

KETERLIBATAN PEKERJA SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN LAUTAN BIRU DENGAN PRESTASI PASUKAN DI KOLEJ VOKASIONAL ZON UTARA

OH ZI JIAN

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2023



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**KETERLIBATAN PEKERJA SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA KEPIMPINAN LAUTAN BIRU DENGAN PRESTASI PASUKAN DI
KOLEJ VOKASIONAL ZON UTARA**

OH ZI JIAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

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

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2023



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: KETERLIBATAN PEKERJA SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP
HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN LAUTAN BIRU DENGAN
PRESTASI PASUKAN DI KOLEJ VOKASIONAL ZON UTARA

No. Matrik / *Matric's No.*: P20181000423

Saya / I : OH ZI JIAN

(Nama pelajar / *Student's Name*)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan () bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick () for category below:-*

SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

(Tandatangan Pelajar/ *Signature*)

(Tandatangan Penyelia / *Signature of Supervisor*)
& (Nama & Cop Rasmi / *Name & Official Stamp*)

Tarikh: 9/11/2023

Professor Dr. Khoo Yin Yin
Jabatan Ekonomi
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan diberikan kepada penyelia utama saya iaitu Prof. Dr. Khoo Yin Yin dan penyelia bersama iaitu Prof. Madya Dr. Marinah Awang yang memberikan banyak panduan dan nasihat kepada saya semasa saya melakukan tesis ini.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada ibu bapa dan kakak saya yang telah memberi didikan, galakan, sokongan dan bantuan sejak dari kecil lagi. Saya juga ingin menghargai jasa yang dihulurkan oleh En. Lim Wei Lun, Dr. Dayang Rafidah Syariff M. Fuad dan Cik. Oi Vina A/P Exji yang membantu penyelidikan ini dapat dijalankan dengan lancar.

Saya juga tidak lupa untuk mengenang jasa kepada semua yang terlibat dalam menyumbang data-data yang berguna serta menjadi responden kaji selidik bagi menjayakan tesis ini secara sukarela.

Akhir sekali, diharapkan pengalaman dan pengetahuan yang diperolehi menerusi kajian ini dapat memberi dorongan kepada saya untuk menempuh hari-hari yang akan datang.





ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk membina model kepimpinan lautan biru, dan menentukan hubungan antara kepimpinan lautan biru, serta keterlibatan pekerja dengan prestasi pasukan dalam kalangan guru di kolej vokasional. Pengaruh mediator keterlibatan pekerja dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan dalam kalangan guru telah diuji. Reka bentuk kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kaedah tinjauan. Sejumlah 402 orang guru yang terdiri daripada 22 kolej vokasional yang terletak di Zon Utara mengambil bahagian dalam kajian ini. Mereka dipilih sebagai sampel kajian berdasarkan pensampelan rawak berstrata berkadar. Permodelan Persamaan Berstruktur digunakan untuk menganalisis data. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepimpinan lautan biru dapat diukur melalui tiga dimensi iaitu fokus, wawasan dan pengaruh ideal. Keterlibatan pekerja dapat diukur melalui tiga dimensi iaitu dedikasi, penyerapan dan semangat. Prestasi pasukan dapat diukur dengan menggunakan lima item dalam satu konstruk. Model yang dibangunkan memenuhi nilai Indeks Kesepadanan yang diperlukan dengan nilai RMSEA = 0.067, CFI = 0.899, TLI = 0.886 dan Chisq/df = 2.814. Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja manakala keterlibatan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan. Implikasi kajian menunjukkan bahawa guru yang melaksanakan kepimpinan lautan biru memainkan peranan penting dalam meningkatkan keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan di kolej vokasional. Penerapan kepimpinan lautan biru oleh guru berpotensi untuk disepadukan dalam bidang pengurusan pendidikan.





EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATOR ON THE RELATIONSHIP BETWEEN BLUE OCEAN LEADERSHIP AND TEAM PERFORMANCE AT THE NORTH ZONE VOCATIONAL COLLEGE

ABSTRACT

The study aimed to develop a blue ocean leadership model, and to determine the relationship between blue ocean leadership, and employee engagement with team performance among teachers in vocational colleges. The mediating effect of employee engagement on the relationship between blue ocean leadership and team performance among teachers was tested. A quantitative approach design using survey method was applied in this study. A total of 402 teachers from 22 vocational colleges in the Northern Zone took part in the study. They were chosen as sample of the study based on proportional stratified random sampling. Structured Equation Modeling was used to analyze the data. The findings of the study show that blue ocean leadership can be measured through three dimensions namely focus, vision, and ideal influence. Employee engagement can be measured through three dimensions namely dedication, absorption, and vigor. Team performance can be measured using five items in one construct. The developed model meets the model fit indices requirements with RMSEA values = 0.067, CFI = 0.899, TLI = 0.886 and Chisq/df = 2.814. Blue ocean leadership has a significant effect on employee engagement while employee engagement has a significant effect on team performance. Partial mediating effect of employee engagement on the relationship between blue ocean leadership and team performance was proved. The implications of the study indicated that teachers implementing blue ocean leadership play a crucial role in improving employee engagement and team performance within vocational colleges. The application of blue ocean leadership by teachers has the potential to be integrated into the realm of educational management.



KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xviii
SENARAI SINGKATAN	xix
SENARAI LAMPIRAN	xxi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang	5
1.3	Pernyataan Masalah	9
1.4	Objektif Kajian	13
1.5	Persoalan Kajian	14
1.6	Hipotesis Kajian	15
1.6.1	Hipotesis Kajian 1 (Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja)	15

1.6.2	Hipotesis Kajian 2 (Keterlibatan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan)	16
1.6.3	Hipotesis Kajian 3 (Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan)	16
1.6.4	Hipotesis Kajian 4 (Keterlibatan pekerja menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan)	17
1.7	Kerangka Kajian	18
1.7.1	Kerangka Teoritik Kajian	18
1.7.1.1	Teori Kepimpinan Lautan Biru	18
1.7.1.2	Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)	19
1.7.2	Kerangka Konseptual Kajian	20
1.8	Signifikan Kajian	26
1.9	Skop Dan Limitasi Kajian	29
1.10	Definisi Operasional	30
1.10.1	Kepimpinan Lautan Biru	30
1.10.2	Keterlibatan Pekerja	30
1.10.3	Prestasi Pasukan	31
1.11	Rumusan	31

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	32
2.2	Teori Kepimpinan Lautan Biru	33
2.3	Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	34
2.4	Kepimpinan	37

2.4.1	Kepimpinan Guru	42
2.4.2	Kepimpinan Lautan Biru (<i>Blue Ocean Leadership</i>)	47
2.4.2.1	Dimensi Kepimpinan Lautan Biru	50
2.4.2.2	Tahap Kepimpinan Lautan Biru	50
2.4.2.3	Empat Tonggak Kepimpinan Lautan Biru	52
2.4.3	Kepimpinan Lautan Biru Yang Diamalkan Oleh Guru Vokasional	54
2.5	Keterlibatan Pekerja	56
2.5.1	Ringkasan Definisi Keterlibatan Pekerja	71
2.5.2	Dimensi Keterlibatan Pekerja	74
2.5.3	Kepentingan Keterlibatan Pekerja	75
2.5.4	Jenis Keterlibatan Pekerja	82
2.5.4.1	Keterlibatan (<i>Engaged</i>)	83
2.5.4.2	Kurang Keterlibatan (<i>Not Engaged</i>)	85
2.5.4.3	Tiada Keterlibatan Langsung (<i>Actively Disengaged</i>)	86
2.5.5	Tahap Keterlibatan Pekerja	87
2.6	Keterlibatan Guru	121
2.7	Prestasi Pasukan	147
2.7.1	Ringkasan Definisi Prestasi Pasukan	172
2.7.2	Tahap Prestasi Pasukan	173
2.8	Kesan Kepimpinan Lautan Biru Terhadap Keterlibatan Pekerja	173
2.9	Kesan Kepimpinan Lautan Biru Terhadap Prestasi Pasukan	190

2.10	Kesan Keterlibatan Pekerja Terhadap Prestasi Pasukan	193
2.11	Kesan Mediator Keterlibatan Pekerja Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Lautan Biru Dengan Prestasi Pasukan	195
2.12	Lompang Kajian	195
2.13	Rumusan	200

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	201
3.2	Reka Bentuk Kajian	202
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	203
3.3.1	Teknik Persampelan	204
3.4	Instrumen Kajian	207
3.4.1	Soal Selidik	207
3.4.1.1	Pembentukan Instrumen Kajian	208
3.4.2	Soal Selidik Kepimpinan Lautan Biru, Keterlibatan Pekerja, Prestasi Pasukan, Komitmen Organisasi Dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	209
3.5	Kajian Rintis	211
3.5.1	Analisis Faktor Eksploratori Kepimpinan Lautan Biru	217
3.5.2	Analisis Faktor Eksploratori Keterlibatan Pekerja	218
3.5.3	Analisis Faktor Eksploratori Prestasi Pasukan	220
3.6	Kesahan Instrumen Soal Selidik	222
3.7	Kebolehpercayaan Instrumen Soal Selidik	225
3.8	Prosedur Pemungutan Data	228

3.9	Analisis Data	229
3.9.1	Analisis Awal	233
3.9.2	Pengesahan Pengukuran Model	235
3.9.3	Penilaian Hipotesis	237
3.9.3.1	Analisis Kesan Langsung	237
3.9.3.2	Analisis Kesan Mediator	238
3.9.3.3	Analisis Kesan Mediator: Mengesahkan Keputusan Kesan Mediator Melalui Kaedah Bootstrapping	239
3.10	Ringkasan Statistik	240
3.11	Rumusan	242

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	243
4.2	Analisis Deskriptif Demografi Responden	244
4.2.1	Analisis Kadar Pulangan Soal Selidik	245
4.2.2	Analisis Data Tidak Lengkap	245
4.2.3	Profil Responden Kajian	245
4.2.4	Tahap Kepimpinan Lautan Biru Dalam Kalangan Guru Vokasional Di Kolej Vokasional	249
4.2.5	Tahap Keterlibatan Pekerja Dalam Kalangan Guru Vokasional Di Kolej Vokasional	252
4.2.6	Tahap Prestasi Pasukan Dalam Kalangan Guru Vokasional Di Kolej Vokasional	255
4.3	Penilaian Andaian SEM	257
4.3.1	Ujian Normaliti	258
4.3.2	Ujian Nilai Ekstrem (<i>Outliers</i>)	258

4.3.3	Multikolineariti	259
4.3.4	Ujian Lineariti	259
4.3.5	Ujian Homoscedasticity	260
4.4	Penilaian Model Pengukuran Menggunakan Analisis Pengesahan Faktor (Confirmatory Factor Analysis, CFA)	260
4.4.1	Penilaian Model Pengukuran Kepimpinan Lautan Biru (KLB)	263
4.4.2	Penilaian Model Pengukuran Keterlibatan Pekerja (KP)	267
4.4.3	Penilaian Model Pengukuran Prestasi Pasukan (PP)	270
4.5	Penilaian Model Pengukuran CFA Peringkat Kedua	273
4.5.1	Penilaian Model Pengukuran KLB Peringkat Kedua	273
4.5.2	Penilaian Model Pengukuran KP Peringkat Kedua	275
4.6	Penilaian Model Pengukuran Gabungan	277
4.7	Penilaian Kesahan Konvergen (Convergent Validity) Secara CFA	277
4.7.1	Penilaian Kesahan Konvergen bagi KLB	279
4.7.2	Penilaian Kesahan Konvergen Bagi KP	280
4.7.3	Penilaian Kesahan Konvergen Bagi PP	281
4.8	Kesahan Diskriminan (Discriminant Validity)	281
4.9	Pengujian Hipotesis	283
4.9.1	Analisis Kesan Langsung	283
4.9.2	Analisis Kesan Mediator	288
4.10	Ringkasan Bagi Hipotesis Kajian 1-4	289

4.11	Rumusan	290
------	---------	-----

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	292
-----	------------	-----

5.2	Perbincangan	293
-----	--------------	-----

5.2.1	Persoalan 1: Sejauh Manakah Tahap Kepimpinan Lautan Biru Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional?	293
-------	--	-----

5.2.2	Persoalan 2: Sejauh Manakah Tahap Keterlibatan Pekerja Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional?	295
-------	--	-----

5.2.3	Persoalan 3: Sejauh Manakah Tahap Prestasi Pasukan Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional?	296
-------	--	-----

5.2.4	Persoalan 4: Adakah Kepimpinan Lautan Biru Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Keterlibatan Pekerja?	297
-------	--	-----

5.2.5	Persoalan 5: Adakah Keterlibatan Pekerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Prestasi Pasukan?	300
-------	--	-----

5.2.6	Persoalan 6: Adakah Kepimpinan Lautan Biru Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Prestasi Pasukan?	301
-------	--	-----

5.2.7	Persoalan 7: Adakah Keterlibatan Pekerja Menjadi Mediator Yang Signifikan Dalam Hubungan Antara Kepimpinan Lautan Biru Dengan Prestasi Pasukan?	303
-------	---	-----

5.2.8	Persoalan 8: Adakah Model Kepimpinan Lautan Biru Sesuai Bagi Meningkatkan Keterlibatan Pekerja Dan Prestasi Pasukan Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional?	304
-------	---	-----

5.3	Implikasi Kajian	304
-----	------------------	-----

5.4	Cadangan Lanjutan	307
-----	-------------------	-----

5.5 Rumusan 308

RUJUKAN 309

LAMPIRAN

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Ringkasan Signifikan Kajian	28
2.1	Kajian-kajian Lepas Keterlibatan Dalam Konteks Yang Berlainan	56
2.2	Ringkasan Definisi Keterlibatan Pekerja	72
2.3	Ringkasan Definisi Prestasi Pasukan	172
2.4	Isu-isu Kepimpinan Lautan Biru, Keterlibatan Pekerja dan Prestasi Pasukan	196
3.1	Senarai Kolej Vokasional Kajian	204
3.2	Item Dan Bilangan Soalan Bagi Instrumen Soal Selidik	210
3.3	Skala Likert	210
3.4	Goodness-of-Fit Model dengan menggunakan Indeks Fit untuk Analisis Eksploratori Faktor (EFA) – (n=300)	215
3.5	Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor Dan Keseragaman Item	217
3.6	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh Ubah Kepimpinan Lautan Biru Kaedah Eksploratori Putaran Variamax Dan Nilai Keseragaman Item (n = 300)	218
3.7	Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor Dan Keseragaman Item	219
3.8	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh Ubah Keterlibatan Pekerja Kaedah Eksploratori Putaran Variamax Dan Nilai Keseragaman Item (N = 300)	220
3.9	Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor Dan Keseragaman Item	221

3.10	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh Ubah Prestasi Pasukan Kaedah Eksploratori Putaran Variamax Dan Nilai Keseragaman Item (N = 300)	222
3.11	Penilaian Pakar Terhadap Pengesahan Instrumen Kajian	223
3.12	Kesahan Instrumen Soal Selidik	224
3.13	Kebolehpercayaan Dalaman Bagi Setiap Pemboleh Ubah	225
3.14	Rumusan Keputusan Analisis EFA Dan Kebolehpercayaan	226
3.15	Rumusan Item Penilaian Pada Peringkat Akhir	226
3.16	Penunjuk Untuk Normaliti, Outliers Dan Multicollinearity Assessment	234
3.17	Nilai-nilai Muktamad Bagi Setiap Pekali Yang Digunakan	235
3.18	Petunjuk Kesahan Dan Kebolehpercayaan Konstruk	236
3.19	Rumusan Hipotesis Dicapadangkan Berkaitan Dengan Kesan Langsung	238
3.20	Ringkasan Hipotesis Dicapadangkan Berkaitan Dengan Kesan Mediator	239
3.21	Ringkasan Statistik	241
4.1	Profil Responden Kajian	248
4.2	Tahap Kepimpinan Lautan Biru Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional	249
4.3	Tahap Keterlibatan Pekerja Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional	252
4.4	Tahap Prestasi Pasukan Dalam Kalangan Guru vokasional Di Kolej Vokasional	255
4.5	Nilai-nilai Muktamad bagi setiap pekali yang digunakan	262

4.6	Nilai Ambang Yang Disasarkan	262
4.7	Ringkasan Kesepadanan Model Pengukuran KLB	264
4.8	Ringkasan Kesepadanan Model Pengukuran KP	267
4.9	Ringkasan Kesepadanan Model Pengukuran PP	271
4.10	Ringkasan Kesepadanan Model Pengukuran KLB	274
4.11	Ringkasan Kesepadanan Model Pengukuran KP	275
4.12	Ringkasan Kesepadanan Model Pengukuran Konstruk Gabungan	277
4.13	KLB Standardized Factor Loadings, Average Variance Extracted dan Composite Reliability	279
4.14	KP Standardized Factor Loadings, Average Variance Extracted Dan Composite Reliability	280
4.15	PP Standardized Factor Loadings, Average Variance Extracted Dan Composite Reliability	281
4.16	Ringkasan Indeks Kesahan Diskriminan Bagi Semua Konstruk	282
4.17	Gabungan Standardized Factor Loadings, Average Variance Extracted Dan Composite Reliability	283
4.18	Ringkasan Pengujian Hipotesis berkaitan dengan kesan langsung	286
4.19	Pekali Regresi Piawai Dan Kesignifikannya Bagi Laluan Antara Kepimpinan Lautan Biru (KLB) Dengan Prestasi Pasukan (PP)	288
4.20	Keputusan Bootstrap Of Kesan Mediator Keterlibatan Pekerja (KP) Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Lautan Biru (KLB) Dengan Prestasi Pasukan (PP)	289
4.21	Ringkasan bagi Hipotesis Kajian 1-4	289

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	20
1.2	Kerangka Kajian Dengan Hipotesis Kajian	25
3.1	Prosedur Kajian	229
3.2	Keseluruhan Analisis Data	231
4.1	Model 1 KLB (Sebelum Modifikasi)	265
4.2	Model 1 KLB (Selepas Modifikasi)	266
4.3	Model 1 KP (Sebelum Modifikasi)	268
4.4	Model 1 KP (Selepas Modifikasi)	269
4.5	Model 1 PP (Sebelum Modifikasi)	271
4.6	Model 1 PP (Selepas Modifikasi kali pertama)	272
4.7	Model 1 PP (Selepas Modifikasi kali kedua)	272
4.8	Model 1 Pengukuran KLB Peringkat Kedua	274
4.9	Model 1 Pengukuran PK Peringkat Kedua	276
4.10	Model Pengukuran Kontruk Gabungan	278
4.11	Ringkasan Anggaran Parameter Model Struktural	287

SENARAI SINGKATAN

AMOS	Analysis of Moment Structure
AVE	Average Variance Extracted
BOL	Blue Ocean Leadership
CFA	Confirmatory Factor Analysis
CFI	Comparative Fit Index
Df	Degree Of Freedom
EFA	Exploratory Factor Analysis
EST	Employee Stewardship Theory
GOF	Goodness Of Fit
GWA	Gallup Workplace Audit
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
NBOS	National Blue Ocean Strategy
PLS	Partial Least Square
RMSEA	Root Mean Square Error Of Approximation
SEM	Structural Equation Modeling
SET	Social Exchange Theory
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SPSS	Statistical Packages For Social Science
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TLI	Tucker-Lewis Index
TVET	<i>Technical and Vocational Education & Training</i>



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

XX

χ^2 *Chi-Square*



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

SENARAI LAMPIRAN

- A Borang Soal Selidik
- B Nilai Keseluruhan Cronbach's Alpha
- C Statistik Diskriptif (Kajian Rintis)
- D Analisis *KMO & Bartlett's, Communalities, TVE & Rotated Components* Kepimpinan Lautan Biru.
- E Analisis *KMO & Bartlett's, Communalities, TVE & Rotated Components* Keterlibatan Pekerja
- F Analisis *KMO & Bartlett's, Communalities, TVE & Rotated Components* Prestasi Pasukan
- G Reka bentuk semula Soal selidik berdasarkan maklum balas pakar penilai
- H Analisis Data Tidak Lengkap
- I Ujian Normaliti: Analisis Pencongan (Skewness) dan Kecerunan (Kurtosis) KLB, KP dan PP
- J Grafik histogram KLB, KP dan PP
- K Plot q-q KLB, KP dan PP
- L Hasil penilaian *outliers*
- M Ujian Multikolineariti
- N Analisis statistik pekali korelasi *Pearson Product-Moment*
- O *Test of Homogeneity of Variances*
- P Surat Kebenaran BPPDP
- Q Surat Kebenaran BPLTV
- R Surat Kebenaran JPN Pulau Pinang
- S Surat Kebenaran JPN Kedah
- T Surat Kebenaran JPN Perlis



U Surat Kebenaran JPN Perak

V Kanvas Kepimpinan Guru di Kolej Vokasional





BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Dalam era digital ini, kepimpinan memainkan peranan yang penting dalam mengekalkan dan mengembangkan produktiviti sesebuah organisasi. Pekerja akan menjadi kurang terlibat sekiranya pemimpin gagal mengenali kesan era digital (Purba, 2021) dan pekerja tidak diberi penghormatan yang cukup oleh pemimpinnya (Reinwald, Zimmermann & Kunze, 2021). Maka, kepimpinan setiap organisasi diminta memaparkan etika khasnya dalam setiap sesi perkongsian, keputusan dan tingkah laku yang mana akan melancarkan proses pelaksanaan operasi organisasi (Khan, Muhammad, Afridi, & Sarwar, 2017) dan meningkatkan prestasi organisasi (Salem, Van Quaquabeke, Besiou, & Meyer, 2019). Dalam erti kata lain, pemimpin sesebuah





organisasi haruslah melaksanakan tugas dengan berkesan dan berkaliber. Seorang pemimpin yang berkesan memberi inspirasi kepada pengikutnya dengan menggunakan pendekatan yang bersesuaian untuk mencapai matlamat yang ditetapkan (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014; Ho & Astakhova, 2020). Pada masa yang sama, pemimpin yang berkaliber perlu menumpukan perhatian kepada keterlibatan pekerja kerana ia adalah penting untuk memastikan prestasi kerja yang cemerlang. Oleh itu, gaya kepimpinan yang berkesan haruslah diamalkan oleh pemimpin seumpamanya kepimpinan lautan biru. Kepimpinan lautan biru (*Blue Ocean Leadership*) adalah satu pendekatan yang membantu pemimpin dalam mengubah pekerja yang kurang terlibat kepada pekerja yang terlibat dengan mengubah profil kepimpinan organisasi (Kim & Mauborgne, 2014a).



Hal ini demikian kerana keterlibatan pekerja telah menjadi salah satu isu kritikal

di tempat kerja pada masa ini. Dengan adanya peraturan yang kompleks dan ketat, keterlibatan pekerja masih menjadi rintangan utama kepada organisasi pada masa hadapan (Mishra, Boynton, & Mishra, 2014; Shrotryia & Dhanda, 2020). Aspek ini akan mencabar pihak pengurusan kerana keterlibatan pekerja adalah kriteria penting dalam mengekalkan usaha berterusan, kelestarian dan keuntungan organisasi (Breevaart, Bakker, Hetland, Demerouti, Olsen, & Espevik, 2013; Albercht, Bakker, Gruman, Macey, & Saks, 2015; Farndale & Murrer, 2015; Martins, 2017; Baek-Kyoo, Bozer, & Ready, 2019). Tambahan pula, organisasi yang mempunyai tahap keterlibatan pekerja yang tinggi bukan sahaja memperoleh lebih banyak keuntungan berbanding dengan organisasi yang lain (Society for Human Resource Management, SHRM, 2014), tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, faedah dan produktiviti pekerja (Cooper-Thomas, Paterson, Stadler, & Saks, 2014; Vandenabeele, 2014; Ahmetoglu, Harding,





Akhtar & Chamorro-Premuzic, 2015; Carter, 2015; Viswanathan, Sarath Lal, Prasad & Parveen, 2019). Sehubungan dengan itu, tahap keterlibatan pekerja yang tinggi membawa kepada kadar pusing ganti kerja yang rendah, tahap keberkesanan yang tinggi, perkhidmatan pelanggan yang lebih baik serta meningkatkan prestasi perniagaan (Van Rooy, Whitman, Hart, & Caleo, 2011; Gilitwala & Nag, 2020; Tewari, 2020).

Oleh sebab faedah-faedah yang didatangkan oleh tahap keterlibatan pekerja yang tinggi, maka pemimpin organisasi masih bertungkus lumus untuk memberi fokus yang lebih kepada aspek ini supaya dapat mencapai matlamat tersebut. Selain itu, salah satu sebab pemimpin organisasi memberi perhatian kepada keterlibatan pekerja kerana ia memkesani produktiviti organisasi (Musgrove, Ellinger, & Ellinger, 2014; Zondo, 2020).



Bagi memastikan produktiviti organisasi dikekalkan dan operasi organisasi dijalankan dengan lancar, keupayaan pihak pengurusan untuk menerapkan strategi keterlibatan pekerja adalah penting dalam sesebuah organisasi (Osborne & Hammoud, 2017), terutamanya dalam persekitaran yang penuh dengan persaingan. Dalam persekitaran yang berdaya saing, pemimpin organisasi perlu menyesuaikan diri, lebih fleksibel dan sentiasa bersedia dengan persekitaran yang kerap berubah. Maka, pemimpin perlu mengamalkan kepemimpinan yang bersesuaian dengan pelaksanaan perubahan khususnya dalam sistem pendidikan (Siva, Khuan, & Khoo, 2015). Dari segi pekerja pula, contohnya guru vokasional disyorkan bersikap aktif, agresif dan melibatkan diri serta bekerja dalam kumpulan di samping dipinggirkan secara individu untuk menghadapi keadaan ketidakpastian (Chen, 2017; Gallup, 2017; Paulsen, 2017).





Sehubungan dengan itu, keadaan ketidakpastian dan cabaran yang dihadapi dapat diselesaikan apabila guru vokasional bekerja dengan lebih rapat dalam pasukan. Oleh itu, dalam persekitaran yang saling bergantung antara satu sama lain, prestasi pasukan sepatutnya dikesani oleh faktor individu, kumpulan kolektif dan organisasi (West, Patera, & Carsten, 2009; Srivastava, Rogers, & Lettice, 2013). Namun, kadar pusing ganti kerja untuk sektor Pendidikan dilaporkan 29.2 peratus pada tahun 2011 yang berada di tempat ketiga berbanding dengan sektor lain (*Malaysian Employers Federation*, 2015). Selain itu, kadar pusing ganti tinggi yang sebanyak 18% di Institusi Pendidikan Tinggi Swasta di Malaysia juga dilaporkan dalam kajian Ramasamy dan Abudullah (2020). Kadar purata pusing ganti kerja yang tinggi di sektor pendidikan ini mengakibatkan kejatuhan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional serta menimbulkan kesan negatif terhadap kualiti pendidikan (Rahman & Chowdhury, 2012).



Bagi menjamin kualiti pendidikan dan membolehkan Malaysia mencapai sistem berasaskan pengetahuan tinggi bagi menempuh cabaran revolusi perindustrian 4.0, kemahiran teknikal dan kemahiran insaniah yang tinggi amat diperlukan (Ismail & Hassan, 2013; Wagiran, Pardjono, & Sofyan, 2020) khususnya guru vokasional dalam Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (*Technical and Vocational Education and Training*). Hal ini disebabkan oleh Sektor Pendidikan Vokasional memainkan peranan penting dalam membangunkan modal insan yang seimbang secara keseluruhan (Othman & Mohamad, 2014). Justeru, bagi memastikan guru vokasional teruskan memainkan peranan dalam melahirkan pelajar yang berilmu pengetahuan, berkemahiran tinggi dan holistik untuk negara, maka, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional perlu sentiasa diberi perhatian oleh pemimpin





dan dipertingkatkan dengan mengamalkan kepimpinan yang berkesan seperti kepimpinan lautan biru.

1.2 Latar Belakang

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) ditawarkan untuk menyediakan pelajar dengan kerjaya kelak yang memerlukan kemahiran dan kepakaran tertentu. Sementara itu, kemunculan trend baharu seperti Industri 4.0 mempunyai kesan yang ketara ke atas pasaran pekerja yang memerlukan tenaga kerja yang berkemahiran dan berpengalaman (Zulkifli et al., 2020) terutamanya kemahiran teknikal dan kemahiran insaniah (Kayode, Noordin, & Wahid, 2020) untuk meningkatkan pembangunan negara supaya Malaysia menjadi sebuah negara yang berpendapatan tinggi (Salleh, Ismail, Habidin, Latip, & Ishak, 2014; Hanapi, Nordin, & Khamis, 2015; Rus & Yasin, 2015; Rus, Yasin, Yunus, Rahim, & Ismail, 2015). Maka, TVET memainkan peranan penting dalam mengembangkan kemahiran pasaran pekerja yang kritikal (Aldossari, 2020). Namun, kesediaan pelajar untuk menempuh revolusi industri 4.0 (IR 4.0) masih berada pada tahap yang kurang memuaskan seperti ditunjukkan di kajian lepas (Abd. Ghoni, Hamid, & Othman, 2018; Ilias & Ladin, 2018). Sebaliknya kajian lepas pula menunjukkan tahap kesediaan pelajar untuk menghadapi IR 4.0 adalah tinggi tetapi tahap pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk berhadapan dengan IR 4.0 adalah lemah (Yunos & Din, 2019; Ismail, Wan Hassan, Ahmad, Affan, & Harun, 2020). Keadaan ini menyebabkan pelajar yang menjadi bakal graduan sukar mendapatkan pekerjaan setelah tamat pengajian kerana mereka tidak mempunyai kemahiran pekerjaan yang sesuai dengan keperluan pasaran (Ahmad, Segaran, & Sapry,





2020). Maka, peranan dan tanggungjawab untuk mengajar dan mendidik pelajar telah berada di bahu guru vokasional di TVET.

Namun demikian, TVET menghadapi cabaran utama dalam menghasilkan, merekrut dan mengekalkan profesional dalam akademik dan pengajaran (Mmako & Schultz, 2016; Bălan, 2019; Clayton & Harris, 2019). Guru vokasional mempunyai kesamaran dalam pekerjaan mereka kerana peningkatan keperluan untuk tugas dan layanan baharu, serta kemajuan teknologi baharu dalam urusan pentadbiran awam (Martínez-Díaz, Mañas-Rodríguez, Díaz-Fúnez, & Aguilar-Parra, 2021). Sehubungan dengan itu, para guru vokasional menyedari bahawa mereka menghadapi tekanan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi komtemporari dalam pengajaran kelas (Waters & Hensley, 2020) dan meningkatkan kebolehpasaran pelajar serta pengajaran yang merangkumi latihan berorientasi kemahiran dan vokasional (Macheridis, Paulsson, & Pihl, 2020). Ini disebabkan beban kerja yang tinggi dalam kalangan guru vokasional di TVET (Pellerone, Rapisarda, Trischitta, Vitale, & Ramaci, 2020) yang membawa kepada tahap komitmen organisasi yang rendah (Barkhuizen, Rothman, & Van de Viljver, 2014; Shafiq & Rana, 2016). Dalam persekitaran kerja yang penuh dengan cabaran kerja yang dinamik, maka tekanan ini mencetuskan gangguan emosi, menggugat kesejahteraan diri dan prestasi individu mahupun prestasi pasukan dalam organisasi. Maka, tahap tekanan kerja yang tinggi dalam kalangan Institusi Pengajian Tinggi khususnya Kolej Vokasional yang menyumbang kepada guru vokasional yang meninggalkan institusi (Chambers Mack, Johnson, Jones-Rincon, Tsatenawa, & Howard, 2019) atau mewujudkan keinginan untuk meninggalkan institusi tersebut (Mxenge, Dywill, & Basaza, 2014; Mack, Johnson, Jones-Rincon, Tsatenawa, & Howard, 2019) sama ada pindah ke sekolah biasa atau pencen awal.





Cabaran lain adalah guru vokasional kolej vokasional memainkan peranan fasilitator dan mengekalkan pengalaman belajar positif pelajar untuk memastikan pelajar sentiasa dilengkapi dengan kemahiran yang diperlukan selari dengan persekitaran yang sentiasa berubah dari semasa ke semasa (Kareem, Bing, Jusoff, Awang, & Yunus, 2011; Dymock & Tyler, 2018). Walau bagaimanapun, kekurangan kapasiti dalam pembangunan akademik dalam kalangan guru vokasional memberi implikasi negatif seperti tahap motivasi yang rendah dan tahap keterlibatan pekerja yang rendah. Seterusnya, tahap keterlibatan pekerja yang rendah pula akan menjejaskan prestasi pasukan.

Keterlibatan pekerja terhadap kepimpinan organisasi adalah penting untuk memastikan prestasi pasukan yang cemerlang. Maka, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dilihat sebagai aspek penting dalam organisasi kerana pekerja yang terlibat berpandukan matlamat organisasi dijangka lebih produktif dan memberi sumbangan yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang kurang terlibat (Tritch, 2003). Namun, isu keterlibatan pekerja memerlukan lebih banyak perhatian kerana scenario semasa menunjukkan 13 peratus pekerja di seluruh dunia yang terlibat (Gallup, 2013). Selain itu, kadar keterlibatan pekerja di Malaysia lebih serius di mana 8% daripada kajian menunjukkan tiada terlibat langsung, 11 peratus adalah pekerja yang terlibat berbanding dengan 81 peratus yang kurang terlibat (Gallup, 2013). Oleh itu, keterlibatan pekerja adalah isu kritikal yang perlu ditangani dengan segera dalam kalangan sektor awam.





Selanjutnya, penyebab utama kemerosotan tahap keterlibatan pekerja adalah disebabkan kepimpinan lemah (Papalexandris & Galanaki, 2009; Elena, 2010; Walter, 2016). Perbelanjaan yang tinggi untuk mengatasi isu kepimpinan lemah tetapi hasilnya sangat minimum (Deeb, 2019). Sementara itu, Strategi Lautan Biru Kebangsaan (*National Blue Ocean Strategy-NBOS*) telah diadakan pada Oktober 2014 yang mengarahkan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) untuk memudahkan pelaksanaan kepimpinan lautan biru dalam sektor awam. Oleh itu, kepimpinan lautan biru diperkenalkan untuk mengubah amalan kepimpinan supaya semua pekerja menjadi aktif dengan menggunakan bakat dan tenaga mereka untuk memindahkan organisasi mereka ke hadapan.

Bagi mencapai anjakan kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah, maka kepimpinan lautan biru perlu dicadangkan dan diterapkan di sekolah atau kolej vokasional. Hal ini demikian kerana kepimpinan lautan biru boleh dikatakan sebagai pendekatan yang memberikan paradigma baru berhubung dengan konsep kepimpinan pada abad ke-21 dengan memberi tumpuan kepada peningkatan tahap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional yang merupakan akar kejayaan sesebuah organisasi.





1.3 Pernyataan Masalah

Kebanyakan kajian yang berkaitan dengan kepimpinan lautan biru hanya memberi tumpuan kepada organisasi di bawah Jabatan Perkhidmatan Awam, Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Kesejahteraan Bandar, Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Kementerian Belia dan Sukan, dan Program Transformasi Syarikat Berkaitan Kerajaan (Wan Hanafi, Daud, & Baharin, 2016), namun kajian terdahulu tidak menangani keterlibatan pekerja di sektor pendidikan terutamanya guru vokasional di kolej vokasional. Tambahan pula, kajian empirikal yang berkaitan dengan tahap kepimpinan lautan biru dalam kalangan guru vokasional kurang dijalankan. Oleh itu, ia menunjukkan terdapat keperluan untuk memahami tahap kepimpinan lautan biru dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.



Tahap keterlibatan pekerja yang tinggi dalam sesebuah organisasi mendatangkan faedah yang diinginkan seperti kepuasan kerja, niat untuk kekal, produktiviti tinggi, prestasi kerja, kepuasan pelanggan (Choudhury, Mohapatra, & Mohanty, 2021), meningkatkan kecekapan pasukan (Turner, 2020) dan mengurangkan kadar pusing ganti (Wang, Xu, Zhang, & Li, 2020). Kajian Qualtrics (2020) menunjukkan bahawa kadar keterlibatan pekerja di Malaysia pada tahun 2020 adalah 54% berbanding dengan negara jiran iaitu Singapura (47%), Amerika Syarikat (55%), Negara Thai (72%), Kanada (54%). Sektor awam dilaporkan 17% risiko geseran tertinggi di dunia berbanding dengan kadar risiko yang tertinggi di sektor peruncitan (26%) dan terendah di sektor IT (14%). Sementara itu, berdasarkan *Employee Engagement Trends 2020*, kadar keterlibatan pekerja dalam sektor Pendidikan di



Amerika Syarikat dilaporkan sederhana terlibat sahaja (Emplify, 2020). Selanjutnya, Malaysia dilaporkan mempunyai kadar keterlibatan pekerja yang lebih tinggi berbanding dengan rakan sejawat globalnya. Purata markah penglibatan pekerja Malaysia ialah 54% yang mana lebih tinggi daripada purata global 53% (Mokhtar et al., 2021). Kadar keterlibatan kakitangan bukan akademik universiti di Lembah Klang, Malaysia pula didapati 75% (Sheikh Muhamad, Habiba, Ilham, Waqas, Mohamad Noorman, & Jawad, 2023). Namun, tahap keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional kurang dikaji. Maka, kajian ini mengenal pasti tahap keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.

Organisasi seperti kolej vokasional kian hari semakin menggunakan struktur kerja berasaskan pasukan untuk menyelesaikan cabaran dan isu yang kompleks. Pasukan sedemikian memerlukan ahli pasukan yang mempunyai kognisi yang dikongsi, pemahaman bersama dan tepat tentang proses pasukan untuk meningkatkan prestasi pasukan (Byrne & Eddy, 2023). Tahap prestasi pasukan yang baik dapat melancarkan operasi sesebuah organisasi serta mendatangkan manfaat kepada organisasi tersebut (Berber, Slavić, & Aleksić, 2020). Walaupun tahap prestasi pasukan didapati tinggi terutamanya dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional (Oh, Khoo, & Awang, 2020c), tetapi kajian ini kurang dijalankan. Maka, kajian ini mengenal pasti tahap prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.

Kepimpinan lautan biru dikatakan boleh meningkatkan tahap keterlibatan pekerja di sektor awam (Zakaria, Idris, & Ismail, 2017). Sementara itu, kepimpinan lautan biru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan pekerja (Oh, Khoo, & Awang, 2019), tetapi kurang kajian yang lanjut dijalankan dalam konteks



kolej vokasional. Oleh itu, dengan mengamalkan pendekatan yang agak terhad, kajian masih terlepas pandang beberapa perkara penting yang boleh membantu untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang pengaruh kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dalam guru vokasional di kolej vokasional. Maka, kajian ini menganalisis sama ada kepimpinan lautan biru mempengaruhi keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional secara signifikan.

Dapatan kajian Uddin, Mahmood, dan Luo (2019) menunjukkan bahawa tahap keterlibatan pekerja yang baik dapat meningkatkan prestasi pasukan secara signifikan dalam konteks organisasi. Sehubungan dengan itu, hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan pekerja dengan prestasi pasukan turut dibuktikan dalam kajian (Oh et al., 2019). Walau bagaimanapun, masih agak kurang kajian yang berkaitan dengan pengaruh keterlibatan pekerja terhadap prestasi pasukan dijalankan ke atas responden dalam kalangan guru vokasional. Oleh itu, kajian ini menjadi celahan kajian yang mana memfokuskan terhadap responden kajian dalam kalangan guru vokasional berdasarkan kepada konteks kolej vokasional pula.

Gaya kepimpinan yang berbeza mempunyai kesan yang berbeza terhadap prestasi pasukan (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino, & Uitdewilligen, 2020; Sucato, 2020) sama ada kepimpinan transformational, transaksional atau pasif di sektor awam (Kindarto, Zhu, & Gardner, 2020). Namun demikian, pengaruh kepimpinan lautan biru terhadap prestasi pasukan kurang dijalankan di kolej vokasional. Maka, kajian ini menganalisis sama ada kepimpinan lautan biru mempengaruhi prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional secara signifikan.





Strategi Lautan Biru Kebangsaan telah mengambil inisiatif untuk memperkenalkan kepimpinan lautan biru untuk mengubah amalan kepimpinan dalam sektor awam supaya pekerja bertukar menjadi lebih aktif dan melibatkan diri dalam suasana tempat kerja. Sehubungan dengan itu, pendekatan ini disokong oleh penyelidik-penyelidik lepas (Zakaria et al., 2017; Oh et al., 2019) yang berpandangan bahawa kepimpinan lautan biru dapat meningkatkan tahap keterlibatan pekerja. Sedangkan keterlibatan pekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi pasukan. Namun demikian, kajian yang berkaitan dengan keterlibatan pekerja menjadi mediator dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan kurang dijalankan. Maka, penyelidik ingin mengambil inisiatif untuk menjalankan kajian awal berkaitan dengan keterlibatan pekerja menjadi mediator dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.



Oleh itu, penyelidik ingin mengambil inisiatif untuk membina model kepimpinan lautan biru untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional. Dalam konteks ini, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan. Kajian ini juga memberi tumpuan kepada pengaruh kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan masing-masing, serta pengaruh keterlibatan pekerja terhadap prestasi pasukan. Keterlibatan pekerja sama ada menjadi pengantar dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan juga akan dikaji.





1.4 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk membina model kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional. Objektif khusus kajian adalah seperti berikut:

- i. Menentukan tahap kepimpinan lautan biru dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.
- ii. Menentukan tahap keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.
- iii. Menentukan tahap prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.
- iv. Menganalisis sama ada kepimpinan lautan biru mempengaruhi keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional secara signifikan.
- v. Menganalisis sama ada keterlibatan pekerja mempengaruhi prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional secara signifikan.
- vi. Menganalisis sama ada kepimpinan lautan biru mempengaruhi prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional secara signifikan.
- vii. Menganalisis sama ada keterlibatan pekerja menjadi mediator dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.
- viii. Membina model kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.





1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada tujuan kajian tersebut, persoalan yang ingin dijawab dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Sejauh manakah tahap kepimpinan lautan biru dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional?
- ii. Sejauh manakah tahap keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional?
- iii. Sejauh manakah tahap prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional?
- iv. Adakah kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja?
- v. Adakah keterlibatan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan?
- vi. Adakah kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan?
- vii. Adakah keterlibatan pekerja menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan?
- viii. Adakah model kepimpinan lautan biru sesuai bagi meningkatkan keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional?



1.6 Hipotesis Kajian

Objektif utama untuk melaksanakan kajian ini adalah untuk membina model kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional. Berdasarkan kajian-kajian lepas yang dijalankan, pemboleh ubah yang terlibat adalah saling berkaitan dengan satu sama lain.

1.6.1 Hipotesis Kajian 1 (Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja)

Kepimpinan lautan biru ialah satu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan keterlibatan pekerja serta prestasi organisasi (Kim & Mauborgne, 2014a). Kepimpinan lautan biru berperanan sebagai mempromosikan keterlibatan pekerja dan mendorong pekerja untuk menjadi pelanggan kepimpinan pemimpinnya (Kim & Mauborgne, 2014b). Maka, kepimpinan lautan biru boleh dijelaskan bahawa ia merupakan satu pendekatan yang dapat memberikan impak yang tinggi terhadap keterlibatan pekerja (Zakaria et al., 2017). Selain itu, dapatan kajian Oh et al. (2019) menunjukkan bahawa kepimpinan lautan biru mendatangkan kesan kepada keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional kolej vokasional. Justeru, kajian ini membina hipotesis kajian seperti berikut:

H₀₁: Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja.



1.6.2 Hipotesis Kajian 2 (Keterlibatan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan)

Sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi mendorong mereka untuk melibatkan diri dengan lebih gigih dan akhirnya dapat membantu meningkatkan prestasi kerjanya (Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Simbula & Guglielmi, 2013). Di samping itu, sikap positif dalam kalangan pasukan juga didapati mempunyai kesan positif terhadap prestasi peringkat pasukan (West et al., 2009). Sikap positif ahli pasukan terhadap perpaduan pasukan, kerjasama dan koordinasi positif memkesani prestasi pasukan (Mullen & Copper, 1994; Barrick, Stewart, Neubert & Mount, 1998). Maka, kesan keterlibatan pekerja individu ke atas prestasi individu dan organisasi dapat ditunjukkan dalam penyelidikan lepas (Gupta & Sharma, 2016; Makikangas, Aunola, Seppala, & Hakanen, 2016; Chen, 2017). Justeru itu, kajian ini membina hipotesis

kajian seperti berikut:

H₀₂: Keterlibatan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan.

1.6.3 Hipotesis Kajian 3 (Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan)

Prestasi pasukan yang ditunjukkan dalam sesebuah organisasi adalah dipengaruhi oleh gaya kepimpinan yang berbeza (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino, & Uitdewilligen, 2020; Sucato, 2020). Sementara itu, kepimpinan lautan biru disarankan oleh Oh, Khoo, dan Awang (2021) yang mana mendatangkan kesan kepada prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional kolej vokasional. Justeru, kajian ini membina hipotesis kajian seperti berikut:





H₀₃: Kepimpinan lautan biru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pasukan.

1.6.4 Hipotesis Kajian 4 (Keterlibatan pekerja menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan)

Kajian lepas menunjukkan kepimpinan lautan biru mendatangkan kesan kepada keterlibatan pekerja (Zakaria et al., 2017; Oh et al., 2019) manakala keterlibatan pekerja individu membawa kesan ke atas prestasi individu dan organisasi (Gupta & Sharma, 2016; Makikangas et al., 2016; Chen, 2017). Namun, kurang kajian yang mengkaji kesan mediator keterlibatan pekerja terhadap hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan secara langsung. Justeru, kajian ini membina hipotesis kajian seperti berikut:



H₀₄: Keterlibatan pekerja menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan.





1.7 Kerangka Kajian

Kerangka kajian terdiri daripada kerangka teoritikal kajian dan kerangka konseptual kajian seperti yang diterangkan dalam para 1.7.1 dan 1.7.2.

1.7.1 Kerangka Teoritikal Kajian

Berdasarkan permasalahan kajian yang dinyatakan di atas kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah kajian kuantitatif berbentuk tinjauan. Dalam kajian ini, kerangka teoritikal yang membentuk kerangka konseptual terdiri daripada Teori Kepimpinan Lautan Biru dan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*).



1.7.1.1 Teori Kepimpinan Lautan Biru

Teori Kepimpinan Lautan Biru diperkenalkan oleh Kim dan Mauborgne (2014a). Teori ini menguji tahap keterlibatan pekerja dalam sektor awam supaya mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan (Zakaria et al., 2017). Sementara itu, teori ini juga dipanjangkan oleh Wan Hanafi et al. (2016) yang memberi fokus kepada penentu Kepimpinan Lautan Biru yang mana boleh digunapakai oleh pemimpin. Sementara itu, Osborne dan Hammoud (2017) menyarankan teori ini diamalkan dalam strategi keterlibatan pekerja demi meningkatkan prestasi pasukan di organisasi. Teori ini juga membincangkan bagaimana pihak pengurusan dapat mentransformasikan sesebuah organisasi dengan menjejak ke arah profil kepimpinan baharu berdasarkan peringkat kepimpinan yang berlainan.





1.7.1.2 Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)

Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) diperkenalkan oleh Blau (1964a). Teori ini mengatakan bahawa keterlibatan pekerja adalah pemboleh ubah yang saling memanfaatkan supaya mengesahkan kesetiaan seseorang individu bagi sokongan organisasi (Biswas & Bhatnagar, 2013). Selain itu, apabila organisasi menerima sumbangan positif daripada pekerja, maka organisasi akan memberi manfaat kepada pekerja mereka sebagai pertukaran. Maka, Saks (2006) menerangkan kebanyakan kajian mengaplikasikan Teori Pertukaran Sosial ini untuk menguji tahap keterlibatan sehingga memberi impak kepada prestasi pasukan. Pendapat ini dipanjangkan oleh Alola dan Alafeshat (2021) dengan mengatakan bahawa seseorang individu yang terlibat dalam hubungan perubahan disebabkan oleh faedah (memberi dan mengambil).

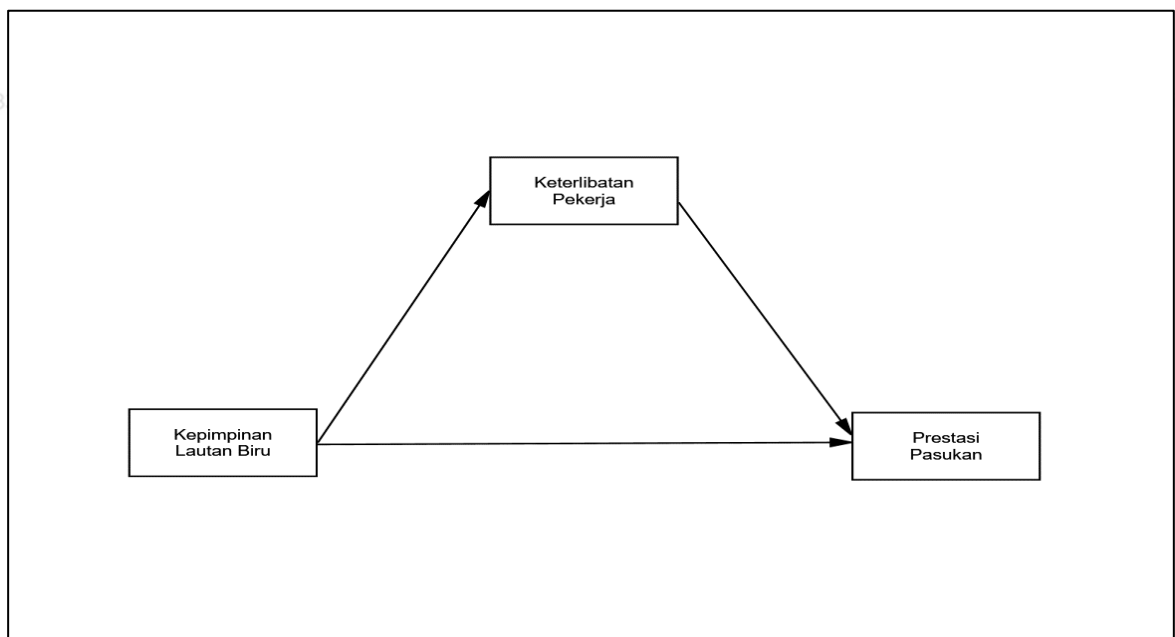
Justeru, hubungan ini dianggap sebagai tanda dalam personalitinya, pasti ada sesuatu sebagai pertukaran.

Joinson (2008) berpendapat kegunaan dan pilihan seseorang individu dan individu yang berbeza boleh menggunakan medium yang sama tetapi untuk tujuan berlainan. Hal ini demikian kerana kegunaan dan kepuasan merupakan motivasi yang menyebabkan seseorang individu tersebut membuat pilihan media dan kepuasan yang diperolehi daripada pilihan tersebut. Basilisco dan Kyung Jin (2015) pula menggunakan Teori Kegunaan dan Kepuasan untuk mengukur tahap motivasi. Hal ini disebabkan populariti media sosial dan perkhidmatan rangkaian sosial secara talian melibatkan semua orang di seluruh dunia sehingga menjadi sebahagian daripada kehidupan harian mereka.



Teori Kegunaan dan Kepuasan mengandaikan khalayak ramai mengambil inisiatif dalam memilih dan menggunakan alat komunikasi yang dapat memenuhi keperluan mereka. Secara ringkasnya, Teori kegunaan dan kepuasan telah didedahkan dan dibincangkan di mana pengguna akan memilih media yang akan memenuhi keperluan dan membolehkan mereka menjadi seseorang yang lebih berpengetahuan dan menyenangkan diri dengan lencongan dan interaksi sosial (Severin & Tankard Jr, 2000; McQuail, 2010). Maka, teori kegunaan dan kepuasan boleh dikatakan pengguna aktif menggunakan media untuk memenuhi keperluan dan melibatkan diri dalam interaksi sosial.

1.7.2 Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian ini dibentuk berdasarkan Teori Kepimpinan Lautan Biru (Kim & Mauborgne, 2014a) dan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) (Blau, 1964a) (Rajah 1.1). Dalam kajian ini, kepimpinan lautan biru menjadi pemboleh



ubah bebas, keterlibatan pekerja adalah pemboleh ubah pengantara manakala prestasi pasukan adalah pemboleh ubah bersandar. Oleh itu, kerangka konseptual ini menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar bersama dengan pemboleh ubah pengantara.

Penyelidik telah menggunakan Teori Kepimpinan Lautan Biru (Kim & Mauborgne, 2014a) dan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) (Blau, 1964a) bagi meneroka tahap kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan, serta kesan mediator keterlibatan pekerja terhadap hubungan antara kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional. Dari perspektif kepimpinan, Teori Kepimpinan Lautan Biru yang diperkenalkan oleh Kim dan Mauborgne (2014a) telah menjadi semakin terkenal dan dilihat sebagai satu pendekatan yang dapat meningkatkan tahap keterlibatan pekerja dalam sektor awam serta memotivasikan mereka untuk berusaha demi mencapai matlamat organisasi tertentu (Zakaria et al., 2017). Teori ini dipanjangkan oleh Wan Hanafi et al. (2016) yang memberi penekanan terhadap penentu Kepimpinan Lautan Biru yang mana boleh diaplikasikan oleh pemimpin. Keupayaan pemimpin untuk mengamalkan strategi keterlibatan pekerja adalah penting dalam sesebuah organisasi (Osborne & Hammoud, 2017). Maka, pemimpin organisasi perlu menyesuaikan diri, lebih fleksibel dan sentiasa bersedia terutamanya dalam persekitaran yang penuh dengan persaingan.

Keterlibatan pekerja ialah satu keadaan psikologi yang mana pekerja memaparkan tiga tingkah laku secara konsisten, iaitu cakup, kekal dan berusaha demi menjurus ke arah pencapaian kerja dan matlamat organisasi (Kahn, 1990; Schaufeli &





Bakker, 2004; Macey & Schneider, 2008; Schaufeli, 2013). Ia merangkumi keghairahan pekerja, keterlibatan pekerja, semangat, dedikasi dan tenaga yang berkaitan dengan pencapaian matlamat dan objektif organisasi (Anitha, 2014; Huang, Ma & Meng, 2017; Rai & Agarwal, 2017). Dari segi perspektif psikologi positif, sikap sedemikian dapat menggalakkan pekerja memberikan sumbangan yang lebih berbanding dengan skop kerja dan keperluan pasukan yang ditetapkan. Sementara itu, pekerja akan mengambil inisiatif peribadi untuk mencapai objektif pasukan demi meningkatkan prestasi organisasi (Frese & Fay, 2001; Spreitzer & Sonenshein, 2004; West et al., 2009; Simbula & Guglielmi, 2013; Karabiyik & Korumaz, 2014). Oleh itu, dari perspektif psikologi positif, kajian ini mengandaikan bahawa keterlibatan pekerja seseorang individu dapat mendorongnya bagi menyumbang usaha lebih pada tugas mereka dalam persekitaran pasukan untuk membantu matlamat dan objektif pasukan.



Dalam konteks kajian ini, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan yang ditunjukkan oleh guru vokasional boleh dilihat berdasarkan Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964b), yang mana kedua-dua pemboleh ubah ini mempunyai intipati yang sama dengan pergerakan psikologi positif. Sementara itu, Teori Pertukaran Sosial menganggap bahawa organisasi perlu berkongsi keuntungan dengan pekerja untuk meningkatkan prestasi organisasi (Blau, 1964a; Xerri, 2013; Topa, Guglielmi, & Depolo, 2014). Peningkatan pertukaran sosial dapat meningkatkan tahap keterlibatan pekerja sehingga meningkatkan diri sendiri dan prestasi pasukan (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Menurut Teori Pertukaran Sosial, penglibatan pemimpin dan pekerja dapat membawa kepada peningkatan kepuasan pekerja dan keterlibatan pekerja sebagai hasilnya. Teorinya menyatakan bahawa persepsi terhadap keadilan biasanya akan menyebabkan pekerja berasa berkewajipan untuk melakukan hal yang sama. Akibatnya,





kebanyakan pekerja akan terlibat dalam tingkah laku timbal balik yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan organisasi. Sebagai balasannya, pekerja yang menunjukkan penglibatan yang tinggi dapat mempengaruhi prestasi pasukan secara positif.

Selain itu, hubungan antara keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan disokong oleh Teori Pertukaran Sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005). Pertukaran sosial antara pekerja terutamanya dicirikan oleh saling bergantung (Burgess & Huston, 1979; Cole, Schaninger, & Harris, 2002) dan berlaku ketika seseorang ingin berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang memaksimumkan “keuntungan” mereka melalui interaksi sosial (Blau, 1964a). Walau bagaimanapun, pertukaran sosial bukan sekadar pertukaran dari aspek ekonomi, tetapi membangkitkan kepercayaan, tanggungjawab peribadi dan penghargaan dalam kalangan pekerja (Blau, 1964a; Cole et al., 2002; Farr-Wharton & Brunetto, 2007). Di samping itu, pertukaran sosial ini boleh dipanjangkan kepada semua ahli pasukan dengan cara positif yang mana membawa kepada peningkatan prestasi pasukan (Song, Lim, Kang, & Kim, 2014). Oleh itu, diharapkan pekerja dengan penglibatan yang lebih tinggi mengambil bahagian dalam pertukaran sosial secara aktif dan meningkatkan prestasi pasukan.

Selain itu, prestasi pasukan yang ditunjukkan dalam organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang berbeza (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino, & Uitdewilligen, 2020; Sucato, 2020). Oleh itu, prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional kolej vokasional dipengaruhi oleh kepimpinan lautan biru dan memberikan kesan yang tinggi dalam kajian (Oh et al., 2020c).





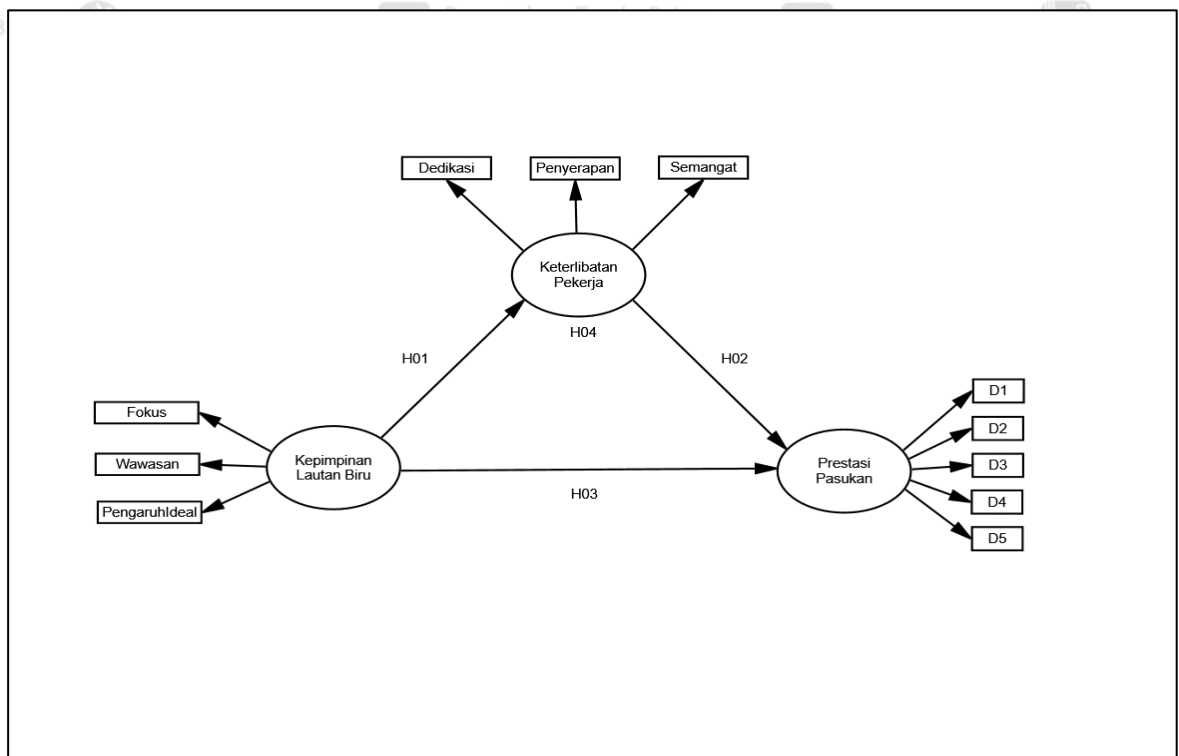
Teori Pertukaran Sosial menekankan bahawa interaksi antara individu mewujudkan tanggungjawab bersama (Emerson, 1976). Apabila majikan menjaga pekerjaannya, mereka membentuk hubungan pertukaran sosial sementara pekerja akan bertindak balas dengan tingkah laku kerja yang berkesan dan sikap positif (Cropanzano & Mitchell, 2005). Teori Pertukaran Sosial membuktikan kerangka konsep kajian dan menjelaskan mengapa pekerja menunjukkan tahap penglibatan yang berbeza-beza (Saks, 2006), yang membezakan hasil kerja mereka. Hasilnya, adalah penting bagi pekerja untuk mempromosikan sumber yang lebih baik untuk bekerja. Namun, dengan membentuk dan mempertahankan persekitaran perkhidmatan yang optimum, pekerja akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebagai hasil tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Pekerja mungkin berasa lebih aman dalam memenuhi atau melebihi matlamat prestasi yang ditetapkan sekiranya mereka dipuji dan didorong oleh majikan mereka. Pekerja yang terlibat adalah pekerja yang mengambil lebih banyak inisiatif (Bakker & Leiter, 2010), sangat berdedikasi (Rothbard & Patil, 2011), dan mempunyai kadar perolehan yang lebih rendah (Park & Gursoy, 2012). Oleh itu, pekerja akan meningkatkan tahap penglibatan dan prestasi mereka kerana sokongan penyeliaan yang diberikan oleh pengurus dan organisasi (Li, Sanders, & Frenkel, 2012).

Kajian lepas menunjukkan bahawa kepimpinan lautan biru mempunyai kesan terhadap keterlibatan pekerja (Zakaria et al., 2017; Oh et al., 2019) sementara keterlibatan pekerja individu mempunyai kesan terhadap prestasi individu dan organisasi (Chen, 2017; Gupta & Sharma, 2016; Makikangas, Aunola, Seppala, & Hakanen, 2016). Oleh itu, keterlibatan pekerja percaya bahawa membawa kesan yang dimediasi terhadap kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan. Berdasarkan pemahaman Teori Pertukaran Sosial (Homans, 1958; Blau, 1964b), kajian ini



menjangkakan bahawa dengan mempraktikkan kepimpinan lautan biru, tahap keterlibatan pekerja dapat ditingkatkan, begitu juga prestasi pasukan untuk mencapai objektif organisasi (Makikangas et al., 2016; Bishop, Scott, & Burroughs, 2000).

Secara keseluruhannya, fokus kajian ini adalah untuk membangunkan model kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan. Bagi mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hipotesis terhadap hubungan antara pemboleh ubah yang diuji, maka hipotesis telah ditunjukkan dalam bentuk grafik seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.2. Rajah ini menunjukkan tiga konstruk utama iaitu kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan. Setiap konstruk akan diukur menggunakan sub konstruk yang dibina.



Rajah 1.2. Kerangka Kajian Dengan Hipotesis Kajian

1.8 Signifikan Kajian

Dengan mengkaji semula kajian literatur yang ada, adalah jelas bahawa teori dan penyelidikan empirikal dalam kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan belum didedahkan sepenuhnya (Wan Hanafi et al., 2016; Zakaria et al., 2017, Oh et al., 2020c). Oleh itu, penyelidikan ini ingin memberi sumbangan kepada penyelidikan kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan yang sedia ada dan menyumbang kepada literatur dalam pelbagai jenis cara.

Walaupun kajian lepas (Zakaria et al., 2017; Oh et al., 2020c) telah menerangkan bahawa amalan kepimpinan lautan biru lebih cenderung mempromosikan keterlibatan pekerja tetapi penyelidik-penyelidik lepas tidak memandangkan kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dengan serius dan membekalkannya dengan lebih banyak maklumat. Oleh itu, penyelidikan ini menyumbang kepada kajian literatur sedia ada dengan memberikan pemahaman yang lebih baik dan komprehensif tentang konsep kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan, serta hubungan antara ketiga-tiga pemboleh ubah dalam konteks kolej vokasional.

Selain itu, penyelidik akan mengverifikasi item pengukuran kesahan dan kebolehpercayaan dari aspek keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam konteks kolej vokasional walaupun Uddin et al. (2019) telah menggunakan item pengukuran dalam konteks organisasi. Sehubungan dengan itu, penyelidikan ini mungkin mencungkil saluran yang baharu dari aspek kajian literatur terutamanya bahagian metodologi, iaitu dengan menonjolkan keterlibatan pekerja sebagai mediator antara



kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan jika dibandingkan dengan kajian-kajian sebelumnya (Alarcon & Lyons, 2011, Gowri & Mariammal, 2012; Ahmad, Islam, & Saleem, 2017) yang mana kebanyakannya memberi penekanan kepada pemboleh ubah lain. Skala kepimpinan lautan biru kurang diuji dalam kajian sebelumnya. Oleh itu, kajian ini akan mengkaji kesahan dan kebolehpercayaan skala kepimpinan lautan biru.

Dari segi aspek empirikal pula, penyelidik akan memperoleh data yang berkaitan dengan tahap kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan. Sementara itu, kesan keterlibatan pekerja terhadap prestasi pasukan dalam konteks kolej vokasional juga dikaji. Walaupun Uddin et al. (2019) telah mendapati bahawa terdapat kesan keterlibatan pekerja yang signifikan terhadap prestasi pasukan dalam konteks organisasi.



Tambahan pula, literatur yang sedia ada telah memberikan bukti empirikal mengenai kesan kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dalam sektor perkhidmatan awam tetapi dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional sangat terhad. Maka, kesan kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional dikenal pasti. Begitu juga dengan kesan kepimpinan lautan biru terhadap prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional akan dikaji. Dengan itu, kajian ini akan membuktikan konsep yang berkaitan dan dapatan kajian dijangka dapat memberikan bukti empirikal mengenai kesan kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional.



Di samping itu, penyelidik juga akan memperoleh bukti empirikal yang berkaitan kesan mediator keterlibatan pekerja terhadap kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional yang kurang didedahkan. Seterusnya, penyelidik juga akan membentuk model kepimpinan lautan biru yang masih belum dikaji oleh penyelidik-penyelidik sebelum ini.

Akhir sekali, kebanyakan organisasi mengalami kesukaran untuk mengendalikan keterlibatan pekerja sehingga mempengaruhi prestasi pasukan. Oleh itu, kajian ini akan menjadi pelantar yang baik untuk menyediakan panduan yang tepat dan komprehensif tentang cara melaksanakan kepimpinan lautan biru dan menguruskan keterlibatan pekerja serta prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional untuk perhatian pemimpin dan tindakan selanjutnya.

Jadual 1.1

Ringkasan Signifikan Kajian

	Tahap Sumbangan	
	Replikasi	Kembangan
Konseptual	Mentakrifkan konsep kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja, dan prestasi pasukan	-
Metodologi	Verifikasi item pengukuran kesahan dan kebolehpercayaan untuk mengukur skala keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan	Verifikasi item pengukuran kesahan dan kebolehpercayaan untuk mengukur skala kepimpinan lautan biru
Empirikal	Verifikasi tahap kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan Verifikasi kesan keterlibatan pekerja terhadap prestasi pasukan	Verifikasi kesan kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja Verifikasi kesan kepimpinan lautan biru terhadap prestasi pasukan Verifikasi kesan mediator keterlibatan pekerja antara kepimpinan lautan biru dengan prestasi pasukan
Pengurusan	-	Menyediakan panduan yang tepat dan komprehensif tentang cara melaksanakan kepimpinan lautan biru dan menguruskan keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional



1.9 Skop Dan Limitasi Kajian

Kajian ini memberi tumpuan kepada guru vokasional yang kini mengajar di 22 kolej vokasional yang terletak di Zon Utara iaitu Negeri Pulau Pinang, Kedah, Perlis dan Perak sahaja. Kajian ini menumpukan kepada kepimpinan lautan biru dalam kalangan guru vokasional di 22 kolej vokasional tersebut. Aspek yang terlibat adalah keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan. Berdasarkan tiga aspek ini, diharapkan kajian ini dapat membentuk model kepimpinan lautan biru dan menjelaskan pengaruh kepimpinan lautan biru terhadap keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan masing-masing, serta pengaruh keterlibatan pekerja terhadap prestasi pasukan. Selain itu, pengaruh mediator keterlibatan pekerja dalam hubungan kepimpinan lautan biru dan prestasi pasukan juga dihuraikan.



Batasan kajian ini merupakan sampel kajian yang hanya memberi tumpuan kepada 22 kolej vokasional di Zon Utara iaitu Negeri Pulau Pinang, Kedah, Perlis dan Perak sahaja. Hal ini demikian kerana setiap pendapat dan pandangan guru vokasional adalah berbeza. Oleh itu, jika maklumat guru vokasional yang terdiri daripada semua guru vokasional di kolej vokasional akan memberi kesan besar kepada kajian ini. Akhirnya, kajian ini diharapkan dapat menyumbang pemahaman yang komprehensif dalam aspek keterlibatan pekerja terutama dalam bidang perancangan dan pengurusan pendidikan serta dorongan untuk kajian lanjutan.



1.10 Definisi Operasional

Beberapa istilah penting akan diterangkan secara ringkas, antaranya kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan.

1.10.1 Kepimpinan Lautan Biru

Kepimpinan lautan biru memberi tumpuan kepada pencapaian peningkatan organisasi dalam kekuatan kepimpinan dengan cepat dan diaplikasikan dengan kos yang rendah, yang boleh diubah menjadi prestasi tinggi untuk perniagaan organisasi (Kim & Mauborgne, 2014a). Dalam kajian ini, kepimpinan lautan biru dilihat sebagai salah satu penyelesaian yang dilaksanakan oleh guru di kolej vokasional bagi menegaskan kekuatan kepimpinan dengan segera supaya mempunyai prestasi yang cemerlang dengan memaksimumkan kemahiran dan menggunakan sumber yang optimum untuk menjimatkan kos. Kepimpinan lautan biru adalah pemboleh ubah bebas.

1.10.2 Keterlibatan Pekerja

Keterlibatan pekerja dijelaskan sebagai aspek yang menentukan untuk memkesani pengekalan, output dan kesetiaan pekerja, dan juga hubungan penting kepada kepuasan pelanggan, reputasi syarikat dan nilai keseluruhan pemegang kepentingan (Muthuveloo et al., 2013). Dalam kajian ini, keterlibatan pekerja merujuk kepada keterlibatan guru di kolej vokasional terutamanya dalam tugas harian yang berkaitan dengan kepuasan pelajar, reputasi kolej vokasional dan prestasi keseluruhan. Keterlibatan pekerja merupakan pemboleh ubah mediator.



1.10.3 Prestasi Pasukan

Prestasi pasukan adalah proses secara berperingkat yang mana ahli pasukan melibatkan diri dalam proses kerja berpasukan untuk menguruskan tugas sama ada individu atau pasukan (Costa, Passos, Bakker, Romana, & Ferrao, 2017). Dalam kajian ini, prestasi pasukan merujuk kepada hasil akhir atas proses guru vokasional melibatkan diri dalam sesuatu tugas secara berpasukan demi mencapai objektif atau matlamat organisasi. Prestasi pasukan adalah pemboleh ubah bersandar.

1.11 Rumusan



Secara keseluruhannya, bab satu telah menghuraikan hubungan yang berkaitan dengan kepimpinan lautan biru, keterlibatan pekerja dan prestasi pasukan serta idea asas penyelidikan ini. Bab ini juga menjelaskan latar belakang kajian, permasalahan kajian yang wujud, objektif kajian, soalan kajian, hipotesis kajian, skop dan limitasi kajian, signifikan kajian, dan definisi operational yang digunakan dalam kajian ini. Bab seterusnya akan membincangkan berkaitan dengan kajian literatur yang sedia ada dan penjelasan yang terperinci tentang teori dan model yang digunakan dalam kajian ini.

