



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN PRESTASI KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI DAN CIRI PERSONALITI DALAM KALANGAN PEKERJA DI SELANGOR

SYAMIMI BINTI MANSOR



05-4506832



TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA PENGURUSAN
(MOD PENYELIDIKAN)



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2017



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Tujuan kajian ini untuk mengukur hubungan antara iklim organisasi dan ciri personaliti dengan prestasi kerja dalam kalangan pekerja di syarikat Bumiputera, Selangor. Pengkaji menggunakan pendekatan soal selidik yang melibatkan 214 responden di Syarikat Teras Bumiputera. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dimana soal selidik telah diedarkan untuk mengkaji prestasi kerja, iklim organisasi dan ciri personaliti. Penemuan hasil kajian menunjukkan hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi dengan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan nilai korelasi yang positif di antara kelima-lima dimensi iklim organisasi iaitu struktur, ganjaran, hubungan mesra sokongan dan identiti dengan prestasi kerja. Seterusnya, penemuan juga menunjukkan hubungan yang signifikan di antara ciri personaliti dengan prestasi kerja. Dapatan kajian juga menunjukkan nilai korelasi yang positif bagi ekstrasversi, kesetujuan, kehematan dan keterbukaan. Namun demikian ciri personaliti neurostisme menunjukkan nilai korelasi yang negatif dengan prestasi kerja. Regresi Berganda pula menunjukkan dimensi struktur, sokongan, identiti, ekstrasversi dan keterbukaan mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Namun demikian dimensi kesetujuan menunjukkan pengaruh yang signifikan negatif dengan prestasi kerja. Kesimpulan daripada kajian ini menunjukkan terdapat enam dimensi yang mempengaruhi prestasi kerja iaitu yang signifikan ialah sokongan, seterusnya, kesetujuan, diikuti dengan keterbukaan, struktur, ekstrasversi dan akhir sekali dimensi identiti. Kajian ini diharapkan dapat membantu pegawai sumber manusia dalam merangka pelan juga strategi organisasi bagi memantapkan persekitaran dalaman dan tingkah laku pekerja seterusnya dapat meningkatkan prestasi syarikat. Kajian ini dapat dimanfaatkan oleh unit Teraju, syarikat Bumiputera, pengkaji lain dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi perniagaan.





THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB PERFORMANCE, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PERSONALITY TRAITS AMONG WORKERS IN SELANGOR

ABSTRACT

The aim of this study is to measure the relationship between organizational climate, personality traits, and job performance among employees of Bumiputera companies in Selangor. This research involved 214 respondents of Teras Company. This study used a quantitative approach of which a questionnaire was distributed to assess work performance, organizational climate and personality traits. The findings showed a significant relationship between organizational climate and job performance. The results showed a positive co-relation between work performance and the five dimensions of organizational climate i.e. structure, reward, support friendly relationship and identity. Furthermore, the findings also showed a significant relationship between personality traits and job performance. There is also a positive co-relation between extraversion, agreement, prudence and transparency. However, neuroticism personality traits showed a negative co-relation with job performance. Multiple regressions showed that the dimensions of structure, support, identity, extraversion and openness affected job performance positively and significantly. Nevertheless, the dimension of agreement showed a significant negative impact on job performance. This study concludes that there are six dimensions that affect job performance. In the order of importance, the highest is the support, approval, followed by openness, structure, extraversion and lastly the dimension of identity. This study is expected to aid human resource professionals in drawing up a strategic plan to strengthen the organization's internal environment and employee's behaviour and eventually improve the company. This study would benefit Teraju Bumiputera companies, other researchers and interested parties in the business organization.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	y
SENARAI KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xviii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	5
1.3	Pernyataan Masalah	8
1.4	Objektif Kajian	13
1.5	Soalan Kajian	14
1.6	Hipotesis Kajian	15
1.7	Kerangka Konseptual	17
1.8	Kepentingan Kajian	20
1.9	Batasan Kajian	24
1.10	Definisi Operational	26
1.10.1	Syarikat Teras Bumiputera	26

05-4506832	pustaka.upsi.edu.my	Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	PustakaTBainun	ptbupsi	
					27
					29
					30
					33

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

					34
					36
					40
					43
					44
					46
					49
					49
					49
					49
					50
					51
					51
					52
					53
					58
					60
					65
					67
					73

**BAB 3 METODOLOGI**

3.1	Pengenalan	74
3.2	Reka Bentuk Kajian	75
3.3	Tempat Kajian	78
3.4	Subjek Kajian	79
3.4.1	Populasi Kajian	77
3.4.2	Sampel Kajian	81
3.5	Instrumen Kajian	83
3.5.1	Borang Soal Selidik	87
3.5.1.1	Bahagian A	87
3.5.1.2	Bahagian B	88
3.5.1.3	Bahagian C	88
3.5.1.4	Bahagian D	89
3.5.2	Kaedah Pemarkahan	90
3.5.2.1	Soal Selidik Iklim Organisasi	90
3.5.2.2	Soal Selidik Ciri Personaliti	91
3.5.2.3	Soal Selidik Prestasi Kerja	92
3.6	Kebolehpercayaan dan Kesahihan Alat Kajian	92
3.6.1	Item Soal Selidik Iklim Organisasi	93
3.6.2	Item Soal Selidik Ciri Personaliti	93
3.6.3	Item Soal Selidik Prestasi Kerja	94
3.7	Kaedah Pengumpulan data	95
3.8	Kesahan	98
3.9	Ujian Rintis	102
3.9.1	Ujian Kebolehpercayaan	102





3.10	Kaedah Analisis Data	105
3.10.1	Analisis Deskriptif	107
3.10.2	Analisis Korelasi	108
3.10.3	Analisis Regresi Berganda	109
3.11	Ringkasan Statistik	110
3.12	Kesimpulan	111

BAB 4 ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	112
4.2	Andaian Analisis Regresi Berganda	113
4.2.1	Ujian Normaliti	114
4.2.1.1	Ujian "Skewness" dan Ujian "Kurtosis"	114
4.2.2	Ujian Lineariti	116
4.2.3	Ujian Multicolineariti	119
4.2.4	Ujian Outliers	120
4.2.5	Ujian Autokorelasi	120
4.3	Analisis Deskriptif Demografi Responden	120
4.3.1	Jantina	121
4.3.2	Bangsa	121
4.3.3	Umur	122
4.3.4	Tahap Pendidikan Tertinggi	123
4.3.5	Tempoh Perkhidmatan	123
4.4	Analisis Deskriptif Pemboleh ubah	124
4.4.1	Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Responden	126
4.4.2	Analisis Deskriptif Dimensi Iklim Organisasi Responden	127



5.2.6	Objektif Kelima: Mengukur Hubungan Dimensi Ciri Personaliti Dengan Prestasi Kerja	174
5.2.7	Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja	177
5.3	Rumusan Pengujian Objektif Keseluruhan Pemboleh Ubah	181
5.4	Implikasi Kajian	183
5.5	Cadangan Kajian	186
5.5.1	Cadangan Kepada Organisasi	186
5.5.2	Cadangan Kajian Penyelidikan	187
5.6	Kesimpulan	189
RUJUKAN		190
LAMPIRAN		201

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Elemen Penilaian Prestasi	28
1.2	Dimensi Iklim Organisasi	30
1.3	Dimensi Ciri Personaliti	31
2.1	Ciri-Ciri Kerja yang boleh Meningkatkan Prestasi Kerja	37
2.2	Huraian Ringkas Teori Gestalt, Teori Fungsional Dan Teori Naive Psychology	45
3.1	Jadual Pementu Saiz Sampel (Krejcie dan Morgan, 1970)	83
3.2	Dimensi Iklim Organisasi	88
3.3	Dimensi Ciri Personaliti	89
3.4	Elemen Prestasi Kerja	90
3.5	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Iklim Organisasi Item Positif	90
3.6	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Iklim Organisasi Item Negatif	91
3.7	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Ciri Personaliti Positif	91
3.8	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Ciri Personaliti Negatif	91
3.9	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Prestasi Kerja	92
3.10	Pakar Panel yang Dipilih	100
3.11	Ringkasan Cadangan Daripada Panel Pakar	101
3.12	Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach	104
3.13	Nilai Alpha Cronbach Dimensi Iklim Organisasi	104
3.14	Nilai Alpha Cronbach Dimensi Ciri Personaliti	105
3.15	Nilai Alpha Cronbach Dimensi Prestasi Kerja	105



3.16	Tahap Penilaian Responden Berdasarkan Min	107
3.17	Nilai Korelasi dan Kekuatan Hubungan	109
3.18	Ringkasan Statistik	110
4.1	Ujian Normaliti Dimensi Iklim Organisasi	115
4.2	Ujian Normaliti Dimensi Ciri Personaliti	115
4.3	Ujian Normaliti Prestasi Kerja	115
4.4	Ujian Lineariti Iklim Organisasi	116
4.5	Ujian Lineariti Struktur Organisasi	116
4.6	Ujian Lineariti Ganjaran	116
4.7	Ujian Lineariti Hubungan Mesra	117
4.8	Ujian Lineariti Sokongan	117
4.9	Ujian Lineariti Identiti	117
4.10	Ujian Lineariti Personaliti	117
4.11	Ujian Lineariti Ekstraversi	118
4.12	Ujian Lineariti Neurisme	118
4.13	Ujian Lineariti Kesetujuan	118
4.14	Ujian Lineariti Keterbukaan	118
4.15	Ujian Lineariti Kehematan	119
4.16	Ujian Multicolineariti	119
4.17	Kekerapan Bilangan dan Peratus Responden mengikut Jantina	121
4.18	Kekerapan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Bangsa	122
4.19	Kekerapan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Umur	122
4.20	Kekerapan Bilangan dan Peratusan Responden Tahap Pendidikan Tertinggi	123



4.21	Kekerapan Bilangan dan Peratusan Responden Tempoh Perkhidmatan	124
4.22	Tahap Penilaian Responden Berdasarkan Min	125
4.23	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Prestasi Kerja	127
4.24	Persepsi Responden Terhadap Dimensi Iklim Organisasi	128
4.25	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Struktur	129
4.26	Purata Dan Sisihan Piawai Item Ganjaran	130
4.27	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Hubungan Mesra	131
4.28	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Sokongan	131
4.29	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Identiti	132
4.30	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Ciri Personaliti	133
4.31	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Ciri Ekstraversi	134
4.32	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Neurotisme	135
4.33	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Kesetujuan	135
4.34	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Keterbukaan	136
4.35	Purata Dan Sisihan Piawaian Item Kehematan	137
4.36	Nilai Korelasi dan Kekuatan Hubungan	138
4.37	Ujian Korelasi Antara Dimensi Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	139
4.38	Ujian Korelasi Antara Dimensi Struktur dan Prestasi Kerja	140
4.39	Ujian Korelasi Antara Dimensi Ganjaran dan Prestasi Kerja	141
4.40	Ujian Korelasi Antara Dimensi Hubungan Mesra dan Prestasi Kerja	142
4.41	Ujian Korelasi Antara Dimensi Sokongan dan Prestasi Kerja	143

 05-4506832  pustaka.upsi.edu.my  Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah  PustakaTBainun  ptbupsi			
4.42	Ujian Korelasi Antara Dimensi Identiti dan Prestasi Kerja	144	
4.43	Ujian Korelasi Antara Dimensi Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja	145	
4.44	Ujian Korelasi Antara Dimensi Ekstraversi dan Prestasi Kerja	146	
4.45	Ujian Korelasi Antara Dimensi Neurotisme dan Prestasi Kerja	147	
4.46	Ujian Korelasi Antara Dimensi Kesetujuan dan Prestasi Kerja	148	
4.47	Ujian Korelasi Antara Dimensi Keterbukaan dan Prestasi Kerja	149	
4.48	Ujian Korelasi Antara Dimensi Kehematan dan Prestasi Kerja	150	
4.49	Pengaruh Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	152	
4.50	Pengaruh Ciri Personaliti Dengan Prestasi Kerja	153	
4.51	Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja	158	
4.52	Rumusan Pengujian Hipotesis	159	
5.1	Rumusan Pengujian Objektif	181	



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konseptual Hubungan antara Iklim Organisasi, Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja	17
2.1	Model Prestasi Kerja Porter dan Lawler (1968) Sumber: Mazura (2014)	39
2.2	Motivasi dan Model Iklim Organisasi yang telah dibangunkan oleh Litwin and Stringer (1968)	47
3.1	Proses Pengumpulan Data	97
4.1	Model Analisis Regresi Berganda	157





SENARAI SINGKATAN

FFM	Five Factor Model of Personality
IPTMa	Institusi Pendidikan Tinggi MARA
ITNM	Institut Terjemahan Negara Malaysia
JAKIM	Jabatan Kemajuan Islam Malaysia
JAN	Jabatan Audit Negara
JPN	Jabatan Pelajaran Negeri
KDNK	Keluaran Dalam Negara Kasar
KPTM	Poly-Tech MARA
LSOC	Litwin and Stringer Organizational Climate
LSOCQ	Soal selidik Iklim Organisasi



MEB	Majlis Ekonomi Bumiputera
MINDEF	Kementerian Pertahanan
OCDQ	Organization Climate Description Questionnaire
NKEA	Bidang Keberhasilan Utama Ekonomi
OCI	Organisational Climate Index
PBJA	Analisis Kerja Berdasarkan Personaliti
PPK	Pegawai Penilai Kedua
PPP	Pegawai Penilai Pertama
PPRF	Berkaitan Jawatan keperluan
PWE	Perceived Work Environment
QCOCS	Quality Culture and Organizational Climate survey
SBT	Sekolah Berprestasi Tinggi
SKT	Sasaran Kerja Tahun





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

SPSS	Statistical Package for Social Science 20.0
TERAJU	Unit Peneraju Agenda Bumiputera
TERAS	Syarikat Bumiputera Berprestasi Tinggi
TQM	Pengurusan Kualiti Menyeluruh
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
WES	Work Environment Scale



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 Soal Selidik
- B Surat Kebenaran Menjalankan Kajian dan Surat Akuan Pelajar
Universiti Pendidikan Sultan Idris
- C Output SPSS
- D 60 Syarikat Teras Bumiputera di Shah Alam, Selangor





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Sektor perniagaan memainkan peranan utama dalam menjana pendapatan ekonomi Negara Malaysia. Malaysia telah diletakkan oleh Laporan Bank Dunia Edisi 2013 di tangga yang ke-12 merupakan negara yang berdaya saing kerana mendapat lonjakan enam anak tangga yang merupakan pendapatan paling tinggi setakat ini berbanding tahun 2011 (Kementerian Penerangan Komunikasi dan Kebudayaan, 2014). Menyedari kepentingan ini, negara ini perlu melaksanakan program yang berkaitan dengan bidang perniagaan untuk membentuk ekosistem keusahawanan yang lebih stabil dan kukuh pada pasaran masa kini. Sejajar dengan kemajuan ekonomi masa kini, Program Hala Tuju Transformasi Ekonomi Bumiputera merupakan langkah penting kerajaan untuk memperkukuhkan penyertaan syarikat Bumiputera dalam ekonomi negara melalui pembangunan dalam bidang perniagaan (Unit Peneraju Agenda Bumiputera [TERAJU], 2015). Oleh itu, prestasi kerja dari segi kualiti dan





produktiviti pekerja syarikat Teras Bumiputera perlu dinilai supaya matlamat yang ditetapkan dalam program yang dianjurkan kerajaan dapat dicapai dengan sebaiknya.

Menurut Lee (2009) terdapat dua aspek penting yang merangkumi prestasi kerja iaitu aspek pencapaian dan kejayaan organisasi. Produktiviti menjadi ukuran utama bagi organisasi yang berbentuk pengeluaran, manakala prestasi organisasi yang berbentuk komersial pula, ditentukan melalui jumlah jualan dan keuntungan. Seterusnya juga dikatakan bahawa kecemerlangan prestasi kerja akan menentukan kemajuan dan kejayaan pekerja tersebut dalam mencapai objektif yang ditetapkan dalam sesebuah organisasi. Manakala Paul (2009) pula menyatakan prestasi kerja juga boleh diukur apabila pekerja mempunyai pengalaman dan pengetahuan tentang bidang kerjanya yang luas untuk menyelesaikan sesuatu tugas merangkumi bidangnya tersendiri. Selain itu, menurut Hasibuan (2011), kemampuan individu tersebut ditunjukkan melalui prestasi kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipertanggungjawab kepadanya berdasarkan kecekapan, pengalaman, kesungguhan serta masa yang diperuntukkan. Selanjutnya juga dikatakan bahawa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor iaitu minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peranan serta motivasi seorang pegawai.

Noel (2009) menyatakan bahawa peranan pengurus adalah penting untuk menilai prestasi kerja bagi memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja dapat dicapai sepertimana yang ditetapkan dalam matlamat organisasi. Hal ini untuk memastikan pengurusan prestasi kerja syarikat Teras Bumiputera berkesan dan syarikat ini dapat bergerak ke arah kemajuan dan kecemerlangan serta dapat mencapai pasaran sehingga ke peringkat global. Terdapat dua elemen penting yang sering dikaitkan dengan prestasi kerja iaitu hasil kerja yang dicapai secara kualiti dan kuantiti apabila seorang pegawai perlu melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2009). Tambahnya





juga dikatakan bahawa aspek kualiti merujuk kepada kesempurnaan dan keterapian pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan kuantiti merujuk kepada beban kerja atau sasaran kerja dalam mencapai objektif organisasi.

Menurut Laporan Unit Peneraju Agenda Bumiputera, bagi memastikan Hala Tuju transformasi yang telah dirangka oleh ekonomi bumiputera ini relevan untuk digunakan dalam sosioekonomi kini mengharuskan wakil daripada sektor awam dan swasta turut terlibat dalam memberi pandangan yang bernilai (TERAJU, 2015). Hal ini secara tidak langsung dapat mengenal pasti dan membentuk strategi yang berkesan berkenaan dengan isu-isu utama yang dihadapi oleh usahawan Bumiputera. Selanjutnya juga dikatakan bahawa Hala Tuju transformasi ini juga telah dirangka khusus untuk memperkukuhkan landasan ekonomi negara yang telah dibina sepanjang tempoh 40 tahun di bawah pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (DEB) bagi mencapai Wawasan 2020 dalam sektor pertumbuhan ekonomi yang seimbang.

Menurut Dixon (2013), iklim organisasi dapat membantu pekerja dalam mengenal pasti persepsi persekitaran kerja organisasi agar mereka mempunyai pengetahuan yang lebih baik berkaitan persekitaran tempat kerja, dan ianya secara tidak langsung mendorong meningkatkan komitmen dan produktiviti untuk melaksanakan sesuatu tugas syarikat.

Allport telah membangunkan teori "Big Five Personality" yang merupakan pendekatan dalam psikologi keperibadian yang dapat menganalisis faktor ciri personaliti dan keperibadian manusia (Panggabean, 2009). Perkataan personaliti berasal dari perkataan Latin iaitu persona yang bermaksud topeng yang digunakan oleh pelakon dalam sesebuah drama yang merujuk kepada ciri luaran seseorang yang boleh diperhatikan oleh orang lain (Schultz & Schultz, 2009). Manakala menurut Pervin dan Cervone (2010) pula menyatakan terdapat tiga jenis personaliti yang



menyumbang kepada kualiti psikologi iaitu pola perasaan, fikiran dan kelakuan unik bagi seseorang individu mengikut situasi yang tertentu.

Lima trait keperibadian "Big Five" yang boleh dikaji dalam ciri personaliti pekerja syarikat Teras Bumiputera ialah kehematan, keterbukaan, kesetujuan, neurotisme dan ekstrasversi. "Big Five" memberikan ciri-ciri peribadi yang sesuai untuk pekerja secara keseluruhan untuk melihat ciri-ciri yang berbeza untuk mengetahui keperluan setiap perkerjaan yang berbeza bidang (Luthans, 2007). Hal ini dapat membantu syarikat dalam menilai ciri-ciri dan kecenderungan setiap pekerja bagi melaksanakan sesuatu tugas yang berbeza dalam organisasi dengan lebih berkesan. Viswesvaran, Schmidt dan Ones (2005) menggambarkan trait personaliti sebagai sifat kecenderungan individu untuk bertingkah laku dengan cara yang tertentu mengikut situasi tersendiri. Manakala Ryckman (2013) menyatakan bahawa para pengkaji bersepakat mengatakan bahawa kognitif, motivasi dan tingkah laku seseorang dalam pelbagai situasi dipengaruhi oleh personaliti yang mempunyai ciri-ciri yang dinamik dan tersusun dimiliki oleh individu tersebut. Selanjutnya dikatakan bahawa kajian personaliti merupakan analisis saintifik yang membezakan individu dari aspek tingkah laku manusia untuk bertindak secara unik dan kreatif terhadap perubahan persekitaran.

1.2 Latar Belakang Kajian

Menurut Laporan Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU, 2015), unit strategik di Jabatan Perdana Menteri bertujuan menerajui, memacu dan menyelaras Agenda Bumiputera sebagai sebahagian daripada Pelan Transformasi Negara. TERAJU akan bertindak sebagai sekretariat kepada Majlis Ekonomi Bumiputera (MEB) yang merupakan tulang belakang kepada Agenda Pemerkasaan Ekonomi Bumiputera untuk memperkukuhkan teras keusahawanan dan perniagaan Bumiputera di negara ini. Misi utama TERAJU ialah untuk merealisasikan Wawasan 2020 supaya dapat dicapai dengan sebaiknya (TERAJU, 2015). Persekitaran iklim organisasi yang tepat dapat memberi inspirasi untuk melakukan yang terbaik melalui komitmen prestasi kerja (Steiner, 2009). Menurut Rozaini (2011) pemboleh ubah bagi dorongan, prestasi dan kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi iklim organisasi melalui pembentukan beberapa jenis jangkaan tentang hasil yang diperoleh akibat daripada melaksanakan tindakan yang berbeza. Selanjutnya, dikatakan bahawa iklim organisasi yang baik akan memberi peluang kepada pekerja untuk menghasilkan idea baru bagi tujuan perubahan serta menjalinkan kerjasama yang erat antara pihak pengurusan dengan pekerja. Hal ini dapat menunjukkan prestasi yang baik kepada syarikat sekiranya kerjasama daripada semua pihak dapat dibentuk dengan menjalinkan hubungan sosial dan percambahan idea yang banyak.

Melalui program unit TERAJU (2015), satu dokumen strategik telah disediakan bagi memperkukuhkan lagi penciptaan kekayaan Bumiputera dengan menjadikan satu panduan untuk meningkatkan keuntungan syarikat Teras Bumiputera. Selanjutnya, antara objektif program ini ialah ingin mencapai potensi ke arah pekerjaan yang lebih baik dan merealisasikan nilai aset milik Bumiputera seperti unit amanah, dana zakat, aset wakaf dan ekuiti korporat dengan pengurusan yang lebih baik. Akhir sekali,

objektif program ini ialah untuk memperkukuhkan pegangan dan penguasaan korporat di kalangan Bumiputera (TERAJU, 2015). Wan Na (2013), menyatakan persekitaran iklim organisasi yang baik mendorong sesebuah organisasi dalam menambah produktiviti melalui prestasi kerja. Tambahnya lagi, iklim organisasi yang sihat akan memberi kesan kepada prestasi kerja dalam organisasi untuk memberikan kejayaan dalam pencapaian matlamat dan wawasan organisasi.

Laporan (TERAJU, 2015) menyatakan objektif program syarikat Bumiputera Berprestasi Tinggi (Teras) adalah untuk mengenal pasti syarikat Bumiputera yang berpotensi tinggi dan membantu syarikat ini berkembang maju dalam jangka masa lima hingga sepuluh tahun akan datang. Matlamatnya adalah supaya syarikat ini dapat memberi sumbangan kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) dan berkembang ke pasaran antarabangsa menjelang tahun 2020 (TERAJU, 2015). Di bawah program Teras, sebanyak 919 syarikat Teras Bumiputera berada di negara ini dan sebanyak 194 buah syarikat berada di sekitar Negeri Selangor. Seterusnya, sebanyak 60 buah syarikat Teras Bumiputera berada di Shah Alam, Selangor. Penilaian prestasi kerja yang berkesan dalam setiap organisasi adalah penting bagi memastikan pihak pekerja dan majikan memperolehi faedah yang berkesan secara optimum (Rusli, Azman & Khairuzzaman 2007).

Devi, Abu Daud dan Turiman (2006) menjalankan kajian untuk mengenal pasti faktor-faktor yang menentukan prestasi kerja dan faktor-faktor yang mendorong kepada prestasi kerja di kalangan pekerja sebuah syarikat multinasional Jepun di Malaysia. Dapatan kajian menyatakan bahawa faktor tempoh berkhidmat, kebolehan bekerja, kerajinan, keperluan pencapaian, keperluan keanggotaan, penentu kawalan dalaman, kepercayaan atas kebolehan diri, iltizam, kepuasan kerja dan motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Selanjutnya, beliau juga

menyatakan bahawa kerajinan dan motivasi yang tinggi oleh pegawai penilai prestasi kerja menjadi faktor utama penentu kepada kejayaan untuk mencapai matlamat syarikat. Oleh itu, pegawai penilai prestasi syarikat Teras Bumiputera perlulah mampu menjalankan tugas mereka dengan cekap dan berkesan supaya syarikatnya mampu untuk mencapai kejayaan sehingga ke peringkat global.

Menurut Steiner (2009) iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dan negatif, namun begitu iklim yang positif adalah perlu untuk pemupukan persekitaran yang kondusif untuk peningkatan produktiviti serta prestasi kerja. Matlamat utama sesebuah organisasi untuk berjaya ialah dengan mewujudkan iklim organisasi yang positif bagi menggalakkan pekerja sentiasa memberi komitmen dan menunjukkan prestasi yang cemerlang terhadap tugasnya (Dixon, 2013). Oleh itu, pengurus syarikat Teras Bumiputera perlulah mencari strategi operasi yang sesuai supaya dapat memberi peluang kepada peningkatan prestasi kakitangan yang berada di persekitaran organisasi. Sebagai contoh, pengurus syarikat menimbulkan iklim dan suasana yang baik serta sesuai kepada pekerja bagi merangsang peningkatan prestasi kerja (Wawan Ridwan, 2010).

Tambahan pula berkaitan dengan isu perkhidmatan syarikat awam masa kini yang menyeru perubahan tentang cara bekerja yang memerlukan tahap ketelitian yang tinggi (Mohd Najib, 2014). Namun selanjutnya, pada masa yang sama adalah penting bagi seseorang pegawai menguruskan emosi dengan berkesan bagi mencapai tahap kompetensi yang optimum. Kedudukan analisis kajian yang menunjukkan dua elemen personaliti yang dominan iaitu neurotisme dan kehematan dalam menggambarkan ciri personaliti kakitangan di Jabatan Audit Negara (Mohd Najib, 2014). Selanjutnya, dikatakan bahawa aspek kompetensi pekerja juga perlu dilihat secara menyeluruh di mana peningkatan kompetensi pekerja juga boleh dilihat

berdasarkan faktor personaliti individu. Oleh itu, kajian ini turut menunjukkan keperluan bahawa setiap kakitangan perlu didedahkan dengan ciri-ciri personaliti sebagaimana yang dijelaskan menerusi kajian Achua dan Lussier, (2013) yang memperjelaskan personaliti disesuaikan di tempat kerja berdasarkan "Five Factor Model of Personality" (FFM) yang terdiri daripada lima dimensi ciri personaliti iaitu ekstrasversi, neurotisme, kesetujuan, keterbukaan dan kehematan.

Senario di atas membuktikan penyertaan organisasi perlu dipertingkatkan lagi dari segi komitmen kerja, tingkah laku dan kualiti persekitaran supaya organisasi dapat berkembang maju dengan penghasilan produk dan perkhidmatan yang berkualiti tinggi serta produktif. Setiap pekerja syarikat Teras Bumiputera adalah berbeza dari segi ciri personaliti dan persepsi persekitaran organisasi yang akan mempengaruhi kepada prestasi kerja dalam organisasi. Namun demikian, pengkaji akan menganalisa persepsi iklim organisasi dan ciri personaliti secara terperinci berkaitan dengan tingkah laku pekerja dalam organisasi bagi memastikan tahap prestasi kerja dapat dicapai selaras dengan matlamat organisasi. Dalam erti kata lain, dunia pekerjaan masa kini amat mementingkan persekitaran tempat kerja dan perhubungan sosial dalam kalangan pekerja. Pekerja yang memahami persekitaran organisasi dan ciri personaliti yang baik akan memudahkan mereka melaksanakan tugas mereka agar selari dengan objektif syarikat.

1.3 Penyataan Masalah

Tingkah laku manusia memainkan peranan penting dalam organisasi untuk menentukan kualiti, reputasi, dan prestasi sesebuah organisasi (Azri, 2015). Selanjutnya, dikatakan bahawa semakin berkualiti ahli sesebuah organisasi maka

semakin cemerlang dan berjaya organisasi tersebut. Oleh itu, bagi melahirkan organisasi yang berkualiti beberapa aspek tingkah laku manusia perlu dikenal pasti dengan sebaiknya. Hal ini juga disebabkan sebahagian besar daripada masalah yang wujud dalam mana-mana organisasi ialah merupakan masalah manusia yang lahir daripada sikap manusia itu sendiri. Oleh itu, untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien pihak yang bertanggungjawab harus memahami tingkah laku dan cara kaitangan bekerja dalam organisasi tersebut (Salmah, 2006).

Begitu juga dengan iklim organisasi yang tersusun dan sistematik akan mendorong pekerja untuk bekerja secara cekap dan efisien (Atkinson & Frechette, 2009). Hal ini kerana, pekerja syarikat merupakan aset yang penting dalam sesebuah organisasi kerana merekalah yang bertanggungjawab dalam menguruskan organisasi mengikut jabatan yang ditugaskan. Pekerja akan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan kemahiran yang akan menentukan kepada pencapaian objektif dan kejayaan syarikat. Menurut Dixon (2013), pengetahuan yang lebih baik berkaitan persekitaran tempat kerja mendorong pekerja untuk meningkatkan komitmen dan produktiviti untuk melaksanakan sesuatu tugas yang dipertanggungjawabkan oleh pegawai tersebut.

Seterusnya, kemajuan dan kejayaan sesebuah syarikat Teras Bumiputera terletak ditangan komitmen pekerja yang menguruskan organisasi tersebut (TERAJU, 2015). Hal ini kerana pekerja dalam organisasi ini yang akan bertanggungjawab untuk mencapai matlamat dan wawasan organisasi berkenaan. Hui dan Idris (2009) menyatakan bahawa iklim organisasi dalam elemen struktur iaitu dari segi pengagihan tugas akan mempengaruhi tingkah laku pekerja. Menurut DiPaola dan Hoy (2008), kerelaan pekerja dalam organisasi untuk memberikan komitmen terhadap tugas kerja

formal adalah komponen yang diperlukan untuk menjadikan sesebuah organisasi itu lebih efektif.

Rusli et al. (2007) telah menjalankan kajian berkaitan dengan amalan perbincangan antara pegawai penilai prestasi dan pekerja. Hasil kajian ini mendapati tahap prestasi kerja masih berada pada tahap yang longgar dan tidak menjadi amalan mesti bagi semua organisasi. Isu utama yang dikeluarkan dalam kajian ini ialah kebanyakan pekerja menyatakan mereka tidak dipanggil untuk aktiviti temubual berkaitan dengan penilaian prestasi kerja. Selain itu, hasil keputusan responden yang dikaji juga mendapati bahawa amalan perbincangan berkaitan penentuan Sasaran Kerja Tahun (SKT) berada pada tahap yang lemah. Hal ini mungkin disebabkan pegawai penilaian prestasi terpaksa menjadi penilai prestasi kerana faktor jawatan yang mereka sandang sahaja. Tambahan pula, pegawai penilai prestasi organisasi tersebut tidak mempunyai latihan yang cukup dan pendedahan yang meluas untuk membolehkan mereka menjalankan tugas penilaian prestasi dengan berkesan. Kebanyakan Pegawai Penilai Pertama (PPP) dan Pegawai Penilai Kedua (PPK) yang dikaji didapati menjalankan tugas menilai prestasi pekerja tanpa diberi latihan yang berkaitan.

Berdasarkan hakikat ini, kajian ini memberi tumpuan kepada tahap mengukur persepsi dan hubungan serta pengaruh terhadap iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja yang terdapat perbezaan iklim organisasi atau persekitaran dalam setiap organisasi (Smith, 2009). Selanjutnya juga dikatakan bahawa terdapat juga perbezaan tahap personaliti dan penilaian prestasi kerja di kalangan pekerja. Teknologi masa kini mendesak para pekerja supaya melaksanakan pembaharuan yang pelbagai selaras dengan perkembangan dunia kini. Oleh itu, pihak yang bertanggungjawab perlu

menyediakan kursus, seminar, latihan, bengkel dan lain-lain lagi bagi menghadapi pelbagai cabaran dunia dan memantapkan pembaharuan teknologi masa kini.

Berdasarkan persoalan dalam kajian ini adalah penting satu kajian dibuat untuk mengukur persepsi pekerja terhadap iklim organisasi dan ciri personaliti serta bagaimanakah iklim organisasi dan ciri personaliti ini mempengaruhi prestasi kerja. Adalah penting bagi organisasi untuk mewujudkan iklim yang positif dan kondusif bagi membolehkan pekerja untuk menjalankan tugas mereka dengan berkualiti dan berkesan dalam masa yang sama meningkatkan prestasi kerja mereka. Dengan demikian, kajian ini amat wajar dilaksanakan untuk melihat hubungan iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja. Di sini, pengkaji cuba untuk menjawab persoalan-persoalan kajian dengan memberi fokus kepada pekerja syarikat Teras Bumiputera.

Kajian lepas yang dijalankan di Malaysia menunjukkan kepentingan pemboleh ubah prestasi kerja, iklim organisasi dan ciri personaliti untuk menerangkan persepsi tentang kakitangan organisasi dalam sektor perkhidmatan awam di dalam era transformasi (Edaham, 2009). Kemajuan dan kejayaan organisasi banyak dipengaruhi oleh ciri iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja dalam membentuk gelagat pekerja yang berkomitmen tinggi dan seterusnya mempengaruhi keberkesanan pencapaian matlamat sesebuah organisasi (Iszam, 2007). Oleh itu, pengkaji memilih ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut untuk mengukur persepsi ciri iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja dalam organisasi syarikat Teras Bumiputera.

Edaham (2009) menunjukkan hubungan yang positif di antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Kementerian Pelajaran Malaysia. Selain itu, Nurul Hudani, Ma'rof, Hanina, Ibrani (2014) mengkaji hubungan trait personaliti ke atas tingkah laku kepimpinan pendidik di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di

Malaysia. Hasil kajian ini menunjukkan hubungan yang positif bagi item trait personaliti keterbukaan dengan tingkah laku kepimpinan. Di samping itu, menurut Aznira (2014), prestasi kerja seseorang adalah berbeza mengikut individu yang disebabkan oleh perbezaan sifat manusia itu sendiri.

Kebanyakan kajian lepas mengkaji berkaitan pengaruh faktor personaliti dalam sektor awam yang berkaitan tentang kompetensi kerja, iklim sekolah dalam sektor pendidikan awam, penilaian prestasi pegawai dalam sektor awam dan lain-lain lagi di mana kajian tersebut hanya fokus kepada sektor perkhidmatan awam tanpa melihat kepada sektor swasta (Azri 2015; Teoh 2015; Aznira 2014; Nadia 2014; Komalah 2013; Nurul Hudani et al., 2014 & Rusli et al., 2007). Kajian dalam bidang swasta juga perlu diberi perhatian kerana kebanyakan kajian terdahulu banyak menekankan aspek organisasi awam sahaja.

Di samping itu, pengkaji juga telah menganalisis data untuk setiap dimensi bagi pemboleh ubah kajian iaitu iklim organisasi dan ciri personaliti. Berbanding dengan kajian lepas, kebanyakan hasil dapatan kajian adalah secara keseluruhan dalam setiap pemboleh ubah kajian (Nurul Hudani, Ma'rof, Hanina, Ibrani 2014; Aznira; 2014; Nadia 2014; Komalah 2013; Edaham 2009). Selanjutnya, pengkaji juga menggunakan kaedah andaian Regresi Berganda yang berbeza dengan pengkaji yang lepas iaitu ujian normaliti, lineariti, multicolineariti, outliers dan autokorelasi untuk memenuhi syarat andaian Regresi Berganda. Tambahan pula, kajian empirikal diperlukan untuk memberi nilai tambah kepada kajian literatur berkaitan dengan pemboleh ubah kajian.

Selain itu, kebanyakan kajian seumpama ini tertumpu di kawasan Timur dan Selatan Malaysia seperti Terengganu, Perak, Kelantan dan Johor Bahru (Teoh 2015; Aznira 2014; Komalah 2013 & Iszam 2007). Tiada lagi kajian lepas yang dijalankan di

negeri Selangor khususnya di Shah Alam, Selangor. Pengkaji memilih negeri Selangor kerana negeri Selangor merupakan penyumbangan utama dalam menjana pendapatan ekonomi negara dalam bidang perniagaan. Selain itu, syarikat induk yang dilantik oleh unit TERAJU juga majoritinya terletak di negeri Selangor, hal ini memudahkan pengkaji untuk mendapatkan maklumat berkaitan dengan prestasi syarikat Teras Bumiputera supaya mereka mencapai matlamat seperti mana yang ditetapkan dalam unit TERAJU.

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja syarikat Teras Bumiputera. Kajian ini menjurus secara spesifik untuk

objektif kajian:

- 1.4.1 Menganalisa tahap prestasi kerja pegawai di tempat kerja.
- 1.4.2 Menganalisa persepsi pegawai terhadap tahap iklim organisasi di tempat kerja.
- 1.4.3 Menganalisa dimensi ciri personaliti yang ada pada pegawai.
- 1.4.4 Mengukur hubungan yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.
- 1.4.5 Mengukur hubungan yang signifikan di antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

1.4.6 Mengukur pengaruh yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

1.4.7 Mengukur pengaruh yang signifikan di antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

1.4.8 Mengukur pengaruh yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja.

1.5 Soalan Kajian

Pengkaji mengemukakan lapan jenis soalan kajian bagi mencapai objektif kajian iaitu:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.5.1 Apakah tahap prestasi kerja pegawai di tempat kerja?

1.5.2 Apakah persepsi pegawai terhadap tahap iklim organisasi di tempat kerja?

1.5.3 Apakah dimensi ciri personaliti yang ada pada pegawai?

1.5.4 Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja?

1.5.5 Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja?

1.5.6 Adakah terdapat pengaruh yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja?



1.5.7 Adakah terdapat pengaruh yang signifikan di antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja?

1.5.8 Adakah terdapat pengaruh yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja?

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian merupakan suatu konsep untuk mengkaji hubungan di antara dua atau lebih pemboleh ubah untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat dalam mencapai matlamat kajian. Pengkaji akan meneliti objektif dan soalan kajian untuk memastikan samada pemboleh ubah yang digunakan terdapat hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar (Burn & Grove, 2009; Notoatmodjo, 2010). Kajian ini melibatkan dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu iklim organisasi dan ciri personaliti, hal ini menyebabkan hipotesis kajian ini menjadi lebih kompleks untuk dilaksanakan (Polit & Beck, 2008).

Hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang menunjukkan hubungan atau pengaruh antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar dalam kajian (Fraenkel dan Wallen, 2008). Selanjutnya, beliau juga menyatakan bahawa hipotesis terarah menjelaskan bahawa pengkaji dapat merumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kesemua pemboleh ubah dalam kajian yang dilakukannya.

Dapatan kajian ini juga menyokong penemuan kajian yang dibuat oleh Mas Ayu dan Fatimah Wati (2014) dimana hasil dapatan kajiannya adalah signifikan di



antara ciri personaliti dengan prestasi kerja. Keputusan ini juga mengesahkan bahawa faktor personaliti adalah peramal yang baik kepada penilaian prestasi kerja. Seterusnya beliau juga menyatakan bahawa ciri personaliti ektraversi, kehematan, keterbukaan dan kepersetujuan merupakan faktor penting dalam menggambarkan faktor personaliti kakitangan akademik kajian.

Selain itu, pengkaji Nurharani et al. (2013) telah menjalankan kajian ke atas iklim organisasi dan prestasi kerja. Dapatan kajian mendapati responden tidak boleh menjalankan tugas mereka di bawah iklim sekolah yang tidak sihat. Dapatan juga mendapati iklim organisasi menjadi faktor yang signifikan yang mempengaruhi prestasi kerja. Dalam kajian ini penyelidik mengemukakan beberapa hipotesis bagi menentukan objektif kajian tercapai iaitu:

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

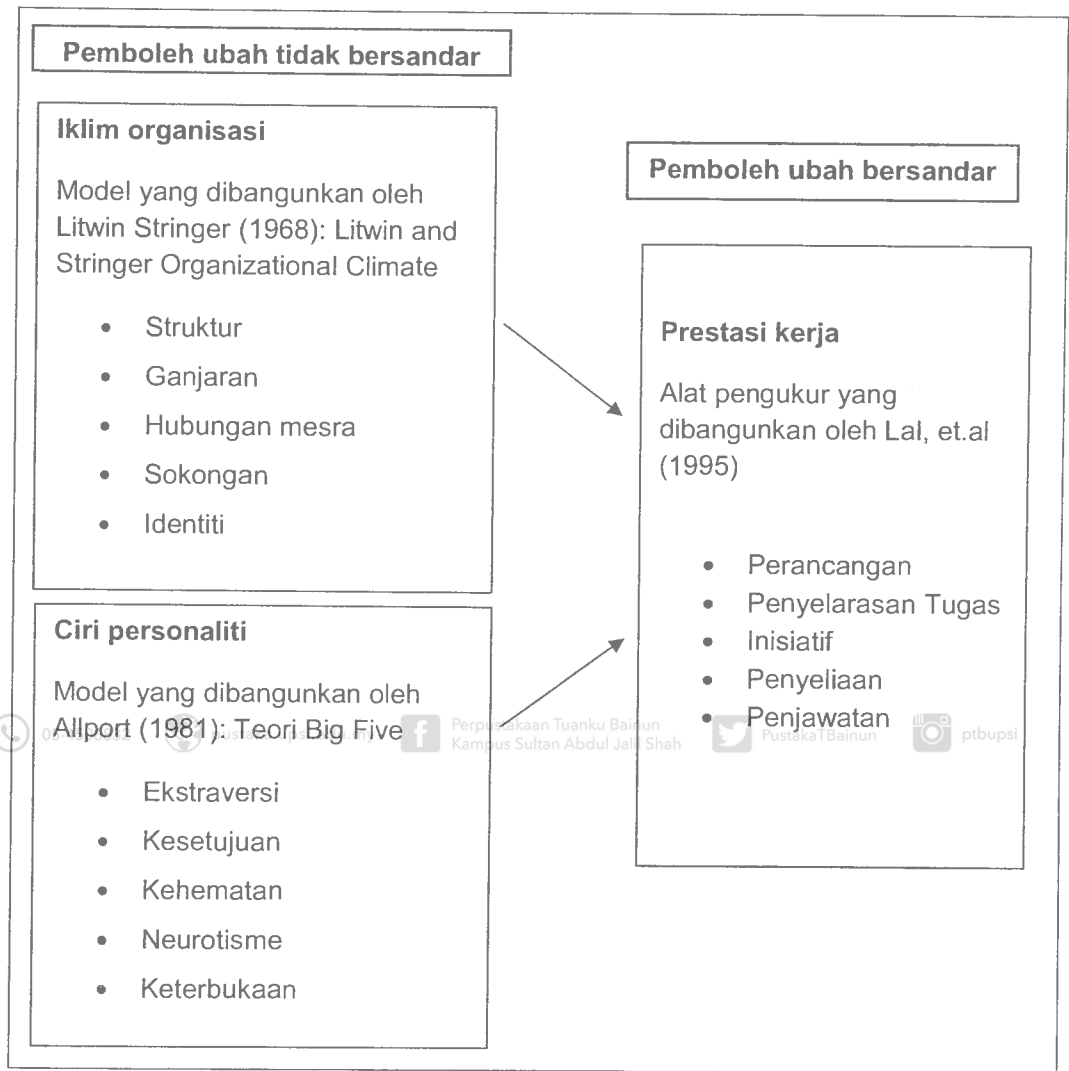
H₂: Terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan di antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan di antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

H₅: Dimensi iklim organisasi dan ciri personaliti mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan.





Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Hubungan antara Iklim Organisasi, Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja

Jan Jonker, Bartjan dan Sari Wahyuni (2011) menyatakan bahawa fungsi model konseptual ialah untuk mengukur fenomena berkaitan dengan pemboleh ubah kajian. Hal ini secara tidak langsung pengkaji dapat mengenal pasti fenomena yang lebih terperinci berkaitan dengan matlamat kajian untuk mendapat keputusan yang lebih tepat. Seterusnya, rangka konseptual juga dapat membantu pengkaji dalam

menyelesaikan pernyataan masalah yang terdapat dalam kajian melalui elemen yang disenaraikan dalam pemboleh ubah kajian. Kerangka yang dilakarkan perlulah dibingkaikan agar ianya menunjukkan satu persembahan yang berfokuskan penyelesaian masalah dalam bidang kajian tersebut. Akhir sekali, fungsi bagi pembentukan model konseptual ialah membantu pengkaji dalam menghubungkan pemboleh ubah kajian berdasarkan teori yang sesuai.

Selain itu, menurut Sabitha (2009) kerangka konseptual kajian merupakan satu konsep yang meliputi elemen pemboleh ubah yang berkaitan antara satu sama lain bagi mewujudkan hubungan dan pengaruh dalam sesuatu gambaran yang dikaji. Selanjutnya beliau juga menyatakan bahawa, kebanyakan penyelidik yang menggunakan kaedah analisis kuantitatif akan menggunakan kerangka konseptual ini untuk memudahkan dalam membantu pengkaji mengumpul data dan menginterpretasi dimensi-dimensi yang diperlukan dalam kajian.

Rajah 1.1 di atas menunjukkan kerangka konseptual yang berkaitan dengan iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja yang dibentuk oleh pengkaji untuk memudahkan penyelidik mendapatkan gambaran awal mengenai kajian yang akan dijalankan. Pengkaji memilih prestasi kerja sebagai kayu pengukur pemboleh ubah bersandar dan dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu iklim organisasi serta ciri personaliti. Pemboleh ubah yang digunakan ini juga bersesuaian dengan objektif dan persoalan kajian yang akan dijalankan.

Pengkaji akan mengkaji berkaitan iklim organisasi dengan menggunakan lima dimensi berdasarkan alat ukuran yang dibangunkan oleh model Litwin and Stringer Organizational Climate (LSOC), iaitu struktur, ganjaran, sokongan, hubungan mesra, dan identiti yang dibangunkan oleh Litwin dan Stringer (1968). Seterusnya pengkaji

juga akan mengkaji berkaitan dengan ciri personaliti dengan menggunakan lima ciri personaliti iaitu ekstrasversi, kehematan, keterbukaan, kesetujuan dan neurotisme yang dibangunkan oleh Allport (1981).

Kerangka konseptual kajian yang dibina ini menunjukkan hubungan dan pengaruh di antara dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu lima dimensi iklim organisasi dan lima dimensi ciri personaliti yang mempengaruhi prestasi kerja yang merupakan pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini. Anak panah dalam Rajah 1.1 menunjukkan hubungan dan pengaruh di antara lima dimensi iklim organisasi dengan lima elemen yang diukur dalam prestasi kerja. Begitu juga dengan anak panah seterusnya yang ditunjukkan dalam lima dimensi ciri personaliti dengan lima elemen prestasi kerja juga menunjukkan hubungan dan pengaruh dalam pemboleh ubah kajian ini. Kerangka konseptual kajian ini diadaptasi dan diubahsuai daripada kajian Edaham (2009) yang bertajuk *Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja*.

Nadia (2014) dan Edaham (2009) menggunakan lima dimensi iklim organisasi dan lima ciri personaliti untuk mengkaji hubungan di antara pemboleh ubah iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja di dalam sektor pendidikan. Manakala prestasi kerja pula diukur dengan menggunakan lima elemen iaitu perancangan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan, penjawatan yang telah dibangunkan oleh Lal, Dunk, dan Smith (1995). Wan Na (2013) dan Mazura (2015) telah menggunakan lima elemen ini sebagai pengukur prestasi kerja di dalam bidang pendidikan di Kolej Vokasional.

Bagi mendapatkan maklumat tentang persepsi iklim organisasi dan ciri personaliti, maka pekerja perlu menjawab item-item soal selidik yang menganalisa tahap persepsi responden terhadap persekitaran organisasi dan tingkah laku pekerja dalam organisasi. Maklumat tentang pemboleh ubah bersandar diperoleh menggunakan item-item soal selidik yang menganalisa prestasi kerja iaitu elemen perancangan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan, penjawatan daripada Wan Na (2013). Seterusnya, maklumat tentang pemboleh ubah tidak bersandar diperoleh menggunakan item-item soal selidik yang menganalisa lima dimensi iklim organisasi dan lima ciri personaliti daripada Edaham (2009).

1.8 Kepentingan Kajian

Tujuan utama kajian ini dilakukan adalah untuk mengkaji hubungan iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja syarikat Teras Bumiputera yang berada di bawah unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU) di Shah Alam, Selangor. Hasil kajian ini akan dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan maklumat yang lebih lanjut kepada pihak-pihak tertentu:

- 1.8.1 Pengurus atasan dan ahli-ahli organisasi dapat menganalisa persepsi iklim organisasi pekerja dalam syarikat Teras Bumiputera dan seterusnya dapat memperbaiki dan menilai semula persekitaran organisasi agar gelagat dan tingkah laku ahli organisasi dapat diperbaiki dengan sebaiknya. Daripada hasil kajian ini, pihak pengurusan juga boleh mengetahui kedudukan iklim sama ada berada dalam keadaan yang baik atau sebaliknya. Sekiranya iklim organisasi menunjukkan prestasi yang baik pihak pengurus dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti produk, sebaliknya jika prestasi syarikat menunjukkan kesan

yang buruk maka pihak pengurus perlu mengubah keadaan organisasi supaya menjadi lebih baik dan positif. Oleh itu, pihak yang bertanggungjawab dalam syarikat Teras Bumiputera boleh mengambil tindakan susulan bagi meningkatkan kawalan pengurusan syarikat agar organisasi dapat mencapai matlamat dan wawasan dalam satu tempoh tertentu.

- 1.8.2 Hasil kajian ini juga boleh membantu unit TERAJU untuk mendapatkan maklumat berkaitan dengan tahap persepsi iklim organisasi supaya mereka dapat menilai dan menganalisa ciri persekitaran organisasi syarikat Teras Bumiputera. Hasil kajian ini juga dapat membantu pihak pengurusan sesebuah organisasi mengetahui tentang iklim proses organisasi mereka sebelum melaksanakan sebarang tindakan penambahbaikan pengurusan organisasi. Unit TERAJU juga boleh merangka dan melaksanakan strategi dan latihan yang bersesuaian untuk memastikan tahap persekitaran organisasi berada dalam keadaan yang baik dan sistematik. Oleh hal yang demikian, dengan kerjasama yang baik di kalangan agensi ini secara tidak langsung dapat memudahkan lagi kejayaan dalam bidang perniagaan untuk dicapai sehingga ke peringkat antarabangsa. Pengkaji juga berpendapat bahawa, iklim yang baik akan sentiasa membuka ruang kepada warga kerja menjalin kerjasama seterusnya melahirkan idea-idea baru bagi tujuan perubahan. Sebarang keputusan yang akan dicapai adalah berkait rapat dengan semangat kerjasama dalam iklim yang kondusif.

- 1.8.3 Hasil kajian ini juga dapat membantu pihak pengurusan sumber manusia syarikat Teras Bumiputera dalam menganalisa tahap ciri personaliti dan melihat kecenderungan ahli-ahli organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pekerja. Sekiranya, pihak pegawai

menganalisa ciri personaliti kerja dengan lebih berkesan ianya dapat meningkatkan prestasi kerja dan membantu pekerja dalam memahami tahap kekuatan dan kelemahan pekerja dalam menyiapkan tugas mereka. Selain itu, keberkesanan dalam pengukuran prestasi kerja juga dapat memberikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi ianya secara tidak langsung dapat membentuk satu komitmen dan transformasi baru kepada kejayaan syarikat serta mencipta nama syarikat di bursa saham negara.

- 1.8.4 Hasil kajian ini juga dapat membantu pegawai atau penyelia yang bertanggungjawab dalam menganalisa tahap kedudukan prestasi syarikat Teras Bumiputera untuk mengenal pasti kekuatan dan kelemahan ahli-ahli dalam organisasi. Pengurus yang bertanggungjawab dapat mengenal pasti strategi yang mantap dan jenis latihan yang diperlukan oleh pekerja seandainya syarikat mempunyai sistem penilaian prestasi yang bersistematik serta tersusun. Hasil bimbangan yang baik kepada kakitangan organisasi boleh memberikan kejayaan dan kemajuan sesebuah organisasi kerana syarikat ini akan berjaya melahirkan pekerja yang terlatih dan bermotivasi. Seterusnya, kepentingan penilaian prestasi juga penting sebagai asas kepada pengurus dalam membuat keputusan bagi memberikan ganjaran kepada pekerja untuk terus berusaha sebaik mungkin agar mereka mendapat ganjaran yang selayaknya mereka perolehi. Oleh itu, bagi menggalakkan prestasi yang baik maka ganjaran perlulah diberikan berasaskan prestasi yang dapat dicapai oleh pekerja berdasarkan syarat ditetapkan oleh syarikat.

- 1.8.5 Hasil kajian ini juga dapat memberi maklumat kepada pengkaji berkaitan dengan unit strategi yang ditubuhkan oleh kerajaan iaitu unit TERAJU yang telah melaksanakan Program Induk syarikat Bumiputera Berprestasi Tinggi

(Teras) untuk membantu syarikat Teras Bumiputera. Unit TERAJU memainkan peranan penting dalam memberikan sumbangan modal dan khidmat latihan dalam usaha memajukan sektor perniagaan dalam menjana pendapatan ekonomi negara. Program syarikat Teras Bumiputera ini ditubuhkan untuk membantu syarikat dalam meningkatkan keuntungan serta memajukan bidang perniagaan sehingga ke peringkat global. Selain itu, hasil kajian ini juga dapat memberi maklumat kepada pengkaji berkaitan dengan tahap persepsi iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja Syarikat Teras Bumiputera di sekitar Shah Alam, Selangor.

1.8.6 Hasil kajian ini juga boleh dijadikan khazanah ilmu dan bahan rujukan untuk menganalisa hubungan iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja yang menggunakan instrumen korelasi Pearson di syarikat Teras Bumiputera yang berada di bawah TERAJU di sekitar Shah Alam, Selangor. Selain itu, pengkaji juga ingin menganalisa pengaruh di antara iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja syarikat Teras Bumiputera dengan menggunakan instrumen regresi berganda untuk dijadikan panduan dan rujukan kepada pengkaji akan datang berkaitan dengan pemboleh ubah dan instrumen yang digunakan.

1.8.7 Akhir sekali, kajian ini boleh dijadikan rujukan dan panduan kepada penyelidik akan datang yang mengkaji berkaitan syarikat Teras Bumiputera dan ingin meneruskan kajian dalam bidang yang sama dalam pengurusan perniagaan. Pengkaji akan datang juga boleh mengkaji berkaitan dengan kajian ini dengan skop, pemboleh ubah dan responden yang lebih luas lagi bagi mendapatkan maklumat yang lebih jitu lagi.



1.9

Batasan Kajian

05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Kajian yang dijalankan ini menggunakan pemboleh ubah bersandar iaitu menganalisa prestasi kerja yang akan diukur menggunakan lima elemen iaitu dari segi membuat perancangan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan, dan penjawatan, yang telah dilaksanakan dalam kajian (Wan Na, 2013). Seterusnya, kajian ini juga menfokuskan kepada lima elemen iklim organisasi sebagai pemboleh ubah tidak bersandar yang dilaksanakan dalam kajian Edaham, (2009) iaitu struktur, ganjaran, sokongan, hubungan mesra, dan identiti yang akan diukur menggunakan instrumen Litwin and Stringer Organizatioanal Climate (LSOC), (Litwin & Stringer, 1968). Selain itu, kajian ini juga menggunakan “Teori Big Five” untuk menganalisa pemboleh ubah tidak bersandar dalam mengkaji ciri personaliti ahli organisasi dengan menggunakan lima trait keperibadian iaitu kehematan, keterbukaan, kesetujuan, neurotisme dan ekstrasversi (Luthans, 2007: 233).



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Kaedah pemilihan sampel rawak mudah telah digunakan apabila pengkaji berdepan dengan masalah seperti populasi yang besar dan dalam kawasan yang luas (Azizi, Shahrin, Jamaludin, Yusof & Abdul Rahim, 2007). Pengkaji memilih 60 buah syarikat Teras Bumiputera di sekitar Shah Alam, Selangor kerana majoriti syarikat induk Teras Bumiputera di bawah TERAJU berada di sekitar Selangor dan hal ini secara tidak langsung memudahkan pengkaji untuk mendapatkan maklumat yang lebih tepat dan terperinci berkaitan dengan kajian ini. Tambahan pula, syarikat Teras Bumiputera di kawasan sekitar Shah Alam merupakan kawasan industri yang terbesar dan berpotensi tinggi dalam memberikan sumbangan kepada KDNK negara.



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik. Oleh itu, maklumat responden adalah berdasarkan maklum balas melalui borang soal selidik yang telah diedarkan oleh pengkaji. Pengkaji juga telah menyediakan item soalan positif dan negatif untuk melihat kebolehpercayaan dapatan kajian dan kesungguhan serta keikhlasan responden untuk menjawab item-item di dalam soal selidik.

Ketepatan maklumat adalah bergantung kepada kefahaman, kerjasama, serta kejujuran responden menjawab soalan-soalan yang terkandung dalam borang soal selidik. Pengkaji juga kurang mendapatkan kerjasama yang sebaiknya daripada responden untuk menjawab soal selidik. Selain itu, terdapat juga responden yang memberikan jawapan yang tidak jujur dalam borang soal selidik tersebut. Seterusnya, pengkaji juga mempunyai masalah dari segi masa iaitu komitmen pengkaji untuk mengedarkan borang soal selidik kerana ianya memerlukan masa untuk mendapatkan kembali maklum balas responden yang menjawab borang soal selidik tersebut.

Seterusnya, kos pembiayaan kajian ini adalah dibiayai sepenuhnya oleh penyelidik sendiri. Hal ini akan menjadi bebanan kepada penyelidik untuk menjalankan kajian ini kerana menggunakan kos yang terhad. Selain itu, kajian ini juga merupakan kajian jangka masa pendek iaitu dalam tempoh setahun kerana disebabkan oleh sumber, tenaga dan masa yang terhad.

Akhir sekali, dapatan kajian ini akan digunakan oleh pengkaji untuk diberikan kepada pengurus syarikat Teras Bumiputera sebagai rujukan dan membuat perancangan untuk mewujudkan iklim organisasi dan ciri personaliti untuk meningkatkan prestasi kerja ahli organisasi. Kajian ini juga boleh dijadikan rujukan kepada pihak unit TERAJU untuk mengenal pasti strategi kreatif dan komprehensif

dalam memastikan persekitaran organisasi serta tingkah laku pekerja dalam organisasi sentiasa menyumbang kepada produktiviti yang baik untuk pembangunan syarikat tersebut.

1.10 Definisi Operasional

1.10.1 Syarikat Teras Bumiputera

Syarikat Teras Bumiputera merupakan organisasi di bawah Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU). TERAJU merupakan satu unit strategik di Jabatan Perdana Menteri bertujuan menerajui, memacu dan menyelaras Agenda Bumiputera sebagai sebahagian daripada Pelan Transformasi Negara. TERAJU bertindak sebagai sekretariat kepada MEB yang merupakan tulang belakang kepada Agenda Pemerkasaan Ekonomi Bumiputera untuk memperkukuhkan teras keusahawanan dan perniagaan Bumiputera di negara ini. Misi utama TERAJU ialah untuk merealisasikan Wawasan 2020 supaya dapat dicapai dengan sebaiknya. Program anjuran TERAJU telah berjaya menyediakan peluang perniagaan, pembiayaan, pembangunan modal insan, pelabuan swasta dan penciptaan nilai melebihi RM60 billion (Laporan TERAJU, 2015).

Syarikat Teras Bumiputera telah ditubuhkan di bawah unit TERAJU pada 20 Julai 2011 yang dinamakan Program Syarikat Bumiputera Berprestasi Tinggi (Teras). Objektif Program Teras adalah untuk mengenal pasti syarikat Bumiputera yang berpotensi tinggi dan membantu syarikat ini berkembang maju dalam jangka masa lima hingga sepuluh tahun akan datang. Matlamatnya adalah supaya syarikat ini

berkembang ke peringkat pasaran global dan membolehkan syarikat Teras Bumiputera memberi sumbangan kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) menjelang tahun 2020. Di bawah Program Teras, unit TERAJU telah menyasarkan agihan Dana Teras berjumlah 2.7 billion kepada 919 buah Syarikat Bumiputera Berprestasi Tinggi Teras pada tahun 2015 (Laporan TERAJU, 2015).

Dalam kajian ini, pengkaji memilih pemboleh ubah iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja untuk mengenal pasti ciri persekitaran organisasi serta tingkah laku pekerja syarikat Teras Bumiputera. Pengkaji memilih 60 buah syarikat Teras Bumiputera di sekitar Shah Alam, Selangor kerana majoriti syarikat induk Teras Bumiputera di bawah TERAJU berada di sekitar Selangor dan hal ini secara tidak langsung memudahkan pengkaji untuk mendapatkan maklumat yang lebih tepat dan terperinci berkaitan dengan kajian ini. Tambahan pula, syarikat Teras Bumiputera di kawasan sekitar Shah Alam merupakan kawasan industri yang terbesar dan berpotensi tinggi dalam memberikan sumbangan kepada KDNK negara.

1.10.2 Prestasi Kerja

Penilaian prestasi merupakan satu proses menilai prestasi kerja dengan lebih tersusun dan sistematik. Menurut Rozana dan Hakim (2009), prestasi kerja merupakan satu proses hasil kerja yang dilaksanakan oleh pekerja dalam sesuatu tempoh yang ditetapkan dalam organisasi. Terdapat tiga perkara penting yang diukur dalam pencapaian sesuatu matlamat iaitu keupayaan, pengalaman dan motivasi yang secara tidak langsung menjadi pendorong kepada penghasilan prestasi kerja yang berkualiti kepada setiap pekerja dalam organisasi. Terdapat lapan dimensi dalam pengukuran prestasi kerja iaitu dari segi membuat perancangan, siasatan, penyelarasan tugas,

inisiatif, penyeliaan, penjawatan, perundingan dan mewakili dalam model yang dibangunkan oleh Lal, Dunk dan Smith (1995).

Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan lima elemen dalam model Lal et al. (1995) untuk menganalisa tahap prestasi pekerja iaitu dari segi membuat perancangan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan, dan penjawatan sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 1.1. Pemboleh ubah bersandar ini digunakan untuk menganalisa prestasi kerja pegawai syarikat Teras Bumiputera mengikut lima dimensi tersebut. Pengkaji memilih lima dimensi untuk menganalisa prestasi kerja dalam kajian ini iaitu perancangan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan dan penjawatan yang pernah dilaksanakan oleh pengkaji Wan Na (2013); Mazura (2015); Fazlina (2007); Edaham (2009).

Jadual 1.1 Elemen Penilaian Prestasi

Ciri-ciri	Huraian Ringkas
1 Perancangan	Penentu kepada sasaran pencapaian dan tindakan yang perlu diambil untuk mencapai matlamat syarikat.
2 Penyelarasan tugas	Mengagihkan tugas setiap jabatan organisasi supaya struktur kerja menjadi lebih tersusun dan bersistematik.
3 Inisiatif	Sifat pekerja yang menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan sentiasa aktif serta semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.
4 Penyeliaan	Membantu, membimbing dan memandu pekerja dalam peningkatan prestasi kerja untuk melaksanakan tugasnya.
5 Penjawatan	Menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam memegang jawatan yang diberikan dalam organisasi.

Maisura (2007) mendefinisikan iklim organisasi dapat menerangkan ciri-ciri yang boleh diukur tentang persekitaran tempat kerja dalam organisasi. Selanjutnya, beliau juga menyatakan bahawa iklim organisasi akan mempengaruhi tingkah laku dan motivasi pekerja di dalam syarikat secara langsung atau sebaliknya. Litwin dan Stringer (1968) telah memperkenalkan alat ukuran iklim organisasi berdasarkan sembilan dimensi iaitu struktur, tanggungjawab, ganjaran, risiko, perhubungan, sokongan, piawaian prestasi, konflik dan identiti.

Dalam konteks kajian ini, pengkaji memilih iklim organisasi yang merujuk kepada lima dimensi iaitu struktur, ganjaran, sokongan, perhubungan mesra dan identiti sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 1.2. Oleh itu, pengkaji dapat melihat kualiti persekitaran sesebuah organisasi secara tersusun mengikut kategori tertentu dan hasil daripada kajian ini dapat membantu pekerja dalam menilai persekitaran organisasi. Maisura (2007) menyatakan bahawa iklim organisasi juga memberikan kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang mana kualiti ini secara relatifnya kekal. Iklim organisasi di dalam sesebuah syarikat menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja dalam mempengaruhi tingkah laku pekerja terhadap persekitaran di tempat kerja. Pengkaji telah memilih lima dimensi untuk menganalisa iklim organisasi yang pernah dilaksanakan oleh pengkaji Mazura (2015); Wan Na (2013); Edaham (2009); Fazlina (2007).

Ciri-ciri	Huraian Ringkas
1 Struktur	Tugas, arahan, tanggungjawab dan dasar pekerja yang dinyatakan dalam organisasi.
2 Ganjaran	Pengiktirafan, dorongan, faedah dan galakkan yang diterima pekerja.
3 Sokongan	Sokongan pekerja daripada pihak pengurusan atasan dan rakan sejawat dengan urusan pekerjaan.
4 Identiti	Pekerja yang menunjukkan sifat bangga dan setia terhadap syarikatnya.
5 Hubungan Mesra	Pihak pengurus atasan dan pekerja bawahan mewujudkan hubungan yang baik dan sentiasa bekerjasama dalam memberikan idea dan melaksanakan tugas mereka.

1.10.4 Ciri Personaliti

Mohammad Aziz Shah, Aslina dan Hazalizah (2011), menyatakan bahawa personaliti ialah organisasi watak, perangai, intelek, bentuk badan yang agak stabil dan yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap persekitarannya. Terdapat lima trait keperibadian dalam “Teori Big Five” yang dibangunkan oleh Allport (1981) antaranya ialah ekstrasversi, neurotisme, kesetujuan, kehematan, dan keterbukaan sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 1.3. “Big Five” memberikan ciri-ciri peribadi yang sesuai untuk menilai ciri personaliti pekerja secara keseluruhan untuk menentukan sifat keperibadian dan tingkahlaku kerana ciri yang berbeza diperlukan untuk setiap perkerjaan yang berbeza (Luthans, 2007). Oleh itu, pengkaji memilih ciri personaliti sebagai pemboleh ubah dalam kajian ini untuk mengenal pasti ciri personaliti dan

gelagat tingkah laku pekerja dalam organisasi Teras Bumiputera bagi memastikan setiap jabatan dalam organisasi syarikat mencapai sasaran objektif yang telah ditetapkan.

Dalam kajian ini, pengkaji akan mengkaji berkaitan dengan tingkah laku dan sifat keperibadian ahli organisasi bagi menerangkan profil kakitangan syarikat Teras Bumiputera melalui lima ciri personaliti yang terdapat dalam “Teori Big Five”. Kemajuan dan kejayaan organisasi banyak dipengaruhi oleh ciri personaliti dalam membentuk gelagat pekerja yang berkomitmen tinggi dan seterusnya mempengaruhi keberkesanan pencapaian matlamat sesebuah organisasi. Kajian ini dianggap penting kerana setiap organisasi perlu mengetahui ciri-ciri personaliti ahli organisasi bagi mengetahui kekuatan dan kelemahan perkerja untuk memastikan pekerja dapat menunjukkan prestasi kerja yang cemerlang. Pengurus syarikat memainkan peranan yang penting bagi mengenal pasti ciri personaliti ahli organisasi bagi melaksanakan strategi yang berkesan untuk meningkatkan kualiti pekerja dan mengelakkan sebarang masalah yang berlaku (Mohd Najib, 2014).

Jadual 1.3
Dimensi Ciri Personaliti

Perwatakan skor tinggi	Ciri Personaliti	Perwatakan skor rendah
Menggambarkan tingkah laku sosial yang bersifat positif seperti mudah bergaul, aktif, peramah, optimis, menyenangkan dan penyayang.	Ekstraversi Mengukur interaksi intrapersonal individu.	Menggambarkan tingkah laku sosial yang bersifat negatif seperti tidak peramah, tidak ceria, tidak periang, menyendiri, pemalu dan pendiam.
Menggambarkan individu yang beremosi negatif seperti merasa risau dan tidak selamat, cemas emosional, merasa tidak tenang, resah, cepat merasa tidak selesa dan	Neurotisme Mengukur penyesuaian dalam ketidakstabilan emosi.	Menggambarkan individu yang positif seperti tenang, tidak emosional, tabah, dan percaya terhadap kebolehan diri sendiri.



Sambungan: Jadual 1.3



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

bersedih tanpa sebab
yang kukuh.

Menggambarkan
seseorang yang peramah,
selalu mengalah,
menghindari konflik dan
berkecenderungan
mendengar pendapat
pihak lain, tidak keras hati,
baik, suka menolong,
boleh dipercayai, pemaaf
dan bersifat terus terang.

Kesetujuan

Mengukur interpersonal
seseorang, bermula dari
perasaan simpati
sehingga pada sikap
permusuhan dalam hal
pemikiran, perasaan,
dan tindakan.

Menggambarkan

seseorang yang sinis,
kasar, rasa curiga, tidak
mahu bekerjasama,
pendendam, kejam, dan
mudah marah.

Menunjukkan seseorang
bersedia melakukan
penyesuaian pada
sesuatu idea atau situasi
yang baru, rasa ingin tahu
tinggi dan kreatif

Keterbukaan

Mengukur keinginan
untuk mencari dan
menghargai pengalaman
baru.

Menunjukkan seseorang
tidak bersedia melakukan
penyesuaian pada sesuatu
idea atau situasi yang baru.
Individu ini hanya mengikuti
apa yang sudah ada dan
tidak mempunyai daya
kreatif atau seni.



Menunjukkan seseorang
yang bermotivasi untuk
merealisasikan objektif
yang jelas, melakukan
kerja dengan berhati-hati,
lengkap, teliti, tekun,
disiplin dan terperinci,
bertanggungjawab serta
bijak menguruskan
sesuatu tugas.



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

Kehematan

Mengukur tingkat
keteraturan seseorang,
ketahanan dan motivasi
dalam mencapai tujuan.

Menunjukkan seseorang
yang tidak bermotivasi
tinggi dalam melakukan
sesuatu tugas, tidak
boleh dipercaya, malas,
melakukan sesuatu kerja
kerana kepentingan sendiri,
kurang perhatian, lalai,
tidak disiplin, tidak bercita-
cita tinggi, tidak
bertanggungjawab dan
bersikap ambil mudah.

Sumber: Robbins & Judge (2013)



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

1.11. Kesimpulan

Kerajaan amat menitikberatkan perniagaan dalam kemajuan negara. Pelbagai kaedah dan strategi telah dilaksanakan untuk memajukan lagi bidang perniagaan supaya dapat bersaing sehingga ke peringkat global. Kemajuan dan kejayaan organisasi banyak dipengaruhi oleh iklim organisasi serta ciri personaliti ahli organisasi. Iklim organisasi dan ciri personaliti pekerja yang baik serta positif dapat membentuk gelagat pekerja yang berkomitmen tinggi dan seterusnya mempengaruhi keberkesanan pencapaian matlamat sesebuah organisasi. Oleh itu, pengkaji memilih iklim organisasi dan ciri personaliti sebagai pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini untuk mengenal pasti persekitaran dan gelagat tingkah laku pekerja dalam organisasi ini. Pihak pegawai atau penyelia memainkan peranan penting dalam memastikan setiap jabatan dalam organisasi syarikat mencapai sasaran objektif yang telah ditetapkan. Diharapkan, kajian ini menjadi rujukan yang berguna kepada pihak pentadbiran syarikat Teras Bumiputera untuk membantu dalam memantapkan pengurusan organisasi dan membentuk tingkah laku pekerja yang berkomitmen tinggi terhadap tugasannya.

Kajian ini akan melihat secara keseluruhan mengenai pengenalan Bab 1. Seterusnya di dalam Bab 2 pula kajian ini membincangkan kajian literatur dan mengupas serba sedikit mengenai kajian-kajian lepas yang telah dikaji oleh pengkaji-pengkaji yang terdahulu. Bab 3 pula akan membincangkan mengenai kaedah kajian. Bab 4 membincangkan hasil kajian yang diperolehi secara terperinci. Akhir sekali di dalam Bab 5 pengkaji akan membuat cadangan dan kesimpulan terhadap kajian yang dilakukan.