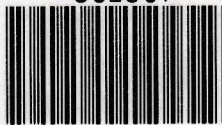


HUBUNGAN PROGRAM - PROGRAM KUALITI KENDIRIPAN BERKERA
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN PENGLIBATAN KERJA BAGI PEKERJA -
PEKERJA CABOT
KAHARU TIRIADAN DI CABOT (MALAYSIA) SDN. BHD., PORT DICKSON,
NEGERI SEMBILAN

PN. NORAINI KAPRAWI

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

106506



106506

ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk mengkaji tahap keberkesanan program-program kualiti kehidupan bekerja (KKB) dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan penglibatan kerja di Cabot (Malaysia) Sdn. Bhd.. Kajian menunjukkan bahawa program-program KKB yang dilaksanakan di Cabot adalah berkesan. Kepuasan kerja pekerja-pekerja pula didapati sebagai sederhana sahaja tetapi mereka didapati terlibat dalam pekerjaan mereka. Program-program KKB yang berkesan, didapati telah mempengaruhi 52.68 peratus variasi dalam kepuasan kerja yang mana pampasan yang cukup dan adil, integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, dan kehidupan bekerja berkait dengan kepentingan sosial, adalah faktor-faktor penentu yang signifikan. Faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

KKB yang berkesan juga mempengaruhi 53.11 peratus variasi dalam penglibatan kerja dan dua faktor penentu yang signifikan ialah keadaan kerja yang selamat dan peluang kemajuan kerjaya untuk masa hadapan dan sekuriti. Faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan penglibatan kerja.

Melalui program-program KKB yang berkesan, didapati tidak semua ciri-ciri demografi mempunyai hubungan dengan kepuasan dan penglibatan kerja pekerja-pekerja Cabot. Walau bagaimanapun, kelulusan akademik dan kumpulan perkhidmatan pula didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan jantina serta umur pula mempunyai hubungan yang signifikan dengan penglibatan kerja mereka.

Penemuan kajian ini mencadangkan beberapa usaha yang boleh meningkatkan kepuasan dan penglibatan pekerja kerja mereka seperti berikut; i) mengkaji semula sistem pampasan, ii) penilaian prestasi yang adil, iii) penilaian semula sistem ganjaran, iv) mengkaji semula penilaian keperluan latihan dan pembangunan, v) menggalakkan pengkayaan kerja, vii) menggalakkan integrasi sosial yang sihat, viii) merancang latihan motivasi dengan sistematik, ix) menggalakkan peningkatan kesedaran kepentingan sosial dalam kehidupan bekerja antara pekerja-pekerja.

BAB I

PENGENALAN.

1.1 Latar Belakang

Negara kita sedang mempunyai momentum menuju ke arah negara yang benar-benar maju dan negara perindustrian dan mencapai wawasan 2020. Unsur penting yang perlu ada untuk menjalankan ini adalah sumber tenaga manusia yang mempunyai sikap kerja yang betul dan nilai-nilai positif (Kerajaan Malaysia, 1991, m.s 195). Untuk mencapai objektif ini, industri-industri perlu menekankan implementasi produktiviti dan program kualiti kehidupan bekerja (KKB) untuk memastikan wawasan 2020 tercapai.

Maklumbalas pekerja dan pelanggan harus dilihat sebagai diagnostik, iaitu satu usaha untuk tindakan ke arah peningkatan. Dalam hal ini, Walton (1973) telah memberi ulasan:

"Dissatisfaction with working life is a problem which affects almost all workers at one time or another, regardless of position or status. The frustration, boredom, and anger common to employees disenchanted with their work life can be costly to individual and or organization. Many current organizational experiments seek to improve both productivity for the organization and the quality of working life for its member."

Menurut Kossen (1991), pada tahun 1970an, 1980an dan awal 1990an, ramai pengurus menjadi gempar akibat kemajuan yang hebat dilakukan oleh Jepun, Korea Selatan dan lain-lain negara industri baru di dalam pasaran dunia. Salah satu faktor penting kejayaan syarikat Jepun dan Korea ialah pekerja yang berkomitmen. Penemuan baru ini telah meningkatkan tumpuan terhadap program KKB .

Program KKB adalah satu program yang diberi tumpuan oleh pengurusan Cabot (Malaysia) Sdn. Bhd. yang berada di Port Dickson. Cabot ialah satu kilang yang menggunakan bahan petroleum dalam menghasilkan bahan karbon hitam yang digunakan sebagai bahan campuran bagi industri pembuatan berasaskan getah dan industri percetakan. Kilang ini mula beroperasi pada tahun 1977 hingga sekarang dengan pengeluaran semasa tahunan berjumlah 50,000 tan metrik.

Proses pengeluaran dan pengangkutan karbon hitam di Cabot ini mengambil kira tentang semua aspek, terutama keselamatan dan kesihatan, alam sekitar dan ekologi. Keseluruhan proses pengeluarannya adalah dengan menggunakan sistem kawalan komputer dan ia lebih berbentuk intensif modal. Budaya korporatnya, dengan jelas menekankan amalan pekerja melalui perkara seperti kecemerlangan dan produktiviti melalui kerja berpasukan dan individu, suasana kerja yang tidak formal dan kondusif serta program pembangunan sumber manusia yang cemerlang. Cabot juga mempraktikkan pengurusan kepimpinan dinamik dan responsif, gaya pengurusan yang penyayang dan keterbukaan, anjal dan inovatif.

Pada ketika ini Cabot mempunyai 86 orang pekerja yang terdiri daripada profesional dan pengurusan serta staf sokongan. Strategi polisi dan amalan sumber manusia mestilah menyediakan suasana dan persekitaran kerja yang berstimulasi dan menarik serta mengekalkan staf yang terbaik untuk mencapai matlamatnya.

Pelbagai program seperti ketegapan fizikal, peningkatan kecemerlangan budaya kerja, perubahan pengurusan dan kepimpinan, bengkel khidmat berkualiti dan latihan jangka panjang serta jangka pendek telah dilaksanakan secara aktif. Menurut Schuler (1983), program KKB merupakan penyelesaian dalam masalah produktiviti industri Amerika. Harapan pekerja yang tidak dipenuhi boleh menyebabkan ketidakpuasan kerja dan melemahkan etika kerja.

Masalah dan cabaran yang berkaitan dengan KKB dalam mana-mana organisasi mestilah dikaji sepanjang masa melalui maklumbalas dan pembetulan seterusnya untuk pelaksanaan yang berkesan. Cabot terlibat secara aktif dalam pelaksanaan program-program KKBnya seiring dengan program produktivitinya. Walau bagaimanapun, keperluan untuk menilai keberkesanan program KKBnya berhubung dengan kepuasan kerja dan penglibatan kerja pekerja-pekerjanya adalah untuk dikaji.

1.2 Pernyataan Masalah.

Adalah menjadi matlamat kerajaan Malaysia untuk mencapai status sebagai negara yang maju pada tahun 2020. Lantaran itu wujudlah wawasan 2020 dengan matlamat untuk membawa Malaysia ke arah sebuah negara yang maju dari segi ekonomi, politik, sosial, kerohanian dan kebudayaan. (Kerajaan Malaysia, 1991. m.s. 4)

Justeru itu, industri negara kita sedang mengalami satu revolusi, iaitu keperluan untuk bersaing di pasaran domestik dan global demi mencapai wawasan 2020. Sektor pembuatan kini sedang mengalami satu transformasi yang mana sumber-sumber asli, seperti getah ditambah nilai dalam proses menukar getah