

HUBUNGAN GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN
TRANSAKSI DENGAN KEPUASAN KERJA DI BAGIAN
KEJURURAWATAN HOSPITAL DAERAH MERSING,
JOHOR

WEE KOK CHENG

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

528801



108875

ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk melihat persepsi jururawat dan pembantu jururawat mengenai gaya kepimpinan pemimpin terdekat di bahagian kejururawatan Hospital Daerah Mersing serta hubungan dan kesannya terhadap tahap kepuasan kerja para pengikutnya. Kaedah persampelan populasi digunakan memandangkan bilangan staf sasaran adalah kecil. Seramai 46 responden telah dipilih dan kadar pemulangan soalselidik yang diedarkan adalah 100%. Dua set soalselidik yang berlainan digunakan untuk memperoleh data, iaitu Soalselidik Kepimpinan Pelbagai Faktor dan Kajian Kepuasan Kerja. Analisis data kajian menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari peratus, min dan sisihan piawai. Statistik inferensi yang digunakan dalam kajian ini ialah kaedah korelasi dan regresi berganda linear. Dapatan kajian menunjukkan wujudnya hubungan yang positif dan signifikan di antara gaya kepimpinan dengan kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi kepemimpinan transformasi yang memberi sumbangan secara signifikan terhadap tahap kepuasan kerja di kalangan subjek kajian, iaitu dimensi karisma dan merangsang intelek. Ini menunjukkan bahawa corak kepimpinan transformasi lebih memberi kepuasan kerja berbanding dengan gaya kepimpinan transaksi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kita kini berada di dalam alaf baru, iaitu tahun 2000. Ini bermakna kita hanya mempunyai satu tempoh masa yang singkat untuk merealisasikan hasrat yang terkandung dalam Wawasan 2020 yang telah diilhamkan oleh YAB Datuk Seri Dr. Mahathir bin Muhammad, Perdana Menteri Malaysia. Persoalannya ialah "Mampukah kita mencapainya dengan jaya?" ataupun "Adakah ianya hanya akan tinggal sebagai satu impian?". Untuk menjawab pertanyaan di atas, kita perlu melihat dan mengkaji peranan pemimpin dari aspek pentadbiran dan pengurusan secara lebih mendalam lagi. Oleh yang demikian, gaya kepimpinan yang berkesan akan menjadi penentu kepada pencapaian wawasan itu dan pemangkinnya ialah tahap kepuasan kerja di kalangan para pekerja yang menjadi pendorong utama dalam penghasilan tahap produktiviti yang cemerlang.

Robbins (1998) mendefinisikan pengurus sebagai individu yang mencapai matlamat organisasi melalui orang lain. Menurut beliau lagi, peranan pengurus adalah untuk membuat keputusan, mengagih sumber-sumber sedia ada, dan mengarah aktiviti-aktiviti subordinatnya. Oleh yang demikian, seorang pemimpin harus diberi dan menggunakan kuasa yang ada padanya untuk mengatur langkah serta mempengaruhi para pengikutnya ke arah pencapaian visi organisasi berkenaan. Untuk berbuat demikian, seseorang pengurus mesti mempunyai kemahiran-kemahiran interpersonal yang luas untuk dijadikan senjata sebagai pencetus kepada pencapaian matlamat-matlamat organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umumnya, setiap manusia adalah pemimpin dalam bidang masing-masing, iaitu sama ada dalam organisasi formal atau tidak formal. Persoalannya ialah "Apakah yang menjadikan seseorang itu pemimpin yang efektif? serta "Apakah elemen dalam kepimpinan yang berkait rapat dengan kejayaan sesebuah organisasi?". Di sini kita harus sedar bahawa objektif-objektif sesebuah organisasi adalah sukar untuk dicapai jika ia dilakukan oleh individu yang bertindak secara bersendirian sahaja. Sebenarnya, organisasi merupakan satu mekanisme koordinasi dan kawalan, di mana peraturan-peraturan, polisi, deskripsi kerja, dan hierarki-hierarki autoriti dijadikan sebagai alat yang dicipta oleh manusia untuk mempercepatkan mekanisme di atas. Dari penjelasan di atas, kita boleh rumuskan bahawa tiada peraturan atau undang-undang boleh menggantikan seorang pemimpin yang berpengalaman dalam membuat keputusan dengan cepat dan tepat agar dapat membawa faedah yang maksimum kepada organisasi tersebut.

Menurut Bass (1981), kepimpinan yang efektif sudah pasti akan dapat membina kefahaman dan persetujuan mengenai peranan pemimpin dan pengikutnya. Sebagai contoh, dalam Pengurusan Melalui Objektif (MBO), penilaian prestasi terdahulu serta balasan-balangan kepada keberkesanannya menjadi petunjuk dan asas dalam penetapan objektif-objektif baru. Kesahan kedua-dua peranan itu jelas diberikan pengiktirafan dan sokongan oleh polisi organisasi tersebut.

Pernyataan mengenai keberkesanan pemimpin menjelaskan bahawa kejayaan sesebuah organisasi atau mana-mana kumpulan dalam sesebuah organisasi amat bergantung kepada kualiti kepimpinan yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Sama ada dalam bidang perniagaan, pendidikan, perubatan atau keagamaan, kualiti kepimpinan yang dipamerkan akan menentukan keberkesanan, arah tuju serta pencapaian prestasi organisasi berkenaan. Para pemimpin yang berjaya akan sentiasa dapat menjangka perubahan pada masa hadapan, mengeksploitasi peluang-peluang yang wujud secara maksimum, mempengaruhi para pengikutnya ke tahap produktiviti yang lebih tinggi dengan meningkatkan prestasi yang rendah, serta memimpin organisasi tersebut ke arah pencapaian matlamat-matlamat yang telah ditetapkan (Day & Lord, 1988).

Perubahan dalam dunia kepimpinan sudah banyak berubah dari orientasi terhadap tugas kepada orientasi terhadap aspek-aspek kebajikan dan kemanusiaan. Mereka yang mengamalkan gaya sedemikian telah berubah kepada teori kepimpinan tingkahlaku yang dikenali sebagai kepimpinan transformasi dan transaksi. Gaya kepimpinan ini telah diutarakan oleh Burns (1978) yang menjelaskan bahawa kepimpinan merupakan satu fenomena yang sering diperhatikan tetapi ia juga merupakan sesuatu yang paling kurang difahami. Kini, ramai sependapat dengan beliau bahawa peranan pemimpin yang utama adalah untuk menyediakan satu visi serta menggerakkan orang lain untuk merealisasikan melalui cara-cara sukarela. Mereka dikenali sebagai pemimpin transformasi. Sebagai contoh, para pemimpin seperti Leslie Wexner dari rangkaian *retail* *The Limited* dan Jack Welch di *General Electric*.

Gaya kepimpinan juga sering dikaitkan dengan dimensi kepuasan kerja di kalangan para pekerja. Menurut Conger (1992), pemimpin didefinisikan sebagai manusia yang menetapkan arah untuk mendapat komitmen ahli-ahli kumpulan serta mendorong mereka untuk mencapai hasil-hasil yang dikehendaki. Menurut teori-teori inspirasi (termasuk kepimpinan karismatik dan transformasi), seorang pemimpin yang berminat terhadap nilai dan visi akan dapat meningkatkan keyakinan orang lain serta menggerakkan mereka ke arah perubahan yang dikehendaki. Teori Laluan Matlamat