

**REKA BENTUK PEKERJAAN, KEPIMPINAN, TINDAK BALAS
PSIKOLOGI, KEADILAN ORGANISASI DAN NIAT
MELETAKKAN JAWATAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN
AKADEMIK POLITEKNIK DI MALAYSIA**

SYARIFAH HANUM BINTI ALI

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI SYARAT
MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PERNIAGAAN, EKONOMI DAN PERAKAUNAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2018**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: REKA BENTUK PEKERJAAN, KEPIMPINAN, TINDAK BALAS PSIKOLOGI, Keadilan Organisasi dan Niat Meletakkan Jawatan dalam Kalangan Kakitangan Akademik Politeknik di Malaysia

IJAZAH: IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN)

Saya **SYARIFAH HANUM BINTI ALI**, Sesi **2014 - 2018**, mengaku membenarkan tesis Ijazah Doktor Falsafah 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 kepentingan 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
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SYARIFAH HANUM BINTI ALI
DB1321011T

Disahkan Oleh,

NURULAIN BINTI ISMAIL
PUSTAKAWAN KANAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
(Tandatangan Pustakawan)

(Prof. Dr. Hajah Arsiah Binti Hj Bahron)
Penyelia Utama

Tarikh : 17 Mei 2018

(Prof. Madya Dr. Stephen Laison Sondoh Jr)
Penyelia Bersama

PENGESAHAN

NAMA : SYARIFAH HANUM BINTI ALI

NO MATRIK : DB1321011T

TAJUK : REKA BENTUK PEKERJAAN, KEPIMPINAN, TINDAK BALAS
PSIKOLOGI, Keadilan Organisasi dan Niat Meletakkan
Jawatan dalam kalangan kakitangan Akademik
Politeknik di Malaysia

IJAZAH : IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN)

TARIKH VIVA : 9 APRIL 2018

DISAHKAN OLEH

1. PENYELIA UTAMA

Prof. Dr. Hajah Arsiah Binti Hj Bahron



Tandatangan

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

2. PENYELIA BERSAMA

Prof. Madya Dr. Stephen Laison Sondoh Jr

PENGHARGAAN

Segala puji bagi Allah S.W.T dengan limpah kurniaNya dapat saya menyiapkan tesis ini dengan sempurna. Saya ingin merakamkan setinggi penghargaan yang tulus ikhlas kepada Prof. Dr. Hajah Arsiah Binti Hj Bahron dan Prof. Madya Dr. Stephen L. Sondoh Jr @ Jude, penyelia tesis ini yang telah membantu dan memberi bimbingan yang amat bernilai sepanjang perjalanan tesis ini disiapkan. Terima kasih juga ditujukan kepada semua kakitangan di FPEP dan PASCA yang telah memberikan perhatian dan dorongan dalam penyelesaian tesis ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak perpustakaan Universiti Malaysia Sabah atas bantuannya. Tidak lupa untuk keluarga tercinta yang telah banyak memberikan semangat sepanjang pengajian saya. Akhir kata, saya berdoa kepada Allah S.W.T semoga tesis ini dapat memberi faedah kepada kita semua.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Syarifah Hanum Binti Ali

9 April 2018

ABSTRAK

Penyelidikan ini telah mengamati respons daripada kakitangan akademik politeknik di Malaysia. Penyelidik melakukan kajian ini untuk melihat pengaruh reka bentuk pekerjaan dan peranan pemimpin terhadap niat meletakkan jawatan. Penyelidik telah mengajukan beberapa objektif kajian. Pertama, mengenal pasti perhubungan yang signifikan dalam reka bentuk pekerjaan yang mempengaruhi tindak balas psikologi. Kedua, mengenal pasti perhubungan yang signifikan dalam kepimpinan memperkasa gelagat yang mempengaruhi tindak balas psikologi. Ketiga, mengenal pasti perhubungan yang signifikan terhadap tindak balas psikologi dalam mempengaruhi niat meletakkan jawatan. Keempat, mengenal pasti kesan faktor pengantaraan reka bentuk pekerjaan terhadap niat meletakkan jawatan adalah tindak balas psikologi. Kelima, mengenal pasti kesan faktor pengantaraan kepimpinan memperkasa gelagat terhadap niat meletakkan jawatan adalah tindak balas psikologi. Keenam, mengenal pasti keadilan organisasi merupakan faktor penyederhanaan antara reka bentuk pekerjaan dengan tindak balas psikologi. Akhir sekali, mengenal pasti keadilan organisasi merupakan faktor penyederhanaan antara kepimpinan memperkasa gelagat dengan tindak balas psikologi. SPSS21 dan SmartPLS3 digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh daripada 376 responden yang menjawab borang soal selidik yang diedarkan. Penyelidik telah membentuk kaedah kajian iaitu pemboleh ubah tidak bersandar adalah reka bentuk pekerjaan dan kepimpinan memperkasa gelagat, tindak balas psikologi sebagai faktor pengantaraan dan niat meletakkan jawatan pekerja pemboleh ubah bersandar dan keadilan organisasi sebagai faktor penyederhanaan antara reka bentuk pekerjaan, kepimpinan memperkasa gelagat dan niat meletakkan jawatan. Hasil dapatan kajian telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara pusingan kerja dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja, pengayaan kerja dengan motivasi dan prestasi kerja. Manakala kepimpinan memperkasa gelagat mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Secara keseluruhannya, tindakan balas psikologi mempunyai hubungan signifikan dengan niat meletakkan jawatan. Bagi kesan pengantaraan, kepuasan kerja merupakan faktor pengantaraan bagi pusingan kerja dan niat meletakkan jawatan, prestasi kerja merupakan faktor pengantaraan antara pengayaan kerja dan niat meletakkan jawatan dan prestasi kerja merupakan faktor pengantaraan antara kepimpinan memperkasa gelagat dan niat meletakkan jawatan. Manakala bagi kesan penyederhanaan keadilan organisasi merupakan faktor penyederhanaan antara pengayaan kerja dan prestasi kerja, manakala kepimpinan memperkasa gelagat dan prestasi kerja. Hasil kajian ini dapat memberi implikasi praktikal kepada pentadbiran politeknik di Malaysia sebagai panduan untuk melakukan penambahbaikan bagi mencapai tujuan yang diinginkan.

ABSTRACT

JOB DESIGN, LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL REACTIONS, ORGANIZATION JUSTICE AND INTENTIONS TO QUIT FACTORS AMONG POLYTECHNIC ACADEMIC STAFF IN MALAYSIA.

This research has studied the response among polytechnic academic staffs in Malaysia. This research is to solve the problem which may not be taken seriously by the management of human resources about intention to quit among polytechnic academic staff in Malaysia. Researcher conducted a study to view the effect of job design and the role of leader on the intention to quit. Researcher have proposed a numbers of research question. Firstly, to identify significant relationships job design in influencing the psychological reactions. Second to identify significant relationships leadership empowering leadership in influencing the psychological reactions. Third, to identify a significant relationship psychological reactions in influencing intentions to quit. Fourth is to identify the impact factor of mediation effect to job design and intention to quit is the psychological reactions. Fifth to identify the effect of mediation factors between leadership empowering behaviour and intentions quit is the psychological reactions. Sixth to identify that organization justice is a moderator factor between job design and psychological reactions. Finally, to determine whether organization justice is a moderator factor to leadership empowering behaviour and psychological reactions. SPSS21 and SmartPLS3 have been used in this study to analyse the data obtained from 376 respondents who had answered the questionnaire. The findings showed a significant relationship between job rotation with job satisfaction and job performance, job enrichment with job motivation and job performance. Overall psychology reaction has a significant relationship with the intention to quit. Job satisfaction is the mediation effect for job rotation and intentions to quit, job performance is a mediation factor between job enrichment and intention to quit, and job performance is a factor of mediation between leadership empowering behavior and intentions to quit. Organization justice is the moderator factor between job enrichment and performance; leadership empowering behavior and job performance. The results of this study can give practical implication to the administration of polytechnics in Malaysia as a guide for making improvements towards achieving the desired objectives.

SENARAI KANDUNGAN

| | Muka Surat |
|--------------------------|------------|
| TAJUK | i |
| PENGAKUAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| ABSTRAK | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| SENARAI KANDUNGAN | vii |
| SENARAI JADUAL | xvi |
| SENARAI RAJAH | xviii |
| SENARAI LAMPIRAN | xix |

BAB 1 : PENDAHULUAN

| | | |
|---------|--|----|
| 1.0 | Pendahuluan | 1 |
| 1.1 | Latarbelakang Kajian | 1 |
| 1.2 | Pernyataan Masalah | 4 |
| 1.2.1 | Kelompangan Dalam Sorotan Kajian Lepas | 10 |
| 1.3 | Persoalan Kajian | 11 |
| 1.4 | Objektif Kajian | 12 |
| 1.5 | Skop Kajian | 13 |
| 1.6 | Kepentingan Kajian | 13 |
| 1.7 | Definisi Pemboleh Ubah Utama | 17 |
| 1.7.1 | Reka Bentuk Pekerjaan | 17 |
| 1.7.1.1 | Pusingan Kerja | 17 |
| 1.7.1.2 | Perluasan Kerja | 17 |
| 1.7.1.3 | Pengayaan Kerja | 17 |
| 1.7.2 | Kepimpinan Memperkasa Gelagat | 18 |
| 1.7.3 | Keadilan Organisasi | 18 |
| 1.7.4 | Tindak Balas Psikologi | 18 |
| 1.7.4.1 | Motivasi Kerja | 18 |

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| 1.7.4.2 | Kepuasan Kerja | 18 |
| 1.7.4.3 | Prestasi Kerja | 18 |
| 1.7.4.5 | Niat Meletakkan Jawatan | 19 |
| 1.8 | Susunan Tesis | 19 |
| 1.9 | Kesimpulan | 20 |
| BAB 2 : SOROTAN KAJIAN LEPAS | | |
| 2.0 | Pendahuluan | 21 |
| 2.1 | Reka Bentuk Pekerjaan (<i>Job Design</i>) | 21 |
| 2.1.1 | Pusingan Kerja (<i>Job Rotation</i>) | 22 |
| 2.1.2 | Perluasan Kerja (<i>Job Enlargement</i>) | 28 |
| 2.1.3 | Pengayaan Kerja (<i>Job Enrichment</i>) | 33 |
| 2.1.4 | Model Ciri-ciri Pekerjaan (<i>Job Characteristics Model</i>) | 39 |
| 2.2 | Kepimpinan | 42 |
| 2.2.1 | Teori Kepimpinan Memperkasa Gelagat | 45 |
| 2.2.2 | Sorotan Kajian Lepas Bagi Faktor Kepimpinan Memperkasa Gelagat | 46 |
| 2.3 | Niat Meletakkan Jawatan | 52 |
| 2.3.1 | Sorotan Kajian Lepas Bagi Faktor Niat Meletakkan Jawatan | 54 |
| 2.4 | Antecedent Tindak Balas Psikologi Iaitu Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja , dan Prestasi Kerja | 59 |
| 2.4.1 | Motivasi Kerja | 60 |
| 2.4.1.1 | Teori Motivasi Kerja | 63 |
| 2.4.1.2 | Sorotan Kajian Lepas Implikasi Motivasi Kerja Terhadap Kajian | 65 |
| 2.4.2 | Kepuasan Kerja | 69 |
| 2.4.2.1 | Teori Dan Model Kepuasan Kerja | 70 |
| 2.4.2.2 | Sorotan Kajian Lepas Implikasi Kepuasan Kerja Terhadap Kajian | 73 |

| | Muka Surat |
|---|-------------------|
| 2.4.3 Prestasi Kerja | 78 |
| 2.4.3.1 Teori Prestasi Kerja | 79 |
| 2.4.3.2 Sorotan Kajian Lepas Implikasi Prestasi Kerja Terhadap Kajian | 80 |
| 2.5 Antecedent Keadilan Organisasi | 83 |
| 2.5.1 Teori Keadilan Organisasi | 83 |
| 2.5.2 Sorotan Kajian Lepas Bagi Faktor Keadilan Organisasi | 85 |
| 2.6 Kerangka Konseptual Kajian | 92 |
| 2.6.1 Perhubungan Reka Bentuk Pekerjaan Dengan Tindak Balas Psikologi | 98 |
| 2.6.2 Perhubungan Kepimpinan Memperkasa Gelagat Dengan Tindak Balas Psikologi | 100 |
| 2.6.3 Perhubungan Tindak Balas Psikologi Dengan Niat Meletakkan Jawatan | 101 |
| 2.6.4 Kesan Tindak Balas Psikologi Sebagai Faktor Pengantaraan di antara Reka Bentuk Pekerjaan Dengan Niat Meletakkan Jawatan | 103 |
| 2.6.5 Kesan Tindak Balas Psikologi Sebagai Faktor Pengantaraan di antara Kepimpinan Memperkasa Gelagat Dengan Niat Meletakkan Jawatan | 104 |
| 2.6.6 Kesan Keadilan Organisasi Sebagai Faktor Penyederhanaan di antara Reka Bentuk Pekerjaan Dengan Tindak Balas Psikologi | 107 |
| 2.6.7 Kesan Keadilan Organisasi Sebagai Faktor Penyederhanaan di antara Kepimpinan Memperkasa Gelagat Dengan Tindak Balas Psikologi | 109 |
| 2.7 Kesimpulan | 111 |

BAB 3: KERANGKA TEORITIKAL DAN METODOLOGI KAJIAN

| | | |
|--------|--|-----|
| 3.0 | Pendahuluan | 112 |
| 3.1 | Paradigma Penyelidikan | 112 |
| 3.2 | Kerangka Teoritikal | 115 |
| 3.3 | Hipotesis | 122 |
| 3.3.1 | Reka Bentuk Pekerjaan dan Motivasi Kerja | 122 |
| 3.3.2 | Reka Bentuk Pekerjaan dan Kepuasan Kerja | 123 |
| 3.3.3 | Reka Bentuk Pekerjaan dan Prestasi Kerja | 124 |
| 3.3.4 | Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Motivasi Kerja | 125 |
| 3.3.5 | Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Kepuasan Kerja | 126 |
| 3.3.6 | Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Prestasi Kerja | 127 |
| 3.3.7 | Motivasi Kerja dan Niat Meletakkan Jawatan | 127 |
| 3.3.8 | Kepuasan Kerja dan Niat Meletakkan Jawatan | 128 |
| 3.3.9 | Prestasi Kerja dan Niat Meletakkan | 128 |
| 3.3.10 | Kesan Faktor Pengantaraan Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan Dan Niat Meletakkan Jawatan | 129 |
| 3.3.11 | Kesan Faktor Pengantaraan Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Niat Meletakkan Jawatan | 130 |
| 3.3.12 | Kesan Faktor Penyerhanaan Keadilan Organisasi Di Antara Reka Bentuk Pekerjaan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | 131 |
| 3.3.13 | Kesan Faktor Penyerhanaan Keadilan Organisasi Di Antara Kepimpinan Memperkasa Gelagat, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | 133 |
| 3.4 | Proses Penyelidikan | 135 |
| 3.5 | Populasi | 136 |
| 3.6 | Sampel | 138 |
| 3.7 | Pengumpulan Data | 139 |
| 3.8 | Instrumen Kajian | 139 |

Muka Surat

| | |
|--|-----|
| 3.8.1 Demografi | 140 |
| 3.8.2 Reka Bentuk Pekerjaan | 140 |
| 3.8.3 Kepimpinan | 141 |
| 3.8.4 Keadilan Organisasi | 142 |
| 3.8.5 Prestasi Kerja | 144 |
| 3.8.6 Motivasi Kerja | 145 |
| 3.9.7 Kepuasan Kerja | 146 |
| 3.9.8 Niat Meletakkan Jawatan | 147 |
| 3.9 Proses Alih Bahasa | 148 |
| 3.10 Kajian Rintis (<i>Pilot Study</i>) | 149 |
| 3.10.1 Kebolehpercayaan Kajian Rintis | 150 |
| 3.11 Analisis Data | 152 |
| 3.11.1 Model Analisis Pengukuran | 152 |
| 3.11.1.1 Kesahan | 153 |
| 3.11.1.2 Kebolehpercayaan | 154 |
| 3.11.1.3 Nilai Imputasi Hilang | 155 |
| 3.11.1.4 <i>Common Method Variance</i> | 156 |
| 3.12 Penilaian Model Structural | 156 |
| 3.12.1 <i>Predictive Power</i> | 156 |
| 3.12.2 <i>Effect Saiz</i> | 157 |
| 3.12.3 <i>Bootstrapping</i> | 157 |
| 3.12.4 <i>Predictive Relevance</i> | 158 |
| 3.13 Model Pengukuran Reflektif dan Formatif | 159 |
| 3.14 Analisis Untuk Menguji Hipotesis | 159 |
| 3.15 Analisis Menguji Kesan Pemboleh Ubah Pengantaraan | 160 |
| 3.16 Analisis Menguji Kesan Pemboleh Ubah Penyederhanaan | 161 |
| 3.17 Statistik Deskriptif | 162 |
| 3.18 Kesimpulan | 162 |

BAB 4: ANALISIS DATA DAN DAPATAN

| | | |
|------|---|-----|
| 4.0 | Pendahuluan | 163 |
| 4.1 | Analisis Responden Kajian | 163 |
| 4.2 | Pengukuran Kadar Responden | 163 |
| 4.3 | Pengekodan Data | 164 |
| 4.4 | Profil Responden | 166 |
| 4.5 | Analisis Awal | 167 |
| | 4.5.1 Pemeriksaan Data | 167 |
| | 4.5.2 Data Hilang | 168 |
| | 4.5.3 Pengecaman Titik Terpencil dan Pemulihan | 169 |
| | 4.5.4 Analisis Statistik Fundamental | 169 |
| | 4.5.4.1 Kelinearan | 169 |
| | 4.5.4.2 Pengujian Normaliti | 171 |
| | 4.5.4.3 Pengujian <i>Homoecedasticity</i> | 172 |
| 4.6 | Kepadatan Model Pengukuran | 173 |
| | 4.6.1 Kesahan Konstruk dan Kebolehpercayaan | 173 |
| | 4.6.1.1 Kesahan Konvergen | 173 |
| | 4.6.1.2 Kesahan Diskriminan | 174 |
| | 4.6.1.3 Analisis Kebolehpercayaan | 180 |
| 4.7 | Statistik Deskriptif Konstruk-Konstruk Pendam | 186 |
| 4.8 | Reka Bentuk Pekerjaan, Kepimpinan Memperkasa Gelagat, Keadilan Organisasi, Reka Bentuk Pekerjaan, Kepimpinan, Tindak Balas Psikologi, Keadilan Organisasi Dan Niat Meletakkan Jawatan Sebagai Konstruk Kedua. | 187 |
| 4.9 | Penilaian Model Struktur | 192 |
| | 4.9.1 Kesan Langsung | 192 |
| | 4.9.2 Menguji Kesan Pengantaraan | 196 |
| | 4.9.3 Menguji Kesan Penyederhaan | 200 |
| 4.10 | <i>Common Method Variance</i> | 206 |
| 4.11 | <i>Predictive Relevance</i> | 206 |
| 4.12 | <i>Predictive Power</i> | 207 |
| 4.13 | Kesimpulan | 208 |

BAB 5: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

| | | |
|---------|--|-----|
| 5.0 | Pendahuluan | 212 |
| 5.1 | Ringkasan Dan Dapatan Kajian | 212 |
| 5.2 | Perbincangan Keputusan Hubungan Langsung | 215 |
| 5.2.1 | Hubungan Reka Bentuk Pekerjaan dan Motivasi Kerja | 215 |
| 5.2.2 | Hubungan Reka Bentuk Pekerjaan dan Kepuasan Kerja | 217 |
| 5.2.3 | Hubungan Reka Bentuk Pekerjaan dan Prestasi Kerja | 219 |
| 5.2.4 | Hubungan Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Motivasi Kerja | 221 |
| 5.2.5 | Hubungan Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Kepuasan Kerja | 223 |
| 5.2.6 | Hubungan Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Prestasi Kerja | 224 |
| 5.2.7 | Hubungan Motivasi Kerja dan Niat Meletakkan Jawatan | 225 |
| 5.2.8 | Hubungan Kepuasan Kerja dan Niat Meletakkan Jawatan | 226 |
| 5.2.9 | Hubungan Prestasi Kerja dan Niat Meletakkan Jawatan | 227 |
| 5.3 | Perbincangan Keputusan Pengantaraan | 228 |
| 5.3.1 | Kesan Faktor Pengantaraan Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Niat Meletakkan Jawatan | 228 |
| 5.3.1.1 | Kesan Faktor Pengantaraan Motivasi Kerja Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Niat Meletakkan Jawatan. | 228 |
| 5.3.1.2 | Kesan Faktor Pengantaraan Kepuasan Kerja Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Niat Meletakkan Jawatan. | 230 |

| | |
|--|-----|
| 5.3.1.3 Kesan Faktor Pengantaraan Prestasi Kerja Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Niat Meletakkan Jawatan. | 233 |
| 5.3.2 Kesan Faktor Pengantaraan Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Niat Meletakkan Jawatan | 235 |
| 5.3.2.1 Kesan Faktor Pengantaraan Motivasi Kerja Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Niat Meletakkan Jawatan. | 235 |
| 5.3.2.2 Kesan Faktor Pengantaraan Kepuasan Kerja Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Niat Meletakkan Jawatan. | 236 |
| 5.3.2.3 Kesan Faktor Pengantaraan Prestasi Kerja Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Niat Meletakkan Jawatan. | 238 |
| 5.4 Perbincangan Keputusan Penyederhanaan | 239 |
| 5.4.1 Kesan Faktor Penyederhanaan Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Tindak Balas Psikologi | 240 |
| 5.4.1.1 Kesan Faktor Penyederhanaan Keadilan Organisasi Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Motivasi Kerja. | 242 |
| 5.4.1.2 Kesan Faktor Penyederhanaan Keadilan Organisasi Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Kepuasan Kerja. | 242 |
| 5.4.1.3 Kesan Faktor Penyederhanaan Keadilan Organisasi Terhadap Reka Bentuk Pekerjaan dan Prestasi Kerja. | 242 |
| 5.4.2 Kesan Faktor Penyederhanaan Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Tindak Balas Psikologi | 244 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 5.4.2.1 | Kesan Faktor Penyederhanaan Keadilan Organisasi Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Motivasi Kerja. | 244 |
| 5.4.2.2 | Kesan Faktor Penyederhanaan Keadilan Organisasi Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Kepuasan Kerja. | 245 |
| 5.4.2.3 | Kesan Faktor Penyederhanaan Keadilan Organisasi Terhadap Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Prestasi Kerja. | 246 |
| 5.5 | Sumbangan Teoritikal | 247 |
| 5.6 | Implikasi Praktikal | 249 |
| 5.6.1 | Jabatan Pengajian Politeknik | 249 |
| 5.6.2 | Ketua Jabatan | 250 |
| 5.6.3 | Ibu bapa dan Pelajar | 253 |
| 5.6.4 | Kakitangan Akademik Politeknik Malaysia | 253 |
| 5.6.5 | Isu Keadilan Organisasi Jabatan | 255 |
| 5.6.6 | Isu Perletakkan Jawatan | 257 |
| 5.7 | Kekangan/Batasan Dari Penyelidikan | 258 |
| 5.8 | Cadangan Kajian Pada Masa Hadapan | 259 |
| 5.9 | Kesimpulan | 261 |
| | RUJUKAN | 263 |
| | LAMPIRAN | 320 |

SENARAI JADUAL

| | | Muka Surat |
|------------|---|-------------------|
| Jadual 1.1 | Statistik Perletakkan Jawatan, Pindah/Keluar Dari KPT dan Cuti Tanpa Gaji Bagi Tahun 2008 | 6 |
| Jadual 1.2 | Statistik Perletakkan Jawatan, Pindah/Keluar Dari KPT dan Cuti Tanpa Gaji Bagi Tahun 2008 - 2016 | 6 |
| Jadual 1.3 | Statistik Pemegang Ph.D Skim PPPT DH Yang Berhijrah Ke Universiti Tempatan Bagi Tahun 2008 - 2017 | 7 |
| Jadual 3.1 | Statistik Kakitangan Akademik Politeknik Di Malaysia | 137 |
| Jadual 3.2 | Pengukuran Item Bagi Reka Bentuk Pekerjaan | 141 |
| Jadual 3.3 | Pengukuran Item Bagi Kepimpinan | 142 |
| Jadual 3.4 | Pengukuran Item Bagi Keadilan Organisasi | 143 |
| Jadual 3.5 | Pengukuran Item Bagi Prestasi Kerja | 144 |
| Jadual 3.6 | Pengukuran Item Bagi Motivasi Kerja | 145 |
| Jadual 3.7 | Pengukuran Item Bagi Kepuasan Kerja | 146 |
| Jadual 3.8 | Pengukuran Item Bagi Niat Meletakkan Jawatan | 147 |
| Jadual 3.9 | Keputusan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian | 150 |
| Jadual 4.1 | Kadar Responden Dapatan Soal Selidik | 164 |
| Jadual 4.2 | Kod-Kod Pemboleh Ubah | 165 |
| Jadual 4.3 | Profil Responden | 167 |
| Jadual 4.4 | Keputusan Ujian Multikoleneran | 169 |
| Jadual 4.5 | Keputusan Pengujian Normaliti (<i>Normality Test</i>) | 172 |
| Jadual 4.6 | Keputusan Korelasi di antara Pemboleh Ubah Exogenous | 173 |
| Jadual 4.7 | Analisis Silang Muatan | 175 |
| Jadual 4.8 | Kesahan Diskriminan Konstruk – <i>Fornell Larker Criterion</i> | 178 |

| | | Muka Surat |
|-------------|--|-------------------|
| Jadual 4.9 | Ringkasan Kesahan dan Kebolehpercayaan Konvergen Selepas Penyelarasan | 180 |
| Jadual 4.10 | Keputusan Statistik Deskriptif Bagi Pemboleh Ubah Kajian | 186 |
| Jadual 4.11 | Ringkasan Keputusan Pengukuran Bagi Kontruk Formatif | 188 |
| Jadual 4.12 | Rumusan Laluan Pekali Dan Ujian Hipotesis Bagi Hubungan Lansung | 192 |
| Jadual 4.13 | Rumusan Keputusan Kesan Pengantaraan | 197 |
| Jadual 4.14 | Keputusan Analisis Kesan Penyederhanaan | 202 |
| Jadual 4.17 | <i>Construct Cross Validated Redundancy</i> | 207 |
| Jadual 4.18 | Keputusan Bagi Ujian Hipotesis | 208 |



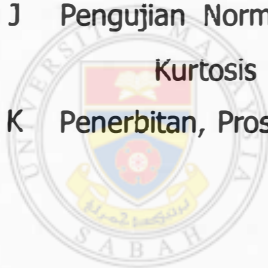
UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

| | Muka Surat |
|---|-------------------|
| Rajah 2.1 Model Ciri-ciri Pekerjaan Hackman - Oldman | 41 |
| Rajah 2.2 Kerangka Konseptual Kajian | 97 |
| Rajah 3.1 Kerangka Teoritikal Kajian | 122 |
| Rajah 3.2 Fasa Utama Semasa Proses Kajian | 136 |
| Rajah 3.3 Model Penyederhanaan | 161 |
| Rajah 4.1 Histogram Menunjukkan Diagnostik Multikolinearan | 170 |
| Rajah 4.2 PP Plot Bagi Diagnostik Multikolinearan | 171 |
| Rajah 4.3 Kerangka Model Pengukuran | 179 |
| Rajah 4.4 Kerangka Model Pengukuran Konstruk Peringkat Kedua | 191 |
| Rajah 4.5 Keputusan Pekali Lintasan Bagi Hubungan Langsung | 195 |
| Rajah 4.6 Keputusan Analisis Kesan Penyederhanaan | 203 |
| Rajah 4.7 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Hubungan Di Antara Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Motivasi Kerja | 204 |
| Rajah 4.8 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Hubungan Di Antara Kepimpinan Memperkasa Gelagat dan Prestasi Kerja | 205 |

SENARAI LAMPIRAN

| | Muka Surat |
|------------|---|
| Lampiran A | Borang Soal Selidik 320 |
| Lampiran B | Jadual Frekuensi – Profil Responden 332 |
| Lampiran C | Harman’s Single Test 334 |
| Lampiran D | Latent Variable Correlation (Permulaan) 339 |
| Lampiran E | Latent Variable Correlation (Peringkat Kedua) 340 |
| Lampiran F | Diskriptif Analaisis 341 |
| Lampiran G | Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Value) Kesan Langsung Peringkat Kedua 343 |
| Lampiran H | Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Value) Kesan Tidak Langsung Peringkat Kedua 344 |
| Lampiran I | Case Prcessing Summary 346 |
| Lampiran J | Pengujian Normaliti (<i>Normaliti Test</i>) Pencongan dan Kurtosis 347 |
| Lampiran K | Penerbitan, Prosiding dan Persidangan 351 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pendahuluan

Bab ini mengandungi latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, kepentingan kajian, definisi istilah utama dan susunan tesis.

1.1 Latar Belakang Kajian

Sejarah sistem pengajian teknikal dan vokasional negara bermula dengan penubuhan Sekolah Teknik Treacher di Kuala Lumpur untuk melatih juruteknik bagi Jabatan Keretapi dan Jabatan Kerja Raya pada tahun 1906. Semenjak itu pendidikan teknik dan vokasional negara telah melalui beberapa fasa perubahan dan perkembangan seiring dengan kemajuan teknologi. Pendidikan teknik dan vokasional semakin berkembang pada tahun 1926 dengan penubuhan Sekolah Ketukangan yang pertama seiring dengan kemajuan teknologi bagi memenuhi keperluan sumber tenaga kerja.

Pada tahun 1964 Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Kementerian Pelajaran Malaysia telah ditubuhkan dan dipertanggungjawabkan untuk mempromosikan pendidikan teknikal dan vokasional. Bahagian ini seterusnya telah diberi status jabatan dan dinamakan Jabatan Pendidikan Teknikal (JPTEK) pada tahun 1995. Selain merangka polisi, jabatan baharu ini juga bertanggungjawab menentukan halatuju pendidikan teknikal dan vokasional selaras dengan program pengindustrian dan modenisasi negara.

Pada bulan Mac 2004, Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) telah ditubuhkan bagi meningkatkan kualiti sistem penyampaian peringkat pengajian tinggi dan seterusnya menubuhkan Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK). Walau bagaimanapun, JPPKK telah distrukturkan semula mulai 16 September 2009

kepada Jabatan Pengajian Politeknik (JPP) dan Jabatan Pengajian Kolej Komuniti (JPKK). Pada Mei 2013 Kementerian Pengajian Tinggi dan Kementerian Pelajaran Malaysia telah bergabung menjadi Kementerian Pendidikan Malaysia. Namun, berikutan rombakan Kabinet Persekutuan pada 28 Julai 2015 (Selasa) menerusi satu sidang media khas oleh Perdana Menteri Malaysia, Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) diwujudkan semula dengan rasminya bersesuaian dengan peruntukan Akta yang berkaitan dengan pendidikan tinggi.

Manakala bagi pendidikan di Politeknik mula diperkenal di Malaysia melalui penubuhan politeknik pertamanya, Politeknik Ungku Omar di Ipoh di bawah United Nations Development Plan pada tahun 1969. Pendidikan ini diperkukuhkan dengan perakuan Jawatankuasa Kabinet mengenai pendidikan pada tahun 1979 dan Pelan Induk Perindustrian Kebangsaan pertama (1985-1995). Kesemua perancangan termasuk perakuan Jawatankuasa Kabinet mengenai latihan (1991), telah membolehkan penubuhan lebih banyak politeknik serta menambah program pengajian bagi memenuhi keperluan pekerja separa professional dalam bidang kejuruteraan, perdagangan dan perkhidmatan. Bagi mengukuhkan peranan Politeknik dalam bidang pendidikan dan latihan, Jemaah Menteri pada 20 November 2009 telah menimbang Memorandum dari Menteri Pengajian Tinggi No. 871/2670/2009 dan bersetuju dengan Hala Tuju Transformasi Politeknik yang melibatkan empat teras iaitu Memperkasa Politeknik ke arah menjadi pilihan yang setanding dengan universiti awam yang lain, Membangunkan program pengajian dan penyelidikan dalam bidang tujahan yang bertunjangkan kekuatan di setiap Politeknik, Memperkasa warga Politeknik dengan pengetahuan dan kemahiran tinggi; dan Membina imej bereputasi tinggi dan budaya kerja yang cemerlang (BLPK, 2015).

Sejak 2hb Januari 2008 Jabatan Pengajian Politeknik (JPP) telah menukar tampuk pentadbiran dari Kementerian Pendidikan ke Kementerian Pengajian Tinggi. Pada 16hb September 2009 JPP telah melalui penstrukturan semula. Perubahan ini bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang inovatif dan kemahiran bekerja yang berkualiti. Dato 'Haji Imran bin Idris bekas Ketua Pengarah JPP ketika itu mengatakan organisasi ini perlu komited untuk menyediakan perkhidmatan berkualiti, cekap dan mesra pelanggan ke tahap tinggi objektiviti, integriti kerahsiaan,

dan profesionalisme melalui saluran interaktif untuk meningkatkan prestasi mereka lebih baik (BLPK, 2010).

Politeknik di Malaysia terus mengorak langkah untuk maju dan bersaing dengan dunia global. Walaubagaimana kajian ini adalah untuk merungkai masalah yang mungkin tidak diambil serius oleh pihak pengurusan sumber manusia iaitu Niat Meletakkan Jawatan dikalangan pekerja. Ini adalah kerana berdasarkan dapatan data pergerakan pekerja Politeknik Malaysia terdapat 328 pekerja yang meletakkan jawatan dan 308 pekerja yang berpindah dari Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) dari jumlah keseluruhan 7426 orang kakitangan akademik (e-SIS, 2016). Walaupun, ini hanya melibatkan sebahagian kecil kakitangan tapi hasil dapatan statistik menunjukkan mungkin terdapat faktor yang tersirat menyebabkan pekerja membuat keputusan untuk meletakkan jawatan. Niat meletakkan jawatan adalah sangat penting kepada organisasi kerana boleh mempengaruhi kestabilan dan produktiviti dan melibatkan kos yang tinggi (Firth *et al.*, 2004; Siong *et al.*, 2006). Memahami dan menguruskan faktor-faktor yang mempengaruhi lantik henti pekerja dan kos yang berkaitan boleh memberi manfaat kepada organisasi (Du Plooy dan Roodt, 2010).

Faktor utama yang diperhatikan oleh kajian ini adalah Reka Bentuk Pekerjaan dan Kepimpinan. Secara keseluruhan tugas dan tanggungjawab yang dipertanggungjawabkan kepada pekerja meliputi tiga kategori utama: Pusingan kerja, Perluasan kerja, dan Pengayaan kerja (Maxwell, 2008). Peranan pemimpin penting dalam membentuk pengalaman kerja pekerja dalam memupuk sikap pekerja, dan seterusnya kesetiaan mereka kepada organisasi (Klerk dan Stander, 2014; Chan dan Mak, 2014). Jika perasaan dimiliki organisasi wujud, ini akan membawa kepada motivasi untuk lebih komitmen wujud dan mempengaruhi niat untuk letak jawatan (Albrecht dan Andreetta, 2011). Perasaan dimiliki oleh organisasi juga meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja (Schyns dan Wolfram, 2008; Buech *et al.*, 2010).

Seterusnya adalah keadilan organisasi, Ivancevich *et al.*, (2008) menyatakan keadilan organisasi, atau sejauh mana individu merasa cukup dilayan dengan baik di tempat kerja, menarik perhatian sejumlah besar penyelidikan. Persepsi keadilan

organisasi, keadilan pekerja secara keseluruhan dalam organisasi mereka, semakin diakui sebagai penentu penting pada motivasi pekerja, sikap, dan perilaku (Robbin *et al.*, 1997; Won - Moo Hur *et al.*, 2014). Keadilan organisasi secara konsisten memberi dampak kepada keputusan pekerja berkaitan dengan niat meletakkan jawatan. Kajian Flint *et al.*, (2013) dan Abubakr dan Hanan, (2011) menunjukkan bahawa niat perletakkan jawatan boleh dikurangkan dengan menangani masalah dengan prosedur organisasi dan memperbaiki hubungan pekerja oleh penyelia. Di sini jelas menunjukkan keadilan organisasi mempengaruhi niat pekerja untuk kekal atau meninggalkan organisasi. Ini secara tidak langsung memberi manfaat kepada pengurus dan pembuat dasar dalam organisasi.

Faktor psikologi yang menjadi faktor pengantaraan kajian ini adalah motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Dasar dan amalan motivasi dijalankan oleh sesuatu organisasi perlu bagi menggalakkan tingkah laku yang diinginkan oleh individu, pasukan atau tingkah-laku organisasi (Campbell *et al.*, 1996; Peterson, 2007; Reis dan Peña, 2001; Van Knippenberg, 2000). Manakala bagi prestasi kerja juga cabang psikologi yang berkaitan dengan tempat kerja yang membentuk sebahagian daripada pengurusan sumber manusia. Pencapaian adalah kriteria penting untuk hasil organisasi dan kejayaan (Rotenberry dan Moberg, 2007). Manakala kepuasan kerja pula adalah merujuk kepada reaksi emosi positif individu untuk kerja tertentu. Ia adalah reaksi afektif terhadap pekerjaan akibat daripada perbandingan seorang itu terhadap hasil sebenar dengan individu yang dikehendaki, yang dijangka, atau berhak (Oshagbemi, 1999). Ini adalah kerana ketidakpuasan terhadap kerja akan meningkatkan ketidakhadiran dan lantik henti (Chen *et al.*, 2006; Droussiotis dan Austin, 2007; Toker, 2011). Oleh yang demikian, kepuasan kerja tidak boleh diabaikan, tetapi sangat sedikit organisasi mengambil serius mempertimbangkan kepuasan kerja (Munhurrun *et al.*, 2009).

1.2 Pernyataan Masalah

Bagi mengukuhkan peranan Politeknik dalam bidang pendidikan dan latihan, Jemaah Menteri pada 20 November 2009 telah menimbang Memorandum dari Menteri Pengajian Tinggi No. 871/2670/2009 dan bersetuju dengan Hala Tuju Transformasi Politeknik yang melibatkan empat teras iaitu Memperkasa Politeknik ke arah menjadi

pilihan yang setanding dengan universiti awam yang lain, Membangunkan program pengajian dan penyelidikan dalam bidang tujahan yang bertunjangkan kekuatan di setiap Politeknik, Memperkasa warga Politeknik dengan pengetahuan dan kemahiran tinggi; dan Membina imej bereputasi tinggi dan budaya kerja yang cemerlang (BLPK, 2015). Dari tahun 1969 Politeknik di Malaysia terus mengorak langkah untuk maju dan bersaing dengan dunia global. Walaubagaimana pun berdasarkan dapatan data pergerakan pekerja Politeknik Malaysia terdapat 328 orang pekerja meletakkan jawatan, 308 orang pekerja telah berpindah dari KPT dan 70 orang pekerja yang bercuti tanpa gaji dari jumlah keseluruhan 7426 orang (e-SIS, 2016).

Sebelum ini pada tahun 2hb Januari 2008 Jabatan Pengajian Politeknik (JPP) telah menukar tampuk pentadbiran dari Kementerian Pendidikan ke Kementerian Pengajian Tinggi pada ketika ini penstrukturan semula reka bentuk pekerjaan tenaga pengajar politeknik dan kolej komuniti mengalami perubahan yang signifikan dalam aspek kerja mereka. Mereka yang dilantik sebelum 2 Januari 2008 telah diberi pilihan untuk terus kekal di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) untuk menjadi guru yang terlatih, dengan skim gaji DG (Skim Perguruan). Manakala yang menerima penstrukturan semula akan menggunakan skim gaji DH (Skim Pendidikan Tinggi) dan tempatkan di bawah Kementerian Pengajian Tinggi (KPT). Daripada data yang diperolehi terdapat 81 orang pekerja telah meletakkan jawatan dan 185 orang pekerja telah berpindah meninggalkan KPT (e-SIS, 2016). Pergerakan ini dapat dilihat di jadual 1.1.