

PENGARUH KEPIMPINAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KUALITI DI TEMPAT KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA DI SEKTOR AWAM DAN SWASTA DI MALAYSIA

Nur Syuhada Binti Nordin, & *Ismail Maakip

Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah

*Corresponding email: daeng@ums.edu.my

Received date: 9 December 2022; Accepted date: 20 December 2022

Abstract: The issue of a person's leadership influence is frequently debated and linked to the attainment of success or benchmarks for some organisations or themselves. Many parties are interested in this issue because Malaysia is a developing country that requires leaders to ensure success is always at an optimal level. As a result, a study was conducted to investigate the impact of leadership on workplace safety and quality among employees in Malaysia's public and private sectors. Respondent information was gathered using research tools such as the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), and The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool (OSH-MAT), which were distributed via a Google Form questionnaire. The researcher used a random sampling technique to collect information from 150 Malaysian public and private sector workers. According to the results of the regression analysis's inference statistics, both dependent variables are significant and have a linear relationship with the influence of leadership. Regression analysis of the influence of leadership on the quality of work produced by employees at work is positive and significant ($F(1,148) = 41.263, p < .05$). Regression coefficient (.467, $p < .05$). While the regression analysis for leadership's influence on employee safety at work is negative and significant ($F(1,148) = 3.428, p > .05$). Regression coefficient ($\beta = -.150, p > .05$). In conclusion, the influence of leadership has a very strong impact on the quality of work produced by employees at work and the safety of employees at work in the public and private sectors in Malaysia.

Keywords: Workplace Quality, Employee Safety, Leadership Influence, Malaysian Public and Private Sector Employees

Abstrak: Isu tentang pengaruh kepimpinan yang dimiliki oleh seseorang sering dibahaskan dan dikaitkan dengan pencapaian kejayaan atau kayu ukur bagi

sesetengah organisasi mahupun diri mereka sendiri. Isu ini sering mendapat perhatian banyak pihak kerana Malaysia merupakan salah satu daripada negara yang sedang membangun dan memerlukan individu yang berkepimpinan bagi memastikan kejayaan sentiasa berada di paras optimum. Oleh itu, satu kajian telah dijalankan bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepimpinan terhadap keselamatan dan kualiti di tempat kerja dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Alat kajian seperti *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*, *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* dan *The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool (OSH-MAT)* telah digunakan bagi mendapatkan maklumat responden dan ia diedarkan melalui borang soal selidik *Google Form*. Pengkaji telah menggunakan teknik persampelan secara rawak untuk mendapatkan maklumat 150 orang responden pekerja sektor awam dan swasta di Malaysia. Berdasarkan hasil daripada statistik inferensi analisis regresi, kedua – dua pembolehubah terikat adalah signifikan dan menunjukkan hubungan linear dengan pengaruh kepimpinan. Analisis regresi pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di tempat kerja adalah positif dan signifikan ($F(1,148) = 41.263, p < .05$). Pekali regresi ($\beta = .467, p < .05$). Manakala analisis regresi bagi pengaruh kepimpinan terhadap keselamatan pekerja di tempat kerja adalah negatif dan signifikan ($F(1,148) = 3.428, p > .05$). Pekali regresi ($\beta = -.150, p > .05$). Kesimpulannya, pengaruh kepimpinan memberi impak yang sangat kuat kepada kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di tempat kerja dan keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.

Kata Kunci: Kualiti Kerja Di Tempat Kerja, Keselamatan Pekerja, Pengaruh Kepimpinan, Pekerja Sektor Awam Dan Swasta Di Malaysia

PENGENALAN

Isu - isu berkaitan pekerjaan sama ada ia melibatkan keselamatan, kualiti, daya saing, produktiviti dan pertumbuhan dalam organisasi sering menjadi tunggak utama dalam pembangunan sesebuah organisasi. Pada era globalisasi, semakin banyak organisasi di Malaysia khususnya, sangat bergantung kepada tenaga manusia untuk melakukan kerja - kerja tertentu supaya mereka dapat mengekalkan daya saing yang wujud (Reiche, 2007). Walaupun kini hampir separuh daripada organisasi di Malaysia lebih banyak menggunakan teknologi moden dan mesin yang semakin canggih dalam pengeluaran hasil kerja di organisasi mereka daripada tenaga manusia, namun tidak dapat dinafikan bahawa mesin yang dicipta itu adalah hasil daripada idea dan reka bentuk dari manusia.

Justeru itu, masyarakat tidak dapat menolak dan harus menerima hakikat bahawa sumber tenaga manusia dan idea yang kreatif masih lagi

diperlukan dari masa ke masa. Kemapanan sesuatu syarikat terutamanya di peringkat global bukan sahaja ditentukan oleh keuntungan kewangan semata - mata, tetapi ia turut dinilai melalui rekod pencapaian organisasi tersebut (Mohd Rafi Yaacob, 2009). Kepimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam pembentukan dan pembangunan sesebuah organisasi. Menurut Nurzakira dan lain - lain (2015), mereka mendapati rata - rata pekerja daripada sektor awam lebih cenderung untuk bekerja dengan majikan yang jelas menunjukkan bahawa dia mempunyai sikap kepimpinan dan menitikberatkan pembangunan prestasi organisasi. Pekerja juga gemar apabila majikan mereka menunjukkan sikap bahawa mereka boleh menjadi ketua untuk membimbing pekerja bawahan untuk mencapai matlamat organisasi. Tambahan lagi, antara nilai kepimpinan yang boleh membawa kepada kejayaan organisasi adalah apabila pemimpin atau majikan tersebut merupakan seorang yang mampu bertolak ansur atau boleh menerima pendapat daripada pekerja bawahan, atau dalam bahasa lain, pemimpin tersebut tidak mengamalkan konsep autokratik. Pekerja lebih selesa apabila pendapat mereka digabungkan dengan majikan kerana ia merupakan salah satu cara untuk membantu organisasi dalam menyelesaikan masalah dengan lebih berkesan.

Kepemimpinan yang berintegriti perlu mempunyai iltizam, berwawasan, menetapkan sasaran yang jelas, berpegang pada prinsip bersih, cekap dan amanah, menunjukkan teladan yang baik dan berhemah (Irfanullah Khan & Allah Nawaz, 2016). Menurut Jia dan lain - lain (2017), kepimpinan berintegriti boleh ditafsirkan apabila tindakan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut adalah selari dengan apa yang dikatakan. Ia juga haruslah selaras dengan prinsip moral, etika dan undang-undang, serta keselarasan di antara kepentingan diri dan kepentingan umum. Menurut Anderson (2017), gaya kepimpinan yang dimiliki sedikit sebanyak menentukan nilai, budaya dan motivasi pekerja.

Menurut Bass (1999), motivasi seseorang pekerja boleh dibentuk apabila seorang ketua atau pemimpin tersebut merupakan seorang yang mempunyai personaliti diri yang boleh mendorong individu lain untuk melakukan sesuatu aktiviti yang bermanfaat, memberi inspirasi dan dorongan kepada pengikut untuk mencapai matlamat yang mungkin kelihatan seperti tidak mampu dicapai atau tidak realistik. Hal ini sekaligus membantu organisasi berdaya saing dengan organisasi lain menggunakan

cara yang moden, seiring dengan peredaran zaman (Hairunisak Ahmad Tulis dan Halimah Mohd Yusof, 2021).

Tambahan lagi, pembentukan strategi seperti cara pelaksanaan dan keberkesanan strategi tersebut juga dipengaruhi oleh nilai, budaya dan motivasi pekerja yang telah dididik oleh gaya kepimpinan ketua mereka sama ada ia kerja tersebut dilakukan secara kumpulan atau individu. Menurut Bharath dan lain - lain (2022), pemimpin juga dapat mempengaruhi orang - orang di sekeliling mereka untuk menggerakkan wawasan yang dikongsi bersama. Rangsangan intelektual merupakan salah satu ciri kepimpinan yang boleh menentukan nilai kerja dan pengaruh di sesebuah organisasi apabila rangsangan yang telah diberikan oleh majikan boleh menggalakkan orang bawahan untuk menggunakan dan melaksanakan cara - cara baru untuk menyelesaikan masalah yang lama (Hairunisak Ahmad Tulis dan Halimah Mohd Yusof, 2021).

Menurut Susilawati Abdullah (2020), antara salah satu kaedah yang boleh digunakan oleh golongan majikan untuk memastikan mereka sentiasa mampu untuk mempengaruhi pekerja untuk berada di bawah arahan dan dalam jalan kerja yang betul adalah apabila mereka mahir menggunakan kemahiran komunikasi. Kemahiran komunikasi sangat penting apabila golongan majikan mahu pekerja mereka melakukan kerja mengikut skop yang telah ditetapkan. Menurut penulis lagi, komunikasi merupakan salah satu elemen yang penting dalam kehidupan seharian seseorang.

Selain daripada itu, penetapan wawasan dan hala tuju yang jelas juga merupakan salah satu kaedah dimana seorang pemimpin tersebut mampu mempengaruhi orang sekeliling. Hal ini kerana, melalui penetapan berikut, pekerja bawahan boleh meletakkan kepercayaan yang tinggi kerana pemimpin tersebut jelas menunjukkan bahawa dia tahu apa tujuan utama tugas tersebut diberikan kepadanya.

Objektif Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh kepimpinan boleh mempengaruhi keselamatan dan kualiti kerja di tempat kerja dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Objektif kajian adalah seperti berikut:

- Untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.
- Untuk mengkaji adakah kepemimpinan memberi pengaruh kepada kualiti kerja yang dihasilkan di tempat kerja di sektor awam dan swasta.

KAEDAH KAJIAN

Kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keselamatan dan kualiti di tempat kerja dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Bahagian ini akan menerangkan dengan lebih terperinci berkenaan dengan kaedah kajian yang diguna pakai oleh pengkaji dalam kajian yang dijalankan, ia merangkumi reka bentuk penyelidikan, subjek dan lokasi kajian, instrumen kajian dan analisis data.

Reka Bentuk Penyelidikan

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Seterusnya, kajian ini turut dijalankan untuk mengkaji adakah kepemimpinan memberi pengaruh kepada kualiti kerja yang dihasilkan di tempat kerja di sektor awam dan swasta. Pengaruh gaya kepemimpinan yang mungkin menjadi salah satu faktor kepada keselamatan dan kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta dalam kajian ini adalah seperti gaya kepemimpinan autokratik, laissez-faire dan demokratik. Kajian ini menggunakan reka bentuk penyelidikan kuantitatif. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bukan eksperimen, iaitu tinjauan keratan rentas untuk mengumpul data yang berkaitan. Data akan dikumpul melalui pengedaran dalam talian soal selidik lapor diri dalam bentuk borang *Google Form* di kalangan rakyat Malaysia kakitangan sektor awam dan swasta. Borang *Google Form* yang telah disediakan mengandungi soalan tentang gaya kepemimpinan yang wujud serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keselamatan dan kualiti kerja.

Sampel Kajian

Subjek yang terlibat dalam kajian ini adalah pekerja yang berkhidmat di mana - mana sektor awam dan swasta di seluruh Malaysia. Kajian ini memerlukan 150 responden tanpa mengira jantina dan latar belakang umur atau pendidikan dan jawatan dalam organisasi tersebut. Responden yang

terlibat dalam kajian akan menjawab soal selidik tinjauan (borang *Google Form*). Namun, pengkaji mendapatkan lebih daripada 150 responden bagi tujuan keselamatan. Hal ini kerana, mungkin akan ada beberapa maklumat responden yang tidak sah atau *error*. Borang soal selidik *Google Form* ditutup sebaik sahaja pengkaji melihat bilangan tersebut cukup, memadai dan tidak ada kesilapan. Namun, borang tersebut dibuka semula apabila ada kekurangan sama ada dari segi bilangan atau maklumat responden. Segala maklumat yang ada dalam borang tersebut adalah sulit. Hal ini bertujuan untuk menjaga kerahsiaan di antara responden dengan pengkaji.

Lokasi Kajian

Lokasi kajian ini melibatkan responden yang tinggal di seluruh negeri dan wilayah persekutuan di Malaysia. Responden yang memiliki kewarganegaraan asing juga dibenarkan untuk menjadi responden dalam kajian ini dengan syarat bahawa mereka adalah pekerja sah yang menetap dan bekerja di Malaysia. Hal ini kerana, antara salah satu fokus kajian adalah pekerja yang bekerja di Malaysia.

Instrumen Kajian

Soal selidik yang digunakan dalam kajian mengandungi 59 soalan dan dikategorikan kepada empat bahagian. Bahagian pertama ialah Bahagian A (Maklumat Demografi), Bahagian B (Pengaruh Gaya Kepimpinan), Bahagian C (Tahap Keselamatan Pekerja Di Tempat Kerja) dan Bahagian D (Kualiti Kerja Yang Dihasilkan Oleh Pekerja Di Tempat Kerja). Instrumen tersebut ialah soal selidik dwibahasa di mana semua soalan dikemukakan dalam bahasa Inggeris dan bahasa Melayu. Borang soal selidik diedarkan oleh pengkaji secara atas talian sahaja bagi tujuan untuk mengurangkan komunikasi secara bersemuka. Hal ini kerana, kajian ini dijalankan sewaktu Covid19 masih lagi aktif di Malaysia. Pengkaji tidak mahu mengambil sebarang risiko jangkitan terhadap penyakit tersebut.

Bahagian A iaitu mengenai Maklumat Demografi akan membantu pengkaji untuk mendapatkan maklumat peribadi responden seperti jantina, umur, kawasan tempat tinggal, tempat bekerja, jawatan, latar belakang pendidikan, status perkahwinan dan pendapatan bulanan. Maklumat seperti nama penuh, nombor kad pengenalan dan nombor telefon tidak akan diminta dalam borang soal selidik. Hal ini bagi mengelakkan responden rasa bimbang dan takut jika berlaku sebarang kebocoran

maklumat tersebut. Hal ini kerana, pengkaji berpendapat, tiga maklumat tersebut adalah sulit dan tidak perlu didedahkan kepada orang asing.

Bahagian B pada borang soalan selidik yang diedarkan oleh pengkaji mengandungi beberapa soalan berkaitan dengan pengaruh gaya kepimpinan. Beberapa soalan seperti pengaruh gaya kepimpinan disoal bagi tujuan untuk mendapatkan maklumat berkenaan dengan sejauh manakah gaya kepimpinan yang diamalkan sewaktu bekerja memberi pengaruh kepada keselamatan pekerja dan kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di tempat kerja. Jika benar ia memberi pengaruh, adakah pengaruh tersebut membawa kepada hasil kerja yang positif atau sebaliknya. Sebanyak 21 item dengan skala Likert lima mata (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = neutral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju) digunakan untuk menyiasat pengaruh gaya kepemimpinan. Pekali α Cronbach digunakan untuk menentukan ketekalan dalaman item yang menyumbang kepada pengaruh gaya kepimpinan (Oberfield, 2012). Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSH-MAT) ialah instrumen praktikal yang kini digunakan dalam industri kerja untuk memantau keadaan keselamatan di tempat kerja. OSH-MAT menggunakan sistem pemarkahan 12 item dengan tiga subskala dan setiap item mempunyai nilai penilaian dari 1 hingga 9 (Sun dan lain - lain, 2018).

Instrumen seterusnya yang digunakan untuk menilai prestasi dan kualiti kerja yang dihasilkan di tempat kerja ialah Soal Selidik Prestasi Kerja Individu. Instrumen ini digunakan untuk membuat penilaian terhadap hasil kerja seseorang individu. Ia merupakan instrumen yang mengandungi 18 item dan mengukur 3 dimensi prestasi kerja iaitu tugas, kontekstual dan tingkah laku kerja tidak produktif (Koopmans dan lain - lain, 2011). Instrumen ini terbahagi kepada 3 bahagian. Markah yang tinggi menunjukkan bahawa prestasi kerja seseorang itu positif. Pemarkahan jenis Likert 5 mata digunakan untuk menunjukkan kekerapan kejadian setiap situasi (1 = jarang, 2 = kadang-kadang, 3 = kerap, 4 = kerap, dan 5 = selalu) untuk kedua-dua tugas dan skala prestasi kontekstual dan (1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = kerap, dan 5 = kerap) untuk skala CWB.

Reliabiliti

Kebolehpercayaan instrumen untuk kajian sebenar dinilai menggunakan kaedah yang sama seperti kajian rintis. Kaedah ketekalan dalaman

Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai kebolehpercayaan, dengan 0.70 menunjukkan kebolehpercayaan yang baik (Seok dan lain - lain, 2015). Semakin hampir pekali *Cronbach's Alpha* kepada 1.0, semakin besar ketekalan dalaman item (Chew dan lain - lain, 2011).

Soal Selidik Prestasi Kerja Individu (*Individual Work Performance Questionnaire*)

Jadual 1: Konsistensi Dalaman *Cronbach's Alpha* untuk Dimensi dalam Kerja Individu Soal Selidik Prestasi (*Individual Work Performance Questionnaire*) untuk kajian sebenar

<i>Dimension</i> Dimensi	<i>Items</i> Item	<i>Number of items</i> Bilangan item	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Coefficients</i> Pekali Alfa Cronbach
<i>Task Performance</i> Prestasi Tugas	1, 2, 3, 4, 5	5	.911
<i>Contextual Performance</i> Prestasi Konstektual	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	8	.900
<i>Counterproductive Work Behaviour</i> Tingkah Laku Kerja Yang Tidak Produktif	14, 15, 16, 17, 18	5	.852

Berdasarkan Jadual 1 diatas, ketiga - tiga dimensi yang wujud dalam borang Soal Selidik Prestasi Kerja Individu (*Individual Work Performance Questionnaire*), menunjukkan konsistensi dalaman *Cronbach's Alpha* yang sangat baik dan melebihi kriteria 0.70. Prestasi tugas (*Task Performance*) = (a = .911), Prestasi Konstektual (*Contextual Performance*) = (a = .900) dan dimensi yang terakhir dalam borang soal selidik ini ialah tingkah laku kerja yang tidak produktif (*Counterproductive Work Behaviour*) = (a = .852). Dimensi prestasi tugas dan prestasi kontekstual dalam borang soal selidik ini mempunyai tahap kebolehpercayaan yang sangat tinggi. Secara keseluruhan, instrumen menunjukkan ketekalan dalaman dan kebolehpercayaan yang sangat baik.

Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool*).

Jadual 2: Konsistensi Dalam *Cronbach's Alpha* untuk Dimensi dalam Soal Selidik Kepimpinan Pelbagai Faktor (*Multifactor Leadership Questionnaire*) untuk kajian sebenar.

<i>Dimension</i> Dimensi	<i>Items</i> Item	<i>Number of items</i> Bilangan item	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Coefficients</i> Pekali Alfa Cronbach
<i>Idealized Influence</i> Pengaruh Ideal	1, 8 & 15	3	.738
<i>Inspirational</i> <i>Motivational</i> Motivasi Inspirasional	2, 9 & 16	3	.751
<i>Intellectual</i> <i>Stimulation</i> Rangsangan Intelek	3, 10 & 17	3	.791
<i>Individualized</i> <i>Consideration</i> Pertimbangan Individu	4, 11 & 18	3	.720
<i>Contingent Reward</i> Ganjaran Kontingen	5, 12 & 19	3	.777
<i>Management-by-</i> <i>exceptions</i> Pengurusan mengikut pengecualian	6, 13 & 20	3	.555
<i>Laissez-faire</i> <i>Leadership</i> Kepimpinan Laissez- faire	7, 14 & 21	3	.426

Keputusan dalam Jadual 2 menunjukkan konsistensi dalaman *Cronbach's Alpha* untuk dimensi yang wujud dalam Soal Selidik Kepimpinan Pelbagai Faktor (*Multifactor Leadership Questionnaire*) untuk kajian sebenar. Berdasarkan Jadual 2 diatas, pengkaji telah mendapati purata keputusan *Cronbach's Alpha* yang ditunjukkan dalam borang soal selidik ini menunjukkan konsistensi dan reliabiliti yang baik iaitu .426 hingga .791. Keputusan menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang tinggi untuk

semua tujuh dimensi yang wujud dalam borang soal selidik *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) = (a = .738), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivational*) = (a = .751), Rangsangan Intelek (*Intellectual Stimulation*) = (a = .791), Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) = (a = .720), Ganjaran Kontingen (*Contingent Reward*) = (a = .777), Pengurusan mengikut pengecualian (*Management-by-exceptions*) = (a = .555) dan Kepimpinan Laissez-faire (*Laissez-faire Leadership*) = (a = .426). Dimensi Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) menunjukkan keputusan *Cronbach's Alpha* menunjukkan keputusan paling rendah berbanding dengan enam dimensi yang lain namun semua dimensi yang wujud dalam borang soal selidik ini menunjukkan keputusan yang sangat baik kerana melebihi kriteria 0.70.

Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring And Assessment Tool*).

Jadual 3: Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool*) untuk kajian sebenar

<i>Dimension</i> Dimensi	<i>Items</i> Item	<i>Number of items</i> Bilangan item	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Coefficients</i> Pekali Alfa Cronbach
<i>Technology</i> Teknologi	T1, T2, T3 & T4	4	.897
<i>Organization</i> Organisasi	O1, O2, O3 & O4	4	.925
<i>Personel</i> Kakitangan	P1, P2, P3 & P4	4	.942

Berdasarkan Jadual 3 diatas, pengkaji telah menyatakan nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat bagus dan baik untuk borang soal selidik Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring Assessment Tool*) bagi kajian sebenar yang telah dijalankan. Keputusan menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang tinggi untuk ketiga - tiga dimensi yang wujud dalam borang soal selidik *The Occupational Safety and Health Monitoring Assessment Tool (OSH-MAT)*. Dimensi Teknologi (*Technology*) = (a =

.897), Organisasi (*Organization*) = ($\alpha = .925$) dan Kakitangan (*Personel*) = ($\alpha = .942$). Berdasarkan Jadual 3, dimensi Kakitangan (rujuk bahagian item PI, P2, P3 dan P4), menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang paling tinggi berbanding teknologi dan organisasi. Walau bagaimanapun, ketiga-tiga dimensi yang wujud dalam borang soal selidik ini menunjukkan keputusan yang bagus dan baik kerana ia melebihi kriteria 0.70.

Validiti

Kesahan konvergen dan diskriminasi Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring And Assessment Tool*), Soal Selidik Kepimpinan Pelbagai Faktor (*Multifactor Leadership Questionnaire*) dan Soal Selidik Prestasi Kerja Individu (*Individual Work Performance Questionnaire*) kajian sebenar menggunakan kaedah yang sama seperti dalam kajian rintis. Hubungan antara subskala bagi ketiga-tiga instrument telah disiasat untuk menentukan kesahan instrumen kajian yang digunakan.

Soal Selidik Prestasi Kerja Individu (*Individual Work Performance Questionnaire*)

Jadual 4: Korelasi antara Subskala dalam Soal Selidik Prestasi Kerja Individu (*Individual Work Performance Questionnaire*) untuk Kajian Sebenar

<i>Dimensions</i> Dimensi	1	2	3	4
1 <i>Task Performance</i> . Prestasi Tugas	1			
2 <i>Contextual Performance</i> . Prestasi Konstektual	.836**	1		
3 <i>Counterproductive Behaviour</i> . Tingkah Laku Kerja Yang Tidak Produktif	.244**	.190*	1	
4 <i>Overall Job Performance</i> . Keseluruhan Prestasi Kerja	.876**	.889**	.583**	1

Jadual 4 menunjukkan keputusan semua subskala dan pecahan dimensi dalam *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* mempunyai

korelasi yang signifikan dan positif antara satu sama lain. Hubungan antara skor Prestasi Tugas (*Task Performance*) dan Prestasi Kontekstual (*Contextual Performance*) mempunyai pekali korelasi tertinggi ($r = .836$), diikuti oleh Prestasi Tugas (*Task Performance*) dan tingkah laku kerja yang tidak produktif (*Counterproductive Work Behaviour*) ($r = .244$) dan yang ketiga ialah hubungan antara Prestasi Kontekstual (*Contextual Performance*) dengan tingkah laku kerja yang tidak produktif (*Counterproductive Work Behaviour*) ($r = .190$). Korelasi yang kuat antara prestasi tugas, prestasi kontekstual dan tingkah laku kerja yang tidak produktif dengan keseluruhan akhir prestasi kerja juga signifikan dan positif (masing-masing $r = .876$, $r = .889$ dan $r = .583$).

Soal Selidik Kepimpinan Pelbagai Faktor (*Multifactor Leadership Questionnaire*)

Jadual 5: Korelasi antara Subskala dalam Soal Selidik Kepimpinan Pelbagai Faktor (*Multifactor Leadership Questionnaire*) untuk Kajian Sebenar.

<i>Dimensions</i> Dimensi	1	2	3	4	5	6	7	8
1 <i>Idealized Influence</i> Pengaruh Ideal	1							
2 <i>Inspirational</i> <i>Motivational</i> Motivasi Inspirasional	.803 **	1						
3 <i>Intellectual Stimulation</i> Rangsangan Intelek	.591 **	.757 **	1					
4 <i>Individualized</i> <i>Consideration</i> Pertimbangan Individu	.651 **	.766 **	.800 **	1				
5 <i>Contingent Reward</i> Ganjaran Kontingen	.711 **	.756 **	.689 **	.754 **	1			
6 <i>Management-by-</i> <i>exceptions</i> Pengurusan mengikut pengecualian	.509 **	.637 **	.574 **	.640 **	.597 **	1		
7 <i>Laissez-faire Leadership</i> Kepimpinan Laissez-faire	.485 **	.547 **	.479 **	.473* *	.506 **	.588 **	1	

8	<i>Overall Leadership Style</i>	.817	.908	.852	.882	.871	.773	.693	1
.	Keseluruhan Gaya Kepimpinan	**	**	**	**	**	**	**	

Jadual 5 menunjukkan bahawa semua subskala dan pecahan dimensi dalam *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* mempunyai korelasi yang signifikan dan positif antara satu sama lain. Hubungan antara skor Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) dan Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivational*) mempunyai pekali korelasi tertinggi ($r = .803$), Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) dan Rangsangan Intelek (*Intellectual Stimulation*) dengan skor kedua tertinggi ($r = .800$). Hubungan ketiga tertinggi ialah hubungan diantara Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) dengan Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivational*) dengan skor ($r = .766$).

Seterusnya, hubungan skor paling rendah antara dimensi bagi borang soal selidik ini ialah hubungan diantara *Laissez-faire Leadership* Kepimpinan (*Laissez-faire*) dengan Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) ($r = .473$). Skor kedua paling rendah menurut jadual diatas direkodkan oleh dimensi Kepimpinan *Laissez-faire* (*Laissez-faire Leadership*) dengan Rangsangan Intelek (*Intellectual Stimulation*) dengan skor ($r = .479$) dan diikuti oleh dimensi Kepimpinan *Laissez-faire* (*Laissez-faire Leadership*) dengan Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) ($r = .485$). Jadual 5 diatas turut menyatakan pekali korelasi secara keseluruhan ketujuh - tujuh dimensi yang kuat dan positif di antara semua dimensi yang wujud dalam borang soal selidik Kepimpinan Pelbagai Faktor (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang digunakan dalam kajian ini apabila keputusan yang ditunjukkan berdasarkan dimensi adalah seperti berikut ($r = .817$, $r = .908$, $r = .852$, $r = .882$, $r = .871$, $r = .773$ dan $r = .693$).

Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool*).

Jadual 6: Korelasi antara Subskala dalam Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool*) untuk Kajian Sebenar.

<i>Dimensions</i> Dimensi	1	2	3	4
------------------------------	---	---	---	---

1	<i>Technology</i> Tecnologi	1			
2	<i>Organization</i> Organisasi	.887**	1		
3	<i>Personel</i> Kakitangan	.869**	.913**	1	
4	<i>Overall Safety at the workplace</i> Keseluruhan Keselamatan Di Tempat Kerja	.952**	.969**	.966**	1

Jadual 6 menunjukkan keputusan korelasi diantara subskala dan pecahan dimensi yang wujud dalam soal selidik Alat Pemantauan dan Penilaian Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (*The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool*) dalam kajian ini. Hubungan antara skor subskala Kakitangan (*Personel*) dengan Organisasi (*Organization*) adalah yang tertinggi dengan skor ($r = .913$), diikuti oleh Teknologi (*Technology*) dengan Organisasi (*Organization*) ($r = .887$) dan yang paling rendah ialah hubungan antara Organisasi (*Organization*) dengan Kakitangan (*Personel*) ($r = .869$). Secara keseluruhan, ketiga - tiga dimensi yang wujud dalam borang soal selidik ini menunjukkan keputusan korelasi yang baik, positif dan signifikan antara satu sama lain (masing - masing $r = .952$, $r = .969$ dan $r = .966$).

HASIL KAJIAN

Seperti yang telah dinyatakan, tujuan kajian dijalankan adalah untuk mengenal pasti sejauh manakah pengaruh kepimpinan yang wujud dalam diri pemimpin dan pekerja bawahan memberi pengaruh terhadap keselamatan dan kualiti pekerja di tempat kerja dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Semua data yang dikumpul untuk kajian rintis dan kajian sebenar dikutip dan digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan dengan kajian. Setiap soalan dan data yang dikutip adalah selaras dengan soalan borang soal selidik yang telah diiktiraf. Data tersebut juga telah dianalisis untuk mendapatkan keputusan dan dapatan yang sesuai dengan tujuan kajian ini dijalankan. Data yang dikutip juga adalah sulit dan maklumat peribadi responden tidak didedahkan kepada orang awam bagi tujuan keselamatan, menghormati dan menjaga privasi responden. Kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji

menggunakan kaedah tinjauan kuantitatif dengan teknik persampelan rawak untuk mencari responden daripada pelbagai organisasi awam dan swasta yang wujud di Malaysia. Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan 30 data responden untuk digunakan dalam kajian rintis manakala seramai 150 orang responden pekerja awam dan swasta di Malaysia terlibat dalam kajian utama.

Borang soal selidik secara atas talian telah diedarkan melalui pautan Google Form kepada lebih daripada 150 pekerja sektor awam dan swasta di seluruh Malaysia. Dalam bahagian ini, pengkaji akan menunjukkan dan menerangkan dengan lebih terperinci tentang data berkenaan dengan maklumat demografi responden dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensi. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis profil demografi responden. Statistik inferensi pula akan digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpul dengan menggunakan analisis regresi. Seterusnya, tahap keertian (nilai p) ditetapkan pada .05 dalam analisis data kajian ini. Semua data yang dikumpul untuk kajian rintis dan kajian sebenar telah dianalisis oleh pengkaji menggunakan *IBM SPSS Statistics Version 26.0* untuk *Windows 10*. Hasil daripada analisis yang telah dibuat, pengkaji mendapati bahawa ketiga - tiga instrumen yang digunakan dalam kajian rintis dan kajian sebenar boleh dipercayai serta sah kerana keputusan yang ditunjukkan adalah positif dan kuat serta sangat baik.

Ciri Profil Demografi

Jadual 7: Ciri - Ciri Demografi

Ciri - ciri	Kekerapan (<i>n</i>)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	60	40
Perempuan	90	60
Umur		
19 - 28	95	63.3
29 - 38	27	18.0
39 - 48	14	9.3
49 - 58	14	9.3
Etnik		
Melayu	62	41.3
Cina	9	6.0
India	3	2.0
Bumiputera Sabah	59	39.3

Nur Syuhada Binti Nordin, Ismail Maakip
*Pengaruh Kepimpinan Terhadap Keselamatan Dan Kualiti di Tempat Kerja
 Dalam Kalangan Pekerja Di Sektor Awam Dan Swasta di Malaysia*

Bumiputera Sarawak	8	5.3
Lain - lain	9	6.0
<hr/>		
Tahap Pendidikan		
Sekolah Menengah	35	23.3
Diploma	52	34.7
Ijazah Sarjana Muda	49	32.7
Ijazah Sarjana	6	4.0
Doktor Falsafah	8	5.3
<hr/>		
Status Perkahwinan		
Bujang	99	66.0
Berkahwin	51	34.0
<hr/>		
Pengalaman Bekerja (Tahun)		
1 - 10	119	79.3
11 - 20	14	9.3
21 - 30	14	9.3
31 tahun dan ke atas	3	2.0
<hr/>		
Jawatan		
Pengurus kanan	3	2.0
Pengurus	3	2.0
Eksekutif kanan	2	1.3
Eksekutif	15	10.0
Peringkat kemasukan	17	11.3
Lain - lain	110	73.3
<hr/>		
Pendapatan bulanan (RM)		
1000 dan ke bawah	5	3.3
1000 - 3000	104	69.3
3001 - 6000	30	20.0
6001 - 9000	5	3.3
9001 dan ke atas	6	4.0

Jadual 7 di atas telah menunjukkan taburan kekerapan dan jumlah peratusan responden yang terlibat dalam kajian ini berdasarkan ciri demografi yang telah ditetapkan. Berdasarkan jadual yang tertera di atas, pengkaji telah mendapati seramai 60 responden (40 %) yang terlibat dalam kajian ini adalah lelaki manakala 90 lagi responden adalah golongan perempuan (60 %). Seramai 150 orang responden yang terlibat dalam kajian ini, pengkaji telah mendapati bahawa majoriti daripada mereka adalah golongan yang masih muda dan tergolong dalam kumpulan umur 19 - 28 tahun (63.3 %) dan di kedudukan kedua pula diikuti oleh kumpulan

umur 29 – 38 (18.0 %). Manakala dua lagi kumpulan umur iaitu kumpulan umur 39 - 48 dan kumpulan umur 49 - 58 masing - masing merekodkan jumlah bilangan kekerapan yang sama dan peratusan yang sama (9.3 %).

Pengkaji telah mendapati, seramai 150 orang responden yang terlibat dalam kajian ini, seramai 62 orang adalah berbangsa Melayu (41.3 %) dan diikuti oleh responden daripada kumpulan etnik Bumiputera Sabah iaitu seramai 59 orang (39.3 %). Kumpulan etnik atau bangsa Cina dan responden yang berstatus lain - lain masing - masing merekodkan bilangan kekerapan responden yang sama iaitu seramai 9 orang (6.0 %). Seterusnya, kumpulan etnik Bumiputera Sarawak mencatatkan bilangan responden seramai 8 orang (5.3 %). Kumpulan etnik atau bangsa paling sedikit yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 3 orang (2.0 %), iaitu responden berbangsa India. Dalam kajian ini, pengkaji mengakui bahawa agak sukar untuk mencari responden berbangsa India dan Cina. Hal ini mungkin disebabkan oleh cara pengkaji mencari responden tidak begitu efektif kerana responden yang berbangsa Cina dan India tidak tahu tentang kewujudan kajian ini.

Berdasarkan catatan yang telah dibuat dalam Jadual 10 diatas, majoriti daripada responden yang terlibat merupakan individu yang mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi. 52 daripada 150 orang responden (34.7 %) adalah responden pemegang sijil Diploma dan bilangan kedua tertinggi adalah individu pemegang sijil Ijazah Sarjana Muda dengan bilangan responden seramai 49 (32.7 %). Seramai 35 orang (23.3 %) responden yang terlibat dalam kajian ini hanya mempunyai pengalaman atau latar belakang pendidikan sehingga di sekolah menengah sahaja. Seterusnya, pengkaji juga turut mendapati bahawa seramai 99 orang responden yang terlibat (66.0 %) adalah mereka yang sudah berkahwin dan mempunyai pasangan manakala selebihnya iaitu seramai 51 orang (34.0 %) peratus adalah golongan yang masih bujang.

Berdasarkan daripada analisis yang telah dilakukan, pengkaji mendapati bahawa hanya tiga orang responden sahaja (2.0 %) yang mempunyai pengalaman bekerja melebihi 31 tahun. Majoriti daripada mereka mempunyai pengalaman bekerja selama 1 - 10 tahun dengan bilangan responden yang terlibat adalah seramai 119 orang (79.3 %). Bagi mana - mana responden yang mempunyai pengalaman bekerja selama 11 - 20

tahun dan 21 - 30 tahun, masing - masing mempunyai bilangan responden yang sama iaitu seramai 14 orang (9.3 %).

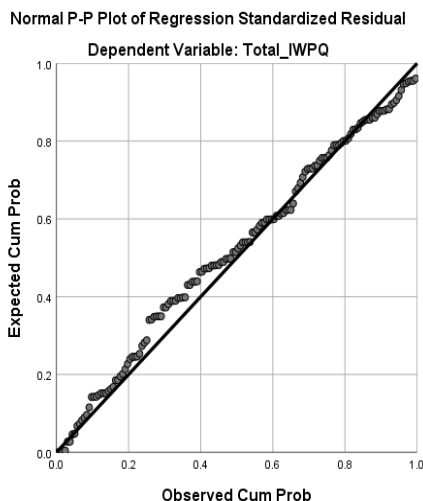
Bagi memastikan kajian ini dapat berjalan dengan lancar, pengkaji turut menyediakan soalan tentang jawatan yang dipegang atau disandang oleh responden di organisasi tempat mereka bekerja. Hasil daripada analisis yang telah dilakukan telah mendapati bahawa seramai 3 orang responden (2.0 %) telah memegang jawatan sebagai Pengurus Kanan dan 3 orang responden lagi (2.0 %) mempunyai jawatan sebagai Pengurus di organisasi mereka. Hanya 2 orang (1.3 %) sahaja yang memegang jawatan sebagai Eksekutif Kanan. Hasil daripada analisis turut mendapati seramai 15 orang responden (10.0 %) adalah mereka yang mempunyai jawatan sebagai Eksekutif. Majoriti daripada mereka telah memilih pilihan jawapan “lain - lain,” sebagai jawapan bagi soalan ini. Bilangan mereka adalah seramai 110 orang (73.3 %) dan diikuti oleh mereka yang memilih jawapan peringkat kemasukan iaitu seramai 17 orang (11.3 %). Pengkaji berpendapat, antara sebab mengapa majoriti daripada responden yang terlibat memilih jawapan lain - lain bagi soalan ini mungkin disebabkan oleh mereka tidak memegang jawatan yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Ramai di antara responden yang terlibat dalam kajian ini tergolong dalam kumpulan individu yang mendapat gaji sebanyak RM 1000 - RM 3000 sebulan, iaitu seramai 104 orang (69.3 %), diikuti oleh mereka yang memperoleh gaji sebanyak RM 3001 - RM 6000 iaitu seramai 30 orang (20.0 %). Tidak ramai di antara mereka memperoleh gaji melebihi RM 9001 dan ke atas namun ia tidak menjadikan bilangan mereka tiada angka. Seramai 6 orang responden (4.0 %) adalah mereka yang mendapat gaji bulanan melebihi RM 9001 dan ke atas. Bilangan responden yang mendapat gaji RM 1000 dan ke bawah dan RM 6001 - RM 9000 masing - masing adalah 5 orang sahaja (3.3 %).

Hasil Analisis Mengikut Hipotesis

Kajian ini hanya mempunyai dua hipotesis sahaja. Dalam bahagian ini, pengkaji akan menerangkan dengan lebih lanjut dan jelas berkenaan dengan hasil analisis kajian mengikut hipotesis yang wujud.

Terdapat pengaruh gaya kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.



Rajah 1: Normal P-P Plot untuk Regresi pengaruh gaya kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.

Jadual 8: Keputusan Regresi Mengenai Pengaruh Kepimpinan Terhadap Kualiti Kerja Yang Dihasilkan Oleh Pekerja Di Sektor Awam Dan Swasta Di Malaysia

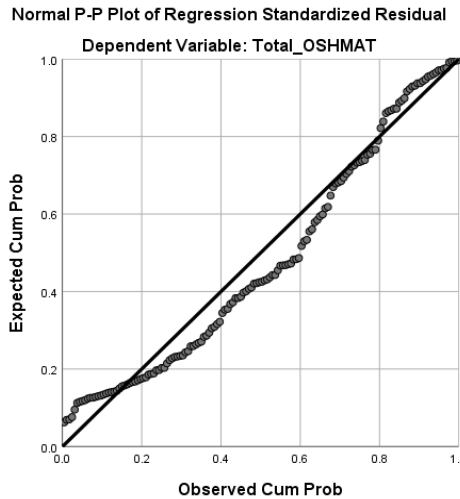
Pembolehubah	β	nilai p	ΔF	R/R ² /Adjusted R ²	Perubahan R ²
Kualiti Kerja Yang Dihasilkan	.467	.000	41.3	R = .467 R ² = .218 Adjusted R ² = .213	.218

β =Beta, * $p < .05$; ** $p < .01$

Berdasarkan Jadual 7 di atas, dapatan kajian menunjukkan keputusan regresi mengenai pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Berdasarkan data yang telah dianalisis, pengkaji telah mendapati terdapat hubungan linear yang positif dan signifikan antara pengaruh kepimpinan

terhadap kualiti kerja (prestasi tugas) yang dihasilkan di tempat kerja apabila analisis daripada data tentang pembolehubah bersandar adalah ($F(1,148) = 41.263, p < .05$). Pekali regresi ($\beta = .467, p < .05$). Data yang dianalisis jelas menunjukkan terdapat hubungan linear yang signifikan dan positif antara pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Rajah 1 diatas telah menunjukkan plot hubungan linear untuk regresi pengaruh gaya kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.

Terdapat pengaruh kepimpinan kepada keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta.



Rajah 2: Normal P-P Plot untuk Regresi pengaruh gaya kepimpinan terhadap keselamatan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.

Jadual 8: Keputusan Regresi Mengenai Pengaruh Kepimpinan Terhadap Keselamatan Pekerja Di Tempat Kerja Di Sektor Awam Dan Swasta Di Malaysia.

Pembolehubah	β	nilai <i>p</i>	ΔF	R/R^2 /Adjusted R^2	Perubahan R^2
--------------	---------	----------------	------------	-------------------------	-----------------

Keselamatan Pekerja Di Tempat Kerja	-.150	.066	3.43	R = .150 R ² = .023 Adjusted R ² = .016	.023
--	-------	------	------	--	------

β =Beta, * $p < .05$; ** $p < .01$

Jadual 8 di atas menunjukkan hasil dapatan kajian keputusan regresi mengenai pengaruh kepimpinan terhadap keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Berdasarkan data yang telah dianalisis, terdapat hubungan linear yang negatif dan signifikan antara pengaruh kepimpinan dengan keselamatan pekerja di tempat kerja. Apabila analisis daripada data tentang pembolehubah bersandar adalah ($F(1,148) = 3.428, p > .05$). Pekali regresi ($\beta = -.150, p > .05$) menunjukkan bahawa terhadap hubungan linear yang signifikan dan negatif antara pengaruh kepimpinan terhadap keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Rajah 2 telah menunjukkan plot hubungan linear regresi pengaruh gaya kepimpinan terhadap keselamatan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia.

PERBINCANGAN KAJIAN

Hasil daripada dapatan analisis telah menunjukkan bahawa hipotesis pertama menunjukkan bahawa terdapat hubungan liner dan kesan signifikan yang positif tentang pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Dapatan kajian ini adalah konsisten dan selari dengan kajian lepas yang turut mengkaji tentang pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja apabila peranan pemimpin dalam menjalankan sesuatu tugas tertentu adalah penting dalam membentuk pengalaman kerja pekerja dalam memupuk sikap pekerja, dan seterusnya kesetiaan mereka kepada organisasi dan kualiti kerja yang bagus (Klerk & Stander, 2014; Chan & Mak, 2014).

Teori kepimpinan transformasi serta teori kepimpinan yang lain memberi tumpuan kepada kesan tingkah laku pemimpin terhadap sikap pekerja, motivasi, dan hasil pasukan, tetapi tiada satu pun daripada mereka secara langsung menangani hubungan antara pemimpin dan pengikut (Bauer & Erdogan, B, 2015; Tordera & González-Romá, 2013). Namun begitu, kualiti perhubungan antara pemimpin dan ahli, menurut teori Pertukaran Ahli Pemimpin (LMX), adalah kunci untuk memahami kesan pengaruh pemimpin terhadap ahli, pasukan dan pembangunan organisasi tersebut.

Keupayaan seorang pemimpin untuk berjaya berinteraksi dengan orang bawahan adalah penting dalam mengekalkan kualiti dan organisasi yang berkesan (Rockstuhl dan lain - lain, 2012: Harvey dan lain - lain, 2006).

Pemimpin, bagaimanapun, tidak berkelakuan secara konsisten terhadap semua orang bawahan mereka kerana kekangan masa dan sumber (Rockstuhl dan lain - lain, 2012: Newton, 2010: Truckenbrodt, 2000). Perbezaan dalam layanan penyeliaan ini menimbulkan persepsi tentang ketidaksamaan layanan dan ini mungkin boleh menjejaskan kualiti kerja yang dihasilkan (Newton, 2010: Chullen dan lain - lain, 2010: Huang dan lain - lain, 2015). Tambahan pula, pemimpin melayan orang bawahan secara berbeza bergantung kepada sama ada mereka adalah sebahagian daripada "dalam kumpulan" (hubungan berkualiti tinggi) atau "kumpulan luar" (hubungan berkualiti rendah) (Bauer & Erdogan, B, 2015: Tordera & González-Romá, 2013).

Berdasarkan daripada analisis yang telah dijalankan, pengkaji mendapati bahawa terdapat hubungan linear dan ada kesan signifikan yang negatif tentang pengaruh kepimpinan terhadap keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Menurut Sutrisno dan Sukwika (2021), dalam kajian yang dijalankan berkaitan dengan kepimpinan dan keselamatan pekerja menyatakan tingkat kejayaan indeks pencapaian keselamatan pekerja di sesebuah organisasi dapat dilihat apabila organisasi tersebut mampu mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja dan ia berkait rapat dengan sikap kepemimpinan yang wujud dalam diri pihak atasan dan pekerja bawahan.

Kenyataan ini juga disokong oleh kajian yang lain apabila kepemimpinan individu maupun golongan atasan memainkan peranan yang penting dalam memastikan keselamatan pekerja terjamin. Sebagai contoh, apabila pihak majikan tahu tentang kepentingan keselamatan, mereka akan menitikberatkan peraturan dan undang - undang berkenaan dengan keselamatan. Sekiranya pekerja ingkar, mereka boleh dikenakan tindakan tertentu (Darmawan & Putri, 2017: Mulyono, 2013: Zahra, 2015).

Kebimbangan global terhadap keselamatan tempat kerja, terutamanya dalam sektor pembuatan kebanyakan negara, berpunca daripada kebimbangan yang tulen tentang risiko ergonomik dan psikososial yang dihadapi oleh pekerja dalam aktiviti pekerjaan harian mereka (Aryee dan

Hsiung, 2016; Jiang dan Probst, 2016; Nielsen dan lain – lain., 2016; Pilbeam dan lain - lain., 2016). Pekerja telah meninggal dunia dalam kemalangan yang berkaitan dengan kerja di seluruh dunia, dengan sektor pembuatan secara konsisten berada dalam kedudukan empat industri teratas dari segi kematian pekerja dan mempunyai jumlah tuntutan serius tertinggi (Safe Work Australia, 2015).

RUMUSAN

Sebagaimana yang telah dinyatakan, kajian mengenai pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja dan keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia telah dikaji. Pada masa kini, pengaruh kepimpinan merupakan faktor yang sangat penting bagi memastikan kualiti dan kejayaan organisasi berada di tingkat yang memuaskan. Edwin dan Marnis (2015) mendapati terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepimpinan dan prestasi. Fadude dan lain - lain (2019), dalam kajian mereka turut menyokong dan mendapati bahawa kepimpinan mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi. Edwin dan Marnis (2015), menemui pengaruh yang signifikan antara motivasi dan prestasi dalam kajian mereka. Do Rêgo, Supartha, dan Yasa (2017), menyokong kajian ini dengan menunjukkan bahawa pengaruh kepimpinan mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja dan keselamatan pekerja di tempat kerja.

Kajian ini telah berjaya membuktikan bahawa keputusan analisis yang diperoleh adalah signifikan dan selari dengan kajian - kajian yang lain. Hal ini jelas menunjukkan bahawa berdasarkan daripada keputusan analisis yang telah dibuat, ia menunjukkan wujudnya hubungan antara pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja dan keselamatan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia dalam kajian ini.

Implikasi Kajian

Penemuan penting dalam kajian ini telah menunjukkan bahawa pengaruh kepimpinan memberikan implikasi yang besar sama ada kepada kejayaan organisasi itu sendiri maupun pekerja bawahan. Pengaruh kepimpinan seperti gaya pihak atasan memimpin turut menjadi salah satu faktor kepada kejayaan organisasi. Namun begitu, pengkaji turut berpendapat bahawa sikap pekerja bawahan sendiri yang kurang peka terhadap keselamatan diri

sendiri turut boleh menjadi punca kepada kemalangan di tempat kerja, sekaligus mengganggu indeks kualiti kerja yang dihasilkan.

Hasil daripada kajian juga dan kajian lepas telah berjaya membuktikan bahawa pengaruh kepimpinan boleh memberi kesan terhadap kualiti kerja dan keselamatan pekerja walau apa pun sektor yang mereka ceburi. Hasil daripada kajian ini mungkin boleh dijadikan sebagai salah satu bukti untuk pengkaji lain yang akan menjalankan kajian pada masa akan datang untuk dijadikan bahan rujukan terkini. Hal ini kerana, kajian ini dijalankan dengan menggunakan data yang terbaru. Kajian ini juga menggunakan format atau gaya pengumpulan data yang terkini bagi memastikan data dan maklumat yang dikumpul dan dianalisis adalah sah digunapakai untuk masa kini. Selain daripada itu, pihak organisasi yang ingin menambah baik fungsi dan pencapaian organisasi mungkin boleh menggunakan kajian ini sebagai kaedah atau bahan rujukan. Industri dan syarikat luar negara juga mungkin boleh menjadikan kajian ini sebagai bahan rujukan jika ia berkait rapat dengan tujuan mereka.

Seterusnya, dapatan daripada kajian ini boleh menjadi pendorong kepada mana - mana pekerja untuk lebih peka terhadap kepentingan sikap kepimpinan dalam diri masing - masing. Hal ini kerana, pada permulaan bab bagi kajian ini, pengkaji ada menceritakan tentang kemalangan dan kecederaan yang pernah berlaku oleh setiap industri dan sektor pekerjaan yang pernah berlaku di Malaysia. Majoriti daripada kita menganggap bahawa pekerja yang bekerja sebagai buruh adalah yang paling berisiko untuk mendapatkan kemalangan dan kecederaan namun pengkaji telah berjaya membuktikan bahawa ada pekerjaan yang lebih bahaya daripada bekerja sebagai seorang buruh binaan pada bab yang awal. Dalam bab yang terdahulu, pengkaji juga telah membuktikan bahawa kekurangan sikap kepimpinan dalam diri boleh menjejaskan kualiti kerja dan keselamatan apabila ada di antara pekerja yang mati di tempat kerja. Sesetengah daripada mereka mengalami cacat kekal dan tidak boleh bekerja sepanjang hidup mereka.

Limitasi Kajian

Data yang digunakan dalam kajian ini dikumpul melalui borang soal selidik dan diadakan secara dalam talian sahaja. Hal ini disebabkan oleh kekangan seperti penularan wabak COVID-19 yang melanda negara sejak Mac 2019. Data yang dilaporkan sendiri oleh responden mungkin akan

menyebabkan jawapan yang diberi berat sebelah dalam keputusan akhir kajian. Ini disebabkan oleh fakta bahawa sesetengah orang cenderung untuk bertindak balas terhadap hujung skala yang melampau, manakala yang lain cenderung untuk bertindak balas pada pertengahan skala, atau mereka cenderung untuk memberikan jawapan yang mereka anggap sebagai yang paling boleh diterima secara sosial, yang menggalakkan berat sebelah keinginan sosial dalam data (Instanes, 2021). Oleh kerana penyelidik tidak dapat memeriksa secara langsung jumlah atau sumber bias dalam data yang dikumpul, ketepatan penemuan terjejas.

Seterusnya, sewaktu proses mendapatkan responden dan data responden dikutip, pengkaji telah mendapati ada diantara responden cuba untuk menggunakan muslihat. Pengkaji telah mendapati ada responden yang mengisi data yang tidak sah dan tidak masuk akal ke dalam borang soal selidik. Hal ini telah menyebabkan data tersebut dianggap tidak boleh digunakan untuk dianalisis dalam kajian ini dan pengkaji terpaksa membuang data tersebut. Pengkaji turut mendapati agak sukar untuk mendapatkan responden yang bekerja di sektor awam berbanding responden yang bekerja di sektor swasta. Hal ini mungkin disebabkan oleh ramai di antara mereka tidak suka untuk meluangkan masa untuk menjawab soalan kerana bagi mereka, soalan yang dikemukakan terlalu banyak. Ada juga di antara mereka yang kurang celik tentang pengetahuan teknologi. Hal ini kerana, pengkaji mendapat maklum balas daripada responden tentang bagaimana ingin ke pautan *Google Form* dan ada di antara mereka kurang faham tentang kehendak soalan walaupun soalan telah dinyatakan dalam dua bahasa. Bagi pengkaji, ini merupakan antara salah satu cabaran ketika cuba untuk mendapatkan data responden.

Saranan Kajian

Pengkaji berpendapat terdapat beberapa cadangan yang boleh diaplikasikan untuk kajian akan datang. Pertama, pengkaji yang akan menjalankan tentang tajuk ini adalah dicadangkan untuk menggunakan pelbagai kaedah ketika mahu mengumpul data untuk kajian empirikal masa depan untuk meminimalkan bias dalam keputusan. Antaranya adalah seperti temu bual, laporan rakan sebaya, tinjauan dan pemerhatian. Berikut merupakan beberapa kaedah untuk mengumpul data utama daripada responden untuk menghadkan berlakunya berat sebelah dalam data pelaporan sendiri.

Seterusnya, kajian yang akan dilakukan pada masa akan datang juga mungkin boleh menyatakan bilangan sebenarnya pekerja sektor awam dan swasta. Hal ini kerana, pengkaji menganggap jika kita tahu bilangan sebenar pekerja sektor awam dan swasta yang terlibat dalam kajian, keputusan yang ditunjukkan adalah lebih terperinci dan bagus. Antara kekurangan kajian ini adalah pengkaji tidak menunjukkan data atau pecahan bilangan sebenar responden yang bekerja di sektor awam atau swasta.

KESIMPULAN

Kajian kuantitatif ini telah merumuskan bahawa ia telah menunjukkan perkaitan antara pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja dan keselamatan pekerja di tempat kerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. Keputusan keseluruhan dan penemuan daripada kajian semasa telah dijelaskan dan disimpulkan. Implikasi positif kajian dan batasan yang dihadapi semasa menjalankan kajian ini juga telah dibincangkan. Menurut hasil daripada analisis kajian yang telah dibuat, pengkaji telah mendapati wujudnya hubungan antara pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja dan keselamatan pekerja di tempat kerja dalam kalangan pekerja sektor awam dan swasta di Malaysia. Kedua - dua hipotesis diterima yang digunakan dalam kajian ini diterima. Keputusan juga telah menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara pengaruh kepimpinan terhadap kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja dan keselamatan pekerja di tempat kerja. Beberapa cadangan dan idea untuk kajian masa depan telah disediakan untuk penyelidik lain yang ingin mengkaji topik yang berkaitan. Butiran dan penjelasan mengenai keputusan dan penemuan telah diberikan berdasarkan pada setiap hipotesis. Ringkasan keputusan untuk semua hipotesis telah dibentangkan dan dibincangkan dalam kajian ini. Kesan semua pembolehubah telah diterangkan dan dijustifikasikan lagi. Akhir sekali, hasil daripada kajian lepas turut dibentangkan untuk menyokong penemuan bagi setiap hipotesis dalam kajian ini.

Pernyataan Persetujuan Termaklum

Saya bagi pihak penulis lain bersetuju untuk penulisan ini diterbitkan.

Konflik Kepentingan

Saya bagi pihak penulis lain memaklumkan bahawa tiada konflik kepentingan dalam penerbitan penulisan ini.

Pernyataan Etika

Saya bagi pihak penulis lain memaklumkan bahawa penulisan ini memenuhi kaedah penulisan ilmiah yang sepatutnya dengan menuliskan senarai sumber rujukan bagi kutipan yang dibuat.

Sumbangan Pengarang

Saya bagi pihak penulis lain memaklumkan bahawa setiap orang penulis telah membuat sumbangan yang selayaknya dalam menghasilkan penulisan ini.

Dana

Saya bagi pihak penulis lain memaklumkan bahawa tiada dana khusus yang diperolehi dalam menghasilkan penulisan ini.

Penghargaan

Saya bagi pihak penulis lain ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam kajian sehingga terhasilnya penulisan ini.

Pernyataan Ketersediaan Data

Saya bagi pihak penulis lain ingin menyatakan bahawa data kajian ini adalah hak milik pengkaji.

RUJUKAN

- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1-13.
- Aryee, S., & Hsiung, H. H. (2016). Regulatory focus and safety outcomes: An examination of the mediating influence of safety behavior. *Safety science*, 86, 27-35.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bharath, S., Nagesh, P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2022). Does Emotional Intelligence Influences the Leadership Style?. *Journal of Advanced Research in Leadership*, 1(1), 33-47.
- Butler, M. C., & Jones, A. P. (1979). Perceived leader behavior, individual characteristics, and injury occurrence in hazardous work environments. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 299.

- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (Eds.). (2015). *The Oxford handbook of leader-member exchange*. Oxford university press.
- Chan, S. C. H., & Mak, W. (2014). The impact of servant leadership and subordinates' organizational tenure on trust in leader and attitude. *Personnel Review*, 43 (2), 272 – 287.
- Chullen, C. L., Dunford, B. B., Angermeier, I., Boss, R. W., & Boss, A. D. (2010). Minimizing deviant behavior in healthcare organizations: The effects of supportive leadership and job design. *Journal of Healthcare Management*, 55(6), 381-397.
- Chew, E. W., Lee, K. M., Tan, S. C., & Tee, S. F. (2011). *The effects of workforce diversity towards the employee performance in an organization* (Doctoral dissertation, UTAR).
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 2461-1190.
- Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731-3764.
- Edwin, M. (2015). Pengaruh Kepimpinan Dan Motivasi Terhadap Implementasi Sistem Manajemen Mutu Dan Kinerja Pt. Pech-Tech Services Indonesia Di Pangkalan Kerinci. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 223-241.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Hairunisak Ahmad Tulis dan Halimah Mohd Yusof. (2021). Gaya Kepimpinan Transformasi Pemimpin dan Kesejahteraan Psikologi Pekerja: Leader's Transformational Leadership Style and Employees' Psychological. *Sains Humanika*, 13(2-2), 79-86.
- Harvey, P., Martinko, M. J., & Gardner, W. L. (2006). Promoting authentic behavior in organizations: An attributional perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(3), 1-11.
- Huang, J., Shi, L., Xie, J., & Wang, L. (2015). Leader–member exchange social comparison and employee deviant behavior: Evidence from a

- Chinese context. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(8), 1273-1286.
- Irfanullah Khan dan Allah Nawaz. (2016). The leadership styles and the employees performance: A Review. *Gomal University Journal of Research*, 32(2), 144-150.
- Instances, J. T. (16 Februari, 2021). *The pros and cons of collecting data through self-report questionnaires*. New Brain Nutrition. <https://newbrainnutrition.com/the-pros-and-cons-of-collecting-data-through-self-report-questionnaires/>.
- Jia, P., L., Teck, K., L., dan Pey, H.,L. (2017). The impact of leadership on turnover intention: the mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modelling*, 1(1), 27-41.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2016). Transformational and passive leadership as cross-level moderators of the relationships between safety knowledge, safety motivation, and safety participation. *Journal of safety research*, 57, 27-32.
- Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment. *Journal of Positive Management*, 5 (3), 28 – 45.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De Vet, H.C.W. & Van der Beek, A.J. (2011). ‘Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review’, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 53(8), 856–866.
- Mohd Rafi Yaacob. (2009). *Perniagaan mesra alam: strategi ampuh Malaysia bersaing di peringkat global? Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia Ke-IV 2009*. Selangor : Fakulti Ekonomi Dan Perniagaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 453-465.
- Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada divisi operasi tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. DiE: *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1).
- Newton, C. (2010). The role of individual differences and leader member exchange in the stressor-emotion model of counterproductive workplace behavior (Doctoral dissertation, Lethbridge, Alta.: University of Lethbridge, Faculty of Management, c2010).
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2016). The importance of a multidimensional and temporal design in

- research on leadership and workplace safety. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 142-155.
- Nurzakira Afnee Zakaria, Wan Idros Wan Sulaiman dan Maizatul Haizan Mahbob. (2015). Hubungan tingkah laku kepemimpinan dengan budaya kerja 5S dalam sektor awam. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 10(1), 57-84.
- Oberfield, Z.W. (2012). Public management in time: a longitudinal examination of the full range of leadership theory. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(2), 407-429.
- Pilbeam, C., Doherty, N., Davidson, R., & Denyer, D. (2016). Safety leadership practices for organizational safety compliance: Developing a research agenda from a review of the literature. *Safety science*, 86, 110-121.
- Reiche, B., S. (2007). The effect of international staffing practices on subsidiary staff retention in multinational corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 523-536.
- Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader-member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *Journal of applied psychology*, 97(6), 1097.
- Safe Work Australia 2015, Work-related traumatic injury fatalities, Canberra, Australia.
- Seok, C. B., Cosmas, G., Mutang, J. A., & Hashmi, S. I. (2015). Development and Validation of Employee Trust Scale: Factor Structure, Reliability and Validity. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 9(8), 2916-2921.
- Susilawati Abdullah. (2020). Pengaruh Kepimpinan Bersituasi Terhadap Prestasi Kerja Dalam Konteks Komunikasi Keorganisasian Di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM): Influence of Situational Leadership towards Work Performance in Organizational Communication Context at the Universiti Sains Islam Malaysia. *Sains Insani*, 5(1), 237-244.
- Sun, Y., Arning, M., Bochmann, F., Börger, J., & Heitmann, T. (2018). Development and validation of a practical instrument for injury prevention: The occupational safety and health monitoring and assessment tool (OSH-MAT). *Safety and health at work*, 9(2), 140-143.

- Sutrisno, G., & Sukwika, T. (2021). Kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, akuntabilitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 164-174.
- Tordera, N., & González-Romá, V. (2013). Leader-member exchange (LMX) and innovation climate: The role of LMX differentiation. *The Spanish journal of psychology*, 16.
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7(3), 233.
- Zahra, N. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145-162.