

**PRESTASI KESELAMATAN KAKITANGAN KOLEJ  
KEMAHIRAN TINGGI MARA REMBAU**

**MAZIATIE MUSTAPHA**

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

**PRESTASI KESELAMATAN KAKITANGAN KOLEJ KEMAHIRAN  
TINGGI MARA REMBAU**

**Oleh**

**MAZIATIE MUSTAPHA**

**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

Keselamatan di tempat kerja adalah penting untuk mencegah kecederaan dan penyakit kepada pekerja. Organisasi hendaklah secara aktif menguruskan keselamatan di tempat kerja untuk mencapai tahap prestasi keselamatan yang tinggi. Prestasi keselamatan yang tinggi memerlukan kaedah yang lebih berkesan dalam mengurus dan mengawal keselamatan terutamanya pekerja harus mematuhi dasar dan peraturan keselamatan organisasi. Kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti adakah terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan dengan faktor demografi terpilih dalam kalangan kakitangan di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau. Penyelidikan ini menggunakan jenis penyelidikan deskriptif kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan soal selidik ke atas kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau. Sebanyak 80 borang soal selidik telah diedarkan dan digunakan untuk dianalisis. Pemahaman berkenaan konsep keselamatan dalam kalangan pekerja telah membantu mereka untuk lebih memahami tentang keperluan keselamatan dan undang-undang yang perlu dipatuhi di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau. Secara tidak langsung, ia mewujudkan satu budaya kerja selamat yang sentiasa dipraktikkan bagi mengurangkan kes kemalangan yang melibatkan kakitangan dan pelajar. Hasil dapatan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan dengan faktor demografi jantina. Manakala tiada perbezaan purata prestasi keselamatan dengan faktor demografi umur, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jabatan. Oleh itu pihak pengurusan Kemahiran Tinggi MARA Rembau hendaklah mengamalkan dan menambahbaikkan dasar dan undang-undang keselamatan untuk meningkatkan prestasi keselamatan dalam kalangan kakitangan Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

**Kata Kunci:** Prestasi keselamatan, Pematuhan keselamatan, Penyertaan keselamatan

## **ABSTRACT**

Safety at workplace is important to avoid injuries and diseases among workers. The organization needs to actively manage the safety at workplace to achieve the highest level of safety performance. Highest level of safety performance needs a more efficient method in managing and controlling safety, especially the workers need to follow the safety rules and regulations of the organization. This research is carried out to identify whether there are differences in the average safety performance with selected demographic factors among the staff at Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau. This research is a quantitative research. Data was collected using survey forms distributed to the staff of Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau. 80 survey forms were distributed and used for the analysis. The understanding of safety concept among the workers helps them to understand more about the needs of safety and regulations that are need to be obeyed in Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau. Indirectly, it creates a safe working culture that is always being practice in order to reduce accident cases among staff and students. From the results, it shows that there are average differences between safety performances and gender. Whereas there is no average differences between safety performance and the factor of age, education level, service period, and department. Therefore, the management of Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau needs to practice and improve the safety policy to increase the safety performance among the Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau staff.

**Keywords:** Safety performance, Safety compliance, Safety participation

## PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan penghargaan kepada semua pihak yang terlibat terutamanya Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau dan Universiti Utara Malaysia (UUM) kerana sudi memberi peluang kepada saya untuk menimba ilmu pengetahuan ke peringkat sarjana. Saya juga ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan jutaan terima kasih yang tidak ternilai kepada Dr. Munauwar Bin Mustafa, selaku penyelia kertas projek ini yang telah banyak memberi nasihat, bimbingan dan tunjuk ajar dengan penuh kesabaran sehingga terhasilnya kertas projek ini.

Di sini juga saya ingin merakamkan setinggi-tinggi ucapan terima kasih kepada En. Noor Zainee Shah bin Ibrahim selaku Pengarah Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau yang telah memberi kerjasama dan kesempatan untuk saya menimba ilmu pengetahuan ke peringkat sarjana. Demikian juga kepada semua kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau yang telah meluangkan masa untuk melengkapkan soal selidik bagi tujuan kertas projek ini. Buat suami yang tercinta, Mohammad 'Akashah bin Abdul Wahad serta ibu yang dikasihi Hajjah Zaharah bin Hamat, sokongan, komitmen dan pengorbanan yang telah diberikan sepanjang mengikuti pengajian ini dijadikan sebagai pemangkin semangat dan kekuatan kepada saya dalam menyiapkan segala tugas, menghadapi peperiksaan dan seterusnya dianugerahkan segulung ijazah.

Jutaan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan program Sarjana Sains Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan UUM/NIOSH sesi 2011/2012 yang sentiasa memberi bantuan, bimbingan dan juga telah berkongsi pahit manisnya sepanjang pengajian ini. Sekali lagi saya sekalung penghargaan buat semua yang telah terlibat di dalam memberikan kerjasama kepada saya untuk menyiapkan tugas ini, sama ada secara langsung atau pun tidak langsung. Ribuan kemaafan dipohon seandainya terdapat sebarang kesilapan dan kesalahan selama ini. Hanya Tuhan yang mampu menilai dan membalas jasa baik kalian.

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	x
SENARAI RAJAH	xi
<b>BAB SATU</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1	Pengenalan 1
1.2	Latar Belakang Organisasi 6
1.2.1	Visi dan Misi 8
1.2.2	Objektif Program Pembelajaran 8
1.2.3	Keselamatan dan Kesihatan KKTMR 8
1.3	Permasalahan Penyelidikan 9
1.4	Persoalan Penyelidikan 11
1.5	Matlamat dan Objektif Penyelidikan 12
1.6	Kepentingan Penyelidikan 13
1.7	Skop Penyelidikan 14
1.8	Batasan Penyelidikan 14
1.9	Organisasi Kertas Kerja 15
1.10	Struktur Laporan Penyelidikan 17
1.11	Kesimpulan 18
<b>BAB DUA</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>
2.1	Pengenalan 19
2.2	Prestasi Keselamatan 20
2.2.1	Definisi Prestasi Keselamatan 21
2.2.2	Dimensi-dimensi Prestasi Keselamatan 23
2.2.3	Instrumen Pengukuran Prestasi Keselamatan 26
2.3	Faktor Demografi 27
2.4	Kesimpulan 30

<b>BAB TIGA</b>	<b>METADOLOGI PENYELIDIKAN</b>	
3.1	Pengenalan	31
3.2	Kerangka Teoritikal Penyelidikan	31
3.3	Hipotesis Penyelidikan	32
3.4	Rekabentuk Penyelidikan	33
3.5	Sampel Penyelidikan dan Kaedah Pengumpulan Data	35
3.6	Rekabentuk Soal Selidik	36
3.7	Kajian Rintis dan Ujian Kebolehpercayaan	40
3.8	Kaedah Menganalisis Data	41
3.9	Analisis Statistik Deskriptif	42
3.10	Inferensial Statistik	43
	3.10.1 Ujian ANOVA	42
	3.10.2 Ujian T Sampel Tak Bersandar (Independent-Samples T TEST)	43
3.11	Kesimpulan	43
<b>BAB EMPAT</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	
4.1	Pengenalan	45
4.2	Latar Belakang Demografi Responden	45
	4.2.1 Taburan Responden mengikut Demografi Umur	45
	4.2.2 Taburan Responden mengikut Demografi Jantina	46
	4.2.3 Taburan Responden mengikut Demografi Status Perkahwinan	47
	4.2.4 Taburan Responden mengikut Demografi Taraf Pendidikan	48
	4.2.5 Taburan Responden mengikut Demografi Tempoh Perkhidmatan	49
	4.2.6 Taburan Responden mengikut Demografi Jabatan	50
	4.2.7 Taburan Responden mengikut Demografi Bangsa	51
	4.2.8 Taburan Responden mengikut Demografi Pangkat	52
4.3	Purata Prestasi Keselamatan	53
4.4	Analisis Kebolehpercayaan	54
4.5	Ujian Normaliti	55
4.6	Inferensial Statistik	56
	4.6.1 Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Umur	56



	4.6.2	Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Jantina	57
	4.6.3	Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Taraf Pendidikan	59
	4.6.4	Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Tempoh Perkhidmatan	60
	4.6.5	Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Jabatan	61
	4.7	Kesimpulan	63
<b>BAB LIMA</b>		<b>PERBINCANGAN DAN CADANGAN</b>	
	5.1	Pengenalan	65
	5.2	Perbincangan Hasil Kajian	66
	5.2.1	Objektif 1 Penyelidikan : Prestasi Keselamatan mengikut Umur	66
	5.2.2	Objektif 2 Penyelidikan : Prestasi Keselamatan mengikut Jantina	67
	5.2.3	Objektif 3 Penyelidikan : Prestasi Keselamatan mengikut Taraf Pendidikan	68
	5.2.4	Objektif 4 Penyelidikan : Prestasi Keselamatan mengikut Tempoh Perkhidmatan	69
	5.2.5	Objektif 5 Penyelidikan : Prestasi Keselamatan mengikut Jabatan	70
	5.3	Sumbangan dan Implikasi Penyelidikan Terhadap Kajian Masa Depan	70
	5.4	Batasan Penyelidikan	72
	5.5	Cadangan	73
	5.6	Kesimpulan	75
<b>RUJUKAN</b>			77
<b>LAMPIRAN</b>			85

## SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK JADUAL	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Pecahan Bahagian dan Kategori dalam Borang Soal Selidik	37
Jadual 3.2	Pemarkahan Skala Likert Soal Selidik Bahagian B	38
Jadual 3.3	Pembahagian Skor Min bagi Setiap Tahap di Bahagian B	40
Jadual 3.4	Nilai kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah – Pilot Study	41
Jadual 4.1	Taburan Responden mengikut Demografi Umur	45
Jadual 4.2	Taburan Responden mengikut Demografi Jantina	46
Jadual 4.3	Taburan Responden mengikut Demografi Status Perkahwinan	47
Jadual 4.4	Taburan Responden mengikut Demografi Taraf Pendidikan	48
Jadual 4.5	Taburan Responden mengikut Demografi Tempoh Perkhidmatan	49
Jadual 4.6	Taburan Responden mengikut Demografi Jabatan	50
Jadual 4.7	Taburan Responden mengikut Demografi Bangsa	51
Jadual 4.8	Taburan Responden mengikut Demografi Pangkat	52
Jadual 4.9	Min, Sisihan Piawai, Sela, Minimum dan Maksimum Purata Prestasi Keselamatan	54
Jadual 4.10	Nilai kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah	55
Jadual 4.11	Analisis Deskriptif Statistik Menentukan Nilai kecondongan dan Nilai Kurtosis	56
Jadual 4.12	Min Prestasi Keselamatan mengikut Peringkat Umur	57
Jadual 4.13	Ujian ANOVA mengikut Peringkat Umur	57
Jadual 4.14	Perbezaan Purata Statistik Prestasi Keselamatan mengikut Jantina	58
Jadual 4.15	Ujian-T Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Jantina	58
Jadual 4.16	Min Prestasi Keselamatan mengikut Peringkat Taraf Pendidikan	59
Jadual 4.17	Ujian ANOVA mengikut Peringkat Taraf Pendidikan	60
Jadual 4.18	Min Prestasi Keselamatan Mengikut Peringkat Tempoh Perkhidmatan	60
Jadual 4.19	Ujian ANOVA mengikut Peringkat Tempoh Perkhidmatan	61
Jadual 4.20	Min Prestasi Keselamatan Mengikut Peringkat Jabatan	62
Jadual 4.21	Ujian ANOVA mengikut Peringkat Jabatan	63
Jadual 4.22	Rumusan Pengujian Hipotesis	64

## SENARAI RAJAH

JADUAL	TAJUK RAJAH	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Pelan lokasi Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau	7
Rajah 1.2	Struktur Laporan Penyelidikan	17
Rajah 3.1	Kerangka Teoritikal Penyelidikan	32
Rajah 3.2	Carta Alir Rekabentuk Penyelidikan	34
Rajah 4.1	Demografi Umur	46
Rajah 4.2	Demografi Jantina	47
Rajah 4.3	Demografi Status Perkahwinan	48
Rajah 4.4	Demografi Taraf Pendidikan	49
Rajah 4.5	Demografi Tempoh Perkhidmatan	50
Rajah 4.6	Demografi Jabatan	51
Rajah 4.7	Demografi Bangsa	52
Rajah 4.8	Demografi Pangkat	53

# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 PENGENALAN**

Keselamatan merupakan satu perkara yang perlu diambil berat dalam masyarakat hari ini. Matlamat untuk meningkatkan tahap keselamatan adalah satu pendekatan yang sesuai bagi memudahkan pencapaian standard keselamatan di tempat kerja. Seajar dengan peruntukan Seksyen 16, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1994 (Akta 514), maka dengan ini dinyatakan dasar keselamatan dan kesihatan iaitu mewujudkan kawasan dan suasana kerja yang selamat, sihat dan sejahtera serta peralatan-peralatan keselamatan yang sesuai dan mencukupi supaya tidak menimbulkan bencana keselamatan dan kesihatan di tempat kerja bersesuaian dengan keperluan fisiologi dan psikologi mereka. Pekerja mempunyai hak untuk mendapat tempat kerja yang selamat dan bebas daripada apa-apa bahaya kepada diri sendiri dan rakan sekerja mereka.

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) adalah agensi kerajaan yang bertanggungjawab bagi menetapkan standard, menyediakan maklumat dan latihan untuk pekerja dan majikan serta pada amnya memastikan agar pekerja berada dalam keadaan selamat dan sihat. Pelbagai cara pendekatan yang digunakan dalam mempromosikan keselamatan dan mencegah daripada kecederaan. Pendekatan ini berbeza mengikut cara masing-masing berdasarkan pekerjaan, sektor dan negara asal mereka. Walaupun cara yang berbeza tetapi mempunyai matlamat yang sama untuk meningkatkan prestasi keselamatan di tempat kerja.

Kerajaan telah mengambil langkah-langkah perlu dengan memperkenalkan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan pada 25 Februari 1994. Mengikut Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOSH), para pekerja yang mendapat perlindungan di bawah Akta Kilang dan Jentera 1967 hanyalah terhad kepada 24% yang jauh berbanding AKKP (1994) yang merangkumi sejumlah 90% daripada keseluruhan tenaga kerja yang ada dan akta ini hanya mengecualikan pekerjaan atas kapal dan angkatan tentera. Semua sektor industri yang tersenarai di dalam Jadual Pertama AKKP (1994) diwajibkan menyediakan kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri. Kewajipan am adalah dari segi aspek rekabentuk, pengilang dan pembekal serta kewajipan am pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. AKKP (1994) memperuntukkan bahawa majikan bertanggungjawab ke atas risiko kerja yang diwujudkan olehnya dan perlu menggunakan apa-apa langkah yang praktikal untuk mengelakkan risiko tersebut daripada menjejaskan keselamatan, kesihatan serta kebajikan para pekerjanya dan orang-orang lain yang berada di kawasan tersebut. Terdapat sepuluh sektor industri yang tersenarai dalam Jadual Pertama seperti berikut:-

1. Pengilangan
2. Perlombongan dan penguarian
3. Pembinaan
4. Pertanian, perhutanan dan perikanan
5. Kemudahan gas, elektrik, air dan perkhidmatan kebersihan
6. Pengangkutan, penyimpanan dan komunikasi
7. Perdagangan borong dan runcit
8. Hotel dan restoran
9. Kewangan, insurans, harta tanah dan perkhidmatan perniagaan
10. Perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun

Kebanyakan pekerja dan pengurusan majikan di Malaysia terutama institusi pendidikan tidak mementingkan aspek keselamatan di tempat kerja. Mereka menganggap institusi pendidikan kurang berisiko terhadap kemalangan di tempat kerja. Institusi pendidikan terletak dalam sektor perkhidmatan awam dan merupakan salah satu sektor industri yang tertakluk di bawah peruntukan akta ini. Sepanjang sesi pengajaran dan pembelajaran, semua peralatan dan bahan bantu mengajar adalah terdedah kepada risiko dan bahaya yang boleh mendatangkan kemudaratan keselamatan dan kesihatan kepada pengendali atau pengguna iaitu pengajar dan pelajar.

Walaupun tugas utama kakitangan akademik Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau adalah menjalankan aktiviti pengajaran dan pembelajaran, namun pengajar harus memberi penekanan kepada aspek keselamatan dan kesihatan di dalam sesi pengajaran dan pembelajaran khususnya semasa melakukan sesi amali di bengkel dan program kokurikulum yang melibatkan pengajar dan pelajar di dalam dan luar kawasan kolej. Perkara ini ada termaktub di dalam Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan, 1994 (Akta 514). Tujuan AKKP (1994) adalah untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang yang sedang bekerja serta melindungi orang lain daripada bahaya keselamatan dan kesihatan yang berpunca daripada aktiviti-aktiviti pekerjaan.

Pada 20 Ogos 2004, Ketua Setiausaha Negara telah mengeluarkan surat arahan kepada semua Ketua Setiausaha Kementerian, Ketua Jabatan Persekutuan, Ketua Setiausaha Kerajaan Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun serta Pihak Berkuasa Tempatan untuk mematuhi arahan AKKP (1994) serta melaksanakan arahan,

peraturan, prosedur dan peruntukan undang-undang berkaitan keselamatan dan kesihatan di jabatan-jabatan kerajaan. Setiap orang harus sedar dan peka dengan bahaya di tempat kerja, bukan hanya di makmal ataupun bengkel bahkan di dewan kuliah mahupun di setiap tempat kerja. Kesedaran ini penting agar mereka tahu apa yang dilakukan sekiranya berlaku kemalangan di tempat kerja. Seperti yang sedia maklum, sistem pengurusan kesihatan dan keselamatan pekerjaan OHSAS 18001 telah lama diperkenalkan dan sistem ini sepatutnya telah lama diguna pakai terutamanya sektor yang berisiko tinggi. Setidak-tidaknya sektor berisiko perlu mengamalkannya pada paras yang minima.

Pihak Jabatan Kesihatan dan Keselamatan (DOSH) disarankan supaya mewajibkan semua sektor yang berisiko untuk mengamalkannya. Kerajaan perlu menyediakan insentif untuk membantu sektor-sektor ini memperkenalkan sistem keselamatan dan kesihatan pekerjaan ini. Pihak Majlis Amanah Rakyat (MARA) khususnya telah mengadakan taklimat dan kursus berkaitan keselamatan dan kesihatan kepada kakitangannya di setiap jabatan. Ianya bertujuan menyahut saranan untuk mematuhi arahan AKKP (1994) dan melaksanakan arahan, peraturan, prosedur dan peruntukan undang-undang berkaitan keselamatan dan kesihatan.

Bagi memastikan dasar asas kesihatan dapat dilaksanakan dengan berkesan dan sistematik, pihak majikan perlu membuat perancangan dan melaksanakan program seperti penyediaan polisi, penubuhan jawatankuasa keselamatan, kekerapan mesyuarat jawatankuasa keselamatan, menjalankan pemeriksaan tempat kerja untuk mengenal pasti bahaya, siasatan insiden kemalangan, pelbagai alat perlindungan diri dan proses penambahbaikan secara berterusan bagi memastikan keberkesannya

dengan berpandukan Sistem Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSH-MS). Perancangan dan pelaksanaan polisi jabatan yang disediakan oleh majikan adalah tidak cukup tanpa sokongan daripada semua lapisan pekerja.

Perlakuan atau tindakan yang tidak selamat oleh pekerja semasa melakukan sesuatu pekerjaan akan menyumbang kepada peningkatan insiden berlakunya kemalangan. Justeru itu, kesedaran keselamatan diri adalah kriteria utama untuk mengelak daripada berlaku kemalangan pekerjaan. Kesedaran ini juga akan mengurangkan perbelanjaan organisasi yang berpunca daripada pembiayaan rawatan perubatan dan tuntutan pampasan yang disebabkan oleh bencana pekerjaan. Sebaliknya, peruntukan kewangan tersebut boleh diagihkan untuk kepentingan kebajikan sosial pekerja. Namun begitu implikasi yang paling besar daripada pengubalan AKKP (1994) ini ialah ia membolehkan pekerja didedahkan dengan pengetahuan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Penjawat awam tidak kira dari institusi pendidikan mahupun jabatan lain dituntut untuk memperlengkapkan diri dengan kemahiran dan pengetahuan yang relevan seiring dengan perubahan zaman. Menurut Hisham Azlin (2013), beliau menyatakan bahawa Dato' Seri Mohd Najib bin Tun Abdul Razak ketika menyampaikan ucapan di Majlis Perdana Perkhidmatan Awam (MAPPA) kali ke-13 di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) berkata:

*"...banyak usaha yang perlu dilakukan untuk menggerakkan perkhidmatan awam selari dengan peredaran masa. Perkhidmatan awam perlu melihat kepada peranan mereka dengan sepasang mata yang baru melalui lensa yang segar untuk memastikan ia mampu menghadapi cabaran yang diletakkan di hadapan dengan penyelesaian yang tidak mempunyai cacat dan cela."*

Sumber: Bernama (2008) dipetik dalam Hisham Azlin (2013)



Usaha murni ini dilakukan adalah untuk melahirkan generasi dan warga Malaysia yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, berwibawa, berketerampilan dan bertanggungjawab serta berkeupayaan mencapai kesejahteraan masyarakat dan negara

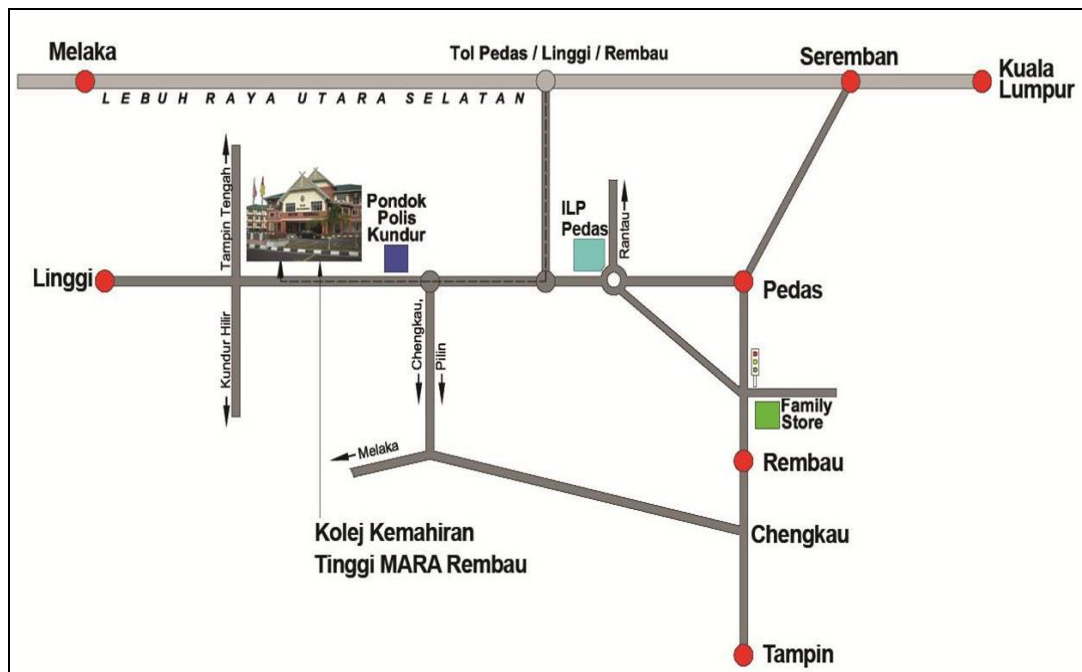
## **1.2 LATAR BELAKANG ORGANISASI**

Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau atau dikenali juga sebagai KKTM Rembau siap dibina pada Disember 2007 dan mula beroperasi pada 12 Mei 2008. Ia dibina di atas tanah seluas 7.77 hektar (19.2 ekar) yang terletak di Lot 700, G9587, Mukim Kundur (Kundur Hilir) daerah Rembau, Negeri Sembilan Darul Khusus. KKTM Rembau merupakan salah satu di antara Institusi Pendidikan MARA (IPMa) yang berdaftar di bawah Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS) yang menawarkan program diploma di bawah pengurusan Bahagian Kemahiran dan Teknikal Mara.

Penubuhan KKTM Rembau adalah untuk memenuhi keperluan tenaga mahir dalam bidang seni dan rekabentuk terutamanya sektor industri teknologi kreatif. KKTM Rembau merupakan satu-satunya institusi pendidikan MARA yang menawarkan Program *Art & Creative Design* di peringkat diploma. Program-program yang ditawarkan adalah seperti Rekabentuk Fesyen, Rekabentuk Perabot, Rekabentuk Dalaman, Rekabentuk Media Digital dan Rekabentuk Filem Digital & Animasi. Tidak seperti IPMa yang lain, kurikulum program kami telah dibangunkan sendiri hasil usaha sama tenaga pengajar, Bahagian Kemahiran dan Teknikal serta

penasihat-penasihat luar dari bidang akademik dan industri tanpa perkhidmatan pembekal teknologi.

KKTM Rembau memberi sumbangan dalam melahirkan graduan dalam bidang seni dan rekabentuk. Ini bermakna KKTM Rembau sudah mempunyai *trademark* yang tersendiri dalam kalangan KKTM di seluruh Malaysia. Bagi memastikan KKTM Rembau sebagai *trademark* yang cemerlang, satu wawasan yang dirangka khas oleh pihak pengurusan atasan yang dicanangkan kepada warga KKTM Rembau menjadi institusi pendidikan pilihan dalam bidang seni kreatif dan rekabentuk. Untuk menyahut wawasan tersebut, KKTM Rembau telah membentuk pelbagai strategi dan program kemahiran dalam meningkatkan kualiti pendidikan agar impian menjadi suatu kenyataan. Rajah 1.1 di bawah adalah pelan lokasi KKTM Rembau.



Rajah 1.1

*Pelan lokasi Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.*

### 1.2.1 Visi dan Misi

Visi ialah menjadi organisasi pendidikan amanah yang unggul dan diberkati untuk mengangkat martabat bangsa. Manakala misi ialah menerajui pendidikan teknikal dan vokasional dalam melahirkan modal insan global yang berintegriti, kompeten dan berinovasi serta berpotensi menjadi tekno-usahawan.

### 1.2.2 Objektif Program Pembelajaran

- i. Melahirkan graduan yang kompeten dan inovatif
- ii. Melahirkan graduan yang dinamik dan berdaya keusahawanan.
- iii. Melahirkan graduan yang profesional dan beretika
- iv. Melahirkan graduan yang mengamalkan budaya ilmu dan jati diri

### 1.2.3 Keselamatan dan Kesihatan KKTM Rembau

KKTM Rembau telah membentuk satu budaya keselamatan dengan menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan (JKK). Seramai 14 orang kakitangan dilantik sebagai ahli jawatankuasa keselamatan. Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) ini berfungsi sebagai jawatankuasa yang memastikan dasar dan program keselamatan diaplikasikan dengan berkesan. Penglibatan dari barisan pengurusan tertinggi KKTM Rembau hingga kakitangan bawahan yang terdiri daripada pengarah, timbalan-timbalan pengarah, ketua-ketua jabatan, tenaga pengajar dan kakitangan sokongan merupakan pendekatan *top-down* yang strategik untuk memberi arahan, komitmen dan sokongan yang diperlukan

dalam pergerakan budaya keselamatan yang kualiti. Aspek kepimpinan ini disokong dengan prinsip pendekatan *bottom-up* melalui penglibatan semua peringkat kakitangan KKTМ Rembau daripada tenaga pengajar sehingga pembantu am rendah (PAR) dalam JKКP yang ditubuhkan. Proses meningkatkan prestasi keselamatan amat memerlukan keberkesanan pengurusan yang dilaksanakan secara terancang dan meluas. Antara langkah-langkah yang diambil oleh pihak pengurusan KKTМ Rembau adalah menubuhkan dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat untuk semua kakitangan, pelajar dan orang-orang lain yang mungkin terjejas oleh aktiviti-aktiviti dalam di KKTМ Rembau.

Pihak pengurusan dan kakitangan KKTМ Rembau akan bersama-sama berusaha untuk mencapai matlamat dan objektif dasar ini melalui rundingan dan kerjasama melalui kaedah *top-down* dan *bottom-up*, penambahbaikan proses kerja, semangat berpasukan, peningkatan kemahiran staf dan pembaharuan struktur kerja yang dilaksanakan di KKTМ Rembau. Pihak pengurusan yakin bahawa prestasi keselamatan dan kesihatan dapat dipertingkatkan dengan mengintegrasikan ke dalam aktiviti-aktiviti harian dan penggunaan cara kerja selamat dan sihat adalah faktor utama ke arah memastikan kejayaan dan peningkatan prestasi keselamatan dalam kalangan kakitangan KKTМ Rembau.

### **1.3 PERMASALAHAN PENYELIDIKAN**

Masalah berkaitan isu keselamatan dan kesihatan tidak hanya 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, bahan kimia dan bahan-bahan yang berisiko seperti di KKTM Rembau. Sebagai sebuah kolej di bawah pengurusan MARA yang berasaskan kemahiran, KKTM Rembau banyak menawarkan kursus-kursus kemahiran yang mendedahkan kakitangan akademik dan pelajar kepada *hazard* kimia, biologi, fizikal dan ergonomik sepanjang sesi amali, bengkel dan latihan teknikal.

Bagi KKTM Rembau yang lebih dikenali sebagai kolej seni dan rekabentuk, kakitangan dan pelajar lebih banyak menggunakan peralatan komputer dan jentera seperti mesin jahit dan perabot. Justeru itu, tenaga pengajar dan pelajar sudah tentu menjadi kumpulan berisiko tinggi kepada kecederaan dan kemalangan semasa proses penyediaan dan demonstrasi di makmal dan bengkel yang terdapat di KKTM Rembau. Walaupun tiada kemalangan yang berlaku di KKTM Rembau, aspek keselamatan perlu sentiasa dipraktikkan memastikan persekitaran kolej berada dalam keadaan selamat. Daripada pemerhatian penyelidik, banyak peraturan-peraturan keselamatan yang tidak diikuti seperti susunan perabot yang tidak tersusun, penggunaan peralatan tidak mengikut prosedur keselamatan, alat pemadam kebakaran yang tidak berada di tempat sepatutnya dan tamat tempoh penggunaan.

Selain itu, tenaga pengajar juga kurang diberi latihan dalam mengendali, menyelenggarakan dan membaik pulih mesin dan peralatan. Ini penting agar proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bengkel dapat berjalan dengan lancar dan berkesan. Kekurangan maklumat, arahan dan latihan yang sepatutnya juga

menyebabkan kurangnya tahap kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan dalam kalangan kakitangan dan pelajar.

Walaupun kini pihak KKTM Rembau sedang cuba memperbaiki dan mempertingkatkan keselamatan di kolej dengan membuat tinjauan di seluruh kawasan persekitaran untuk memperbaiki kerosakan peralatan keselamatan tetapi masih banyak perkara yang perlu diteliti dan dititikberatkan untuk memastikan kolej berada dalam keadaan selamat. Selain daripada itu, pihak pengurusan sepatutnya dapat membantu tenaga pengajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran untuk mengelak dari berlakunya kemalangan dan juga memudahkan aktiviti atau projek yang dijalankan serta mengemas kini bekalan bahan dan alatan atau bahan yang dibeli mengikut spesifikasi.

Oleh itu, tahap kesedaran dan disiplin tenaga kerja KKTM Rembau perlu berada di tahap yang tinggi untuk memastikan semua pelajar mematuhi peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan oleh pihak pengurusan KKTM Rembau semasa menjalankan sesi amali. Lantaran itu, penyelidikan ini dijalankan untuk mengenal pasti sejauh mana mereka sedar dan mengikuti segala peraturan keselamatan yang disediakan.

#### **1.4 PERSOALAN PENYELIDIKAN**

Berdasarkan daripada pernyataan masalah dan andaian, maka beberapa persoalan dikemukakan dalam penyelidikan ini iaitu:

1. Adakah terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut peringkat umur kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
2. Adakah terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan kakitangan lelaki dan wanita di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
3. Adakah terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut taraf pendidikan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
4. Adakah terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut tempoh perkhidmatan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
5. Adakah terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut jabatan di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

#### **1.5 MAKLAMAT DAN OBJEKTIF PENYELIDIKAN**

Matlamat utama penyelidikan ini adalah untuk melihat perbezaan faktor demografi kakitangan pengurusan dan profesional serta kakitangan sokongan terhadap prestasi keselamatan di KKTM Rembau. Berdasarkan kepada permasalahan dan persoalan kajian yang telah dibincangkan di atas, penyelidik telah menetapkan objektif-objektif yang ingin diperoleh dari penyelidikan ini.

1. Mengetahui tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut peringkat umur kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau
2. Mengetahui tahap perbezaan purata prestasi keselamatan kakitangan lelaki dan wanita di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau
3. Mengetahui tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut taraf pendidikan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

4. Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut tempoh perkhidmatan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau
5. Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut jabatan di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

## **1.6 KEPENTINGAN PENYELIDIKAN**

Hasil penyelidikan ini akan dapat memberikan gambaran dan panduan kepada pihak pengurusan di KKTM Rembau dan seterusnya MARA dalam usaha meningkatkan prestasi keselamatan serta mengekalkan keunggulan perkhidmatan yang bersifat keusahawanan dan pendidikan global. Di samping itu juga, ia dapat membantu pihak pengurusan MARA membentuk dasar serta strategi-strategi latihan dan menerapkan aspek-aspek keselamatan kepada semua kakitangan yang bersesuaian dengan keperluan kemahiran kakitangan masing-masing. Tambahan pula, hasil kajian ini diharapkan agar dapat membuka ruang yang luas terhadap kajian-kajian yang akan datang yang berkaitan dengan prestasi keselamatan dalam kalangan kakitangan pengurusan dan profesional serta kakitangan sokongan perkhidmatan awam terutama dalam institusi pendidikan yang bakal berdepan dengan pelbagai cabaran globalisasi.

Secara keseluruhannya, prestasi keselamatan yang tinggi adalah penting dalam perkhidmatan awam kerana dapat membantu kerajaan untuk menyampaikan perkhidmatan yang cemerlang. Hasil penemuan penyelidikan ini juga akan membantu pihak pengurusan atasan untuk pembangunan strategi atau garis panduan tentang bagaimana untuk melatih kakitangannya bagi meningkatkan prestasi



keselamatan yang lebih efektif semasa menjalankan kerja. Tambahan pula ianya juga dapat menyumbang secara signifikan terhadap meningkatkan prestasi keselamatan pada masa hadapan bagi model kajian perkhidmatan awam yang lain.

## **1.7 SKOP PENYELIDIKAN**

Skop penyelidikan ini tertumpu kepada kakitangan pengurusan dan profesional serta kakitangan sokongan di KKTM Rembau. Jumlah responden dalam penyelidikan ini adalah seramai 80 orang iaitu 57 orang tenaga pengajar dan 23 orang pentadbiran dan pengurusan. Kakitangan pengurusan dan profesional terdiri daripada pengarah, timbalan pengarah hal-ehwal akademik, timbalan pengarah hal ehwal pelajar dan khidmat pengurusan, ketua jabatan, ketua program dan tenaga pengajar. Manakala kakitangan sokongan terdiri daripada penolong pegawai tadbir, penolong pegawai kewangan, kerani dan pekerja am rendah.

Pemilihan KKTM Rembau sebagai pensampelan adalah bersesuaian dengan kepelbagaian dan kompleksiti tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai serta kakitangan yang sedang berkhidmat. Skop perbincangan penyelidikan ini fokus untuk mengetahui tahap purata prestasi keselamatan dalam kalangan kakitangan KKTM Rembau. Justeru itu, penyelidikan ini akan melihat perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut faktor demografi terpilih seperti umur, jantina, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jabatan dalam kalangan kakitangan KKTM Rembau.

## **1.8 BATASAN PENYELIDIKAN**

Penyelidikan ini hanya tertumpu kepada KKTM Rembau sahaja. Penyelidikan ini hanya melihat perbezaan di antara prestasi keselamatan dengan faktor demografi seperti umur, jantina, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jabatan sahaja. Kesemua pembolehubah tak bersandar dan pembolehubah bersandar yang dikaji adalah menerusi penggunaan borang soal selidik dan tiada sesi temu bual dilakukan. Oleh yang demikian, ketepatan dan kebenaran daripada hasil dapatan penyelidikan amat bergantung kepada kesahan dan kebolehpercayaan instrumen penyelidikan yang digunakan. Keputusan kajian terbatas kepada setakat mana kejujuran dan keikhlasan responden dalam memberi maklum balas terhadap soalan-soalan melalui borang soal selidik bagi menggambarkan pengakuan sebenar mereka.

## **1.9 ORGANISASI KERTAS KERJA**

Bab satu melibatkan pengenalan penyelidikan, pernyataan masalah, persoalan yang timbul dalam penyelidikan, objektif, dan juga kepentingan penyelidikan. Selain itu, bab ini akan menerangkan skop dan batasan penyelidikan yang wujud berserta organisasi kertas projek.

Bab dua pula adalah untuk menyelidik tentang 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.

Sementara, bab tiga akan membincangkan kaedah-kaedah yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan kajian ini. Melalui bab ini penjelasan meliputi rekabentuk 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.

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.

Akhir sekali, 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.

## 1.10 STRUKTUR LAPORAN PENYELIDIKAN



Rajah 1.2

*Struktur Laporan Penyelidikan*

Sumber : Syaharizatul Noorizwan (2007)

## **1.11 KESIMPULAN**

Dalam penyelidikan ini, hanya pihak pengurusan dan profesional serta pegawai sokongan di KKTM Rembau sahaja yang mewakili Bahagian Kemahiran dan Teknikal MARA di seluruh Malaysia. Secara khususnya, bab ini telah membincangkan dan menerangkan tentang pengenalan, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, batasan kajian dan kepentingan kajian yang perlu dikenal pasti di dalam penyelidikan ini.

## **BAB DUA**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 PENGENALAN**

Dalam bab ini, penyelidik cuba menghuraikan serta memperincikan perkara-perkara penting yang berkaitan dengan beberapa definisi dan konsep berpandukan kepada analisis penyelidikan yang telah dibuat oleh penyelidik tempatan atau luar negara yang terdahulu mengenai perkara yang hampir sama dengan penyelidikan. Kepentingan pada pembolehubah dan segala dokumen yang relevan boleh dikenal pasti dengan kajian literatur sebelum ini yang akan digunakan sebagai asas untuk membina rangka kerja teori untuk penyelidikan semasa.

Bab ini akan mencernakan maklumat yang sedia ada berkaitan perkembangan penyelidikan tentang demografi sebagai pembolehubah bebas dan prestasi keselamatan sebagai pembolehubah bersandar. Tiga pendekatan utama yang digunakan untuk membentuk kerangka kerja konseptual, hipotesis penyelidikan dan mengoperasi pembolehubah yang dibincangkan adalah dengan memberi penekanan terhadap definisi, penyelidikan-penyelidikan lepas serta teori-teori pembolehubah yang berkaitan dengan elemen prestasi kerja dan faktor demografi. Melalui penelitian terhadap penyelidikan literatur ini, penyelidikan yang konsisten dan boleh dipercayai dapat dihasilkan.

## **2.2 PRESTASI KESELAMATAN**

Prestasi keselamatan digunakan untuk menunjukkan tahap keselamatan organisasi. Keselamatan adalah satu kebimbangan utama dalam sesuatu organisasi kerana ia melibatkan kos langsung dan tidak langsung. Grabowski, Ayyalasomayajula, Merrick, Harrald, dan Roberts (2007) dalam kajiannya mengenal pasti bahawa komitmen pengurusan dan penglibatan dalam keselamatan, komunikasi keselamatan yang efektif melalui organisasi, latihan keselamatan yang berkesan dan pemberian kuasa pada pekerja dalam isu-isu pengurusan keselamatan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi keselamatan di tempat kerja. Cooper (1998) percaya bahawa pemeriksaan keselamatan yang lebih kerap di tempat kerja secara mingguan, bulanan atau tahunan daripada pengurus boleh meningkatkan lagi prestasi keselamatan yang berterusan dalam organisasi. Menurut Vinodkumar dan Bhasi (2010) menyatakan bahawa tumpuan terhadap pelaksanaan latihan pengurusan keselamatan, organisasi akan mendapat faedah dari segi prestasi keselamatan.

Dalam istilah prestasi keselamatan, kakitangan akan berkelakuan dengan selamat apabila mereka merasakan bahawa tingkah laku akan menghasilkan penilaian intrinsik atau ekstrinsik. Apabila sesebuah organisasi mempunyai nilai keselamatan, terdapat satu tahap situasi keselamatan yang tinggi dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil tingkah laku, kakitangan mungkin berkelakuan dengan selamat kerana mereka menganggap bahawa tingkah laku keselamatan mereka akan diberi ganjaran dan tingkah laku sedemikian akan membawa satu hasil yang berharga kepada mereka (Neal & Griffin, 2006). Kebiasaan pengukuran kepada

prestasi keselamatan adalah laporan dan statistik kemalangan di tempat kerja daripada OSHA yang juga dikenali sebagai peramal ekonomik (Arezes & Miguel, 2003; Clarke, 2006; Mannan, O'Connor, & Keren, 2009; Manzella, 1999). Komponen prestasi menggambarkan tingkah laku sebenar individu di tempat kerja, seperti pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan (Neal, Griffin, & Hart, 2000).

### **2.2.1 Definisi Prestasi Keselamatan**

Sesetengah penyelidik telah menyatakan prestasi keselamatan sebagai konsep multidimensi (Wallace, 2004). Menurut Huang, Ho, Smith, dan Chen (2006) yang telah banyak mengkaji tentang keselamatan di tempat kerja seperti industri pembuatan, industri membina, industri perkhidmatan dan industri pengangkutan. Mereka mentakrifkan prestasi keselamatan adalah kawalan keselamatan pekerja dan laporan kecederaan pekerjaan. Burke, Sarpy, Tesluk, dan Smith-Crowe (2002) mendefinisikan prestasi keselamatan sebagai tindakan atau tingkah laku individu yang dipamerkan dalam semua pekerjaan untuk menggalakkan keselamatan dan kesihatan pekerja, pelanggan, orang awam dan persekitaran. Prestasi keselamatan adalah prestasi global pada sistem pengurusan keselamatan yang beroperasi dan diukur oleh organisasi keselamatan, pengurusan keselamatan, peralatan keselamatan, amalan latihan keselamatan, penilaian latihan keselamatan, penyiasatan pada kemalangan dan ukuran statistik kemalangan (Wu, Chen, & Li, 2008).

DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg, dan Butts (2004) mendefinisikan bahawa prestasi keselamatan adalah pegangan pada persepsi kakitangan mengenai



kepentingan keselamatan di dalam organisasi mereka. Pengurusan keselamatan cenderung untuk fokus secara lebih mendalam dan mengurangkan nilai teras yang mudah dicapai serta andaian organisasi berkaitan keselamatan dan sumber manusia. (Wu, Liu, & Lu, 2007) mentakrifkan bahawa prestasi keselamatan adalah persepsi pekerja pengurusan keselamatan dalam organisasi itu dan persepsi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi dan individu serta akhirnya akan menjejaskan kelakuan keselamatan pekerja. Hahn dan Murphy (2008) menyatakan prestasi keselamatan merujuk kepada perkongsian persepsi kakitangan tentang keselamatan di persekitaran kerja mereka dan menyediakan satu latar belakang terhadap tugas-tugas setiap hari yang dijalankan. Alhemood, Genaidy, Shell, Gunn, dan Shoaf (2004) mendefinisikan bahawa konsep prestasi keselamatan dapat dipertimbangkan sebagai penunjuk alternatif pengurusan dan prestasi keselamatan adalah sebagai satu set syarat sistem dan amalan kerja di mana keputusan daripada pengurusan keselamatan.

Choudhry, Fang, dan Ahmed (2008) menyatakan prestasi keselamatan ialah mencerminkan persepsi pekerja tentang sistem pengurusan keselamatan organisasi termasuk polisi, amalan dan prosedur yang menunjukkan bagaimana keselamatan dilaksanakan di dalam organisasi. Prestasi keselamatan ialah ukuran pengurusan sementara yang berfokus pada persepsi, nilai dan sikap di suatu masa tertentu. Prestasi keselamatan merujuk kepada tahap keselamatan yang dikawal dari kemalangan dan kecederaan di tempat kerja (Siu, Phillips, & Leung, 2004). Selain itu, prestasi keselamatan adalah satu ukuran yang signifikan kepada organisasi untuk mengekalkan perlindungan terhadap pekerja (McDonald, Corrigan, Daly, & Cromie, 2000). Prestasi keselamatan adalah sebagai satu set kombinasi antara peraturan dan

aktiviti bertujuan untuk meningkatkan keselamatan (Kohli, 2007) di mana ianya biasa dilaporkan sendiri (Huang et al., 2006; Siu et al., 2004) dengan petunjuk untuk mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerja (Burke et al., 2002; Hofmann & Stetzer, 1996).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, penyelidikan ini menunjukkan prestasi keselamatan apabila satu usaha diambil oleh sebuah organisasi dengan matlamat untuk mengurangkan kemalangan dan kecederaan. Prestasi keselamatan sepatutnya faktor utama penentu kepada prestasi organisasi tanpa mengira faktor-faktor lain (Hughes, Tippett, & Thomas, 2004). Ini disokong oleh Wu (2009) yang menyatakan prestasi keselamatan sepatutnya pengukur utama kepada prestasi organisasi tanpa mengambil kira hasil dari pengukuran klasik di mana prestasi keselamatan biasanya dinilai dari kadar kemalangan di tempat kerja.

## **2.2.2 Dimensi-Dimensi Prestasi Keselamatan**

### **2.2.2.1 Pematuhan Keselamatan**

Pematuhan adalah salah satu komponen penting untuk menerangkan prestasi keselamatan. Pematuhan keselamatan merujuk kepada tingkah laku pekerja yang perlu melakukan untuk mengekalkan keselamatan di tempat kerja. Tingkah laku itu termasuklah mengekalkan standard prosedur kerja dan memakai peralatan perlindungan diri (Neal & Griffin, 2002). Neal et al., (2000) mentakrifkan pematuhan keselamatan mematuhi prosedur keselamatan dan menjalankan kerja-kerja dalam keadaan yang selamat. Selain itu, pematuhan keselamatan berkaitan

dengan usaha pekerja untuk mengekalkan keselamatan di tempat kerja dengan mengikut prosedur keselamatan organisasi, kaedah-kaedah dan peraturan-peraturan (Neal & Griffin, 2006). Ini disokong oleh Schutte (2010) merujuk pematuhan keselamatan sebagai tingkah laku yang memberi tumpuan kepada memenuhi standard keselamatan kerja yang minimum seperti prosedur keselamatan di tempat kerja. Menurut Inness, Turner, Barling, dan Stride (2010) pematuhan keselamatan adalah salah satu komponen prestasi kerja kerana ia biasanya merangkumi aktiviti teras keselamatan yang diperlukan oleh individu untuk mengekalkan keselamatan di tempat kerja dengan lebih berkesan. Pematuhan keselamatan menunjukkan tingkah laku pekerja dalam meningkatkan keselamatan dan kesihatan peribadi (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Pakar psikologi dan organisasi mengenal pasti bahawa kemungkinan bahaya sesuatu pekerjaan adalah dipengaruhi oleh tingkah laku pekerja itu sendiri. Menurut Griffin dan Neal (2000), pematuhan keselamatan adalah berbeza daripada penyertaan keselamatan. Pematuhan keselamatan merujuk peraturan yang ditetapkan dalam asas aktiviti keselamatan. Komponen pematuhan keselamatan ialah penggunaan peralatan pelindung diri yang merujuk kepada pakaian dan peralatan perlindungan apabila bahaya yang dihadapi dan pendedahan tidak boleh dielakkan (Burke et al., 2002). Menurut Vinodkumar dan Bhasi (2010) hasil analisis kajian tentang hubungan antara latihan pengurusan keselamatan dan prestasi keselamatan menunjukkan komitmen pengurusan dan undang-undang serta peraturan keselamatan mempunyai hubungan secara langsung dengan pematuhan keselamatan. Manakala komunikasi keselamatan dan maklum balas mempunyai hubungan secara tidak langsung dengan pematuhan keselamatan.

Analisis kemalangan dan penyiasatan kerap mengenal pasti kekurangan dalam pematuhan peraturan dan prosedur sebagai faktor penyumbang utama kepada kemalangan di tempat kerja. Garis panduan amat penting dalam mengenal pasti faktor-faktor organisasi yang boleh mempengaruhi tahap tingkah laku pematuhan keselamatan. Pematuhan keselamatan ditentukan oleh motivasi individu dalam melakukan kerja mereka dengan cara yang selamat berpandukan pada pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan. Berdasarkan keputusan perspektif teori yang melihat pengetahuan, kemahiran dan motivasi sebagai penentu prestasi tugas (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, McCloy, Oppler & Sager, 1993) ia boleh dikatakan bahawa pertukaran kaedah kerja, pengalaman dan lain-lain jenis pengetahuan pematuhan keselamatan mempengaruhi dalam meningkatkan kemahiran pekerja dan memahami prosedur dan peraturan-peraturan kerja serta dapat menarik perhatian kepada kepentingan pengurangan risiko dalam meningkatkan motivasi pekerja untuk menjalankan kerja yang selamat (Neal et al., 2000).

#### 2.2.2.2 Penyertaan Keselamatan

Menurut Hagan, Montgomery, dan O'Reilly (2001) penyertaan keselamatan menunjukkan tingkah laku pekerja dalam meningkatkan keselamatan dan kesihatan rakan sekerja serta menyokong matlamat dan objektif yang ditetapkan dalam organisasi. Penyertaan keselamatan merujuk kepada kelakuan yang secara tidak langsung menyumbang kepada keselamatan individu tetapi membantu membentuk satu persekitaran yang menyokong keselamatan (Griffin & Neal, 2000; Neal & Griffin, 2006). Penyertaan pekerja merujuk kepada sejauh mana pekerja yang

terlibat secara aktif dalam aktiviti keselamatan setiap hari dan dipercayai bahawa penglibatan pekerja dapat menghubungkan semua ahli dalam satu organisasi untuk keselamatan sebagai nilai teras.

Sementara itu latihan adalah satu bidang yang menyediakan peluang kepada pekerja untuk belajar kemahiran baru dan sedia ada, pengetahuan atau kebolehan. Latihan amat menekankan dan memberi tumpuan kepada keselamatan dan latihan kemahiran untuk memastikan semua orang cekap menjalankan tanggungjawab keselamatan mereka (Hsu, Lee, Wu, & Takano, 2008; Stephen & Bob, 2004). Penglibatan pekerja dalam keselamatan dan polisi promosi keselamatan mempunyai hubungan dengan penyertaan keselamatan secara langsung. Manakala latihan keselamatan, komunikasi keselamatan dan maklum balas serta peraturan dan prosedur keselamatan mempunyai hubungan dengan penyertaan keselamatan secara tidak langsung (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

### **2.2.3 Instrumen Pengukuran Prestasi Keselamatan**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur prestasi keselamatan dalam kajian ini ialah soal selidik *Safety Climate and Safety Behaviour* oleh Neal dan Griffin (2002). Pemilihan soal selidik ini dilakukan kerana ianya ringkas, mempunyai nilai kesahihan dan kebolehpercayaan yang baik, mengandungi soalan yang mudah difahami serta kerap digunakan oleh penyelidik. Terdapat 12 item dalam prestasi keselamatan terdiri daripada pematuhan keselamatan dan penyertaan. Responden akan diberi lima pilihan jawapan berdasarkan skala Likert iaitu ‘sangat tidak setuju’, ‘tidak setuju’, ‘antara setuju dan tidak setuju’, ‘setuju’ dan ‘sangat

tidak setuju'. Skor yang tinggi menunjukkan semakin positif kompetensi emosi seseorang itu.

Penyelidikan ini berbentuk deskriptif kuantitatif, maka instrumen yang sesuai digunakan adalah berbentuk soal selidik. Penyelidikan ini bertujuan adalah untuk mengetahui kedudukan semasa prestasi keselamatan di KKTM Rembau, maka soal selidik berstruktur adalah kaedah yang paling bersesuaian. Penggunaan soal selidik berstruktur sebagai instrumen sesuai digunakan dalam penyelidikan kerana ia lebih ekonomi untuk pengumpulan data (masa dan kos), boleh dibuat perbandingan, kebolehpercayaan dalam keputusan dan mendapat lebih input daripada responden. Soal selidik ini kemudiannya diuji kebolehpercayaannya melalui kajian rintis. Data yang diperoleh daripada kajian rintis ini dianalisis dan digunakan untuk mendapatkan kebolehpercayaan terhadap item-item yang digunakan.

### **2.3 FAKTOR DEMOGRAFI**

Banyak penyelidikan berkaitan informasi responden seperti umur, jantina, status perkahwinan, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan lain-lain maklumat peribadi berkait dengan prestasi kerja. Semua faktor demografi boleh mempengaruhi pengurusan keselamatan dan prestasi keselamatan individu dan organisasi. Rosli, Mohd Faizal, Mustafa, Fadzli Shah dan Azir (2010) membuat penyelidikan mengenai tingkah laku keselamatan dalam petrokimia mendapati bahawa penyelidikan dimensi komitmen keselamatan pekerja yang mencerminkan sikap dan tingkah laku di tempat kerja berkait dengan pencapaian pendidikan, tahap

pengurusan dan senioriti. Walau bagaimanapun, jantina tiada perbezaan persepsi dalam kalangan mereka.

Banyak kajian dalam keselamatan pekerjaan merumuskan bahawa gelagat manusia adalah punca utama kecederaan di tempat kerja (Cooper, 1998; Geller, 2000; Johnson, 2003). Keselamatan yang berasaskan perilaku adalah pendekatan yang paling berkesan untuk mengurangkan kecederaan di tempat kerja (Geller, 2000). Menurut Johnson (2003) 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.

Choudhry, Fang, dan Lingard (2009) telah menjalankan satu temu bual di tapak pembinaan untuk merumuskan faktor-faktor demografi yang mempengaruhi prestasi keselamatan di tempat kerja. Tinjauan prestasi keselamatan memberi kesan positif kepada persepsi dalam kalangan pekerja yang lebih berpengalaman, sudah berkahwin dan mempunyai lebih ramai ahli keluarga yang ditanggung berbanding orang-orang yang usia yang lebih muda, tunggal atau tidak mempunyai ahli keluarga yang ditanggung. Hasil temu bual menjelaskan bahawa pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang rendah mempunyai persepsi kurang peka terhadap prestasi keselamatan.

Menurut Glendon dan Litherland (2001) dengan menggunakan senarai semak pemerhatian perilaku 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 mengubah perilaku atau sikap yang sambil lewa dalam kalangan pekerja (Geller, 2000). Miozza dan Wyld (2002) menyatakan bahawa keselamatan berasaskan perilaku untuk mengurangkan kadar kecederaan memerlukan komitmen dan penglibatan bagi setiap peringkat pengurusan dan melalui cara itu barulah matlamat tercapai.

Vinodkumar dan Bhasi (2009) dalam penyelidikan terhadap prestasi keselamatan melalui perbezaan kumpulan individu adalah berdasarkan kelulusan, umur, pengalaman kerja dan kategori pekerja. Kumpulan pekerja yang berdasarkan kelulusan menunjukkan pekerja berpendidikan tinggi lebih senang menerima peraturan keselamatan seperti mana mereka boleh memahami proses, punca bahaya dan akibat berbanding pekerja yang kurang berpendidikan. Pekerja yang kurang berpendidikan bukan saja perlukan latihan tentang cara bekerja secara selamat tetapi mereka juga perlukan pelbagai proses pendidikan, pelbagai punca bahaya dan akibat daripadanya. Ini menunjukkan umur dan pengalaman yang lebih dalam kalangan pekerja dalam syarikat adalah sangat berkait rapat.

Lu dan Shang (2005) telah mengkaji tentang prestasi keselamatan dalam kalangan pekerja kontena di Taiwan menjumpai hubungan antara prestasi keselamatan dan karakter responden (jenis pekerjaan, pengalaman, umur, jabatan dan kekerapan latihan keselamatan). Tiada perbezaan yang signifikan terhadap umur dan jabatan tetapi terdapat perbezaan yang signifikan terhadap jenis pekerjaan, pengalaman dan kekerapan latihan keselamatan. Apabila perbandingan di buat di antara persepsi responden junior (pengalaman kurang dari 10 tahun) dan responden



senior (pengalaman lebih 10 tahun), keputusan menunjukkan bahawa responden junior lebih perincian sedikit tinggi terhadap pengurusan keselamatan berbanding responden senior.

## **2.4 KESIMPULAN**

Berdasarkan perbincangan literatur dan rujukan dari kajian-kajian lepas, dapatlah disimpulkan bahawa prestasi keselamatan adalah penting yang menjamin keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Pihak pengurusan bertanggungjawab membentuk dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan mereka sendiri bagi memastikan ianya menjadi panduan dalam menjayakan aktiviti-aktiviti keselamatan agar isu-isu keselamatan dan kesihatan dapat diatasi. Organisasi berorientasikan pendidikan, isu keselamatan dan kesihatan pekerja memberi impak maksima kepada bakal calon yang akan menyambung pengajian di institut ini.

Bagi institut yang mempunyai rekod kemalangan yang tinggi mungkin akan kehilangan calon-calon pelajar yang ingin menyambung pengajian. Mereka mungkin akan berpindah ke institusi yang pada pengamatan mereka lebih selamat dan kondusif. Selain itu, organisasi mungkin mendapat reputasi yang buruk sehinggakan bakal-bakal pelajar takut untuk memohon belajar di institusi berkenaan. Ianya secara tidak langsung akan menjejaskan nama baik institusi tersebut. Justeru itu, seharusnya aspek kesedaran pelajar terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah sentiasa diutamakan oleh institut yang inginkan kemajuan.

## **BAB TIGA**

### **METODOLOGI PENYELIDIKAN**

#### **3.1 PENGENALAN**

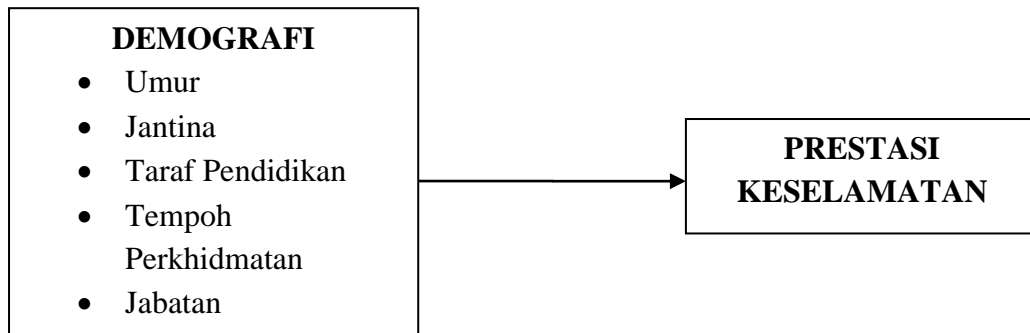
Bab ini akan membincangkan secara terperinci pendekatan, cara dan proses yang akan digunakan bagi mengumpul dan menganalisis data yang diperlukan bagi menguji hipotesis. Perkara-perkara yang akan dibincangkan berkaitan dengan metodologi kajian meliputi rekabentuk penyelidikan, populasi dan sampel kajian, kaedah pengumpulan data, rekabentuk borang soal-selidik, dan kaedah analisa data.

#### **3.2 KERANGKA TEORITIKAL KAJIAN**

Kerangka teoritikal penyelidikan yang dibentuk khas seperti di Rajah 3.1 adalah untuk tujuan kegunaan penyelidikan ini. Berdasarkan kepada kerangka kerja teoritikal ini, demografi (pembolehubah-pembolehubah bebas) dengan prestasi kerja (pembolehubah bersandar). Kerangka teoritikal ini juga dibangunkan berasaskan daripada objektif penyelidikan. Dengan pemilihan item tersebut dapat menggambarkan dengan lebih tepat terhadap persepsi kakitangan (responden penyelidikan) terhadap prestasi keselamatan di KKTm Rembau.

Pembolehubah Bebas (IV)

Pembolehubah Bersandar (DV)



Rajah 3.1

*Kerangka Teoritikal Kajian*

### 3.3 HIPOTESIS PENYELIDIKAN

Berdasarkan kepada tinjauan bahan penulisan lepas dan rangka kerja teoritikal, sebanyak 5 hipotesis dinyatakan dalam bentuk nul. Berikut merupakan hipotesis yang telah dibina dalam kajian ini:-

Ho1 : Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi umur dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

Ho2 : Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi jantina dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

Ho3 : Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi taraf pendidikan dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

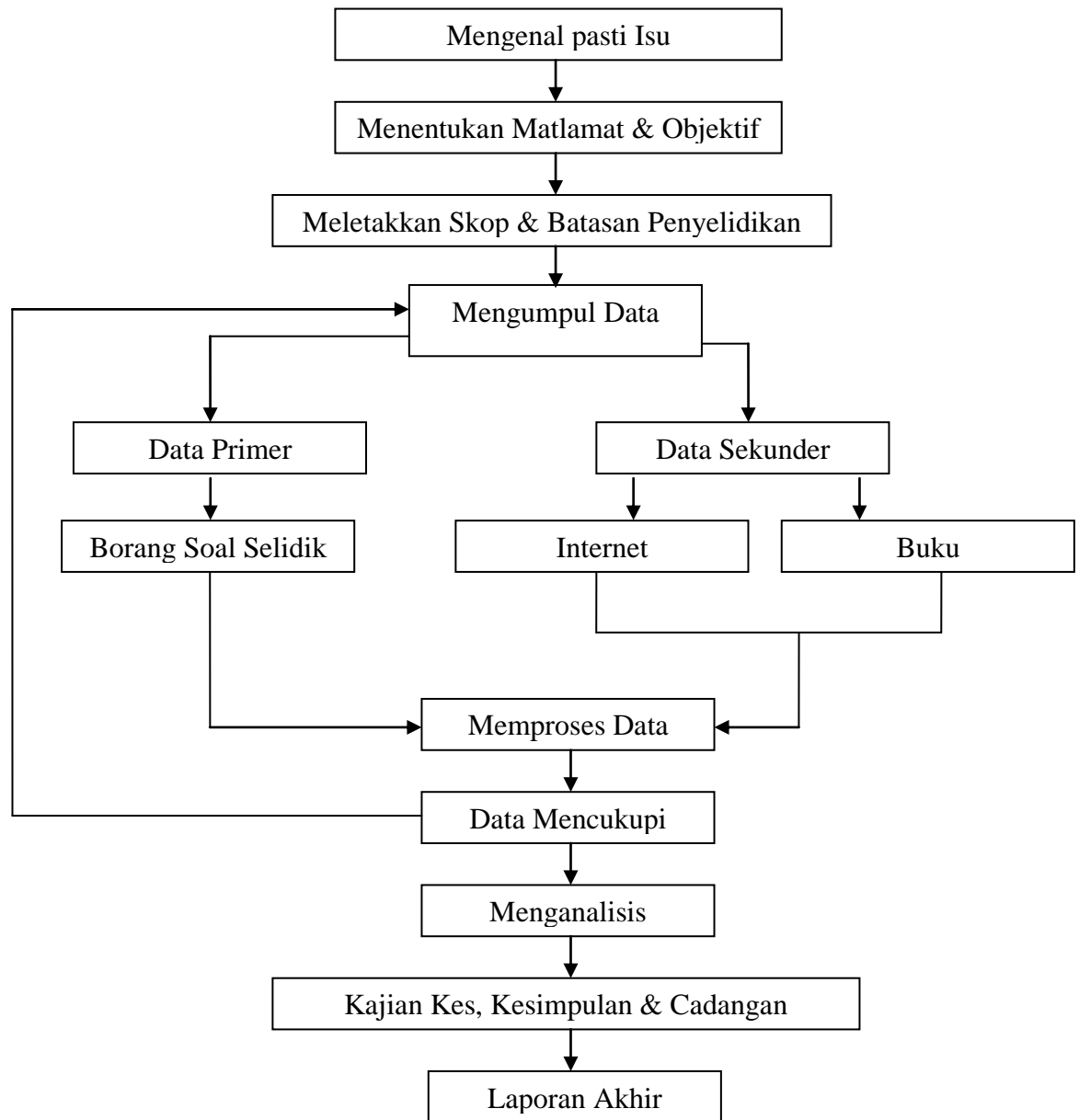
Ho4: Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi tempoh perkhidmatan dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

Ho5: Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi jabatan dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

### **3.4 REKABENTUK PENYELIDIKAN**

Menurut Norwood (2000), rekabentuk penyelidikan adalah merupakan suatu kaedah perancangan untuk kajian. Kaedah penyelidikan yang digunakan ini adalah tinjauan berbentuk deskriptif dengan menggunakan kaedah kuantitatif iaitu penggunaan set soal selidik yang diedarkan sendiri oleh penyelidik kepada kakitangan KKTU Rembau. Data yang diperoleh melalui soal selidik adalah lebih praktikal berbanding data yang dikutip melalui temu bual atau pemerhatian (Sekaran, 2003).

Rekabentuk penyelidikan ini boleh dilihat di carta alir dalam Rajah 3.2. Ia bermula dengan mengenal pasti isu yang mendorong penyelidikan ini dijalankan. Setelah isu dikenal pasti, matlamat dan objektif penyelidikan disenaraikan sebagai panduan pelaksanaan penyelidikan ini. Seterusnya, penetapan skop dan batasan penyelidikan dibuat untuk memudahkan proses penyelidikan. Pada peringkat ini, penentuan populasi penyelidikan dijalankan. Proses mengumpulkan data primer melalui soal selidik yang diedarkan kepada responden dan data sekunder melalui internet dan buku.



Rajah 3.2  
 Carta Alir Rekabentuk Penyelidikan  
 Sumber : Syaharizatul Noorizwan (2007)

Populasi ialah sekumpulan masyarakat yang mempunyai ciri yang sama (Azizi, Shahrin, Jamaludin, Yusof & Abdul Rahim, 2007). Populasi merupakan cerapan ke atas sekumpulan individu atau objek. Individu atau objek yang dicerap mestilah mempunyai sekurang-kurangnya satu ciri atau sifat yang sama antara satu

dengan lain. Untuk kajian ini, populasi adalah kakitangan institusi pendidikan awam yang bekerja di KKTM Rembau yang terdiri daripada kakitangan pengurusan dan profesional serta sokongan. Selepas itu, pengumpulan maklumat dijalankan dan saiz sampel ditentukan. Borang soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklumat yang dikehendaki berkaitan dengan persoalan kajian. Jumlah semua kakitangan KKTM Rembau ialah 90 orang.

Soal selidik adalah satu instrumen yang digunakan dalam sesuatu penyelidikan untuk menukarkan maklumat kepada data seperti mana yang diberikan oleh responden. Kaedah ini telah digunakan secara meluas dalam pelbagai bidang penyelidikan dan sesuai untuk mengumpul maklumat berkaitan tingkah laku (Gorard, 2001). Oleh kerana kajian ini melibatkan responden yang agak besar maka ia lebih sesuai menggunakan kaedah kuantitatif (Cohen, 2000). Selain itu soal selidik ini dapat mengurangkan kos perbelanjaan, masa dan tenaga bagi mengumpul data untuk sesuatu penyelidikan. Selepas soal selidik diperoleh dan data dianalisis hasil dari pengumpulan maklumat bagi menentukan perbezaan purata prestasi (pembolehubah bersandar) dengan faktor demografi seperti umur, jantina, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jabatan (pembolehubah tak bersandar). Hasil kesimpulan dijalankan dan cadangan akan datang dapat ditentukan.

### **3.5 SAMPEL PENYELIDIKAN DAN KAEDAH PENGUMPULAN DATA**

Kajian ini banyak bergantung kepada data primer. Pemilihan sampel adalah bersesuaian dengan tajuk yang dipilih kerana sampel adalah terdiri daripada mereka yang berada dalam institusi pendidikan yang mengamalkan peraturan keselamatan

dan memahami tugas dan masalah di jabatan semasa mereka berkhidmat. Pengumpulan data dalam penyelidikan ini melibatkan pengedaran borang soal selidik yang diedarkan kepada kakitangan KKTM Rembau. Pengumpulan data ini dijalankan selama 5 hari iaitu bermula dari tarikh 7hb Julai 2014 sehingga 11hb Julai 2014

Penyelidikan ini adalah merupakan kajian yang melibatkan keseluruhan kakitangan KKTM Rembau. Sebanyak 80 borang soal selidik berstruktur diedarkan melalui serahan tangan kepada kakitangan KKTM Rembau. Borang kajian soal selidik ini sepatutnya diedarkan kepada semua kakitangan KKTM Rembau tetapi pada tempoh pengumpulan data dijalankan itu, hanya 80 orang kakitangan kolej sahaja yang bertugas, selebihnya menjalankan tugas luar. Responden diminta untuk mengambil bahagian dalam kaji selidik dengan menjawab satu set soal selidik yang mengambil masa 10 hingga 15 minit untuk selesai. 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. Semua maklumat yang dikumpulkan adalah sulit dan akan digunakan untuk tujuan kajian sahaja.

### **3.6 REKABENTUK SOAL SELIDIK**

Dalam menjalankan kajian ini, penyelidik telah menggunakan borang soal selidik yang berstruktur. Keseluruhan soal selidik diadaptasikan daripada kajian Neal dan Griffin (2002) yang bertajuk *Safety Climate and Safety Behaviour* mengikut kesesuaian pembolehubah. Struktur borang soal selidik ini mengandungi

tiga bahagian iaitu Bahagian A untuk demografi (latar belakang responden), Bahagian B untuk item yang berkaitan dengan pematuhan keselamatan organisasi dan Bahagian C untuk item yang berkaitan dengan penyertaan keselamatan. Jadual 3.1 menunjukkan pembahagian soalan dalam borang soal selidik.

Jadual 3.1

*Pecahan Bahagian dan Kategori dalam Borang Soal Selidik*

<b>Bahagian</b>	<b>Kategori</b>	<b>Item Soalan</b>
A	Latar belakang Responden (Demografi)	8
B	Pematuhan Keselamatan	7
C	Penyertaan Keselamatan	5
<b>Jumlah Keseluruhan Soalan</b>		<b>20</b>

### 3.5.1 Bahagian A

Bahagian A mengandungi lapan (8) item mengenai demografi (latar belakang) sampel yang hendak dikaji. Ia merangkumi umur, jantina, status perkahwinan, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan, jabatan, bangsa dan pangkat. Soalan ini memerlukan responden mengisi dan menandakan pada mana-mana item yang berkaitan dengan dirinya sahaja. Pembolehubah demografi tersebut adalah relevan dan sesuai digunakan dalam penyelidikan ini.

### 3.5.2 Bahagian B

Borang soal selidik Bahagian B mengandungi 7 soalan dan ia bertujuan mengukur tahap kesedaran dan amalan pematuhan keselamatan yang terdapat di KKTM Rembau. Penggunaan skala Likert dalam soal selidik bagi sesuatu set senarai



kenyataan akan digunakan untuk mengetahui jawapan responden terhadap soalan-soalan yang dikemukakan. Responden dikehendaki memberikan jawapan di dalam ruangan pada borang jawapan yang disediakan dengan menggunakan lima skala Likert 1 hingga 5 iaitu (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) Tidak pasti, (4) Setuju dan (5) Sangat setuju seperti yang telah disediakan dalam Jadual 3.2.

Jadual 3.2  
*Pemarkahan Skala Likert Soal Selidik Bahagian B*

<b>Skor</b>	<b>Penerangan</b>
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju dan Tidak
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### 3.5.3 Bahagian C

Borang soal selidik Bahagian C mengandungi 5 soalan mengenai penyertaan keselamatan menggunakan instrumen sistem penilaian sendiri (*self-rating system*). penyertaan keselamatan dinilai melalui sistem penilaian sendiri. Ia memerlukan responden untuk menilai penyertaan keselamatan mereka sendiri. Menurut Mabey dan Salaman (1995) pekerja adalah orang yang paling mengetahui prestasi mereka sendiri. Ini adalah kerana pekerja adalah orang yang menjalankan tugas atau bekerja dan mempunyai maklumat sah yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan prestasi kerja. Walau bagaimanapun, masalah yang mungkin timbul akibat

penggunaan penilaian sendiri ialah kemungkinan ada pekerja menilai diri sendiri mereka terlalu longgar.

Limitasi ini diimbangi oleh faktor bahawa kebanyakan pekerja adalah jujur apabila ditanya tentang kekuatan dan kelemahan mereka. Mereka boleh membandingkan prestasi mereka dengan ekspektasi yang sebelumnya. Menurut Newstrom dan Davis (1993) penilaian sendiri dapat mengurangkan ancaman terhadap harga diri yang dipandang orang lain. Setiap responden juga dikehendaki memberi darjah persetujuan kepada setiap pernyataan dengan menggunakan lima skala Likert 1 hingga 5 iaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Tidak Pasti, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

#### 3.5.4 Kaedah Pengkodan Semula

Tahap persetujuan responden diukur dari 1 hingga 5. Data yang diperoleh daripada responden di kod dan dikelaskan semula kepada 3 bahagian iaitu:

1 = rendah

2 = sederhana

3 = tinggi

Kaedah pengkodan semula bahagian B dan C adalah seperti contoh berikut. Nilai terkecil yang akan diperoleh daripada responden adalah 1 dan nilai terbesar adalah 5. Julat bagi setiap sela kelas adalah:

$$\frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

Ini bermakna, di bahagian B dan C setiap sela kelas perlu mengandungi 1.33 julat. Berikut merupakan skor yang diperoleh dan dikelaskan mengikut tahap yang telah ditentukan untuk bahagian B seperti di tunjukkan dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.3  
*Pembahagian Skor Min bagi Setiap Tahap di Bahagian B*

<b>Skor</b>	<b>Penerangan Tahap</b>
1 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.67	Sederhana
3.68 hingga 5.00	Tinggi

Sumber : Syaharizatul Noorizwan (2007)

### **3.7 KAJIAN RINTIS DAN UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN**

Kajian rintis (*pilot study*) merupakan kajian yang dilaksanakan secara kuantiti yang sedikit sebelum kajian sebenar dilakukan. Ia dilakukan adalah untuk melihat atau menguji kebolehlaksanaan, kemunasabahan atau kebolehpercayaan sesuatu instrumen yang digunakan bagi kajian yang akan dilakukan. Secara tidak langsung, komen dari responden terhadap kajian dapat dinilai dan kelemahan-kelemahan instrumen tersebut diperbaiki (Wiersma, 1993).

Selain daripada itu, kajian rintis juga dapat mengetahui tempoh masa yang diambil oleh responden bagi menjawab soalan-soalan yang terdapat dalam soal kaji selidik. Seramai 10 orang kakitangan KKTM Rembau dipilih untuk menjawab soal selidik penyelidikan. Data-data yang diperoleh daripada soal selidik ini dianalisis menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Ia dilakukan dengan menggunakan perisian

*Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam lingkungan 0.7 boleh diterima pakai manakala dianggap baik apabila nilainya melebihi 0.8 (Sekaran, 2003). Ini adalah untuk mendapatkan kebolehpercayaan item-item yang telah dibuat. Hasil ujian kesahan dan kebolehpercayaan tersebut adalah menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebanyak 0.866 dengan kata lain instrumen ini boleh dipercayai untuk diguna pakai bagi mengukur prestasi 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. Jadual 3.4 di bawah menunjukkan nilai kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah.

Jadual 3.4  
*Nilai kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah – Pilot Study*

<b>Pembolehubah</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Prestasi keselamatan	0.866

### **3.8 KAEDAH MENGANALISIS DATA**

Teknik Analisis Data menerangkan dapatan kajian berdasarkan kepada objektif kajian seperti yang telah dijelaskan di dalam Bab Satu. Dalam kajian ini, data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Data-data yang diperoleh telah dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Ujian-T digunakan untuk menguji sama ada wujud perbezaan purata prestasi keselamatan dalam kalangan jantungina (Ho2) di KKTM Rembau. Manakala, ujian ANOVA digunakan untuk menguji sama ada terdapat

perbezaan purata prestasi keselamatan yang signifikan antara pembolehubah-pembolehubah iaitu faktor umur (Ho1), taraf pendidikan (Ho3), tempoh perkhidmatan (Ho4) dan jabatan (Ho5).

### **3.9 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF**

Statistik deskriptif digunakan untuk menerangkan taburan demografi responden iaitu seperti dinyatakan di bahagian A dalam borang soal selidik. Statistik ini juga digunakan untuk menganalisis data di bahagian B dan C. Pengukuran statistik deskriptif yang digunakan ialah ukuran kecenderungan. Ini adalah kerana sukatan kecenderungan memusat adalah merupakan suatu nilai pusat yang dapat mewakili keseluruhan nilai-nilai data. Dengan mengetahui nilai-nilai pusat sesuatu data, ia dapat memberi gambaran yang lebih baik tentang ciri-ciri populasi yang dikaji (Kya & Zainuddin, 1995). Kaedah statistik deskriptif juga digunakan untuk menunjukkan taburan kekerapan. Taburan kekerapan digunakan untuk menunjukkan taburan skor bagi tahap kesedaran responden terhadap prestasi keselamatan di KKTM Rembau. Skor bagi setiap tahap telah diperjelaskan secara terperinci di Jadual 3.3 mengikut bahagian soal selidik masing-masing.

### **3.10 INFERENSIAL STATISTIK**

#### **3.10.1 Ujian ANOVA**

ANOVA (*Analysis of Variance*) merupakan satu ujian statistik untuk membandingkan min bagi lebih dua aras (kumpulan) dalam satu atau lebih

pembolehubah bebas atau faktor. Ianya dipanggil ANOVA kerana cuba melihat perubahan dalam sampel berkenaan secara menyeluruh yang disebut sebagai ujian omnibus. Dalam ujian ANOVA, mestilah mempunyai sekurang-kurangnya dua skor iaitu skor untuk faktor dan skor untuk pembolehubah bersandar.

### 3.10.2 Ujian T Sampel Tak Bersandar (*Independent-Samples T TEST*)

Ujian T sampel tak bersandar digunakan dalam penyelidikan ini. Ujian ini adalah untuk menguji atau melaporkan perbezaan min berdasarkan dua kumpulan sahaja. Ujian-T terbahagi kepada 2 iaitu ujian-T sampel tak bersandar dan ujian-T sampel bersandar. Sebagai contoh, perbandingan skor min pencapaian (IV) pelajar lelaki dan perempuan. Sampel tak bersandar kerana lelaki dan perempuan adalah berbeza. Bagi ujian-t sampel tak bersandar, Ujian-F (Levene Test) dijalankan bagi menguji kehomogenan varian.  $F = S^2$  besar atau  $S^2$  kecil ; jika didapati nilai F (Ujian Levene Test) tidak signifikan ( $p > 0.05$ ), maka Hipotesis Nul diterima, data tersebut dikatakan homogen dan varian adalah homogen. Ujian-T bagi varian yang disatukan (pooled). Manakala bagi varian heterogenus, ujian-T varian berasingan digunakan (Separate).

## 3.11 KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, bab ini memberi gambaran tentang kaedah pengumpulan data dan teknik data analisis. Kaedah literatur yang digunakan iaitu kaedah soal selidik amat sesuai bagi memenuhi keperluan kajian. Perbincangan mengenai kajian adalah berdasarkan kaedah yang telah dinyatakan. Penyelidikan

empirikal ini menggunakan kaedah soal selidik untuk mendapatkan maklumat mengenai pandangan kakitangan KKTM Rembau terhadap pematuhan keselamatan dan hubungannya terhadap prestasi keselamatan di KKTM Rembau.

Sebanyak 80 borang soal selidik diedarkan kepada kakitangan KKTM Rembau sebagai responden penyelidikan. Kajian rintis dijalankan dalam kalangan kakitangan KKTM Rembau iaitu seramai 10 orang untuk menguji kebolehpercayaannya. Ujian kebolehpercayaan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* telah menunjukkan bahawa item-item dalam borang soal selidik adalah boleh dipercayai. Analisis statistik deskriptif, ANOVA dan ujian-T sampel tak bersandar dijalankan untuk mendapatkan hasil data analisis.

## **BAB EMPAT**

### **ANALISA DATA**

#### **4.1 PENGENALAN**

Dalam bab ini, penyelidik menghuraikan hasil analisis data dan penemuan yang diperoleh dalam penyelidikan. 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.

#### **4.2 LATAR BELAKANG DEMOGRAFI RESPONDEN**

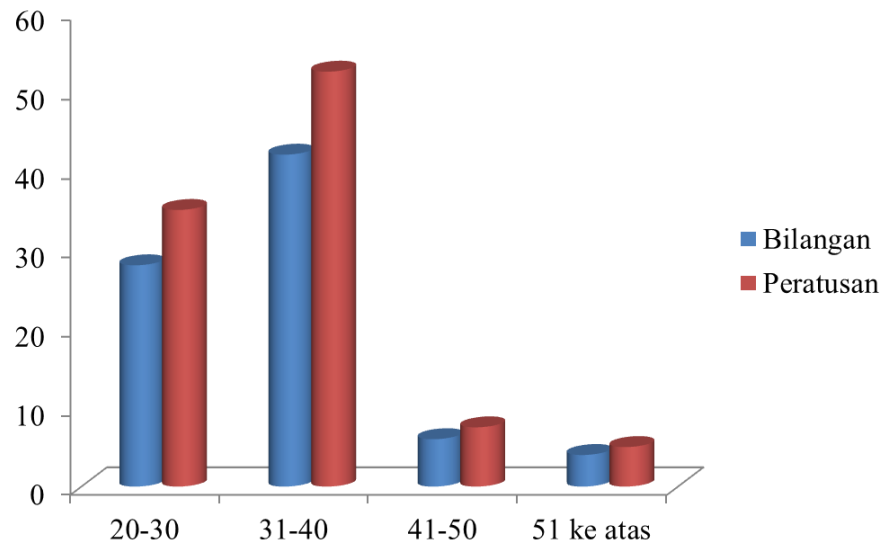
Data yang berkaitan dengan latar belakang demografi responden penyelidikan dianalisis berdasarkan daripada maklumat dalam borang soal selidik. Keputusan analisis adalah ditunjukkan dalam Jadual 4.1 hingga Jadual 4.8.

##### 4.2.1 Taburan Responden mengikut Demografi Umur

Jadual 4.1  
*Taburan Responden mengikut Demografi Umur*

	Kekerapan ( <i>f</i> )	Peratus (%)
20-30	28	35
31-40	42	52.5
41-50	6	7.5
51 ke atas	4	5.0
Total	80	100.0





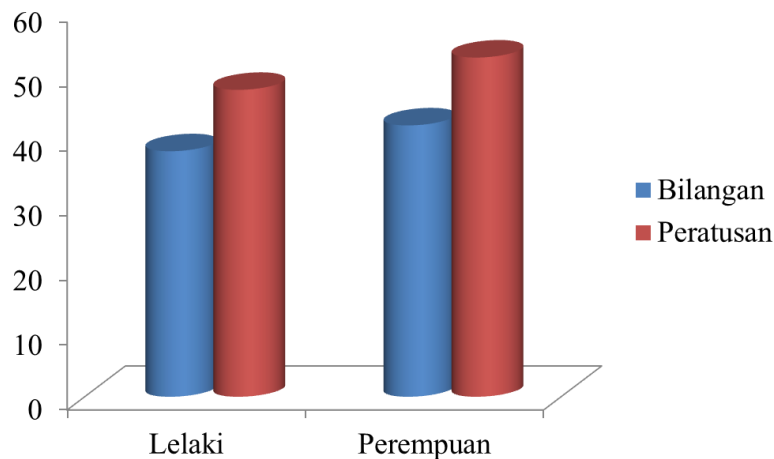
Rajah 4.1  
*Demografi Umur*

Bagi kategori demografi umur, taburan responden adalah seperti di Jadual 4.1 dan Rajah 4.1. Keputusan analisis demografi umur menunjukkan responden yang paling tinggi diwakili oleh 52.5% (n=42) berumur antara 31 hingga 40 tahun, diikuti 35% (n=28) responden berumur 20 hingga 30 tahun dan sebanyak 7.5% (n=6) yang mewakili responden berumur di antara 41 hingga 50 tahun. Manakala paling rendah diwakili oleh 5.0% (n=4) adalah responden yang berumur 51 tahun ke atas.

#### 4.2.2 Taburan Responden mengikut Demografi Jantina

Jadual 4.2.  
*Taburan Responden mengikut Demografi Jantina*

	Kekerapan ( <i>f</i> )	Peratus (%)
Lelaki	38	47.5
Perempuan	42	52.5
Total	80	100.0



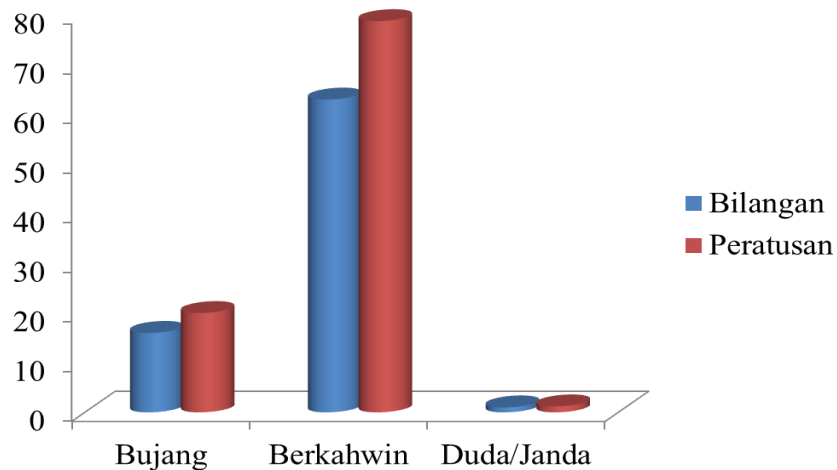
Rajah 4.2  
*Demografi Jantina*

Jadual 4.2 dan Rajah 4.2 menunjukkan peratusan responden penyelidikan mengikut jantina. Melalui jadual tersebut, didapati taburan kekerapan berdasarkan faktor jantina yang memberi maklum balas terhadap borang soal selidik penyelidikan ini menunjukkan jumlah perbezaan peratusan yang agak kecil iaitu sebanyak 5 %, di mana peratusan responden lelaki adalah 47.5 % (n=38) dan responden perempuan pula 52.5% (n=42). Maklumat ini menunjukkan bahawa bilangan responden perempuan adalah lebih ramai jika dibandingkan dengan responden lelaki.

#### 4.2.3 Taburan Responden mengikut Demografi Status Perkahwinan

Jadual 4.3  
*Taburan Responden mengikut Demografi Status Perkahwinan*

	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Bujang	16	20.0
Berkahwin	63	78.8
Duda/Janda	1	1.2
Total	80	100.0



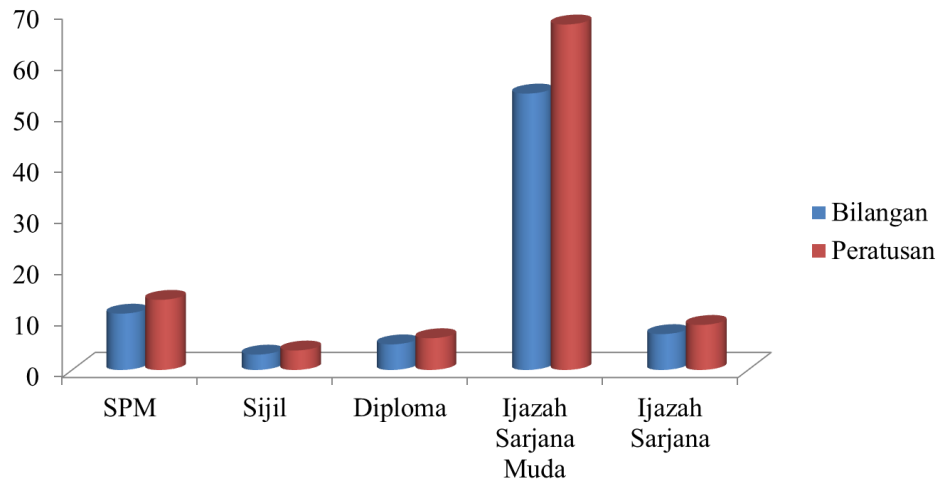
Rajah 4.3  
*Demografi Status Perkahwinan*

Merujuk kepada Jadual 4.3 dan Rajah 4.3, majoriti responden penyelidikan ini telah berkahwin iaitu dengan peratusan sebanyak 78.8% (n=63), berbanding dengan peratusan responden yang tergolong dalam kategori bujang iaitu 20% (n=16) dan duda/janda iaitu 1.2% (n=1). Analisis ini sekali gus membuktikan bahawa kadar perkahwinan dalam kalangan pegawai dan anggota kakitangan sokongan di KKTM Rembau adalah sangat tinggi.

#### 4.2.4 Taburan Responden mengikut Demografi Taraf Pendidikan

Jadual 4.4  
*Taburan Responden mengikut Demografi Taraf Pendidikan*

Taraf Pendidikan	Kekerapan (f)	Peratus (%)
SPM	11	13.7
Sijil	3	3.8
Diploma	5	6.2
Ijazah Sarjana Muda	54	67.5
Ijazah Sarjana	7	8.8
Total	80	100.0



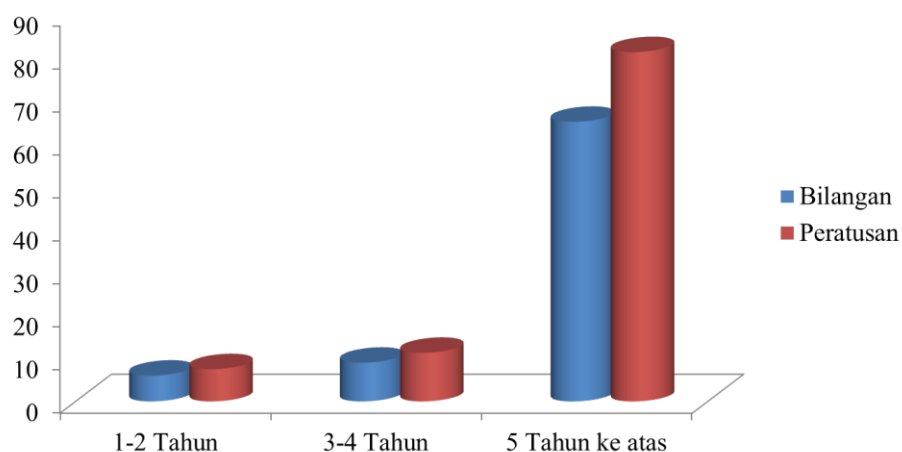
Rajah 4.4  
*Demografi Taraf Pendidikan*

Majoriti responden penyelidikan ini mempunyai pendidikan tertinggi ijazah sarjana muda iaitu 67.5% (n=54) dan diikuti SPM dengan kadar peratusan sebanyak 13.7 % (n=11). Sebanyak 8.8% (n=7) responden memiliki ijazah sarjana, 6.2% (n=5) memiliki diploma dan 3.8% (n=3) adalah memiliki sijil. Kelayakan pendidikan ijazah sarjana muda merupakan syarat asas untuk seseorang kakitangan akademik menjawat jawatan sebagai tenaga pengajar KKTM Rembau. Manakala SPM pula merupakan syarat bagi seseorang kakitangan sokongan KKTM Rembau.

#### 4.2.5 Taburan Responden mengikut Demografi Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.5  
*Taburan Responden mengikut Demografi Tempoh Perkhidmatan*

	Kekerapan (f)	Peratus (%)
1-2 tahun	6	7.5
3-4 tahun	9	11.3
5 tahun ke atas	65	81.2
Total	80	100.0



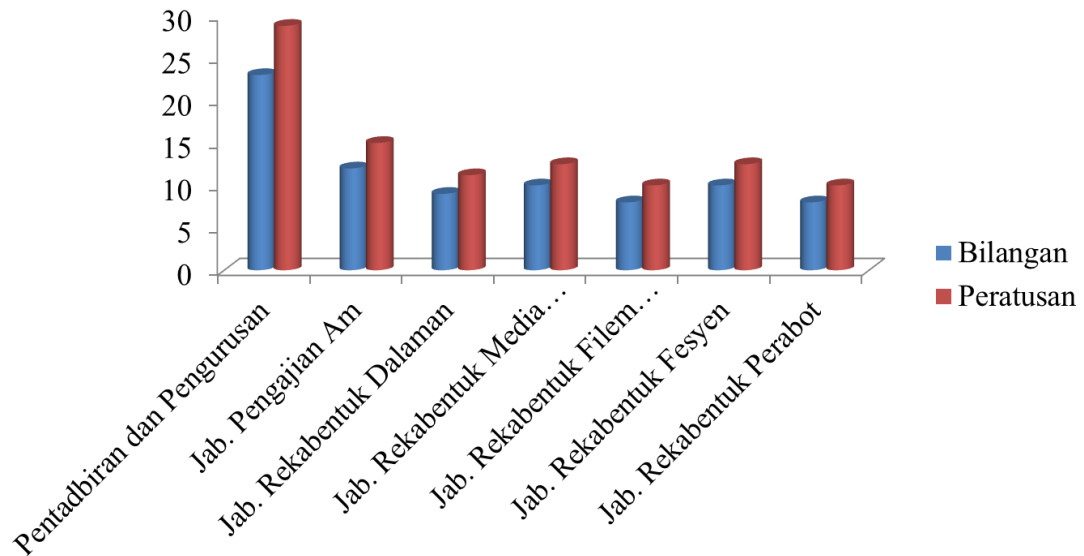
Rajah 4.5  
*Demografi Taraf Pendidikan*

Jadual 4.5 dan Rajah 4.5 menunjukkan majoriti responden penyelidikan telah berkhidmat di KKTm Rembau adalah di antara 5 tahun ke atas iaitu sebanyak 81.2% (n=65), diikuti 11.3% (n=9) telah berkhidmat di antara 3-4 tahun. Peratusan kakitangan KKTm Rembau yang telah bekerja di antara 1-2 tahun menunjukkan pada kadar yang paling rendah iaitu sebanyak 7.5 % (n=6).

#### 4.2.6 Taburan Responden mengikut Demografi Jabatan

Jadual 4.6  
*Taburan Responden mengikut Demografi Jabatan*

	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Pentadbiran dan Pengurusan	23	28.8
Jabatan Pengajian Am	12	15.0
Jabatan Rekabentuk Dalaman	9	11.2
Jabatan Rekabentuk Media Digital	10	12.5
Jabatan Rekabentuk Filem Dan Animasi	8	10.0
Jabatan Rekabentuk Fesyen	10	12.5
Jabatan Rekabentuk Perabot	8	10.0
Total	80	100.0



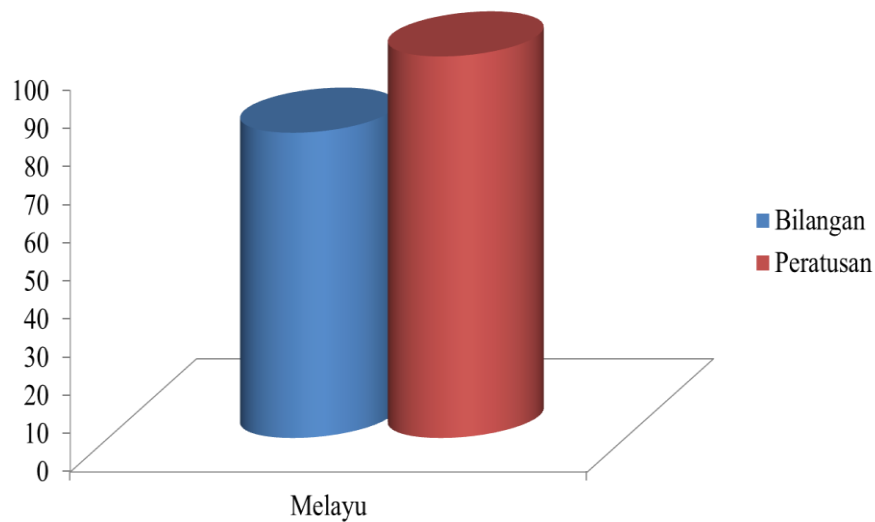
Rajah 4.6  
*Demografi Jabatan*

Jadual 4.6 dan Rajah 4.6 menunjukkan taburan responden berdasarkan Jabatan yang diwakili. Daripada 80 responden, sebanyak 28.8 % (n=23) dari Pentadbiran dan Pengurusan, 15.0% (n=12) dari Jabatan Pengajian Am, 11.2 % (n=9) Jabatan Rekabentuk Dalaman, 12.5% (n=10) dari Jabatan Rekabentuk Media Digital, 10.0% (n=8) dari Jabatan Rekabentuk Filem dan Animasi, 12.5% (n=10) dari Jabatan Rekabentuk Fesyen, bakinya 10.0 % (n=8) dari Jabatan Rekabentuk Perabot.

#### 4.2.7 Taburan Responden mengikut Demografi Bangsa

Jadual 4.7  
*Taburan Responden mengikut Demografi Bangsa*

	Kekerapan ( <i>f</i> )	Peratus (%)
Melayu	80	100.0



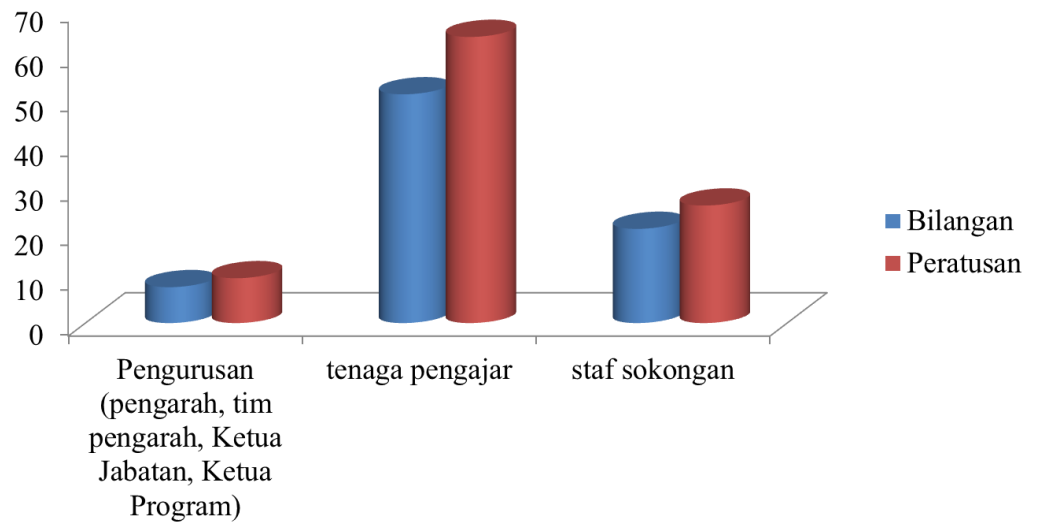
Rajah 4.7  
*Demografi Bangsa*

Merujuk kepada Jadual 4.7 dan Rajah 4.7, responden penyelidikan ini adalah berbangsa melayu dengan peratusan sebanyak 100 % (n=80). Analisis ini sekaligus membuktikan bahawa pegawai dan kakitangan sokongan di KKTM Rembau adalah berbangsa melayu.

#### 4.2.8 Taburan Responden mengikut Demografi Pangkat

Jadual 4.8  
*Taburan Responden mengikut Demografi Pangkat*

	Kekerapan ( <i>f</i> )	Peratus (%)
Pengurusan (pengarah, timbalan pengarah, ketua jabatan, ketua program)	8	10.0
Tenaga pengajar	51	63.8
Staf sokongan	21	26.2
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.0</b>



Rajah 4.8  
*Demografi Pangkat*

Secara keseluruhannya, responden penyelidikan ini menjawat jawatan tenaga pengajar dengan kadar peratusan majoriti 63.8 % (n=51). Diikuti dengan kategori pemegang jawatan staf sokongan iaitu 26.2 % (n=21) dan pengurusan (pengarah, timbalan pengarah, ketua jabatan, ketua program) 10.0 % (n=8). Tenaga pengajar banyak menyumbangkan ilmu dan kepakaran mereka untuk kepentingan anak bangsa, agama, kolej dan negara.

### 4.3 PURATA PRESTASI KESELAMATAN

Bagi mengetahui tahap pencapaian prestasi keselamatan responden, data-data yang telah dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan analisis deskriptif. Dapatan daripada analisis akan digunakan bagi mengetahui tahap pencapaian responden terhadap pembolehubah bersandar iaitu prestasi keselamatan. Hasil analisis prestasi keselamatan adalah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.9.



Jadual 4.9

*Min, Sisihan Piawai, Sela, Minimum dan Maksimum Purata Prestasi Keselamatan*

	Min	Sisihan Piawai	sela	minimum	Maksimum
Prestasi Keselamatan	4.03	0.451	1.5	3.22	5.0

Bagi aspek prestasi keselamatan, keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai min skor keseluruhan adalah sebanyak 4.03 dengan sisihan piawai 0.451 dan sela 1.5 manakala markah maksimum ialah 5.0 dan minimum adalah 3.22. Skor min menunjukkan prestasi keselamatan majoriti kakitangan KKTM Rembau adalah berada pada tahap yang tinggi dan baik.

#### **4.4 ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN**

Skala kebolehpercayaan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* adalah yang terbaik untuk menganalisis data-data yang diperoleh. Ia dilakukan dengan menggunakan perisian *Statistikal Package for Social Science* (SPSS) bertujuan untuk mendapatkan kebolehpercayaan item-item yang telah dibuat. Nilai ukuran kebolehpercayaan bagi setiap item boleh dipercayai tanpa sebarang kesilapan.

Kebolehpercayaan antara 0.80 dan 0.95 adalah dianggap sebagai kebolehpercayaan yang sangat baik. Skala yang mempunyai kebolehpercayaan antara 0.70 dan 0.80 adalah dianggap sebagai kebolehpercayaan yang baik. Manakala skala yang mempunyai nilai kebolehpercayaan di antara 0.60 dan 0.70

adalah dianggap sebagai kebolehpercayaan yang sederhana. Nilai kurang daripada 0.60 skala menunjukkan kebolehpercayaan yang sangat rendah.

Hasil ujian kebolehpercayaan memberikan nilai *Alpha* 0.802, oleh sebab itu instrumen ini boleh dipercayai untuk mengukur pembolehubah kajian iaitu prestasi keselamatan. Jadual 4.10 menunjukkan nilai kebolehpercayaan semua pembolehubah.

Jadual 4.10  
*Nilai kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah*

<b>Pembolehubah</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Prestasi keselamatan	0.802

#### **4.5 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 12 item kajian ini mempunyai nilai kecondongan dan kurtosis yang memenuhi kriteria tersebut. Ini bermakna 12 item tersebut menunjukkan nilai kecondongan dan kurtosis yang ideal. Dengan kata lain, data ini adalah normal. Keputusan bagi ujian ini boleh dirujuk dalam Jadual 4.11 di bawah.

Jadual 4.11

*Analisis Deskriptif Statistik Menentukan Nilai kecondongan dan Nilai Kurtosis*

	N	Min	Sisihan Piawai	Kecondongan	Kurtosis		
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Ralat Piawai	Statistik	Ralat Piawai
meanSP	80	4.0000	.45121	.312	.269	-.600	.532

## 4.6 INFERENSIAL STATISTIK

Bahagian ini bertujuan untuk melihat perbezaan darjah persetujuan responden penyelidikan terhadap prestasi keselamatan di KKTM Rembau yang dilihat daripada faktor demografi terpilih. Perbezaan antara pembolehubah demografi terpilih ini akan diukur menggunakan teknik *Independent-sample T Test* dan *One-way INOVA*. Ujian ini adalah mengesahkan hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas sejajar dengan objektif kajian seperti yang dinyatakan di dalam Bab Satu dan membuktikan hipotesis seperti yang telah dibincangkan dalam Bab Dua. Keputusan analisis bahagian ini adalah ditunjukkan dalam Jadual 4.12 hingga Jadual 4.21 .

### 4.6.1 Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Umur

Berdasarkan Jadual 4.12 di bawah, min prestasi keselamatan mengikut peringkat demografi umur menunjukkan umur 20-30 adalah 3.99, umur 31-40 adalah 3.99 , umur 41-50 adalah 4.17 dan 51 ke atas adalah 4.53. Manakala jumlah keseluruhan adalah 4.03. Min yang tertinggi adalah pada umur 51 tahun ke atas iaitu 4.53.

Jadual 4.12

*Min Prestasi Keselamatan mengikut Peringkat Umur*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
20-30	28	3.9921	.47808	.09035	3.8067	4.1774	3.22	4.89
31-40	42	3.9947	.42431	.06547	3.8625	4.1269	3.22	5.00
41-50	6	4.1667	.39597	.16165	3.7511	4.5822	3.78	4.89
51 ke atas	4	4.5278	.42913	.21457	3.8449	5.2106	4.11	5.00
Total	80	4.0333	.45121	.05045	3.9329	4.1337	3.22	5.00

Hasil penyelidikan menggunakan teknik *One-way INOVA* ditunjukkan dalam Jadual 4.13 di bawah, aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.116) dengan nilai F sebanyak 2.033. Dengan ini, Ho1 tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara peringkat umur responden.

Jadual 4.13

*Ujian ANOVA mengikut Peringkat Umur*

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	1.195	3	.398	2.033	.116
<i>Within Groups</i>	14.889	76	.196		
<i>Total</i>	16.084	79			

#### 4.6.2 Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Jantina

Dalam penyelidikan ini memperlihatkan responden terdiri daripada 38 orang lelaki dan 42 orang perempuan serta min masing-masing mencatatkan nilai yang

sama. Seperti mana yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.14, purata prestasi keselamatan untuk kakitangan lelaki ialah sebanyak 4.15. Manakala purata prestasi keselamatan untuk kakitangan perempuan ialah sebanyak 3.93.

Jadual 4.14

*Perbezaan Purata Statistik Prestasi Keselamatan mengikut Jantina*

	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Ralat Piawai
meanSP	Lelaki	38	4.1491	.50110	.08129
	Perempuan	42	3.9286	.37685	.05815

Jadual 4.15 di bawah menggunakan ujian-T menunjukkan aras keertian kurang 0.05 (iaitu pada aras 0.31) dengan nilai F sebanyak 4.288, Ho2 perlu ditolak. Dengan erti kata lain, terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara kakitangan lelaki dan perempuan.

Jadual 4.15

*Ujian-T Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Jantina*

		<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
meanSP	<i>Equal variances assumed</i>	4.288	.042	2.238	78	.028
	<i>Equal variances not assumed</i>			2.207	68.394	.031

#### 4.6.3 Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Taraf Pendidikan

Berdasarkan Jadual 4.16 di bawah, min prestasi keselamatan mengikut taraf pendidikan menunjukkan SPM adalah 4.08, sijil adalah 4.15, diploma adalah 4.04, sarjana muda adalah 4.00 dan sarjana adalah 4.14. Manakala jumlah keseluruhan adalah 4.03. Min yang tertinggi adalah pada tahap sijil iaitu 4.15.

Jadual 4.16

*Min Prestasi Keselamatan mengikut Peringkat Taraf Pendidikan*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
SPM	11	4.0808	.34099	.10281	3.8517	4.3099	3.67	4.78
Sijil	3	4.1481	.25660	.14815	3.5107	4.7856	4.00	4.44
Diploma	5	4.0444	.40521	.18122	3.5413	4.5476	3.56	4.67
Sarjana Muda	54	4.0021	.47558	.06472	3.8722	4.1319	3.22	5.00
Sarjana	7	4.1429	.56915	.21512	3.6165	4.6692	3.56	5.00
Total	80	4.0333	.45121	.05045	3.9329	4.1337	3.22	5.00

Jadual 4.17 di bawah menunjukkan hasil ujian ANOVA dengan aras keertian kurang daripada 0.05 (iaitu pada aras 0.916) dengan nilai F sebanyak 0.238. Oleh sebab itu Ho3 tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara taraf pendidikan.

Jadual 4.17

*Ujian ANOVA mengikut Peringkat Taraf Pendidikan*

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	.202	4	.050	.238	.916
<i>Within Groups</i>	15.882	75	.212		
<i>Total</i>	16.084	79			

#### 4.6.4 Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Tempoh perkhidmatan

Berdasarkan Jadual 4.18 di bawah, min prestasi keselamatan mengikut tempoh perkhidmatan menunjukkan 1-2 tahun adalah 4.02, 3-4 tahun adalah 3.98 dan 5 tahun ke atas adalah 4.04. Manakala jumlah keseluruhan adalah 4.03. Min yang tertinggi adalah pada tempoh perkhidmatan 5 tahun ke atas iaitu 4.04.

Jadual 4.18

*Min Prestasi Keselamatan mengikut Peringkat Tempoh Perkhidmatan*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-2 tahun	6	4.0185	.45767	.18684	3.5382	4.4988	3.56	4.78
3-4 tahun	9	3.9753	.41862	.13954	3.6535	4.2971	3.44	4.67
5 tahun ke atas	65	4.0427	.46093	.05717	3.9285	4.1569	3.22	5.00
Total	80	4.0333	.45121	.05045	3.9329	4.1337	3.22	5.00

Manakala mengikut Jadual 4.19 di bawah, ujian ANOVA menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.914) dengan nilai F sebanyak 0.090. Ho2 tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara peringkat tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.19

*Ujian ANOVA mengikut Peringkat Tempoh Perkhidmatan*

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	.037	2	.019	.090	.914
<i>Within Groups</i>	16.047	77	.208		
<i>Total</i>	16.084	79			

#### 4.6.5 Perbezaan Purata Prestasi Keselamatan mengikut Faktor Jabatan

Jadual 4.20 di bawah menunjukkan min prestasi keselamatan mengikut jabatan. Hasil analisis menunjukkan Pentadbiran dan Pengurusan adalah 4.18, Jabatan Pengajian Am adalah 3.90, Jabatan Rekabentuk Dalaman adalah 3.77, Jabatan Rekabentuk Media Digital adalah 4.01, Jabatan Rekabentuk Filem dan Animasi adalah 4.15, Jabatan Rekabentuk Fesyen adalah 3.82 dan Jabatan Rekabentuk Perabot adalah 4.28, manakala jumlah min keseluruhan adalah 4.03.



Jadual 4.20

*Min Prestasi Keselamatan mengikut Peringkat Jabatan*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Pentadbiran Dan Pengurusan Jab. Pengajian Am	23	4.1836	.41656	.08686	4.0034	4.3637	3.56	5.00
Jab. Rekabentuk Dalaman	9	3.7654	.46958	.15653	3.4045	4.1264	3.33	4.56
Jab. Rekebentuk Media Digital	10	4.0111	.60281	.19062	3.5799	4.4423	3.22	4.89
Jab. Rekabentuk Filem & Animasi	8	4.1528	.54088	.19123	3.7006	4.6050	3.22	5.00
Jab. Rekabentuk Fesyen	10	3.8222	.36740	.11618	3.5594	4.0850	3.33	4.44
Jab. Rekabentuk Perabot	8	4.2778	.30861	.10911	4.0198	4.5358	3.89	4.67
<i>Total</i>	80	4.0333	.45121	.05045	3.9329	4.1337	3.22	5.00

Jadual 4.21 di bawah menggunakan ujian ANOVA. Hasil ujian menunjukkan aras keertian melebihi dari 0.05 (iaitu pada aras 0.56) dengan nilai F sebanyak 2.162. Oleh sebab itu Ho2 tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara peringkat jabatan

Jadual 4.21

*Ujian ANOVA mengikut Peringkat Jabatan*

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	2.427	6	.405	2.162	.056
<i>Within Groups</i>	13.657	73	.187		
<i>Total</i>	16.084	79			

#### **4.7 KESIMPULAN**

Dalam penyelidikan ini dapat dianalisis bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi keselamatan dengan faktor demografi jantina. Manakala tidak terdapat hubungan signifikan antara faktor demografi umur, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jabatan. Lima hipotesis telah diuji dan dirumuskan. Jadual 4.22 akan menunjukkan ringkasan keseluruhan keputusan hipotesis.

Jadual 4.22  
*Rumusan Pengujian Hipotesis*

<b>Bil</b>	<b>Hipotesis Kajian</b>	<b>Dapatan</b>
Ho1	Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi umur dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau	Hipotesis nul diterima
Ho2	Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi jantina dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau	Hipotesis nul tidak diterima
Ho3	Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi taraf pendidikan dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau	Hipotesis nul diterima
Ho4	Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi tempoh perkhidmatan dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau	Hipotesis nul diterima
Ho5	Tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan berdasarkan faktor demografi jabatan dalam kalangan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau	Hipotesis nul diterima

## **BAB LIMA**

### **PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

#### **5.1 PENGENALAN**

Bab ini membincangkan hasil dapatan yang terdapat dalam bab analisis dan keputusan penyelidikan dan seterusnya merungkai persoalan serta hipotesis kajian. Penemuan hasil dapatan penyelidikan ini adalah mustahak bagi pihak pengurusan KKTM Rembau dalam usaha menguruskan prestasi keselamatan dengan lebih matang dan membuat perancangan atau perubahan yang tertentu untuk meningkatkan prestasi keselamatan kakitangan KKTM Rembau khususnya serta kakitangan MARA amnya.

Justeru itu, dalam bab ini membincangkan isu-isu berikut :

- i. ***Objektif 1 Penyelidikan:*** Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut peringkat umur kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
- ii. ***Objektif 2 Penyelidikan:*** Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan kakitangan lelaki dan wanita di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
- iii. ***Objektif 3 Penyelidikan:*** Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut taraf pendidikan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

- iv. **Objektif 4 Penyelidikan:** Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut tempoh perkhidmatan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.
- v. **Objektif 5 Penyelidikan:** Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut jabatan di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

## 5.2 PERBINCANGAN HASIL KAJIAN

Dalam kajian ini, analisis telah dilakukan bagi mengenal pasti sama ada prestasi keselamatan memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan faktor demografi kakitangan KKTM Rembau. Bagi melengkapkan kajian ini, perbincangan dapatan kajian memfokuskan kepada kelima-lima objektif kajian. Ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kelima-lima objektif tersebut telah berjaya dicapai secara keseluruhannya. Tahap prestasi keselamatan yang diukur adalah merupakan inti pati kepada kajian dan juga boleh dijadikan sebagai ukuran untuk melihat kesahan data-data yang diperoleh bagi mengukur objektif-objektif tersebut.

5.2.1 **Objektif 1 Penyelidikan:** Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut peringkat umur kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau

Demografi mengikut faktor umur melalui data yang dianalisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan dalam kalangan kakitangan KKTM Rembau. Catatan data menunjukkan umur 20-30 adalah 3.99, umur 31-40 adalah 3.99, umur 41-50 adalah 4.17 dan 51 ke atas adalah 4.53. Manakala jumlah

keseluruhan adalah 4.03. Min yang tertinggi adalah pada umur 51 tahun ke atas iaitu 4.53. Hasil penyelidikan menggunakan teknik *One-way ANOVA* ditunjukkan dalam Jadual 4.12, aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.116) dengan nilai F sebanyak 2.033. Dengan ini,  $H_01$  tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara peringkat umur responden. Ini disokong dengan kajian penyelidikan tentang prestasi keselamatan dalam kalangan pekerja kontena di Taiwan menjumpai hubungan antara prestasi keselamatan dan karakter responden mendapati tiada perbezaan yang signifikan terhadap umur pekerja (Lu & Shang, 2005).

5.2.2 *Objektif 2 Penyelidikan:* Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan kakitangan lelaki dan wanita di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

Prestasi keselamatan mengikut faktor jantina melalui data yang dianalisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara pelatih lelaki dan perempuan iaitu catatan min skor prestasi keselamatan untuk kakitangan lelaki ialah sebanyak 4.15, manakala purata prestasi keselamatan untuk kakitangan perempuan ialah sebanyak 3.93. Ujian-T menunjukkan aras keertian kurang 0.05 (iaitu pada aras 0.31) dengan nilai F sebanyak 4.288,  $H_02$  perlu ditolak. Dengan erti kata lain, terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara kakitangan lelaki dan perempuan. Kajian daripada Metcalfe dan Dick (2002) ada membandingkan tahap komitmen yang berbeza antara lelaki dan wanita mendedahkan bahawa terdapat beberapa perbezaan dalam tahap komitmen lelaki dan wanita. Komitmen yang tinggi akan menghasilkan prestasi keselamatan yang baik. 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.

5.2.3 *Objektif 3 Penyelidikan:* Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut taraf pendidikan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

Analisis kajian yang telah diperoleh memperlihatkan min prestasi keselamatan mengikut taraf pendidikan menunjukkan SPM adalah 4.08, sijil adalah 4.15, diploma adalah 4.04, sarjana muda adalah 4.00 dan sarjana adalah 4.14, manakala jumlah keseluruhan adalah 4.03. Min yang tertinggi adalah pada tahap sijil iaitu 4.15. Hasil ujian ANOVA dengan aras keertian kurang daripada 0.05 (iaitu pada aras 0.916) dengan nilai F sebanyak 0.238. Oleh sebab itu  $H_0$  tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara taraf pendidikan.

Berlainan dari hasil kajian Choudhry et al., (2009) yang telah menjalankan satu temubual di tapak pembinaan untuk merumuskan faktor-faktor demografi yang mempengaruhi prestasi keselamatan di tempat kerja. Hasil temu bual menjelaskan bahawa pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang rendah mempunyai persepsi kurang peka terhadap prestasi keselamatan. Hasil kajian Vinodkumar dan Bhasi (2009) dalam penyelidikan terhadap prestasi keselamatan menunjukkan kumpulan pekerja yang berdasarkan kelulusan menunjukkan pekerja berpendidikan

tinggi lebih senang menerima peraturan keselamatan seperti mana mereka boleh memahami proses, punca bahaya dan akibat berbanding pekerja yang kurang berpendidikan. Pekerja yang kurang berpendidikan bukan saja perlukan latihan tentang cara bekerja secara selamat tetapi mereka juga perlukan pelbagai proses pendidikan, pelbagai punca bahaya dan akibat daripadanya.

5.2.4 *Objektif 4 Penyelidikan:* Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut tempoh perkhidmatan kakitangan Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

Melihat dari data yang telah dianalisis memperlihatkan bahawa min prestasi keselamatan mengikut tempoh perkhidmatan menunjukkan 1-2 tahun adalah 4.02, 3-4 tahun adalah 3.98, dan 5 tahun ke atas adalah 4.04, manakala jumlah keseluruhan adalah 4.03. Min yang tertinggi adalah pada tempoh perkhidmatan 5 tahun ke atas iaitu 4.04. Manakala, ujian ANOVA menunjukkan aras keertian melebihi 0.05 (iaitu pada aras 0.914) dengan nilai F sebanyak 0.090.  $H_0$  tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara peringkat tempoh perkhidmatan. Berbeza dengan hasil kajian (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell et al., 1993) menyatakan bahawa pertukaran kaedah kerja, pengalaman dan lain-lain jenis pengetahuan pematuhan keselamatan mempengaruhi dalam meningkatkan kemahiran pekerja dan memahami prosedur dan peraturan-peraturan kerja serta dapat menarik perhatian kepada kepentingan pengurangan risiko dalam meningkatkan motivasi pekerja untuk menjalankan kerja yang selamat (Neal et al., 2000). Lu dan Shang (2005) telah mengkaji tentang prestasi keselamatan dalam



kalangan pekerja kontena di Taiwan menjumpai bahawa terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pengalaman dan kekerapan latihan keselamatan.

5.2.5 *Objektif 5 Penyelidikan:* Mengenal pasti tahap perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut jabatan di Kolej Kemahiran Tinggi MARA Rembau.

Analisis data menunjukkan min prestasi keselamatan mengikut jabatan ialah Pentadbiran dan Pengurusan adalah 4.18, Jabatan Pengajian Am adalah 3.90, Jabatan Rekabentuk Dalaman adalah 3.77, Jabatan Rekabentuk Media Digital adalah 4.01, Jabatan Rekabentuk Filem dan Animasi adalah 4.15, Jabatan Rekabentuk Fesyen adalah 3.82 dan Jabatan Rekabentuk Perabot adalah 4.28, manakala jumlah min keseluruhan adalah 4.03. Hasil ujian ANOVA menunjukkan aras keertian melebihi dari 0.05 (iaitu pada aras 0.56) dengan nilai F sebanyak 2.162. Oleh sebab itu  $H_0$  tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbezaan purata prestasi keselamatan di antara peringkat jabatan. Kajian ini disokong oleh Lu dan Shang (2005) telah mengkaji tentang prestasi keselamatan dalam kalangan pekerja kontena di Taiwan menjumpai bahawa tiada perbezaan yang signifikan terhadap jabatan dalam kalangan pekerja.

### **5.3 SUMBANGAN DAN IMPLIKASI PENYELIDIKAN TERHADAP KAJIAN MASA DEPAN**

Penyelidikan ini dijalankan untuk melihat perbezaan purata prestasi keselamatan mengikut faktor demografi dengan prestasi keselamatan. Hasil daripada penyelidikan ini boleh memberi manfaat kerana ia dapat membantu penyelidik atau

majikan untuk memahami lebih lanjut mengenai apa yang boleh meningkatkan prestasi keselamatan. Berikut adalah beberapa cadangan yang dikemukakan kepada penyelidik-penyelidik akan datang yang ingin menjalankan penyelidikan seumpama ini seperti :

- i. Menggunakan pelbagai kaedah analisis yang bagi melihat perbezaan tahap kesedaran yang lebih sahih dan tepat.
- ii. Memperbanyakkan item-item soalan pengujian di dalam soal selidik agar tahap prestasi keselamatan responden dapat diperoleh dengan sepenuhnya.
- iii. Menjalankan kajian dengan menggunakan kaedah pengumpulan data yang lain seperti kaedah temu bual dan pemerhatian. Metodologi sedemikian membolehkan responden untuk menyediakan lebih mendalam atau unik respons yang boleh membawa kepada penemuan lebih berwawasan. (Insightful findings).
- iv. Menjalankan kajian perbandingan bagi melihat tahap prestasi keselamatan institusi pendidikan yang lain agar dapatan kajian menunjukkan realiti kesedaran yang sebenar. Oleh yang demikian, langkah mempertingkatkan prestasi keselamatan dilakukan dengan lebih tepat dan berkesan lagi.
- v. Kajian masa depan boleh menggabungkan pembolehubah tambahan ke dalam model ini yang boleh membantu menerangkan kadar yang lebih tinggi daripada variasi (variation) dalam pembolehubah bersandar (dependent variable) dan untuk mencapai model lebih sesuai.

#### **5.4 BATASAN PENYELIDIKAN**

Dalam menjalankan penyelidikan tentang hubungan antara pembolehubah yang kompleks dalam kalangan manusia adalah terikat kepada batasan tertentu. Dalam kajian ini juga tidak terkecuali daripada terdapat beberapa batasan yang dihadapi sepanjang penyelidikan berjalan. Pertama, adalah tentang kekangan kewangan dan masa. Disebabkan kekangan tersebut, sampel yang terlibat dalam penyelidikan ini tidak besar dan tidak dapat mewakili keseluruhan kakitangan KKTM seluruh Malaysia. Oleh itu, untuk generalisasi penemuan kepada semua populasi adalah sangat terhad. Penyelidikan hanya tertumpu pada satu institusi iaitu KKTM Rembau sahaja.

Kedua, penemuan hanya berdasarkan penggunaan borang kaji selidik yang digunakan sebagai alat penyelidikan. Responden akan cuba menjawab semua soalan-soalan yang terkandung dalam borang soal selidik dengan tergesa-gesa, kemungkinan akan memberi jawapan yang kurang tepat mengikut tahap prestasi sebenar mereka. Oleh itu kesahihan dan ketepatan kajian hanya bergantung kepada jawapan yang diberikan oleh responden melalui borang soal-selidik yang diedarkan. Oleh itu kebolehpercayaan dapatan kajian ini amat bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden dalam menjawab setiap persoalan yang dikemukakan.

Kajian yang dijalankan juga mungkin benar pada masa kajian dijalankan dan mungkin tidak benar pada masa-masa lain. Akhir sekali, ialah keputusan itu tidak boleh menjadi kayu ukur bagi seluruh industri yang sama bagi semua organisasi dalam institusi pendidikan, kerana terdapat perbezaan dari segi misi, visi, objektif,

budaya, sikap dan persekitaran yang boleh mempengaruhi tahap prestasi keselamatan dan kesihatan. Ini kerana kajian ini hanya menggambarkan tahap prestasi kakitangan terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di organisasi yang dikaji sahaja iaitu KKTM Rembau.

## **5.5 CADANGAN**

Hasil daripada penyelidikan yang telah dibuat mendapati bahawa prestasi keselamatan KKTM Rembau adalah tahap tinggi. Oleh yang demikian, pihak KKTM Rembau perlu memastikan penglibatan yang berterusan semua kakitangan kolej untuk mencapai kejayaan dalam pelaksanaan keselamatan ke arah kemalangan sifar dalam tempat kerja. Berdasarkan kajian ini pihak pengurusan boleh mengambil langkah-langkah berikut: -

- i. Memastikan latihan yang mencukupi diberikan kepada semua kakitangan mengenai aspek-aspek keselamatan terutamanya berhubung dengan cara mengendalikan bahan-bahan berbahaya, risiko di tempat kerja dan latihan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Melalui penekanan terhadap latihan ini akan memberi galakan kepada pekerja untuk menjadi lebih sedar tentang keselamatan dan masa yang sama akan membantu untuk mengurangkan kadar kemalangan. Menurut Nor Azimah, Jeffery, Krassi, Satvinder dan Yang (2009) latihan yang berkesan mengenai keselamatan dapat membantu pekerja untuk mempunyai semangat kekitaan dan mereka akan lebih bertanggungjawab dengan keselamatan di tempat kerja.

- ii. Pelaksanaan audit secara berkala perlu dilaksanakan untuk memastikan kakitangan kolej sentiasa patuh pada dasar keselamatan. Setiap operasi dikenali sebagai analisis bahaya dan penilaian risiko kepada pekerja. Audit ini telah dijalankan untuk memastikan keperluan undang-undang dan prosedur dipatuhi. Satu contoh ialah pengauditan penggunaan jentera dan mesin, faktor-faktor risiko di tempat kerja dan sebagainya. Audit yang dijalankan bukan maksud mencari kesilapan dan kelemahan tetapi untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja dan semua pekerja perlu memberi kerjasama sepenuhnya.
  
- iii. Pemberian ganjaran juga boleh dipraktikkan sebagai ungkapan penghargaan dari pihak pengurusan kepada pekerja. Pemberian ganjaran dapat memaksimumkan pengukuhan tingkah laku. Sebagai contoh ganjaran hadiah khas untuk pasukan yang tidak mengalami sebarang kecederaan untuk tempoh masa yang tertentu. Selain itu, sistem bermerit juga perlu dipraktikkan iaitu sebagai contoh mereka yang tidak mengikut peraturan dan prosedur keselamatan akan diambil tindakan sama ada penggantungan kerja, menjalankan kerja-kerja amal untuk tempoh masa yang tertentu dan sebagainya.
  
- iv. Pihak kolej juga perlu memperbanyakkan lagi program-program keselamatan bagi memupuk rasa tanggungjawab kakitangan. Program ini menunjukkan pihak pengurusan serius mengenai keselamatan dan pengurusan mengambil berat dan komitmen kepada pelaksanaan keselamatan. Semua kakitangan kolej perlu terlibat dalam aktiviti dan program yang dijalankan oleh pihak

pengurusan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Penyertaan semua pekerja akan membuatkan aktiviti keselamatan akan mencapai objektif yang dikehendaki. Peranan pengurusan dan penglibatan semua pekerja sebagai peranan utama dalam keselamatan (Robert & Vance, 2006).

- v. Pengurusan juga boleh melaksanakan sistem pengurusan keselamatan berdasarkan indeks prestasi utama (KPI) untuk mengukur kejayaan pelaksanaan sistem keselamatan. Setiap jabatan perlu mempunyai matlamat tersendiri untuk mencapai kejayaan dalam pengurusan keselamatan. Rancangan keselamatan bagi setiap jabatan perlu dimasukkan untuk aktiviti pengukuran KPI keselamatan. Keputusan prestasi keselamatan diukur dan dibentangkan kepada pihak pengurusan atasan pada mesyuarat bulanan. Keputusan yang berjaya akan dianugerahkan sijil pencapaian untuk jabatan. Bagi keputusan tidak dicapai, mereka perlu mengemukakan pelan tindakan untuk mencapai tahap prestasi yang dikehendaki pada masa hadapan. Secara tidak langsung ia menunjukkan komitmen kakitangan terhadap dasar keselamatan.

## **5.6 KESIMPULAN**

Secara keseluruhannya, kelima-lima objektif penyelidikan telah dikenal pasti dan telah dicapai dalam kajian ini. Kajian menunjukkan bahawa prestasi keselamatan kakitangan KKTM Rembau adalah tinggi. Tiada perbezaan purata prestasi keselamatan dengan demografi terpilih seperti umur, status perkahwinan, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jabatan tetapi terdapat perbezaan purata

prestasi keselamatan dengan demografi jantina. Jika dinilai secara mendalam daripada setiap aspek, masih banyak lagi tindakan yang perlu dipertingkatkan dan dibaiki untuk memastikan prestasi keselamatan meningkat. Secara keseluruhan, kajian yang dijalankan telah berjaya mencapai objektif untuk menilai tahap prestasi keselamatan kakitangan KKTM Rembau dan dapat mengemukakan cadangan-cadangan penambahbaikan yang boleh dilaksanakan bagi tujuan meningkatkan tahap prestasi keselamatan pada masa hadapan.

## RUJUKAN

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (1994). *International Law Book Series*.

ILBS

Alhemood, A. M., Genaidy, A. M., Shell, R., Gunn, M., & Shoaf, C. (2004).

Towards a model of safety climate measurement. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics : JOSE*.

Arezes, P. M., & Miguel, A. S. (2003). The role of safety culture in safety performance measurement. *Measuring Business Excellence*, 7(4), 20–28.

Azizi, Y., Shahrin, H., Jamaludin, R., Yusof, B. & Abdul Rahim, H. (2007).

*Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations* (Vol. 71). San Francisco: Jossey-Bass.

Burke, M. J., Sarpy, S. A., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55, 429–457.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance: Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.



- Choudhry, R. M., Fang, D., & Ahmed, S. M. (2008). Safety management in construction: Best practices in Hong Kong. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice*, 134, 20–32.
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal of Construction Engineering and Management*.
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315.
- Cohen, L. (2000). *Research methods in education*. (5<sup>th</sup> ed). London: Routledge Falmer.
- Cooper, D. (1998). *Improving safety culture: A practical guide*. John Wiley & Sons Ltd.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*.
- Geller, S. (2000). Behavioural safety analysis: A necessary precursor to corrective action. *Professional Safety*.
- Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety Science*, 39, 157–188.
- Gorard, S. (2001). Quantitative methods in educational research: The role of numbers made easy. *British Educational Research Journal*, 30.

- Grabowski, M., Ayyalasomayajula, P., Merrick, J., Harrald, J. R., & Roberts, K. (2007). Leading indicators of safety in virtual organizations. *Safety Science*, *45*, 1013–1043.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(3), 347–58.
- Hagan, P. E., Montgomery, J. F., & O'Reilly, J. T. (2001). Accident prevention manual for business and industry - Administration and programs. *National Safety Council*, (12<sup>th</sup> Ed). USA.
- Hahn, S. E., & Murphy, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. *Safety Science*, *46*, 1047–1066.
- Hisham Azlin, Z. (2013). *Pengaruh kepelbagaian kemahiran (multi-skilling) terhadap prestasi kerja kakitangan sokongan kementerian pertahanan*. Master Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Hofmann, D. a., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, *49*, 307–339.
- Hsu, S. H., Lee, C. C., Wu, M. C., & Takano, K. (2008). A cross-cultural study of organizational factors on safety: Japanese vs. Taiwanese oil refinery plants. *Accident Analysis and Prevention*, *40*, 24–34.

- Huang, Y. H., Ho, M., Smith, G. S., & Chen, P. Y. (2006). Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. *Accident Analysis and Prevention, 38*(3), 425–33.
- Hughes, S. W., Tippett, D. D., & Thomas, W. K. (2004). Measuring Project Success in the construction industry. *Engineering Management Journal, 16*, 31–37.
- Inness, M., Turner, N., Barling, J., & Stride, C. B. (2010). Transformational leadership and employee safety performance: A within-person, between-jobs design. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 279–290.
- Johnson, S. E. (2003). Behavioural safety theory: Understanding the theoretical foundation. *Professional Safety*.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling. *Methodology in the Social Sciences, 2*, 366.
- Kohli, S. (2007). *Safety management system*. Bangalore, Indian: Bangalore International Airport Limited.
- Kya, L. T & Zainuddin, A. (1995). *Statistik Asas UiTM*. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Lu, C.-S., & Shang, K. (2005). An empirical investigation of safety climate in container terminal operators. *Journal of Safety Research, 36*(3), 297–308.
- Mabey, C., & Salaman, G. (1995). Strategic human resource management. *Human Resource Management*. Oxford: Business.

- Mahmood, R., Isa, M. M., Mustafa, M., Abd Aziz, F. S., & Salleh, A. (2009). Safety behaviour: The role of safety commitment. Paper presented at the 4<sup>th</sup> *National Human Resource Management Conference*. College of Business, Universiti Utara Malaysia.
- Mannan, M. S., O'Connor, T. M., & Keren, N. (2009). Patterns and trends in injuries due to chemicals based on OSHA occupational injury and illness statistics. *Journal of Hazardous Materials*, *163*, 349–356.
- Manzella, J. C. (1999). Measuring safety performance: To achieve long-term improvement. *American Society of Safety Engineers*.
- McDonald, N., Corrigan, S., Daly, C., & Cromie, S. (2000). Safety management systems and safety culture in aircraft maintenance organisations. *Safety Science*, *34*, 151–176.
- Metcalf, B., & Dick, G. (2002). Is the force still with her? Gender and commitment in the police. *Women in Management Review*, *17*(8), 392-403.
- 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*.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, *27*, 67–76.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *The Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 946–953.

- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99–109.
- Nor Azimah C. A, Jeffery T. S, Krassi B. R, Satvinder S. D & Yang M. G (2009). *Managing safety: The role of safety perception approach to improve safety in organizations*. IBEJ, 2(1), 1 -18.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work* (9<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Norwood, S. L. (2000). *Research strategies for advanced practice nurses* (Vol. 895). Upper Saddle New Jersey: Prentice Hall Health.
- Robert J. & Vance, (2006). *Strategic to reduce injuries within the fort worth fire department- executive planning*. SHRM Foundation.
- Rosli, M., Mohd Faizal, M. I., Munauwar, M., Fadzli Shah, A. A., & Azir, S. (2010). Safety behaviour: The role of safety commitment. *International Conference*, 1–12.
- Schutte, R. (2010). *Safety performance in the construction sector: The influence of transformational leadership and the mediating role of safety climate*. Utrecht University.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business: A skill building approach* (4<sup>th</sup> ed.). Wiley India Pvt. Limited.

- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (4<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siu, O., Phillips, D. R., & Leung, T. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong: The role of psychological strains as mediators. *Accident Analysis and Prevention*, *36*(3), 359–366.
- Syahrizatul Noorizwan, M. (2007). *The human touch of quality culture towards motivation to work in UTM* (Vol. 75110).
- Stephen, C. K. Y., & Bob, H. (2004). A fresh approach to safety management systems in Hong Kong. *The TQM Magazine*, *16*, 210–215.
- 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*, 547–558.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2009). Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry. *Safety Science*, *47*, 659–667.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, *42*, 2082–2093.
- Wallace, J. C. (2004). *A multilevel examination of occupational safety: Regulatory focus as an explanatory link between climate, conscientiousness, and performance*. Georgia Institute of Technology.

- Wiersma, W. (1993). *Research methods in education: An introduction* (5<sup>th</sup> ed., Vol. 311). Boston: Allyn & Bacon.
- Wu, S. (2009). *The impact of collaborative working on construction project performance*. Doctoral Dissertation, University of Northumbria, Newcastle
- Wu, T. C., Chen, C. H., & Li, C. C. (2008). A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21, 307–318.
- Wu, T. C., Liu, C. W., & Lu, M. C. (2007). Safety climate in university and college laboratories: impact of organizational and individual factors. *Journal of Safety Research*, 38(1), 91–102.