



UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

Cawangan Terengganu

INFO US\$AHAWAN

usahawan pemacu ekonomi mapan



BULETIN ADALAH HAK MILIK KEKAL MASMED UiTM CAWANGAN TERENGGANU



Pekerja Yang Penting untuk Usahawan ke arah Prestasi Mampan Organisasi

Noor Malinjasari Binti Ali¹, Afif Zuhri Muhammad Khodri Harahap¹, Rosezhazni Abd Ghani¹, A'tiqah Rashidah Abu Samah¹, Yaumee Hayati Mohamed Yusoff¹, Nurmuslimah Kamilah Abdullah¹, Rahayu Izwani Borhanuddin², Kardina Kamaruddin³

¹Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Kampus Dungun, Terengganu, Malaysia

²Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Pasir Gudang, Kampus Johor, Malaysia

³Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Merbuk, Kedah, Malaysia

Koresponden emel: rahay823@uitm.edu.my

Semenjak beberapa tahun kebelakangan, terdapat minat terdapat pembangunan organisasi yang mampan. Konsep kemampanan ini diambil daripada bidang ekologi yang merujuk kepada sistem dengan kapasiti dan proses untuk berkembang, dijaga dengan rapi dan dibangunkan dengan penuh kasih sayang. Kemampanan juga ditakrifkan sebagai satu usaha untuk memelihara, memulihkan, menggunakan dan penggunaan balik sumber asli dalam cara yang cekap dan berkesan.

Matlamat utama adalah untuk memastikan keseluruhan ekosistem di pulihara. Bagaimana organisasi membangunkan perniagaan mereka untuk memelihara persekitaran dipanggil sebagai pengurusan hijau. Kebanyakan kajian menumpukan konsep kemampanan kepada kesan kepada persekitaran fizikal dan menimbulkan persoalan tentang bagaimana dengan manusia terutama pekerja dan pembangunan manusia yang mampan? Bagaimana menguruskan sumber manusia untuk pembangunan mampan?

Apakah kesan pembangunan mampan kepada amalan pengurusan kepada kesihatan pekerja dan prestasi mereka? Bagaimanakah organisasi dan pengurusan memastikan pekerja yang berdaya hidup yang diperlukan untuk pembangunan mampan dan prestasi kerja yang baik? Atau secara ringkasnya, apakah elemen dalam sistem bekerja sekarang yang mempunyai kesan yang kuat kepada pembangunan mampan? Pembangunan mampan yang dikaitkan dengan kemampanan sosial dan terma kemampanan sosial merujuk kepada sejauh mana aktiviti organisasi dan amalan pengurusan memberi kesan kepada kesihatan pekerja, dan prestasi mereka dalam cara yang mampan.

Kemampanan yang dikaitkan dengan pekerjaan mula diperkenalkan dalam dua dekad yang lalu kerana merasakan dunia pekerjaan bergerak ke arah yang salah (Schaufeli et al, 2002; Schaufeli et al, 2006). Pekerja seakan terperangkap dengan permintaan kerja yang semakin meningkat, sumber pekerjaan yang semakin menurun dan ganjaran pekerjaan yang juga turut menurun. Mereka menyimpulkan bahawa memberi alternatif baru kepada masa hadapan adalah lebih penting daripada menganalisis masa silam.

Pengarang berhujah bahawa kerja pada masa hadapan mempunyai dua konsep yang berpusat iaitu bersifat intensif dan sistem pembangunan kerja yang mampan. Sistem kerja yang intensif boleh dilihat daripada kerja yang memastikan produktiviti melalui alat atau mesin untuk memastikan hasil pengeluaran yang maksimum dengan mengurangkan kerja manusia dan sumber sosial. Ini akan merosakkan kedua-dua pekerja dan kualiti produk dan perkhidmatan dalam jangka masa yang panjang. Namun, sistem kerja yang mampan adalah sistem di mana manusia, pekerjaan dan sumber sosial adalah diperbaharui melalui proses kerja sementara masih mengekalkan produktiviti. Sistem kerja yang mampan boleh dipertimbangkan sebagai satu kunci utama untuk prestasi kerja yang mampan dan untuk mengekalkan kemampanan manusia dalam jangka masa yang panjang. Sistem ini dilihat cuba untuk memangkinkan daya hidup pekerja, pembangunan dan kesejahteraan pekerja dan dalam masa yang sama bersifat positif dan mengekalkan hasil sosio-ekologi. Apakah ciri-ciri pekerja yang penting kepada usahawan ke arah kemampanan organisasi?

1) Pekerja yang bersemangat

Pekerja yang bersemangat merupakan aspek penting dalam konsep prestasi kerja yang mampan yang berguna untuk memahami bagaimana kesihatan pekerja dan prestasi adalah berkaitan dengan produktiviti dan kesediaan. Ryan dan Frederick (1997) mentakrifkan semangat sebagai satu faktor psikologi yang spesifik berkaitan dengan kesungguhan dan kegembiraan. Mereka berbahas bahawa ia bukan sahaja berkait dengan kesihatan fizikal dan fungsi badan tetapi juga faktor psikologi seperti perkembangan diri dan menyedari hakikat dan potensi diri. Jadi, orang yang bersemangat selalunya kuat, lebih bertenaga dan mempunyai fizikal dan mental yang baik.

2) Pekerja yang Produktif

Pekerja yang produktif adalah pekerja yang pandai mengendalikan masa dengan baik, menggunakan sepenuh masa bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimum. Dorensbosch (2009; 2014) menyatakan bahawa pekerja yang produktif adalah pekerja yang proaktif, berdaya tahan menempuh pelbagai halangan dan mempunyai tenaga kerja yang tinggi.

3) Pekerja dengan Penglibatan Kerja yang Tinggi

Antara pekerja yang penting kepada usahawan dalam membentuk organisasi yang mampan adalah pekerja dengan penglibatan kerja yang tinggi. Shirom (2004) menyatakan penglibatan kerja ditakrifkan sebagai suatu keadaan minda yang positif dan sentiasa ingin meyiapkan kerja dengan rasa penuh semangat, berdedikasi dan menumpukan sepenuh perhatian pada tugas yang dilaksanakan. Kebanyakan pekerja di dunia mempunyai penglibatan kerja yang tinggi terutama bagi mereka yang bekerja sebagai pengurus, eksekutif dan guru-guru. (Schaufeli et al, 2014).

Sebagai kesimpulan, bagi memastikan usahawan dan perniagaan berkembang dengan lancar dan organisasi dapat meneruskan prestasi yang mampan, aspek pekerja merupakan aspek yang sangat dititikberatkan dan tidak dapat dikecualikan. Pekerja yang bersemangat, produktif dan mempunyai penglibatan kerja yang tinggi merupakan pekerja yang mampu membantu organisasi ke arah mencapai prestasi kerja yang mampan dan cemerlang.

Rujukan

- [1]. Ryan, R.M.; Frederick, C.M. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *J. Pers.* 1997, *65*, 529–565. [CrossRef] [PubMed]
- [2]. Shirom, A. Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Volume 3*; Perrewe, P.L., Ganster, D.C., Eds.; Elsevier: Oxford, UK, 2004; pp. 135–164.
- [3]. Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B.; Salanova, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ. Psychol. Meas.* 2006, *66*, 701–716. [CrossRef]
- [4]. Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A.B. The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *J. Happiness Stud.* 2002, *3*, 71–92. [CrossRef]
- [5]. Schaufeli, W.B.; Salanova, M. Burnout, boredom and engagement in the workplace. In *An Introduction to Contemporary Work Psychology*; Peeters, M.C.W., De Jonge, J., Taris, T.W., Eds.; Wiley-Blackwell: Chichester, UK, 2014; pp. 294–320.
- [6]. Dorenbosch, L.W. Management by Vitality: Examining the 'Active' Well-Being and Performance Outcomes of High Performance Work Practices at the Work Unit Level; Tilburg University: Tilburg, The Netherlands, 2009.
- [7]. Dorenbosch, L. Striking a balance between work effort and resource regeneration. In *Sustainability and Human Resource Management*; Ehnert, I., Harry, W., Zink, K.J., Eds.; Springer: Berlin, Heidelberg, 2014; pp. 155–180.

