

**KOMITMEN KESELAMATAN PELATIH
INSTITUT KEMAHIRAN BELIA NEGARA CHEMBONG**

SHABANDI MD SARIP

**IJAZAH SARJANA SAINS (OSH)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
Februari 2014**

**KOMITMEN KESELAMATAN PELATIH
INSTITUT KEMAHIRAN BELIA NEGARA CHEMBONG**

OLEH:

SHABANDI BIN MD SARIP

**Kertas Projek Diserahkan kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
bagi Memenuhi Keperluan Ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan)**

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Sarjana Sains Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Kertas Projek atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap kertas projek ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Komitmen terhadap keselamatan adalah faktor penting dalam pengurusan keselamatan terutama pengurusan keselamatan di sebuah institut seperti Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) Chembong. Pelatih ditekankan dalam aspek komitmen terhadap keselamatan semasa dalam menjalani latihan amali. Kajian ini dijalankan adalah untuk memastikan apakah faktor demografi di dalam aspek keselamatan yang dipraktikkan dengan menekankan hubungan demografi responden dengan faktor komitmen keselamatan, adakah ia mempunyai hubungan. Tujuan kertas ini adalah untuk menunjukkan peranan yang penting dalam komitmen keselamatan untuk pembangunan budaya keselamatan, yang dapat dilihat pada tingkah laku pelatih itu sendiri. Menggunakan soal selidik daripada kertas kajian Azir (2010) kajian ini melibatkan seramai 287 responden di IKBN Chembong dengan pelbagai peringkat umur, jurusan dan tahap pengajian. Pemahaman tentang konsep keselamatan di kalangan pelatih akan membantu mereka untuk lebih memahami keperluan keselamatan di IKBN dan sebarang keperluan undang-undang yang perlu dipatuhi. Secara tidak langsung akan memberikan kesan semasa pelatih berada di alam pekerjaan apabila mereka telah menamatkan pengajian kelak. Penemuan dari hasil kajian ini mendapati bahawa faktor mempengaruhi kejayaan keselamatan adalah kejayaan membentuk budaya kerja selamat dan komitmen keselamatan di dalam mengurangkan kes kemalangan yang melibatkan institut dan pelatih. Hasil kajian mendapati bahawa wujudnya perhubungan yang signifikan di antara faktor umur, jantina dan jurusan terhadap komitmen keselamatan. Manakala tiada perhubungan yang signifikan di antara komitmen keselamatan dengan faktor tahap pengajian. Oleh itu, pendekatan menyesuaikan perlu diambil dalam melaksanakan latihan keselamatan dan program pencegahan kemalangan dengan mengambil kira tahap pengajian pelatih perlu penekanan yang penting.

Kata kunci: Komitmen keselamatan, Gelagat keselamatan, Budaya keselamatan, Faktor demografi, Sektor pendidikan

ABSTRACT

Safety commitment is an important factor in safety management especially the management of safety in an institution such as Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) Chembong, At this point, the trainees are emphasize throughout our safety commitment aspects during their practical training in the institution. The research has been carried out to ensure what are the demographic factors in the safety aspects which are practiced with emphasizing the relation between the respondent's demography and safety commitment factors as well as finding out what are the relations. The objective of this research is to prove that the safety commitment is one of the significant roles of the development in safety culture which can be seen in each of the trainee's behaviour. By using the questionnaire from the Azir (2010) research paper this research involved 275 respondents from IKBN Chembong with various ages, majors and levels of study. An understanding of the safety concepts among the trainees will help them to understand better the safety needs in IKBN and any rules that need to follow. Indirectly will affect the trainees current spends in the workplace when they have completed their studies. The finding of this research shows that the factors that influence the safety achievement is the success in forming the work safety culture and safety commitment in reducing accidents which involving institution and trainees. The research found that the existing of the significant relationship between age factor, gender and majors towards the safety commitment. Meanwhile there is no significant relationship between safety commitment and levels of study factor. Therefore, the suitable approach should be implement for the safety training and accident prevention program with emphasizing and taking consideration the trainees' levels of study.

Keywords: Safety commitment, Safety behaviour, Safety culture, Demographic factor, Education sector

PENGHARGAAN

Jutaan terima kasih yang tidak terhingga dan jasa budi yang dikenang ke akhir hayat yang mungkin tidak terbalas oleh saya kepada penyelia Dr. Munauwar Mustafa dan En. Hasnizam Hasan menerusi kepakaran, bimbingan, teguran, nasihat dan bantuannya yang telah banyak membantu seterusnya menguatkan lagi semangat saya untuk menyiapkan kajian ini.

Di sini, saya juga mengambil kesempatan untuk mengucapkan ribuan terima kasih atas sokongan dan bantuan rakan-rakan seperjuangan program MOSH UUM-NIOSH Cohort 7 bersama-sama menempuh cabaran dan dugaan dalam program ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak pengurusan IKBN Chembong yang telah membenarkan saya menjalankan kajian dan semua pelatih yang memberi kerjasama dalam menjalankan dan menjayakan kajian ini.

Akhir kata, terima kasih kepada kesemua ahli keluarga saya sama ada dekat atau jauh, isteri dan kedua-dua anak kesayangan Muhamad Firdaus Syahmi dan Nur Syahirah yang sentiasa memberi dorongan dan semangat sepanjang pengajian saya.

Sekian.

ISI KANDUNGAN

| SENARAI KANDUNGAN | MUKA SURAT |
|---|------------|
| TAJUK | i |
| PERAKUAN KERTAS KERJA | ii |
| KEBENARAN MERUJUK | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| PENGHARGAAN | vi |
| ISI KANDUNGAN | vii |
| SENARAI JADUAL | ix |
| SENARAI RAJAH | x |
| | |
| BAB SATU PENGENALAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Kajian | 1 |
| 1.2 Maklumat Organisasi | 3 |
| 1.2.1 Misi | 5 |
| 1.2.2 Wawasan | 5 |
| 1.2.3 Objektif | 5 |
| 1.2.4 Piagam Pelanggan | 6 |
| 1.2.5 Dasar Kualiti | 6 |
| 1.2.6 Program yang Ditawarkan | 7 |
| 1.2.7 Konsep Latihan | 8 |
| 1.2 Pernyataan Masalah | 8 |
| 1.3 Persoalan Kajian | 12 |
| 1.4 Objektif Kajian | 13 |
| 1.5 Kepentingan Kajian | 13 |
| 1.6 Skop Kajian dan Limitasi Kajian | 14 |
| 1.7 Organisasi Tesis | 15 |
| 1.8 Rumusan | 17 |
| | |
| BAB DUA ULASAN KARYA | 18 |
| 2.1 Komitmen Keselamatan | 18 |
| 2.2 Demografi | 24 |
| 2.2.1 Jantina | 28 |
| 2.2.2 Umur | 28 |
| 2.2.3 Jurusan | 29 |
| 2.2.4 Tahap Pengajian | 29 |
| 2.3 Rumusan | 30 |
| | |
| BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN | 31 |
| 3.1 Kerangka Kajian | 31 |
| 3.2 Pembangunan Hipotesis | 31 |
| 3.3 Reka Bentuk Kajian | 33 |
| 3.4 Definisi Operasi | 34 |
| 3.4.1 Komitmen Keselamatan | 34 |
| 3.4.2 Demografi | 34 |
| 3.5 Pengukuran Pemboleh ubah | 34 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 3.5.1 | Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen | 36 |
| 3.6 | Pengumpulan Data | 37 |
| 3.7 | Prosedur Pensampelan | 37 |
| 3.8 | Analisis Data | 38 |
| 3.9 | Rumusan | 38 |
| | | |
| BAB EMPAT | DAPATAN KAJIAN | 39 |
| 4.1 | Demografi | 39 |
| 4.1.1 | Demografi Jantina | 39 |
| 4.1.2 | Demografi Umur | 40 |
| 4.1.3 | Demografi Jurusan | 41 |
| 4.1.4 | Demografi Tahap Pengajian | 42 |
| 4.2 | Analisis Deskriptif | 43 |
| 4.3 | Analisis Kebolehpercayaan | 44 |
| 4.4 | Ujian Normaliti | 44 |
| 4.5 | Inferensial Statistik | 45 |
| 4.5.1 | Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina | 45 |
| 4.5.2 | Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Umur | 46 |
| 4.5.3 | Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jurusan | 47 |
| 4.5.4 | Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Tahap Pengajian | 48 |
| 4.6 | Rumusan | 50 |
| | | |
| BAB LIMA | PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN | 51 |
| 5.1 | Perbincangan Dan Hasil Kajian | 51 |
| 5.1.1 | Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina | 51 |
| 5.1.2 | Komitmen Keselamatan Mengikut Umur | 52 |
| 5.1.3 | Komitmen Keselamatan Mengikut Jurusan | 52 |
| 5.1.4 | Komitmen Keselamatan Mengikut Tahap Pengajian | 53 |
| 5.2 | Implikasi Terhadap Kajian Masa Depan | 53 |
| 5.3 | Cadangan | 54 |
| 5.4 | Kesimpulan | 56 |
| | | |
| RUJUKAN | | 58 |
| LAMPIRAN | | 64 |

SENARAI JADUAL

| JADUAL | TAJUK JADUAL | MUKA SURAT |
|-------------|---|------------|
| Jadual 1.1 | Jumlah Bayaran Faedah | 2 |
| Jadual 1.2 | Program Latihan Kemahiran di IKBN-C (Jabatan Kejuruteraan Automotif) | 4 |
| Jadual 1.3 | Program Latihan Kemahiran di IKBN-C (Jabatan Kejuruteraan Awam) | 4 |
| Jadual 3.1 | Pembahagian item-item dalam soal selidik | 35 |
| Jadual 4.1 | Demografi Jantina | 40 |
| Jadual 4.2 | Demografi Umur | 41 |
| Jadual 4.3 | Demografi Jurusan | 42 |
| Jadual 4.4 | Demografi Tahap Pengajian | 43 |
| Jadual 4.5 | Purata Statistik Keseluruhan Komitmen Keselamatan | 44 |
| Jadual 4.6 | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | 44 |
| Jadual 4.7 | Analisis Deskriptif Menentukan Nilai Kecondongan dan Nilai Kurtosis | 45 |
| Jadual 4.8 | Perbezaan Purata Statistik Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina | 45 |
| Jadual 4.9 | Ujian-T Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina | 46 |
| Jadual 4.10 | Min Komitmen Keselamatan Mengikut Peringkat Umur | 46 |
| Jadual 4.11 | Ujian ANOVA Mengikut Peringkat Umur | 47 |
| Jadual 4.12 | Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jurusan | 47 |
| Jadual 4.13 | Ujian-T Komitmen Keselamatan Mengikut Jurusan | 48 |
| Jadual 4.14 | Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Tahap Pengajian | 48 |
| Jadual 4.15 | Ujian ANOVA purata Komitmen Keselamatan ke atas Tahap Pengajian | 49 |
| Jadual 4.16 | Ujian <i>Tukey</i> HSD ke atas Tahap Pengajian | 49 |
| Jadual 4.17 | Rumusan Pengujian Hipotesis | 50 |

SENARAI RAJAH

| RAJAH | TAJUK RAJAH | MUKA SURAT |
|-----------|---|------------|
| Rajah 1.1 | Bilangan Kemalangan Perusahaan, 2008-2012 | 10 |
| Rajah 1.2 | Jumlah Perbelanjaan Faedah, 2008-2012 | 11 |
| Rajah 1.3 | Bilangan Keseluruhan Penerima Faedah, 2008-2012 | 11 |
| Rajah 3.1 | Kerangka Kajian | 31 |
| Rajah 4.1 | Demografi Jantina | 40 |
| Rajah 4.2 | Demografi Umur | 41 |
| Rajah 4.3 | Demografi Jurusan | 42 |
| Rajah 4.4 | Demografi Tahap Pengajian | 43 |

BAB SATU

Pengenalan

Sejak 120 tahun yang lalu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di Malaysia telah bermula, iaitu pada akhir abad ke-19. Bermula dengan keselamatan dandang dan kemudiannya keselamatan jentera, diikuti dengan keselamatan industri, keselamatan dan kesihatan industri dan akhir sekali meliputi aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang merangkumi semua bidang pekerjaan. Pada masa kini kesedaran pihak majikan terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja semakin meningkat. Pelbagai usaha telah dilakukan bagi memastikan pekerja sentiasa berada dalam keadaan selamat dan sihat semasa berada di tempat kerja dan semasa melaksanakan tugas yang diberikan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Statistik Kementerian Sumber Manusia menunjukkan hampir semua sektor mengalami peningkatan kadar kemalangan di tempat kerja setiap tahun. Berdasarkan perangkaan yang diperoleh daripada rekod Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), kadar kemalangan perusahaan meningkat daripada 35,088 kes pada tahun 2011 kepada 35,296 kes pada tahun 2012. Jumlah kemalangan tertinggi pula dicatatkan pada tahun 2010 iaitu sebanyak 35,603 kes. Antara faktor yang menyebabkan kemalangan sering kali berlaku adalah disebabkan kesilapan manusia dan kegagalan mesin berfungsi dengan baik (Kourniotis, Kiranoudis & Markatos, 2001). Angka kemalangan yang semakin meningkat dengan kadar kematian yang mencapai ke tahap membimbangkan menyebabkan wujudnya pelbagai bentuk

kerugian. Selain daripada kehilangan nyawa, kecederaan atau penderitaan terhadap mangsa yang membawa kepada kehilangan dan kekurangan sumber tenaga manusia, negara juga mengalami kerugian dari segi ekonomi kerana setiap kemalangan yang dilaporkan memerlukan bayaran pampasan.

Laporan Tahunan PERKESO (2012) menunjukkan pampasan yang terpaksa ditanggung oleh pihak kerajaan akibat kemalangan industri meningkat setiap tahun sehingga ke angka ratusan juta ringgit (rujuk Jadual 1.1). Berdasarkan jadual di bawah, adalah jelas menunjukkan bahawa kemalangan yang berlaku di tempat kerja menyebabkan semua pihak sama ada majikan, pekerja, kerajaan dan negara akan mengalami kerugian.

Jadual 1.1
Jumlah Bayaran Faedah

| Tahun | Jumlah Bayaran Faedah RM Bilion |
|--------------|--|
| 2008 | 1,186,090,000.00 |
| 2009 | 1,354,130,000.00 |
| 2010 | 1,678,160,000.00 |
| 2011 | 1,710,770,000.00 |
| 2012 | 2,000,010,000.00 |

Walaupun pelbagai ikhtiar dilakukan, sekiranya pekerja tidak dapat memahami risiko bagi segala pekerjaan yang mereka lakukan dan impak bagi setiap bahaya yang mereka hadapi, pekerja tetap akan melakukan kesilapan dan tidak mematuhi segala tindakan yang perlu semasa bekerja. Oleh sebab itu, usaha-usaha untuk memberi kefahaman kepada anggota kerja agar memahami aspek keselamatan perlulah dijalankan secara berterusan. Sehubungan dengan itu, dengan kewujudan akta yang dinamakan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 yang telah dilaksanakan di seluruh negara adalah sebagai bukti keprihatinan pihak kerajaan

untuk melindungi semua pekerja sama ada dalam sektor korporat mahupun awam. AKKP (1994) telah diluluskan oleh Parlimen pada 20 Oktober 1993. Penguatkuasaan akta ini adalah untuk menjaga keselamatan, kesihatan dan kebajikan individu di tempat kerja, selain melindungi mereka daripada sebarang risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan, berhubung dengan sebarang aktiviti semasa berada di tempat kerja. Merujuk kepada Kementerian Sumber Manusia Malaysia, sejak akta tersebut diperkenalkan, bilangan kemalangan di tempat kerja telah menurun berbanding peningkatan setiap tahun sejak tahun 1983. Selain daripada itu, terdapat juga kebimbangan terhadap isu alam sekitar.

Dalam era globalisasi yang tiada batas sempadan, bahan-bahan berbahaya dengan bebasnya melintasi batas sempadan negara. Anggaran daripada *Institute Labour Organization (ILO)* menyatakan pendedahan kepada bahan-bahan berbahaya boleh menyebabkan lebih 340,000 kematian setahun. Ini tidak termasuk kecederaan serius yang disebabkan pendedahan kepada bahan kimia. Dalam hal ini, ahli-ahli profesional dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan abad ke-21 telah menekankan perlunya persediaan untuk memikul tanggungjawab menangani pelbagai isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang akan timbul. Isu-isu ini termasuk penyakit yang disebabkan pekerjaan dan industri, pendedahan kepada bahaya bahan kimia, biologi dan radiologi.

1.2 Maklumat Organisasi

Institut Kemahiran Belia Negara Chembong (IKBN-C), Negeri Sembilan merupakan salah sebuah Institusi latihan berasaskan kemahiran yang mula beroperasi

sepenuhnya pada penghujung tahun 2003. Kini lebih kurang 600 pelatih sedang yang mengikuti latihan kemahiran. Antara program yang ditawarkan di institut ini adalah seperti program sijil, program diploma dan diploma lanjutan kemahiran Malaysia. Tempoh Pengajian di peringkat sijil adalah selama 2 tahun manakala tempoh program diploma adalah 3 tahun dan diploma lanjutan adalah 5 tahun. Program ini dijalankan di bawah dua jabatan utama iaitu Jabatan Kejuruteraan Automotif dan Jabatan Kejuruteraan Awam, antara program-program peringkat diploma dan sijil adalah seperti yang tersenarai di Jadual 1.2.

Jadual 1.2

Program Latihan Kemahiran di IKBN-C (Jabatan Kejuruteraan Automotif)

| Peringkat Diploma Lanjutan | Peringkat Diploma | Peringkat Sijil |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia Automotif | Diploma Kemahiran Malaysia Automotif | Juruteknik Kenderaan Motor |
| | | Juruteknik Kenderaan Perdagangan |
| | | Juruteknik Jentera Berat |
| | | Juruteknik Semburan Cat |
| | | Juruteknik Pengetuk Panel Kenderaan |

Jadual 1.3

Program Latihan Kemahiran di IKBN-C (Jabatan Kejuruteraan Awam)

Peringkat Sijil

Pelukis Pelan Kanan Senibina

Penyelia Awam dan Struktur

Penyelia Landskap Pembinaan

Juru Perancah

Operator Kren Menara

Untuk memastikan objektif institut tercapai dalam melahirkan tenaga kerja yang berpendidikan dan berkemahiran. Pihak IKBN-C telah menyediakan pelbagai kemudahan kelengkapan pengajaran dan pembelajaran yang serba lengkap dan

canggih. Antara kemudahan pengajaran dan pembelajaran ialah dewan kuliah, makmal komputer, bengkel kejuruteraan, perpustakaan dan bilik multimedia. Kemudahan lain untuk aktiviti pelatih juga disediakan seperti dewan perdana, asrama, surau, padang kawat, dewan makan, kafeteria, gimnasium dan tempat rekreasi serta padang permainan. Bagi memastikan institut latihan ini dapat beroperasi dengan efisien, jumlah keseluruhan pekerja berjumlah 104 orang yang terdiri dari pengajar, kumpulan profesional dan pelaksana.

1.2.1 Misi

Untuk menghasilkan dan menyediakan seberapa banyak belia teknikal pelbagai kemahiran yang berdisiplin, patriotik, berwawasan dan jujur untuk memenuhi keperluan tenaga kerja selaras dengan Dasar Pembangunan Negara.

1.2.2 Wawasan

Untuk menjadi institut yang terbaik dalam menyediakan latihan kemahiran untuk belia untuk mencapai keperluan pembangunan negara.

1.2.3 Objektif

- Menyediakan latihan kemahiran dalam pelbagai bidang oleh Standard Kemahiran Kebangsaan
- Memberi latihan kepada pembangunan manusia moral peribadi mendedahkan mengikut aspirasi negara
- Menyediakan latihan untuk menghasilkan usahawan keusahawanan dan inovatif persaingan antara belia

- Menyediakan latihan kursus jangka pendek, *customised* dan *modular* untuk pekerja industri dan masyarakat tempatan

1.2.4 Piagam Pelanggan

- Menyediakan pelbagai latihan kemahiran dalam pelbagai arahan dan latihan membina diri dalam tempoh yang optimum
- Menentukan kerjaya pelajar dalam peperiksaan dalam tempoh masa yang ditentukan oleh tahap pencapaian sebanyak 85% ke atas
- Menyediakan perkhidmatan sokongan pada tahun ini untuk meningkatkan prestasi organisasi
- Bersedia untuk memberikan kaunseling dan susulan dan nasihat yang berkesan semasa dan selepas bersenam
- Meningkatkan imej dan IKBN-C dalam bidang latihan teknikal dan fizikal di semua peringkat mengikut keperluan semasa
- Disediakan untuk menguruskan dalam program latihan yang terbaik untuk membina pelajar berdikari dan meningkatkan bilangan usahawan dalam kalangan belia
- Mewujudkan industri untuk memberi panduan dan kerjaya pilihan berdasarkan pada industri, teknologi pendedahan, pemindahan teknologi dan permintaan tenaga kerja mahir

1.2.5 Dasar Kualiti

Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) komited menjalankan latihan kemahiran teknikal dan pembangunan manusia bagi melahirkan graduan yang

berkualiti dan beretika profesional dan akan memastikan keperluan pelanggan dipenuhi melalui pencapaian objektif kualiti dikaji semula secara berkala. IKBN-C akan melaksanakan sistem pengurusan kualiti secara profesional, cekap, berkesan dan mematuhi piawaian komprehensif melalui penambahbaikan yang berterusan.

1.2.6 Program yang Ditawarkan

IKBN-C adalah salah satu daripada 21IKBN di bawah Kementerian Belia dan Sukan Malaysia. Pembinaan bermula pada Oktober 1999 dengan kos RM52jutadan siap pada April 2002 dalam Rancangan Malaysia ke-7. IKBN-C adalah salah satu pusat kecemerlangan dalam bidang Industri Automotif di Malaysia. IKBN-C mula beroperasi pada Januari 2003 dengan menawarkan pelbagai kursus kemahiran dalam 2jurusanutama iaitu Automotif dan Awam. IKBN-C merupakan pusat bertauliah di bawah Bahagian Pembangunan Kemahiran Kementerian Belia dan Sukanuntuk11 kursus dari SKM tahap1 hingga tahap 5. Konsep pembelajaran di IKBN-C memberi penekanan kepada 70% praktikal dan 30% teori.

Program kemahiran yang ditawarkan oleh IKBN-C adalah :-

- A. Automotif
 - i. Penyelenggaraan Jentera Berat
 - ii. Penyelenggaraan Kenderaan Motor
 - iii. Penyelenggaraan Kenderaan Perdagangan
 - iv. Baik Pulih Badan Kenderaan
 - v. Semburan Cat Kenderaan
 - vi. Pengurusan Automotif

B. Awam

- i. Pembinaan Bangunan
- ii. Pelukis Pelan Senibina
- iii. Landskap Pembinaan
- iv. Perancah
- v. Kren Menara

1.2.7 Konsep Latihan

- i. Teori dan praktikal dalam latihan kemahiran
- ii. Kawad dan latihan tatatertib
- iii. Latihan kepimpinan
- iv. Program agama dan rohani
- v. Pendidikan keusahawanan
- vi. Sukan, rekreasi dan kecergasan

Setiap program dipantau oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia. Belia yang berjaya menamatkan kursus akan dianugerahkan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) mengikut tahap pembelajaran. Bagi pelajar yang layak, boleh melanjutkan sehingga diploma dan diploma lanjutan dalam bidang Automotif atau Awam.

1.3 Penyataan Masalah

Ab. Aziz dan Intan (2002) menyatakan keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan salah satu aktiviti pengurusan sumber manusia yang penting dan

berperanan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja daripada kemalangan semasa menjalankan kerja. Untuk mencegah daripada berlakunya kecederaan, aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan tanggungjawab semua pihak termasuklah majikan dan pekerja.

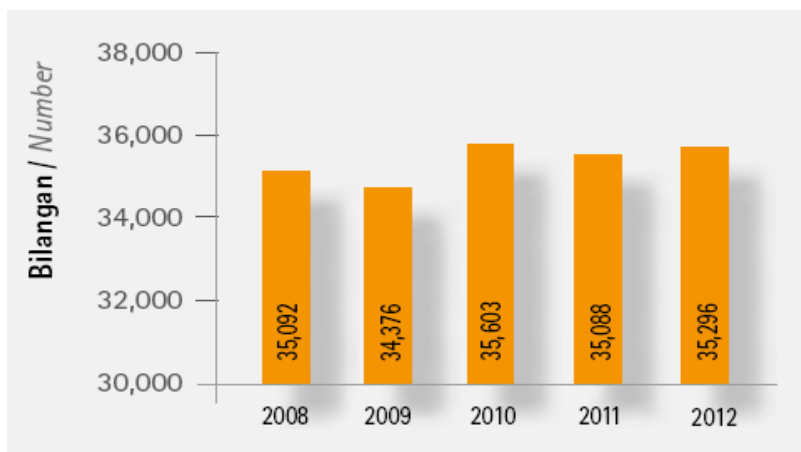
Pekerja mestilah berwaspada semasa menjalankan tugas seharian bagi mengelakkan berlakunya kemalangan, dan majikan pula perlu memastikan persekitaran pekerjaan adalah selamat dan mematuhi undang-undang yang ditetapkan. Justeru, salah satu daripada perkara yang dititikberatkan oleh AKKP (1994) adalah untuk meningkatkan kesedaran para majikan dan pekerja di negara ini tentang pentingnya amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlu diberikan tumpuan khusus oleh organisasi. Kedua-dua aspek ini melibatkan kos langsung dan kos tidak langsung (Ivancevich, 2001). Kos langsung adalah seperti kos cuti sakit, kos pembayaran terhadap ketidakmampuan melakukan pekerjaan, kos penggantian terhadap pekerja yang mati atau cedera akibat kemalangan pekerjaan dan pembayaran pampasan kepada pekerja.

Ivancevich (2001) juga menjelaskan bahawa kemalangan, kecederaan, dan penderitaan yang dialami oleh pekerja bukan sahaja memberi kesan kepada pekerja tersebut sahaja malah kesannya turut dirasakan oleh majikan mereka. Boleh disimpulkan bahawa setiap kemalangan yang berlaku hanya akan membawa kerugian kepada semua pihak. Oleh itu, majikan yang berorientasikan kos hendaklah mengakui betapa perlunya mengawal isu keselamatan dan kesihatan

pekerja untuk mengelakkan berlakunya kemalangan dan gangguan terhadap kesihatan pekerja.

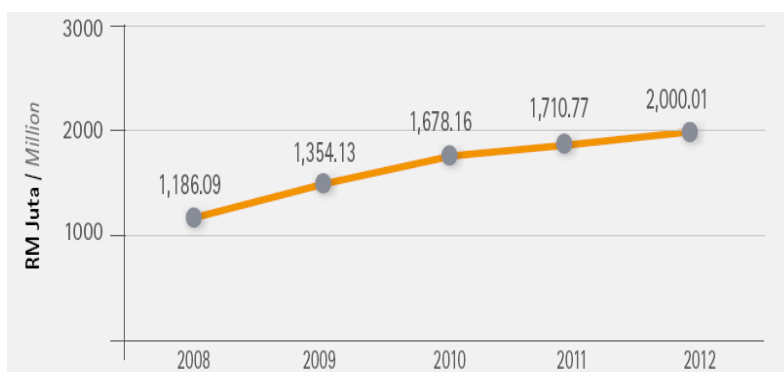
Menurut PERKESO, pada tahun 2012, sebanyak 61,552 kes kemalangan dilaporkan iaitu meningkat sebanyak 1,655 kes atau 2.76% berbanding 59,897 kes pada 2011. Dari keseluruhan jumlah kemalangan dilaporkan, kemalangan perusahaan telah menunjukkan sedikit peningkatan sebanyak 208 kes atau 0.59% iaitu dari 35,088 kes pada 2011 kepada 35,296 kes pada 2012 seperti Rajah 1.1.



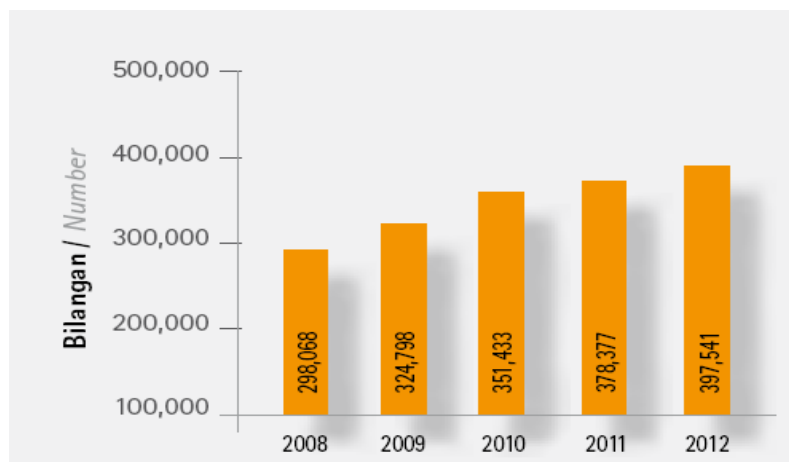
Rajah 1.1
Bilangan Kemalangan Perusahaan, 2008 – 2012

Laporan Tahunan PERKESO (2012) menunjukkan jumlah keseluruhan pembayaran faedah pada tahun 2012 meningkat sebanyak RM289.24 juta atau 16.91% kepada RM2,000.01 juta berbanding RM1,710.77 juta pada 2011 (rujuk Rajah 1.2). Peningkatan ini selain daripada disebabkan oleh pertambahan bilangan penerima, ianya juga disebabkan oleh kesan langsung daripada kenaikan kadar pencen minimum di bawah Skim Keilatan dan pelarasan kadar faedah kepada semua penerima faedah berkala yang dilaksanakan pada tahun 2012.

Peningkatan dalam perbelanjaan faedah PERKESO pada tahun 2012 adalah berikutan pembayaran bagi penyesuaian kos sara hidup orang berinsurans dan tanggungan mereka selain pertambahan dalam bilangan kes-kes tuntutan faedah. Keadaan ini tidak dapat dielakkan kerana PERKESO bertanggungjawab memberi jaminan keselamatan sosial kepada orang berinsurans yang mengalami bencana kerja dan keilatan.



Rajah 1.2
Jumlah Pembayaran Faedah, 2008-2012



Rajah 1.3
Bilangan Keseluruhan Penerima Faedah, 2008-2012

Isu keselamatan dan kesihatan tidak terhad berlaku di dalam industri-industri yang bersifat komersil, malah ia juga terjadi di Institut Pengajian Tinggi (IPT)

khususnya yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam pengendalian peralatan tangan, mesin, jentera dan bahan kimia serta bahan-bahan yang berisiko IKBN-C. Sebagai sebuah Institut yang berasaskan kemahiran, IKBN-C banyak menawarkan kursus-kursus kemahiran yang mendedahkan para kakitangan dan pelatih kepada bahaya kimia, biologi, fizikal dan ergonomik sepanjang sesi latihan amali di bengkel. Justeru itu, tenaga pengajar IKBN dan pelatih sudah tentu menjadi kumpulan berisiko kepada kecederaan dan kemalangan semasa proses penyediaan dan masa membuat demonstrasi di makmal dan bengkel yang terdapat di IKBN.

Oleh itu, tahap kesedaran, disiplin dan komitmen mereka dalam mematuhi peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan oleh pihak pengurusan IKBN perlu dipatuhi sepanjang masa sepanjang menjalankan sesi amali. Lantaran itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti sejauh mana mereka sedar tentang perkara tersebut. Disebabkan oleh halangan masa, kajian ini hanya memfokuskan untuk mengenal pasti tahap komitmen mereka ke atas aspek keselamatan dan kesihatan di tempat kerja sahaja. Sebelum ini belum ada kajian betul-betul berkaitan komitmen keselamatan di IKBN di Malaysia.

1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini akan menguraikan empat perkara utama iaitu:-

- Adakah terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan pelatih-pelatih lelaki dan wanita?
- Adakah terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut peringkat umur pelatih?

- Adakah terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut jurusan pelatih?
- Adakah terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut tahap pengajian pelatih?

1.5 Objektif Kajian

Bagi mencapai objektif kajian, setiap aspek perlu diteliti dan dihalusi. Kajian ini dilakukan berdasarkan beberapa objektif penting untuk mencapai matlamat di atas, objektif berikut telah disenaraikan:-

- Untuk mengenal pasti perbezaan purata komitmen keselamatan pelatih-pelatih lelaki dan wanita
- Untuk mengenal pasti perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut peringkat umur pelatih
- Untuk mengenal pasti perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut jurusan pelatih
- Untuk mengenal pasti perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut tahap pengajian pelatih

1.6 Kepentingan Kajian

Penyelidik sedar kekurangan kajian empirikal terhadap komitmen keselamatan pelatih atau pelajar yang terdedah kepada bahaya ketika menjalani latihan amali di institut kemahiran di Malaysia. Kajian ini juga mencuba untuk memberikan bukti bagi mengurangkan jurang dalam pengetahuan teori yang berkaitan dengan kepentingan

mengkaji hubungan komitmen keselamatan bersama pembolehubah lain. Penyelidik berharap dapatan kajian ini dapat membantu meningkatkan kesedaran komitmen keselamatan dalam kalangan pelatih IKBN-C. Selain itu, kajian ini diharap dapat membantu membangunkan polisi yang efisien dan berkesan yang membawa kepada persekitaran kerja yang selamat.

1.7 Skop Kajian dan Limitasi Kajian

Kajian ini adalah merupakan satu kajian terhadap pelatih IKBN-C. Fokus kajian hanya mampu untuk ditumpukan kepada empat faktor demografi yang dikenal pasti boleh diguna pakai sebagai petunjuk dalam kajian komitmen keselamatan. Empat bahagian yang dimaksudkan adalah jantina, umur, jurusan dan tahap pengajian pelatih. Responden yang dianggarkan terlibat dalam kajian ini adalah seramai 287 orang iaitu terdiri daripada pelatih IKBN-C sahaja.

Walaupun kajian ini hanya terhad pada satu organisasi yang dikaji, namun penyelidik merasakan ianya suatu perkembangan yang baik dalam penambahbaikan ke arah mempertingkatkan komitmen keselamatan pelatih yang mengikuti latihan kemahiran di IKBN-C. Dalam kajian ini, hanya pelatih IKBN-C sahaja yang mengambil bahagian dalam pengumpulan data. Sampel yang terlibat dalam kajian ini agak kecil dan tidak dapat mewakili keseluruhan pelatih Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN)/Institut Kemahiran Tinggi Belia Negara (IKTBN) berbanding 21 buah IKBN/IKTBN di bawah pentadbiran Bahagian Kemahiran Kementerian Belia dan Sukan (KBS) di seluruh Malaysia.

Walaupun tiada had masa yang diberi kepada responden untuk menjawab borang soal selidik, dengan tanggungjawab sebagai pelatih yang berat, responden akan cuba menjawab semua soalan-soalan yang terkandung dalam borang soal selidik dengan tergesa-gesa. Kemungkinan responden akan memberi jawapan yang kurang tepat mengikut tahap kefahaman sebenar mereka. Oleh itu, keputusan yang diperoleh untuk kajian mungkin tidak mencerminkan 100 % ketepatan.

Kejayaan untuk mencapai objektif kajian adalah bergantung kepada keikhlasan responden dalam menjawab kesemua soalan-soalan soal selidik yang disediakan. Objektif kajian mungkin tidak akan tercapai sekiranya responden tidak memberikan jawapan sebenar mengikut tahap kesedaran dan keselamatan di tempat kerja sedia ada. Sekiranya kajian yang akan datang dilakukan terhadap jumlah sampel yang lebih besar iaitu dengan mendapatkan sampel dari responden IKBN yang lain bagi menjadikan data yang dianalisis lebih menyeluruh dan lengkap, penyelidik yakin ianya akan mampu memperlihatkan kekuatan hubungan yang lebih ketara antara komitmen keselamatan selaku pembolehubah bersandar dengan pembolehubah bebas yang lain pula.

1.8 Organisasi Kertas Projek

i. Bab Satu

Bab satu menerangkan latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan yang timbul dalam kajian, objektif, dan juga kepentingan kajian. Selain itu, bab ini akan menjelaskan skop dan limitasi kajian yang wujud berserta organisasi kertas projek.

ii. Bab Dua

Tujuan bab ini adalah untuk mengkaji ulasan karya, mengenal pasti kerja-kerja konsep dan empirikal terdahulu yang boleh menyediakan asas yang kukuh untuk kejayaan penyelidikan. Kajian literatur menyediakan sokongan yang jelas untuk menyiasat hubungan antara pelbagai pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini.

iii. Bab Tiga

Bab ini akan membincangkan kaedah-kaedah yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan kajian ini. Melalui bab ini penjelasan meliputi reka bentuk kajian, hipotesis, model kajian, pensampelan, kaedah pengumpulan data dan kaedah menganalisis data-data yang telah diperolehi. Bab ini juga akan merangka hipotesis untuk kajian ini dan menyokong kerangka teori bagi pembangunan model kajian.

iv. Bab Empat

Data dianalisis dan dapatan kajian akan diterangkan secara lanjut dalam bab empat. Bab ini akan menjelaskan hasil kajian dalam bentuk jadual, rajah dan juga pernyataan supaya maklumat yang penting dapat di bawa ke hadapan.

v. Bab Lima

Bab lima mengandungi dapatan utama yang diringkaskan menurut objektif kajian. Selain itu, kepentingan dapatan kajian dan implikasi teoretikal, praktikal dan polisi akan diketengahkan. Penyelidik turut

membuat cadangan untuk kajian dalam bidang komitmen keselamatan pada masa akan datang.

1.9 Rumusan

Isu keselamatan dan kesihatan bukan sahaja terdapat di dalam industri-industri yang bersifat komersil tetapi ia juga terdapat atau berlaku di IPT khususnya yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam pengendalian alatan tangan, mesin, jentera dan bahan kimia yang berisiko seperti di IKBN-C yang akan dikaji ini. Lantaran itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti sejauh mana komitmen keselamatan pelatih terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

BAB DUA

ULASAN KARYA

Tujuan bab ini adalah untuk mengkaji ulasan karya, mengenal pasti kerja-kerja konsep dan empirikal terdahulu yang boleh menyediakan asas yang kukuh untuk kejayaan pelaksanaan usaha penyelidikan. Kajian literatur menyediakan sokongan untuk satu metodologi yang secara empirik akan menyiasat hubungan antara pelbagai pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini.

2.1 Komitmen Keselamatan

Menurut Cooper (1998), komitmen terhadap keselamatan ditakrifkan sebagai pengenalan individu dengan pembabitan dalam aktiviti keselamatan, ciri-ciri penerimaan dan keyakinan yang kuat dalam matlamat keselamatan organisasi di tempat kerja. Komitmen keselamatan pekerja di tempat kerja adalah elemen penting dalam gelagat organisasi. Komitmen keselamatan mencerminkan sikap dan perilaku ke arah mencegah kemalangan di tempat kerja. Mengikut Morrow (1983), pelbagai dimensi telah dikenal pasti untuk menerangkan maksud komitmen.

Bagi Becker (1960), komitmen keselamatan merujuk kepada gelagat yang konsisten, penglibatan pekerja (Brown, 1969), pengenalan pekerja (Hall et al., 1970), keahlian warga organisasi (Becker, Randall & Rieger, 1995), mengeratkan hubungan majikan dan pekerja (Alien & Meyer, 1990). Menurut kajian yang dijalankan oleh Buchanan (1974) mengenai membina komitmen organisasi dalam kalangan pengurus-pengurus perniagaan dan kerajaan, telah menghuraikan kepada tiga dimensi

komitmen, yang merupakan pengenalan, penglibatan dan pematuhan komitmen, di ikuti oleh Cook dan Wall (1980) yang menyesuaikan konsep penglibatan dan mendapati bahawa hasilnya tidak konsisten di antara ketiga-tiga organisasi pembuatan.

Weiner dan Gechman (1977) memperkenalkan pendekatan perlakuan komitmen di tempat kerja. Mereka mentakrifkan gelagat komitmen sebagai gelagat yang diterima secara sosial yang melebihi jangkaan rasmi dan/atau normal yang berkaitan dengan objek komitmen. Dengan menggunakan sekolah-sekolah rendah wanita sebagai contoh, beliau mendedahkan bahawa terdapat korelasi yang sederhana di antara komitmen kerja dan pembolehubah sikap (penglibatan kerja dan kepuasan kerja). Walau bagaimanapun, Salancik (1977) menggambarkan perbezaan dalam komitmen dari pandangan gelagat organisasi dan komitmen seperti yang dilihat dari perspektif psikologi.

Reichers (1985) berhujah bahawa komitmen sikap individu di persekitaran tempat kerja tidak boleh benar-benar berdasarkan kepada komitmen kepada organisasi. Komitmen sikap berkaitan dengan proses pengenalan dan penglibatan dalam mencapai matlamat dan nilai organisasi. Oleh itu, konsep asas komitmen ini perlu dikaitkan dengan aspek-aspek pergabungan entiti organisasi (Reichers, 1985) dan pengukuran komitmen organisasi tidak dapat menunjukkan dan meramalkan gelagat (Becker et al., 1995). Allen dan Meyer (1990) mencadangkan tiga komponen komitmen organisasi yang terdiri daripada efektif, berterusan dan komponen normal. Komitmen efektif merujuk kepada penambahan pekerja, pengenalan, dan penglibatan dengan organisasi. Komitmen yang berterusan merujuk kepada kesedaran tentang kos

yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi. Akhir sekali, komitmen normal mencerminkan perasaan kewajipan untuk terus bekerja.

Penyelidikan mengenai komitmen pekerjaan telah membincangkan konsep kepelbagaian komitmen. Pendekatan yang lebih tepat dan menyeluruh dalam menilai tumpuan komitmen pekerja daripada komitmen organisasi (Reichers, 1985; Becker, 1960) yang mencerminkan perbezaan dalam gelagat organisasi (Alien & Meyer, 1990). Konsep komitmen untuk bekerja di tempat kerja harus mencerminkan kesemua elemen yang mungkin di dalam organisasi (Weiner & Gechmen, 1977). Becker et al., (1995), dalam kajian mengenai perbandingan pandangan pelbagai dimensi komitmen dan teori tindakan dalam kalangan pekerja restoran, mendapati bahawa pandangan pelbagai dimensi pendekatan komitmen adalah lebih mencukupi dalam meramalkan gelagat tertentu seseorang. Satu kajian yang melibatkan jururawat hospital oleh Lok dan Crawford (1999) menunjukkan bahawa komitmen pekerja mempunyai hubungan kait dengan kepuasan kerja.

Aktiviti keselamatan kebiasaannya adalah usaha untuk mendapatkan komitmen keselamatan dari kedua-dua pekerja dan majikan. Penentu utama komitmen untuk keselamatan adalah sikap pekerja dan gelagat yang berkaitan dengan komitmen sikap dan komitmen gelagat ke arah mencapai matlamat keselamatan. Zohar (1980) serta Isla Diaz dan Diaz Cabrera (1997) membuat kesimpulan bahawa komitmen pengurusan merupakan pra-syarat kepada peningkatan keselamatan. Dedobbeleer dan Beland (1991) menjalankan kajian keselamatan dalam kalangan pekerja-pekerja pembinaan mendapati bahawa terdapat dua faktor penting yang perlu dimasukkan dalam tinjauan keselamatan iaitu komitmen pengurusan untuk keselamatan dan

penglibatan pekerja. Begitu juga dengan kajian O'Toole (2002) dalam satu kajian ke atas syarikat perlombongan dan produk pembinaan mendapati bahawa komitmen pengurusan untuk keselamatan memberi kesan kepada persepsi pekerja ke arah keselamatan.

Cooper (1998) menyebut bahawa komitmen pengurusan memainkan peranan penting dalam memproses perubahan keselamatan dan audit keselamatan, dan Cox dan Flin (1998) dapat mengenal pasti faktor-faktor kritikal untuk operasi yang selamat. Begitu juga komitmen organisasi dikaitkan dengan motivasi pekerja dan kadar kemalangan. Isla Diaz dan Diaz Cabrera (1997) menyebut bahawa beberapa penemuan menunjukkan bahawa kurang kemalangan pada syarikat-syarikat dalam pengurusan mereka daripada komitmen untuk keselamatan, latihan keselamatan dan pemilihan prosedur.

Clarke (1998; 1999) mendapati bahawa dalam amalan keselamatan kereta api, komitmen pengurus untuk keselamatan mempengaruhi persepsi pekerja dalam keselamatan. Komitmen pengurus bertindak sebagai elemen utama untuk meningkatkan sikap pekerja ke arah aktiviti-aktiviti keselamatan (Cheyne, Cox, Oliver & Tomas, 1998). Komitmen kepada keselamatan adalah elemen utama untuk prestasi budaya keselamatan dalam organisasi (Cox & Flin, 1998) dan melibatkan proses membuat keputusan peribadi (Cooper, 1998).

Pekerja-pekerja perlu memberi komitmen yang tinggi untuk keselamatan bagi meningkatkan prestasi keselamatan di tempat kerja. Pelaksanaan aktiviti-aktiviti keselamatan dan kesihatan bergantung kepada sikap dan komitmen pekerja (Cascio &

Baughn, 2000). Pengurus keselamatan perlu mengkaji sikap pekerja dan gelagat untuk mendapatkan komitmen mereka (Goestch, 1999) dan kemalangan besar dan bencana dalam banyak organisasi terutamanya adalah tanda-tanda kekurangan komitmen untuk keselamatan (Hopf, 1994).

Barling dan Hutchinson (2000) dalam satu kajian gelagat keselamatan mendedahkan bahawa amalan keselamatan berdasarkan komitmen akan menjejaskan keadaan persepsi keselamatan secara langsung atau tidak langsung. Tanpa komitmen penuh kepada keselamatan dari pekerja, semua program keselamatan tidak akan berjaya (Cascio & Baughn, 2000). Pekerja dengan komitmen yang tinggi untuk keselamatan dapat menjana ganjaran dari segi kualiti dan keuntungan (Cooper, 1998).

Clarke (1998) mendapati bahawa terdapat persepsi yang berbeza mengenai amalan keselamatan dalam kalangan kumpulan pekerja, tetapi mereka berkongsi pemahaman terhadap isu-isu keselamatan di tempat kerja. Ahli jawatankuasa keselamatan hendaklah terdiri daripada semua peringkat pengurusan dalam organisasi dan maklum balas atau pendapat daripada orang bawahan adalah maklumat berharga untuk sistem pengurusan keselamatan (O'Toole, 1999). Oleh itu, dasar keselamatan yang sama dan peraturan-peraturan hendaklah digunakan untuk semua jabatan di dalam organisasi untuk mencapai keselamatan organisasi.

Prosedur keselamatan dan segala peraturan adalah keutamaan dalam persekitaran yang berisiko tinggi di dalam industri pekerjaan (Cox & Flin, 1998; Cheyne et al., 1998; 2000). Pada kebiasaannya hanya yang terlatih, berpengalaman dan kakitangan yang cekap dipilih untuk melaksanakan tugas dalam industri-industri

yang tertentu (Cheyne et al., 1998; 2000) dan pekerja-pekerja ini mempunyai komitmen yang tinggi tentang keselamatan di tempat kerja (Cheyne et al., 1998; Cooper, 1998). Oleh itu, pekerja-pekerja ini mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tinggi dan untuk melaksanakan tugas dalam persekitaran kerja yang berisiko tinggi.

Konsep komitmen pekerja di tempat kerja digunakan secara meluas dan telah mendapat perhatian yang positif di dalam kajian keselamatan pekerjaan. Pengurusan dan komitmen pekerja untuk keselamatan adalah elemen penting dalam pengurusan keselamatan dan program-program pencegahan kemalangan (Zohar, 1980; Dedobbeleer & Beland, 1991; Cooper, 1998).

Satu kajian oleh Fadzli Shah (2008) dalam kalangan pekerja kereta api Malaysia mendapati bahawa komitmen keselamatan pekerja mempunyai pelbagai dimensi. Kajian ini juga mendedahkan bahawa komitmen keselamatan terdiri daripada tiga dimensi yang mengutamakan keselamatan, penglibatan keselamatan dan pematuhan keselamatan. Walau bagaimanapun, penemuan daripada hanya tertumpu kepada satu kajian penyelidikan iaitu kereta api Malaysia, namun penemuan ini mungkin tidak tepat untuk mengaplikasikan komitmen keselamatan pekerja dalam industri lain dan penduduk.

Kajian seterusnya dilakukan oleh Azir (2010) dalam kalangan pekerja dalam industri Petrokimia Malaysia akan melengkapkan dan memperluaskan penemuan kajian di atas berkenaan dengan perkara ini. Bagi menambah lagi kajian yang telah dilakukan di institusi pendidikan kemahiran bertujuan untuk melihat bagaimana komitmen keselamatan pelatih secara lebih mendalam.

2.2 Demografi

Ulasan literatur komitmen keselamatan mendedahkan bahawa gelagat manusia adalah penyumbang utama kepada kemalangan pekerjaan di tempat kerja. Amalan dan aktiviti keselamatan biasanya berusaha untuk mendapat komitmen keselamatan dari pekerja dan majikan untuk pencegahan kemalangan. Penentu utama komitmen keselamatan ialah gelagat pekerja. Tujuan kertas ini adalah untuk menunjukkan peranan penting komitmen keselamatan untuk pembangunan budaya keselamatan yang dapat dilihat pada gelagat pekerja-pekerja. Menggunakan soal selidik yang diadaptasi dari kajian Azir (2010), kajian ini melibatkan 287 pelatih IKBN-C dengan pelbagai jurusan.

Analisis faktor keputusan kaji selidik mencungkil empat faktor, menjelaskan dimensi asas komitmen keselamatan yang mencerminkan sikap dan gelagat pekerja terhadap keselamatan di tempat kerja. Keputusan dibandingkan antara jantina, umur, jurusan dan tahap pengajian responden. Di awal kajian komitmen, Becker (1960) menyatakan bahawa komitmen akan mencerminkan gelagat yang konsisten yang secara tidak langsung mempengaruhi kehendak dan keperluan peribadi. Beliau menyebut bahawa komitmen akan wujud secara semula jadi apabila seseorang mempunyai minat dalam melakukan tugas tersebut secara konsisten. Ia mengandungi tiga tahap proses yang berterusan yang dinamakan tindakan yang perlu, pengenalan dan penglibatan yang konsisten.

Di dalam penulisan atau fakta-fakta berkenaan pekerjaan, tidak ada teori-teori tertentu untuk menjelaskan sebab-sebab kemalangan di tempat kerja. Walau

bagaimanapun, banyak kajian dalam keselamatan pekerjaan merumuskan bahawa gelagat manusia adalah punca utama kecederaan di tempat kerja (Geller, 2000; Cooper, 1998; 2000; Johnson, 2003). Geller (2000) menyatakan bahawa keselamatan yang berasaskan perilaku adalah pendekatan yang paling berkesan untuk mengurangkan kecederaan di tempat kerja. Perilaku keselamatan adalah kunci utama untuk mengurangkan kecederaan di tempat kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi jumlah berlakunya kemalangan di tempat kerja atau apabila kemalangan berlaku (Johnson, 2003).

Dengan menggunakan senarai semak pemerhatian perilaku penting Glendon dan Litherland (2001) yang terdapat di dalam kajian mereka, penguatkuasaan ke atas perilaku keselamatan memainkan peranan penting untuk program pencegahan kemalangan. Hasil daripada program pemerhatian keselamatan mendapati bahawa jalan penyelesaian yang paling sesuai untuk mengurangkan kadar kemalangan adalah merubah perilaku atau sikap yang sambil lewa dalam kalangan pekerja (Geeler, 2000). Pada masa yang sama, fakta-fakta atau penulisan tentang keselamatan menunjukkan bahawa komitmen keselamatan mempunyai hubungan positif yang ketara dengan perilaku keselamatan pekerja di tempat kerja.

Menurut Broadbent (2004), adalah perkara yang biasa diterima bahawa kaitan antara hasil keselamatan dan pengurusan mengandungi suatu bentuk hubungan yang rumit. Zohar (2002) di dalam satu kajian dalam kalangan pekerja dan penyelia yang bekerja di bahagian penyelenggaraan peralatan berat mendapati bahawa komunikasi yang berkesan menunjukkan penurunan di dalam kemalangan kecil dan peningkatan dalam penggunaan peralatan perlindungan peribadi. Keberkesanan kepimpinan dalam kalangan penyelia yang prihatin tentang kebajikan dan keselamatan anak-anak buah

untuk memperbaiki rekod keselamatan telah dipertikaikan. Komaki, Heinzmann dan Lawson (1980) membuat kajian dalam kalangan pekerja-pekerja penyelenggara kenderaan mendapati bahawa latihan keselamatan dan kecekapan pekerja mempunyai kaitan yang kukuh dengan peningkatan gelagat pekerja terhadap keselamatan.

Miozza dan Wyld (2002) menyatakan bahawa keselamatan berasaskan perilaku untuk mengurangkan kadar kecederaan memerlukan komitmen dan penglibatan bagi setiap peringkat pengurusan dan melalui itu barulah matlamat tercapai. Hoffman dan Morgeson (1999) di dalam satu kajian dalam kalangan pekerja pembuatan yang menghasilkan pemanas dan penghawa dingin mendapat sokongan organisasi mengenai keselamatan pekerja dan kualiti hubungan pertukaran di antara penyelia dan pekerja bawahan dapat memperbaiki hubungan serta gelagat keselamatan dan kemalangan dikurangkan. Michael, Guo, Wiedenbeck dan Ray (2006) dalam satu kajian dalam kalangan pekerja buruh bagi pembuatan produk kayu mendapati bahawa pertukaran yang positif di antara pemimpin dan ahli meningkatkan gelagat keselamatan pekerja-pekerja. Oleh itu, hanya sokongan dan komitmen daripada setiap peringkat pengurusan keselamatan dapat membawa kepada gelagat contoh yang akan dicontohi oleh pekerja-pekerja yang lain dengan menunjukkan gelagat keselamatan di tempat kerja.

Pelbagai fakta-fakta dan penulisan tentang keselamatan telah dibincangkan tentang komitmen keselamatan di tempat kerja. Zohar (1997) menyatakan bahawa komitmen pengurusan memainkan peranan penting untuk meningkatkan prestasi keselamatan. Tahap komitmen pengurusan keselamatan yang rendah menunjukkan kekurangan budaya keselamatan diterapkan dan mencerminkan organisasi pengurusan

keselamatan tersebut (Cox & Flin 1998; Clarke, 1999). Jumlah pengurusan kualiti dan jumlah pengurusan keselamatan adalah pendekatan yang lebih kurang sama di mana melibatkan persepsi, sikap, komitmen pekerja dan perubahan budaya (Cooper & Phillips, 2004).

Dedobbeleer dan Beland (1991) di dalam kajian terhadap keadaan keselamatan pekerja pembinaan mendapati bahawa terdapat dua faktor penting yang perlu dimasukkan dalam tinjauan keselamatan iaitu komitmen pengurusan keselamatan dan penglibatan pekerja. Begitu juga O'Toole (2002) di dalam kajian berkaitan syarikat-syarikat perlombongan dan produk pembinaan mendapati komitmen pengurusan keselamatan telah memberi kesan kepada pekerja terhadap keselamatan. Cooper (1998) menyatakan bahawa komitmen pengurusan adalah penting dalam perubahan proses keselamatan dan pengauditan keselamatan dan Cox dan Flin (1998) menunjukkan faktor kritikal untuk operasi keselamatan. Komitmen pekerja mencerminkan sikap dan gelagat pekerja. Isla Diaz dan Diaz Cabrera (1997) memetik bahawa beberapa keputusan kajian menunjukkan bahawa syarikat-syarikat yang mempunyai kemalangan yang kurang mempunyai komitmen pengurusan keselamatan, latihan keselamatan dan prosedur-prosedur yang terpilih yang tepat dan bagus.

Clarke (1998, 1999) mendapati bahawa dalam menjalani latihan keselamatan, komitmen pengurus keselamatan dapat mempengaruhi persepsi pekerja berkenaan latihan keselamatan. Pengurusan komitmen dan tindakan adalah elemen utama untuk memperbaiki pandangan pekerja terhadap keselamatan dan aktiviti-aktiviti keselamatan (Chyne et., al 1998; Cox et al., 1998). Manakala Reason (1990) melihat dari pendekatan kejuruteraan di mana komitmen adalah punca atau dasar kepada

keselamatan di dalam organisasi keselamatan. Komitmen keselamatan adalah elemen utama dalam meningkatkan budaya prestasi keselamatan di dalam organisasi (Cox et al., 1998), dan melibatkan proses mencapai keputusan peribadi (Copper, 1998). Untuk kajian ini, komitmen keselamatan dari aspek demografi dibincangkan.

2.2.1 Jantina

Banyak penyelidikan telah mendedahkan bahawa jantina secara tidak langsung mempengaruhi komitmen. Metcalfe dan Dick (2002) membandingkan tahap komitmen yang berbeza antara lelaki dan wanita mendedahkan bahawa terdapat beberapa perbezaan dalam tahap komitmen lelaki dan wanita, dan tahap komitmen mereka dibentuk oleh faktor-faktor pengurusan yang sama. Mereka membuat kesimpulan bahawa pegawai polis wanita adalah komited untuk menyumbangkan tenaga, tetapi ia tidak pasti sama ada ini adalah bersaling atau timbal balik. Menurut kajian Tuck, Rolfe dan Adair (1994) yang memperoleh data dari 184 pelatih perempuan dan 157 pelatih lelaki di enam sekolah tinggi di bandar menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara sikap dan jantina pelatih, pekerjaan ibu bapa dan jenis personaliti pelatih.

2.2.2 Umur

Kebanyakan kajian menunjukkan bahawa komitmen pekerja ada berhubung kait dengan faktor umur pekerja (Angle & Perry, 1981; Hrebiniak & Alutto, 1972). Begitu juga dengan kajian Lok dan Crawford (1999) bertajuk *The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development* dalam kalangan

jururawat di hospital menunjukkan bahawa pekerja yang lebih tua mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi.

Penemuan ini menyokong kajian oleh Hrebiniak dan Alutto (1972) yang mengkaji hubungan antara faktor peribadi dan peranan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Angle dan Perry (1981) dalam kajian mereka mengenai pekerja perkhidmatan pengangkutan mendapati bahawa umur berkait rapat dengan komitmen. Sejumlah 24 organisasi di Amerika terlibat dalam kajian Angle dan Perry (1981).

2.2.3 Jurusan

Kajian ini juga mendedahkan bahawa belum ada penyelidik yang mengkaji hubungan yang wujud antara komitmen keselamatan dan jurusan pelatih mewakili faktor demografi dalam kajian ini. Justeru, penyelidik berharap kajian ini akan merapatkan jurang dan seterusnya menyumbangkan sesuatu untuk kegunaan penyelidik-penyelidik pada masa akan datang.

2.2.4 Tahap Pengajian

Berdasarkan tinjauan literatur, penyelidik mendapati belum ada kajian yang mengkaji tahap pengajian dan komitmen keselamatan para pelatih. Sementara itu, Hrebiniak dan Alutto (1972) dalam kajian yang melibatkan kakitangan pengurusan peringkat yang lebih rendah dalam sektor perkhidmatan bas mendedahkan bahawa komitmen langsung tidak berkait rapat dengan taraf pembelajaran. Meskipun begitu, terdapat kajian yang dilakukan oleh penyelidik lepas ke atas tahap pekerja organisasi.

Menurut Fadzli Shah (2008), pangkat dan pendidikan tertinggi adalah tidak berkaitan secara konsisten kepada komitmen organisasi.

2.3 Rumusan

Berdasarkan perbincangan literatur dan rujukan dari kajian-kajian lepas, dapatlah disimpulkan bahawa aspek komitmen keselamatan adalah merupakan petunjuk terpenting yang menjamin keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Selain itu kita juga telah melihat bahawa pihak pengurusan melaksanakan tugas berat yang terpaksa dipikul oleh organisasi ini kerana jika sesebuah organisasi mempunyai visi dan misi tersendiri yang rasmi maka amalan dasar ini akan benar tercabar jika sekiranya isu keselamatan dan kesihatan pekerja terabai. Terutamanya organisasi berorientasikan pendidikan, isu keselamatan dan kesihatan pekerja memberi impak maksima kepada bakal calon yang akan menyambung pengajian di institut ini.

Kesan yang wujud mungkin bersifat jangka pendek dan panjang. Bagi kesan jangka pendek, institut yang mempunyai rekod kemalangan yang tinggi mungkin akan kehilangan calon–calon pelatih yang ingin menyambung pengajian. Mereka mungkin akan berpindah ke institut yang pada pengamatan mereka lebih selamat dan kondusif. Kesan jangka masa panjang pula organisasi mungkin telah mencipta reputasi yang buruk sehinggakan bakal-bakal pelatih takut untuk memohon belajar di institut berkenaan. Ianya secara tidak langsung akan menjejaskan institut dan justeru itu, seharusnya aspek kesedaran pelatih terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah sentiasa diutamakan oleh institut yang inginkan kemajuan.

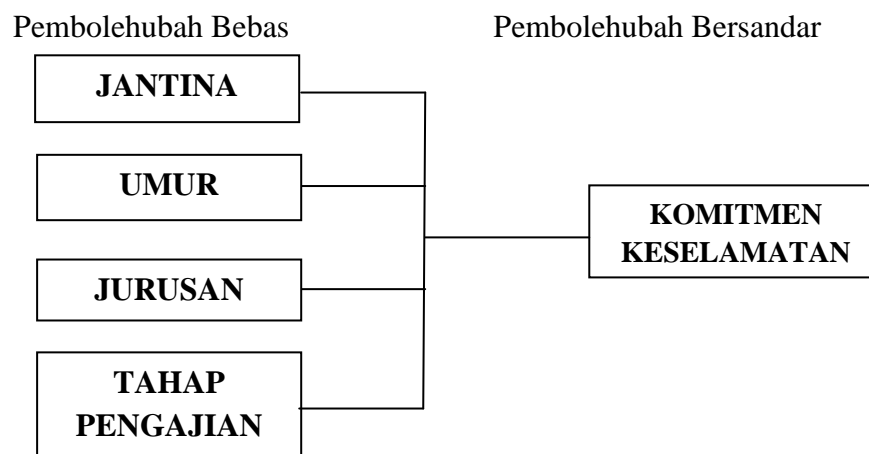
BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

Bab ini akan membincangkan kaedah-kaedah yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan kajian ini. Melalui bab ini penjelasan meliputi reka bentuk kajian, hipotesis, model kajian, pensampelan, kaedah pengumpulan data dan kaedah menganalisis data-data yang telah diperolehi. Bab ini juga akan merangka hipotesis untuk kajian ini dan menyokong kerangka teori bagi pembangunan model kajian.

Rajah 3.1 berikut menunjukkan kerangka kajian yang telah dibangunkan dalam kajian ini:-

3.1 Kerangka Kajian



Rajah 3.1
Kerangka Kajian

3.2 Pembangunan Hipotesis

Berdasarkan persoalan kajian yang telah dibina, ujian hipotesis adalah dinyatakan dalam bentuk nul. Berikut merupakan hipotesis yang telah dibina dalam kajian ini:-

H01: Tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan pelatih-pelatih lelaki dan wanita

Banyak usaha penyelidikan telah mendedahkan bahawa jantina secara tidak langsung mempengaruhi komitmen pekerja. Hrebiniak dan Alutto (1972) mendapati bahawa pengurus wanita adalah lebih komited dibandingkan dengan pengurus lelaki dalam kajian mereka terhadap 318 guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah dan juga 395 jururawat berdaftar di dua sekolah dan tiga hospital. Walau bagaimanapun, Aven Jr, Parker & McEvoy (1993) mengkaji hubungan antara jantina dan komitmen sikap kepada menggunakan analisis-meta menunjukkan bahawa tiada perbezaan jantina terhadap komitmen sikap pekerja. Menurut mereka model jantina dan model pekerjaan telah digunakan untuk menerangkan hasil penyelidikan yang melibatkan jantina dan komitmen organisasi.

H02: Tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut peringkat umur pelatih-pelatih.

Kebanyakan kajian menunjukkan bahawa komitmen pekerja ada berhubung kait dengan faktor umur pekerja. Angle dan Perry (1981) di dalam kajiannya mengenai pekerja perkhidmatan pengangkutan mendapati bahawa umur berkait rapat dengan komitmen. Begitu juga dengan Lok dan Crawford (1999) yang menjalankan kajian dalam kalangan jururawat di hospital menunjukkan bahawa pekerja yang lebih tua mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi. Penemuan ini adalah bagi menyokong kajian oleh Hrebiniak dan Alutto (1972) yang mengkaji hubungan antara faktor peribadi dan peranan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

H03 : Tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut jurusan pelatih

Seperti yang disebut dalam ulasan karya, penyelidik tidak menemui sebarang kajian oleh penyelidik lepas yang mengkaji hubungan antara komitmen keselamatan dan jurusan pengajian pelatih.

H04 : Tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut tahap pengajian pelatih

Penyelidik membuat kesimpulan bahawa belum ada kajian mengenai komitmen keselamatan dan tahap pengajian pelatih yang mewakili faktor demografi. Meskipun begitu, kajian ini juga mendedahkan bahawa tidak ada perbezaan yang ketara di dalam komitmen terhadap keselamatan antara tahap pengurusan di dalam organisasi kereta api di Malaysia. Penemuan ini adalah serupa dengan Cox dan Flin (1998) yang mendapati tidak ada perbezaan antara kumpulan pengurusan, penyeliaan dan sekumpulan pekerja pembuatan sementara ke arah sikap dan perilaku mengamalkan keselamatan, sementara Clarke (1999) mendapati bahawa kesemua tahap pekerja bahagian kereta api berkongsi kepercayaan dalam kepentingan terhadap isu-isu keselamatan.

3.3 Reka Bentuk Kajian

Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah keratan rentas dengan mengumpulkan data primer melalui soal selidik yang diedarkan kepada responden

yang ditentukan secara rawak. Data yang diperoleh dianalisis bagi menentukan hubungan antara faktor demografi seperti jantina, umur, jurusan dan tahap pengajian (pembolehubah bebas) kepada komitmen keselamatan (pembolehubah bersandar).

3.4 Definisi Operasi

Definisi terma yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti berikut:-

3.4.1 Komitmen Keselamatan

Komitmen keselamatan ditakrifkan sebagai pengenalan individu dengan pembabitan dalam aktiviti keselamatan, ciri-ciri penerimaan yang kuat dan kepercayaan dalam matlamat keselamatan organisasi di tempat kerja (Cooper, 1998). Komitmen keselamatan menggambarkan sikap dan gelagat ke arah pencegahan kemalangan di tempat kerja.

3.4.2 Demografi

Demografi bermaksud latar belakang responden seperti jantina, umur, jurusan dan tahap pengajian pelatih IKBN-C yang bertindak sebagai responden untuk kajian ini.

3.5 Pengukuran Pembolehubah

Instrumen berbentuk soal selidik telah digunakan untuk mendapatkan maklum balas daripada responden untuk kajian ini. Memandangkan kajian ini dilakukan di tempat kerja penyelidik sendiri, sebanyak 287 borang soal selidik telah diedarkan

secara rawak melalui serahan tangan selama dua minggu. Pendekatan secara edar dan tunggu serta kutipan data diperoleh setelah responden menyiapkan borang soal selidik dilakukan secara berperingkat demi peringkat di mana dengan cara ini kesemua borang soal selidik dapat dikumpulkan dengan jayanya.

Data yang dikumpulkan adalah maklumat daripada pembolehubah yang terlibat terhadap komitmen keselamatan berkaitan dengan faktor demografi pelatih IKBN-C. Keseluruhan soal selidik diadaptasikan daripada kajian Azir (2010), *Safety Behavior in The Malaysian Petrochemical Industry* mengikut kesesuaian pembolehubah. Terdapat 25 item yang disediakan untuk dijawab oleh responden. Item-item ini dibahagikan kepada 2 bahagian iaitu A (maklumat demografi) dan B (komitmen keselamatan), di mana soal selidik ini meliputi satu pembolehubah bersandar dan tiga pembolehubah bebas. Jadual 3.1 menggambarkan dengan lebih terperinci pembahagian item mengikut pembolehubah-pembolehubah yang digunakan. Soal selidik yang terdiri daripada 25 item digunakan untuk mengukur pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Item-item ini diukur dengan menggunakan Skala *Likert* 1 hingga 5, di mana 1-"Sangat Tidak Bersetuju", 2 = "Tidak Setuju", 3 = "Tidak Pasti", 4 = "Setuju" dan 5 = "Sangat Setuju". Soalan kaji selidik ini boleh dirujuk dalam Lampiran A.

Jadual 3.1
Pembahagian item-item dalam soal selidik

| Pemboleh ubah | Nombor soalan | Jumlah soalan |
|-------------------------|---------------|---------------|
| 1. Demografi Responden | | |
| - Jantina | 1 | 1 |
| - Umur | 2 | 1 |
| - Jurusan | 3 | 1 |
| - Tahap Pengajian | 4 | 1 |
| 2. Komitmen Keselamatan | | |
| | 1 – 21 | 21 |

3.5.1 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Bagi memastikan tahap kebolehpercayaan soal selidik yang diguna pakai maka kajian rintis dijalankan terlebih dahulu sebelum set soal selidik yang sebenar akan digunakan dalam kajian. Secara tidak langsung, komen dari responden terhadap kajian dapat dinilai dan kelemahan-kelemahan instrumen tersebut diperbaiki (Wiersma, 2000) seperti disebut dalam Ting (2007).

Selain daripada itu, kajian rintis juga dapat mengetahui tempoh masa yang diambil oleh responden bagi menjawab soalan-soalan yang terdapat dalam soal kaji selidik (Ting, 2007). Seramai 21 orang pelatih telah dipilih untuk menjalankan kajian rintis ini menerusi ujian kebolehpercayaan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kebolehpercayaan dijalankan ke atas soalan jenis Skala *Likert* bagi memastikan bahawa responden berupaya menjawab setiap soalan tanpa salah faham di mana *Cronbach's Alpha* digunakan bagi ujian kebolehpercayaan. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam lingkungan 0.7 boleh diterima pakai manakala dianggap baik apabila nilainya melebihi 0.8 (Sekaran, 2003).

Hasil ujian kesahan dan kebolehpercayaan tersebut adalah menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebanyak 0.871 dengan kata lain instrumen ini boleh dipercayai untuk di guna pakai bagi mengukur komitmen keselamatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapati nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap bahagian dalam soal selidik telah melebihi 0.7. Maka instrumen kajian ini boleh digunakan bagi mengukur pembolehubah-pembolehubah dan hipotesis dalam kajian ini.

3.6 Pengumpulan Data

Dalam kajian ini, responden diminta untuk mengambil bahagian dalam kajian selidik dengan menjawab satu set soal selidik yang mengambil masa 10 hingga 15 minit untuk selesai. Semua maklumat yang dikumpulkan adalah sulit dan akan digunakan untuk tujuan kajian sahaja. Penyertaan daripada pelatih adalah secara sukarela.

3.7 Prosedur Pensampelan

Kajian kuantitatif ini dijalankan di sebuah organisasi pendidikan iaitu IKBN-C yang bertempat di daerah Rembau, Negeri Sembilan. Populasi pelatih seramai 610 orang yang terdiri daripada pelatih dari jurusan utama iaitu Automotif dan Awam. Mereka juga dipecahkan kepada beberapa kursus iaitu Teknologi Kenderaan Motor (TKM), Teknologi Kenderaan Perdagangan (TKP), Teknologi Jentera Berat (TJB), Teknologi Semburan Cat Kenderaan (TSCK), Teknologi Pengetuk Panel Kenderaan (TPPK), Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) Eksekutif Automotif dan Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM) Pengurus Automotif. Manakala Jurusan Awam terdiri daripada kursus Teknologi Landskap Pembinaan (TLP), Teknologi Lukisan Senibina (TLS), Teknologi Binaan Bangunan (TBB), Teknologi Juru Perancah (TJP) dan Teknologi Kren Menara (OKM). Pelatih yang menjadi responden untuk kajian ini adalah seramai 242 orang pelatih lelaki dan 45 orang adalah pelatih wanita, jumlah keseluruhannya adalah 287 orang responden bagi kajian ini.

Kaedah pensampelan yang dijalankan ini diambil daripada populasi secara rawak mudah. Saiz sampel adalah seramai 287 orang responden. Penentuan saiz

sampel ini berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970). Pengumpulan data ini dijalankan selama 15 hari iaitu bermula dari tarikh 1hb Julai 2013 sehingga 15hb Julai 2013.

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan perkara yang penting dalam menentukan hasil sesuatu kajian. Dalam kajian ini, data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Data yang di kumpul daripada responden akan diproses menggunakan *Statistical Package for Social Sciences Software 19* (SPSS). Ujian-T digunakan untuk menguji sama ada wujud perbezaan komitmen keselamatan dalam kalangan jantina (H1) dan jurusan (H3) di IKBN-C. Ujian ANOVA digunakan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan min terhadap komitmen keselamatan yang signifikan antara pembolehubah-pembolehubah iaitu faktor umur (H2) dan tahap pengajian (H4). Kaedah Korelasi Pekali Mudah digunakan untuk mengenal pasti segala pekali yang ada antara pembolehubah-pembolehubah seperti faktor-faktor demografi terhadap komitmen keselamatan.

3.9 Rumusan

Bab ini menghuraikan secara terperinci mengenai metodologi penyelidikan dan reka bentuk kajian di mana telah diperjelaskan menerusi penghasilan hipotesis. Satu kajian rintis telah dijalankan terlebih dahulu bagi memastikan kesahan dan kebolehpercayaan yang digunakan sebelum penyelidikan sebenar dijalankan. Analisis statistik deskriptif, ANOVA, ujian-T dan korelasi Pearson digunakan bagi memperoleh keputusan kajian.

BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

Dalam bab ini, pengkaji menghuraikan hasil analisis data dan penemuan yang diperoleh dalam kajian. Data yang dianalisis dibahagikan kepada dua bahagian iaitu bahagian pertama, pengkaji menganalisis semua data demografi dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif untuk memaparkan maklumat penting mengenai data yang di kumpul manakala bahagian kedua hasil penemuan yang diperoleh daripada analisis statistik inferensi pembolehubah utama melalui soal selidik kajian.

4.1 Demografi

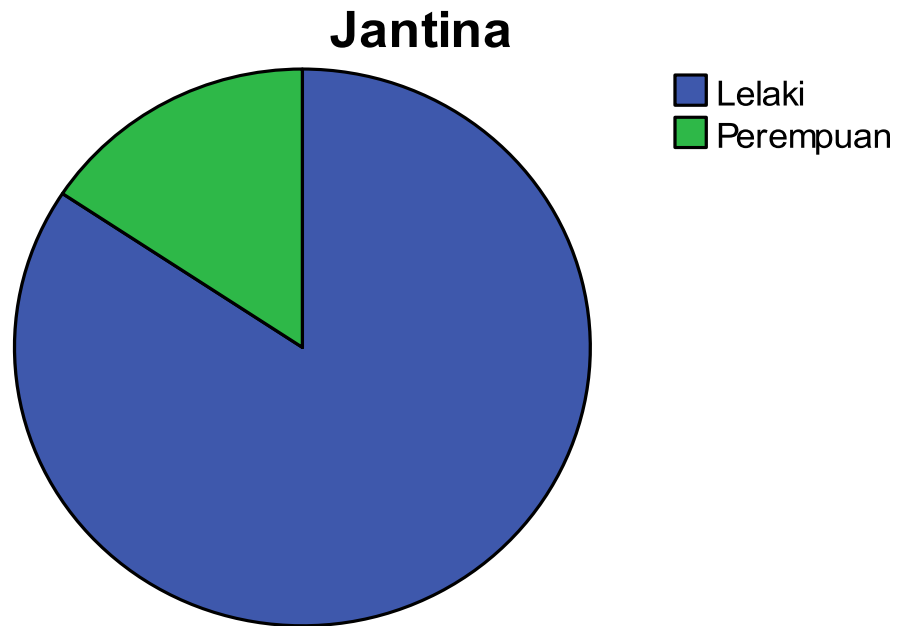
Bahagian ini menerangkan maklumat demografi responden termasuklah jantina responden, umur, jurusan dan tahap pengajian responden. Profil bagi setiap item dianalisis dalam bentuk jadual dan rajah seperti di bawah:-

4.1.1 Demografi Jantina

Kekerapan demografi jantina responden adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.1 dan Rajah 4.1 di bawah. Keputusan analisis demografi jantina menunjukkan majoriti responden adalah terdiri daripada responden lelaki seramai 242 orang (84.3%) manakala responden wanita adalah seramai 45 orang (15.7%) yang mewakili keseluruhan responden seramai 287 orang.

Jadual 4.1
Demografi Jantina

| | | Kekerapan | Peratus |
|-------|-----------|-----------|---------|
| Valid | Lelaki | 242 | 84.3 |
| | Perempuan | 45 | 15.7 |
| | Jumlah | 287 | 100.0 |



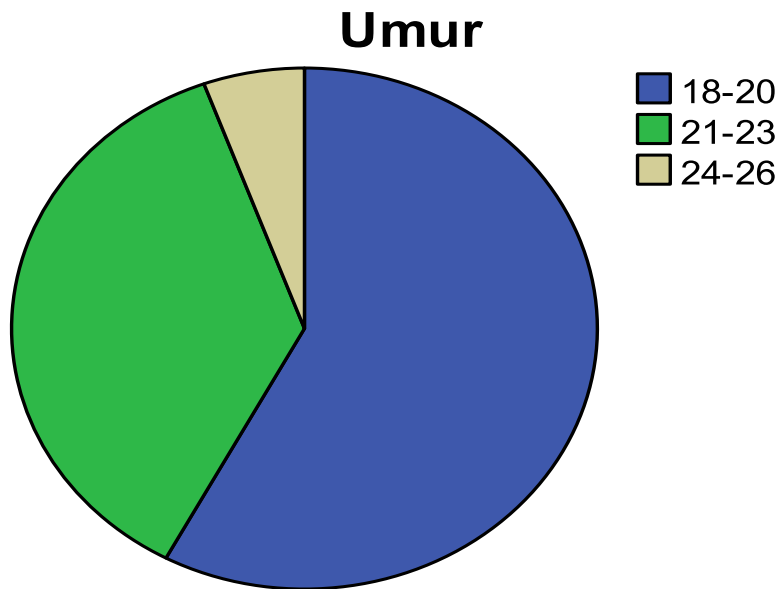
Rajah 4.1
Demografi Jantina

4.1.2 Demografi Umur

Demografi umur responden adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.2 dan Rajah 4.2 di bawah. Keputusan analisis menunjukkan majoriti responden adalah terdiri daripada responden yang berumur 18-20 tahun iaitu seramai 166 orang (57.8%) responden berumur 21-23 tahun seramai 105 orang (36.6%) dan responden berumur 24-26 tahun seramai 16 orang (5.6%).

Jadual 4.2
Demografi Umur

| | | Kekerapan | Peratus |
|-------|--------|-----------|---------|
| Valid | 18-20 | 166 | 57.8 |
| | 21-23 | 105 | 36.6 |
| | 24-26 | 16 | 5.6 |
| | Jumlah | 287 | 100.0 |



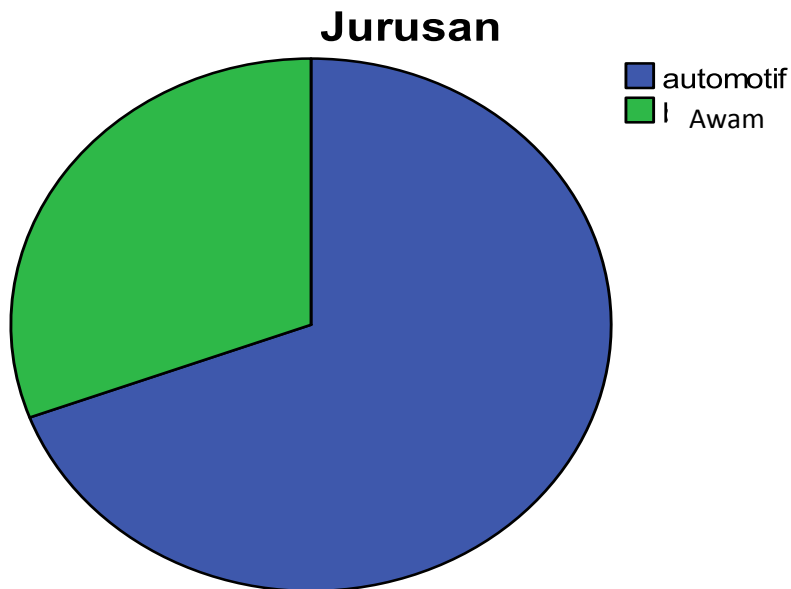
Rajah 4.2
Demografi Umur

4.1.3 Demografi Jurusan

Demografi jurusan responden adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.3 dan Rajah 4.3 di bawah. Keputusan analisis menunjukkan majoriti responden adalah terdiri dari Jurusan Automotif seramai 199 orang (69.3%) manakala Jurusan Awam seramai 88 orang (30.7%).

Jadual 4.3
Demografi Jurusan

| | | Kekerapan | Peratus |
|-------|-----------|-----------|---------|
| Valid | Automotif | 199 | 69.3 |
| | Awam | 88 | 30.7 |
| | Jumlah | 287 | 100.0 |



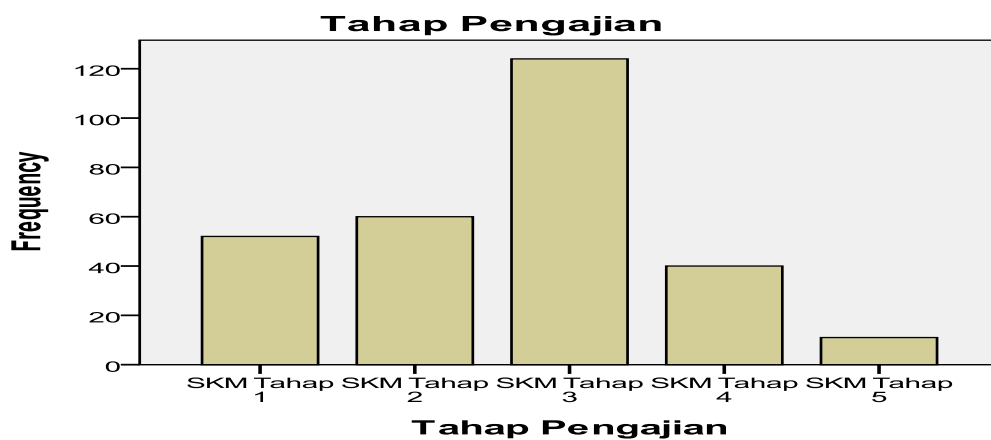
Rajah 4.3
Demografi Jurusan

4.1.4 Demografi Tahap Pengajian

Tahap pengajian responden adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.4 dan Rajah 4.4. Keputusan analisis menunjukkan majoriti responden adalah terdiri dari mereka yang sedang belajar SKM Tahap 3 iaitu seramai 124 orang (43.2%), kemudian responden belajar SKM Tahap 2 iaitu seramai 60 orang (20.9%), responden belajar SKM Tahap 1 seramai 52 orang (18.1%), manakala responden yang belajar SKM Tahap 4 seramai 40 orang (13.9%), dan responden yang belajar SKM Tahap 5 seramai 11 orang (3.8%) menjadikan keseluruhan responden yang terlibat mengikut tahap pengajian adalah seramai 287 orang kesemuanya.

Jadual 4.4
Demografi Tahap Pengajian

| | Tahap Pengajian | Kekerapan | Peratus |
|-------|-----------------|-----------|---------|
| Valid | SKM Tahap 1 | 52 | 18.1 |
| | SKM Tahap 2 | 60 | 20.9 |
| | SKM Tahap 3 | 124 | 43.2 |
| | SKM Tahap 4 | 40 | 13.9 |
| | SKM Tahap 5 | 11 | 3.8 |
| | Jumlah | 287 | 100.0 |



Rajah 4.4
Demografi Tahap Pengajian

4.2 Analisis Deskriptif

Jadual di bawah menunjukkan bahawa purata komitmen keselamatan secara keseluruhannya ialah min (*mean*) 4.02 dengan sisihan piawai (*standard deviation*) sebanyak 0.50. Memandangkan skala pengukuran pembolehubah ini menggunakan Skala *Likert* dengan nilai minima 1 dan nilai maksima 5, maka secara keseluruhannya komitmen keselamatan para responden kajian adalah pada tahap yang tinggi.

Jadual 4.5
Purata Statistik Keseluruhan Komitmen Keselamatan

| | | |
|----------------|--------|--------|
| N | Sah | 287 |
| | Hilang | 0 |
| Min | | 4.0227 |
| Sisihan Piawai | | .50345 |

4.3 Analisis Kebolehpercayaan

Jadual 4.6
Nilai Cronbach's Alpha

| | |
|-------------------------|--------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | Item N |
| .871 | 21 |

Menurut Sekaran (2003), nilai *Cronbach's Alpha* dalam lingkungan 0.7 boleh diterima pakai manakala dianggap baik apabila nilainya melebihi 0.8. Hasil ujian realibiliti memberikan nilai *Alpha* 0.871, oleh sebab itu instrumen ini boleh dipercayai untuk mengukur pembolehubah kajian iaitu komitmen keselamatan.

4.4 Ujian Normaliti

Nilai kecondongan dan kurtosis digunakan sebagai rujukan menerusi ujian normaliti bagi item kajian ini. Nilai yang tidak melebihi 3 untuk kecondongan dan 10 bagi kurtosis adalah nilai ideal bagi kecondongan dan kurtosis (Kline, 2005). Berdasarkan ulasan Kline (2005), didapati keseluruhan 21 item kajian ini mempunyai nilai kecondongan dan kurtosis yang memenuhi kriteria tersebut. Ini bermakna 21 item tersebut menunjukkan nilai kecondongan dan kurtosis yang ideal. Dengan katalain, data ini adalah normal. Keputusan bagi ujian ini boleh dirujuk dalam Jadual 4.7 di bawah.

Jadual 4.7

Analisis Deskriptif Statistik Menentukan Nilai kecondongan dan Nilai Kurtosis

| | N | Min | Sisihan Piawai | Kecondongan | Ralat Piawai | Kurtosis | Ralat Piawai |
|-------|-----------|-----------|-------------------|-------------|-----------------|-----------|-----------------|
| | Statistik | Statistik | Statistik | Statistik | Statistik | Statistik | Statistik |
| minSC | 287 | 4.0227 | .50345 | -.643 | .144 | .820 | .287 |

4.5 Inferensial Statistik

Seterusnya ujian hipotesis dijalankan untuk menjawab soalan–soalan kajian. Terdapat empat hipotesis yang dikaji dan hasil setiap satu ditunjukkan dalam jadual yang telah disertakan.

4.5.1 Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina

Dalam kajian ini memperlihatkan responden terdiri daripada 242 orang lelaki dan 45 orang wanita serta min masing-masing mencatatkan nilai yang sama. Sepertimana yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.8, purata komitmen keselamatan untuk lelaki ialah sebanyak 4.03, manakala purata komitmen keselamatan untuk pelatih perempuan ialah sebanyak 3.96.

Jadual 4.8

Perbezaan Purata Statistik Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina.

| | Jantina | N | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai |
|-------|-----------|-----|--------|----------------|--------------|
| MinSC | Lelaki | 242 | 4.0338 | .46814 | .03009 |
| | Perempuan | 45 | 3.9630 | .66542 | .09919 |

Seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.9 di bawah, ujian-T menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.497) dengan nilai F sebanyak 7.34, H_0 tidak dapat ditolak. Dengan erti kata lain, tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara pelatih lelaki dan perempuan.

Jadual 4.9

Ujian-T Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina

| | | <i>Levene's Test for Equality of Variances</i> | | <i>T-test for Equality of Min</i> | | |
|-------|--|--|-------------|-----------------------------------|-----------|------------------------|
| | | <i>F</i> | <i>Sig.</i> | <i>t</i> | <i>Df</i> | <i>Sig. (2-tailed)</i> |
| minSC | <i>Equal variances assumed</i> | 7.399 | .007 | .867 | 285 | .387 |
| | <i>Equal variances not assumed</i> | | | .684 | 52.391 | .497 |

4.5.2 Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Peringkat Umur

Berdasarkan Jadual 4.10 di bawah, min komitmen keselamatan mengikut peringkat umur menunjukkan umur 18-20 adalah 4.01, umur 21-23 adalah 4.03 dan umur 24-26 adalah 4.18 manakala jumlah keseluruhan adalah 4.02. Min yang tertinggi adalah pada umur 24-26 iaitu 4.18.

Jadual 4.10

Min Komitmen Keselamatan Mengikut Peringkat Umur

Deskriptif

MinSC

| | <i>N</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> | <i>Std. Error</i> | <i>95% Confidence Interval for Min</i> | | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|--------------|----------|-------------|---------------------------|-------------------|--|------------------------|----------------|----------------|
| | | | | | <i>Lower Bound</i> | <i>Upper Bound</i> | | |
| 18-20 | 166 | 4.0057 | .51772 | .04018 | 3.9264 | 4.0851 | 2.38 | 5.00 |
| 21-23 | 105 | 4.0259 | .46853 | .04572 | 3.9352 | 4.1165 | 2.48 | 5.05 |
| 24-26 | 16 | 4.1786 | .57709 | .14427 | 3.8711 | 4.4861 | 3.00 | 5.00 |
| <i>Total</i> | 287 | 4.0227 | .50345 | .02972 | 3.9642 | 4.0812 | 2.38 | 5.05 |

Walau bagaimanapun, mengikut Jadual 4.11 di bawah, ujian ANOVA menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.423) dengan nilai F sebanyak 0.862, H_0 tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara peringkat umur pelatih.

Jadual 4.11
Ujian ANOVA Mengikut Peringkat Umur

| ANOVA | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----|-------------------|------|------|
| minSC | | | | | |
| | <i>Sum of Squares</i> | df | <i>Min Square</i> | F | Sig. |
| <i>Between Groups</i> | .438 | 2 | .219 | .862 | .423 |
| <i>Within Groups</i> | 72.051 | 284 | .254 | | |
| <i>Total</i> | 72.489 | 286 | | | |

4.5.3 Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Jurusan

Sepertimana yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.12, purata komitmen keselamatan untuk pelatih Jurusan Automotif ialah sebanyak 4.06 dengan sisihan piawai sebanyak 0.439, manakala purata Komitmen Keselamatan untuk pelatih Jurusan Awam ialah sebanyak 3.93.

Jadual 4.12
Purata Komitmen Keselamatan Pelatih Jurusan Automotif dan Jurusan Awam

| Statistik Kumpulan | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----|--------|----------------|--------------|
| | Jurusan | N | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai |
| MinSC | Automotif | 199 | 4.0620 | .43936 | .03115 |
| | Awam | 88 | 3.9340 | .61837 | .06592 |

Walau bagaimanapun, Jadual 4.13 di bawah menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.082) dengan nilai F sebanyak 11.612, H_0 tidak dapat

ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara pelatih Jurusan Automotif dan Jurusan Awam.

Jadual 4.13

Ujian-T Komitmen Keselamatan Pelatih Jurusan Automotif dan Jurusan Awam

| | | Independent Samples Test | | | | |
|-------|------------------------------------|--|------|-----------------------------------|---------|-----------------|
| | | <i>Levene's Test for Equality of Variances</i> | | <i>T-test for Equality of Min</i> | | |
| | | F | Sig. | t | Df | Sig. (2-tailed) |
| minSC | <i>Equal variances assumed</i> | 11.612 | .001 | 1.996 | 285 | .047 |
| | <i>Equal variances not assumed</i> | | | 1.756 | 127.391 | .082 |

4.5.4 Perbezaan Purata Komitmen Keselamatan Mengikut Tahap Pengajian

Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.14, perbezaan purata Komitmen Keselamatan mengikut tahap pengajian pelatih adalah SKM Tahap 1 dengan 52 responden memberikan min 4.21, SKM Tahap 2 dengan 60 responden memberikan min 4.02, SKM Tahap 3 dengan 124 responden memberikan min 3.88, SKM Tahap 4 dengan 40 responden memberikan min 4.18 dan SKM Tahap 5 dengan 11 responden memberikan min 4.20. Jumlah keseluruhan min adalah 4.02.

Jadual 4.14

Perbezaan purata Komitmen Keselamatan Mengikut Tahap Pengajian

| Tahap Pengajian | N | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai |
|-----------------|-----|--------|----------------|--------------|
| SKM Tahap 1 | 52 | 4.2115 | .51326 | .07118 |
| SKM Tahap 2 | 60 | 4.0167 | .45950 | .05932 |
| SKM Tahap 3 | 124 | 3.8790 | .52105 | .04679 |
| SKM Tahap 4 | 40 | 4.1821 | .38155 | .06033 |
| SKM Tahap 5 | 11 | 4.2035 | .41627 | .12551 |
| Jumlah | 287 | 4.0227 | .50345 | .02972 |

Jadual 4.15 di bawah menunjukkan hasil ujian ANOVA dengan aras keertian kurang daripada 0.05 (iaitu pada aras 0.000) dengan nilai F sebanyak 6.123. Oleh sebab itu H_0 perlu ditolak. Dengan kata lain, terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara tahap pengajian pelatih.

Jadual 4.15

Ujian ANOVA Purata Komitmen Keselamatan ke atas Tahap Pengajian

| | Jumlah ganda dua | dk | Purata ganda dua | F | Sig. |
|-----------------|------------------|-----|------------------|-------|------|
| Antara kumpulan | 5.792 | 4 | 1.448 | 6.123 | .000 |
| Dalam Kumpulan | 66.697 | 282 | .237 | | |
| Jumlah | 72.489 | 286 | | | |

Hasil ujian tambahan iaitu *Tukey HSD* menunjukkan bahawa perbezaan purata komitmen keselamatan hanyalah signifikan untuk pelatih SKM Tahap 1 dan 3 serta untuk pelatih SKM Tahap 3 dan 4.

Jadual 4.16

Ujian Tukey HSD ke Atas Tahap Pengajian Pelatih

| | (I) Tahap Pengajian | (J) Tahap Pengajian | Perbezaan Purata (I-J) | Ralat Piawai | Sig. | 95% Selang Keyakinan | |
|------------------|---------------------|---------------------|------------------------|--------------|--------|----------------------|---------------|
| | | | | | | Sempadan Bawah | Sempadan Atas |
| <i>Tukey HSD</i> | SKM Tahap 1 | SKM Tahap 2 | .19487 | .09214 | .217 | -.0581 | .4478 |
| | | SKM Tahap 3 | .33251* | .08035 | .000 | .1119 | .5531 |
| | | SKM Tahap 4 | .02940 | .10228 | .999 | -.2514 | .3102 |
| | | SKM Tahap 5 | .00808 | .16140 | 1.000 | -.4350 | .4512 |
| | SKM Tahap 2 | SKM Tahap 1 | -.19487 | .09214 | .217 | -.4478 | .0581 |
| | | SKM Tahap 3 | .13763 | .07648 | .376 | -.0723 | .3476 |
| | | SKM Tahap 4 | -.16548 | .09927 | .456 | -.4380 | .1071 |
| | SKM Tahap 3 | SKM Tahap 5 | -.18680 | .15951 | .768 | -.6247 | .2511 |
| | | SKM Tahap 1 | -.33251* | .08035 | .000 | -.5531 | -.1119 |
| | | SKM Tahap 2 | -.13763 | .07648 | .376 | -.3476 | .0723 |
| | SKM Tahap 4 | SKM Tahap 3 | -.30311* | .08843 | .006 | -.5459 | -.0603 |
| | | SKM Tahap 5 | -.32443 | .15300 | .214 | -.7445 | .0956 |
| SKM Tahap 1 | | -.02940 | .10228 | .999 | -.3102 | .2514 | |
| SKM Tahap 2 | | .16548 | .09927 | .456 | -.1071 | .4380 | |
| SKM Tahap 5 | SKM Tahap 3 | .30311* | .08843 | .006 | .0603 | .5459 | |
| | SKM Tahap 5 | -.02132 | .16557 | 1.000 | -.4759 | .4333 | |
| | SKM Tahap 1 | -.00808 | .16140 | 1.000 | -.4512 | .4350 | |
| | SKM Tahap 2 | .18680 | .15951 | .768 | -.2511 | .6247 | |
| SKM Tahap 5 | SKM Tahap 3 | .32443 | .15300 | .214 | -.0956 | .7445 | |
| | SKM Tahap 4 | .02132 | .16557 | 1.000 | -.4333 | .4759 | |

* Perbezaan min adalah signifikan pada tahap 0.05.

4.6 Rumusan

Dalam kajian ini analisis mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen keselamatan dengan faktor jantina pelatih, faktor umur pelatih dan faktor jurusan pelatih. Manakala tidak terdapat hubungan signifikan antara faktor tahap pengajian pelatih dengan komitmen keselamatan. Kesemua faktor diuji dan telah dikaitkan dengan komitmen keselamatan. Empat hipotesis telah diuji dan dirumuskan. Jadual 4.17 akan menunjukkan ringkasan keseluruhan keputusan hipotesis.

Jadual 4.17
Rumusan Pengujian Hipotesis

| Bilangan | Hipotesis | Keputusan |
|------------------|---|------------------------------|
| H _o 1 | Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen keselamatan dengan faktor jantina | Hipotesis nul diterima |
| H _o 2 | Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen keselamatan dengan faktor umur | Hipotesis nul diterima |
| H _o 3 | Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen keselamatan dengan faktor jurusan | Hipotesis nul diterima |
| H _o 4 | Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen keselamatan dengan faktor tahap pengajian | Hipotesis nul tidak diterima |

BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Bab terakhir ini akan membincangkan hasil yang didapati berdasarkan analisis terhadap hipotesis-hipotesis yang diperoleh di dalam Bab empat. Perbincangan dan rumusan akan dikaitkan dengan teori dan hasil penyelidikan yang lepas. Dalam bab ini penyelidikan akan membentangkan ringkasan penemuan kajian ini, diikuti oleh implikasi, cadangan dan limitasi.

5.1 Perbincangan Hasil Kajian

Dalam kajian ini, analisis telah dilakukan bagi mengenal pasti sama ada komitmen keselamatan memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan faktor demografi pelatih-pelatih IKBN-C. Bagi melengkapkan kajian ini, perbincangan dapatan kajian memfokuskan kepada keempat-empat objektif kajian.

Ini bagi mengetahui sejauh mana keempat-empat objektif tersebut telah berjaya dicapai secara keseluruhannya. Tahap komitmen keselamatan yang diukur adalah merupakan intipati kepada kajian dan juga boleh dijadikan sebagai ukuran untuk melihat kesahan data-data yang diperoleh bagi mengukur objektif-objektif tersebut.

5.1.1 Komitmen Keselamatan Mengikut Jantina

Elemen komitmen keselamatan mengikut faktor jantina melalui data yang dianalisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara pelatih lelaki dan perempuan iaitu mencatat min skor purata komitmen

keselamatan untuk lelaki adalah 4.0338 dan purata komitmen keselamatan untuk wanita adalah 3.9630. Ujian-T menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.497) dengan nilai F sebanyak 7.34. Jadi tidak terdapat perbezaan antara pelatih lelaki dan wanita, dengan kata lain tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan, H_01 tidak dapat ditolak. Melihat hasil kajian yang lepas menunjukkan faktor jantina ada yang mempengaruhi komitmen keselamatan dan pada masa yang sama, banyak usaha penyelidikan telah mendedahkan bahawa jantina secara tidak langsung mempengaruhi komitmen pekerja.

5.1.2 Komitmen Keselamatan Mengikut Umur

Melihat dari data yang telah dianalisis menunjukkan bahawa komitmen keselamatan mengikut faktor umur menunjukkan umur 18-20 adalah 4.01, umur 21-23 adalah 4.03 dan umur 24-26 adalah 4.18 manakala jumlah keseluruhan adalah 4.02. Min yang tertinggi adalah pada umur 24-26 iaitu 4.18. Ujian ANOVA menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.423) dengan nilai F sebanyak 0.862. H_02 tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara peringkat umur pelatih.

5.1.3 Komitmen Keselamatan Mengikut Jurusan

Analisis data komitmen keselamatan mengikut faktor jurusan mendapati bahawa purata komitmen keselamatan untuk pelatih Jurusan Automotif ialah sebanyak 4.06 dengan sisihan piawai sebanyak 0.439, manakala purata komitmen keselamatan untuk pelatih Jurusan Awam ialah sebanyak 3.93 dengan sisihan piawai 0.618. Ujian-T menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.082)

dengan nilai F sebanyak 11.612. H_{03} tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara pelatih Jurusan Automotif dan Awam.

5.1.4 Komitmen Keselamatan Mengikut Tahap Pengajian

Analisis kajian yang telah diperoleh menunjukkan perbezaan purata komitmen keselamatan mengikut faktor tahap pengajian pelatih adalah SKM Tahap 1 dengan 52 responden memberikan min 4.21, SKM Tahap 2 dengan 60 responden memberikan min 4.02, SKM Tahap 3 dengan 124 responden memberikan min 3.88, SKM Tahap 4 dengan 40 responden memberikan min 4.18 dan SKM Tahap 5 dengan 11 responden memberikan min 4.20. Jumlah keseluruhan min adalah 4.02. Melalui hasil ujian ANOVA dengan aras keertian kurang daripada 0.05 (iaitu pada aras 0.000) dengan nilai F sebanyak 6.123, H_{04} perlu ditolak. Dengan kata lain, terdapat perbezaan purata komitmen keselamatan di antara tahap pengajian pelatih.

5.2 Implikasi Terhadap Kajian Masa Depan

Berikut adalah beberapa cadangan yang dikemukakan kepada pengkaji-pengkaji akan datang yang ingin menjalankan kajian seumpama ini.

- Menggunakan pelbagai kaedah analisis yang bagi melihat perbezaan tahap kesedaran yang lebih sahih dan tepat.
- Menjalankan kajian yang sama tetapi dengan menggunakan kaedah pengumpulan data yang lain seperti kaedah temu bual. Kaedah temu bual akan dapat memberikan pengertian yang sebenar mengenai soalan yang ditanyakan kepada responden dan jawapan yang diberikan lebih tepat.

- Memperbanyak item-item soalan pengujian di dalam soal selidik agar tahap komitmen keselamatan responden dapat diperoleh dengan sepenuhnya.
- Menjalankan kajian perbandingan bagi melihat tahap komitmen keselamatan pelatih IKBN yang lain agar dapatan kajian menunjukkan realiti kesedaran yang sebenar. Dengan cara ini langkah mempertingkatkan komitmen keselamatan dilakukan dengan lebih tepat dan berkesan lagi.

5.3 Cadangan

Berdasarkan dapatan, perbincangan dan rumusan daripada kajian yang dijalankan, penyelidik ingin memberikan beberapa cadangan untuk organisasi dan pengkaji seterusnya yang berminat untuk meneruskan kajian ini. Berikut disenaraikan beberapa cadangan yang boleh dipertimbangkan oleh penyelidik kepada pihak IKBN-C bagi meningkatkan lagi komitmen keselamatan dalam kalangan pelatih. Antaranya ialah meningkatkan kempen-kempen kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Dengan mengadakan kempen-kempen kesedaran tersebut ia akan dapat memberikan input tambahan dalam bentuk pengetahuan dan kemahiran kepada para peserta tentang kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Bersesuaian dengan dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Ramlan (1997) yang menunjukkan bahawa pihak organisasi yang selalu menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara kerap boleh menimbulkan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada mereka. Selain itu ia turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Chabo seperti yang disebut dalam Nicholas dan Wangel

(1991) menunjukkan bahawa penyebaran maklumat keselamatan dan kesihatan yang bebas dan meluas dalam organisasi membolehkan semua pekerja dan orang yang terlibat pekerjaan sedar tentang isu tersebut dan tahu bila hendak mengambil tindakan yang sesuai untuk menangani jika berlaku sebarang permasalahan berhubung keselamatan dan kesihatan. Bagi meningkatkan tahap komitmen keselamatan di IKBN-C. Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) perlu memperbanyakkan program latihan keselamatan yang dirancang dengan teliti, bersesuaian dengan keperluan tempat kerja dan dilaksanakan secara sistematik.

Program-program keselamatan dan kesihatan yang dicadangkan meliputi aktiviti-aktiviti berikut:

- Menyediakan sudut keselamatan dan kesihatan pekerjaan
- Menjadikan AKKP (1994) sebagai panduan
- Menaksir faktor risiko penyumbang kemalangan
- Melaksanakan kawalan risiko
- Menyemak, menilai dan penambahbaikan secara berperingkat
- Membangunkan konsep keselamatan dan kesihatan di tempat kerja
- Melibatkan pekerja dalam pencegahan kemalangan
- Pencegahan kemalangan dan penyakit pekerjaan
- Mengaplikasikan penggunaan kelengkapan dan kaedah pemakaian alat perlindungan peribadi
- Pengurusan risiko kebakaran di tempat kerja
- Menyediakan panduan pengangkutan bahan berbahaya
- Menyediakan panduan pengurusan risiko merbahaya (fizikal, kimia dan biologikal)

Melalui pelaksanaan program-program di atas, pelatih IKBN-C berpeluang menimba pengetahuan, kemahiran dan seterusnya meningkatkan tahap kesedaran tentang kepentingan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. JKPP juga bertanggungjawab untuk membuat kajian dan penelitian terhadap tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan secara berkala. Cadangan latihan di atas dapat meningkatkan tahap kesedaran dengan disokong oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Harper dan Koehn (1998) menunjukkan bahawa latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan dan mematuhi prosedur pengoperasian kerja yang selamat.

Davies dan Tomasin (1996) menyatakan latihan keselamatan yang berkesan akan dapat meningkatkan pengurusan keselamatan seseorang. JKPP turut memainkan peranan dalam penyediaan dan pelaksanaan garis panduan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) seperti Garis Panduan Pencegahan Kemalangan di Tempat Kerja (2008) dan prosedur notifikasi aduan kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan yang dipantau oleh Unit Keselamatan Pekerjaan dan Alam Sekeliling dan Pejabat Kesihatan Daerah dalam melaksanakan tanggungjawab dan tindakannya. Garis panduan ini adalah berdasarkan peruntukan AKKP 1994 serta peraturan-peraturan yang berkaitan dalam membudayakan kerja selamat dalam kalangan pegawai, kakitangan dan pelatih sentiasa mematuhi peruntukan akta.

5.4 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, keempat-empat objektif kajian telah dikenal pasti dan telah dicapai dalam kajian ini. Kajian menunjukkan bahawa komitmen keselamatan

pelatih IKBN-C adalah tinggi. Walau bagaimanapun, terdapat segelintir golongan pelatih yang masih mempunyai tahap komitmen keselamatan yang kurang memuaskan. Jika dinilai secara mendalam daripada setiap aspek, masih terdapat segelintir pelatih yang mempunyai komitmen keselamatan yang perlu dipertingkatkan melalui cadangan yang telah dibincangkan. Secara keseluruhan, kajian yang dijalankan telah berjaya mencapai objektif untuk menilai tahap komitmen keselamatan pelatih IKBN-C dan dapat mengemukakan cadangan-cadangan penambahbaikan yang boleh dilaksanakan bagi tujuan meningkatkan tahap komitmen keselamatan pada masa hadapan.

RUJUKAN

- Ab. Aziz, Y., & Intan, O. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan* (Ed. Pertama). Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Ackerman, P. L. (1992). Predicting individual differences in complex skill acquisition: dynamics of ability determinants. *Journal of Applied Psychology, 77*(5), 598.
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly, 26*(1).
- Aven Jr, F. F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *Journal of Business Research, 26*(1), 63-73.
- Azir, S. (2010). *Safety behaviour in the Malaysian petrochemical industry*. PHD Tesis, Universiti Utara Malaysia.
- Barling, J., & Hutchinson, I. (2000). Commitment vs. Control-based Safety Practices, Safety Reputation, and Perceived Safety Climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 17*(1), 76-84.
- Becker, T. E., Randall, D. M., & Riegel, C. D. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management, 21*(4), 617-638.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 32-40.
- Broadbent, D. G. (2004). Maximizing safety performance via leadership behaviours. *28th World Congress of Psychology, Beijing, China* 1-14.
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of the organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Buchanan, I. I. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4).
- Cascio, J. & Baughn, K. T. (2000). Health, safety and ISO 14001. *Manufacturing Engineering*, 124(5), 126-135.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A., & Tomas, J. M. (1998). Modeling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress*, 12(3), 255-271.
- Clarke, S. (1998). Organizational factors affecting the incident reporting of train drivers. *Work & Stress*, 12(1), 6-16.
- Clarke, S. (1999). Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(2), 185-198.
- Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measure of trust, organizational commitment and personnel need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cooper, D. (1998). *Improving safety culture: A practical guide*. England: Wiley.
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behaviour relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497-512.

- Cox, S. & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's or man of straw. *Work & Stress*, 12(3), 189-201.
- Davies, V.J., Tomasin, K. (1996). *Construction Safety Handbook*. London: Thomas Telford Ltd.
- Dedobbeleer, N., & Beland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97-103.
- Fadzli Shah, A. A. (2008). *Safety culture and commitment to safety in the Malaysian railway system*. PHD Tesis, University of Nottingham.
- Garis Panduan Pencegahan Kemalangan di Tempat Kerja (2008). Unit Kesihatan Pekerjaan, Bahagian Kawalan Penyakit, Kementerian Kesihatan Malaysia
- Geller, E. S. (2000). *The Psychology of Safety Handbook*. CRC Press.
- Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety science*, 39(3), 157-188.
- Goetsch, D.L. (1999). *Occupational safety and health for technologists, engineers and manager* (3rd Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Harper, R. S., & Koehn, E. (1998). Managing industrial construction safety in southeast Texas. *Journal of Construction Engineering and Management*, 124(6), 452-457.
- Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behaviour as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286.
- Hopfl, H. (1994). Safety culture, corporate culture: organizational transformation and the commitment to safety. *Disaster Prevention and Management*, 3(3), 49-58.

- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 555-573.
- Isla Diaz, R., & Diaz Cabrera, D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis & Prevention*, 29(5), 643-650.
- Ivancevich, J.M. (2001). *Human Resources Management*. Boston : Irwin.
- Jonsson, S. E. (2003). Behavioural safety theory: Understanding the theoretical foundation. *Professional Safety*, 48, 10.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford press.
- Komaki, J., Heinzmann, A. T., & Lawson, L. (1980). Effect of training and feedback: component analysis of a behavioural safety program. *Journal of Applied Psychology*, 65(3), 261.
- Kourniotis, S. P., Kiranoudis, C. T., & Markatos, N. C. (2001). A systemic approach to effective chemical emergency management. *Safety Science*, 38(1), 49-61.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lee, T., & Harrison, K. (2000). Assessing safety culture in nuclear power stations. *Safety Science*, 34(1), 61-97.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.

- Metcalfe, B., & Dick, G. (2002). Is the force still with her? Gender and commitment in the police. *Women in Management Review*, 17(8), 392-403.
- Michael, J. H., Guo, Z. G., Wiedenbeck, J. K., & Ray, C. D. (2006). Production supervisor impacts on subordinates' safety outcomes: An investigation of leader-member exchange and safety communication. *Journal of Safety Research*, 37(5), 469-477.
- Miozza, M. L., & Wyld, D. C. (2002). The carrot or the soft stick?: The perspective of American safety professionals on behaviour and incentive-based protection programmes. *Management Research News*, 25(11), 23-41.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- O'Toole, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. *Journal of safety research*, 33(2), 231-243.
- O'Toole, M. F. (1999). Successful safety committees: Participation not legislation. *Journal of Safety Research*, 30(1), 39-65.
- Persatuan Kerja Sosial. (2012). *Laporan Tahunan Persatuan Kerja Sosial (PERKESO) 2012*. Akses 20 November 2013, daripada <http://www.perkeso.gov.my>.
- Ramlan, Z. A. (1997). *Latihan Dalam Bidang Keselamatan dan Kesan Terhadap Kesedaran Keselamatan Di Tempat Kerja: Satu Kajian Di Kilang X (M) Sdn. Bhd.* Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Reason, J. (1990). *Human error*. Cambridge University Press.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.

- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behaviour and belief. *New Directions in Organizational Behaviour*, 1-54.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business a Skill Building Approach* (4th ed.) USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Ting, K. S. (2007). *Kajian mengenai penggunaan E-pembelajaran (E-learning) di kalangan pelajar Jurusan Pendidikan Teknik dan Vokasional di Institut Pengajian Tinggi Negeri Johor*. Tesis Sarjana. University Teknologi Malaysia.
- Tuck, B., Rolfe, J., & Adair, V. (1994). Adolescents' attitude toward gender roles within work and its relationship to gender, personality type, and parental occupation. *Sex Roles*, 31(9-10), 547-558.
- Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioural approach to job involvement. *Journal of Vocational Behaviour*, 10(1), 47-52.
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behaviour*, 18(2), 101-115.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96.

LAMPIRAN

Borang Soal Selidik



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Tajuk penyelidikan : " Komitmen keselamatan pelatih di Institut Kemahiran Belia Negara Chembong "

Tuan/Puan/Cik yang dihormati,

Tujuan penyelidikan adalah untuk mengkaji komitmen pelajar terhadap keselamatan pekerjaan di dalam Institut ini. Kajian ini adalah untuk memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Pengurusan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (MOSH).

Soalan kaji selidik ini di bahagi kepada dua (2) bahagian. Bahagian A adalah berkenaan maklumat demografi responden. Bahagian B adalah berkenaan komitmen pelajar terhadap keselamatan. Sila baca soalan dengan teliti sebelum anda menjawabnya. Saya berharap anda dapat menjawab soalan kaji selidik ini sejujur yang mungkin. Tiada jawapan akan dijaga kerahsiaannya. Data yang diperolehi akan digunakan bagi tujuan akademik sahaja.

Terima kasih kerana meluangkan masa Tuan/puan/cik menjawab soalan kaji selidik ini dan kerjasama anda amat dihargai. Sila hubungi saya di talian 019 - 2024808 sekiranya tuan/puan/cik memerlukan maklumat lanjut.

Yang benar,

SHABANDI BIN MD SARIP

Sarjana Pengurusan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan
Universiti Utara Malaysia

Bahagian A : Maklumat Demografi

Sila tandakan (x) pada petak yang sesuai atau mengisi ruang yang disediakan.

| Bil | Perkara | |
|-----|------------------|--|
| 1 | Jantina | <input type="checkbox"/> Lelaki <input type="checkbox"/> Perempuan |
| | Umur | <input type="checkbox"/> 18-20 <input type="checkbox"/> 21- 23 <input type="checkbox"/> 24-26 <input type="checkbox"/> 27 ke atas |
| | Kategori Jurusan | <p>JABATAN KEJURUTERAAN AUTOMOTIF</p> <input type="checkbox"/> Teknologi Kenderaan Motor (TKM) <input type="checkbox"/> Teknologi Kenderaan Perdagangan (TKP) <input type="checkbox"/> Teknologi Jentera Berat (TJB) <input type="checkbox"/> Teknologi Semburan Cat Kenderaan (TSCK) <input type="checkbox"/> Teknologi Pengetuk Panel Kenderaan (TPPK) <input type="checkbox"/> Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) Eksekutif Automotif <input type="checkbox"/> Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM) Pengurus Automotif |
| | | <p>JABATAN KEJURUTERAAN AWAM</p> <input type="checkbox"/> Teknologi Lanskap Pembinaan (TLP) <input type="checkbox"/> Teknologi Lukisan Senibina (TLS) <input type="checkbox"/> Teknologi Binaan Bangunan (TBB) <input type="checkbox"/> Teknologi Juru Perancah (TJP) <input type="checkbox"/> Teknologi Kren Menara (OKM)* |
| | Tahap Pengajian | <input type="checkbox"/> SKM Tahap 1 / Sijil Pengendali Kren Menara* <input type="checkbox"/> SKM Tahap 2 <input type="checkbox"/> SKM Tahap 3 <input type="checkbox"/> SKM Tahap 4 <input type="checkbox"/> SKM Tahap 5 |

*Kursus ini menggunakan pentauliahian daripada JKKP bagi mendapatkan lesen pengendali Kren Menara.

Bahagian B : Komitmen Pada Keselamatan

Sila tandakan (x) pada petak yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda pada setiap pernyataan di bawah ini.

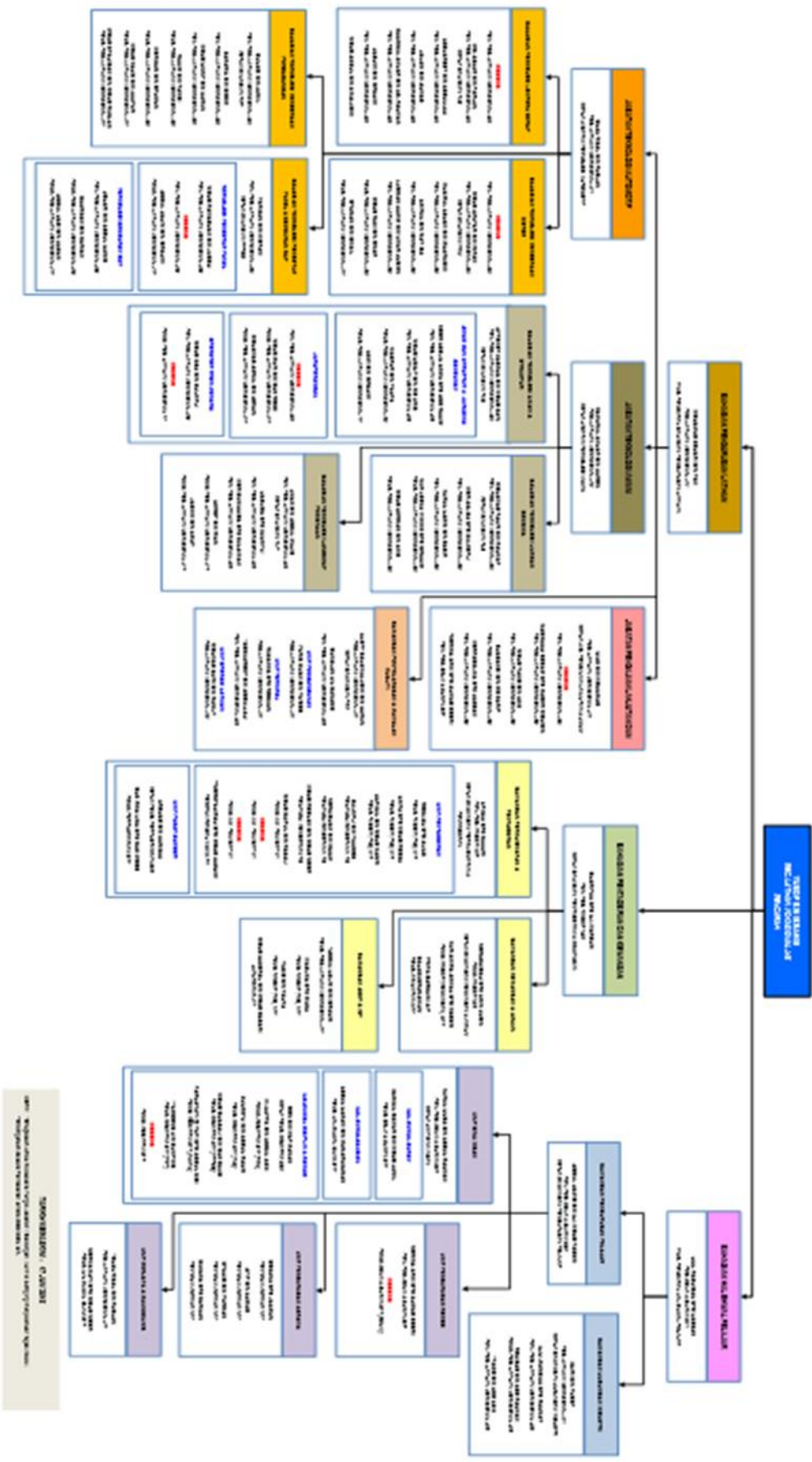
1- Sangat tidak setuju 2- Tidak setuju 3- Tidak pasti 4- Setuju 5- Sangat setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya tidak bimbang terhadap kewujudan sesuatu yang membahayakan dan berisiko di tempat saya belajar (IKBN). | | | | | |
| 2 | Saya amat prihatin terhadap peraturan-peraturan keselamatan di tempat saya belajar (IKBN). | | | | | |
| 3 | Kemalangan yang hampir berlaku adalah tidak penting untuk direkodkan. | | | | | |
| 4 | Saya bersedia untuk berusaha lebih dari apa yang diharapkan demi untuk menjadi pelajar yang cekap. | | | | | |
| 5 | Saya akan pastikan segala risiko dipertimbangkan sebelum saya memulakan latihan amali (<i>practical</i>). | | | | | |
| 6 | Adalah penting untuk belajar dalam suasana yang selamat. | | | | | |
| 7 | Saya tidak pernah memberi kerjasama kepada pengajar mengenai isu-isu berkaitan keselamatan di tempat saya belajar (IKBN). | | | | | |
| 8 | Saya bersedia untuk berusaha dengan bersungguh-sungguh bagi mencapai matlamat keselamatan pekerjaan. | | | | | |
| 9 | Saya akan mematuhi peraturan - peraturan keselamatan untuk memastikan tempat belajar (IKBN) sentiasa berada dalam keadaan selamat. | | | | | |
| 10 | Semua pelajar sepatutnya melibatkan diri secara aktif dalam aktiviti-aktiviti promosi keselamatan di tempat belajar (IKBN). | | | | | |
| 11 | Saya berpendapat bahawa usaha untuk memahami segala peraturan keselamatan di tempat belajar (IKBN) adalah membuang masa. | | | | | |
| 12 | Saya merasa amat bertuah jika terpilih untuk menjadi ahli dalam jawatankuasa keselamatan di tempat belajar (IKBN). | | | | | |
| 13 | Prosedur keselamatan dan peraturan - peraturannya melambangkan teknik belajar yang paling selamat. | | | | | |
| 14 | Adalah menjadi tugas dan tanggungjawab setiap pelajar untuk membantu dan menggalakkan rakan sekelas mematuhi segala peraturan keselamatan di tempat belajar (IKBN). | | | | | |
| 15 | Saya sentiasa pastikan bahawa alat-alat keselamatan berfungsi dengan baik sebelum saya memulakan latihan amali (<i>practical</i>). | | | | | |
| 16 | Saya bersedia untuk berusaha lebih bagi meningkatkan tahap pencapaian keselamatan di tempat belajar (IKBN). | | | | | |
| 17 | Saya tidak merasa bersalah apabila saya mengambil jalan pantas semasa menyiapkan kerja saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 18 | Saya berminat untuk terlibat dalam perbincangan mengenai keselamatan di tempat belajar (IKBN) saya. | | | | | |
| 19 | Saya bersedia untuk melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti keselamatan organisasi (IKBN). | | | | | |
| 20 | Saya sangat berminat untuk melibatkan diri dalam sesi kaji semula segala peraturan dan prosedur keselamatan latihan IKBN. | | | | | |
| 21 | Saya berminat untuk melibatkan diri dalam perancangan berkaitan matlamat keselamatan di tempat belajar (IKBN). | | | | | |

“Terima Kasih Kerana Melengkapi Soalan Kaji Selidik Ini”

CARTA ORGANISASI
INSTITUT KEMAHARAPAN BELA NEGERA CHERBONG



DAFTAR PUSTAKA
 1. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 14 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 15 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 16 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.