

FPP BizNewz

June - November 2022

MANAGEMENT • INVESTMENT • ECONOMICS • ENTREPRENEURSHIP • TECHNOLOGY

Endometriosis

Sejauh Mana Kesedaran Anda?

Personal Shopper

What You Need To Know

Sustainable Packaging in eCommerce

A Few Solutions to Protect the Planet

Type text here

How To Teach Your Children To Pack Their Backpacks For Travel? An Easy Guide

A Short Vacay in Hat Yai

My Sister, My Best Friend

Kredit Mikro di Malaysia

H0BI



Publication Date
8 November 2022

Photo by Matt Chambers on Unsplash

SOROTAN MENGENAI PRESTASI PEKERJA DENGAN KEPIMPINAN BERTRANSFORMASI, PERSEKITARAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSI

1Noor Malinjasari Binti Ali, 1Raslina Mohamed Nor, 1Hasmida Mohd Noor,
2Rahayu Izwani Borhanuddin, 3Hasmi Mokhlas, 4Kardina Kamaruddin
1Fakulti Pengurusan & Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu
2Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Johor
3Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka
4Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Kedah

Email: noorm726@uitm.edu.my

Pekerja merupakan aset terpenting dalam sesebuah organisasi kerana prestasi pekerja mempengaruhi prestasi organisasi (Kolade & Oladippopo, 2019). Prestasi pekerja boleh ditakrifkan sebagai aktiviti atau produktiviti yang dilaksanakan oleh pekerja yang selari dengan matlamat organisasi seperti yang dinyatakan dalam kajian Zainab dan Khairunnisa (2015). Menurut mereka lagi, prestasi kerja cemerlang individu dalam organisasi akan memberikan impak positif kepada negara melalui peningkatan produktiviti organisasi. Pendapat mereka turut disokong oleh kajian Azlinda (2013) yang turut menambah bahawa prestasi pekerja yang lemah akan menyebabkan pentadbiran sesebuah organisasi tersebut menjadi tidak berkesan.

Prestasi Kerja

Prestasi pekerja boleh ditakrifkan sebagai tindakan yang menyumbang kepada tingkahlaku yang berkesan dan konsisten dengan objektif organisasi (Zainab & Khairunnisa, 2015). Prestasi kerja juga bermaksud kebolehan individu bekerja secara efektif (Kolade & Oladipupo, 2019). Purnama (2017) mentakrifkan pekerja berprestasi cemerlang sebagai individu yang mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab yang berkesan di tempat kerja. Prestasi pekerja dipengaruhi oleh kebolehan individu, tahap kerja yang dilaksanakan, dan sokongan daripada organisasi itu sendiri (Purnama 2017). Pendapat Purnama ini adalah sejajar dengan pandangan Watanabe et al. (2017) yang menyatakan bahawa prestasi kerja adalah hasil daripada kebolehan individu, kemahuan, dan persekitaran. Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) mengukur prestasi pekerja dari segi kedatangan, sasaran kerja, tanggungjawab, inisiatif, dan kerja berpasukan, manakala Purnama (2017) pula mengukur prestasi pekerja melalui kesempurnaan kerja, tanggungjawab pekerja, kualiti kerja, dan ketepatan kerja. Daripada takrifan di atas, prestasi kerja boleh dirumuskan sebagai

kebolehan individu dalam melaksanakan kerja secara sempurna dan mencapai sasaran yang ditetapkan organisasi.

Kepimpinan Bertransformasi

Jiang, Zhou, dan Ni (2017) mentakrifkan kepemimpinan bertransformasi sebagai pemimpin yang mampu mengubah pemikiran pengikut sedemikian rupa sehingga mereka mempunyai pemikiran yang bersesuaian dan sejajar dengan objektif dan matlamat organisasi dan melihat matlamat organisasi sebagai matlamat diri sendiri. Bass dan Ronald (2006) pula memberi definisi kepemimpinan bertransformasi sebagai pemimpin yang mampu menjadikan pengikut mereka mempercayai, mengagumi, dan menghormati mereka. Bass, Avolio, Jung, dan Benson (2003) menyatakan bahawa ada tiga cara bagaimana pemimpin boleh mengubah pengikut mereka, iaitu dengan i) meningkatkan kesedaran pekerja tentang kepentingan tugas; ii) menjadikan mereka meletakkan keutamaan kepada kerja berpasukan dan matlamat organisasi; dan iii) sentiasa aktif dalam mencapai kehendak pihak yang lebih tinggi. Kajian Bass et al. (2003) turut menyatakan bahawa kepemimpinan bertransformasi mampu menjadi sumber inspirasi pengikut untuk mencari idea baharu bagi menghadapi cabaran dan menyelesaikan masalah yang akhirnya mencapai matlamat organisasi dan pekerja atau pengikut perlu berdikari dalam membuat sesetengah keputusan.

Lapan dimensi telah ditetapkan dalam kepemimpinan bertransformasi, menurut kajian Jiang et al. (2017), iaitu i) penyuaian visi; ii) pengaruh yang ideal; iii) motivasi yang berinspirasi; iv) menyediakan model yang bersesuaian; v) memupuk penerimaan matlamat kumpulan; vi) menetapkan prestasi yang tinggi; vii) menyediakan sokongan kepada individu; dan viii) pertimbangan dan rangsangan intelek. Li et al. (2019) pula mendedahkan bahawa pemimpin yang bertransformasi

mampu membangunkan potensi diri para pekerja untuk berdikari dan boleh membuat keputusan sendiri, dan akhirnya membantu dalam meningkatkan prestasi kerja serta mempunyai visi yang hebat dan dapat membawa pembaharuan dalam organisasi melalui galakan peningkatan inovasi pekerja. Oleh itu kajian ini menyimpulkan bahawa kepemimpinan bertransformasi boleh dijana melalui ciri-ciri pemimpin yang bertindak sebagai pencetus inspirasi, pemberi motivasi, perangsang, dan pembakar semangat dan daya intelek, dihormati, serta penyelar kumpulan dan pencapaian cemerlang individu. Pemimpin yang bertransformasi mampu menggerakkan pekerja meningkatkan prestasi kerja. Sungguhpun ada pelbagai hujah dan pendapat mengenai faktor kritikal dalam kepemimpinan bertransformasi, kesemua bersetuju bahawa kepemimpinan bertransformasi mempunyai kaitan dengan prestasi pekerja (Bass et al., 2003; Bass & Ronald, 2006; Jiang et al., 2017; Li et al., 2019).

Persekitaran Kerja

Persekitaran kerja boleh diukur melalui tiga sub komponen, iaitu persekitaran teknikal, persekitaran pekerja, dan persekitaran organisasi itu sendiri (Chandrasekar, 2011; Nina-Munira & Mohammad, 2013; Magnier-Watanabe et al., 2017; Kolade & Oladipupo, 2019). Persekitaran teknikal merujuk kepada peralatan, kelengkapan, infrastruktur teknikal, dan lain-lain keperluan fizikal atau elemen teknikal dan membentuk elemen yang memudahkan pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka dengan cekap dan berkesan. Persekitaran pekerja merujuk kepada interaksi pekerja dengan rakan sejawat, penyelia, orang bawahan, rakan sepasukan, dan orang atasan atau pihak pengurusan, dan direka dengan tujuan menggalakkan interaksi secara tidak formal di tempat kerja melalui pertukaran idea dan perkongsian ilmu bagi peningkatan produktiviti. Persekitaran organisasi

pula meliputi sistem, prosedur, budaya kerja, nilai, dan falsafah pengurusan yang mempunyai kecenderungan untuk mengawal keseluruhan organisasi terbabit. Kajian terdahulu mengkaji persekitaran kerja menggunakan jumlah gaji yang diterima, jam bekerja, peluang kenaikan pangkat, dan komunikasi dua hala (Nina-Munira & Mohammad, 2013; Watanabe et al., 2017). Sekiranya persekitaran pekerja tidak kondusif, prestasi pekerja akan terjejas dan seterusnya imej organisasi akan tercalar kerana prestasi pekerja adalah refleksi kepada keberkesanan organisasi (Chandrasekar, 2011). Kolade dan Oladipupo (2019) pula mendakwa bahawa persekitaran kerja merupakan faktor kritikal dalam memuaskan hati pekerja yang membantu mereka mencapai prestasi yang lebih cemerlang. Hasil kerja yang baik dan peningkatan produktiviti merupakan hasil daripada persekitaran kerja yang memberangsangkan (Chandrasekar, 2011; Nina-Munira & Mohammad, 2013; Magnier-Watanabe et al., 2017; Kolade & Oladipupo, 2019). Oleh itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah peningkatan persekitaran kerja mampu memberi impak positif kepada prestasi pekerja, iaitu dalam kajian ini, persekitaran kerja merujuk kepada kebebasan bekerja dan membuat keputusan, interaksi dan komunikasi dua hala, menyediakan khidmat teknikal dan peralatan kepada pekerja, dan waktu bekerja yang dinamik.

Kecerdasan Emosi

Sony dan Mekoth (2016) dan Mayer, Salovey, dan Caroso (2000) mentakrifkan kecerdasan emosi sebagai keupayaan untuk mengawal emosi dan pemikiran. Ia meliputi kebolehan untuk menjana emosi yang merangsang pemikiran yang tepat, keupayaan untuk bertindak mengikut emosi yang betul dan bersesuaian, memahami pihak lawan, dan menggalakkan pertumbuhan emosi secara intelek dan terkawal serta mencerminkan emosi yang bersesuaian

dengan keadaan. Sony dan Mekoth (2016) dan Wisker dan Poulis (2014) menyatakan bahawa mereka berdepan dengan cabaran dalam mentakrifkan dan mengukur kecerdasan emosi. Mafuzah dan Juraifa (2016) mentakrifkan kecerdasan emosi sebagai satu kebolehan untuk memproses maklumat yang berkaitan dengan emosi secara tepat, mampu mengenali pelbagai jenis emosi dan sensitif dengan perasaan orang lain, mempunyai motivasi diri, dan boleh mengawal emosi dalam hubungan dan interaksi dengan orang lain. Noorazzila dan Ramlee (2014) dan Wisker dan Poulis (2014) dalam kajian mereka pula menyatakan bahawa terdapat satu ikatan yang kuat antara kecerdasan emosi dan prestasi pekerja. Kajian mereka turut disokong oleh Han, Seo, Shim, dan Jin (2019) yang mendapati bahawa wujudnya hubungan yang positif antara prestasi kerja dan kecerdasan emosi dan ia diiktiraf oleh pihak atasan, namun, malangnya pengiktirafan ini hanya tertumpu kepada pekerja lelaki sahaja manakala pekerja perempuan pula diketepikan. Oleh itu, berdasarkan kajian-kajian lepas (Mayer, Salovey, & Caroso, 2000; Noorazzila & Ramlee, 2014; Wisker & Poulis, 2014; Sony & Mekoth, 2016; Mafuzah & Juraifa, 2016; Han et al., 2019), boleh dirumuskan bahawa kecerdasan emosi adalah berkait rapat dengan prestasi kerja dan kecerdasan emosi diukur menggunakan dua dimensi, iaitu pengurusan hubungan dan kesedaran diri.

Kesimpulan

Sebagai penutup, dapat disimpulkan dalam artikel ini bahawa prestasi kerja mengikut pandangan para pengarang yang terdahulu mempunyai kaitan dengan kepimpinan bertransformasi, persekitaran kerja dan kecerdasan emosi. Penulis mengharapkan agar apabila kesemua faktor yang dinyatakan seperti di atas dapat ditingkatkan, maka prestasi kerja juga dapat diperbaiki.

Rujukan:

- Mangkunegara A.A.A.P, & Miftahuddin (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employees' performance. *International Journal of Management* 4(4): 189-195. DOI: 10.13189/ujm.2016.040404
- Azlinda, J. (2013), A Study on the Factors that Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn Bhd. Universiti Teknologi MARA, Shah Alam, Dissertation, Master.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207.
- Bass, BN and Ronald E. Riggio (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Portland: Book News. Inc.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Han, J.H., Seo, M.G., Shim, H dan Jin, S (2019), The link between emotional intelligence and job performance across male and female managers, *Academy of Management Proceedings*, 2019(1) DOI:10.5465/AMBPP-2019:19286abstract.
- Jiang W., Zhao X, Ni. J (2017). The impact of transformational leadership in employees' sustainable performance: the mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 2017, 9, 1567, (1-17). DOI: 10.3390/SU9091567
- Kolade, O, J., dan Oladipopo, K J, B, (2019), Work environment and employees' performance: empirical evidence of Nigeria beverage firm, *Acta Universitatis Danubius*, 15(3), 388-401
- Mafuzah Mohamad & Juraifa Jais (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*. 35(2016), 674-682.

Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2017). Organizational virtuousness and job performance in Japan: Does happiness matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 628-646.

Mayer, J.D, Salovey, P., and Caruso D.R, (2000). Models of emotional intelligence, in R Stenberg (Ed) *Handbook of Intelligence*, Cambridge UK, Cambridge University Press.

Nina-Munira, N. & Mohammad, S. (2013), Factors of workplace environment that affect employees' performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, Vol 2(2), 68-78

Noorazila, S., & Ramlee, A. R. (2014). The relationship between emotional intelligence and job performance of call centre agents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 129(2014), 75-81

Purnama, C (2017). Islamic culture impact of increasing satisfaction and performance

of employees: Study of educational institutions Sabilillah Sampang. *Asian Economic and Finance Review*, Vol 7(5), 528-540.

Sony, M & Mekoth, N., (2016), The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30(2016), 20-32.

Wisker, Z.L. and Poulis. A (2014) Emotional intelligence – sales performance relationship: A mediating role of adaptive selling behavior. *International Journal of Management and Economics*, 43, 32-52

Zainab, A., & Khairunnisa, A.S. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor in *Proceeding of the 2nd International Conference in Management and Muamalah 2015 (2nd ICOMM)*, 16-17th November 2015.



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