

**PENGARUH KEBERKESANAN FAKTOR INDIVIDU
DAN FAKTOR PERSEKITARAN TERHADAP
PEMINDAHAN LATIHAN DALAM KALANGAN
PEKERJA STTM**

NUR FARAH HAZWANI BINTI MOHAMAD SALEH

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2021**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**PENGARUH KEBERKESANAN FAKTOR INDIVIDU
DAN FAKTOR PERSEKITARAN TERHADAP
PEMINDAHAN LATIHAN DALAM KALANGAN
PEKERJA STTM**

**NUR FARAH HAZWANI BINTI MOHAMAD SALEH
BA18110746**

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH SARJANA
MUDA HUBUNGAN INDUSTRI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2021**



PENGAKUAN PELAJAR

Saya mengaku bahawa Tesis ini merupakan hasil kerja saya sendiri yang bertajuk Pengaruh Keberkesanan Faktor Individu dan Faktor Persekitaran Terhadap Pemindahan Latihan dalam Kalangan Pekerja STTM, kecuali petikan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

23 Ogos 2021

NUR FARAH HAZWANI BINTI
MOHAMAD SALEH
BA18110746

PENGESAHAN

**PENGARUH KEBERKESANAN FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR
PERSEKITARAN TERHADAP PEMINDAHAN LATIHAN DALAM KALANGAN
PEKERJA STTM**

Oleh:

NUR FARAH HAZWANI BINTI MOHAMAD SALEH

BA18110746

Latihan Ilmiah ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperoleh Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial dengan Kepujian dalam bidang Hubungan Industri.

EN. Fazli Bin Abdul Hamid
Pensyarah Hubungan Industri
Penyelia

Tarikh:

DR. KEE Y. SABARIAH KEE Y. SABARIAH
Ketua Program Hubungan Industri

Tarikh:



PENGHARGAAN

Alhamdulillah dan bersyukur kepada hidrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya, oleh kerana itu saya dapat menyiapkan projek akhir tahun iaitu projek sarjana ini. Pertama kali saya ucapkan ribuan kepada penyelia saya iaitu Encik Fazlie Bin Abdul Hamid kerana telah banyak memberikan nasihat dan bimbingan sepanjang melaksanakan kajian ini. Bukan itu sahaja, kepada rakan – rakan seperjuangan dengan saya amat ribuan terima kasih dalam memberikan idea atau pendapat yang bernas dan kreatif dalam kajian ini.

Selain itu, tidak lupa juga kepada kakitangan organisasi iaitu Saleh Truck & Trailer Manufacturing Sdn Bdn (KKIP) yang terlibat dalam kajian ini kerana telah memberikan kerjasama dan bantuan yang diberikan walaupun negara kita sedang menghadapi pandemik Covid-19. Saya amat hargai dengan bantuan pihak organisasi kerana membenarkan saya melawat atau turun ke organisasi dengan mematuhi SOP semasa berada di kawasan STTM.

Dengan itu, ia menjadi harapan saya agar kajian ini dapat menabahkan lagi maklumat atau pengetahuan kepada kajian mengenai pemindahan latihan.

ABSTRAK

Pemindahan latihan merupakan keupayaan dalam mengamalkan atau mengaplikasikan kemahiran dan pembelajaran baharu di tempat kerja sebenar. Tujuan pemindahan latihan ini dilakukan dalam sesebuah organisasi adalah memberikan prestasi kepada pihak organisasi serta pelatih tersebut. Namun begitu, pemindahan latihan mempunyai beberapa faktor iaitu individu, persekitaran dan reka bentuk yang mempengaruhi proses pemindahan latihan. Walhal, kajian ini hanya memfokuskan kepada dua faktor sahaja iaitu faktor persekitaran dan individu. Tujuan kajian ini dijalankan adalah bagi mengkaji iaitu mengenalpasti faktor individu dan faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan. Selain itu, ingin melihat tahap keberkesanan pengaruh faktor individu dan faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan dalam kalangan pekerja di sesebuah organisasi iaitu STTM. Oleh itu, responden untuk kajian ini adalah seramai 30 orang responden yang terdiri daripada kakitangan STTM. Justeru, kaedah dalam kajian ini adalah kaedah kuantitatif. Dimana borang soal selidik telah diedarkan sebanyak 30 kepada responden. Oleh itu, pengkaji telah menggunakan alat SPSS sebagai menganalisis dapatan iaitu dibentangkan secara diskriptif, frekuensi, kolerasi dan reglasi. Di samping itu, berdasarkan hasil kajian ini mendapati bahawa faktor individu iaitu motivasi mempunyai hubungan signifikan yang positif serta mempengaruhi pemindahan latihan. Buktinya, motivasi mencatatkan nilai ($r=1$) berbanding dengan ciri keupayaan. Manakala faktor persekitaran seperti sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja dan pemindahan latihan mempunyai nilai catatan masing – masing iaitu (.857) disertakan dengan (.836) dan ($r=1$). Perkara ini jelas bahawa hasil dapatan kajian ini menyatakan faktor individu dan faktor persekitaran memainkan peranan terhadap pemindahan latihan. Oleh yang demikian, ia juga mempunyai hubungan yang positif antara kedua faktor tersebut dalam keberkesanan pengaruh terhadap pemindahan latihan.

Kata Kunci: Faktor individu, Faktor Persekitaran, Pemindahan Latihan, Pengaruh Keberkesanan Pemindahan Latihan, Pekerja STTM.

ABSTRACT

Training transfer exists in practicing or applying new skills and learning in the actual workplace. The purpose of training transfer done in an organization is to provide performance to the organization and the trainees. Nevertheless, training transfer requires a number of individual factors, different environments and design of the training transfer process. However, this study only focuses on two factors related to environmental and individual factors. The purpose of this study was conducted for each user to identify individual factors and environmental factors on the transfer of training. In addition, want to see the success of the search for individual factors and factors on the transfer of training in employees in an organization in STTM. Therefore, the respondents for this study were a total of 30 respondents who used each STTM. Thus, the method in this study is a quantitative method. Where the questionnaire has left a total of 30 people to the respondents. Therefore, the researcher has used the SPSS tool as analyzing the findings presented descriptively, frequency, correlation and regulation. In addition, based on the results of this study it was found that individual factors require significant positive relationship motivation as well as training transfer. The proof is, motivation recorded a value ($r = 1$) with characteristic traits. While the available factors such as rescue, co-workers and transfer of value training - respectively (.857) are included with (.836) and ($r = 1$). The actor is clear that the results of this study indicate individual factors and game environment factors on training transfer. Therefore, it also has a positive relationship between the two factors in the effectiveness of training transfer.

Keywords: *Individual Factors, Environmental Factors, Training Transfer, Influence of Training Transfer Effectiveness, STTM Employees.*

ISI KANDUNGAN

TAJUK	
PENGAKUAN PELAJAR	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
ISI KANDUNGAN	vi-viii
SENARAI JADUAL	x-xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1 - 2
1.2 Latar Belakang Kajian	3 - 4
1.3 Pernyataan Masalah	4 - 5
1.4 Persoalan Kajian	5 - 6
1.5 Objektif Kajian	6
1.6 Kepentingan Kajian	6 - 7
1.7 Skop Kajian	7
1.8 Definisi Kajian	8 - 11
1.9 Kesimpulan	11

BAB 2: SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	12 – 13
2.2	Konsep Kajian	
2.2.1	Pemindahan Latihan	13 - 14
2.2.2	Faktor Individu	15 – 17
2.2.3	Faktor Persekitaran	17 – 19
2.2.4	Keberkesanan Pemindahan Latihan	20 – 21
2.3	Teori Pemindahan Latihan	
2.3.1	Teori Pembelajaran Dewasa	22 – 25
2.2.2	Teori Motivasi	25 – 27
2.2.3	Teori Herzberg	27 - 28
2.2.4	Teori Kognitif	28 - 29
2.4	Model Pemindahan Latihan	
2.4.1	Model Baldwin & Ford (1988)	30 - 31
2.4.2	Model Elangovan & Karakowsky (1999)	32 - 35
2.4.3	Model Holton (1996)	35 - 36
2.3.4	Model Broad & Newstrom (1992)	36 - 37
2.5	Kajian – kajian Lepas	37 – 46
2.6	Kerangka Konseptual	47 – 48
2.7	Perkembangan Hipotesis	48
2.8	Rumusan Bab	49

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	50
-----	------------	----

3.2	Kaedah Pengumpulan Data dan Reka Bentuk Kajian	50 – 51
	3.1.2 Reka Bentuk Penyelidikan (Kuantitatif)	51
3.3	Prosedur Penduduk dan Persampelan	51 – 52
3.4	Pembangunan Instrumen	52 – 53
3.5	Pengumpulan Data	54 – 55
3.6	Tabulasi Dan Ujian Data	55 -56
3.7	Analisis Data	56 – 57
3.8	Rumusan Bab	57

BAB 4: DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	58
4.2	Latar Belakang Profil Kajian	58
4.3	Ujian Kebolehpercayaan	59
4.4	Analisis Data Soal Selidik	59
	4.4.1 Demografi	59 - 65
4.5	Bahagian B: Mengenalpasti Pengaruh Keberkesanan faktor individu dan faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan dalam kalangan pekerja di STTM	66 - 102
4.6	Mengukur tahap pengaruh keberkesanan faktor individu dan faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan dalam kalangan pekerja di STTM.	103 - 107
4.7	Rumusan Bab	108

BAB 5: PERBINCANGAN KAJIAN

5.1	Pengenalan	109
5.2	Rumusan Kajian	109 – 110
5.3	Dapatan Kajian	111 – 116
5.4	Implikasi Kajian	116 -117
5.5	Limitasi Kajian	117 – 118
5.6	Cadangan untuk kajian akan datang	118 – 119
5.7	Penutup	119

RUJUKAN	120 -125
----------------	----------

LAMPIRAN	126 -129
-----------------	----------

SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
Jadual 3.2	Kaedah Pengumpulan Data Dan Reka Bentuk Kajian	50-51
Jadual 3.7	Analisis data	56
Jadual 4.3	Ujian Kebolehpercayaan	59
Jadual 4.4	Analisis demografi	60 - 66
Jadual 4.5	Analisis Mengenalpasti pengaruh keberkesanan faktor individu dan persekitaran terhadap pemindahan latihan (Objektif 1)	67 -
Jadual 4.6	Analisis Mengukur tahap pengaruh keberkesanan faktor individu dan persekitaran terhadap pemindahan latihan (Objektif 2)	97 – 102
Jadual 4.7	Ujian Kolerasi dan Regresi	103 - 107

SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
Rajah 2.6	Kerangka Konseptual Pengkaji	29
Rajah 2.4.2	Model Elangovan & Karakowsky (1999)	47

SENARAI SINGKATAN

- CA** - *Cronbach Alpha*
- STTM** - *Saleh Truck & Trailer Manufacturing sdn bhd*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pemindahan latihan merupakan isu yang paling kritikal dalam melaksanakan latihan. Hal ini kerana, pemindahan latihan telah merangkumi pelbagai aspek sama ada ia melibatkan tahap individu, pengurusan organisasi atau persekitaran latihan berikut. Oleh itu, umumnya latihan merupakan membawa kepada peningkatan produktiviti, peningkatan kepuasan pekerja, dapat mengurangkan turnover dalam kalangan pekerja serta keberkesanan dalam melaksanakan sesuatu tugas sesebuah organisasi. Sehubungan dengan itu, pemindahan latihan merupakan satu proses atau sebahagian ilmu serta kemahiran yang diperolehi semasa latihan ke situasi kerja sebenar.

Proses pemindahan latihan telah mempengaruhi beberapa faktor iaitu faktor individu, persekitaran dan reka bentuk untuk diaplikasikan di tempat kerja. (Baldwin dan Ford, 1988). Beliau menegaskan bahawa faktor individu merujuk kepada keupayaan, sikap, komitmen serta kepuasan kerja individu tersebut dalam mengaplikasikan kemahiran dan pembelajaran di tempat kerja. Bagi faktor persekitaran pula merupakan keperluan pekerjaan, masa bagi peluang, sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja serta sokongan daripada teknologi. (Cyril, 2009). Manakala bagi faktor reka bentuk adalah menekankan kepada mempunyai perancangan yang sistematik serta jelas seperti membentuk rancangan pembelajaran efektif, menyediakan bahan – bahan untuk program latihan, memilih jurulatih yang efisien dan sebagainya. (Baldwin dan Ford, 1988).

Selain itu, menurut Ab. Aziz (2002), telah menyatakan bahawa latihan dalam organisasi merupakan salah satu proses pembelajaran berterusan yang disusun bagi mengubah sikap, pengetahuan dan kemahiran pekerja agar prestasi kerja dapat

ditingkatkan. Oleh itu, proses pembelajaran yang berterusan juga adalah sangat penting dalam sesebuah organisasi kerana dengan pemindahan maklumat dan kemahiran, organisasi dapat bergerak ke hadapan dengan lebih konsisten.

Dengan mengikuti program latihan tersebut, seseorang pekerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik di tempat kerja. (Goldstein, 1998). Bahkan ia akan menyumbang kepada kejayaan terhadap pemindahan latihan sekiranya mereka dapat memindahkan kemahiran dan pengetahuan yang telah diperolehi daripada program latihan tersebut. (Garavaglia, 1993). Oleh kerana itu, menurut Tracey (1995) telah menyatakan bahawa latihan tersebut berkesan sekiranya pekerja dapat mengaplikasikan kemahiran, pengetahuan, tingkah laku dan sikap yang baru dalam mempengaruhi faktor individu dalam pekerjaan mereka.

Di samping itu, pemindahan latihan berlaku sekiranya pekerja telah menggunakan pengetahuan dan kemahiran baru yang diperolehi dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan berkesan dan dapat mengukuhkan keberkesanan organisasi. (Eddy dan Tannenbaum, 2003). Hal ini jelas bahawa faktor individu, faktor persekitaran dan faktor reka bentuk dapat mempengaruhi keberkesanan pemindahan latihan di tempat kerja.

Pemindahan latihan sememangnya merupakan perkara yang penting untuk peningkatan prestasi pekerja di samping meningkatkan kualiti kehidupan bekerja. (Siti Fardaniah, 2009). Justeru, ciri – ciri organisasi yang mampu memberikan memotivasikan pekerja bagi menghadiri latihan adalah sangat penting untuk menjamin keberkesanan latihan tersebut. Sebagai contohnya, ciri – ciri organisasi adalah sokongan sosial, sokongan budaya, sokongan tugas dan sokongan pengurusan. (Noe, 2017). Oleh itu, proses pemindahan latihan merupakan kekerapan pekerja telah menggunakan pengetahuan, kemahiran serta tingkah laku yang dipelajari semasa menjalani latihan dan diaplikasikan di tempat kerja.

Secara kesimpulannya, pihak organisasi perlu memastikan agar pemindahan latihan yang berlaku di kalangan pekerjanya menepati bentuk – bentuk pemindahan yang positif supaya setiap pekerja yang berjaya mengaplikasikan segala ilmu pengetahuan dan kemahiran yang mereka diperolehi daripada program latihan ke tempat kerja. Pemindahan latihan yang positif merujuk kepada keberkesanan pelatih atau pekerja yang menggunakan pengetahuan, kemahiran serta sikap perlu diterapkan di tempat kerja agar latihan tersebut tidak berlaku pembaziran terhadap

organisasi tersebut. Dengan kata lain, organisasi tidak merasa ia satu kerugian atau pembaziran terhadap memberikan latihan kepada para pekerja mereka.

1.2 Latar Belakang Kajian

Dalam bahagian ini pengkaji telah memilih sektor perindustrian iaitu pembuatan untuk menjadikan pemilihan kajian ini. Pembuatan merupakan sebagai perubahan fizikal atau kimia terhadap bahan atau komponen yang menjadi produk baru sama ada kerja tersebut dilakukan oleh jentera yang dijalankan oleh kuasa atau yang dijalankan dengan tangan sama ada dijalankan dalam kilang atau di rumah pekerja. Justeru, sektor pembuatan telah semakin berkembang di Malaysia seperti Petroleum Products, Chemicals & Chemical Prod, Machinery, Equipment & Part, Manufactures of Metal dan sebagainya. (Department Of Statisticts Malaysia, 2020).

Oleh itu, persaingan antara organnisasi terutamanya yang melibatkan sektor swasta menjadi semakin sengit yang semakin berkembang maju pada abad ini. Menurut Timbalan Ketua Menteri Datuk Madius Tangau telah menyatakan bahawa sektor perindustrian telah menyumbang kepada 7.3 peratus pada tahun 2017 dan menjangkakan akan meningkat kepada 35 peratus pada tahun 2030. Dengan itu, pertumbuhan sektor swasta di Sabah terutamanya di wilayah Kota Kinabalu semakin meningkat sehingga telah menubuhkan kawasan perindustrian. Antara kawasan perindustrian adalah Taman Perindustrian Kota Kinabalu yang merangkumi Zone Selatan dan Zone Timur.

Namun begitu, pengkaji telah memilih organisasi swasta iaitu Seleh Truck Manufacturing Sdn Bhd yang terletak di kawasan KKIP (Kota Kinabalu Industrial Park), Sepanggar yang dibina apada tahun 2002. Organisasi tersebut merupakan sektor pembuatan, dimana ia lebih kepada pembuatan jentera berat seperti trailer, dumb truck, trailer dan sebagainya. Dengan demikian, untuk membuat produk tersebut pihak pengurus perlu memilih para pekerja yang bekermahiran dalam mengendalikan mesin serta mahir membuat produk tersebut.

Selain itu, organisasi tersebut mempunyai seramai 80 pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan serta kemahiran yang berbeza. Oleh itu, Saleh

Truck Manufacturing Sdn Bhd (STTM) telah bekerjasama dengan pihak kerajaan iaitu Human Resources Development Fund (HRDF), Institusi Latihan Perindustrian Kota Kinabalu (ILP), National Institute of Occupational Safety & Health (NIOSH), dan sebagainya. (Awang, 2021). Oleh kerana itu, pengkaji telah memilih kerana organisasi tersebut telah bekerjasama dengan kerajaan yang memberikan latihan atau kemahiran kepada para pekerja.

Perkara ini jelas bahawa organisasi tersebut mempunyai kerjasama dengan pihak kerajaan untuk memberikan latihan, kemahiran serta pengetahuan yang baru kepada para pekerja. Walhal, organisasi ini juga amat menggalakkan kepada para pekerja untuk menyertai program latihan tersebut. Hal ini kerana terdapat beberapa para pekerja Saleh Truck Manufacturing Sdn Bhd (STTM) telah menyertai kursus – kursus atau program yang ditawarkan oleh pihak kerajaan.

1.3 Penyataan Masalah

Pemindahan latihan merupakan perkara yang penting kepada organisasi dalam meningkatkan prestasi, produktiviti serta motivasi. Hal ini kerana, terdapat beberapa kajian yang menyatakan bahawa 60 syarikat pembuatan Malaysia telah membelanjakan lebih daripada 2 peratus daripada belanjawan tahunan mereka terhadap latihan program tersebut. (Faizuniah, 2002). Oleh itu, kebanyakan persaingan pengambilan serta pengekalan pekerja yang berbakat yang menyebabkan organisasi pada kini berusaha untuk meningkatkan hasil latihan bagi memperbaiki prestasi serta dengan kejayaan seseorang individu terhadap perkembangan sesebuah organisasi. (Lim dan Morris, 2016).

Di samping itu, program latihan yang berkesan dapat melancarkan proses pemindahan latihan serta dapat membantu sesebuah organisasi untuk mencapai matlamatnya. Justeru, keberkesanan proses pemindahan latihan adalah pekerja telah mengaplikasikan pembelajaran semasa latihan ke tempat kerja selepas latihan selesai. (Saks dan Belcourt, 2006)

Walau bagaimanapun, pemindahan latihan akan gagal sekiranya pekerja tersebut tidak mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran di tempat kerja. Justeru, ia

akan memberikan satu pembaziran kepada pihak organisasi dari segi perbelanjaan kerana sesuatu latihan yang diberikan tidak memindahkan pengetahuan, kemahiran dan sikap kepada pekerja. (Grossman & Salas, 2011). Walhal, ia akan memberikan pemindahan latihan menjadi masalah yang serius kepada organisasi tersebut.

Selain itu, pekerja yang gagal dalam memindahkan kemahiran dan pengetahuan yang telah dipelajari ke tempat kerja akan menyebabkan kedua pihak iaitu organisasi dan pekerja tidak dapat menerima apa – apa faedah daripada latihan tersebut. (Cheng & Ho, 2001).

Namun begitu, halangan atau kesukaran seperti faktor individu dan faktor persekitaran juga telah mempengaruhi ketidakberkesanan terhadap pemindahan latihan di sesebuah organisasi. Oleh itu, menurut Gold dan Ford (2002) telah menyatakan terdapat beberapa halangan atau kesukaran bagi pemindahan latihan ke dalam amalan pekerjaan di tempat kerja. Antaranya bagi faktor persekitaran dimana pihak organisasi tidak menyediakan kemudahan seperti teknologi untuk memudahkan proses pemindahan latihan berlaku serta pihak pengurus tidak memberikan latihan yang sesuai terhadap pekerjaan seseorang, rakan sekerja tidak menyokong terhadap pemindahan latihan dan lain -lain. Bukan itu sahaja, faktor individu dengan adanya ciri – ciri seperti personaliti, keupayaan, motivasi juga telah mempengaruhi proses pemindahan latihan. (Baldwin dan Ford, 1988).

Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti pengaruh keberkesanan faktor individu dan faktor persekitaran serta mengukur tahap keberkesanan pengaruh faktor individu dan faktor persekitaran dalam kalangan pekerja Saleh Truck Manufacturing Sdn Bhd terhadap pemindahan latihan.

1.4 Persoalan Kajian

Persoalan-persoalan berikut akan diketengahkan untuk membantu menyempurnakan kajian ini. Antara persoalan kajian adalah seperti berikut:

- a) Apakah pengaruh keberkesanan faktor individu dan persekitaran dalam kalangan pekerja STTM terhadap pemindahan latihan?

- b) Adakah mengukur pengaruh tahap keberkesanan faktor individu dan faktor persekitaran dalam kalangan pekerja STTM terhadap proses pemindahan latihan?

1.5 Objektif Kajian

Bagi mencapai kajian ini, pengkaji telah menggunakan dua objektif kajian. Penyataan di bawah adalah seperti berikut:

- a) Mengenalpasti pengaruh keberkesanan faktor individu dan faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan dalam kalangan pekerja di STTM.
- b) Mengukur tahap pengaruh keberkesanan faktor individu dan faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan dalam kalangan pekerja di STTM.

1.6 Kepentingan Kajian

Selain itu, ia juga telah memberikan kepada kesedaran kepada individu atau pekerja. Di mana dengan melalui program latihan tersebut, individu atau pekerja tersebut dapat memperolehi pengetahuan dan kemahiran yang baharu serta diaplikasikan di tempat kerja. Hal ini kerana individu tersebut perlu mempunyai kemampuan, personality serta motivasi yang tinggi dalam proses pemindahan latihan ini. Perkara ini dapat membuktikan melalui kajian Gist (1990) telah menyatakan bahawa pekerja atau individu selepas mengikuti program latihan tersebut. Oleh itu, individu yang mempunyai kemampuan (ability) dapat merancang startegik serta ia menunjukkan prestasi yang baik di organisasi tersebut. Perkara ini jelas sekali bahawa kajian ini penting bagi individu pekerja bagi meningkatkan prestasi, kemampuan, serta motivasi semasa melakukan proses pemindahan latihan. Faktor individu merupakan perkara yang penting untuk mengaplikasikan pemindahan latihan di tempat kerja.

Kesimpulannya, kajian ini penting bahawa faktor individu dan persekitaran telah mempengaruhi keberkesanan dalam proses pemindahan latihan.

1.7 Skop Kajian

Pemindahan latihan mempunyai tiga faktor yang mempengaruhi keberkesanan iaitu faktor individu, persekitaran dan reka bentuk. Namun begitu, dalam kajian ini pengkaji telah memfokuskan iaitu faktor individu dan faktor persekitaran dalam proses pemindahan latihan. Hal ini dapat membuktikan bahawa kajian Noor Hazani Binti Abdul Rahman (2004) telah membataskan kajian iaitu Hubungan Antara Pemindahan Latihan dengan Faktor Individu dan Persekitaran Kerja: Satu Kajian Kes di TNB Kawasan Johor Bahru, Johor.

Selain itu, kajian ini telah ditumpukan kepada para pekerja di STTM kawasan Sepanggar, Kota Kinabalu Sabah. Hal ini kerana, kemungkinan faktor individu dan persekitaran yang telah mempengaruhi pemindahan latihan di organisasi STTM yang berbeza dengan organisasi lain. Oleh itu, ia kemungkinan boleh membuktikan bahawa kedua faktor tersebut juga merupakan mempengaruhi keberkesanan proses pemindahan latihan.

Di samping itu, dalam mendapatkan data kajian ini, pengkaji telah mengutip data melalui borang soal selidik sekali gus telah membuat temubual secara bersemuka dengan salah seorang penyelia di organisasi STTM tersebut. Bahkan, soalan tersebut telah diolah atau dibuat berdasarkan objektif 1 dan 2 dalam kajian ini. Tujuan ini bagi mencapai objektif kajian tersebut. Justeru, kajian ini boleh memberikan rujukan kepada pihak organisasi yang lain.

1.8 Definisi Operasi Kajian

1.8.1 Pemindahan Latihan

Pemindahan latihan mendefinisikan sebagai kemahiran dan pengetahuan yang diaplikasikan di tempat kerja sebenar selepas menyertai program latihan. Justeru, ia juga merupakan tahap pembelajaran seseorang semasa berada di latihan untuk digunakan di sesebuah organisasi. Oleh itu, pemindahan latihan telah merangkumi beberapa faktor yang mempengaruhi keberkesanan dimana seseorang dalam memindahkan apa yang dipelajari semasa program latihan untuk mempraktikan di tempat kerja dengan tempoh tertentu yang lama. Antaranya adalah faktor individu, faktor persekitaran dan faktor reka bentuk. Namun begitu, pemindahan latihan ini terbahagi kepada beberapa bentuk iaitu positif, negatif dan sifar.

Selain itu, pemindahan latihan yang positif adalah keberkesanan dalam memindahkan segala apa yang dipelajari semasa menyertai program latihan. Dengan kata lain, seseorang telah mengamalkan kemahiran dan pembelajaran di tempat kerja. Justeru, faktor – faktor pemindahan latihan iaitu faktor individu seperti individu yang bermotivasi, keupayaan dan personaliti. Manakala faktor persekitaran iaitu sokongan rakan sekerja dan sokongan penyelia berperanan yang penting dalam memindahkan latihan di tempat kerja. Hal ini akan menyumbang kepada keberkesanan terhadap berlakunya pemindahan latihan. Oleh yang demikian, pihak organisasi tidak berlaku sebarang kerugian atau pembaziran terhadap penyumbang pemindahan latihan sekali gus ia memberikan manfaat kepada pihak organisasi dan individu tersebut kerana keberkesanan pemindahan latihan yang positif.

Walau bagaimanapun, kegagalan terhadap pemindahan latihan berlaku disebabkan oleh faktor individu, faktor persekitaran serta faktor reka bentuk. Hal ini kerana, program latihan yang diberikan kepada seseorang tidak sesuai dengan pekerjaan atau individu tersebut tidak berminat terhadap program latihan yang ditawarkan. Bukan itu sahaja, faktor persekitaran juga menyumbang kepada kegagalan dalam pemindahan latihan. Dimana, tidak mendapat sokongan daripada rakan sekerja dan sokongan penyelia dapat mempengaruhi ketidakkeberkesanan pemindahan latihan. Walhal, ia sukar terhadap individu untuk berpeluang dalam mengaplikasikan kemahiran serta pembelajaran di tempat kerja.

1.8.2 Faktor Individu

Faktor Individu merujuk kepada ciri – ciri terhadap individu. Antaranya adalah personaliti, motivasi dan keupayaan seseorang pelatih.

Personaliti mendefinisikan sebagai ciri – ciri yang tertentu yang ada pada seseorang bagaimana ia boleh dilihat daripada orang lain untuk dinilai. Justeru, personaliti juga dikatakan sebagai suatu gaya hidup seseorang. Bukan itu sahaja, malah ia juga merupakan salah satu perwatakan fizikal, cara percakapan dan daya penarik yang ada pada seseorang individu tersebut.

Di samping itu, personaliti juga dapat mempengaruhi tingkah laku, sikap, emosi, motif, pemikiran kognitif, kepercayaan dan pendapat terhadap seseorang individu. Hal ini dapat dibuktikan bahawa seseorang yang melakukan pemindahan latihan dapat dilihat melalui tingkah laku bagaimana seseorang individu tersebut dapat menyesuaikan diri dengan pengetahuan dan kemahiran yang baru dalam mengaplikasikan di tempat kerja. Justeru, seseorang individu yang percaya bahawa dengan menyertai program latihan dapat meningkatkan prestasi dan menetapkan motif atau matlamat dalam mencapai prestasi yang lebih baik.

Selain itu, motivasi dalam pemindahan latihan. Motivasi boleh tercetus sekiranya seseorang individu berminat dan bersemangat terhadap penglibatan program latihan. Oleh itu, ia juga merujuk kepada kekuatan atau keinginan yang mendorong seseorang individu dalam menguasai ilmu pengetahuan dan kemahiran yang baru semasa latihan. Justeru, motivasi terhadap seseorang individu juga boleh berlaku dengan dorongan daripada pihak organisasi atau ganjaran yang ditawarkan. Sebagai contohnya, ganjaran yang diberikan kepada seseorang individu adalah kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan sebagainya. Tujuan ini adalah seseorang individu atau pelatih lebih bermotivasi dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.

Ciri seterusnya adalah keupayaan merupakan kebolehan atau kecekapan diri (self – efficacy) dalam menerima serta mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran di tempat kerja. Hal ini kerana, seseorang individu mempunyai perbezaan keupayaan dalam menerima sesuatu perkara yang baru. Dimana seseorang individu atau pelatih mempunyai ciri kebolehan dan cekap dalam menerima sesuatu perkara baharu.

1.8.3 Faktor Persekitaran

Faktor persekitaran merangkumi sokongan daripada penyelia, sokongan rakan sekerja atau rakan sebaya.

Sokongan daripada penyelia bermaksud pihak penyelia menyokong seseorang individu untuk melakukan pemindahan latihan di tempat kerja. Dimana pihak penyelia akan menyediakan sebarang kemudahan untuk memudahkan seseorang individu mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan baharu di sesebuah organisasi. Justeru, sokongan penyelia juga dapat dilihat dimana penyelia atau pengurus akan bertemu untuk berbincang bagaimana dan membimbing pelatih atau seseorang individu dalam menerapkan pemindahan latihan. Bukan itu sahaja, sokongan penyelia juga mentakrifkan sebagai mendorong para pelatih atau seseorang individu untuk menyertai program latihan serta memberikan insiatif agar mereka bermotivasi dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang baharu.

Selain daripada itu, sokongan rakan sekerja juga mempunyai peranan yang sama dengan sokongan penyelia dimana menyokong terhadap pemindahan latihan. Manakala, sokongan rakan sekerja lebih kepada penerimaan kepada pengetahuan dan kemahiran baharu yang mengaplikasikan di tempat kerja. Justeru, rakan sekerja juga mendorong kepada pelatih atau seseorang individu untuk memindahkan latihan serta dapat menyesuaikan diri untuk menerima perubahan yang baharu.

Oleh kerana itu, pelatih atau seseorang individu tersebut mudah melakukan pemindahan latihan. Dimana mereka berpeluang dalam mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang baru dengan mendapat sokongan daripada rakan sekerja dan sokongan daripada penyelia. Walhal, ia dapat memberikan keberkesanan dalam pemindahan latihan.

1.8.4 Pekerja

Pekerja merupakan tulang belakang dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, setiap organisasi ingin memberikan yang terbaik kepada para pekerja serta organisasi itu sendiri. Dengan itu, para pekerja mempunyai peranan yang penting dalam memberikan perubahan kepada organisasi. Walhal, peranan pekerja bukan sahaja

RUJUKAN

- Azmi Ahmad (2009). Faktor Persekitaran Kerja dan Kebolehan Pelatih Yang Mempengaruhi keberkesanan sistem latihan dual negara (SLDN). Fakulti Pendidikan Teknikal. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Azhar, N. A. H., & Zaini, F. (2017). Hubungan antara Faktor Persekitaran Kerja dengan Pemindahan Latihan di Salah Sebuah Balai Bomba di Alor Setar. Prosiding Kajian Jabatan Pembangunan Sumber Manusia Fakulti Pengurusan, 72.
- Ahmad Sabry, O. (2001). Faktor-Faktor Sokongan Oleh Persekitaran Tempat Kerja Dalam Melaksanakan Pemindahan Latihan.(Pesepsi Peserta Kursus Kelayakan Profesional Pengetuaan Kebangsaan (Npqh) 1/99 Negeri Johor.) (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Abdul Rahman Bin Abdul Rahim (2017). The Influence of Work Environment Factors to the Effectiveness of Training among Civil Service Employees in Malaysia. University Teknologi MARA. Malaysia.
- Abiddin, N. Z., Ismail, A., & Suwirta, A. (2015). Faktor-faktor yang Membantu dan Menghalang Pembelajaran Orang Dewasa: Implikasi kepada Pembangunan Sumber Manusia. ATIKAN, 5(1).
- Aziz, S. F. A. (2018). Bagaimana Organisasi boleh Memotivasikan Pekerja untuk Belajar dalam Latihan: Persepsi Ahli Akademik (How Organisation can Motivate Employees to Learn during Training: Perceptions of Academics). Akademika, 88(2).
- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak (2020). Herzberg Two – Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. University Malaya, Kuala Lumpur. Malaysia.
- Abdullah Sanusi Othman. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja.Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Andreas Gegenfurtner. (2009). Motivation to Transfer Training: An Integrative Literature Review. University of Turku, Finland.
- Abdullah, D. N. M. A., & Suring, J. C. (2011). The relationship between motivation to transfer, training design, transfer climate and transfer of training. In International Conference on E-business, Management and Economics, Dubai, United Arab Emirates (Vol. 3, pp. 335-339).
- Ahmad, N. N., & Norazman, I. (2020). PENGARUH FAKTOR PEMINDAHAN PEMBELAJARAN YANG DOMINAN TERHADAP TINGKAH LAKU PEMINDAHAN. Jurnal Kemanusiaan.
- Azhar, N. A. H., & Zaini, F. (2017). Hubungan antara Faktor Persekitaran Kerja dengan Pemindahan Latihan di Salah Sebuah Balai Bomba di Alor Setar. PROSIDING KAJIAN JABATAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA FAKULTI PENGURUSAN, 72.
- Ahmad, W. M. R. W., Hashim, J., Mohamad, B., Mohamad, M., Saemi, N., Ahmad, A., & Teknikal, F. P. (2010). FAKTOR PERSEKITARAN KERJA DAN KEMAMPUAN PELATIH YANGMEMPENGARUHI KEBERKESANAN SISTEM LATIHAN DUAL NEGARA (SLDN).
- Abd Rani, N., Sulaiman, W. I. W., & Mahbob, M. H. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LATIHAN DAN PEMBANGUNAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN KUMPULAN SOKONGAN DI UPM. e-Bangi, 13(5).
- Bhutto, A., & Tunio, R. A. (2017). Factor affecting the transfer of training at the workplace: Case study of SSGC Ltd, Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(2), 2222-6990.
- Chik, S. (2012). Hubungan Keberkesanan Latihan Operasi Perbankan Terhadap Prestasi Kerja Di Affin Bank (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Gibson, S. K. (2004). Social learning (cognitive) theory and implications for human resource development. Advances in developing human resources, 6(2), 193-210.

- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International journal of training and development*, 15(2), 103-120.
- HUSSIN, M. A. B. M. (2010) KEBERKESANAN PROGRAM AKRAB TERHADAP PEMBANGUNAN PEKERJA DALAM KALANGAN KAKITANGAN SOKONGAN DI INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS PENDIDIKAN ISLAM, BANGI.
- H bin Hassan, H. (2015). *Kesan faktor individu dan persekitaran ke atas keberkesanan program latihan staf sokongan akademik: di institusi pengajian tinggi awam di wilayah ekonomi pantai timur (ECER)* (Doctoral dissertation, Fakulti Keusahawanan & Perniagaan).
- Ismail, A., Zainol, N. A. M., & Ahmad, N. N. (2016). Program Pembangunan Kepimpinan Meningkatkan Pemindahan Latihan dalam Tentera Darat Malaysia: Kajian Empirikal. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 46.
- Ismail, A., Zainol, N. A. M., & Ahmad, N. N. (2016). Program Pembangunan Kepimpinan Meningkatkan Pemindahan Latihan dalam Tentera Darat Malaysia: Kajian Empirikal. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 46.
- Jaeggi, S. M., Buschkuehl, M., Shah, P., & Jonides, J. (2014). The role of individual differences in cognitive training and transfer. *Memory & cognition*, 42(3), 464-480.
- Ling, O. A., Woon, P. H., & Ven, K. H. (2011). The relationship between work environment factors and transfer of training among plantation workers. *Jurnal Kemanusiaan*, 9(2).
- Lisa A Burke- Smalley (2007). *Training Transfer: An Integrative Literature Review*. University of Tennessee – Chattanooga.
- LATIF, A. B. A. (2006). Faktor-Faktor Pemindahan Latihan Teknologi Maklumat Dan Hubungannya Dengan Kemahiran Teknologi Maklumat. Universiti Teknologi Malaysia.

- Mohd Faizal Mohd Isa () Faktor Jurulatih Mempengaruhi Keberkesanan Latihan: Satu Kajian Empirikal di Jabatan Meteorologi Malaysia. School of Business Management. Universiti Utara Malaysia.
- Malik, H. (2008). Teori Belajar Andragogi Dan Aplikainya Dalam Pembelajaran. Jurnal Inovasi, 5(2).
- Mohd Syukri Zainol (2020). Pengaruh Amalan Kepimpinan Autentik Pengetua dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Pemindahan Latihan. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
- Muhamad Awais Bhatti and Sharan Kaur (2009). The Role Of Individual and Training Design Factors on Training Transfer. University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Norhafizah Abd Rani (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Latihan Dan Pembangunan Dalam Kalangan Kakitangan Kumpulan Sokongan Di UPM. Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nazirah Binti Mohamed Nazri (2014). Hubungan Antara Ciri – ciri Individu, Reka Bentuk Latihan dan Persekitaran Kerja dengan Pemindahan Latihan di SWAM Environment Sdn Bhd. Fakulti Pengurusan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Narges Kin. (2013) The Relationship between Environment Characteristics and Training Transfer. University of Putra Malaysia.
- Nor Mohd Zulkarnain Bin Abdul Yazid. (1997). Keberkesanan Latihan: Pengalaman Sebuah Agensi Pengembangan di Malaysia. Universiti Putra Malaysia.
- Nazri, N. M., & MALAYSIA, U. (2014). Hubungan antara ciri-ciri individu, reka bentuk latihan dan persekitaran kerja dengan pemindahan latihan di SWM Environment Sdn Bhd (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Nurun Nazrah Binti Ahmad. (2020).Pengaruh Faktor Pemindahan Pembelajaran yang Dominan Terhadap Tingkah Laku Pemindahan. Universiti Teknologi Malaysia. Johor Bahru.

- Najihah, H. (2016). Pengaruh personaliti dan motivasi Islam ke atas pemindahan latihan menurut perspektif Islam: Kajian kes di JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Nurun Nazrah binti Ahmad, Irnawati binti Norazman (2020). Pengaruh Faktor Pemindahan Pembelajaran Yang Dominan Terhadap Tingkah Laku Pemindahan. Universiti Teknologi Malaysia. Johor Bahru, Malaysia.
- Nurnabila Binti A. Wahab (2012) Faktor – Faktor Yang Berkaitan Dengan Pemindahan Latihan Teknologi Maklumat di Majlis Bandaraya Johor Bahru. Universiti Teknologi Malaysia.
- Noorizan, M. M., Afzan, N. F., & Akma, A. S. (2016). The moderating effects of motivation on work environment and training transfer: A preliminary analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 158-163.
- Nazri, N. M., & MALAYSIA, U. (2014). Hubungan antara ciri-ciri individu, reka bentuk latihan dan persekitaran kerja dengan pemindahan latihan di SWM Environment Sdn Bhd (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Punia, B. K., & Kant, S. (2013). A review of factors affecting training effectiveness vis-à-vis managerial implications and future research directions. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(1), 151-164.
- Palladan, A. A., Ibrahim, A. O., & Ahmad, M. A. (2020). Training transfer dimensions and employees performance in Nigerian Public Universities: A theoretical overview.
- Roslan, A. S. B. M. (2019). Hubungan faktor individu dan faktor persekitaran terhadap kemahiran teknikal di institusi german malaysia.
- Rahman, N. H. A. (2004). Hubungan antara pemindahan latihan dengan factor individu dan persekitaran kerja: Satu kajian kes di TNB kawasan Johor Bahru, Johor. Unpublished Master's Thesis, Universiti Teknologi Malaysia, Johor.

- Rahim, H. A., & Abiddin, N. Z. (2014). Hubungan Faktor Individu Dan Akauntabiliti Dengan Pemindahan Latihan Perguruan Dalam Kalangan Guru Siswazah. *Edusentris*, 1(1), 13-26.
- Rahman, H. A., Rajab, A., & Pey, K. S. (2009) Faktor Individu Terhadap Pemindahan Latihan Di Kalangan Staf Bukan Akademik Universiti Teknologi Malaysia.
- Persekutuan, G. G. W., & Ahmad, M. A. B. H. Pemindahan Latihan Program Bina Negara Di Kalangan
- Shaharuddin, B., & Abiddin, N. Z. (2009). Tinjauan Faktor-faktor Pendorong dan Penghalang Pemindahan Latihan: Konteks Malaysia. *Sosiohumanika*, 2(1).
- Siti Zuliana Binti Md Zuki (2018). Mediation Effect Of Training Motivation on the Relationship Between Individual Characteristics, Training Characteristic, and Learning Performance. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- TMPOINT, D., & OMAR, N. A. B. (2016). HUBUNGAN KEBERKESANAN LATIHAN PROGRAM "TM PRODUCT AWARENESS" TERHADAP PRESTASI KERJA.
- Wahab, N. A. (2012). Faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan teknologi maklumat di Majlis Bandaraya Johor Bahru (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Yunus, F. A. N. (2015). Pembangunan Model Pemindahan Pembelajaran Sistem Latihan Kemahiran Malaysia berasaskan National Occupational Skill Standard (NOSS) (Doctoral dissertation, Universiti Kebangsaan Malaysia).
- Yanti Nurdayanti (2020). Motivasi Pendidikan Orang Dewasa. Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah. Indonesia.
- Zakaria, H. (2013). Faktor individu dan faktor persekitaran yang mempengaruhi pemindahan latihan terhadap pencapaian akademik dalam kalangan pelajar Fakulti Kejuruteraan Elektrik UTeM (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).