



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI
DALAM PELAKSANAAN 5S: SATU KAJIAN
TINJAUAN DI KOLEJ VOKASIONAL
NEGERI SELANGOR**

NORWAHIDAH BINTI ALIAS



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PERNIAGAAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PENGURUSAN & EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2017**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan menguji faktor dominan yang mempengaruhi komitmen tenaga pengajar di Kolej Vokasional di Negeri Selangor dalam pelaksanaan 5S. Amalan 5S melibatkan aktiviti (i) Sisih - *Seiri*, (ii) Susun - *Seiton*, (iii) Sapu - *Seiso*, (iv) Seragam - *Seiketsu* dan (v) Sentiasa Amal - *Shitsuke*. Kaedah persampelan berstrata dipilih sebagai teknik persampelan memandangkan populasi kajian tidak seragam dari segi jantina, umur dan bangsa. Sampel kajian ini melibatkan 242 orang tenaga pengajar. Kemudian saiz sampel dibahagikan pula kepada lapan buah Kolej Vokasional berdasarkan jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970). Dua jenis statistik digunakan iaitu statistik deskriptif dan inferensi. Analisis statistik deskriptif menunjukkan Amalan 5S berada pada tahap yang tinggi. Ini bermakna Amalan 5S telah diterapkan dalam diri setiap warga pendidik Kolej Vokasional Negeri Selangor. Analisis Ujian t dan ANOVA satu hala dijalankan untuk melihat sama ada terdapat perbezaan dalam komitmen organisasi berdasarkan faktor yang telah ditentukan. Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan untuk faktor jawatan, umur dan latihan kualiti yang diterima. Perbezaan ciri-ciri komitmen organisasi didapati wujud bagi faktor jantina, bangsa dan penerimaan latihan 5S. Analisis juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara Amalan 5S dan komitmen organisasi. Faktor yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah jantina dan penerimaan latihan 5S. Kesimpulan daripada kajian menunjukkan amalan 5S dapat mempengaruhi komitmen warga organisasi Kolej Vokasional Negeri Selangor. Implikasi kajian menunjukkan amalan 5S dapat melahirkan warga Kolej Vokasional yang bermotivasi, kreatif, inovatif, positif serta mempunyai pelbagai kemahiran untuk merealisasikan visi dan misi organisasi.





FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT REGARDS THE IMPLEMENTATION OF 5S: A SURVEY ON THE VOCATIONAL COLLEGE IN SELANGOR

ABSTRACT



05

This study was conducted to examine the dominant factors affecting the commitment of teachers at the Vocational College in Selangor in the implementation of 5S. 5S practice involves activities (i) Sort - *Seiri*, (ii) Set in Order - *Seiton*, (iii) Shine - *Seiso*, (iv) Standardise - *Seiketsu* and (v) Sustain - *Shitsuke*. Stratified sampling methods were selected as sampling techniques as the study population was not standardise in terms of gender, age and race. The sample of this study involved 242 teachers. Then the sample size is divided into eight Vocational College based on sample size determination table by Krejcie and Morgan (1970). Two types of statistics are used namely descriptive and inferential statistics. Descriptive statistical analysis shows that 5S practice is at a high level. Meaning that 5S practice has been applied to every teacher of the Selangor State Vocational College. Analysis of t-tests and one-way ANOVA was conducted to see if there were differences in organizational commitment based on predetermined factors. The results showed that there was no significant difference in the position, age and quality of training received. The differences in organizational commitment characteristics are found to be gender, race and acceptance of 5S training. Analysis also shows that there is a significant relationship between 5S practice and organizational commitment. The dominant factor influencing organizational commitment is gender and acceptance of 5S training. The conclusions from the study show that 5S practice can affect the commitment of citizens of Selangor State Vocational College organization. The implications of the study show that 5S practices can produce motivational, creative, innovative, positive, and vocational College Vocational students with a diverse range of skills to realize the vision and mission of the organization.



KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv

SENARAI LAMPIRAN

BAB 1 PENGENALAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	10
1.4 Objektif Kajian	13
1.5 Persoalan Kajian	13
1.6 Hipotesis Kajian	14
1.7 Skop dan Batasan Kajian	16
1.8 Kepentingan Kajian	17
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	18

1.10	Definisi Konsep	19
1.11	Penutup	21

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	22
2.2	Konsep 5S	23
2.3	Amalan 5S di Kolej Vokasional	26
2.4	Komitmen Organisasi	33
2.5	Kajian Tahap Amalan 5S dan Komitmen Organisasi	35
2.5.1	Tahap Amalan 5S	35
2.5.2	Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina	37
2.5.3	Komitmen Organisasi Berdasarkan Bangsa	39
2.5.4	Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur	39
2.5.5	Komitmen Organisasi Berdasarkan Jawatan	41
2.5.6	Komitmen Organisasi Berdasarkan Latihan 5S	42
2.6	Penutup	44

BAB 3 METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.1	Pengenalan	45
3.2	Reka Bentuk Kajian	46
3.3	Populasi dan Persampelan	49
3.3.1	Populasi	49
3.3.2	Persampelan	51
3.3.3	Rasional Pemilihan Populasi dan Sampel Kajian	54

3.4	Instrumen Kajian	55
3.4.1	Bahagian A : Demografi	55
3.4.2	Bahagian B: Amalan 5S	56
3.4.3	Bahagian C : Komitmen Organisasi	56
3.5	Ujian Rintis	58
3.6	Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	60
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	63
3.8	Prosedur Analisis Data	65
3.8.1	Analisis Deskriptif	67
3.8.2	Analisis Inferensi	67
3.9	Penutup	72

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	73
4.2	Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan	74
4.3	Ujian Normaliti	76
4.4	Analisis Deskriptif	77
4.4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	78
4.4.2	Taburan Responden Mengikut Bangsa	78
4.4.3	Taburan Responden Mengikut Umur	79
4.4.4	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	79
4.4.5	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik	80

4.4.6	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	80
4.4.7	Taburan Responden Mengikut Jawatan	81
4.4.8	Taburan Responden Zon 5S	81
4.4.9	Taburan Penerimaan Latihan 5S dan Latihan Kualiti	82
4.5	Analisis Inferensi	83
4.5.1	Analisis Elemen Sisih (Seiri)	83
4.5.2	Analisis Elemen Susun (Seiton)	84
4.5.3	Analisis Elemen Sapu (Seiso)	85
4.5.4	Analisis Elemen Seragam (Seiketsu)	86
4.5.5	Analisis Elemen Sentiasa Amal (Shitsuke)	87
4.5.6	Analisis Elemen Komitmen Organisasi	88
4.6	Pengujian Hipotesis Kajian	89
4.6.1	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan di antara Kategori Jantina dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	90
4.6.2	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan di antara Kategori Bangsa dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	90
4.6.3	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan di antara Kategori Jawatan dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	91
4.6.4	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan di antara Umur dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	92

4.6.5	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan di antara Latihan 5S yang Diterima dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	92
4.6.6	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan di antara Latihan Kualiti yang Diterima dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	93
4.7	Menentukan Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Pelaksanaan 5S di Kolej Vokasional Negeri Selangor	93
4.7.1	Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan di antara Pelaksanaan 5S dengan Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	94
4.8	Menentukan Faktor-faktor Dominan Dalam Mempengaruhi Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	94
4.8.1	Apakah Faktor yang Dominan Mempengaruhi Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor?	95
4.9	Penutup	100

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	102
5.2	Ringkasan Kajian	103
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	104
5.3.1	Perbincangan Deskriptif	104
5.3.2	Tahap Amalan 5S	106
5.3.3	Perbezaan Faktor Demografi Dengan Komitmen Organisasi	110



5.3.4	Hubungan Antara Pelaksanaan 5S dengan Komitmen Organisasi di Kolej Vokasional Negeri Selangor	114
5.3.5	Faktor-faktor Dominan Mempengaruhi Komitmen Tenaga Pengajar di Kolej Vokasional Negeri Selangor	115
5.4	Implikasi dan Cadangan	116
5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	118
5.6	Penutup	120
RUJUKAN		121



SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1.1 Kebaikan Dari Amalan dan Pensijilan 5S	4
1.2 Senarai Nama Kolej Vokasional Mengikut Negeri	7
2.1 Aktiviti Susun Berkesan	30
2.2 Aktiviti Sapu Berkesan	30
2.3 Aktiviti Seragam Berkesan	31
2.4 Aktiviti Sentiasa Amal Berkesan	32
3.1 Bilangan Populasi Kolej Vokasional di Negeri Selangor	51
3.2 Bilangan Populasi dan Sampel Kolej Vokasional di Negeri Selangor	54
3.3 Taburan soalan ciri-ciri Amalan 5S	56
3.4 Soalan taburan ciri-ciri komitmen organisasi	57
3.5 Pemarkatan Soal Selidik	58
3.6 Analisis KMO (Kajian Rintis).	61
3.7 Cronbach Alpha (Kajian Rintis).	63
3.8 Anggaran Kekuatan Perhubungan Antara Dua Pemboleh ubah	70
3.9 Alat Pengujian Setiap Hipotesis	72
4.1 Nilai KMO	75
4.2 Nilai Alpha Soal Selidik	76

4.3	Ujian Normaliti	77
4.4	Jantina	78
4.5	Bangsa	78
4.6	Umur	79
4.7	Status Perkahwinan	79
4.8	Kelulusan Akademik	80
4.9	Pengalaman Mengajar	80
4.10	Jawatan	81
4.11	Zon 5S	81
4.12	Penerimaan Latihan 5S dan Latihan Kualiti	82
4.13	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Sisih (<i>Seiri</i>)	83
4.14	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Susun (<i>Seiton</i>)	84
4.15	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Sapu (<i>Seiso</i>)	85
4.16	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Seragam (<i>Seiketsu</i>)	86
4.17	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Sentiasa Amal (<i>Shitsuke</i>)	87
4.18	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Komitmen Organisasi	88
4.19	Ujian t Berdasarkan Jantina	90
4.20	Ujian Anova Berdasarkan Bangsa	90
4.21	Ujian Post Hoc Tukey Berdasarkan Bangsa	91
4.22	Ujian Anova Berdasarkan Jawatan	91
4.23	Ujian t Berdasarkan Umur	92
4.24	Ujian t Berdasarkan Penerimaan Latihan 5S	92
4.25	Ujian t Berdasarkan Penerimaan Latihan Kualiti	93



4.26	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Amalan 5S Dengan Komitmen Organisasi	94
4.27	Model Summary	95
4.28	Ujian ANOVA	96
4.29	<i>Coefficients^a</i> Komitmen Organisasi Terhadap Pelaksanaan 5S	97
4.30	Ujian Collinearity	98
4.31	Standard Residual	99
5.1	Rumusan Tahap Amalan 5S	107





SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	18
2.1	Contoh Tag Merah	27
2.2	Cara Amalan Sisih di Tempat Kerja	28
2.3	Cara Amalan Susun di Tempat Kerja	29





SENARAI LAMPIRAN

- A Jadual Penentuan Saiz Sampel oleh Krejcie & Morgan (1970)
- B Borang Soal Selidik
- C Analisis Min Tahap Amalan 5S Tenaga Pengajar Kolej Vokasional Negeri
Selangor
- D Analisis Min Bagi Elemen Komitmen Organisasi
- E Hipotesis Kajian Faktor Demografi Dengan Komitmen Organisasi
- F Penentuan Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Pelaksanaan 5S
- G Faktor Dominan Mempengaruhi Komitmen Organisasi





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pengenalan

Dalam pembangunan negara, sistem pendidikan memainkan peranan penting pada abad ke-21. Membentuk pendidikan berkualiti tinggi merupakan satu usaha yang sangat diperlukan bagi membangunkan generasi alaf baru. Dalam menghadapi gelombang ini, sistem pendidikan dan sistem persekolahan perlu bergerak pada arah tujuanya supaya dapat memberi sumbangan pada pembangunan bangsa, agama dan negara (Tang & Abdul Ghani, 2006). Salah satu alternatif atau langkah yang dianggap boleh membantu menghadapi cabaran pengurusan pendidikan adalah melalui Pengurusan Kualiti Menyeluruh atau lebih dikenali sebagai *Total Quality Management* (TQM).





Berdasarkan Pekeliling Kemajuan Perkhidmatan Awam (1992), kerajaan Malaysia berdaya upaya mengamalkan TQM dalam semua perkhidmatan awam. Menurut Sallis (1996) sekolah merupakan sebuah organisasi dalam pendidikan yang paling penting dalam aktiviti penambahbaikan kualiti. Crawford dan Shutler (1999) berpendapat bahawa pengaplikasian TQM di sekolah bergantung pada kefahaman pengetua sekolah terhadap konsep tersebut. Di Malaysia, pihak kerajaan telah berikhtiar mengeluarkan edaran berkaitan TQM melalui Pekeliling Kemajuan Perkhidmatan Awam (1992) namun masih terdapat pemahaman yang berbeza antara pemimpin sekolah dalam proses pelaksanaan TQM.



Pada dasarnya, TQM merupakan satu konsep yang sangat baik dan telah terbukti keberkesanan pelaksanaannya dalam organisasi sekolah seperti di Mt. *Edgecumbe High School, Stika, Alaska; Kate Sullivan Elementary School, Tallahassee, Florida; The Brown Barge Middle School, Pensacola; Deer Lake Middle School, Tallahassee; Swift House of Williston Central School, Williston, Vermont; dan di Richmond Country School, Augusta, Georgia* (Massaro et al., 1993). Manakala di Malaysia adalah seperti di sekolah-sekolah menengah zon Bukit Mertajam, Pulau Pinang sebagaimana kajian yang telah dijalankan oleh Tang dan Abdul Ghani (2006). Kajian menunjukkan bahawa sebanyak 81.7 peratus pelaksanaan TQM disumbangkan oleh guru dan budaya sekolah. Mokhtar (1996) turut menjelaskan bahawa Politeknik perlu melihat komponen dalaman organisasi seperti komponen pensyarah, pelajar, kurikulum, pentadbir dan pengurusan dalam menggunakan pendekatan kualiti. Pensyarah berkualiti boleh menunjukkan keberkesanan kerja supaya dapat menghasilkan pelajar yang baik serta meningkatkan





nama institusi. Kesimpulannya, mengamalkan TQM yang sesuai mampu menggalakkan pensyarah untuk berkhidmat dengan lebih rajin dan tekun.

Walau bagaimanapun, banyak teknik pengurusan kualiti selain TQM ini yang dipraktikkan oleh kebanyakan organisasi awam dan swasta. Menurut Liyanage et al. (2010) antara teknik pengurusan kualiti yang lain adalah seperti *Kaizen*, *Just-in-Time* (JIT), *Six Sigma* dan 5S. Dalam bab ini, pengkaji akan membincangkan lebih mendalam berkenaan 5S, fokus kepada pelaksanaannya di Kolej Vokasional di Negeri Selangor.

1.2 Latar Belakang Kajian



Konsep 5S diperkenalkan kepada syarikat-syarikat Negara Jepun pada awal tahun 1980an sebagai amalan atau alat pengurusan bagi mewujudkan persekitaran di kerja yang berkualiti, tersusun, sihat serta selamat di dalam organisasi (Kolej Vokasional Sungai Buloh, 2013). Amalan 5S juga dapat membuat suatu penentu kepada kepatuhan piawaian seterusnya dapat memupuk usaha penambahbaikan berterusan. 5S juga boleh dimaksudkan sebagai suatu penentuan bagi menguruskan tempat kerja dengan menjaganya supaya kemas dan bersih, serta mengekalkan standard dan disiplin yang telah ditetapkan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Konsep yang sama turut diperkenalkan di Malaysia pada pertengahan tahun 1980an di sektor swasta misalnya di syarikat multi-nasional dan kalangan Agensi



Perkhidmatan Awam. Malah, di kalangan agensi ini telah mendapat pengiktirafan daripada Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) melalui pensijilan. Pensijilan Persekitaran Berkualiti atau 5S adalah satu pengiktirafan bagi sesebuah organisasi yang telah berjaya mengamalkan 5S serta memenuhi kriteria pensijilan yang ditetapkan. Kebaikan utama yang akan diperolehi dari amalan dan pensijilan 5S adalah seperti dalam Jadual 1.1 di bawah:

Jadual 1.1

Kebaikan Dari Amalan dan Pensijilan 5S

Kebaikan Dari Amalan dan Pensijilan 5S	
05 4506832	• Menyediakan cara-cara untuk membolehkan tugas-tugas dikenal pasti dan dinyatakan supaya menghasilkan tempat kerja yang kondusif, bersih dan selamat.
	• Menyediakan satu cara mendokumenten pengalaman organisasi dengan cara yang berstruktur yang akan menyediakan asas untuk pendidikan dan latihan kakitangan dan peningkatan prestasi yang sistematik.
	• Menyediakan cara untuk membolehkan kakitangan untuk melaksanakan tugas dengan betul pada kali pertama.
	• Menyediakan data yang boleh digunakan untuk menentukan pencapaian proses operasi, produk dan perkhidmatan dan untuk meningkatkan prestasi organisasi dan kepuasan pelanggan.

Sumber: Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) diambil daripada laman sesawang <http://www.mpc.gov.my>

Menurut Ho et al. (1995) Amalan 5S merupakan suatu sistem pengurusan persekitaran berkualiti yang dipraktikkan oleh Jepun. Lima langkah tindakan pelaksanaan diberi penumpuan utama yang bermula dengan huruf awalan 'S'. Perkataan Jepun yang diringkaskan menjadi 5S adalah *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke*. Dalam Bahasa Melayu bermaksud Sisih, Susun, Sapu, Seragam dan Sentiasa Amal. Amalan 5S juga merupakan satu teknik yang berkesan bagi mewujudkan budaya



peningkatan secara berterusan atau dikenali sebagai *Kaizen* dalam Bahasa Jepun. *Kaizen* adalah cara penambahbaikan dilakukan sedikit demi sedikit tetapi berterusan terutama dalam aktiviti yang berorientasikan manusia dan proses. Bagi menjayakannya, penyertaan dan komitmen yang tinggi diperlukan daripada semua peringkat anggota dalam organisasi.

Titu et. al (2010) menghuraikan mengenai pengertian setiap item yang wujud dalam konsep 5S seperti berikut :

- i) *Seiri*; iaitu menyisih barang-barang yang tidak perlu iaitu mengasingkan dan melupuskan barang-barang yang tidak diperlukan di tempat kerja secara sistematik.
- ii) *Seiton*; iaitu menyusun barang-barang yang diperlukan dengan kemas dan sistematik supaya mudah diambil dan dikembalikan ke tempat asal setelah digunakan.
- iii) *Seiso*; iaitu membersihkan dan memeriksa tempat kerja secara terperinci supaya tiada debu atau kotoran di atas lantai, peralatan dan persekitaran.
- iii) *Seiketsu*; iaitu mewujudkan piawaian amalan terbaik di tempat kerja dan memastikan piawaian tersebut dipatuhi serta memastikan tempat kerja itu bersih dan teratur sepanjang masa.
- v) *Shitsuke*; iaitu melatih pekerja untuk mengamal sistem amalan 5S secara berterusan supaya menjadi tabiat dan budaya kerja organisasi.

Berdasarkan kepada Buku Panduan Pelaksanaan Langkah Persekitaran Berkualiti terbitan Jabatan Kecemerlangan Perniagaan (Unit Persijilan dan Pembangunan Standard)





dari Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) menjelaskan bahawa pengertian 5S bermula daripada konsep memahami persekitaran berkualiti. Kemampuan pengurusan persekitaran berkualiti dalam meningkatkan produktiviti dan kualiti semakin diakui dan diiktiraf. Sehubungan daripada itu, pelaksanaan persekitaran berkualiti; iaitu 5S merupakan suatu agenda yang telah diperkenalkan oleh Kerajaan Malaysia dalam meningkatkan produktiviti pendidikan vokasional sejak tahun 2009 lagi.

Menjelang tahun 2013, Kerajaan Malaysia telah membuat suatu strategi baharu untuk memartabatkan pendidikan vokasional di negara ini dengan memastikan semua kolej vokasional melaksanakan 5S sekaligus dapat diiktiraf dengan persijilan 5S pada setiap tahun. Di kolej vokasional, amalan 5S adalah penting untuk diterapkan oleh semua warga organisasi kerana sekiranya 5S tidak menjadi satu budaya, maka persijilan 5S adalah tidak bermakna. Amalan 5S juga tidak mampu melestarikan transformasi kolej vokasional yang bermatlamat untuk menghasilkan ruang tempat kerja yang kondusif dan produktif serta melahirkan graduan daripada kolej vokasional yang mempunyai pengetahuan mengenai pengurusan persekitaran berkualiti di tempat kerja. Peranan terbesar di dalam jawatankuasa 5S ini diterajui oleh fasilitator. Mereka bertindak sebagai penggerak dalam melaksanakan perancangan 5S dan pemantauan amalan 5S di kawasan masing-masing yang telah ditetapkan. Semua kakitangan, pentadbir, pensyarah dan juga pelajar Kolej Vokasional turut terlibat dalam pelaksanaan 5S ini (M. Yusoff N. H. et al., 2012).

Jadual 1.2 di bawah menunjukkan senarai nama Kolej Vokasional mengikut negeri di Malaysia. Secara ringkasnya setiap negeri mempunyai sekurang-kurangnya dua





buah Kolej Vokasional. Negeri Johor dan Negeri Selangor mempunyai bilangan Kolej Vokasional yang paling banyak; iaitu lapan buah.

Jadual 1.2

Senarai Nama Kolej Vokasional Mengikut Negeri

Senarai Nama Kolej Vokasional Mengikut Negeri di Malaysia	
Negeri	Nama Kolej Vokasional
Johor Darul Takzim	Kolej Vokasional Batu Pahat Kolej Vokasional Segamat Kolej Vokasional Kota Tinggi Kolej Vokasional Muar Kolej Vokasional Tanjung Puteri Kolej Vokasional Kluang Kolej Vokasional ERT Azizah Kolej Vokasional Perdagangan Johor Bharu
Melaka Bandaraya Bersejarah	Kolej Vokasional Melaka Tengah Kolej Vokasional Datuk Seri Mohd.Zin Kolej Vokasional Jasin
Negeri Sembilan Darul Khusus	Kolej Vokasional Dato'Lela Maharaja Kolej Vokasional Port Dickson Kolej Vokasional Ampangan Kolej Vokasional Juasseh Kolej Vokasional Kuala Klawang Kolej Vokasional Dato' Undang Haji Muhamad Sharip
Selangor Darul Ehsan	Kolej Vokasional Shah Alam Kolej Vokasional Klang Kolej Vokasional Kajang Kolej Vokasional Kuala Selangor Kolej Vokasional Gombak Kolej Vokasional Sepang Kolej Vokasional Sungai Buloh Sekolah Menengah Kebangsaan Sultan Abdul Samad
Pahang Darul Makmur	Kolej Vokasional Muadzam Shah Kolej Vokasional (ERT) Puteri Kolej Vokasional Tengku Ampuan Afzan Kolej Vokasional Sultan Haji Ahmad Shah Al-Mustain Billah Kolej Vokasional Sultan Ahmad Shah Ahmad Kolej Vokasional Seri Pelindung Kolej Vokasional Pertanian Chenor Kolej Vokasional Temerloh
Terengganu Darul Iman	Kolej Vokasional Dungun Kolej Vokasional Kemaman Kolej Vokasional Besut Kolej Vokasional Kuala Terengganu (Wakaf Tembusu)

(bersambung)





Jadual 1.2 (Sambungan)

Senarai Nama Kolej Vokasional Mengikut Negeri di Malaysia	
Negeri	Nama Kolej Vokasional
Kelantan Darul Naim	Kolej Vokasional Pengkalan Chepa Kolej Vokasional Pasir Mas Kolej Vokasional Bachok Kolej Vokasional Kuala Krai Kolej Vokasional Tanah Merah
Perak Darul Ridzuan	Kolej Vokasional Seri Manjung Kolej Vokasional Gerik Kolej Vokasional Ipoh Kolej Vokasional Taiping Kolej Vokasional Slim River Kolej Vokasional Kuala Kangsar Kolej Vokasional Lebu Cator Kolej Vokasional Kerian
Kedah Darul Aman	Kolej Vokasional Sungai Petani 1 Kolej Vokasional Langkawi Kolej Vokasional Kulim Kolej Vokasional Jalan Stadium Kolej Vokasional Sungai Petani 2
Pulau Pinang	Kolej Vokasional Balik Pulau Kolej Vokasional Seberang Perai Kolej Vokasional Nibong Tebal Kolej Vokasional Butterworth Kolej Vokasional Batu Lintang
Perlis Indera Kayangan	Kolej Vokasional Arau Kolej Vokasional Kangar
Sarawak	Kolej Vokasional Kuching Kolej Vokasional Bintulu Kolej Vokasional Matang Kolej Vokasional Betong Kolej Vokasional Sibu Kolej Vokasional Miri
Sabah	Kolej Vokasional Beaufort Kolej Vokasional Keningau Kolej Vokasional Lahad Datu Kolej Vokasional Tawau Kolej Vokasional Likas Kolej Vokasional Kudat Kolej Vokasional Sandakan
Wilayah Persekutuan	Kolej Vokasional Labuan Kolej Vokasional ERT Setapak Kolej Vokasional Setapak

Sumber: Bahagian Teknik & Vokasional Kementerian Pendidikan Malaysia diambil daripada laman sesawang <http://www.bptv.edu.my>





Komitmen setiap warga organisasi merupakan perkara penting dalam menjayakan amalan 5S ini. Oleh yang demikian, kita perlu mendapatkan kefahaman mengenai komitmen tenaga pengajar terhadap organisasi. Selain itu, kita perlu mengenal pasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi komitmen tersebut. Menurut Allen dan Mayer (1990), komitmen terbentuk berdasarkan faktor afektif (*affective*) dan kesinambungan (*continuance*) terhadap organisasi. Mowday et al. (1992) pula menjelaskan faktor afektif merujuk kepada tiga perkara penting iaitu kepercayaan dan penerimaan objektif organisasi; kedua, kesanggupan berusaha bagi organisasi; dan ketiga, keinginan tinggi untuk kekal sebagai ahli dalam organisasi.



Faktor kesinambungan pula menurut Murray et al. (1991) merujuk kepada sebab-sebab pekerja tidak meninggalkan organisasi seperti risau kehilangan faedah pekerja, gaji di tempat kerja baru menjadi kurang dan khuatir pekerjaan lain susah untuk dapat.

Gamon (1991) memberi penjelasan mengenai kesetiaan dan komitmen pekerja adalah berdasarkan kepada dua komponen. Komponen yang pertama adalah komponen dalaman; iaitu dari segi aspek emosi. Komponen yang kedua adalah komponen luaran; iaitu dari segi aspek tingkah laku. Menurut kajian yang sama, komponen dalaman boleh dikaitkan dengan perasaan pekerja yang bangga, setia dan sayang terhadap organisasi serta keinginan kekal bekerja dalam organisasi tersebut. Komponen luaran pula merujuk kepada kesetiaan dan komitmen pekerja terhadap organisasi di mana mereka membuat keputusan untuk tidak meninggalkan organisasi.





Amalan 5S merupakan satu perkara yang sangat mudah bagi sesebuah organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan perlu berusaha dengan lebih gigih dengan memulakan perkenalan kepada konsep 5S kepada semua kakitangan terutamanya para pendidik. Tugas ini bukan merupakan satu kerja yang berat tetapi sukar untuk dipraktikkan. Walau bagaimanapun menurut Sallis (1993) jika diusahakan dengan penuh komitmen maka pekerjaan yang sukar akan menjadi mudah. Amalan 5S dapat mengeratkan hubungan kekeluargaan yang sangat rapat. Justeru, amalan ini perlu diterapkan kepada semua staf dan tenaga pengajar serta pelajar kerana ia memberikan banyak faedah dalam membantu meningkatkan prestasi masing-masing (Siti Muslihah Leeudin, 2012)



1.3 Pernyataan Masalah

Amalan 5S sebenarnya dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk menjalankan setiap amanah yang telah dipertanggungjawabkan (Sulaiman & Liza, 2010). Kelestarian amalan persekitaran berkualiti 5S di Kolej Vokasional perlu diterapkan dan dijadikan suatu budaya kerana ingin menghasilkan ruang tempat kerja yang kondusif, graduan berpengetahuan dalam pengurusan persekitaran berkualiti dan untuk merealisasikan Wawasan 2020 (Nurul Anis et al., 2013). Ini disokong oleh Saifullizam et al. (2005) yang mendapati bahawa kombinasi amalan TQM dengan komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja pensyarah di Politeknik Kulim. Namun begitu, kesibukan para tenaga pengajar dengan pengurusan akademik pelajar, hal ehwal pelajar,

