

SIKAP DAN MOTIVASI GENERASI MUDA TERHADAP INDUSTRI MINYAK KELAPA SAWIT

(Attitude And Motivation Of Young Generation Towards The Palm Oil Industry)

Fuzirah Hashim, Kesumawati Abu Bakar & Siti Hamin Stapa

ABSTRAK

Malaysia merupakan salah satu pengeluar dan pengeksport minyak sawit terbesar di dunia. Walaupun industri kelapa sawit berpotensi besar, namun usaha melibatkan golongan belia dalam industri ini adalah sesuatu yang mencabar. Cabaran yang dihadapi adalah untuk menarik minat belia menceburi industri ini. Kebanyakan belia beranggapan bahawa industri ini tidak menarik sebagai kerjaya. Mereka lebih cenderung untuk melibatkan diri dalam sektor seperti e-dagang, teknologi digital dan hartanah. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji sikap dan motivasi generasi muda FELDA terhadap industri minyak kelapa sawit. Teknik pensampelan rawak digunakan untuk memilih 50 responden dari umur 22-40 tahun di 4 penempatan FELDA. Soal selidik diedarkan untuk pengumpulan data primer, di mana skala empat mata Likert digunakan untuk mengkaji perbezaan sikap dan motivasi terhadap 64 pernyataan mengenai aspek-aspek dari keadaan tempat kerja kepada peluang promosi. Dapatan kajian ini telah menunjukkan sikap positif secara keseluruhan terhadap semua aspek industri. Secara umum, majoriti responden memaparkan sikap dan motivasi positif terhadap industri minyak sawit. Peratus tertinggi adalah di bidang status sosial, dengan majoriti merasa dihormati dan bangga menjadi sebahagian masyarakat komuniti kelapa sawit. Berdasarkan penemuan kajian ini, cadangan diberi untuk memperkasakan belia FELDA agar mereka dapat mengambil peluang di dalam industri yang sedang berkembang ini.

Kata kunci: sikap, motivasi, belia, industri minyak kelapa sawit, pertanian

ABSTRACT

Malaysia is currently one of the largest producers and exporters of palm oil in the world. Despite the strength and vast potential of our palm oil industry, engaging the youth in this industry is a challenging task. The challenge is to attract them to join the industry, as most perceive the industry and agriculture unattractive as a career, without realising the importance of the sector in their everyday lives. Furthermore, the development of sectors such as e-commerce, digital technology and real estate is a compounding factor behind the decline of interest among the younger FELDA generation. The objective of the present study is to examine the attitudes and motivation of young FELDA generation towards the palm oil industry. A simple random sampling technique was adopted to select 50 working respondents from the age of 22-40 at 4 FELDA settlements. Questionnaire was distributed for primary data collection, where a four-point Likert scale was used to examine differences in attitudes and motivation towards 64 statements regarding aspects ranging

from working conditions to promotion opportunities. The findings point to an overall positive attitude towards all aspects of the industry. The highest mean is revealed in the area of social status, with the majority feeling respected and proud to be a part of the palm oil community. In general, the majority of the respondents display positive attitude and motivation towards the palm oil industry. Based on the findings we would recommend trainings to empower FELDA youths to take advantage of the expanding industry and to claim their space in the palm oil sector.

Keywords: attitude, motivation, youths, palm oil industry, agriculture

PENGENALAN

Lembaga Pembangunan Tanah Persekutuan (FELDA) ditubuhkan pada 1 Julai 1956 bertujuan untuk pembangunan tanah dan penempatan semula masyarakat luar bandar (felda.net.my). Objektif penubuhan ini adalah untuk membasmi kemiskinan melalui penanaman kelapa sawit dan getah. Fungsi FELDA adalah untuk melaksanakan projek pembangunan tanah dan kegiatan pertanian untuk ekonomi, sosial, perindustrian dan komersial. Kini, FELDA terus memainkan peranan penting dengan menyediakan kemudahan yang moden dan mencukupi untuk memastikan generasi akan datang dapat meningkatkan sosio-ekonomi dan kualiti hidup mereka. Ia juga berperanan untuk merapatkan jurang antara penduduk bandar dan luar bandar.

Felda telah memulakan penanaman kelapa sawit di Taib Andak, Johor pada tahun 1961 untuk menangani kemiskinan luar bandar dengan menyediakan 'penempatan untuk mereka yang tidak memiliki tanah dan pekerjaan untuk mereka yang tiada pekerjaan'. Usaha ini telah berjaya membasmi kemiskinan dengan menaiktaraf beberapa ribu penduduk luar bandar. Malaysia menyumbang kepada 39% daripada pengeluaran dunia kelapa sawit dan 44% daripada eksport dunia, meletakkannya pada tempat yang dominan dalam industri minyak sawit (The Star Online, 2017). Walaupun komoditi ini berpotensi tinggi, sumber manusia dilihat sebagai faktor penghindar yang boleh menjejaskan industri minyak sawit. Kebanyakan belia masa kini tidak berminat untuk melibatkan diri dalam industri kelapa sawit, kerana minat mereka lebih bertumpu kepada sektor pekerjaan lain seperti pengilangan atau pekerjaan di sektor awam dan swasta. Ini dipengaruhi oleh pendapat umum yang menyatakan bahawa sektor pertanian adalah pekerjaan kasar dengan gaji yang rendah dan tidak menjanjikan masa depan yang baik (Abdul Aziz & Norhlilmatus 2013).

Pada bulan Mei 2017, statistik dari Lembaga Minyak Sawit Malaysia (MPOB) menunjukkan jumlah pekerja di sektor kelapa sawit di Malaysia adalah seramai 428,000. Daripada jumlah itu, 328,400 (77%) adalah pekerja asing. Satu kajian oleh Roslina et al (2016) melaporkan bahawa antara faktor utama yang menyebabkan belia tempatan menolak penglibatan mereka dalam industri ini adalah persepsi negatif mereka terhadap persekitaran tempat kerja yang tidak menarik dan kotor. Menurut tinjauan oleh Statistik Sumber Manusia Malaysia, majoriti belia tempatan lebih suka bekerja di sektor perkilangan dan runcit dan kebanyakannya memilih sektor pertanian dan perladangan sebagai pilihan ketiga mereka (Mohammad Amizi et.al. 2016). Mungkinkah belia yang berasal dari keluarga dan komuniti industri minyak sawit mempunyai persepsi yang sama? Artikel ini akan membincangkan hasil kajian sikap dan motivasi generasi muda FELDA terhadap industri minyak sawit.

KAJIAN LITERATUR

Kebanyakan teori menyatakan sikap merangkumi tiga komponen iaitu kognisi, efektif dan kecenderungan tingkah laku. Kognisi merangkumi kepercayaan, pendapat dan pengetahuan seseorang terhadap sesuatu objek. Afektif melibatkan ekspresi dan persepsi lisan dan bukan-lisan. Komponen ini adalah segmen emosional melibatkan ekspresi lisan, reaksi fisiologi, ekspresi wajah dan indikator bukan lisan yang positif atau negatif. Akhir sekali, kecenderungan tingkah laku merujuk kepada 'kecenderungan, perancangan, niat dan komitmen tingkah laku yang membabitkan objek sikap' (Ajzen 1993 ms.42).

Gardner mencadangkan bahawa 'sikap adalah tindak balas evaluatif terhadap beberapa objek rujukan atau sikap, yang berdasarkan kepercayaan atau pendapat seseorang.' (Gardner 1985 ms.9). Pendapat ini disokong oleh Martin & White (2003) yang mendefinisikan sikap sebagai sumber yang digunakan untuk menyatakan penilaian positif atau negatif terhadap tingkah laku manusia, proses, benda bernyawa atau tidak bernyawa dan emosi. Baker (1988) merumuskan ciri-ciri utama sikap sebagai kognitif (pemikiran) dan afektif (emosi) yang berbeza dalam tahap kesanggupan / ketidakpuasan. Ciri-ciri ini dipelajari dan tidak diwarisi, tetapi boleh berubah mengikut pengalaman. Sikap dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, tetapi hubungan antara sikap dan tindakan bukan sesuatu yang mantap. Kajian ini merujuk kepada sikap sebagai tindak balas positif atau negatif kepada sesuatu idea, objek, manusia atau situasi yang berkaitan dengan aspek industri minyak sawit seperti persekitaran kerja, pengurusan, isu buruh dan saraan.

Motivasi dilihat sebagai faktor utama mempengaruhi perkara-perkara yang inovatif dan produktif di dalam sesuatu organisasi (Bloisi et. al. 2003). Motivasi adalah berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Arnold et. al. (1991) terdapat tiga komponen motivasi iaitu arahan (apa yang seseorang cuba lakukan), usaha (betapa sukar dan tekunnya seseorang itu berusaha) dan berapa lama seseorang meneruskan usaha.

Mullins (2005) mengenalpasti empat ciri umum yang merangkumi definisi motivasi. Ciri pertama menyatakan motivasi sebagai fenomena individu di mana setiap orang dianggap unik. Ciri kedua, motivasi selalunya disengajakan dan dikuasai individu tersebut. Ketiga, motivasi adalah pelbagai rupa (multifaceted) di mana dua faktor yang paling penting adalah sumber motivasi dan daya untuk melibatkan diri dalam kelakuan yang diinginkan oleh individu itu. Ciri keempat, motivasi bukan tingkah laku itu sendiri, dan ia bukan prestasi, malah ia melibatkan tindakan, dan kuasa dalaman dan luaran yang mempengaruhi pilihan tindakan seseorang.

Para saintis sosial telah mengkaji motivasi selama beberapa dekad, untuk mengetahui kenapa, bagaimana dan apa yang mendorong tingkah laku seseorang. Motivasi merujuk kepada tingkah laku yang diarahkan pada matlamat (rujuk Heckhausen 1991) dan pada umumnya individu yang bermotivasi akan menunjukkan banyak tingkah laku, perasaan, dan kognisi daripada individu yang kurang bermotivasi (A.M.Masgoret & R.C. Gardner 2002) .

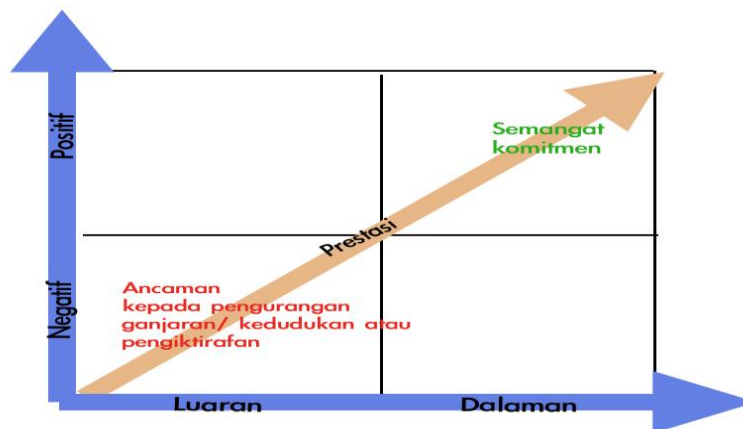
Motivasi boleh diklasifikasikan kepada motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Coon & Mitterer (2010) menyatakan bahawa motivasi intrinsik merujuk kepada tindakan yang dilakukan tanpa sebarang imbuhan luaran. Pada asasnya, motivasi intrinsik adalah tingkah laku berdasarkan proses kognitif dan afektif. Motivasi intrinsik berlaku dalam situasi di mana seseorang mendapat kepuasan daripada membantu orang lain dan juga apabila mereka dapat membandingkan prestasi mereka dengan orang lain. Motivasi ekstrinsik merujuk kepada aktiviti yang dilakukan untuk

mendapat ganjaran luar (sebagai contoh ganjaran kewangan) atau psikologi (contohnya, status dan pengiktirafan) (Brown 2007). Perbezaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terletak pada motif di sebalik setiap tindakan.

Motivasi terbahagi kepada positif dan negatif. Motivasi positif melibatkan harapan kepada ganjaran dalam masa terdekat. Sebaliknya, motivasi negatif adalah perasaan seseorang terhadap kemungkinan berlaku hukuman atau tindakan yang akan diambil melibatkan pemecatan, penurunan pangkat atau ketidaksetujuan kumpulan (Kashyap 2017).

Menurut Kashyap (2017) motivasi positif dan negatif mempunyai aspek dalaman dan luaran (lihat Rajah 1). Kedua-dua jenis motivasi boleh membawa kepada hasil yang sama namun motivasi negatif yang berlebihan boleh menyebabkan masalah seperti kemarahan terhadap rakan sekerja.

Rajah 1: Motivasi Positif dan Negatif



Sumber: Kashyap (2017)

Seringkali menjadi satu keperluan bagi pihak pengurusan untuk menggunakan teknik motivasi negatif bagi mengelakkan kelakuan yang tidak diinginkan di kalangan pekerja. Ini boleh menjadi langkah sementara untuk memastikan motivasi jangka pendek kepada sebahagian daripada mereka. Walau bagaimanapun, pengurus harus selalu mengamalkan teknik positif untuk memotivasi pekerja mereka (Kashyap 2017).

Kajian lepas telah mengkaji hubungan antara sikap, motivasi dan kepuasan dalam sektor pertanian dan perladangan di kalangan belia Malaysia (Roslina et al 2016, Norehan 2016, Mohamad Amizi et al 2016, Norsida 2008). Dapatan kajian menunjukkan bahawa kebanyakan belia pinggir bandar tempatan lebih suka bekerja di sektor perkilangan dan runcit berbanding sektor pertanian dan perladangan (Statistik Sumber Manusia Malaysia 2013). Mereka mendakwa bahawa pekerjaan di sektor pertanian membebankan dan membosankan (Norsida 2008). Ini disokong oleh kajian Walsh dan Makaravy (2011) yang melaporkan bahawa pekerjaan perladangan dianggap sebagai pekerjaan 3D (*Difficult, Dirty and Dangerous*) oleh belia tempatan. Kajian lepas telah menunjukkan bahawa terdapat persepsi dan sikap negatif yang tinggi di kalangan belia tempatan. Kekurangan pengetahuan atau kemahiran didapati menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat belia daripada terlibat dalam sektor pertanian (Frick et. al. 1995).

Adalah diharapkan agar melalui kajian ini generasi muda FELDA diberi kesedaran mengenai peluang yang boleh menjadikan mereka rakan kongsi penting dalam industri yang berkembang ini. Dengan mengenal pasti faktor-faktor yang boleh menggalakkan lebih ramai penglibatan belia dalam industri, peluang untuk penduduk tempatan dapat ditingkatkan supaya pergantungan terhadap pekerja asing dapat dikurangkan. Di samping itu, kajian ini bertujuan untuk meningkatkan dan memupuk minat di kalangan belia Malaysia bagi menggalakkan kemampanan dan warisan keluarga dalam industri minyak kelapa sawit.

METODOLOGI KAJIAN

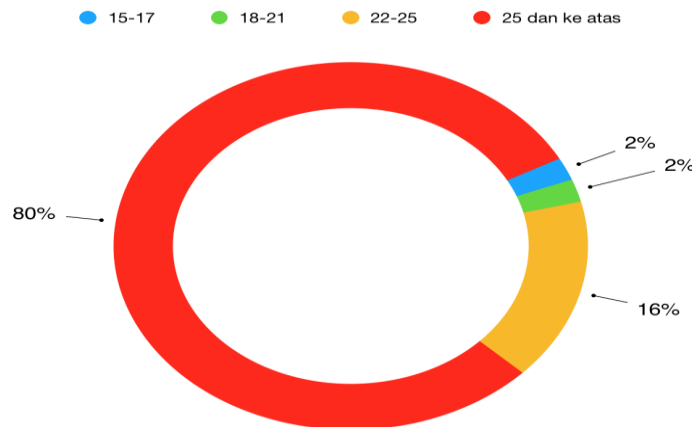
i) Rekabentuk & Konteks Penyelidikan

Kajian ini menggunakan reka bentuk penyelidikan kuantitatif. Soal selidik diadaptasi dari kajian Kusluvan (2000) yang digunakan untuk pengumpulan data di kalangan pengusaha dalam industri pelancongan di Turki. Untuk tujuan kajian ini, soalan telah diolah berdasarkan objektif untuk mengkaji sikap dan motivasi generasi muda FELDA terhadap industri kelapa sawit. 50 responden dari 4 penempatan FELDA telah memberi maklumbalas kepada soal selidik yang mempunyai 3 bahagian: latar belakang subjek, sikap terhadap industri minyak sawit dan motivasi ke arah industri minyak sawit. Kajian perintis telah dijalankan ke atas 10 subjek dan semakan dibuat berdasarkan maklumbalas. Pengumpulan data sebenar bermula dengan mengedarkan soal selidik kepada 50 responden.

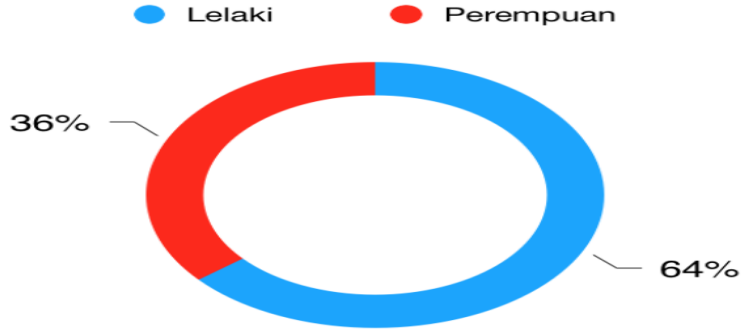
ii) Sampel Kajian

Majoriti responden (80%) adalah berumur 25 tahun dan ke atas (lihat Rajah 2). Kumpulan kedua terbesar adalah di antara umur 22-25 tahun (16%). 64% daripada mereka adalah lelaki, manakala 36% adalah perempuan (lihat Rajah 3).

Rajah 2: Umur Responden

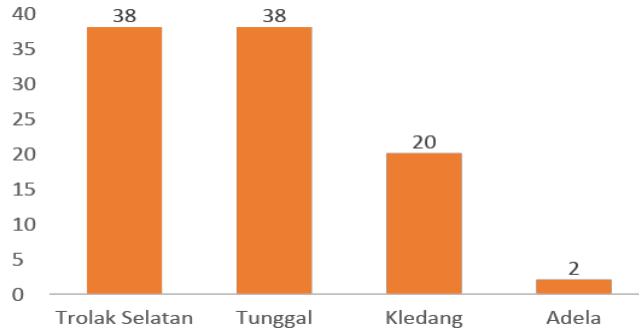


Rajah 3: Gender Responden



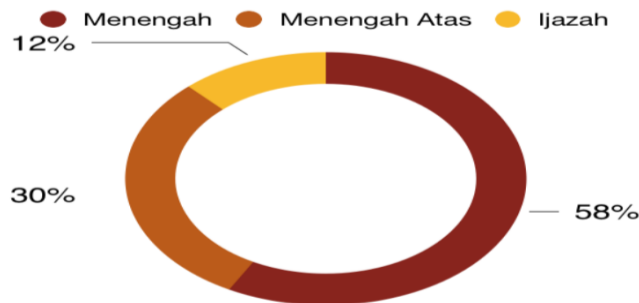
Majoriti responden adalah dari Felda Trolak Selatan (38%) dan Felda Tunggal (38%). Selebihnya adalah dari Felda Kledang (20%) dan Felda Adela (2%).

Rajah 4: Lokasi Responden



58% daripada responden mempunyai kelayakan peringkat menengah (PMR dan SPM). Tahap pendidikan responden yang selebihnya adalah menengah atas (Diploma dan STPM) (30%) dan tahap ijazah (12%).

Rajah 5: Tahap Pendidikan Responden



iii) Instrumen

Soal selidik yang diadaptasi dari Kusluvan (2000) telah diterjemahkan ke Bahasa Malaysia untuk mengkaji sikap dan motivasi responden. Soal selidik mempunyai 71 soalan. Bahagian pertama terdiri daripada 7 item mengenai latar belakang responden. 7 item tersebut adalah umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, tahap pendidikan, lokasi FELDA dan akhirnya soalan samada responden bekerja di dalam industri kelapa sawit atau tidak.

Bahagian kedua terdiri daripada 64 item mengenai sikap dan motivasi responden terhadap industri minyak sawit. Skala Likert bermula dari "sangat tidak setuju" sehingga "sangat setuju" digunakan untuk menilai tindakbalas responden. 53 item mengkaji sikap responden manakala 11 item mengukur motivasi mereka terhadap industri minyak sawit. 53 item ini di letakkan di dalam beberapa kategori yang terdiri daripada sifat pekerjaan, status sosial, keserasian dalam industri, keadaan fizikal tempat kerja, gaji, kenaikan pangkat dan komitmen kepada industri kelapa sawit manakala 11 item yang mengukur motivasi responden pula merangkumi soalan mengenai rakan sekerja dan juga ketua.

iv) Prosedur Penyelidikan

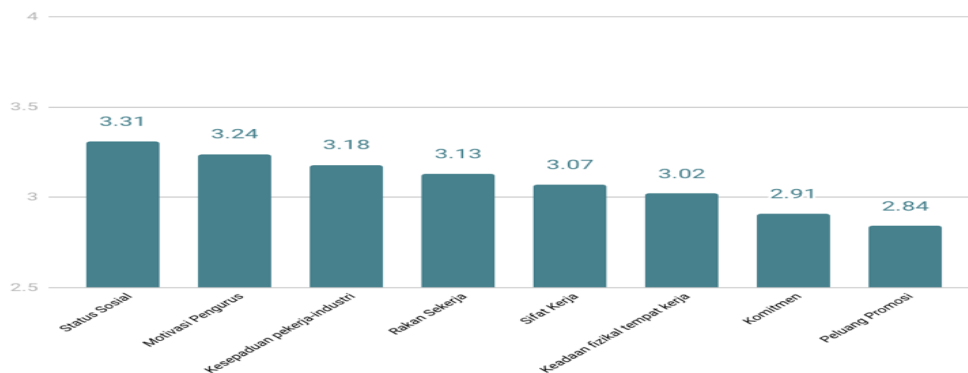
Soal selidik diedarkan kepada responden di 4 lokasi FELDA iaitu Felda Trolak Selatan, Felda Tunggal, Felda Kledang dan Felda Adela. Pengumpulan data mengambil masa selama 4 minggu . Kemudian, data dianalisa menggunakan SPSS Windows 11.5 merangkumi komponen markah min, peratusan dan koefisien korelasi. Koefisien korelasi digunakan untuk mengkaji korelasi di antara beberapa pembolehubah.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Perbincangan mengenai penemuan (lihat Rajah 6) bermula dengan kedudukan sikap positif terhadap industri minyak sawit di kalangan responden.

i) Sikap Positif

Rajah 6: Markah Skor Purata 8 Konstruk untuk Sikap Positif



Rajah 6 menunjukkan kedudukan 8 konstruk positif di kalangan responden terhadap industri minyak sawit. Status sosial berada di kedudukan tertinggi (3.31), diikuti oleh pengurus (3.24), kesepaduan pekerja-industri (3.18), rakan sekerja (3.13), sifat kerja (3.07), keadaan fizikal tempat kerja (3.02), komitmen (2.91) dan peluang promosi (2.84). Status sosial menduduki tempat tertinggi, menunjukkan bahawa responden yakin bahawa keluarga mereka bangga dengan profesion mereka dalam industri minyak sawit. Selain itu, mereka percaya bahawa bekerja di industri minyak sawit adalah pekerjaan yang dihormati di Malaysia. Bagi konstruk pengurus, responden bersetuju bahawa para pengurus menghargai mereka sebagai pekerja dan pengurus juga menunjukkan sokongan dalam pembangunan kerjaya mereka. Responden melaporkan bahawa pengurus memastikan pekerja mengambil bahagian dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan menyediakan latihan yang sewajarnya apabila diperlukan.

Konstruk positif yang seterusnya adalah kesepaduan industri, di mana responden merasakan mereka boleh menggunakan kebolehan dan kemahiran yang mewujudkan perasaan gembira di tempat kerja. Responden juga mempunyai sikap positif dengan rakan kerja mereka. Mereka menyatakan terdapat kerjasama di kalangan pekerja dan akibatnya, kebanyakan pekerja berasa sangat bermotivasi.

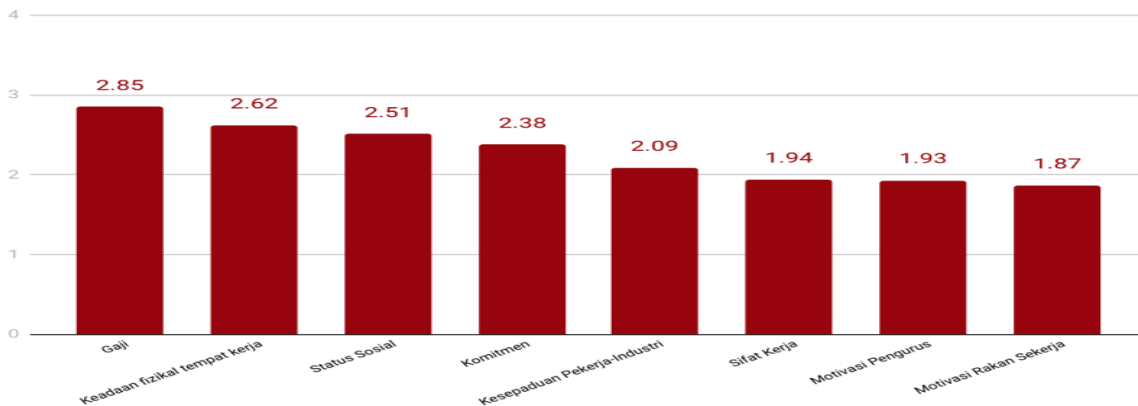
Responden mempunyai sikap positif terhadap sifat pekerjaan industri minyak sawit. Mereka mendapati pekerjaan di industri ini menarik kerana mereka mempunyai kebebasan dalam menjalankan pekerjaan. Konstruk seterusnya adalah sikap positif terhadap keadaan fizikal tempat kerja. Menurut mereka keadaan di tempat kerja umumnya baik. Bagi komitmen terhadap industri minyak sawit, responden mendakwa bahawa mereka berminat memilih pertanian sebagai jalan kerjaya. Bagi mereka yang masih belajar pula, mereka akan memilih untuk bekerja dalam industri minyak sawit apabila mereka menamatkan pengajian. Mereka dapat melihat potensi industri minyak sawit dan akan mengesyorkan pekerjaan di industri ini kepada rakan dan saudara.

Sikap positif responden yang paling rendah adalah peluang promosi. Walaupun begitu, mereka masih percaya bahawa peluang promosi adalah memuaskan dalam industri ini.

ii) Sikap Negatif

Bahagian seterusnya akan membincangkan kedudukan sikap negatif (lihat Rajah 7) responden.

Rajah 7: Markah Skor Purata 8 Konstruk untuk Sikap Negatif



Umumnya, skor purata untuk sikap negatif terhadap industri kelapa sawit adalah lebih rendah daripada sikap positif (di bawah min 3). Ini menunjukkan bahawa responden lebih positif. Tahap tertinggi bagi sikap negatif adalah gaji/ganjaran (2.85). Para responden berpendapat gaji adalah rendah dan tidak mencukupi bagi kebanyakan pekerjaan dalam industri minyak sawit. Konstruk seterusnya adalah keadaan fizikal tempat kerja (2.62). Responden merasakan bahawa persekitaran tempat kerja tidak begitu bersih dan mempunyai risiko kemalangan kerja yang tinggi.

Konstruk seterusnya adalah status sosial (2.51), di mana responden berpendapat bahawa mereka yang bekerja dalam industri minyak sawit tidak dipandang tinggi dalam masyarakat. Untuk konstruk komitmen (2.38), responden merasakan kekurangan melebihi kelebihan dalam industri minyak sawit. Sebilangan kecil mendakwa mereka tidak akan berusaha keras untuk mendapatkan pekerjaan dalam industri minyak sawit selepas menamatkan pengajian mereka kecuali jika mereka diberi peluang menjadi pengurus atau ketua jabatan.

Tahap sikap negatif seterusnya adalah kesepaduan pekerja-industri (2.09). Responden mendakwa mereka merasa tertekan semasa bekerja dalam industri minyak sawit. Bagi sifat pekerjaan (1.94), responden merasakan bahawa pekerjaan dalam industri minyak sawit adalah kurang memuaskan. Mereka berpendapat bahawa waktu kerja yang terlalu panjang tidak sesuai untuk kehidupan seharian dan pekerjaan dalam industri minyak sawit adalah bermusim.

Responden mempunyai sikap negatif terhadap pengurus mereka (1.93). Mereka percaya bahawa kebanyakan pengurus tidak mempunyai latar belakang minyak kelapa sawit. Selain itu, para pengurus tidak memberi ganjaran kepada pekerja yang melakukan pekerjaan yang baik dan mereka tidak membantu menyelesaikan masalah peribadi pekerja. Mereka merasakan tiada hubungan baik antara pengurus dan pekerja dalam industri.

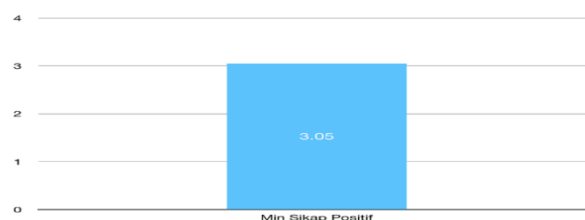
Kedudukan terendah dalam sikap negatif adalah terhadap rakan sekerja (1.87). Beberapa responden melaporkan bahawa tidak mudah untuk bergaul dengan rakan sekerja. Mereka percaya bahawa rakan sekerja mereka tidak berpendidikan tinggi dan biasanya membosankan.

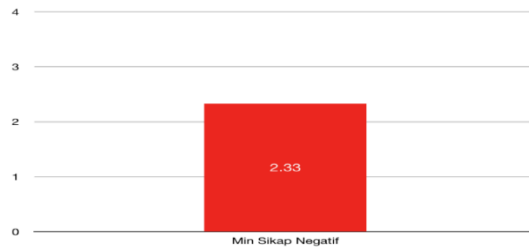
iii) Korelasi di antara Sikap dengan Umur, Jantina dan Tahap Pendidikan

Bahagian ini membincangkan hubungan di antara sikap dengan umur, jantina dan tahap pendidikan responden di dalam industri minyak sawit. Rajah 8 hingga 11 menunjukkan perbezaan skor min sikap yang berkaitan dengan tahap umur, jantina dan pendidikan mereka. Analisis korelasi Pearson dan ANOVA digunakan untuk mengkaji hubungan antara sikap dan 3 pembolehubah tersebut.

Skor min keseluruhan dalam Rajah 8 menunjukkan bahawa responden pada umumnya mempunyai sikap positif (3.05) yang lebih tinggi daripada sikap negatif (2.33) terhadap pelbagai aspek dalam industri.

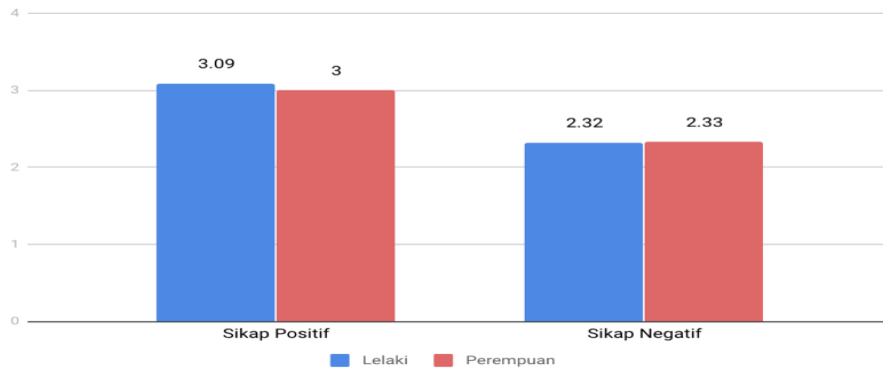
Rajah 8: Skor Min bagi Sikap Positif dan Negatif terhadap Industri Minyak Sawit





Dalam mengkaji hubungan antara gender dan sikap, skor min menunjukkan bahawa responden perempuan menunjukkan sikap positif yang agak rendah (3.00) terhadap industri berbanding responden lelaki (3.09). Bagi sikap negatif, lelaki mempunyai skor min yang lebih rendah (2.32) daripada perempuan (2.33) walaupun perbezaannya sangat kecil (lihat Rajah 9 di bawah). Keputusan ujian-T menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan sikap positif dan negatif (lihat Jadual 1).

Rajah 9: Skor Min Sikap Positif dan Negatif bagi Jantina

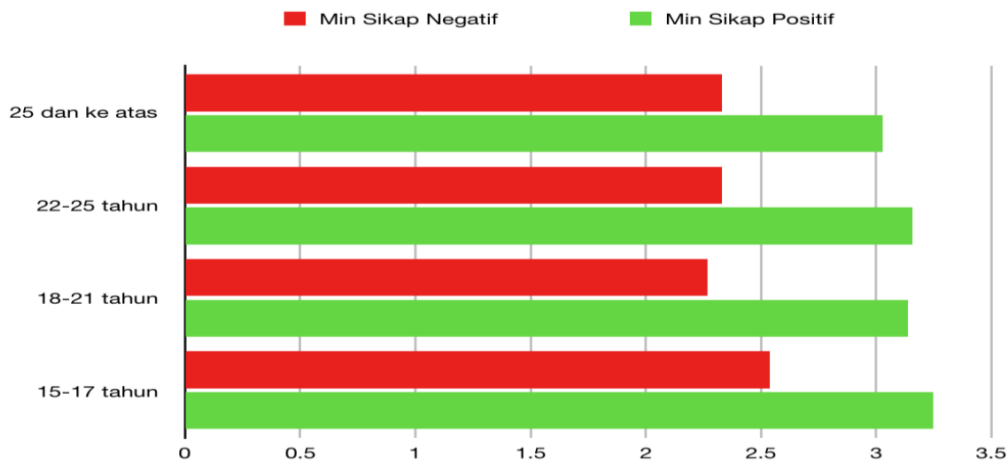


Jadual 1: Keputusan Ujian-T untuk Sikap Positif dan Negatif

		Levene's Test for Equality of Variances		T-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
									Lower	Upper
Mean Positive Attitude	Equal Variances assumed	0.18g	0.66g	0.932	47	0.356	0.08891	0.09539	-0.10299	0.28081
	Equal variances not assumed			0.996	39.347	0.325	0.08891	0.08922	-0.09151	0.26933
Mean Negative Attitude	Equal Variances assumed	0.442	0.509	-0.099	47	0.921	-0.01021	0.10277	-0.21695	0.19653
	Equal variances not assumed			-0.104	37.408	0.918	-0.01021	0.09797	-0.20865	0.18823

Analisa seterusnya dijalankan untuk melihat hubungan diantara umur dan sikap responden. Umur responden dibahagikan kepada empat kategori : 15-17, 18-21, 22-25 dan 25 tahun ke atas (lihat Rajah 10).

Rajah 10: Umur dan Skor Min untuk Sikap Positif dan Negatif



Keputusan dari ANOVA menunjukkan perbezaan yang signifikan antara sikap positif dan umur (lihat Jadual 2 di bawah). Sebaliknya, tidak ada perbezaan yang signifikan antara umur dan sikap negatif. Skor min dalam Jadual 3 di bawah menunjukkan bahawa responden yang lebih muda bersikap lebih positif (3.25) terhadap industri. Keputusan juga menunjukkan bahawa responden yang berumur 25 tahun ke atas, menghasilkan skor min yang positif (3.03), menunjukkan bahawa semakin tinggi umur semakin kurang sikap positif terhadap industri.

Jadual 2: Keputusan ANOVA untuk Sikap Positif dan Umur

ANOVA	Sum of Squares	dF	Mean Square	F	Sig.
<i>Between groups</i>	17.120	38	0.451	9.912	0.000
<i>Within Groups</i>	0.500	11	0.045		
<i>Total</i>	17.620	49			

Jadual 3: Keputusan Anova untuk Korelasi Sikap Positif dan Negatif dengan Umur

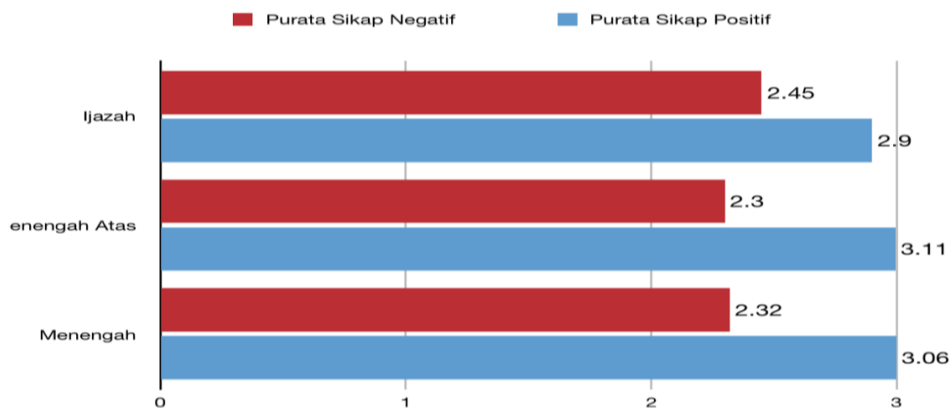
ANOVA	Sum of Squares	dF	Mean Square	F	Sig.
<i>Between groups</i>	17.120	47	0.364	1.457	0.492
<i>Within Groups</i>	0.500	2	0.250		
<i>Total</i>	17.620	49			

Keputusan Anova menunjukkan terdapat korelasi negatif di antara tahap pendidikan dan sikap positif responden. Semakin tinggi pencapaian akademik mereka, semakin kurang sikap positif mereka terhadap industri. Walau bagaimanapun, korelasi positif dapat dilihat diantara tahap pendidikan dan sikap negatif (Pos = -0.095; Neg = 0.080). Ini menunjukkan bahawa semakin tinggi pencapaian akademik, semakin negatif sikap yang ditunjukkan oleh responden terhadap industri. Seterusnya, skor min dalam Rajah 11 menunjukkan bahawa mereka yang memiliki kelayakan tinggi menunjukkan purata sikap positif yang lebih rendah (2.90). Menariknya, sikap positif yang lebih tinggi (3.11) dipaparkan di kalangan mereka yang mempunyai pendidikan peringkat menengah atas. Dapatan menunjukkan bahawa semakin tinggi pendidikan, semakin rendah min bagi sikap positif (2.00) dan semakin tinggi min bagi sikap negatif (2.45). Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa tahap pendidikan mempengaruhi sikap responden terhadap industri (Lihat Rajah 11)

Jadual 4: Hubungan antara Sikap dan Tahap Pendidikan

Korelasi		Tahap Pendidikan	Min Sikap Positif	Min Sikap Negatif
Tahap Pendidikan	<i>Pearson Correlation</i>	1	-0.095	0.080
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.014	0.079
	<i>N</i>	50	50	50
Min Sikap Positif	<i>Pearson Correlation</i>	-0.095	1	-0.248
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.014		0.082
	<i>N</i>	50	50	50
Min Sikap Negatif	<i>Pearson Correlation</i>	0.080	-0.248	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.079	0.082	
	<i>N</i>	50	50	50

Rajah 11: Tahap Pendidikan dan Purata Skor untuk Sikap Positif dan Negatif

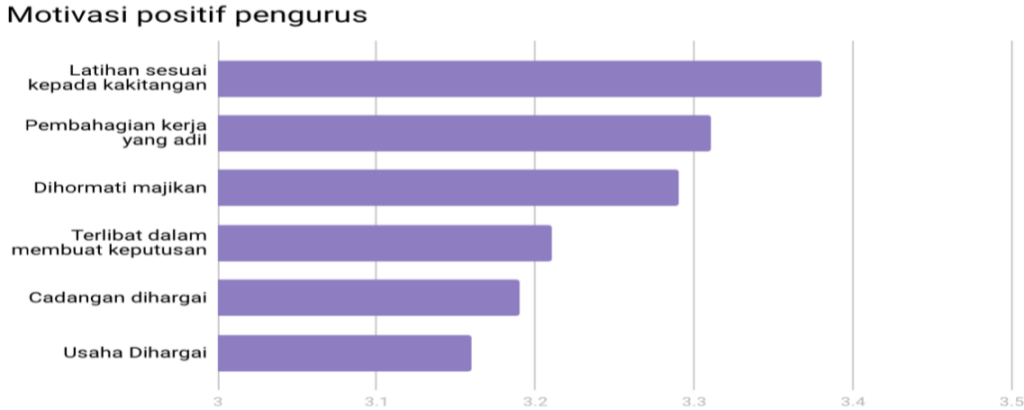


iv) Motivasi Positif dan Negatif

Motivasi positif dalam kajian ini merujuk kepada tindakan yang mendorong pekerja untuk menyumbang lebih banyak kepada industri manakala motivasi negatif merujuk kepada keadaan

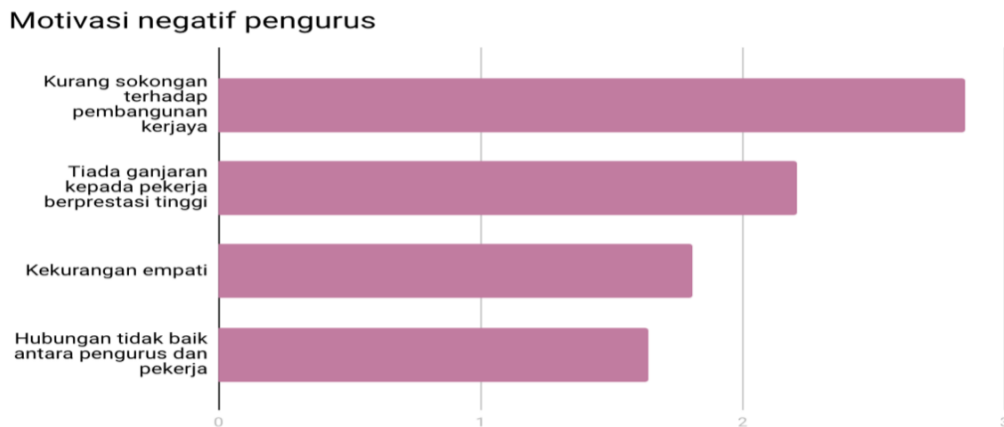
yang boleh menjejaskan produktiviti pekerja secara negatif dalam industri. Hasilnya akan dibincangkan dari segi motivasi pengurus dan kerjasama antara rakan sekerja.

Rajah 12: Motivasi Positif, Pengurus



Rajah 12 menunjukkan motivasi positif pengurus yang tertinggi adalah menyediakan latihan yang sesuai kepada kakitangan (3.38%). Ini diikuti oleh pembahagian kerja yang adil mengikut kepakaran dan kemahiran (3.31%). Para pekerja menunjukkan motivasi yang positif jika mereka dihormati oleh majikan (3.29%). Selain dari itu, mereka berasa dihargai apabila pengurus melibatkan mereka dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka (3.21%). Seterusnya pekerja juga bermotivasi positif apabila majikan menghargai cadangan mereka (3.19%). Faktor terakhir yang mempengaruhi motivasi positif ialah apabila pengurus memberikan penilaian yang sewajarnya kepada usaha pekerja mereka (3.15%)

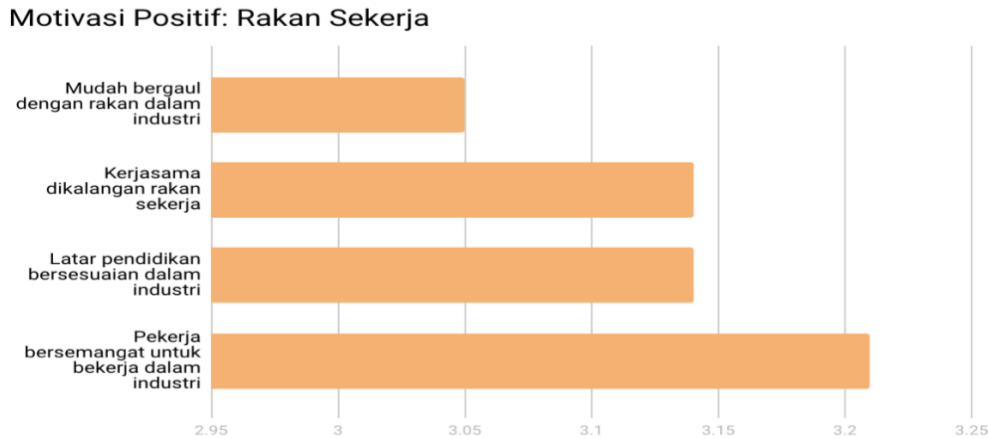
Rajah 13: Motivasi Negatif, Pengurus



Keputusan menunjukkan bahawa motivasi negatif pengurus yang tertinggi adalah kurangnya sokongan terhadap pembangunan kerjaya. Faktor kedua adalah apabila pengurus gagal memberi ganjaran kepada pekerja yang berprestasi tinggi. Pekerja juga merasa tertekan jika

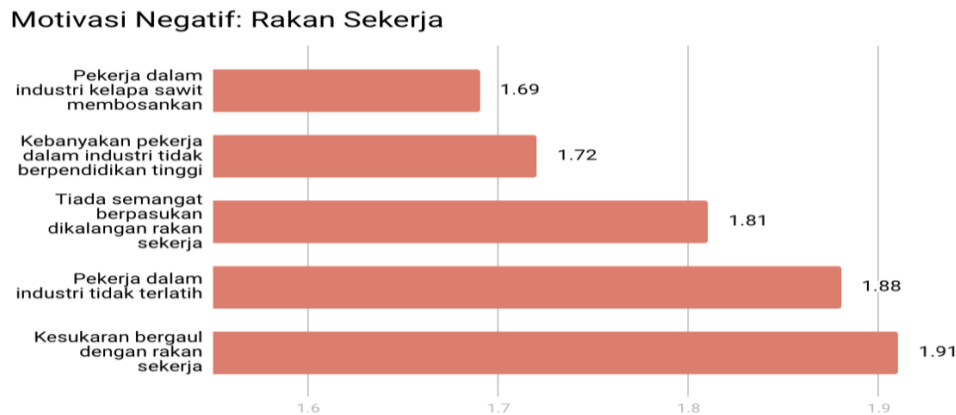
pengurus menunjukkan kekurangan empati dan mengabaikan masalah peribadi mereka (1.81%). Faktor terakhir yang mempengaruhi motivasi pekerja adalah apabila terdapat hubungan yang tidak baik antara pengurus dan pekerja dalam industri minyak sawit (1.64%).

Rajah 14: Motivasi Positif, Rakan Sekerja



Kedudukan motivasi positif rakan sekerja boleh dilihat dalam Rajah 14. Tahap tertinggi (3.21) adalah persepsi bahawa kebanyakan pekerja sangat bermotivasi dan bersemangat untuk bekerja dalam industri minyak sawit. Ini diikuti dengan latar belakang pendidikan yang bersesuaian (3.14) dan kerjasama di kalangan pekerja (3.14). Faktor terakhir adalah persekitaran yang mesra dalam industri (3.05).

Rajah 15: Motivasi Negatif, Rakan Sekerja



Rajah 15 menunjukkan bahawa motivasi negatif tahap tertinggi adalah kesukaran untuk bergaul dengan rakan sekerja dalam industri (1.91). Faktor negatif kedua ialah pekerja yang tidak terlatih (kurang pengetahuan dan kemahiran dalam industri) (1.88). Ini diikuti dengan ketiadaan semangat berpasukan di kalangan rakan sekerja (1.81). Faktor lain yang negatif ialah pekerja yang tidak berpendidikan tinggi (1.72). Faktor terendah adalah persepsi bahawa pekerja dalam industri minyak sawit sebahagian besarnya membosankan (1.69).

KESIMPULAN

Keseluruhan hasil kajian menunjukkan bahawa generasi muda FELDA mempunyai sikap positif terhadap industri minyak sawit. Mereka menyedari betapa pentingnya industri ini dan mereka mempunyai keinginan untuk menyumbang kepada peningkatan industri. Penemuan kajian juga menunjukkan bahawa pekerja mempunyai sikap dan motivasi yang positif dan negatif terhadap industri. Walau bagaimanapun, aspek positif melebihi yang negatif.

Penemuan sikap positif menunjukkan bahawa status sosial berada di tahap tertinggi, diikuti oleh motivasi pengurus dan kesepaduan industri. Tahap seterusnya adalah motivasi pekerja, sifat kerja, keadaan fizikal tempat kerja, komitmen dan peluang promosi.

Bagi sikap negatif, faktor paling tinggi adalah gaji/faedah dan diikuti oleh keadaan fizikal tempat kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi sikap negatif ialah status sosial, komitmen, kesepaduan individu-industri, sifat kerja, motivasi pengurus dan motivasi rakan sekerja.

Penemuan kajian ini secara amnya tidak menyokong penemuan Roslina et al (2016) dan Mohamad Amizi et al (2016) yang melaporkan bahawa kebanyakan belia pinggir bandar tempatan lebih suka bekerja di sektor perkilangan dan runcit daripada sektor pertanian dan perladangan. Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa pekerja FELDA mempunyai sikap yang lebih positif terhadap industri dan lebih bermotivasi secara intrinsik. Ini bertentangan dengan penemuan yang dibuat oleh Norsida (2008) yang menyatakan bahawa pekerjaan di sektor pertanian membebaskan dan meletihkan. Di samping itu, penemuan ini juga bertentangan dengan kajian yang dibuat oleh Abdul Aziz & Norhlilmatus (2013) yang berpendapat bahawa pertanian tidak dilihat sebagai alternatif yang menarik kerana gaji yang rendah dan tidak menjanjikan masa depan yang baik.

Sesuatu yang menarik mengenai penemuan kajian ini ialah sikap positif belia terhadap keadaan fizikal tempat kerja yang bertentangan dengan penemuan yang dibuat oleh kajian Walsh dan Makaravy (2011) yang melaporkan bahawa pekerjaan perladangan dianggap sebagai pekerjaan 3D (*Difficult, Dirty and Dangerous*). Kajian ini secara amnya mendedahkan persepsi dan sikap positif yang tinggi di kalangan generasi muda FELDA.

Dari segi motivasi, hasil kajian menunjukkan pekerja lebih bermotivasi positif. Ini disebabkan kerjasama yang diberikan oleh pengurus dan rakan sekerja. Faktor motivasi yang positif adalah berkaitan dengan latihan yang sesuai, delegasi kerja yang adil dan sikap saling menghormati di antara pengurus dan pekerja. Walau bagaimanapun, faktor yang mempengaruhi motivasi negatif adalah kurangnya sokongan dalam pembangunan kerjaya dan kekurangan ganjaran untuk usaha mereka. Secara keseluruhannya, hasil kajian menunjukkan pekerja mempunyai motivasi yang positif dan negatif.

Adalah diharapkan agar penemuan kajian ini dapat meningkatkan kesedaran di kalangan belia mengenai peluang yang menunggu mereka dalam industri sawit yang sedang berkembang ini. Selain dari itu, hasil kajian ini diharapkan dapat menimbulkan minat di kalangan belia Malaysia ke arah pekerjaan perladangan supaya dapat meneruskan kelestarian dan warisan keluarga dalam industri kelapa sawit.

RUJUKAN

- Aziz, A. A. & Norhlilmatur, N.S. (2013). Factors that Influence the Interest of Youths in Agricultural Entrepreneurship Online. Available at <http://ijbssnet.com/journals/Vol4No3March2013/31/pd>
- Ajzen, I. (1993). Attitude Theory and Attitude-behaviour Relations. In D. Krebs & P. Schmidt, *New Directions in Attitude Measurement* (pp 41-57). Berlin: Walter de Gruyter.
- Arnold, J. , Robertson, I. T. & Cooper, C. L. (1991). *Work Psychology*. Pitman: London.
- Baker, C. (1988). *Key Issues in Bilingualism and Bilingual Education*. Clevedon, Avon: Multilingual Matters.
- Bloisi, W., Cook C.W. & Hunsaker P. L. (2003). *Management and Organisational Behaviour*, McGraw-Hill (pp.169-208).
- Brown, L. V. (2007). *Psychology of Motivation*. New York: Nova Publishers.
- Coon, D. & Mitterer J.O. (2010). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior With Concept Maps*. Belmont: Wadsworth.
- Frick, M., Birkenholz, R., Gardner, H. & Matchmes, K. (1995). Rural and Urban Inner City High School Students: Knowledge and Perceptions of Agriculture. *The Journal of Agricultural Education*, 36, 4.
- Gardner, R.C. (1985). *Social Psychology and Second Language Learning: The Role of Attitudes and Motivation*. London: Edward Arnold.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and Action*. New York: Springer.
- Kashyap, A. (2017). Positive and Negative Motivation.
<https://www.linkedin.com/pulse/positivEnegative-motivation-amit-kashyap>. [Accessed 3 July 2018].
- Kusluvan, S. & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students towards Working in the Tourism Industry in Turkey *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Martin, J. R. & White, P. R. R. (2005). *The Language of Evaluation*: Palgrave Macmillan Basingstoke.
- Masgoret, A.M. & Gardner, R. C. Attitudes, Motivation, and Second Language Learning: A Meta Analysis of Studies Conducted by Gardner and Associates.
<http://wenku.baidu.com/view/7bdf737401f69e31433294db.html> [Accessed 3 July 2018].
- Mohammad, A. (2015). Perception of Local Youth in Sabah towards Career in Oil Palm Plantation. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 239- 246.
- Mohammad Amizi, A. , Norehan Abdullah & Jamal Ali. (2016). Perception of Local Youths in Malaysia East Coast Region towards the Career Prospect in Oil Palm Plantation. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 2, 685-693.
- Mullins L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. UK: Prentice Hall.
- Norsida Man. (2008). Persepsi terhadap Pertanian dalam Kalangan Belia Tani dan Keperluan Pendidikan Pertanian. *J. Pembangunan Belia Malaysia*, 1, 99-114.
- Roslina, K., Mohd Amizi, A., Norehan Abdullah, Jamal Ali & Siti Aznor Ahmad. (2016). Job Satisfaction among Malaysian Youth Working in the Palm Oil Plantation Sector: Analysis of Attraction and Repulsion Factors. *Proceeding 3rd Kuala Lumpur International Agriculture, Forestry and Plantation*. May 21 - 22, 2016.
- Saifuddin A. (2017). Better Education for FELDA Youth.
<http://pnews.theedgemarkets.com/article/second-sphere-better-education-felda-youth> [Accessed 3 July 2017].

Walsh, J and Makararavy, T. (2011). Cambodian Migrants in Thailand: Working Conditions and Issues, Asian Social Science, 7(7), 23-29.

<http://www.felda.net.my/index.php/en/felda/mengenai-felda> [Accessed 5 June 2018].

Palm oil industry poised for greater growth

<https://www.thestar.com.my/news/nation>. [Accessed 5 June 2018].

Tangani Cabaran Beri Kesan kepada Industri Kelapa Sawit

<https://www.bharian.com.my/node/120534> [Accessed 20 June 2018]

MAKLUMAT PENULIS

FUZIRAH BT. HASHIM

Universiti Kebangsaan Malaysia

fuzy@ukm.edu.my

KESUMAWATI BT. ABU BAKAR

Universiti Kebangsaan Malaysia

kesuma@ukm.edu.my

SITI HAMIN BT. STAPA

Universiti Kebangsaan Malaysia

sitihami@ukm.edu.my