

PENGAKUAN

Saya mengakui kertas kajian ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali bahan-bahan luar digunakan, setiap satu daripadanya telah saya jelaskan sumbernya. UMCCED tidak akan menanggung segala penipuan/ penyalahgunaan maklumat atau lain-lain sekiranya dapat dikesan. Kertas kajian ini juga dibuat untuk memenuhi syarat penganugerahan program diploma yang saya ikuti. Kertas kajian yang dihantar kepada UMCCED tidak boleh diambil semula dan ianya menjadi bahan peperiksaan dan rujukan kepada para pelajar berikutnya.

Tandatangan :

Nama : Robizamunira Binti Mohd Kasim

No. Matrik : EDMA 2-66

Program : Diploma Eksekutif Pengurusan (Pentadbiran dan Operasi)

PENGHARGAAN

Besyukur saya ke hadrat Ilahi dengan limpah kurniaNya dapat saya menyelesaikan kertas kajian ini mengikut masa yang telah ditetapkan oleh pihak UMCCED. Di kesempatan ini, saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak UMCCED kerana memberi peluang kepada saya melanjutkan pelajaran di Universiti Malaya di bawah program UMCCED. Di samping itu juga ingin saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak pengurusan Diploma Eksekutif Pengurusan dalam menjayakan program ini. Jutaan terima kasih juga dirakamkan kepada Pensyarah untuk program Kertas Kajian ini iaitu Dr. Kuppusammy Singaravelloo yang banyak memberi tunjuk ajar tanpa mengira masa dan tempat. Dorongan dan idea-idea yang diberikan amatlah dihargai.

Ingin di rakamkan ribuan terima kasih juga kepada pihak pengurusan Amanah Ikhtiar Malaysia dan kakitangan-kakitangan yang terlibat dalam menjayakan kajian ini. Setiap info dan maklumat yang diberikan amatlah berharga dan dihargai.

Untuk suami Encik Muhammad Nordin Saad yang telah memberikan semangat, dorongan dan bantuan yang tulus ikhlas serta penuh kesabaran dalam saya sibuk dengan pengajian ini, saya mengucapkan ribuan terima kasih yang tidak terhingga. Tidak lupa juga kepada ibu bapa dan keluarga yang sentiasa mengambil berat serta memberi bantuan dalam meringankan tugas saya.

Kepada semua sahabat-sahabat baik saya, terima kasih diucapkan kerana sentiasa memberi dorongan dan semangat yang tidak putus dikala saya dalam kesukaran. Akhir kata, terima kasih diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan dan individu-individu lain yang membantu secara langsung atau tidak langsung sepanjang saya menyediakan kajian ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kepada semua pihak yang memberikan bantuan dalam menjayakan kajian ini.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Di Amanah Ikhtiar Malaysia (AIM) Kuala Lumpur mempunyai kekerapan perpindahan di kalangan kakitangan di Ibu Pejabat. Perpindahan yang kerap berlaku mengakibatkan kakitangan berasa tidak selesa dan gembira. Kakitangan terpaksa mengikuti arahan yang dikeluarkan oleh pihak pengurusan. Perpindahan ini mempunyai peningkatan pada setiap tahun dan dipercayai kerana pihak organisasi membuat penstrukturan semula organisasi.

Dalam kajian ini mempunyai objektif utama iaitu menentukan kekerapan perpindahan yang berlaku pada seseorang kakitangan di AIM Kuala Lumpur, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perpindahan terhadap kakitangan, meneliti kesan perpindahan terhadap kakitangan dan cadangan langkah-langkah bagi meningkatkan kepuasan kakitangan terhadap perpindahan dan mengurangkan kekerapan perpindahan di kalangan kakitangan AIM. Dalam kajian ini, data sekunder iaitu data perpindahan kakitangan di ibu pejabat di ambil dari pihak Jabatan Sumber Manusia AIM. Manakala data primer di perolehi dari kaedah temu bual berstruktur yang dilakukan kepada 10 orang kakitangan dan soalan tidak berstruktur diajukan kepada wakil daripada pihak pengurusan Amanah Ikhtiar Malaysia.

Bedasarkan kajian yang dilakukan, perpindahan yang berlaku dari tahun 2012 sehingga 2014 mempunyai peningkatan pada setiap tahun iaitu seramai 37, 58 dan 88 orang. Mengikut kajian yang dijalankan, peningkatan ini berpunca apabila pihak organisasi membuat rombakan atau penstrukturan semula organisasi, kakitangan mohon berpindah dan masalah dengan majikan. Berdasarkan permasalahan yang timbul kajian mencadangkan agar pihak organisasi membuat penstrukturan jangka masa panjang, penempatan sumber manusia yang lebih jelas dan penstrukturan organisasi yang lebih jelas.

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	HALAMAN
2.1	Jadual Skim Pembiayaan Modal AIM danTempoh Bayar Balik	7
2.2	Jadual Kadar SimpananWajib	8
2.4	Perjawatan di Syarikat AmanahIkhtiar Malaysia November 2014	11
5.1	Statistik Perpindahan Kakitangan Amanah Ikhtiar Malaysia (2012 – 2014)	24
5.3	Latar Belakang Responden	26
5.4	Jumlah Kekerapan Perpindahan yang Dilalui Oleh Kakitangan AIM dari Tahun 2012-2014	26

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	HALAMAN
3.1	Hirarki Keperluan Maslow	13
3.2	Teori Dua Faktor Herzberg	14
4.1	Proses Penyelidikan yang Sistemik	19
5.2	Jumlah kakitangan AIM yang Berpindah Mengikut Suku Tahun (2012-2014)	25
5.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perpindahan Kakitangan AIM di Kuala Lumpur dari tahun 2012 - 2014	27
5.6	Jawapan Responden Berdasarkan Temubual Tidak Berstruktur	28
5.7	Perasaan Kakitangan AIM Apabila dipindahkan	29