagai ketidakadilan di tempat kerja yang boleh mewujudkan ketegangan, konflik dan tidak bermotivasi. Oleh kerana itu, persekitaran organisasi yang positif amat penting untuk mewujudkan komitmen yang tinggi dalam kalangan pasukan kerja (Muna & Atasya, 2013). Kenyataan ini disokong oleh Yahya et.al (2008) yang berpendapat komitmen amat berkait rapat dengan emosi kerana setiap pekerja amat memerlukan sokongan dari bentuk emosi dan spiritual untuk bekerja dalam pasukan kerja yang harmoni. Namun, kecenderungan seseorang pekerja itu untuk melakukan sesuatu perkara akan menjadi tinggi apabila dia berasa senang dengan perkara yang dilakukan itu (Che Mohd Syaharuddin et al., 2017).

Sikap yang positif akan memberikan kepuasan kepada pekerja serta mewujudkan suasana pasukan kerja yang gembira untuk bekerja (Daud 2010). Namun begitu, Azlinda Jaini (2013) berpandangan sikap negatif boleh melemahkan sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen pekerja sewaktu menjalankan tugas yang diberikan. Kenyataan ini disokong Daud (2010) yang berpendapat bahawa sikap boleh mempengaruhi kepada penilaian pekerja terhadap sesuatu perkara sama ada pekerja berasa seronok atau tidak seronok bekerja dalam pasukan kerja.

Sikap yang positif menggambarkan kepada kepercayaan, keyakinan dan kesungguhan pekerja sebagai satu objektif yang perlu dilaksanakan dengan baik dalam pasukan kerja (Dessler, 2000). Mohamad dan Abiddin (2011) berpendapat budaya organisasi boleh mempengaruhi kepada sikap pekerja dalam apa jua situasi. Ketidakepastian kerja boleh mengundang pelbagai sikap yang negatif di tempat kerja serta memberi kesan terhadap komitmen pasukan kerja di organisasi (Muna & Atasya 2013). Yusoff (2012) berpandangan faktor gaji atau bayaran pekerja menjadikan satu perubahan sikap ke arah positif yang mampu meningkatkan produktiviti, mutu kualiti hasil pasukan kerja serta tingkah laku pekerja terhadap tugas. Sikap pekerja yang positif terhadap sesuatu kerja akan meningkatkan motivasi dalam pasukan kerja bagi mencapai prestasi kerja yang maksimum Mangkunegara (2005).

PENYATAAN MASALAH

Setiap pekerja yang berkhidmat di organisasi digalakkan untuk memberikan sumbangan ke arah mencapai kejayaan organisasi. Dalam hal ini, setiap pekerja seharusnya mengetahui apa yang dikehendaki dan diperlukan dalam merealisasikan matlamat organisasi. Organisasi akan berhadapan dengan masalah jika pekerja tidak dapat melaksanakan kerja dengan baik sekaligus memberi kesan kepada produktiviti dan perkembangan organisasi. Oleh itu, setiap ahli organisasi perlu mengetahui apakah tujuan mereka bekerja di dalam satu pasukan kerja serta mengetahui apa yang berlaku di dalam dan di luar organisasi yang boleh mempengaruhi pasukan kerja tersebut.

Dalam pasukan kerja, setiap individu mempunyai peranan dan tanggungjawab masing-masing dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Namun, penerimaan setiap pekerja terhadap tugas yang diberikan menentukan kepada kejayaan sesebuah pasukan kerja mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, ia berpunca daripada sikap pekerja itu sendiri yang mana setiap individu pastikan akan mempunyai sikap yang berbeza-beza iaitu ada pekerja yang mempunyai sikap positif dan ada pekerja yang mempunyai sikap negatif. Sikap negatif akan mewujudkan komunikasi yang tidak berkesan dalam pasukan kerja dan menyebabkan aliran kerja tidak lancar seterusnya boleh menimbulkan permasalahan antara ahli dalam pasukan kerja dan berupaya mengundang permasalahan yang lebih besar dalam pasukan kerja seperti konflik dan krisis komunikasi (Ab. Aziz & Intan, 2002). Apabila perkara ini berlaku, ia turut memberi kesan kepada organisasi yang mana matlamat yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai.

TUJUAN KAJIAN DAN HIPOTESIS KAJIAN

Dalam kajian ini menumpu kepada pengaruh sikap yang merupakan salah satu elemen dalam tingkah laku terancang untuk menganalisis penerimaan terhadap pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). Kajian ini dijalankan di KUIM kerana ia merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam pasukan kerja yang bertindak dalam membantu melancarkan hal ehwal pentadbiran dan pengurusan organisasi dalam mencapai matlamat yang dikehendaki. Oleh itu, objektif kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti objektif kajian ini iaitu untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap penerimaan pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka. Manakala, hipotesis yang telah dibentuk adalah terdapat hubungan signifikan sikap mempengaruhi penerimaan pasukan kerja dalam kakitangan Kolej Universiti Islam Melaka.

SOROTAN KAJIAN LEPAS

Dalam sesebuah organisasi, pekerja merupakan aset terpenting yang berfungsi dalam menentukan objektif dan matlamat sesebuah organisasi tersebut dapat dilaksanakan. Dengan penglibatan pekerja sama ada secara individu atau berkumpulan di dalam sesebuah organisasi, maka individu tersebut secara automatiknya telah bersetuju untuk menyumbang jasa dan baktinya demi mencapai matlamat organisasi yang telah disertainya. Maka, tanggungjawab setiap pekerja untuk bekerja ke arah mencapai matlamat organisasi dan meningkatkan produktiviti organisasi tersebut. Sehubungan itu, Teori Tingkah Laku Terancang oleh Ajzen (1991) sebagai landasan teori untuk memperlihatkan pengaruh sikap terhadap penerimaan pasukan kerja Kolej Universiti Islam Melaka. Elemen-elemen

yang terdapat dalam Teori Tingkah Laku Terancang adalah sikap, sokongan interpersonal dan kawalan tingkah laku. Kajian ini menumpukan kepada elemen sikap dalam Teori Tingkah Laku Terancang sebagai salah satu objektif kajian ini untuk melihat kesannya terhadap penerimaan pasukan kerja Kolej Universiti Islam Melaka.

Teori Tingkah Laku Terancang atau TPB merupakan sebuah teori yang meramal tingkah laku yang disengajakan kerana mempercayai bahawa tingkah laku boleh disengajakan dan dirancang (Safeena et al. 2013). Teori ini membincangkan tentang tiga elemen yang mempengaruhi tingkah laku dan kecenderungan seseorang iaitu sikap, sokongan interpersonal dan kawalan tingkah laku. Ketiga-tiga aspek ini saling bergantung dan berperanan penting kerana menjadi penentu kepada niat yang akan menentukan sama ada sesuatu perbuatan berkenaan akan dilaksanakan atau tidak. Sikap terhadap tingkah laku akan mempengaruhi penilaian seseorang terhadap sesuatu perkara yang ingin dilakukan. Maka dalam Teori Tingkah Laku Terancang, penilaian yang baik akan memberi galakan kepada seseorang itu untuk melakukan sesuatu perkara manakala pandangan yang buruk akan membantutkan tingkah laku yang ingin dilakukan oleh individu itu. Teori Tingkah Laku Terancang menerangkan dengan lebih jelas bahawa seseorang individu itu akan membuat keputusan secara sedar untuk melibatkan dirinya dalam tingkah laku yang diinginnya itu. Sikap merupakan kepercayaan peribadi seseorang atau penilaian terhadap positif atau negatif terhadap tingkah laku yang akan dilakukannya itu. Faktor sikap merupakan pengaruh yang paling besar kerana sikap memainkan peranan penting dalam mengubah niat seseorang pekerja sama ada untuk menerima atau menolak sesuatu perkara itu (Maizatul Haizan & Wan Idros, 2016).

Seorang pekerja yang berkualiti akan terus setia bekerja dengan sesebuah organisasi jika pekerja itu merasakan kepuasan kerja yang dialaminya (Daud 2010). Pekerja akan merasa selesa dan menunjukkan tingkah laku yang baik atas faktor persekitaran harmoni yang diperolehinya di tempat kerja dan menunjukkan sikap yang baik terhadap tugas yang dilakukan. Sikap yang positif akan memberikan kepuasan kepada ahli dalam pasukan kerja sekaligus akan mewujudkan suatu perasaan seronok terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan suasana persekitaran pekerjaan yang gembira untuk bekerja (Daud 2010). Sikap ahli dalam pasukan kerja terhadap pelaksanaan kerja yang dilakukan menentukan tinggi atau rendah prestasi kerja yang diperolehinya. Spector (1997) menyatakan produktiviti organisasi akan meningkat jika pekerja mencapai prestasi kerja yang baik. Sebaliknya, pekerja yang memiliki sikap yang negatif akan mempunyai motivasi yang rendah sekaligus boleh menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan (Azlinda Jaini, 2013). Ketidajaminan kerja boleh mengundang pelbagai sikap yang negatif di tempat kerja dan merupakan antara faktor kepada kepuasan kerja dan memberi kesan kepada tahap komitmen pekerja terhadap organisasi (Muna & Atasya, 2013). Apabila pekerja kurang komited terhadap kerjanya maka ia turut memberi kesan kepada komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian, komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja merupakan sikap yang paling utama dalam menentukan keinginan pekerja sama ada untuk berhenti kerja mahupun sumbangan keseluruhan pekerja di tempat kerja (Daud, 2010).

Mangkunegara (2005) berpandangan sikap seseorang pekerja yang positif terhadap sesuatu kerja akan meningkatkan motivasi kerja mereka bagi mencapai prestasi kerja yang maksimum. Hal ini kerana, apabila seseorang pekerja memiliki motivasi yang tinggi, sikapnya juga akan berubah ke arah positif dan ia akan berusaha dengan lebih baik untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi ini tertumpu kepada keinginan yang kuat dan perasaan pekerja itu sendiri untuk berjaya dan memajukan dirinya. Hasibuan (1990) berpendapat motivasi seseorang individu boleh membuatkan seseorang pekerja itu lebih bermotivasi untuk bekerjasama dengan pasukan kerja yang lain bagi mencapai matlamat organisasi. Sementara itu, Ann et al. (2011) juga menyatakan faktor gaji turut memberi kesan kepada tahap pertumbuhan produktiviti seseorang pekerja. Pasukan kerja akan bergerak lebih aktif dan bersemangat untuk melakukan tugas jika tiada permasalahan daripada aspek gaji atau bayaran. Faktor ini juga menjadikan satu perubahan sikap ke arah positif sebagai pembakar semangat kepada pekerja untuk terus komited terhadap tugas yang dilakukan mereka. Kenyataan ini disokong oleh Yusoff (2012) yang berpendapat pemberian habuan yang berterusan mampu meningkatkan produktiviti, mutu kualiti hasil kerja serta tingkah laku pekerja terhadap tugas. Budaya organisasi yang baik mengamalkan satu persekitaran kerja yang positif dan suasana kerja

yang selesa dan menenangkan. Muna dan Atasya (2013) menyatakan suasana merujuk kepada sikap, persepsi, dan suasana untuk bekerja secara keseluruhan dalam kalangan ahli sama ada positif atau negatif. Suasana dalam organisasi akan mempamerkan nilai-nilai yang menjadi pegangan ahli pasukan kerja yang bekerja. Semakin banyak nilai-nilai yang positif dalam organisasi, semakin subur budaya organisasi yang akan wujud. Kenyataan ini turut disokong oleh Mohamad dan Abiddin (2011) yang berpendapat budaya organisasi boleh mempengaruhi kepada sikap pekerja dalam apa jua situasi.

Hubungan pekerja dengan organisasi merupakan satu perkara yang penting dalam pasukan kerja kerana ia menjadi pemangkin utama kepada niat untuk menyokong pasukan kerja. Sikap yang positif menggambarkan kepada kepercayaan, keyakinan dan kesungguhan pekerja dalam menerima matlamat organisasi sebagai satu objektif yang perlu dilaksanakan dengan baik dalam pasukan kerja (Dessler, 2000). Sikap ini mendorong pekerja untuk melaksanakan tugas dengan cekap dan berintegriti sekaligus menyumbang kepada peningkatan motivasi dan prestasi kerja pada tahap yang maksimum. Sebagai satu pasukan kerja, kepuasan kerja merupakan elemen yang penting kerana membuatkan pekerja itu terus setia bersama dengan organisasi berkenaan terutama pekerja yang berkualiti (Daud, 2010). Kepuasan kerja merujuk kepada satu sikap terhadap kerja dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukan keseluruhannya di samping wujud suatu perasaan gembira di organisasi (Daud, 2010). Sikap ini mempengaruhi kepada penilaian pekerja terhadap sesuatu perkara dimana pekerja menjadi selesa dan seronok bekerja dalam pasukan kerja maka semakin tinggi kecenderungan seseorang terhadap tingkah laku itu.

METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, populasi kajian melibatkan kumpulan kakitangan yang bertugas di KUIM. Pemilihan responden terdiri daripada kakitangan kumpulan pengurusan professional dan sokongan, kumpulan pentadbiran serta tenaga pengajar di fakulti iaitu seramai 130 orang kakitangan KUIM daripada bahagian yang dipilih. Kaedah kajian yang digunakan adalah jenis reka bentuk persampelan rawak mudah kerana ia bersesuaian dengan kajian ini untuk melihat pengaruh tingkah laku terancang terutama sikap terhadap kecemerlangan pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). Majid Konting (2009) menyatakan persampelan rawak mudah merupakan proses mengambil atau menggunakan sampel di mana tiap-tiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Melalui kaedah persampelan ini memberikan banyak kebaikan di mana ia memberikan peluang kepada penyelidik untuk memilih sampel dan menjimatkan masa. Data yang telah dikumpul akan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Social Science (SPSS)* edisi 2017 secara deskriptif dan inferensi. Analisis statistik deskriptif yang dilakukan ialah peratusan dan kekerapan bagi mengukur taburan demografi, serta skor min dan sisihan piawai bagi menguji alat ujian. Manakala, analisis statistik inferensi yang akan dilakukan ialah analisis regresi untuk mengukur hipotesis kajian yang telah dibentuk, serta kebolehpercayaan bagi menguji nilai kebolehpercayaan alat ujian yang digunakan.

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dalam proses pengumpulan data melalui pengedaran soal selidik. Soal selidik dalam kajian ini merangkumi tiga bahagian utama iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A merangkumi soalan yang berkaitan profil responden seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan tahap pendidikan. Soal selidik berkaitan aspek tingkah laku terancang digunakan dalam bahagian B bagi mengenal pasti pengaruh sikap, sokongan interpersonal dan kawalan tingkah laku yang wujud di dalam organisasi. Manakala, soal selidik pada Bahagian C pula adalah berkaitan dengan kerja berpasukan yang terdiri daripada aspek prestasi kerja, komitmen dan kepimpinan. Penggunaan Skala *Likert* digunakan dalam menjawab soal selidik ini.

Keputusan bagi nilai kebolehpercayaan bagi sikap dalam tingkah laku terancang iaitu nilai pekali *Alpha Cronbach* adalah 0.756 manakala prestasi kerja dalam penerimaan pasukan kerja, nilai pekali *Alpha Cronbach* adalah 0.852. Ini menunjukkan bahawa instrumen tingkah laku terancang iaitu sikap dan penerimaan pasukan kerja iaitu prestasi kerja yang digunakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh diterima.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Pengaruh sikap mempengaruhi penerimaan pasukan kerja dalam Kakitangan Kolej Universiti Islam Melaka

Hasil kajian bagi hipotesis di atas mendapati pengaruh sikap meramal secara signifikan terhadap penerimaan pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka, $R^2 = 0.675$ dan menyumbang sebanyak 67.5 peratus varians terhadap pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka. Analisis lanjut mendapati bahawa sikap, $\beta = 0.174$, $t(123) = 2.536$ mempengaruhi secara signifikan terhadap penerimaan pasukan kerja di Kolej Universiti Islam Melaka. Bagi dapatan kajian untuk hipotesis ini telah menunjukkan dari aspek tingkah laku terancang iaitu sikap mempunyai pengaruh terhadap penerimaan pasukan kerja dengan aras signifikan 0.01. Penemuan kajian menunjukkan sikap para kakitangan KUIIM amat dititikberatkan dalam pasukan kerja. Selain itu, hal ini juga menunjukkan sikap menjadi penyumbang utama terhadap penerimaan pasukan kerja kerana sikap pekerja yang positif akan memberi manfaat kepada pasukan kerja manakala sikap pekerja yang negatif akan memberi kesan yang buruk serta perubahan negatif kepada pasukan kerja dan organisasi. Kenyataan ini disokong dengan kajian yang dilakukan Wan Baharudin et al. (2016) yang mendapati bahawa pekerja dapat membangun sikap yang positif terhadap pekerjaan masing-masing juga melalui gabungan proses psikologi dalam persekitaran organisasi yang positif.

Analisis deskriptif taburan sikap dalam kalangan responden di Kolej Universiti Islam Melaka dipaparkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Sikap

No	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Min	SP
1.	Sikap positif menyumbang kepada kepuasan kerja serta suasana gembira dalam pasukan kerja.	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (3.9)	43 (33.9)	79 (62.2)	4.58	0.57
2.	Kelemahan sistem pentadbiran di organisasi berpunca daripada sikap negatif pekerja.	2 (1.6)	12 (9.4)	21 (16.5)	58 (45.7)	34 (26.8)	3.87	0.97
3.	Ketidajaminan kerja boleh mengundang pelbagai sikap yang negatif di tempat kerja serta memberi kesan terhadap komitmen pasukan kerja di organisasi.	1 (0.8)	2 (1.6)	22 (17.3)	65 (51.2)	37 (29.1)	4.06	0.77
4.	Sikap yang positif akan memberi manfaat kepada pasukan kerja.	0 (0.0)	1 (0.8)	8 (6.3)	53 (41.7)	65 (51.2)	4.43	0.65
5.	Tahap produktiviti dan mutu kualiti hasil pasukan kerja dapat ditingkatkan melalui pembayaran gaji atau bayaran pekerja.	3 (2.4)	3 (2.4)	17 (13.4)	54 (42.5)	50 (39.4)	4.14	0.91
6.	Budaya organisasi boleh mempengaruhi kepada sikap pekerja dalam apa jua situasi.	0 (0.0)	1 (0.8)	17 (13.4)	66 (52.0)	43 (33.9)	4.19	0.69
7.	Sikap merupakan suatu	0	1	5	69	52	4.35	0.60

tahap kesediaan mental dan emosi yang amat diperlukan dalam pasukan kerja.	(0.0)	(0.8)	(3.9)	(54.3)	(40.9)		
8. Sikap menjadi pendorong kepada seseorang untuk melibatkan diri dalam pasukan kerja.	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (5.5)	72 (56.7)	48 (37.8)	4.32	0.58
Keseluruhan						4.24	0.44

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Jadual 1 menunjukkan skor kekerapan dan peratusan bagi setiap item sikap yang diukur oleh lapan item. Dapatan ini menunjukkan kesemua lapan item tersebut mempunyai skor yang tinggi. Hasil kajian ini mendapati pernyataan “*Sikap positif menyumbang kepada kepuasan kerja serta suasana gembira dalam pasukan kerja*” mencatatkan min yang tertinggi (min = 4.58, SP = 0.57). Sebanyak 3.9 peratus responden menyatakan agak setuju, 33.9 peratus setuju dan 62.2 peratus lagi sangat setuju. Manakala pernyataan “*Kelemahan sistem pentadbiran di organisasi berpunca daripada sikap negatif pekerja*” mencatatkan min yang terendah (min = 3.87, SP = 0.97). Sebanyak 1.6 peratus responden menyatakan sangat tidak setuju, 9.4 peratus tidak setuju, 16.5 peratus agak setuju, 45.7 peratus setuju dan 26.8 peratus lagi sangat setuju. Berpandukan kepada dapatan hasil kajian pada jadual di atas dan boleh diperkatakan secara keseluruhan bahawa skor sikap (min = 4.24, SP = 0.44) dalam kalangan responden di Kolej Universiti Islam Melaka adalah berada pada tahap yang tinggi.

Penemuan kajian ini mendapati sikap turut menyumbang kepada penerimaan pasukan kerja yang mana sikap pekerja memainkan peranan penting dalam menerima atau menolak sesuatu perkara yang akan dilakukan. Sikap amat berkait rapat persekitaran kerja kerana suasana kerja yang harmoni dan kondusif akan mewujudkan sikap yang positif kepada pekerja untuk bekerja. Perkara ini memberi kesan positif kerana apabila bekerja dalam suasana yang gembira akan memperoleh kepuasan kerja yang maksimum seterusnya meningkatkan prestasi dan pencapaian pekerja agar lebih komited untuk melaksanakan tugas. Ianya memberi manfaat kepada pasukan kerja kerana setiap pekerja menunjukkan komitmen yang tinggi dan prestasi kerja yang baik seterusnya mencapai matlamat organisasi dengan mudah.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Kajian ini dilakukan bagi mengenal pasti penggunaan elemen sikap dalam teori tingkah laku terancang dalam menganalisis penerimaan terhadap pasukan kerja di organisasi iaitu Kolej Universiti Islam Melaka. Penemuan kajian mendapati elemen sikap amat berkait rapat dengan aspek pasukan kerja kerana ia merupakan peranan penting yang perlu ada dalam setiap diri ahli organisasi dalam memastikan penerimaan pasukan kerja dapat dicapai. Pekerja yang berkomited memberi manfaat kepada pasukan kerja kerana ia memberi kepuasan kerja kepada pekerja disamping membentuk sifat kepimpinan pada diri seterusnya menggalakkan peningkatan prestasi kerja dalam organisasi. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa kakitangan di KUIM sememangnya mengaplikasikan elemen sikap dalam mencapai penerimaan pasukan kerja di organisasi. Setiap organisasi di dunia ini mempunyai misi dan visi untuk dicapai dan ia terdiri daripada pasukan kerja yang menjadi tulang belakang kepada sesebuah organisasi. Walau bagaimanapun, kajian mengenai pasukan kerja di organisasi kurang mendapat perhatian. Justeru itu, kajian ini merupakan satu sumbangan yang baru khususnya dalam bidang komunikasi organisasi terutamanya terhadap pasukan kerja di organisasi.

Elemen sikap dalam tingkah laku terancang amat berkait rapat dengan penerimaan pasukan kerja. Amalan gaya kerja atau sikap yang positif akan memberi manfaat kepada keseluruhan organisasi sama ada kepada pekerja mahupun dari segi komitmen dan kepuasan kerja. Sebaliknya amalan gaya kerja atau sikap yang negatif akan memberi kesan kepada prestasi kerja kepada seluruh

kakitangan serta misi dan visi organisasi tidak dapat dicapai. Justeru itu, pihak KUIM perlulah sentiasa berusaha untuk mengekalkan kecemerlangan dan sentiasa membuat penambahbaikan agar kesetiaan para pekerja dapat dikekalkan serta berdaya saing dengan organisasi-organisasi yang lain.

Selain itu, kajian ini juga turut mencadangkan agar penyelidik pada masa akan datang untuk menjalankan kajian tema yang sama iaitu penggunaan teori tingkah laku dalam menganalisis penerimaan terhadap pasukan kerja yang boleh dilakukan terhadap semua ahli organisasi yang terlibat, namun begitu lebih memfokuskan kepada satu-satu unit atau jabatan organisasi yang terbabit agar hasil kajian yang dijalankan lebih berfokus dan jelas.

Tambahan lagi, kajian ini turut menyarankan agar kajian yang akan dijalankan pada masa hadapan dapat menggunakan kaedah kualitatif untuk memperoleh jawapan yang lebih telus dan realistik. Hal ini kerana melalui kaedah temubual atau kumpulan fokus akan membolehkan pengkaji lain berpeluang untuk berinteraksi secara dekat dengan responden serta memperoleh dapatan kajian yang lebih telus.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusuf & Intan Osman. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu Dan Pelaksanaan*. Kuala Lumpur : Prentice Hall.
- Ab. Aziz Yusuf. (2003). *Appraising Managers: A Grid Managerial Approach*. *The Journal of Business Perspective*. <https://doi.org/10.1177/097226290300700104>
- Ab. Aziz Yusuf. (2010). *Gelagat Organisasi : Satu Pendekatan Strategik*. Kedah : Penerbit UUM.
- Ahmad Shukri Mohd. Nain. (2002). *Tingkah laku organisasi, pengenalan tingkah laku individu*. Penerbit UTM, Skudai, Johor
- Ajzen. I. (1991). *The theory of planned behaviour*. *Organization Behaviour and Human Decision Processes*. 50: 179–211
- Ann, T. B. Noor. Z. M. & Siang. L. C. (2011). *Produktiviti pekerja dalam sektor perkhidmatan terpilih di Malaysia*. Melaka: PERKEM
- Azlinda Binti Jaini. (2013). *A study on the factors that influence employees job satisfaction at scope international (m) sdn. bhd. UiTM Shah Alam: Disertasi*.
- Che Mohd Syaharuddin Che Cob, Bahyah Abdul Halim, Aziz Amin. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam: satu kajian teoritikal*. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*. Vol 4 (1): 67-75
- Daud. Noraishah. (2010). *Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*. Diambil daripada <http://eprints.uthm.edu.my/2039/> [20 Julai 2019]
- Dessler, Gary. (2000). *Human resources management*. London: Prentice Hall.
- Dyer, W.G. (1987). *Teambuilding: Issues and alternatives*. Addison: Wesley Publishing Co. Inc.
- Ishak Mad Shah. (2003). *Faktor-faktor kerja berpasukan dan pengaruhnya kepada prestasi*. *Jurnal Kemanusiaan*. Vol. 1 (2): 42-52
- Ishak Mad Shah. (2003). *Faktor-faktor kerja berpasukan dan pengaruhnya kepada prestasi*. *Jurnal Kemanusiaan*, Vol. 1 (2): 42-52
- Maizatul Haizan Mahbob & Wan Idros Wan Sulaiman. (2016). *Penerimaan warga akademik UKM terhadap sasaran penetapan indeks prestasi utama (KPI) dan pengaruhnya terhadap komitmen kerja*. *Jurnal Komunikasi*. Jilid 32 (2): 629-647
- Majid Konting. (2009). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mankunegara Anwar Prebu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan : Keenam. Pt. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mohamad, M. & Abiddin, N. Z. (2011). *Hubungan budaya organisasi dan sub budaya terhadap komitmen pekerja*. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Vol 7(1): 79-85.
- Muna Mohd Bookeri & Atasya Osmadi. (2013). *Produktiviti dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan*. *Journal of School of Housing, Building and Planning* Vol. 6: 32-51.

- Peslak. (2005). A twelve step multiple course approach to teaching enterprise resource planing. Diambil daripada <http://jise.edsigbh.org/Volume16/16-2/Pdf/V16N2P147-Abs.pdf>. [12 Julai 2019]
- Safeena, R. & Kammani. A. (2013). Conceptualization of electronic government adoption. *International Journal Of Managing Information Technology*, Vol. 5 (1): 13-22
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. *Thousand Oaks*. California: Sage Publications
- Sundrum & Kanasan. (2014). Students' Perception on the Effectiveness of Teamwork Base Activities in Enhancing the Learning Process. Diambil daripada http://econpapers.repec.org/article/ejnejsjr/v_3a1_3ay_3a2013_3ai_3a2_3ap_3a52-60.html [5 Jun 2019]
- Wan Baharudin Wan Mahmood, Khairuddin Idris, Bahaman Abu Samah, Zoharah Omar. (2016). Teori tingkah laku berencana dan tingkah laku menyokong perubahan: Satu sorotan. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*. Vol. 1 (4): 27- 36
- Yahya, K. K., Johari, J. Adnan, Z., Isa, M. F. & Daud Z. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS*. Vol. 15: 199-223.
- Yusoff, M. K. (2012). Pendekatan program kualiti kehidupan bekerja (kkb). Diambil daripada <http://mdkamalyusoff.blogspot.com> [26 April 2019]

BIODATA

Muhammad Fadzil Abdul Shukor & Tun Mastura Wan Lokman merupakan pensyarah di Fakulti Sains Sosial (FSS), Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). E-mel: muhammad.fadzil@kuim.edu.my, tunmastura@kuim.edu.my

Norli Yusof merupakan pensyarah di Fakulti Sains Sosial (FSS), Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). Penulis juga sedang melanjutkan pengajian ke peringkat Doktor Falsafah (Ph.D) di Universiti Kebangsaan Malaysia. E-mel: norli@kuim.edu.my

Fazurah Mustaffa merupakan Pensyarah Kanan di Fakulti Sains Sosial (FSS), Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). Penulis juga sedang melanjutkan pengajian ke peringkat Doktor Falsafah (Ph.D) di Universiti Kebangsaan Malaysia. E-mel: fazurah@kuim.edu.my

Dr. Mohd Sufiean Hassan merupakan pensyarah dan Dekan Fakulti Sains Sosial (FSS), Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM). E-mel: sufiean@kuim.edu.my