

FPP BizNewz

January – May 2022

MANAGEMENT • INVESTMENT • ECONOMICS • ENTREPRENEURSHIP • TECHNOLOGY

Mengapa Pelaburan *Emas* Menjadi Pilihan?

Telur Mana Telur?

*you
are
what
matters*

An Affair of Online Learning and Covid-19

***Pembasmian Kemiskinan Dalam RMK
Ke-12***

Bukit Harimau Menangis
Tarikan Pendakian di Kemaman



Publication Date
30 June 2022

Photo by Marek Levák on Unsplash



PEKERJA BERDAYA MAJU adalah penting untuk **PRESTASI YANG MAMPAN**

¹Noor Malinjasari Binti Ali, ²Rahayu Izwani Borhanuddin, ³Hasmi Mokhlas, ¹Raslina Mohamed Nor, ¹Siti Fatimah Mardiah Hamzah & ¹Suzila Mat Salleh

¹Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu

²Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Johor

³Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka

Koresponden Emel: rahay823@uitm.edu.my

Tenaga kerja adalah aspek penting dalam konsep prestasi kerja yang mampan. Ia berguna untuk memahami bagaimana kesihatan pekerja, kesejahteraan dan prestasi adalah berkaitan dengan produktiviti jangka panjang dan berdaya maju (Van et al. 2015). Pelbagai tafsiran mengenai terma berdaya maju yang digunapakai, antaranya merujuk kepada perwatakan yang rancak dan meriah, boleh bertahan dengan cabaran, mempunyai kapasiti dan keupayaan untuk berkembang dan yang boleh membezakan antara yang bernyawa dengan yang tidak bernyawa. Berdaya maju juga dikaitkan dengan jasmani dan rohani yang cergas. Ada juga yang mentakrifkan berdaya maju dengan kekuatan

dan tenaga. Salah satu takrifan berdaya maju adalah perasaan positif apabila mempunyai tenaga yang tersedia untuk diri (Nix et al. 1999). Sebagai tambahan, Ryan and Frederick (1997) mentafsirkan berdaya maju sebagai salah satu pengalaman psikologi dalam memiliki semangat rohani yang bersifat positif. Mereka membahaskan bahawa berdaya maju bukan hanya kepada kesihatan fizikal dan fungsi badan tetapi juga kepada faktor psikologi seperti menyedari keperluan diri sendiri, agensi, kesejahteraan personal dan keupayaan untuk mengembangkan diri. Secara ringkas, orang yang berdaya maju adalah mereka yang bertenaga, kuat dan mempunyai keadaan fizikal dan mental yang baik.

Memindahkan konsep berdaya maju dalam konteks organisasi, ia adalah sukar untuk diputuskan dengan kebanyakan kajian secara empirikal yang dilakukan mengenai pengukurannya. Pekerja yang berdaya maju dan pengukuran berdaya maju selalu diwakili oleh konsep Shirom (2004) dan juga konsep dan pengukuran Schaufeli dan rakan-rakan mengenai penglibatan kerja (Schaufeli et al, 2006). Shirom menyatakan berdaya maju sebagai perasaan pekerja mengenai keceriaan kognitif, tenaga emosi dan kekuatan fizikal. Lalu, Shirom tidak hanya mencerminkan berdaya maju sebagai komponen mental tetapi juga sebagai komponen fizikal. Untuk mengukur secara tepat, Shirom telah mewujudkan Shirom Melmed Vigor Measure (SMVM) yang telah terbukti sah secara empirikal dalam lebih 20 buah kajian di negara yang berbeza (Shirom, 2004). Penglibatan kerja ditakrifkan sebagai satu keadaan fikiran berkaitan dengan kerja yang positif dan memuaskan dengan ciri-ciri seperti berdaya maju, berdedikasi, dan boleh menyerap apa jua keadaan. Berdaya maju menyerupai kecergasan pekerja dan dicirikan dengan tahap tenaga dan ketahanan mental yang tinggi apabila bekerja dan kesanggupan untuk membuat pelaburan dalam kerja dengan berusaha gigih sungguhpun berhadapan dengan kesukaran (Schaufeli, 2002). Dalam beberapa kajian, didapati bahawa para pengurus, para eksekutif, para petani, guru-guru dan artis-artis adalah pekerja yang paling melibatkan diri dalam bidang mereka manakala pekerja kolar biru, pegawai polis, pekerja di sektor peruncitan dan pekerja di penjagaan rumah paling kurang melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. (Attridge, 2009; Schaufeli et al. 2002; Schaufeli et al. 2006; Schaufeli et al. 2014)

Perkaitan antara organisasi dan masyarakat

yang melibatkan kerja yang berdaya maju adalah tinggi, terutamanya berkaitan dengan penuaan dan pelbagai jenis kerja. Berdaya maju di tempat kerja dikaji dalam pelbagai bidang saintifik yang berbeza seperti psikologi, sosiologi, tingkah laku organisasi, ekonomi, pengurusan dan perubatan. Buat masa kini, kebanyakan pengkaji dalam bidang-bidang ini adalah sangat berminat untuk memahami bagaimana untuk mengoptimumkan kesihatan dan kesejahteraan pekerja dalam cara yang lebih mampan. Untuk organisasi dan pengurusan, matlamat utama adalah untuk mempunyai pekerja yang berdaya maju merangkumi mereka yang gembira, sihat, bertenaga, semangat dan melibatkan diri sepenuhnya dalam kerja. Pekerja yang berdaya maju ini dianggap sebagai pekerja yang paling produktif juga. Dalam konteks ini, prestasi yang mampan di tempat kerja bermakna memaksimumkan prestasi kerja dan juga pekerja itu sihat dan sejahtera sepanjang dia bekerja dengan berdaya maju (Peeters et al. 2014)

Dorenbosch (2009; 2014) telah mewujudkan kerangka konseptual mengenai prestasi kerja yang mampan di mana pekerja yang berdaya maju memainkan peranan yang penting. Kerangka ini membezakan empat kategori pekerja, pertama, yang berdaya maju, kedua, yang pasif, ketiga, yang bersifat proaktif dalam keadaan terpaksa dan keempat, yang mempunyai tenaga yang selesa. Pekerja yang berdaya maju adalah dicirikan dengan mempunyai tahap tenaga yang tinggi, berdaya tahan dan proaktif. Sebagai perbezaan, pekerja yang bersifat pasif yang tinggi, adalah dicirikan dengan mempunyai tahap tenaga yang lemah, dan tidak akan terlibat dalam tingkah laku yang proaktif untuk memperbaiki atau

menyesuaikan diri dengan situasi di tempat kerja mereka. Kategori yang ketiga ini dilabel sebagai keadaan proaktif yang terpaksa kerana pekerja begini mengalami penolakan secara kuat dalam tahap tenaga kerja mereka yang harus dipulihkan dengan membuat perubahan proaktif dalam kerja atau situasi kerja. Akhirnya pekerja yang mempunyai tenaga yang selesa adalah pekerja yang mempunyai tenaga yang tinggi tetapi tidak memberikan banyak usaha dalam tingkah laku yang proaktif.

RUJUKAN

- Van Scheppingen, A.R.; De Vroome, E.M.M.; Ten Have, K.C.J.M.; Zwetsloot, G.I.J.M.; Wiezer, N.; Van Mechelen, W. (2015). Vitality at work and its associations with lifestyle, self-determination, organizational culture, and with employees' performance and sustainable employability. *Work*, 52, 45-55.
- Nix, G.A.; Ryan, R.M.; Manly, J.B.; Deci, E.L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *J. Exp. Soc. Psychol.* 35, 266-284.
- Ryan, R.M.; Frederick, C.M. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *J. Pers.* 65, 529-565.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *emotional and physiological processes and positive intervention*. Volume 3; Perrewe, P.L., Ganster, D.C., Eds.; Elsevier: Oxford, UK; pp. 135-164.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B.; Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ. Psychol. Meas.* 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *J. Happiness Stud.* 3, 71-92.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *J. Workplace Behav. Health.* 24, 383-398.
- Schaufeli, W.B.; Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. In *an introduction to contemporary work psychology*. Wiley-Blackwell: Chichester, UK. pp. 294-320.
- Peeters, M.C.W.; Taris, T.W.; De Jonge, J. (2014). Introduction: People at work. In *an introduction to contemporary work psychology*. Wiley-Blackwell: Chichester. pp. 3-30.
- Dorenbosch, L.W. (2009). 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.
- Dorenbosch, L. (2014). 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. pp. 155-180.

KIDS TODAY
WANT THE
LATEST
IPHONE



I REMEMBER
WANTING
THIS PEN



When a child gives you a gift,
even if it is a rock
they just picked up, exude
gratitude. It might be the only
thing they have to give, and they
have chosen to give it to you.

-Dennis Jackson-

TO INSPIRE
PEOPLE,
DON'T SHOW
THEM YOUR
SUPER POWERS.
SHOW THEM
THEIRS.

Source: Twitter



BizNewz 2022
Faculty of Business and Management
Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Kampus Dungun
Sura Hujung, 23000 Dungun, Terengganu, MALAYSIA
Tel: +609-8400400
Fax: +609-8403777
Email: biznewzuitm@gmail.com