

**KEPEMIMPINAN DISTRIBUTIF PENGARAH
DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DALAM KALANGAN PENGAJAR
DI INSTITUT LATIHAN KEMENTERIAN
KESIHATAN MALAYSIA (ILKKM) ZON
SABAH DAN SARAWAK**



BAIDI BIN BADDIRI

UMS

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
DOKTOR FALSAFAH**

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2019**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUDUL: KEPEMIMPINAN DISTRIBUTIF PENGARAH DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN PENGAJAR DI INSTITUT LATIHAN KEMENTERIAN KESIHATAN MALAYSIA (ILKKM) ZON SABAH DAN SARAWAK

IJAZAH: DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)

Saya **BAIDI BIN BADDIRI**, sesi **2017-2019**, mengaku membenarkan tesis Doktor Falsafah (Phd) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepengtingan, Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

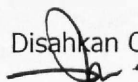
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



BAIDI BIN BADDIRI
DP1621088T

Tarikh: 05 OGOS 2019

Disahkan Oleh,



NURAZLYNNE MOHD. JOHAN @ J. LYNE
(Tanda Tangan Stakawan)
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



(Dr. Mohamad Khairuddin @ Jerry bin Abdullah)
Penyelia

PENGESAHAN

NAMA : **BAIDI BIN BADDIRI**

NO. MATRIKS : **DP1621088T**

TAJUK : **KEPEMIMPINAN DISTRIBUTIF PENGARAH DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN PENGAJAR DI INSTITUT LATIHAN KEMENTERIAN KESIHATAN MALAYSIA ZON SABAH DAN SARAWAK**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

TARIKH VIVA : **24 MEI 2019**



DISAHKAN OLEH;

PENYELIA

Dr. Mohamad Khairuddin @Jerry bin Abdullah

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned over a dotted line.

ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan adalah bertujuan untuk mengenal pasti amalan kepemimpinan distributif dan tekanan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pengajar di ILKKM. Kajian ini memfokuskan pemerhatian terhadap analisis tahap, hubungan dan pengaruh. Kajian ini mengaplikasikan reka bentuk kajian bukan eksperimen dengan pendekatan kajian menggunakan kaedah kuantitatif secara tinjauan serta borang soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian. Seramai 215 orang responden yang terdiri daripada pengajar di ILKKM telah dipilih dengan menggunakan kaedah rawak secara sistematik untuk menjawab borang soal selidik. Data dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensi. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepemimpinan distributif ($m=3.77$, $SP=0.44$) berada pada tahap yang tinggi. Seterusnya, analisis mengenai tahap Komitmen Organisasi ($m=3.86$, $SP=0.39$) juga menunjukkan berada pada tahap yang tinggi. Manakala, tahap tekanan kerja ($m=2.43$, $SP=0.28$) pula menunjukkan pada tahap yang sederhana. Analisis korelasi di antara kepemimpinan distributif dengan komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai ($r=0.83$, $p<0.05$) adalah signifikan dan berarah positif. Manakala, hubungan tekanan kerja dengan komitmen organisasi juga berada pada tahap yang sederhana dengan nilai ($r=0.54$, $p<0.05$) adalah signifikan dan berarah positif. Selain itu, hasil analisis regresi berganda menunjukkan kepemimpinan distributif dan tekanan kerja mempengaruhi tahap komitmen organisasi pada aras yang kuat ($R=0.836$, $p<0.05$). Manakala nilai varian ($R^2=0.699$) bermaksud sebanyak 69.9% perubahan terhadap variabel kriterion adalah dipengaruhi oleh variabel peramal. Dapatan kajian turut menjelaskan bahawa golongan pengajar yang terlibat dalam latihan di bawah ILKKM adalah komited dengan kerjaya mereka. Justeru, dapatlah dirumuskan bahawa komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan amalan kepemimpinan distributif pengarah, selain menangani faktor tekanan kerja secara positif dilihat mampu meningkatkan tahap komitmen organisasi dalam kalangan pengajar khususnya di ILKKM.

ABSTRACT

DISTRIBUTIVE LEADERSHIP AND WORK STRESS AGAINST ORGANIZATION COMMITMENT AMONG THE LECTURE AT TRAINING INSTITUTION MINISTRY OF HEALTH MALAYSIA AT SABAH AND SARAWAK ZON

The aim of this study was to identify the distributive leadership patterns, work stress and organization commitment among lectures in ILKKM. This study focuses on the analysis of level, correlation and regression. This study applies the non-experiential study design with survey approach using quantitative method and questionnaire used as research instrument. Total of 215 respondents from five ILKKM were selected using systematic randomized sampling to answer the questionnaire. The data were analyzed descriptively and inferential. The result of the study showed that distributive leadership ($m=3.77$, $SD=0.44$) was at high level. The organizational commitment level ($m=3.86$, $SD=0.39$) also at high level. The work stress ($m=2.43$, $SD=0.28$) shown at moderately level. Furthermore, the analysis of relationships between distributive leadership and organizational commitment was at high correlation ($r=0.83$, $p<0.05$) and significant at positive direction. Meanwhile, the relationship between work stress and commitment organization at moderate level ($r=0.54$, $p<0.05$) was significant and positive direction. The results of the multiple regression analysis showed that the distributive leadership and work stress influenced the organization commitment significantiy at strong level ($R=0.836$, $p<0.05$). The variance ($R^2=0.699$) showed that 69.9% changes in criterion variable was influence by the predecor variable. The research findings explain that the lectures involved in the training under ILKKM are committed to their careers. Hence, commitment organization needs to be improve by enhanced practicing distributed leadership approach. In addition, dealing positively with of work stress factors can rise up the level of organization commitment among lectures especially in ILKKM.

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

Mukasurat

| | |
|--------------------------|-------|
| TAJUK | i |
| PENGAKUAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| PENGHARGAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| SENARAI JADUAL | xv |
| SENARAI RAJAH | xvii |
| SENARAI SINGKATAN | xviii |
| SENARAI LAMPIRAN | xix |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1: PENDAHULUAN

| | | |
|---------|--|----|
| 1.1. | Pengenalan | 1 |
| 1.2. | Institut Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (ILKKM). | 3 |
| 1.3. | Latar Belakang Kajian | 6 |
| 1.4. | Pernyataan Masalah | 19 |
| 1.5. | Tujuan Kajian | 24 |
| 1.6. | Objektif Kajian | 25 |
| 1.7. | Soalan Kajian | 25 |
| 1.8. | Hipotesis Kajian | 26 |
| 1.9. | Kepentingan Kajian | 26 |
| 1.10. | Definisi Operasional | 29 |
| 1.10.1. | Komitmen Organisasi | 30 |
| 1.10.2. | Kepemimpinan Distributif | 31 |
| 1.10.3. | Tekanan Kerja | 32 |
| 1.11. | Batasan Kajian | 33 |
| 1.12. | Rumusan | 34 |

BAB 2: SOROTAN LITERATUR

| | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Pengenalan. | 35 |
| 2.2 | Pembangunan Awal Institute Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (ILKKM). | 36 |
| | 2.2.1 Institut Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (ILKKM). | 37 |
| 2.3 | Komitmen Organisasi di ILKKM. | 38 |
| 2.4 | Komitmen Organisasi Pendidik (<i>Teacher Commitment</i>). | 41 |
| 2.5 | Kajian Mengenai Komitmen Organisasi. | 41 |
| 2.6 | Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 56 |
| 2.7 | Pengenalan Terhadap Kepemimpinan Distributif | 56 |
| | 2.7.1. Kajian Awal Kepimpinan Distributif. | 59 |
| | 2.7.2. Kajian Terkini Kepimpinan Distributif. | 62 |
| 2.8 | Tekanan Kerja. | 66 |
| | 2.8.1. Faktor Tekanan Kerja Guru Berdasarkan Boyle <i>et. al.</i> , (1995). | 76 |
| | i. Beban Kerja | 77 |
| | ii. Disiplin murid | 77 |
| | iii. Faktor Penghargaan | 79 |
| | vi. Faktor Kekangan Masa Dan Sumber | 80 |
| | v. Faktor Hubungan Interpersonal | 81 |
| | 2.8.2. Kesan Tekanan Kerja Pengajar. | 81 |
| 2.9 | Teori-Teori Dalam Kajian | 84 |
| | 2.9.1 Teori Komitmen Organisasi Steers (1975). | 84 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 2.9.2 | Teori Komitmen Organisasi Meyer & Allen (1984). | 85 |
| 2.9.3 | Perkembangan Teori Kepemimpinan Distributif | 86 |
| 2.9.4 | Teori Kepemimpinan Jack R.Gibb's (1954). | 87 |
| 2.9.5 | Teori Kepemimpinan Distributif Menurut Gronn (2000). | 88 |
| 2.9.6 | Teori Kepemimpinan Distributif Spillane (2002). | 90 |
| 2.9.7 | Teori Tekanan Kerja <i>Transactional Stress Theory (TSI)</i> | 94 |
| 2.9.8 | Teori Behaviorisme Skinner, (1971) | 96 |
| 2.9.10 | Teori Tingkah Laku dan Biologikal Hans Selye (1956) | 97 |
| 2.9.11 | Teori Kepuasan Kerja Berdasarkan Hirarki Keperluan Maslow (1954) | 97 |
| 2.9.12 | Teori Tekanan Robbins (1986) | 100 |
| 2.9.13 | Teori Tekanan Hobb (1972) | 101 |
| 2.9.14 | Teori Tekanan Cooper & Marshall (1979) | 101 |
| 2.10 | Model- Model Dalam Kajian | 102 |
| 2.10.1 | Model Komitmen Steers (1975) | 102 |
| | i. Umur dan Jantina | 102 |
| | ii. Taraf Pendidikan | 103 |
| | iii. Struktur Organisasi | 103 |
| | iv. Peranan Tugas | 104 |
| | v. Kebajikan | 104 |
| 2.10.2 | Model Komitmen Organisasi Meyer & Allen (1984) | 105 |
| | i. Komitmen Afektif | 106 |
| | ii. Komitmen Penerusan | 107 |
| | iii. Komitmen Normatif | 109 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 2.10.3 | Model Kepemimpinan Distributif Spillane (2002) | 109 |
| | i. Sokongan. | 111 |
| | ii. Penyeliaan. | 111 |
| | iii. Kerjasama. | 112 |
| 2.10.4 | Model Tekanan Kerja Boyle <i>et al.</i> , (1995) | 113 |
| 2.11 | Kerangka Teoritikal Kajian. | 115 |
| 2.12 | Kerangka Konseptual Kajian. | 117 |
| 2.13 | Rumusan | 120 |

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

| | | |
|-----|--|-----|
| 3.1 | Pengenalan | 121 |
| 3.2 | Reka bentuk kajian | 122 |
| | 3.2.1 Pendekatan Kajian | 122 |
| | 3.2.2 Kaedah Kajian | 123 |
| | 3.2.3 Teknik Kajian | 124 |
| 3.3 | Lokasi Kajian | 125 |
| 3.4 | Populasi Kajian | 126 |
| 3.5 | Persampelan dan Sampel Kajian | 129 |
| 3.6 | Responden | 131 |
| 3.7 | Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen | 131 |
| | 3.7.1 Kesahan Muka Dan Kandungan | 132 |
| | 3.7.2 Kesahan Konstruk berdasarkan <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO). | 133 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.7.3 | Kesahan Dalaman dan Kebolehpercayaan Berdasarkan Nilai Alfa <i>Cronbach's</i> . | 135 |
| 3.8 | Kajian Rintis | 137 |
| 3.9 | Instrumen Kajian | 138 |
| 3.9.1. | Bahagian A | 140 |
| 3.9.2. | Bahagian B | 142 |
| 3.9.3. | Bahagian C | 146 |
| 3.9.4. | Bahagian D | 148 |
| 3.10 | Prosedur Pengumpulan Data | 150 |
| 3.11 | Analisis Data | 153 |
| 3.12 | Proses Penganalisan Data | 153 |
| 3.13. | Statistik Deskriptif | 154 |
| 3.14. | Statistik Inferensi | 154 |
| 3.12.1. | Analisis Korelasi Pearson | 155 |
| 3.12.2. | Analisis Regrasi | 157 |
| 3.15 | Pengujian Hipotesis Kajian | 160 |
| 3.16 | Rumusan | 161 |

BAB 4: ANALISIS DATA

| | | |
|------|--|-----|
| 4.1. | Pengenalan | 162 |
| 4.2. | Analisis Deskriptif | 162 |
| 4.3 | Analisis Kekerapan dan Peratusan Data Demografi Responden. | 163 |
| 4.4 | Analisi Tahap | 167 |

| | | |
|------|--|-----|
| 4.5 | Ujian Normaliti Data | 171 |
| 4.6 | Analisi Inferensi | 173 |
| 4.7 | Analisis Korelasi <i>Pearson</i> | 174 |
| 4.8 | Analisi Regrasi Berganda | 175 |
| | 4.7.1 Pengaruh kepemimpinan Distributif, Tekanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. | 178 |
| 4.9 | Hasil Dapatan Hipotesis | 182 |
| 4.10 | Rumusasn | 183 |

BAB 5: PERBINCANGAN IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN

| | | |
|------|---|-----|
| 5.1. | Pengenalan | 184 |
| 5.2. | Ringkasan Kajian. | 185 |
| 5.3 | Perbincangan | 187 |
| 5.4 | Data Perihalalan (Deskriptif) | 187 |
| 5.5 | Perbincangan Dapatan Kajian Berdasarkan Analisis Deskriptif. | 189 |
| | 5.5.1 Tahap Komitmen Organisasi | 189 |
| | 5.5.2 Tahap Kepimpinan Distributif | 200 |
| | 5.5.3 Tahap Tekanan Kerja | 208 |
| 5.6 | Perbincangan Dapatan Kajian Berdasarkan Analisis Inferensi. | 224 |
| 5.7 | Perbincangan Dapatan Berkaitan Hubungan | 224 |
| | 5.7.1 Hubungan Di antara kepemimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi. | 226 |

| | |
|---|-----|
| 5.7.2 Hubungan di antara Tekanan kerja dengan Komitmen Organisasi. | 235 |
| 5.8 Perbincangan Dapatan berkaitan Pengaruh | 247 |
| 5.8.1 Pengaruh Kepimpinan Distributif terhadap Komitmen Organisasi. | 249 |
| 5.8.2 Pengaruh Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi. | 257 |
| 5.9 Cadangan | 266 |
| 5.10 Sumbangan terhadap Kajian Akan Datang | 267 |
| 5.11 Implikasi Kajian | 269 |
| 5.11.1 Implikasi terhadap ILKKM | 269 |
| 5.11.2 Implikasi terhadap Teori dan Model | 273 |
| 5.11.3 Implikasi terhadap Penyelidikan | 275 |
| 5.11.4 Implikasi terhadap Pengamalan | 276 |
| 5.12 Penutup. | 278 |
| RUJUKAN | 279 |
| LAMPIRAN | 333 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

| | | |
|--------------|--|-----|
| Jadual 3.1: | Bilangan kakitangan di 5 ILKKM Zon Sabah dan Sarawak. | 125 |
| Jadual 3.2: | Kerangka Persampelan Pengajar di Lima ILKKM Zon Sabah dan Sarawak. | 126 |
| Jadual 3.3: | Perbandingan Anggaran Sampel Cohen (1992), dengan Krejcie Dan Morgan (1970). | 127 |
| Jadual 3.4: | KMO dan Bartlett's. | 135 |
| Jadual 3.5: | Statistik Validiti | 136 |
| Jadual 3.6: | Taburan Item Mengikut Dimensi Kepemimpinan Distributif. | 143 |
| Jadual 3.7: | Jawapan Mengikut Skala Likert. | 144 |
| Jadual 3.8: | Nilai Skor Min. | 145 |
| Jadual 3.9: | Taburan Item Mengikut Dimensi Komitmen Organisasi. | 147 |
| Jadual 3.10: | Taburan Item Mengikut Dimensi Tekanan Kerja. | 148 |
| Jadual 3.11: | Item Negatif(-). | 150 |
| Jadual 3.12: | Takrifan Kekuatan Korelasi. | 156 |
| Jadual 3.13: | Takrifan Kekuatan Regresi. | 159 |
| Jadual 3.14: | Statistik Pengujian Hipotesis. | 160 |
| Jadual 4.1: | Bilangan Responden Berdasarkan Umur. | 163 |
| Jadual 4.2: | Bilangan Responden Berdasarkan Tahun Perkhidmatan. | 164 |
| Jadual 4.3: | Bilangan Responden Berdasarkan Pengalaman. | 165 |
| Jadual 4.4: | Taburan Responden Berdasarkan Lokasi. | 166 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| Jadual 4.5: | Analisis Tahap Komitmen Organisasi. | 167 |
| Jadual 4.6: | Dimensi Tahap Komitmen organisasi. | 168 |
| Jadual 4.7: | Tahap Kepemimpinan Distributif. | 169 |
| Jadual 4.8: | Analisis Dimensi Tahap Kepemimpinan Distributif. | 169 |
| Jadual 4.9: | Tahap Tekanan Kerja. | 170 |
| Jadual 4.10: | Dimensi Tahap Tekanan Kerja. | 170 |
| Jadual 4.11: | Taburan Data Secara Statistik . | 171 |
| Jadual 4.12: | Korelasi di antara Kepemimpinan Distributif, Tekanan Kerja dengan Komitmen organisasi. | 174 |
| Jadual 4.13: | Ringkasan Model Koefisi antara Variabel. | 178 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

| | |
|--|-----|
| Rajah 2.1 : Tetingkat Asas Keperluan Manusia Maslow (1954) | 99 |
| Rajah 2.2 : Model Penelitian Steers (1975). | 105 |
| Rajah 2.3 : Typology of Organizational Commitment | 103 |
| Rajah 2.4 : Model Kepemimpinan Distributif Spillane (2002). | 110 |
| Rajah 2.5 : Model Tekanan Guru Boyle <i>et al.</i> , (1995). | 114 |
| Rajah 2.6 : Kerangka Teoritikal Kajian | 115 |
| Rajah 2.7: Kerangka Konseptual Kajian | 119 |
| Rajah 3.1: Kerangka Sampel Pengajar di ILKKM Zon Sabah dan Sarawak | 128 |
| Rajah 3.2: Carta Alir Pengumpulan Data. | 152 |
| Rajah 3.3 : Formula Pengiraan Bagi Pekali Regrasi. | 157 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

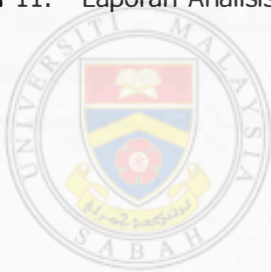
| | |
|-------|--|
| ILKKM | Institusi Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia. |
| KKM | Kementerian Kesihatan Malaysia. |
| BPL | Bahagian Pengurusan Latihan. |
| ANOVA | <i>Analysis of Variance Test.</i> |
| SP | Sisian Piawian. |
| KMO | <i>Kaiser-Meyer-Olkin.</i> |
| SD | <i>Standard Deviation.</i> |
| SPSS | <i>Statistical Package For the Social Science.</i> |
| m | <i>min</i> Purata. |
| p | Aras Signifikan. |
| F | Perbezaan. |
| r | Kolerasi. |
| R | Regrasi. |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

| | | |
|--------------|---|-----|
| LAMPIRAN 1 : | Borang Soal Selidik | 222 |
| LAMPIRAN 2 : | Statistik Jumlah dan kategori Aduan terhadap Perkhidmatan Awam Malaysia 2005-2008. | 347 |
| LAMPIRAN 3 : | Jadual Pemilihan Sampel Cohen <i>et.al.</i> , (2001). | 348 |
| LAMPIRAN 4 : | Jadual Pemilihan Sampel Krejice Dan Morgan (1970). | 349 |
| LAMPIRAN 5 : | Senarai Nama Penyemak Instrumen Kajian. | 350 |
| LAMPIRAN 6 : | KMO dan <i>Bartlett's Test</i> . | 351 |
| LAMPIRAN 7 : | Alfa <i>Cronbach's</i> . | 354 |
| LAMPIRAN 8 : | Taburan Data (Deskriptive Statistics). | 357 |
| LAMPIRAN 9 : | Stem-and-leaf Plot/Q-Q Plot/ Histogram dan Scatterplot | 359 |
| LAMPIRAN 11: | Laporan Analisis SPSS | 363 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Malaysia pada dekad kini merupakan sebuah negara yang sedang membangun mengatasi negara-negara yang sebaya dengannya dari segi anjakan kemajuan ekonomi, sosial dan politik. Jika dibandingkan dengan negara rakan Asia yang lain, negara ini berada jauh lebih maju. Sebagai negara yang menuju ke arah negara maju, Malaysia telah membangunkan pelbagai elemen-elemen yang menyokong terhadap pengukuhan, kemajuan mahupun kestabilan pemerintahan (Norjana *etal.*, 2010 & Muhyiddin, 2012). Satu dari aspek utama ini adalah penjagaan kesihatan secara holistik. Perkembangan sistem kesihatan dan kaedah perawatan moden yang terus berkembang telah mengubah status kesihatan penduduk dengan lebih baik selain meningkatkan jangka hayat individu ke tahap yang lebih optima (Helmy, 2012).

Pada abad ke-21 ini, di mana dunia semakin moden dan berteknologi, negara terpaksa berhadapan dengan cabaran berprospekkan kesihatan. Beberapa cabaran yang lebih besar akan dihadapi dalam membangunkan sektor ini. Bukan setakat pertumbuhan yang pesat dalam sektor perawatan dan kesihatan malahan aspek kosmetik yang dilihat semakin mendapat tempat dihati masyarakat, selain mengembalikan kecacatan atau kecederaan lampau ke status kesihatan lebih berkualiti turut dipertimbangkan.

Elemen-elemen ini telah meningkatkan permintaan terhadap perkhidmatan dan sumber tenaga kerja (Norjana *et al.*, 2010). Bagi memenuhi kehendak terhadap kuantiti sumber tenaga mahir, maka pembangunan dalam bidang latihan perlu turut berkembang selari dengan permintaan yang semakin bertambah. Bagi tujuan tersebut, kerajaan perlu melambakkan sumber tenaga mahir bagi memenuhi kehendak pasaran terutama dalam bidang perawatan dan penjagaan kesihatan khususnya (Muhyiddin, 2012).

Memandangkan penjagaan kesihatan yang optimum merupakan agenda utama kerajaan menjelang 2025, seperti yang terdapat dalam Plan Strategik Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) 2011-2015 (Hassan, 2011). Status kesihatan berkualiti yang dikecapi negara pada masa kini perlu dikekalkan dan dipertingkatkan. Bagi memastikan kelangsungan proses ini, tahap pengetahuan dan kemahiran terutamanya dalam bidang kesihatan perlulah dimantapkan (Harris & Spillane, 2008). Berdasarkan keutamaan ini, penekanan terhadap komitmen organisasi menjadi keutamaan di setiap institut latihan KKM. Komitmen organisasi dilihat mempunyai pengaruh terhadap kecemerlangan organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi juga menerima kesan positif daripada ciri-ciri serta amalan kepemimpinan yang diamalkan oleh pemimpin, selain mendapat impak positif dari tekanan kerja yang ditangani dengan bijak oleh individu mahupun pemimpin. Justeru, dapatlah diperhatikan bahawa setiap kejayaan, kemakmuran dan kesihatan yang dinikmati rakyat, di samping pembangunan rancak terhadap infrastruktur, merupakan jendela kepada kejayaan dan kecemerlangan hasil dari komitmen organisasi yang tinggi dari subordinat hinggalah ke pemerintahan pemimpin yang cekap. (Harris & Spillane, 2008).

1.2 Institut Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (ILKKM).

Ditubuhkan seawal tahun 1950-an, sebelum kemerdekaan serta berperanan sekadar melahirkan pembantu hospital sahaja dan kini ILKKM terus berkembang seiring dengan perubahan dan keperluan semasa. Bermula sejak 10 tahun negara mencapai kemerdekaan, sistem penjagaan kesihatan negara juga begitu cepat berkembang dan mara hadapan sebaris dengan pembangunan infrastruktur-infrastruktur lain yang pada ketika itu sedang giat dirangka dan dibangunkan (Sharifah & Kamarul, 2011). Namun, sebaliknya senario sedemikian berubah dengan pantas, setelah negara menghampiri abad ke-20 dan memasuki era perubahan secara globalisasi yang menjurus terhadap perubahan dan kepesatan pembangunan, kehendak terhadap keperluan kesihatan turut mendapat permintaan yang tinggi lebih-lebih lagi dalam kalangan golongan sederhana dan golongan berpendapatan tinggi.

Justeru, perlumbaan terhadap perubahan demi perubahan begitu pantas bagi memenuhi kehendak masyarakat. Jika diperhatikan perubahan-perubahan drastik seumpama ini bukan sahaja memerlukan rombakan di peringkat pelaksanaan, malah penstrukturan semula di peringkat pusat latihan yang terletak di bawah kelolaan Bahagian Pengurusan Latihan (BPL) adalah wajar untuk dikaji semula. Bagi meneruskan agenda pembangunan negara, Institut Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (ILKKM) merupakan pusat latihan yang dipertanggungjawabkan bagi melaksanakan program separa perubatan ini. Justeru, bagi merealisasikan misi kementerian, sudah tentu ianya memerlukan tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi, selain pemimpin-pemimpin yang mampu berhadapan dengan cabaran agar dapat memastikan setiap produk yang dihasilkan adalah berkualiti, berdaya saing dan memenuhi kehendak pasaran (Harris & Spillane, 2008). Bagi memenuhi hasrat tersebut, penekanan terhadap corak kepemimpinan pengarah adalah perlu supaya ianya selari dan menepati kehendak kepemimpinan masa kini (Harris, 2012).

Sejak mula ditubuhkan hingga ke hari ini, seramai 60 ribu graduan telah menamatkan latihan dan kini sedang bertugas di Hospital besar, Hospital Daerah, Klinik Kesihatan, Klinik 1 Malaysia, Klinik Desa, Klinik Felda, Jabatan Pertahanan, Jabatan Penjara dan Pusat Pemulihan Anti Dadah Kebangsaan (Siva, 2016). Skop kerja mereka pula tidak tersekat sekadar penjagaan kesihatan malahan mereka juga di tempatkan disemua pusat sokongan seperti farmasi, Makmal Teknologi Perubatan, Unit Diagnostik dan Patologi, Forensik dan beberapa lokasi yang kritikal bergantung kepada keperluan semasa.

Menyadari hakikat bahawa faktor kesihatan merupakan asas utama yang perlu diperkukuhkan selain, ianya mencerminkan status kemajuan sesebuah negara. Bahagian pengurusan latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (BPL) terus berkembang serta mencetuskan tenaga kerja yang *effesyen*, proaktif dan dinamik sesuai dengan kehendak dan keperluan negara masa kini (Norjana *et al.*, 2010 dan Muhyiddin, 2012). Permintaan terhadap tenaga kerja mahir merupakan cabaran utama bahagian pengurusan latihan di mana pembentukan status kualiti sumber manusia ini diterjemahkan terus oleh institut-institut latihan terdiri dari enam ILKMM yang berperanan utama bagi melahirkan graduan-graduan di peringkat Sijil, Diploma dan Diploma Lanjutan. Dewasa ini, walaupun negara berhadapan dengan kemelesetan ekonomi global pada tahun 2016, Bahagian Pengurusan Latihan berjaya mengekalkan momentum untuk menampung dan mengekalkan sumber tenaga kerja mahir bagi memenuhi kehendak di permis-permis kesihatan kerajaan terutamanya Hospital dan Klinik Kesihatan.

Bagi memenuhi hasrat tersebut, sudah pasti negara memerlukan komitmen organisasi yang tinggi dan jitu selain, penekanan terhadap pendidikan dalam bidang kesihatan yang merupakan kunci utama terhadap 'pengeluaran' atau 'keberhasilan,' kehidupan berkualiti perlu dimantapkan selari dengan arus pembangunan negara (Siva, 2016). Kepemimpinan pula dilihat sebagai satu cabang utama dalam mendokong kelangsungan aliran pengurusan dan pentadbiran yang berpaksikan pengetahuan dalam bidang kesihatan (Harris, 2012). Pelaburan pendidikan dalam bidang kesihatan bermula dari peringkat rendah hingga ke peringkat tertinggi mampu memperbaiki dan meningkatkan kualiti hidup setiap individu, yang akhirnya dapat menyumbang sebagai tenaga kerja berkualiti terhadap pembangunan negara.

Pandangan ini dikongsikan David (2007) dan Sarvinder & Ahmad (2008), menyebut tentang penyediaan individu sebagai tenaga kerja berpendidikan merupakan agenda utama kerajaan. Ini kerana, faktor kesihatan yang tidak berkualiti boleh menjelaskan keupayaan seseorang individu dalam mengurus diri, organisasi, malah gagal mentadbir negara dengan lebih efisien.

Justeru, secara khusus dapatlah dikatakan bahawa komitmen organisasi yang tinggi, amalan kepemimpinan distributif yang berkesan serta tekanan kerja yang positif sebagai pemangkin terhadap keupayaan mentaliti dan fisiologi, terutama dalam menjadikan matlamat kesihatan sebagai satu realiti, selain menjadi penentu terhadap kejayaan bukan sahaja kepada sebuah entiti, masyarakat, malah kepada sesebuah negara (Yukl, 2010).

1.3 Latar Belakang Kajian

Pembangunan pesat dalam industri kesihatan terutama dalam bidang penjagaan kesihatan dan perawatan moden dilihat semakin kompleks. Di samping itu, ianya juga mengalami perubahan rancak secara berterusan dari masa ke masa. Ini terbukti setelah Malaysia meletakkan sasaran eko-perlancongan dan *Health Tourism* sebagai strategi dalam meningkatkan pendapatan negara, (Abdul Razak *et al.*, 2004 & Hassan, 2011), selari dengan pembangunan sistem baru dalam dunia penyelidikan, termasuklah bidang perubatan. Perubahan ini memberikan kesan terhadap kepemimpinan distributif dan situasi tekanan kerja lebih positif harus ada dalam organisasi, agar desakan atas keperluan negara, produktiviti dan kualiti sumber tenaga mahir mampu ditingkatkan dan diperkemaskan dari masa ke masa (Yu Fei *et al.*, 2012).

Institut Latihan Kementerian Kesihatan Malaysia (ILKKM), merupakan sebuah Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) yang menawarkan Sijil, Diploma dan Diploma Lanjutan kepada warganegara Malaysia dan dibiayai sepenuhnya oleh Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM). ILKKM bukanlah sebuah organisasi yang kecil dan dengan itu, bagi memastikan kelangsungan operasinya, jawatan pengarah dengan gred U54 ditempatkan sebagai ketua pentadbiran. Justeru, bagi memastikan kelancaran pengurusan, penekanan terhadap elemen-elemen teras seperti komitmen organisasi, amalan kepemimpinan Distributif dan tekanan kerja adalah perlu untuk diperincikan agar dasar perlaksanaannya memberi kesan positif terhadap kualiti pelatih yang mendapat latihan di ILKKM.