

BAB 2 : SOROTAN KARYA

2.1 Pendahuluan.

Kepuasan bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimum yang mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktiviti dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibezakan menjadi dua kelompok, iaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini adalah institusi ketenteraan. Faktor ekstrinsik pula bersabit dengan hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antaranya ialah keadaan persekitaran organisasi, interaksinya dengan karyawan lain, dan sebagainya.

Kajian terhadap kepuasan bekerja di dalam Tentera Darat (TD) pernah dilakukan oleh Nasir dan rakan (1996), dengan meletakkan faktor-faktor kenaikan pangkat, pendapatan rakan setugas, tempat bertugas, suasana persekitaran organisasi dan sifat tugas sebagai faktor pembolehubah. Faktor yang dikemukakan oleh Nasir dan rakan-rakan (1996), adalah sama dengan faktor yang diterangkan oleh (Cranny, Patricia and Stone (1992)), yang mana mereka telah menggunakan pendekatan 'Job Description Index (JDI)'. Apa juar penyebab yang digunakan jelasnya aspek yang menghubungkan pekerja dengan elemen dalam organisasi, semuanya ada kaitan secara langsung atau tidak langsung dengan tahap kepuasan bekerja. Selain itu, menurut "Job Descriptive Index (JDI)" faktor penyebab kepuasan kerja ialah (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran gaji yang setimpal dengan tugas, (3) organisasi dan pengurusannya, (4) pemantauan pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang

terwujud dalam pekerjaan yang tepat (Dunn & Stephens, 1981). Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan). Bab ini akan mengupas dan menjelaskan aspek-aspek seperti berikut

2.1.1 Teori-Teori Bersabit Dengan Aspek Kepuasan Bekerja.

2.1.2 Huraian Hasil Penemuan Kajian Yang Lepas Dengan Kepuasan Bekerja

2.2 Teori-Teori Bersabit Dengan Aspek Kepuasan Bekerja.

Obsborn (1985) mengatakan bahawa kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain. Apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjanya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh pekerja cukup memadai, maka akan muncul kepuasan kerja (Fraser, 1993). Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Gibson Ivanicevic Donely, 1985). Enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah wang, wibawa, kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki, dan kreativiti (Fraser 1993). Dengan demikian, maksud kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan dan saling menghormati antara satu sama yang lain.

Secara amnya, kepuasan diistilahkan sebagai kenikmatan. Ianya merupakan satu keadaan psikologi yang abstrak dan subjektif yang hanya dapat diukur dan dinilai ataupun dirasai oleh seseorang individu. Menurut Maslow (1970), keinginan manusia seperti keperluan asas, keselamatan dan kasih

sayang telah tercapai oleh kebanyakan manusia. Oleh itu, mereka sedang berusaha untuk mencapai keinginan peringkat yang lebih tinggi seperti kesempurnaan diri dan kepuasaan rohani atau dengan perkataan lain ialah untuk meningkatkan lagi tahap hidup dengan lebih sempurna dan terjamin. Terdapat banyak kajian yang telah dilakukan dan mengesahkan bahawa gaji dan peluang kenaikan pangkat sahaja tidak cukup untuk menyokong dan menyumbangkan ke arah kepuasan bekerja.

Keberkesanan prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh kepuasan bekerja. Banyak kajian telah dilaksanakan bagi mengesan impak kepuasan kerja ke atas produktiviti, ketidakhadiran, dan hasil kerja itu sendiri (Robbins, 2001). Manakala Porter (1978), telah mengistilahkan kepuasan bekerja dari segi faktor keperluan. Beliau merasakan bahawa kepuasan akan tercapai jika seseorang itu dapat memenuhi segala keperluannya. Terdapat dua keperluan manusia iaitu, keperluan fizikal dan psikologi.

Terdapat ramai pengkaji teori perhubungan manusia-pekerja dimotivasikan oleh aspek kerja yang lain selain daripada gaji yang diperolehnya. Kedudukan sosial, corak kepimpinan, perhatian yang mereka terima daripada kawan atau penyelia adalah juga penting dalam konteks kepuasan bekerja. (Mitchell (1978). Secara umumnya, faktor ekonomi dan sebaliknya mempunyai kelakuan yang penting untuk membentuk kepuasan bekerja Pendekatan perhubungan manusia adalah satu pendekatan yang berbentuk 'humanistic' yang mana ia memberi tumpuan kepada pekerja-pekerja seperti anggapan individu-individu pekerja terhadap kerjaya, orang lain di persekitaran, perhubungan "interpersonal" dan norma-norma yang ada dalam kumpulan – kumpulan (Mitchell (1978)

Di dalam buku bertajuk Gelagat Organisasi yang diterjemahkan oleh Abd Razak Ibrahim dan Ainin menyatakan bahawa teori Maslow (1954), Herzberg (1959), Mc.Gregor (1960) telah menekankan nilai-nilai "intrinsic" menyumbang

kepuasan bekerja yang mana ianya adalah satu teori kepada motivasi. Andaiannya mereka inilah, bahawa individu yang baik kesihatan akan mempunyai keinginan untuk menjadi lebih matang, mengembangkan dan menggunakan kebolehan serta daya kreativiti dengan sepenuhnya. Individu-individu ini dimotivasikan untuk perkembangan diri. Sekiranya mereka dapat memenuhi kepuasan, keperluan tersebut, maka mereka dijangkakan akan dapat mencapai mutu kepuasan yang paling optimum.

Rumusan kepada teori yang disebutkan, jelas berkisarkan kepada keperluan luar dan dalam sebagai penganut utama kepada faktor-faktor pemboleh ubah bagi mencapai kepuasan bekerja. Di dalam Rejmen Askar Wataniah, amnya dan anggota sukarela, khususnya, ciri-ciri sikap dan nilai individu, dikira sebagai faktor pembolehubah yang utama. Namun begitu, adalah sukar untuk menilainya, kerana anggota sukarela berkhidmat atas dasar kerelaan dan kecenderungan mereka sendiri, tanpa paksaan daripada mana-mana pihak. Oleh yang demikian, sejauh mana faktor ini menyumbang kepada kepuasan bekerja dengan sistem latihan yang dijalankan adalah sukar untuk diterokai, kerana penyertaan mereka sebagai anggota sukarela adalah atas dasar minat dan kerelaan mereka. Contohnya, pada awalnya, mereka menyertai anggota sukarela, adalah atas dasar mereka tidak mempunyai pekerjaan, lalu memohon untuk memasuki anggota sukarela seterusnya diserapkan sepenuh masa menjadi anggota kerahan mobilasi. Dengan ini, dapat dilihat bahawa nilai kepuasan yang mereka harapkan ialah faktor ekonomi (imbuhan). Walau bagaimana pun, bagi kalangan anggota-anggota yang mempunyai pendapatan tetap dan berprospektif tinggi, menyertai anggota sukarela adalah faktor ialah kenali diri sendiri (kendiri) yang menentukan tahap kepuasan bekerja dan tidak banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai ekonomi. Ini kerana, sebilangan mereka menyertai anggota sukarela sebagai hobi atau penyertaan dalam aktiviti aktiviti lasak yang mereka rasakan sebagai satu motivasi yang unik, yang tidak terdapat di mana-mana, di dalam organisasi mereka sebelumnya. Motif mereka adalah untuk mencari pengalaman baru yang

mencabar dan mempelajari rutin kehidupan anggota-anggota tentera secara umumnya.

Jika dinilai dari sudut menceburkan diri di dalam AW, sebagai satu hobi, mereka akan berhadapan dengan dua keadaan yang amat berbeza. Pertama, mereka merasa puas kerana individu tersebut dapat menghargai rintangan dan cabaran-cabaran yang lasak di dalam kehidupan ketenteraan, rasa seronok, bangga diri dan menerima pengalaman baru. Kedua, sekiranya mereka gagal, dalam menyesuaikan diri dengan aktiviti-aktiviti dan persekitaran yang lasak, penuh berdisiplin, taat setia dan dengan peraturan yang ketat akan menyangkal kebiasaan cara hidup individu yang mana akan memberi implikasi, rasa terancam dan teraniaya serta secara tidak langsungnya menolak bahawa persekitaran anggota-anggota sukarela tidak sesuai dengan diri mereka.

2.3 Teori Sifat Kepimpinan.

Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi individu dan kumpulan di dalam organisasi, membantu mereka menetapkan matlamat, memberi panduan ke arah mencapai matlamat tersebut dan sebagai hasilnya dapat menjadikan mereka menjadi lebih efektif. Di dalam sesebuah organisasi ketenteraan, aspek kepimpinan dalam semua lapisan adalah satu aset yang penting. Kepimpinan ketenteraan ini merangkumi satu seni mempengaruhi anggota bawahan untuk tujuan melaksanakan misi yang diberikan oleh seseorang ketua atasan (Allatif dan Nixon, 2002). Pemimpin rendah dalam organisasi ketenteraan adalah merupakan kumpulan kepimpinan yang menjadi penghubung antara anggota-anggota tentera bawahan dengan pemimpin atasan dalam sesebuah pasukan. Pemimpin-pemimpin rendah sewajarnya seseorang yang bersikap professional yang boleh diteladani patuh kepada etika ketenteraan, memiliki sifat-sifat kepimpinan dan keperibadian ketenteraan yang tinggi, berpengetahuan serta berpengalaman, pakar dalam jurusannya serta ‘generalist’ di dalam bidang ketenteraan secara umumnya.

Bartol dan Martin (1998), menyifatkan kepimpinan adalah satu proses untuk mempengaruhi sesuatu kumpulan bagi mencapai matlamat sesebuah organisasi. Manakala Daft (2002) pula mendefinisikan kepimpinan sebagai satu hubungan yang berupaya mempengaruhi antara satu dengan lain iaitu hubungan antara pemimpin dan pengikut yang berkongsi matlamat atau hala tuju. Koontz dan Weihrich (1997), kepimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang supaya mereka akan berjuang dengan rela hati dan penuh semangat ke arah pencapaian matlamat kumpulan.

Menurut Fiedler (1967), membayangkan bahawa keberkesanan sesebuah organisasi itu amat bergantung kepada corak kepimpinan dan keadaan pekerja. Beliau menyatakan bahawa corak kepimpinan dan keadaan pekerja dalam organisasi akan dipengaruhi oleh keupayaan pemimpinnya. Pemimpin juga boleh dikategorikan sebagai 'motivator' yang dapat mempengaruhi ketaatsetiaan (loyalty), kerelaan dan kepuasan pekerja di bawah pentadbirannya. Menurut Sun Tzu (Art of War) pula, lima pemimpin yang baik lebih baik daripada 100,000 bala tentera. Ini adalah kerana pemimpin yang baik akan menentukan hala tuju sesebuah organisasi tersebut ke arah kejayaan dan kecemerlangan.

Di dalam AW, sifat kepimpanan jurulatih terutamanya jurulatih peringkat bawah amat diperlukan kerana mereka berhubung rapat secara langsung dengan anggota sukarela AW. Nilai-nilai kepimpinan yang dimiliki oleh setiap lapisan peringkat pemerintahan juga memainkan peranan yang penting dalam konteks ini. Pengaruh kepimpinan seorang ketua dapat menjadikan orang yang dipimpinnya patuh dan komited terhadap tugas mereka dan secara tidak langsung ia menjurus kepada peningkatan tahap kepuasan bekerja.

2.4 Persekutaran Organisasi.

Menurut Seah (1989), dalam kajiannya menyatakan bahawa faktor persekitaran organisasi mempengaruhi kepuasan dan prestasi bekerja ke atas jurujual dua buah organisasi, iaitu Amway dan Elektrolux. Hasil kajian beliau menjelaskan bahawa hubungan rakan sekerja dan pemimpin, mempunyai hubungan signifikan ke atas kepuasan bekerja dan prestasi bekerja. Terdapat ramai pengkaji telah memberikan istilah umum terhadap konsep persekitaran organisasi. 'Forehand and Filmer (1964)' telah mengistilahkan bahawa ia hanya adalah satu set ciri-ciri yang mencorakkan sesuatu organisasi dan yang membezakan sesuatu organisasi dari organisasi yang lain. Ciri-ciri tersebut adalah kekal bagi sesuatu jangka masa yang tertentu dan mempengaruhi tingkahlaku individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Istilah ini seolah-olah memberi implikasi bahawa semua orang akan merasai suasana persekitaran organisasi, tidak kira di mana mereka bekerja (James and Jones (1974)). Bagi 'Campbell (1970)' pula telah melihat persekitaran organisasi dari segi aktiviti-aktiviti yang mana mereka telah membahagikannya kepada dua iaitu kelakuan organisasi dan kelakuan individu di dalam sesebuah organisasi. Mereka telah menyiapkan persekitaran sesebuah organisasi sebagai satu set kelakuan yang khas di mana terdapat sesebuah organisasi tertentu boleh dilihat melalui cara organisasi itu bertindak dengan ahli-ahli dalam organisasi serta dengan persekitarannya. Menurut Samsudin (2000) dalam tesisnya yang bertajuk Satu Kajian Tahap Kepuasan Bekerja Rejimen Askar Wataniah membahagikan persekitaran organisasi itu kepada beberapa faktor seperti berikut:

2.4.1 Kemudahan Asas. Menurut Maslow (1970), keinginan manusia seperti keperluan asas, keselamatan dan kasih sayang telah tercapai oleh kebanyakan manusia. Oleh itu, mereka sedang berusaha untuk mencapai keinginan peringkat yang lebih tinggi seperti kesempurnaan diri dan kepuasaan rohani. Terdapat banyak

kajian yang telah dilakukan dan mengesahkan bahawa gaji dan peluang kenaikan pangkat sahaja tidak cukup untuk menyokong dan menyumbangkan ke arah kepuasan bekerja. ATM merupakan satu organisasi yang unik, di mana segala keperluan asas anggota-anggotanya akan disediakan oleh kerajaan. Kemudahan asas yang dimaksudkan dalam konteks askar wataniah adalah meliputi peralatan tempur, pakaian, dobi, jahitan, sajian dan lain-lain kemudahan asas untuk anggota-anggota yang menyertai askar wataniah. Elemen-elemen ini juga dikira sebagai nilai tambahan untuk meningkatkan moral anggota Askar Wataniah.

2.4.2 Latihan Dan Kursus. Menurut Barnett, Hadebsman dan Stenyart (1952) dalam bukunya yang bertajuk "The Occupational Level Sale as a Measurement of Drive" menyatakan dalam kajianya bahawa latihan adalah penting dan ianya faktor ke arah memenuhi kepuasan bekerja seseorang. Mereka berpendapat bahawa seseorang yang diberi latihan dalam bidang yang tertentu, akan dapat menjalankan tugas yang berkaitan dengan latihan yang telah diterimanya. Sekiranya mereka yang telah menjalani latihan diberi tugas yang lain, ianya akan menimbulkan kepuasan kepada pelatih tersebut. Dalam ertikata yang lain, 'Right Job For The Right Person' adalah pengurusan sumber manusia yang amat efektif. Melalui kajian yang dibuat oleh Nasir (1996) juga menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan kursus dengan kepuasan bekerja. Pada umumnya anggota tentera yang dirancang kursus kerjayanya dan latihan yang efektif dapat menaikkan komitmen dan menyumbang kepada tahap kepuasan bekerja di kalangan warga tentera Darat. Latihan yang khusus juga merupakan salah satu sumber yang penting dalam istilah pengurusan sumber manusia.

- 2.4.3 **Kenaikan Pangkat.** Di dalam Rejimen AW, pangkat merupakan simbol kuasa dan kemegahan serta tanggungjawab yang dianugerahkan kepada setiap individu-individu pekerja yang layak dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh BPS. Struktur organisasi mereka adalah berbentuk piramid yang mana semakin tinggi pangkat mereka, semakin mencabar dan hanya orang-orang tertentu boleh menggapinya. Perkara ini tentunya akan menghadkan jumlah anggota yang layak untuk dinaikkan pangkat ke tahap yang lebih tinggi. Secara ringkasnya, kejayaan dinaikkan pangkat, di dalam Askar Wataniah merupakan satu pencapaian yang boleh mendorong dan memberi motivasi kepada kepuasan bekerja.
- 2.2.6 **Rakan Setugas.** Di dalam ATM, rakan setugas merupakan kumpulan bekerja yang akrab dan saling bantu-membantu di antara satu sama yang lain. Mereka boleh merasakan satu set kelakuan, mampu mempengaruhi persekitaran, di dalam sesebuah organisasi. Menurut Nasir dan Rakan-Rakan (1996) pula menyatakan semasa di dalam perang dunia kedua didapati rakan sekerja merupakan faktor pendorong dan motivasi untuk menaikkan semangat juang di kalangan anggota-anggotanya dan mereka merasa puas apabila mereka dapat bersama-sama mengharungi bahaya perang.
- 2.2.7 **Pendapatan dan Imbuhan.** Mengikut Ahmad Zaki, Fong dan Shol Faishol (1996) dalam tesis mereka yang bertajuk "Faedah bukan dalam bentuk wang dalam Tentera darat Malaysia" menyatakan pendapatan dan imbuhan di dalam Tentera Darat dapat dibahagikan kepada dua, iaitu pendapat di dalam bentuk wang dan bukan dalam bentuk wang. Manakala menurut Cranny

and Stone (1992)' pula berpendapat bahawa pendapatan dan imbuhan adalah satu elemen yang boleh dikategorikan sebagai faktor pembolehubah di dalam menilai kepuasan bekerja.

2.5 Personaliti.

Personaliti individu adalah set ciri-ciri yang menjadi asas rekabentuk tingkah laku sebagai reaksi terhadap idea objek atau orang dalam persekitaran. Menurut Shamsudin (2000) membayangkan bahawa untuk menerokai potensi diri, aspek-aspek yang berkaitan dengan personaliti, minat, nilai dan pencapaian mestalah diterokai secara objektif. Antara kaedah yang paling popular ialah penggunaan teknik psikometrik yang melibatkan penggunaan ujian personaliti, ujian minat pekerjaan, ujian nilai pekerjaan dan ujian pencapaian. Ujian personaliti ialah alat untuk menentukan sejauh mana seseorang itu mempunyai trait-trait atau lain-lain ciri dengan mengukur sejauhmana samanya gerakbalas yang diberi dengan kumpulan-kumpulan rujukan yang mempunyai trait-trait atau diri berkenaan seperti mana yang dijelaskan oleh Shamsudin (2000).

Apabila dibincangkan tentang personaliti atau perwatakan ianya tidak bermaksud perwatakan yang menarik, bersikap positif, dan sentiasa tersenyum. Goldon Allport mengistilahkan perwatakan merupakan sesuatu yang dinamik di dalam individu yang terdiri daripada sistem-sistem psiko-fizikal yang menentukan penyesuaian unik terhadap persekitarannya. Perwatakan juga dianggap sebagai jumlah keseluruhan cara di mana individu bertindak dan berinteraksi dengan individu yang lain. Salah satu pendebatan awal penyelidikan dalam perwatakan ialah sama ada ianya disebabkan oleh faktor warisan atau persekitaran. Salah satu rangka kerja perwatakan yang paling luas digunakan ialah "Myers Briggs Type Indicator (MBTI)". Ianya terdiri dari seratus soalan tentang ujian perwatakan atau peribadi untuk mengetahui reaksi atau perasaan manusia dalam situasi yang tertentu. Berdasarkan jawapan yang diberikan, mereka diklasifikasikan sebagai 'extrovert' atau 'introvert' (E atau I), mengikut perasaan

(sensing) atau Intuitive (S atau N), berfikir atau mengikut intuisi (feeling) (T atau F), dan melihat, merasa atau menilai (P atau J). Setiap tahun, lebih daripada dua juta orang mengambil MBTI di Amerika Syarikat. Organisasi yang mengambil MBTI, termasuk Apple Computer, Siticorp, Exxon, 3M Co. dan sebilangan besar hospital, institusi penyelidikan, malah angkatan tentera Amerika Syarikat. Walaupun tiada bukti kukuh bahawa MBTI, adalah ukuran tetap terhadap personaliti atau peribadi mahupun perwatakan. Model (The Big 5) berbeza dengan MBTI. Model 5 faktor ini tidak kekurangan bukti sokongan (Jones, Gareth R. dan George, Jennifer M. 2003). Dalam kajian ini, personaliti atau peribadi diukur dengan menggunakan skala 'Big Five Inventory (BFI)'. BFI mengandungi 5 dimensi, iaitu keterbukaan, persetujuan, bersungguh-sungguh, stabiliti emosi dan berfikiran terbuka terhadap pengalaman dan ia juga mengandungi 44 perkara atau benda yang mana telah dibangunkan oleh John et al (1991). Walaubagaimanapun, di dalam kajian masa kini, BFI telah diubahsuai kepada skala bipolar (Bipolar Rating Scale). Secara rasionalnya, penggunaan bipolar adalah lebih terperinci dan tepat (Golberg & Kilkowski- 1985). Satu kajian yang cukup, mengagumkan dan menyokong pendapat bahawa 5 dimensi yang asas seperti berikut:

2.5.1 Keterbukaan (Extraversion). Dimensi ini merangkumi tahap keselesaan seorang terhadap perhubungan mereka. Perolehan 'extrovert' yang tinggi biasanya menunjukkan seseorang yang mesra dan gemar bergaul serta menghabiskan banyak masa menikmati banyak perhubungan. 'Introvert' atau 'extravision' yang rendah pula mengcakupi mereka yang lebih suka menyendiri dan kurang menjalinkan perhubungan atau komunikasi. Mereka jauh lebih selesa menyepi diri dan berseorangan.

2.5.2 Persetujuan (Agreebleness). Dimensi ini pula dilihat berdasarkan kepada kecenderongan individu untuk menerima pendapat orang lain. Orang yang mudah memberi persetujuan,

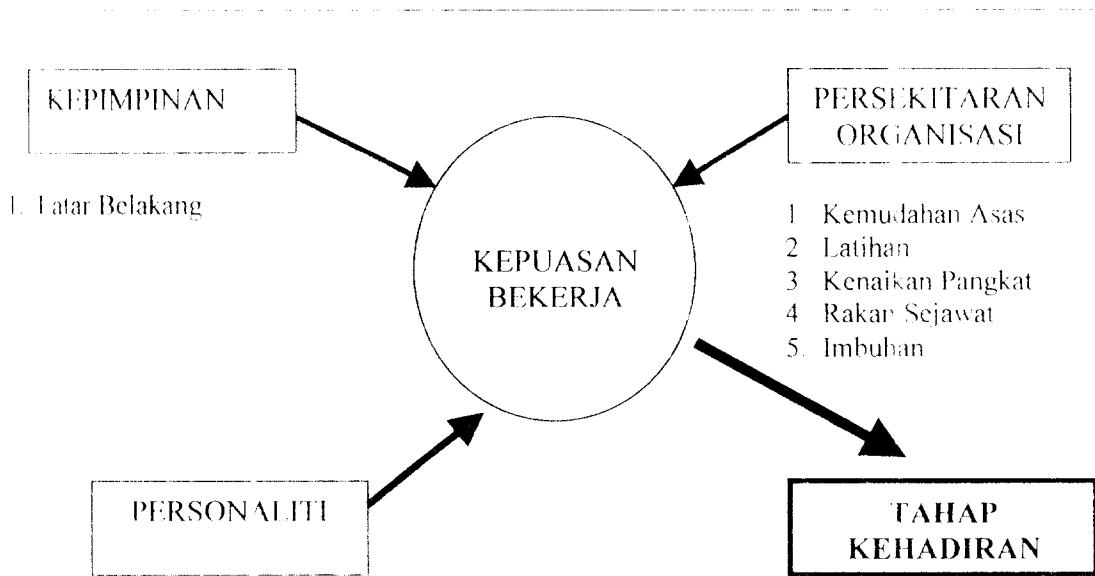
lebih mementingkan harmoni daripada peluangnya untuk menyuarakan pendapat. Mereka gemar bekerjasama dan percaya kepada orang lain.

- 2.5.3 **Bersungguh-sungguh (Conscientiousness).** Dimensi ini merujuk kepada bilangan matlamat yang difokuskan oleh seseorang. Seorang yang amat bersungguh dan berhati-hati, tidak mengejar banyak matlamat, sebaliknya lebih bertekad. Mereka kerap-kali lebih bertanggungjawab, tidak mudah putus asa, boleh diharapkan dan berorentasikan kejayaan. Mereka yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan
- 2.5.4 **Stabiliti Emosi (Emotional Stabiliti).** Dimensi ini, meneliti ketahanan seseorang terhadap tekanan hidup. Orang dengan emosi yang positif, lebih bersikap tenang, bersemangat dan merasa lebih yakin. Manakala yang negatif pula lebih cemas, rasa tertekan dan kurang keyakinan.
- 2.5.5 **Berfikiran terbuka terhadap pengalaman (Openess to Experience)** Mereka yang bersifat terbuka, cukup, tertarik dengan sesuatu yang baru dan berenovasi. Mereka lebih imiginatif, sensitif dan intelektual. Sementara yang kurang bersikap terbuka pula didapati lebih konvensyenal dan lebih selesa dengan yang telah sedia ada atau yang telah dikenali.

2.6 Pendekatan Kajian.

Setelah mendekati dan menghayati sorotan karya di atas, didapati bahawa pendekatan dalam kajian ini akan menggunakan Gambarajah 3.

Gambarajah 3: Rangka konsep kajian secara gambarajah



2.6.1 Persekitaran Organisasi. Persekitaran organisasi yang dimaksudkan meliputi perkara-perkara seperti kemudahan asas, Latihan, kenaikan pangkat, rakan setugas dan imbuhan.

2.6.2 Sifat Kepimpinan. Dimensi ini meliputi latar belakang jurulatih dan sifat kepimpinan yang ditunjukkan oleh jurulatih.

2.6.3 Personaliti. Dimensi ini akan mengukur sejauh mana personaliti seseorang jurulatih boleh menyumbang kepada kepuasan bekerja anggota AW