

**KEMAHIRAN GENERIK DAN KOMITMEN KERJA BAGI PEKERJA
DI INDUSTRI KECIL SEDERHANA**

CHUA SIEW LIAN

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

KEMAHIRAN GENERIK DAN KOMITMEN KERJA BAGI PEKERJA
DI INDUSTRI KECIL SEDERHANA

CHUA SIEW LIAN

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan ijazah
Doktor Falsafah (Pendidikan Teknik dan Vokasional)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

OGOS 2017

Untuk keluargaku,

Ibu: Teh Kin Moi dan Suami: Choo Yin Yeow yang dicintai
serta anak-anak: Xin Ying, Xin Wei, Xing Yan dan Xing Yi yang dikasihi

PENGHARGAAN

Salam sejahtera dan syukur yang tidak terhingga dengan izin dan berkat Tuhan sehingga dapat saya menyiapkan projek penulisan kajian ini dengan jayanya.

Jutaan terima kasih dan penghargaan ikhlas kepada penyelia utama projek, Doktor Yusri Bin Kamin, yang telah meluangkan masa dengan penuh kesabaran untuk memberi bimbingan dan nasihat serta memotivasikan saya supaya berkeyakinan melengkapkan tesis ini. Tanpa sokongan dan nasihat beliau, saya tidak akan mendapat ketabahan dan keyakinan yang sepenuhnya untuk menyiapkan tesis pada masa.

Setinggi-tinggi terima kasih juga saya tujukan kepada P.M. Dr. Mohd Khata Bin Jabor, dan Dr. Hjh Norani Binti Mohd Noor kerana memberi galakan kepada saya sepanjang tempoh penyiapan projek ini. Tanpa bimbingan, dorongan, dan nasihat yang diberikan sudah pasti projek ini tidak dapat saya hasilkan.

Ucapan terima kasih juga dituju kepada pengurus-pengurus, pengurus sumber manusia, dan juruteknik-juruteknik di industri yang telah mengambil bahagian dalam projek ini serta terima kasih kepada rakan-rakan yang menjadi responden kajian rintis projek.

Tidak ketinggalan ucapan setinggi-tinggi terima kasih kepada seisi keluarga kerana memahami diri saya dan memberi sokongan moral dari awal sehingga saya menyiapkan projek ini.

ABSTRAK

Keupayaan kerja menjadi topik perbincangan untuk graduan baharu. Para graduan mengalami kesukaran dalam mendapatkan pekerjaan kerana mereka terlalu memilih dalam mencari kerja yang sesuai, peluang pekerjaan, gaji dan peluang promosi. Walau bagaimanapun, punca utama graduan gagal mendapatkan penempatan dalam industri perlu dinilai dengan mengambil kira pandangan industri itu sendiri. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti jangkaan industri terhadap kemahiran generik dan komitmen kerja pekerja dalam perusahaan kecil dan sederhana (PKS). Kaedah kuantitatif digunakan sebagai kaedah untuk mendapatkan data. 124 orang majikan dan 179 orang juruteknik dari 150 buah PKS di negeri Johor mengambil bahagian sebagai sampel responden. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 19 untuk mendapatkan frekuensi, peratusan, min, sisihan piawai dan ujian T. Unsur-unsur kemahiran generik yang diperlukan oleh PKS dalam kajian ini adalah kemahiran komunikasi dan kemahiran profesional. Di samping kriteria kemahiran generik, komitmen kerja yang terdiri daripada tanggungjawab pekerjaan, kepuasan kerja dan persekitaran tempat kerja adalah tiga kategori penting dalam PKS. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jangkaan industri terhadap kemahiran generik ($p=0.97$) dan komitmen kerja ($p=0.24$). Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi jangkaan industri terhadap prestasi kerja ($p=0.93$). Kesimpulannya, kajian ini menunjukkan bahawa PKS mempunyai jangkaan yang sama terhadap kemahiran generik dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil kajian, piramid jangkaan bagi kemahiran generik dan komitmen kerja telah dibangunkan dan boleh digunakan sebagai panduan untuk graduan baru bagi mendapatkan pekerjaan.

ABSTRACT

Employability is a topic of discussion for new graduates. Graduates are experiencing difficulties in getting employed due to them being choosy of finding a suitable job, workplace, salary and promotion opportunities. However, the root cause of graduates failing to obtain placements in the industry should be assessed by taking into account the views of the industry itself. The study identified expectations of the industry with regards to generic skills and work commitments of employees in small and medium-sized enterprises (SMEs). Quantitative method was used as a method to obtain the data. 124 employers and 179 technicians from 150 small and medium enterprises in the state of Johor participated as the sample respondents. Data were analyzed using SPSS version 19, from which data frequencies, percentages, means, standard deviations and T-test were computed. Elements of generic skills required by the SMEs in this study were communication skills and professional skills. Besides the criteria of generic skills, work commitment comprising job responsibilities, job satisfaction and workplace environment were three important categories in SMEs. The results showed that there were no significant differences between the expectations of industries for generic skills ($p=0.97$) and work commitment ($p=0.24$). Furthermore, it was also reported that there was no significant difference between the expectations of industry for job performance ($p=0.93$). In conclusion, this study has shown that SMEs have similar expectations of generic skills and work commitments. Based on the findings, a pyramid for generic skills and work commitments was developed and can be used as a guide for new graduates to seek employment.

SENARAI ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	SENARAI ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xiv
	SENARAI SINGKATAN	xv
	SENARAI LAMPIRAN	xvi
1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Pernyataan Masalah	12
	1.4 Objektif Kajian	13
	1.5 Persoalan Kajian	13
	1.6 Hipotesis Kajian	14
	1.7 Kepentingan Kajian	14
	1.8 Skop Kajian	15
	1.9 Batasan Kajian	15
	1.10 Kerangka Konsep Kajian	16
	1.11 Definisi Operasi Kajian	19
	1.11.1 Jangkaan	19
	1.11.2 Industri	19
	1.11.3 Majikan	19

1.11.4	Industri Kecil Dan Sederhana	20
1.11.5	Kemahiran Kebolehterajaan	20
1.11.6	Kompetensi Kerja	20
1.11.7	Pekerja	21
1.11.8	Pembuatan	21
1.11.9	Penganggur	21
1.11.10	Tanggungjawab	22
1.11.11	Kepuasan Kerja	22
1.11.12	Persekitaran	22
1.11.13	Prestasi kerja	22
1.11.14	Komitmen Kerja	23
1.11.15	Kemahiran Berkomunikasi	23
1.11.16	Kemahiran Profesional	23
1.10	Rumusan	24
2	SOROTAN PENULISAN	25
2.1	Pengenalan	25
2.2	Latar Belakang Sorotan	25
2.3	Isu Pengangguran	27
2.4	Jangkaan Industri	29
2.4.1	Tanggungjawab Kerja	31
2.4.2	Kepuasan Kerja	32
2.4.3	Persekitaran Tempat Kerja	34
2.4.4	Komitmen Kerja	36
2.4.5	Keadilan Di Tempat Kerja	39
2.5	Faktor-Faktor Mempengaruhi Tahap Kepuasan Bekerja	41
2.5.1	Ganjaran	41
2.5.2	Latihan Dan Pembangunan	42
2.5.3	Kepimpinan Dan Pengurusan Yang Baik	43
2.6	Faktor Demografi Dengan Komitmen Pekerja	44
2.7	Kompetensi	45

2.8	Kemahiran Insaniah	45
	2.8.1 Kemahiran Komunikasi	46
	2.8.2 Kemahiran Generik	48
	2.8.3 Kemahiran 'Employability'/Kemahiran Kebolehkerjaan	50
	2.8.4 Sikap Kerja	50
2.9	Profesionalisme	52
2.10	Prestasi Kerja	54
2.11	Akhlak Pekerja	54
2.12	Industri Dan Pekerjaan	55
2.13	Teori-Teori Motivasi	54
	2.13.1 Teori Dua Faktor Herzberg (1959)	57
	2.13.2 Teori Jangkaan Vroom (1964)	58
	2.13.3 Teori Keperluan McClelland	58
2.14	Rumusan	59
3	METODOLOGI KAJIAN	60
3.1	Pengenalan	60
3.2	Reka Bentuk Kajian	61
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	62
	3.3.1 Sampel Majikan	62
	3.3.2 Sampel Pekerja	63
3.4	Instrumen Kajian	64
	3.4.1 Skala Likert	66
3.5	Pembolehubah	67
3.6	Tempat Kajian	68
3.7	Prosedur Kajian	68
3.8	Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	70
	3.8.1 Kesahan Instrumen	70
	3.8.2 Kebolehpercayaan Instrumen	71
	3.8.3 Analisis Cronbach Alpha	71
3.9	Analisis Data	73

3.10	Ringkasan Jadual Statistik Yang Digunakan	74
3.11	Rumusan	75
4	ANALISIS DATA	76
4.1	Pengenalan	76
4.2	Bahagian A: Analisis Latar Belakang Responden	77
4.2.1	Umur	78
4.2.2	Bangsa	78
4.2.3	Pengalaman Kerja	79
4.2.4	Jenis Jawatan	80
4.2.5	Pendidikan Tertinggi	80
4.2.6	Masa Bekerja Seminggu	81
4.3	Analisis Dapatan Kajian Bahagian B	82
4.3.1	Dapatan Persoalan Kajian 1	83
4.3.2	Dapatan Persoalan kajian 2	86
4.3.3	Dapatan Persoalan Kajian 3	91
4.3.4	Dapatan Persoalan Kajian 4	95
4.3.5	Dapatan persoalan Kajian 5	97
4.3.6	Dapatan persoalan Kajian 6	102
4.3.7	Dapatan persoalan Kajian 7	104
4.4	Rumusan	106
5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	107
5.1	Pengenalan	107
5.2	Perbincangan Kajian	108
5.2.1	Dapatan Kajian Latar Belakang Responden	108
5.2.2	Apakah Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Tanggungjawab Pekerja?	111
5.2.3	Apakah Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kepuasan Pekerja?	112

5.2.4	Apakah Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Persekitaran Tempat Kerja?	116
5.2.5	Apakah Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kemahiran Berkomunikasi?	117
5.2.6	Apakah Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kemahiran Profesional?	119
5.2.7	Apakah Jangkaan Industri Terhadap Prestasi Kerja?	120
5.2.8	Adakah Terdapat Perbezaan Kriteria Antara Jangkaan Majikan Dengan Jangkaan Pekerja?	121
5.3	Jangkaan Industri	123
5.4	Rumusan	130
5.5	Cadangan	131
5.5.1	Cadangan Kepada Pekerja	131
5.5.2	Cadangan Kepada Majikan	131
5.5.3	Cadangan Kepada Universiti	132
5.6	Kajian Lanjutan	132
5.7	Penutup	133
	RUJUKAN	135
	Lampiran A-X	167-203

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Analisis Populasi Dan Sampel Kajian	64
3.2	Jumlah Pecahan Soal Selidik Yang Dikaji	66
3.3	Skala Likert	67
3.4	Prosedur Kajian Dijalankan.	69
3.5	Nilai Alpha Cronbach bagi Persoalan Kajian	72
3.6	Nilai Keseluruhan Alpha Cronbach Untuk Item Soalan Bagi Majikan Dan Pekerja	73
3.7	Ringkasan Jadual Statistik Yang Digunakan	74
4.1	Taburan Responden Mengikut Umur	78
4.2	Taburan Responden Mengikut Bangsa	78
4.3	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Pekerja	79
4.4	Taburan Responden Mengikut Jawatan	80
4.5	Taburan Responden Mengikut Pendidikan Tertinggi	80
4.6	Taburan Responden Mengikut Masa Bekerja Seminggu	81
4.7	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Tanggungjawab Kerja	83
4.8	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kepuasan Kerja	86
4.9	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Persekitaran Tempat Kerja	91
4.10	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kemahiran Berkomunikasi	95

4.11	Analisis Item Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kemahiran Profesional	97
4.12	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Prestasi Kerja	102
4.13	Analisis Perbezaan Kriteria Antara Jangkaan Majikan Dengan Jangkaan Pekerja	104

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Teori Jangkaan	17
1.2	Kerangka Konsep Kajian	18
5.1	Piramid Jangkaan Terhadap Komitmen Kerja	124
5.2	Piramid Jangkaan Terhadap Kemahiran Generik	125
5.3	Piramid Jangkaan Terhadap Prestasi Kerja	125
5.4	Kepentingan Kemahiran Generik Dan Komitmen Kerja Di IKS	126

SENARAI SINGKATAN

ASTD	-	American Society for Training and Development
Bernamea	-	Berita Nasional Malaysia
CEO	-	Chief Executive Officer
Crosstabs	-	Cross Tabulation
ICT	-	Information and Communications Technology
ILO	-	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
KDNK	-	Keluaran Dalam Negara Kasar
KPT	-	Kementerian Pendidikan Tinggi
IPPTN	-	Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara
IPTA	-	Institusi Pengajian Tinggi Awam
MTEN	-	Majlis Tindakan Ekonomi Negara
NACE	-	National Association of Colleges and Employers
NCVER	-	National Centre for Vocational Education Research
OECD	-	Organisation for Economic Co-operation and Development
PKS	-	Perusahaan Kecil dan Sederhana
PTE	-	Program Transformasi Ekonomi
QWL	-	Quality of Work Life
RMK-11	-	Rancangan Malaysia Kesebelas
SCANS	-	Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills
SHRM	-	Society for Human Resource Management
SMEs	-	Small and Medium-Sized Enterprises
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	-	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
SPSS	-	Statistical Package for Sociel Science
TVET	-	Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Kajian Pengesanan Graduan KPT	167
B	Kilang IKS Di Negeri Johor Yang Berdaftar Dengan SME Corporation Malaysia Tahun 2015 Januari	168
C	Guna Tenaga Mengikut Kumpulan Pekerjaan Utama, 2000-2010	172
D	Bilangan Dan taburan Peratus Penduduk Bekerja Mengikut Industri 2010 & 2011	173
E	Guna Tenaga Mengikut Sektor	174
F	Perangkaan Utama Tenaga Buruh Malaysia , Ogos 2013	175
G	Definasi Perusahaan Kecil dan Sederhana	176
H	Taburan Peratus Penduduk Bekerja Mengikut Industri Dan Jantina Perempuan Di Negeri Johor Bagi Tahun 2001-2009	177
I	Taburan Peratus Penduduk Bekerja Mengikut Industri Dan Jantina Lelaki, Johor, 2001-2009	178
J	Bilangan PKS Mengikut Negeri	179
K	Table For Determining Sample Size From A Given Population	180
L	Soal Selidik Majikan	181
M	Soal Selidik Pekerja	186
N	Pengesahan Soal Selidik	191
O	Pengesahan Status Pelajar	193
P	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria-Kriteria Komitmen Kerja	194

Q	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kemahiran Berkomunikasi	196
R	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Kriteria Kemahiran Profesional	197
S	Analisis Jangkaan Industri Terhadap Prestasi Kerja	199
T	Analisis Kriteria-Kriteria Kerja Yang Diperlukan Oleh Majikan Industri	200
U	Analisis Perbezaan Kriteria Antara Jangkaan Majikan Dengan Jangkaan Pekerja	201
V	Kesahan & Kebolehpercayaan	202
W	Surat Permohonan Maklumat	203

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Globalisasi dunia telah bermula dari dekad sembilan belas ke abad ke dua puluh. Ledakan teknologi maklumat dan komunikasi yang pesat menjadikan kehidupan manusia semakin kompleks. Manusia dapat berkomunikasi dengan seluruh dunia dalam masa yang singkat menunjukkan batasan geografi dan sosial negara semakin kecil. Negara yang ingin maju harus melibatkan diri dalam globalisasi ekonomi antarabangsa, boleh menangani persaingan, mengawal pasaran, terlibat dengan pengeluaran, pengurusan, teknologi dan modal insan. Negara yang ingin bersaing di dalam pasaran antarabangsa harus mempunyai modal insan yang berpengetahuan, menguasai bahasa Inggeris, berkemahiran tinggi, berinovasi, kreatif, beretika dan kompetitif. Pembentukan modal insan melalui pendidikan dan latihan akan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara (Fernandez dan Mauro, 2000).

Di dalam *Education and Economic Growth: From the 19th to the 21st Century*, di dapati bidang pendidikan adalah perlu bagi pembangunan perindustrian. Pakar ekonomi berpendapat bahawa kedua-dua individu dan masyarakat boleh mendapat manfaat daripada pelaburan di dalam bidang pendidikan (Miller, 2007). Menurut Harvey (2003), untuk menerapkan kemahiran kebolehpasaran, pekerja perlu mempunyai ciri-ciri dan pengalaman untuk membolehkan mereka mencapai kejayaan dalam kerjaya.

Pada pertengahan 1980-an, Malaysia mengalami proses transformasi ekonomi. Sektor perkilangan mulai melangkaui sektor pertanian sebagai sektor yang penting. Proses transformasi ini beralih perlahan, sehingga awal 1990-an ia masih di bawah tahap kematangan. Pada abad ke-20 tahun 2000, kerajaan merangka Pelan Induk Ekonomi Berasaskan Pengetahuan untuk mengalihkan negara dari P-ekonomi kepada K-ekonomi. Peralihan ini bertumpu kepada penarikan profesional bagi mewujudkan tenaga kerja bertaraf dunia dan meningkatkan tahap celik komputer dan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) melalui penggunaan komputer yang lebih meluas. Program Transformasi Ekonomi (PTE) adalah satu usaha untuk merubah landskap negara menjadi sebuah negara berpendapatan tinggi pada abad dua puluh satu (Anuar and Jamaludin, 2005)

Menurut Anuar dan Rajah (2000), kemampuan sesebuah negara untuk mencapai pembangunan yang meninggalkan kesan positif kepada sebilangan besar penduduk akan ditentukan bukan sahaja oleh corak perindustrian yang dimajukan, tetapi juga peranan pemerintah dan kuasa atau ideologi politik. Melalui perpaduan kebangsaan, masyarakat dapat maju dan bersepadu seterusnya menanam semangat mencapai pembangunan negara.

Globalisasi di negara telah membawa perubahan pada teknologi, dan perubahan pada teknologi telah mengubah perhubungan dan keperluan di antara industri dengan pekerjaan dan memberi cabaran bagi industri. Pelbagai keperluan industri dan penggunaan teknologi yang pesat telah menyebabkan pasaran kerja kini lebih bersifat dinamik. Di antara faktor yang memberi cabaran bagi industri termasuklah pengambilan dan pemilihan pekerja yang bersesuaian bagi menjamin industri di Malaysia lebih kreatif serta berkemampuan bersaing di peringkat antarabangsa. Ini dijelaskan oleh pengkaji terdahulu bahawa amalan pengambilan dan pemilihan pekerja yang baik akan memberi kesan positif ke atas prestasi organisasi (Huselid, 2005, Stewart dan Knowles, 2000). Tujuan pengambilan dan pemilihan pekerja adalah untuk mencari pekerja yang terbaik bagi sesuatu jawatan yang bersesuaian.

Menurut Farnham & Stevens (2000); Min & Kleiner (2001); Scholarios *et al.*, (2003), dan Fish & Macklin (2004), pengambilan pekerja adalah proses menarik minat seberapa ramai calon untuk memohon sesuatu pekerjaan di dalam organisasi. Strategi pengambilan pekerja yang baik dapat menarik calon-calon untuk memohon sesuatu jawatan dan pemilihan pekerja dapat dilakukan dengan lebih berkesan.

Hari ini bukan sahaja industri memilih pekerja bahkan pekerja juga memilih industri. Kini industri lebih memberi fokus dalam mengambil pekerja baru yang mempunyai pelbagai kemahiran dengan kualiti kepimpinan dan berpengetahuan. Kelayakan pendidikan dan tahap kemahiran yang tinggi dalam bidang teknikal dan professional merupakan ciri utama modal insan dan tenaga kerja negara berpendapatan tinggi (Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011-2015). Ahmad Tajudin (2010) juga menyatakan negara sangat memerlukan modal insan yang memiliki ilmu pengetahuan dan kemahiran tinggi dalam bidang vokasional kerana keperluan pasaran yang semakin mendesak khususnya dalam sektor industri.

Kini, banyak negara membangun lebih mementingkan hasil pembelajaran di luar pencapaian akademik, iaitu lebih menumpukan kepada pendidikan teknik dan vokasional serta latihan-latihan berasaskan kemahiran. Negara-negara ini mendapati pekerja yang berpendidikan tinggi tidak tentu dapat menghasilkan kerja yang dijangka dan diharapkan. Keadaan ini wujud sehinggakan graduan yang berpendidikan tinggi tidak dapat mencari pekerjaan yang sepadan dengan pendidikan dan latihan mereka, sementara itu pihak majikan pula menghadapi masalah kekurangan pekerja berkemahiran dan bersepadan. Bagi menangani masalah ini, pembangunan tenaga kerja diperlukan bagi meningkatkan pertumbuhan ekonomi supaya boleh berdaya saing. Pertumbuhan ekonomi akan menjadi perlahan jika pengangguran meningkat, pekerja mahir berhijrah, serta teknologi terbantut. Krisis ekonomi yang berlaku di negara-negara maju pada tahun 2008 telah mendesak negara-negara tersebut menangani isu-isu membangunkan tenaga kerja (OECD, 2010). Di negara-negara membangun, sesi dialog kebangsaan dan antarabangsa kerap dijalankan untuk meningkatkan kemahiran dan kebolehpasaran pekerja serta membantu mempercepatkan pertumbuhan ekonomi (Bank Dunia 2010a dan 2010b).

Menurut laporan Bank Dunia (2011), sistem pendidikan tinggi Malaysia perlu mempunyai fokus dan strategi pembaharuan yang jelas jika mahu bersaing di peringkat antarabangsa. Dalam usaha untuk bersaing dengan negara maju di dunia, sistem pendidikan negara perlu berupaya melahirkan generasi muda yang berpengetahuan, mampu berfikir secara kritis dan kreatif, mempunyai kemahiran kepimpinan yang mantap dan berupaya berkomunikasi dengan berkesan pada peringkat global. Selain itu, nilai, etika, dan rasa tanggungjawab juga perlu diterapkan agar mereka ini berupaya mengatasi cabaran masa depan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Laporan kajian *The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide* oleh Perbadanan Gallup (2013) ke atas lebih dari 140 buah negara dari tahun 2011 sehingga 2012 menyatakan bukan semua kelemahan pekerja boleh dibangunkan tetapi kekuatan pekerja boleh dikembangkan. Di negara-negara luar seperti Eropah, Amerika Selatan, Asia, dan Timur Tengah, rekod pengangguran adalah tinggi merujuk kepada golongan muda. Pemuda yang menganggur ini ramai dari kalangan berkelulusan pengajian tinggi dan mereka ini boleh di panggil pengangguran terdidik. Dari statistik yang didapati dari Perangkaan Tenaga Buruh Siswazah, terdapat seramai 76200 siswazah Malaysia yang menganggur kerana tidak berkemahiran (Jabatan Perangkaan, 2011). Jabatan Tenaga Kerja menerusi portal JobStreet Malaysia telah menjalan kajian ke atas 1994 responden pada tahun 2012, di dapati 77.14 peratus daripada penganggur memerlukan pembimbing dalam usaha mencari kerja, dan 57.41 peratus responden menghadapi masalah untuk mencari kerja. (Jabatan Tenaga Kerja, 2012).

Pengangguran berlaku kerana pekerja berhenti kerja atau bakal pekerja yang tidak berminat untuk bekerja atas sebab-sebab tertentu, termasuk ketidak puasan kerja. Menurut kajian yang dijalankan oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara (2005), pekerja yang kekurangan kemahiran kerja dan pengalaman kerja serta tidak dapat memenuhi keperluan industri, iaitu mereka tidak mempunyai kemahiran generik dan tidak memenuhi struktur guna tenaga akan menganggur.

Berdasarkan Kajian Pengesanan Graduan 2011 yang dijalankan oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia kepada graduan diploma yang belum bekerja, didapati 63.2 peratus daripada 16,978 orang graduan diploma masih menganggur, mereka sedang mencari pekerjaan (Lampiran A). Statistik Jabatan Perangkaan Malaysia menunjukkan kadar pengangguran siswazah pada tahun 2010 ialah 2.5 peratus, jumlah ini bersamaan dengan 328,000 orang siswazah yang menganggur (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2011). Kajian Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN) mendapati pengangguran siswazah bukan kerana tiada kerja tetapi disebabkan sikap yang terlalu memilih kerja, samada dari segi lokasi, jenis dan gaji (IPPTN, 2003).

Yusof Anuar (2011) bersetuju bahawa masalah pengangguran berlaku kerana sikap pekerja sendiri yang menentukan samada mereka mendapat kerja. Bagi pekerja yang berpengetahuan biasanya mereka akan mengelakkan diri daripada memilih pekerjaan yang berbahaya dan berisiko tinggi. Morshidi Sirat et. al (2004) telah menjalankan kajian ke atas masalah pengangguran di kalangan siswazah, kajiannya mendapati penganggur menghadapi masalah berkomunikasi dalam bahasa Inggeris. Dapatan kajian beliau juga menunjukkan terdapat perkaitan di antara pengangguran dengan sikap terlalu memilih kerja dan tempat kerja. Sikap ini merangkumi tidak boleh bekerja dalam pasukan, tidak sanggup belajar daripada pekerja bawahan, terlalu berkira serta tidak proaktif dan ketiadaan inisiatif menyelesaikan masalah secara sendiri. Mohd. Ali Rustam (2009) juga mengatakan kadar pengangguran dapat dikurangkan sekiranya sikap terlalu memilih kerja dapat diatasi, dan ini dapat membantu membangunkan negara.

Perangkaan pasaran buruh di Malaysia pada Ogos 2013 menunjukkan kadar pengangguran negara ini telah bertambah dari 2.7% pada Ogos tahun 2012 kepada 3.1% pada Ogos tahun 2013 (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2013). Pertambahan kadar pengangguran akan mendorong kepada isu peningkatan masalah-masalah sosial seperti mewujudkan keadaan tidak tenteram dalam keluarga yang mungkin membawa kepada penceraian (Hamidah, 2008). Akibat masalah kewangan, penganggur melakukan perkara anti sosial dan mengalami masalah tekanan jiwa dalam kehidupannya jika lama menganggur. Masalah-masalah sosial boleh

menjejaskan imej negara samada di dalam negara ataupun di peringkat antarabangsa (Jomo dan Ishak, 2003).

Pengangguran membawa kesan kepada ekonomi. Apabila ramai pekerja yang menganggur, maka Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) akan berkurangan. Keluaran Dalam Negara Kasar yang berkurangan akan mengurangkan pendapatan per kapita dan seterusnya menurunkan taraf hidup penduduk. Kadar pengangguran yang tinggi akan mengurangkan cukai pendapatan dan cukai keuntungan syarikat dan seterusnya mengurangkan pendapatan negara. Keadaan ini akan melambatkan proses pembangunan negara kerana kerajaan terpaksa mengurangkan perbelanjaan pembangunan. Secara tidak langsung, ianya akan meningkatkan kadar kemiskinan dalam negara dan menjejaskan usaha kerajaan untuk memajukan negara (Jomo dan Shamsulbahriah, 2004).

Menurut Ibrahim dan Zaiton (2008), modal insan merupakan sumber terpenting dalam sesebuah organisasi. Pekerja yang baik dan berkualiti adalah idaman bagi setiap majikan. Kebanyakan organisasi mengambil dan memilih pekerja yang produktif kerana terdapat persaingan di pasaran sama ada domestik atau antarabangsa yang memberikan pengaruh yang sangat besar kepada sesebuah organisasi, pekerja yang produktif dapat bersaing dengan pesaing-pesaing organisasi yang lain (Goetsch, 2002). Sesebuah organisasi dalam menentukan sumber manusia mereka produktif ialah dengan memberi lebih perhatian dalam sesi pengambilan dan pemilihan pekerja. Rancangan Malaysia Ke-10 (2011-2015), dengan jelas menggariskan kelayakan pendidikan yang tinggi dapat menyokong pembangunan pengetahuan dan inovasi negara, tahap kemahiran yang tinggi dalam bidang teknikal dan profesional, serta paras produktiviti yang tinggi adalah antara ciri utama modal insan dan tenaga kerja negara berpendapatan tinggi. Rancangan Malaysia ke-11 (2016-2020) sebagai kesinambungan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi. Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) yang menerajui industri membantu menyediakan modal insan berkemahiran. Pekerja yang selaras dengan keperluan industri dapat menarik pelaburan dan mewujudkan peluang pekerjaan (RMK-11).

Senario sekarang memperlihatkan dengan penambahan universiti-universiti dan kolej-kolej swasta telah wujud lebih penawaran dalam pasaran pekerjaan. Lebih pekerja yang berpengetahuan ini telah menyebabkan persaingan yang hebat di dalam pasaran pekerjaan. Ini seterusnya memberi lebih peluang kepada industri membuat pemilihan pekerja. Kajian Muhammad Hazrul (2012) ke atas perspektif majikan terhadap kebolehpasaran siswazah mendapati wujudnya kekurangan di dalam prestasi kerja sebenar para graduan dengan prestasi yang diharapkan oleh majikan. Keadaan ini agak membimbangkan, dan ianya perlu dilihat dalam konteks micro agar kekurangan ini dapat diatasi seterusnya memahami keperluan semasa pihak industri.

Menurut Abd. Rahim et. al (2006), majikan kini mempunyai jangkaan yang tinggi terhadap kebolehan pekerjaanya. Mereka memilih pekerja yang dapat menyahut cabaran globalisasi serta dapat membawa organisasi ke tahap penghasilan yang tinggi. Kajian yang di jalankan oleh Austra and Asta (2009), mendapati wujudnya ketidaksepadanan di antara apa yang ditawarkan oleh majikan dengan apa yang dikehendaki oleh pekerja. *Glassdoor Survey* (2013) mendapati enam daripada sepuluh pekerja mengatakan aspek pekerjaan baru mereka berbeza dengan jangkaan yang ditetapkan semasa temuduga. Laporan *Employee Engagement and Commitment* oleh *Society for Human Resource Management* (SHRM) pada tahun 2006 menyatakan pekerja yang komited terhadap organisasi boleh menguntungkan organisasi, meningkatkan produktiviti organisasi serta merendahkan pertukaran kerja pekerja di organisasi.

Menurut Markos et. al (2010), pengurus harus berkomunikasi dalam dua hala, memastikan para pekerja mempunyai sumber yang cukup untuk bekerja, memberi latihan kepada pekerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka, memberi ganjaran kepada pekerja yang rajin, dan mengadakan sistem pengurusan yang baik untuk mengelakkan pekerja yang berprestasi baik bertukar kerja demi meningkatkan prestasi perniagaan.

Pada tahun 2001, DYG SCAN telah menjalankan satu kajian *The New Workplace : Attitudes and Expectations of a New Generation At Work*. Di dalam

kajian kualitatif, di dapati pekerja dalam era teknologi ini menekankan kepada aspek nilai, sikap dan hak mereka sebagai individu. Mereka berpendapat bahawa penekanan kepada teknologi, globalisasi, krisis ekonomi yang berulang-ulang dan kompetitif serta pengecilan organisasi menyumbang kepada ketidakstabilan perhubungan antara majikan dan pekerja.

Akta dan undang-undang pekerjaan di Malaysia membela hak pekerja. Menurut Asniza Hamimi et. al (2008), hak asasi pekerja termasuk mendapat perlindungan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Pekerja yang mempunyai perspektif akan lebih berdaya tahan terhadap kesukaran, apabila organisasi menggalakkan sikap positif di kalangan pekerja mereka, mereka cepat berkembang (Froman, 2010). Organisasi mempunyai jangkaan terhadap pekerjanya, dan pekerja juga berhak untuk mengharapkan sesuatu daripada pihak majikan. Jika jangkaan dari kedua-dua pihak tidak dapat di penuhi maka perhubungan di antara kedua-dua pihak akan terjejas. Kepuasan kerja berkait rapat dengan komitmen afektif, jika pekerja berpuas hati dengan organisasi, mereka akan kekal di organisasi tersebut (Jason et. al, 2012) .

Majikan mengalu-alukan pekerja yang berpengalaman. Menurut Suresh Kumar (2009), isu pengangguran dikaitkan dengan sikap majikan yang sangsi terhadap kebolehan pekerja yang tiada pengalaman. Sesetengah majikan melihat pengalaman lebih penting berbanding dengan taraf pendidikan. Menurut laporan dari *United Nations*, golongan muda yang kurang pengalaman dan kemahiran sering menghadapi masalah mencari kerja jika dibandingkan dengan orang dewasa. Kadar pengangguran belia global semakin meningkat sehingga mencapai rekod 75.8 million pada tahun 2009 (*World Youth Report*, 2012). Faktor kekurangan pengalaman bekerja serta majikan yang menetapkan pengalaman bekerja sebagai syarat pelantikan boleh menyebabkan pekerja menganggur (Subramaniam, 2011) .

Majikan juga amat mengharapkan pekerja yang berkomitmen. Menurut O'Malley (2000), komitmen pekerja adalah dilihat sebagai suatu keperluan dalam

perkembangan sesebuah organisasi. Pekerja yang berkomitmen tinggi dapat meningkatkan produktiviti organisasi, mereka berkepuasan kerja dan kadar ponteng mereka adalah minima (Worrall *et al.*, 2000; Culverson, 2002). Menurut Bennett dan Durkin (2000), pekerja yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberi sumbangan inovasi dan kreativiti ke arah meningkatkan keupayaan organisasi.

Azlinda (2013) menyatakan pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kekurangan komitmen terhadap organisasi yang diceburinya. Pekerja yang tidak berkomitmen mudah menukar kerja. Apabila mereka tidak berpeluang untuk mengembangkan kerjaya dan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, mereka akan berhenti kerja (Halifah, 2005). Pemberhentian kerja mereka akan menyebabkan bertambah beban kerja kepada pekerja yang tinggal dan yang masih berada di organisasi dan ini akan merendahkan moral pekerja.

Majikan berharap mendapat pekerja yang komitmen kepada organisasi. Pekerja yang boleh menguruskan masa dengan baik serta menepati masa semasa bekerja, dapat menyelesaikan tugas secara berdikari, memiliki sifat yang positif, rajin bekerja, bijak dan teliti, sanggup menerima tugas tambahan, dan bersedia untuk terus belajar kemahiran baru amat digemari majikan. Semasa pengambilan pekerja baru, majikan telah mengandaikan pekerja itu memahami etika kerja yang tersirat. Menurut Abd. Rahim *et. al* (2006), pekerja perlu mempamerkan etika kerja yang baik seperti taat dan setia kepada organisasi, memberi sumbangan idea untuk perkembangan organisasi dan menjaga daya pengeluaran organisasi mereka.

Tom *et al.*, (2011), menjalankan kajian *The Skills Gap In U.S. Manufacturing* ke atas 1123 orang eksekutif dari lima puluh buah negeri. Terdapat 67% daripada responden melaporkan keadaan kekurangan pekerja berkemahiran ini kurang kritikal, 56% daripada responden menjangkakan kekurangan ini akan lebih kritikal dalam tempoh tiga hingga lima tahun yang akan datang. 5% berpendapat bahawa masih terdapat kekurangan calon yang layak. Hasil kajian juga menunjukkan kurangan tenaga mahir yang semakin kritikal ini akan mengancam keberkesanan masa depan industri pembuatan Amerika Syarikat.

Ketidaksepadanan antara jangkaan industri dengan pekerjaan boleh menyebabkan ramai bakal pekerja kurang berminat untuk bekerja di sesebuah organisasi. Mereka mencari-cari organisasi yang boleh memenuhi jangkaan mereka dan ada di antara mereka mungkin sanggup menunggu sehingga mereka dapat menemui tempat kerja yang boleh memenuhi harapan mereka. Menurut Smith (2012) dalam kajian *Randstad Employer Sentiment*, pencari kerja (*jobseekers*) akan memilih organisasi yang mempunyai budaya yang menekankan kerja kumpulan, pengiktirafan dan menawarkan suasana pekerjaan yang seimbang.

Organisasi komersial dan pihak-pihak yang berkepentingan menyatakan bahawa kemahiran yang dimiliki oleh pelajar-pelajar universiti kini tidak dapat memenuhi keperluan kemahiran yang diperlukan akibat perubahan dalam pasaran pekerjaan peringkat globalisasi antarabangsa. Pengubal polisi, para pendidik, korporat dan ahli perniagaan boleh menetapkan matlamat untuk menjana tenaga kerja berkualiti (ACT, Inc., 2000).

Kenyataan yang dikeluarkan oleh majikan terhadap graduan tempatan gagal menepati kehendak majikan sering menjadi topik perbincangan (Bernama, 2012). Perdebatan ini terus berlanjutan kerana penyediaan tenaga kerja perlu mendapat sokongan yang padu dari pihak industri di dalam penghasilan tenaga kerja. *Pengurus Manpower Staffing Services (M) Sdn Bhd*, Sam Haggag (2012) berkata bahawa terdapat jurang yang ketara antara kemahiran pekerja dengan apa yang dicari majikan. Ramai graduan baru tidak mempunyai kemahiran pemikiran kritikal yang diperlukan untuk bersaing di dalam dunia yang sentiasa berubah dan kompetitif, keadaan ini menyebabkan mereka sukar mendapat kerja (Susima dan Sununtan, 2003). Siti Rahayah et al., (2008), mencadangkan senaraikan kemahiran-kemahiran yang diperlukan dalam persekitaran kerja pada masa kini, dan masa depan serta menentukan tahap-tahap kompetensi pelajar-pelajar universiti yang perlu dilaksanakan untuk menangani masalah ini.

Kajian yang dijalankan secara *online: Google Pips Apple to the Top Employer Post* ke atas 2133 orang dewasa di UK menunjukkan 82 peratus bersetuju bahawa pekerjaan yang menawarkan persekitaran kerja yang baik menjadi pilihan

utama, diikuti dengan 81 peratus yang memilih kerja yang mempunyai gaji dan faedah yang menarik (Andy Hague, 2012). Menurut kajian yang dijalankan oleh *Corporate Executive Board*, dapatan menunjukkan *effective work-life* menggalakkan pekerja bekerja dengan lebih tekun dan tidak menggalakkan mereka berhenti kerja (Katherine, 2012).

Industri negara Malaysia berhadapan dengan pelbagai masalah yang lazimnya tidak dihadapi oleh negara maju. Masalah utama ialah kekurangan tenaga kerja mahir. Pengurus Jobstreet Malaysia, Chook Yung Yng berkata bahawa negara mempunyai industri canggih tetapi kekurangan tenaga kerja mahir. Kaji selidik JobStreet.com menunjukkan 65 peratus Generasi Y bekerja tidak sampai dua tahun, dan bertukar kerja.

Seramai 571 pengurus sumber manusia yang ditemubual oleh Jobstreet pada November 2011, didapati kebanyakan mereka tidak mengupah pencari kerja yang lemah kemahiran komunikasi, dan pencari kerja yang meminta gaji yang tidak realistik. Masalah kurang berkemahiran komunikasi juga dihadapi di negara seperti Thailand, Nepal, Taiwan, China, Hong Kong, dan Jepun. Australia juga memberi fokus utama bagi menekankan kemahiran generik di kalangan pelajar universiti-universiti di Australia (National Centre for Vocational Education Research NCVET, 2003).

Ada juga pekerja menganggur disebabkan oleh sikap mereka sendiri serta majikan yang terlalu memilih pekerja. Pengangguran membawa kesan negatif kepada ekonomi negara, pendapatan per kapita dan taraf hidup penduduk negara akan menurun. Masalah pengangguran telah menjadi satu isu yang sensitif kepada semua pekerja. Kesan pengangguran melambatkan pembangunan negara dan meningkatkan kadar kemiskinan dalam negara serta membawa masalah sosial seperti peningkatan jenayah akibat masalah kewangan, masalah tekanan jiwa, dan tidak berkeyakinan pada diri sendiri.

Memandangkan banyak masalah yang timbul akibat ketidak sepadanan di antara industri dan pekerja, maka satu kajian perlu dijalankan ke atas majikan dan pekerja bagi mengenal pasti jangkaan industri terhadap pekerja. John & Ralph (1998) mengatakan kajian telah dibuat oleh *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)* dan *American Society for Training and Development (ASTD)* ke atas kemahiran di tempat kerja. Dapatan kajian menunjukkan kemahiran di tempat kerja boleh menjamin kebolehpekerjaan, tetapi amat sedikit kajian yang ditulis tentang kemahiran kebolehpekerjaan yang diperlukan untuk individu terutamanya di dalam sektor industri pembuatan.

1.3 Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penyelidik sedar bahawa pekerja gagal memenuhi kehendak industri pembuatan dan industri pula mengalami masalah mendapat pekerja yang bersepadanan. Penyelidik berpendapat adalah wajar satu kajian dijalankan untuk mengenalpasti apakah jangkaan industri terhadap pekerja di sektor pembuatan. Sektor pembuatan dipilih kerana ia merupakan sektor yang kedua ramai pekerja selepas sektor perkhidmatan. Sektor ini mempunyai banyak industri kecil sederhana yang mana memerlukan ramai tenaga kerja mahir. Adalah menjadi keutamaan kepada industri dan individu untuk mencari kesepadanan kepercayaan tentang pekerjaan dan nilai yang dipegang oleh kedua-dua pihak untuk kebaikan bersama. Bakal pekerja perlulah menyiapkan diri bagi memenuhi kehendak industri, mereka perlu sedar bahawa mendapat kecemerlangan di dalam bidang akademik belum tentu menjamin daya saing di dalam pasaran kerja.

Majikan di dalam mana-mana organisasi mengharapkan pekerja dan bakal pekerja mempunyai kompetensi tertentu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Adalah perlu untuk memastikan bahawa bakal pekerja mengetahui dan memahami kehendak pihak majikan, dan usaha boleh dilaksanakan untuk membantu mereka menyiapkan diri dengan kemahiran dan sikap yang diperlukan.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah :

1. Mengenal pasti jangkaan industri terhadap kriteria-kriteria komitmen kerja.
2. Mengenal pasti jangkaan industri terhadap kriteria kemahiran berkomunikasi.
3. Mengenal pasti jangkaan industri terhadap kriteria kemahiran profesional.
4. Mengenal pasti jangkaan industri terhadap prestasi pekerja.
5. Mengenal pasti perbezaan kriteria antara jangkaan majikan dengan jangkaan pekerja?

1.5 Persoalan Kajian

1. Apakah jangkaan industri terhadap kriteria tanggungjawab pekerja?
2. Apakah jangkaan industri terhadap kriteria kepuasan pekerja?
3. Apakah jangkaan industri terhadap kriteria persekitaran tempat kerja ?
4. Apakah jangkaan industri terhadap kriteria kemahiran berkomunikasi pekerja?
5. Apakah jangkaan industri terhadap kriteria kemahiran profesional?
6. Apakah jangkaan industri terhadap prestasi kerja?
7. Adakah terdapat perbezaan kriteria antara jangkaan majikan dengan jangkaan pekerja?

1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian, satu hipotesis kajian dihasilkan untuk menjawab samada terdapat perbezaan kriteria antara jangkaan majikan dengan jangkaan pekerja.

H_0 : Tidak terdapat perbezaan kriteria yang signifikan di antara jangkaan majikan dan jangkaan pekerja.

Ujian t digunakan untuk menentukan jika terdapat apa-apa perbezaan min populasi.

1.7 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian ini mempunyai beberapa kepentingan, di antaranya ialah:

Dapat dijadikan satu panduan untuk membantu pihak industri dan institusi yang melatih pekerja mengetahui suasana kerja untuk mengurangkan jurang antara kekosongan pekerjaan dengan pekerja.

Dapat dijadikan panduan untuk pihak industri dalam mengatasi masalah semasa pengambilan pekerja.

Dapat dijadikan rujukan kepada pekerja untuk meningkatkan kualiti dan perkhidmatan kerja.

Dapat dijadikan sebagai panduan dalam membantu menyediakan pelajar di institusi pengajian tinggi seperti di universiti, politeknik dan kolej komuniti dengan

kemahiran dan sikap kerja yang diharapkan oleh industri supaya dapat membantu meningkatkan produksi organisasi.

1.8 Skop Kajian

Kajian ini hanya tertumpu kepada 150 buah Industri Kecil dan Sederhana (IKS) yang mengeluarkan produk makanan dan minuman, produk plastik, produk getah, produk kertas, produk kayu, produk petrol kimia, dan produk tekstil dan kulit di kawasan perindustrian Johor yang mempunyai pekerja di antara 51 hingga 150 orang. IKS pembuatan yang dikaji di sini adalah IKS yang berdaftar dengan SME Corporation Malaysia (SME Corp) sahaja (Lampiran B).

Responden kajian yang dipilih terdiri daripada dua kumpulan, kumpulan pertama ialah pegawai sumber manusia. Mereka dipilih sebagai responden kerana mereka mengambil peranan sebagai pemerhati dan berperanan dalam membangunkan modal insan di kilang. Responden kedua ialah juruteknik industri yang berkemahiran tetapi bukan pentadbir. Responden ini berkemahiran, berpengetahuan dan berkelulusan samada dari universiti, kolej, atau sekolah teknik dan vokasional. Kedua-dua kumpulan ini dijadikan responden kerana pengkaji ingin mengenal pasti kriteria-kriteria dan elemen-elemen jangkaan industri terhadap pekerja.

Pembolehkan bersandar ialah industri (majikan dan pekerja), sementara pembolehkan bebas ialah kriteria-kriteria kemahiran generik dan komitmen kerja.

1.9 Batasan Kajian

Melihat kepada skop yang telah diuraikan, perlu dijelaskan bahawa kajian ini juga mempunyai batasanya. Di antara faktor-faktor yang menjejaskan kajian yang lebih sempurna ialah sampel hanya terhad kepada responden di negeri Johor

sahaja. Bagaimanapun, dengan kaedah persampelan dan satu ujian kebolehpercayaan dijalankan, sampel ini dipercayai mampu memberi gambaran tentang populasi IKS.

Masalah yang lain ialah masalah bias responden semasa menjawab soal selidik yang diedarkan kepada mereka. Masalah bias ini boleh menjejaskan hasil kajian.

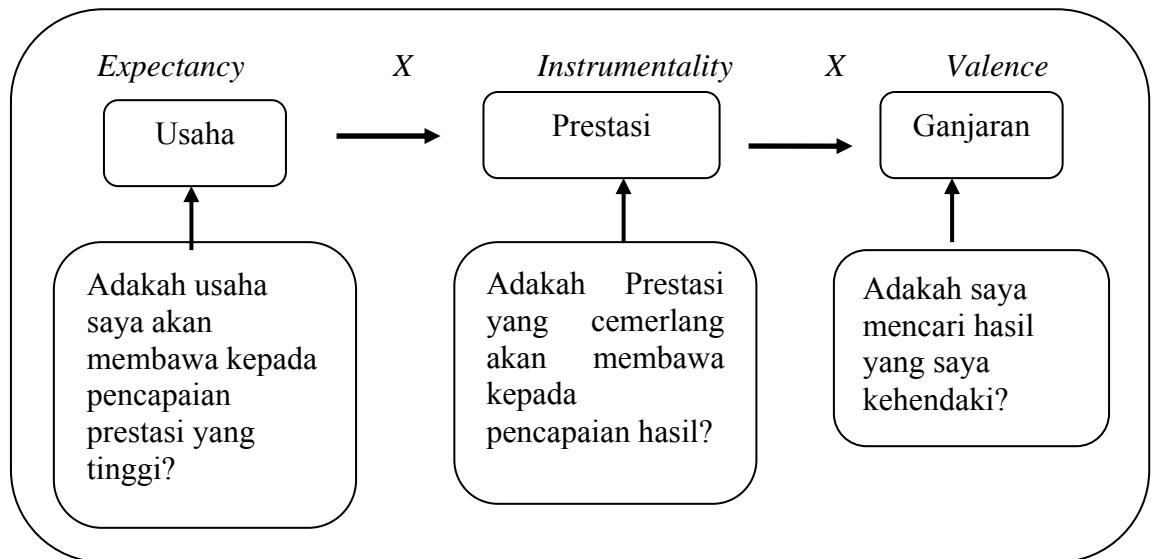
1.10 Kerangka Konsep Kajian

Kepuasan pekerja dan komitmen pekerja dapat memberi pencapaian prestasi cemerlang. Pengkaji merujuk Teori Jangkaan Vroom (1964) untuk kajian jangkaan industri terhadap pekerja di sektor pembuatan. Melalui Teori Jangkaan Vroom, pengkaji dapat melihat bagaimana pekerja memenuhi jangkaan majikan. Teori Jangkaan Vroom menyatakan bahawa tenaga yang memotivasikan individu adalah faktor kepada jangkaan. Teori ini menyatakan kepuasan kerja tercapai jika pekerja dilayan dengan adil. Dari hasil kajian pengkaji dapat menunjukkan kriteria-kriteria jangkaan industri terhadap pekerja di industri pembuatan.

Berpandukan teori Vroom, pengkaji membuat satu kerangka konsep kajian untuk membincangkan model jangkaan industri. Pengkaji mengkaji jangkaan-jangkaan industri terhadap komitmen kerja (kepuasan kerja, tanggungjawab, persekitaran tempat kerja), dan jangkaan-jangkaan industri terhadap kemahiran generik (kemahiran berkomunikasi, dan kemahiran profesional). Melalui kajian, pengkaji dapat mengenal pasti pekerja yang memenuhi kriteria-kriteria jangkaan industri itu dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Seterusnya pengkaji mendapatkan elemen-elemen kompetensi bekerja yang berdaya saing.

Merujuk kepada rajah 1.1, jangkaan (*expectancy*) memberi penekanan kepada hasil yang akan dicapai oleh seseorang. Di dalam teori, hasrat untuk menyiapkan sesuatu kerja pada suatu masa tertentu bergantung kepada tujuan dan keperluan khusus seseorang. Bagi mencapai matlamatnya, seseorang akan memaksimumkan tugas yang menguntungkan dan meminimumkan kerja yang merugikan. *Instrumentality*

iaitu menghasilkan satu sistem ganjaran yang berkait dengan prestasi. Contohnya bonus boleh diberi kepada pekerja yang mencapai hasil kerja yang cemerlang. *Valence*, industri berasa sukar untuk merancang sistem ganjaran yang bernilai tinggi bagi setiap pekerja kerana setiap individu mempunyai penilaian yang berbeza.



Sources: Based on Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin; Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Rajah 1.1 Teori Jangkaan.

Teori Jangkaan Motivasi Vroom (1964) mencadangkan motivasi berasaskan kepada jangkaan. Teori ini menyatakan manusia berkelakuan berdasarkan hasil yang dijangka boleh memberi kepuasan dengan berdasarkan kepada tiga komponen, iaitu Jangkaan (*expectations*), perantara (*instrumentality*), dan Valensi (*Valence*).

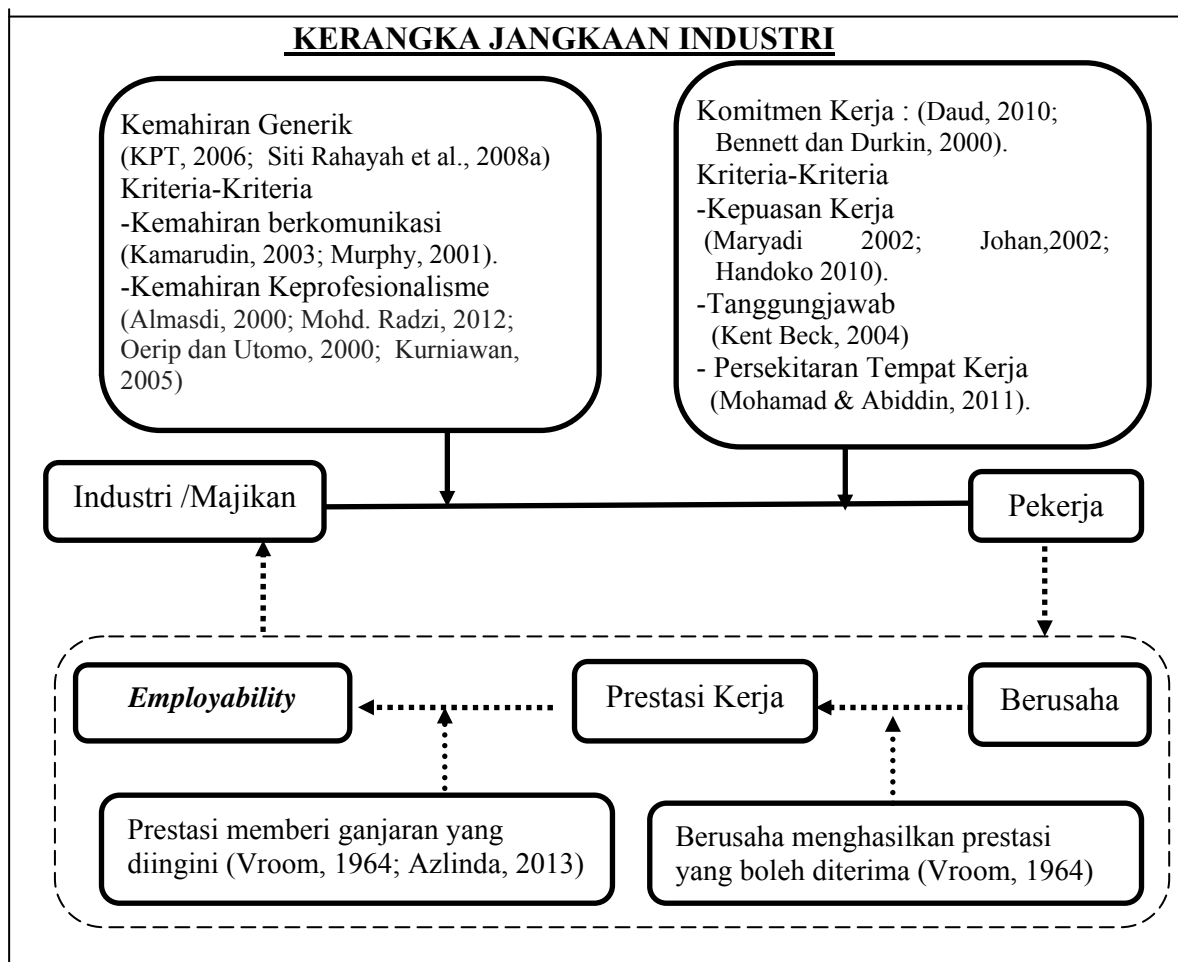
Menurut Jangkaan Vroom, usaha yang tinggi dapat menghasilkan prestasi yang baik. Bagi peningkatkan jangkaan, pekerja perlu mempunyai kemahiran untuk berkerja, dan mempunyai sokongan untuk menyiapkan kerja dengan baik.

Vroom dengan komponen *Instrumentality* menerangkan terdapat hubungan di antara prestasi dan hasil. Seseorang yang menunjukkan prestasi yang baik akan mendapat hasil untuk pencapaiannya. Pekerja mesti percaya dan hormat kepada majikan yang memberi ganjaran. Majikan harus memberi ganjaran secara adil.

Menurut Vroom, *Valence* boleh dihuraikan sebagai nilai hasil yang dijangka oleh individu. Individu yang berbeza mempunyai hasil jangkaan yang berbeza, bukan semua orang dapat didorong dengan bonus, kemungkinan sesetengah orang lebih suka majikan memberi peluang kenaikan pangkat untuk mereka.

Komitmen, usaha dan prestasi saling berkait. Seseorang pekerja berkomitmen, maka dia akan berusaha bagi menghasilkan prestasi yang baik.

Rajah 1.2 di bawah menunjukkan kerangka konsep kajian yang menggambarkan jangkaan industri.



Rajah 1.2 Kerangka Konsep Kajian

1.11 Definisi Operasi Kajian

Penyelidik menggunakan beberapa istilah dalam kajian untuk menerangkan perbendaharaan kata yang dimaksudkan supaya lebih jelas dan tepat. Definisi operasi yang diterangkan dalam bahagian ini adalah merujuk kepada maksud dalam konteks kajian ini sahaja bagi memudahkan pembaca memahami istilah kajian tersebut supaya tidak keliru dengan istilah umum.

1.11.1 Jangkaan

Di dalam kajian, jangkaan membawa makna sesuatu yang diharapkan atau perihal mengharapakan. Ianya melihat dalam konteks yang lebih luas melalui apa yang diharapkan atau diinginkan oleh pihak industri terhadap pekerja yang diinginkan menyertai industri mereka.

1.11.2 Industri

Industri mengikut Kamus Dewan Edisi Keempat bermakna perusahaan untuk membuat, menghasilkan, mengeluarkan barangan. Di dalam kajian, industri meliputi pemilik industri, majikan, pegawai sumber manusia dan juruteknik di industri pembuatan yang berdaftar dengan SME Corporation Malaysia (SME Corp) sahaja.

1.11.3 Majikan

Di dalam kajian, majikan merupakan pemilik industri, majikan atau pegawai sumber manusia yang diberi kuasa dan tanggungjawab dalam urusan pentadbiran serta merancang dan melaksanakan polisi-polisi syarikat.

1.11.4 Industri Kecil Dan Sederhana

Industri Kecil dan Sederhana (IKS) mempunyai jumlah jualan tahunan di antara RM10 juta hingga RM 25 juta. Pekerja yang dimiliki adalah di antara 51 hingga 150 orang. Dalam konteks kajian, IKS yang dikaji merujuk kepada industri yang berdaftar dengan SME Corporation Malaysia (SME Corp) sahaja.

1.11.5 Kemahiran Kebolehkeraan

Di dalam konteks kajian, kemahiran kebolehkeraan adalah merujuk kepada kemahiran atau kualiti individu yang diperlukan untuk membantu mendapatkan pekerjaan, meningkat dan mencapai potensi diri dalam kerjaya yang diceburi, serta untuk menyumbang ke arah kejayaan organisasi (*enterprise*). Majikan menganggap aspek ini adalah satu aspek kompetensi pekerjaan yang harus dimiliki oleh setiap pekerja untuk mereka menjadi pekerja yang berkeupayaan tinggi dalam dunia pekerjaan.

1.11.6 Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Di dalam konteks kajian, kompetensi bekerja merujuk kepada pekerja yang dapat meningkatkan produktiviti, berkecekapan, dan menjalankan kerja dengan keberkesanan.

1.11.7 Pekerja

Pekerja di dalam kajian adalah juruteknik dari industri kecil dan sederhana yang berdaftar dengan SME Corporation Malaysia (SME Corp) sahaja. Juruteknik di IKS ini berpengetahuan dan berkemahiran tetapi bukan pentadbir. Juruteknik ini dapat melaksanakan kerjanya berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan mengikut keperluan dan kehendak industri negara dan mereka telah menjalani ujian kredibiliti yang ditetapkan.

1.11.8 Pembuatan

Pembuatan ditakrifkan sebagai “perubahan fizikal atau kimia ke atas bahan atau komponen menjadi produk yang baru, samada pekerjaan dilakukan oleh mesin yang dijalankan oleh kuasa atau yang dikendalikan oleh tangan, ia dijalankan dalam kilang dan produknya dijual secara borong atau runcit.” Dalam konteks kajian ini, pembuatan merujuk kepada industri yang menghasilkan produk.

1.11.9 Penganggur

Penganggur dikategorikan sebagai tenaga buruh tetapi tidak menyumbang kepada keluaran negara. Pengangguran berlaku apabila seseorang yang boleh bekerja dan mahu bekerja tetapi tidak mendapat pekerjaan. Mereka ini digolongkan dalam tenaga buruh sesebuah negara, iaitu mereka yang berumur di antara 16 hingga 64 tahun dan sanggup bekerja. Menurut Slamon, J. (1999) di dalam buku Economics (Edisi Keempat), definasi penganggur ialah mereka yang tidak bekerja walaupun berusia di dalam lingkungan umur orang bekerja, dan mereka sedang giat mencari pekerjaan dalam ekonomi. Di dalam kajian, penganggur merujuk kepada mereka yang tidak mendapat kerja di dalam pasaran.

1.11.10 Tanggungjawab

Mengikut Kamus Dewan Edisi Keempat, tanggungjawab bermaksud kewajiban yang dipikul oleh seseorang, atau segala yang wajib ditanggung. Di dalam kajian, tanggungjawab akan merujuk kepada juruteknik yang memberikan komitmen dalam kerja, menjalankan tugas dengan dedikasi, dan mengutamakan kepentingan majikan.

1.11.11 Kepuasan Kerja

Vroom (1964) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu tindakan efektif seseorang terhadap kerjanya melalui ciri-ciri kerja yang positif. Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada sikap kepuasan kerja juruteknik di industri.

1.11.12 Persekitaran

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat, persekitaran ialah kawasan di sekeliling sesuatu tempat, kawasan sekitar. Dalam konteks kajian ini, persekitaran merujuk tempat kerja dan persekitaran di tempat juruteknik melakukan kerja.

1.11.13 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merujuk kepada kecekapan dan keberkesanan kerja (Drucker, 1967). Kecekapan dilihat sebagai melakukan kerja-kerja dengan betul iaitu bagaimana sumber-sumber digunakan dengan sebaiknya seperti menyediakan dan memproses maklumat dan dokumen, menangani masalah dan mengadakan hubungan kerja dengan betul dan tepat pada masanya (Lawton dan Rose, 1991; Rosen 1993).

Prestasi kerja di dalam kajian merujuk kepada juruteknik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya,

1.11.14 Komitmen Kerja

Menurut Bennett dan Durkin (2000), komitmen ialah kepuasan kognitif terhadap perhubungan kerja dan kesetiaan seseorang pekerja terhadap organisasi. Culverson (2002) mengaitkan komitmen dengan keinginan untuk terus bekerja di sesebuah organisasi itu. Di dalam kajian, komitmen didefinisikan sebagai kerelaan seseorang juruteknik untuk menjadi sebahagian daripada organisasi dan memberikan khidmat lebih lama lagi kepada organisasi tersebut.

1.11.15 Kemahiran Berkomunikasi

Di dalam kajian, kemahiran berkomunikasi merujuk kepada juruteknik yang dapat menguasai Bahasa Inggeris, boleh berkomunikasi dalam pelbagai bahasa, dan menguasai kaedah penyampaian yang baik.

1.11.16 Kemahiran Profesional

Kemahiran profesional di dalam kajian merujuk kepada juruteknik yang boleh menggunakan kemahiran profesional di tempat kerja, boleh bekerja secara produktif, boleh menerima kritikan, serta akauntabiliti dalam tugas.

1.12 Rumusan

Sebagai rumusan di dalam penulisan bab satu, penyelidik menekankan kepada latar belakang masalah, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, skop kajian, batasan kajian, kerangka konsep kajian dan definisi operasi. Secara keseluruhannya bab ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kajian yang akan dijalankan berdasarkan masalah yang telah dibangkitkan dan seterusnya mencari jawapan kajian secara saintifik. Bab 2 memberi sokongan ulasan kesusasteraan dan mewajarkan aplikasi teori jangkaan sebagai satu rangka kerja teori untuk mereka bentuk kajian empirikal. Bab 3 menyatakan kaedah kajian terutamanya meliputi maklumat tentang subjek kajian, prosedur kajian, batasan kajian, kesahan dan kebolehpercayaan kajian. Di dalam bab 4, data yang dikumpulkan daripada soal selidik yang diedarkan akan di analisis dan seterusnya dapatan dibincangkan dengan teliti. Bab yang terakhir ialah bab 5. Bab ini ialah kesimpulan dan cadangan untuk kajian lanjutan.

RUJUKAN

- Abd. Azizi Yusof.(2000). Gelagat Organisasi. Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson.
- Abdul Halim Ali. (1997) Ceramah Majlis Konvokesyen Institut Latihan Perindustrian Jabatan Tenaga Rakyat. CIAST Shah Alam Selangor.
- Abd. Rahim Abd. Rashid, Sufean Hussin, Abd. Jalil Othman (2006). “Hala Tuju Pengurusan Sumber Manusia dan Kerjaya”. Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd., K.L. 2006.
- Ab. Aziz Yusof. (2005). Penilaian Prestasi: Kepentingan dan permasalahan. K.L: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Abu Elanain H. M. (2010). Testing the Direct and Indirect Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes in a non-Western Context of the UAE. *Journal of Management Development* .2 (1):5-27.
- Adams, J.S. (1965). Inequality in social exchanges. In L. Berkowitz, ed., *Advances in Expednwnhd Social Psydobgy*. New York, Academic Press, 267300.
- ACT, Inc. (2000). *Workplace essential skills: Resources related to the scans competencies and foundation skills*. Iowa City, IA: ACT Publications. (INT)
- Acton, T., & Golden, W. (2003). Training the knowledge worker: A descriptive study of training practices in Irish software companies. *Journal of European Industrial Training*, 27 (2), 137-146.
- Adey, N. H., dan Bahari, F. H. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan komitmen terhadap orgnisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Aede Hatib Bin Musta'amal (1999) “Pendidikan Teknik Dan Vokasional (Ptv) Dalam Pembangunan Sumber Manusia Di Malaysia” sumber: <http://aede.tripod.com/HRD2.htm>

- Ahamad Sipon (2003). *Program Pendidikan Teknikal / Vokasional oleh Kementerian Pendidikan Malaysia Bagi Menangani Cabaran Masa Depan*. Kertas Utama dibentangkan di Persidangan Kebangsaan Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional 2003 : Oktober, Batu Pahat : KuITTHO.
- Ahmad Jawahir Tugimin (2000). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Kertas Projek Master Sains: Universiti Putra Malaysia.
- Ahmad Nabil Md Nasir, Dayana Farzeeha Ali, Muhammad Khair Noordin, Mohd Safarin Nordin (2011). "Technical skills and non-technical skills: predefinition concept" *Proceedings of the IETEC'11 Conference*, Kuala Lumpur, Malaysia, Copyright © Md Nasir , et al., 2011
- Ahmad Tajudin Jab. (2010). "Citra Kecemerlangan Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional dan Sekolah Menengah Teknik". Kuala Lumpur: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, KPM
- Ainon Mohd Abdullah Hassan (1997), *Memahami Psikologi Berfikir*. T.T.P.: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). "Understanding the attitudes and predicting social behaviour." Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Allen, N. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Almasdi, Yusuf Suit. (2000). *Gaya Kepemimpinan*, Bumi Askara Jakarta
- Alzahrin Alias (2011) "Graduan Tunggu Kerjaya Idaman ." *Berita Harian*, 19 Mac 2011.
- Amir Rashid Mohd. Talha (2011), *Sikap terlalu pilih kerja punca pengangguran*. Tinjauan Utusan Malaysia 21 Februari 2011. Kuantan.
- Andy Hague (2012). "Kajian yang dijalankan secara online: Google Pips Apple to the Top Employer" London : Wolters Kluwer (UK) Limited (Croner).
- Angle, H. (1993). Personal Values: A basis of work motivational set and work attitude. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21 , 80-107.
- Ann, T. B., Noor, Z. M., & Siang, L. C. (2011). *Produktiviti Pekerja dalam Sektor Perkhidmatan Terpilih di Malaysia*. Melaka: PERKEM.

- Anuar, Abdul Rahim and Jamaludin, Zulikha (2005). *Agenda ICT ke arah pembangunan K-ekonomi Malaysia*. Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok. ISBN 9833282393
- Anuwar Ali dan Rajah Rasiah (2000), "Perindustrian Dan Pembangunan Ekonomi Di Malaysia". Dewan Bahasa dan Pustaka, K.L. Cetakan ke-2, 2000.
- Aquino, K., Lewis, M.U., & Bradfield, M. (1999). Justice Construct, Negative Affectivity, & Employee Deviance : A Proposes Model & Empirical Test. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 1073 – 1091.
- Argyrls, C. (1957). "Personality and Organization". New York: Harper & Row Publishers.
- Armstrong, M. (2000). *Strategic Human Resources Management. A guide to action*. Kagon Page Limited.
- Arnold, K.A., K. Barling & E.K. Kelloway. (2001). "Transformational Leadership or the Iron Cage: Which Predicts Trust, Commitment, and Team Efficacy?" dalam *Journal of Leadership Organization Development*, 22, ms.315-320.
- Ary, R., Jacobs, L. And Razavieh. (1985). *Introduction to Research in Education*. Third Edition. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Asmawati Desa (2002), *Psikologi untuk Golongan Profesional*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Mc Graw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd., h. 242.
- Asniza Hamimi Abd Tharim, Teh Zahariah Nasaruddin, dan Norakmarwati Ishak. (2008) "Kajian Tentang Tanggungjawab Majikan (Syarikat Kontraktor) Di Dalam Menyedia *Dan Mengekalkan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja Yang Bekerja Di Ruang Pejabat*" Institut Pengurusan Penyelidikan, Universiti Teknologi MARA.
- Austra R, Asta S (2009), "Small medium sized hotel employee core competencies and their development". *Int. J. Strateg. Manag.*, 9(2): 2-6. Retrieved from <http://www.freepatentsonline.com/article/International-JournalStrategic-Management/20..>
- Azah Mohamed, Farah Liza Mohd Isa, Haryati Shafii (2007) *Kemahiran di Kalangan Graduan Sebagai Kriteria Penting Pasaran Tenaga Kerja: Kajian Kes Graduan Kejuruteraan, UKM*. Seminar Pendidikan Kejuruteraan dan Alam Bina 2007.
- Azalya Ayob (2003). *Kepentingan Kemahiran Generik Dikalangan Pekerja Di Industri Elektronik Di Bayan Lepas, Pulau Pinang*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Ijazah Sarjana.

- Azlina Murad Sani. (2000). "Language and communication training for the corporate workplace - some expectations and challenges". Dlm. Harriet Wong, Shanta Nair Venugopal, Nooreiny Maarof, Zawiah Yahya, & J. V. D'Cruz, Language and globalisation. Petaling Jaya: Pearson Education.
- Azlinda Binti Jaini (2013) A Study On The Factors That Influence Employees Job Satisfaction At Scope International (M) Sdn. Bhd. UITM Shah Alam: Disertasi. Sarjana
- Azman Ismail, Mai Sumiyati Ishak, Waty Kuching dan Mustaffa Omar. (2008). Hubungan Sikap Kepada Wang dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pekerja Untuk Berhenti Secara Sukarela: Kajian di sebuah Organisasi Pihak berkuasa Tempatan Berstatus Bandar raya di Sarawak. *Jurnal Bangi*. 3(3), Jan-Disember: 1-19.
- Azmi, I. b., & Ahmad, W. S. (2008). Pengaruh Sikap dan Demografi ke atas Produktiviti Kerja Pensyarah Muslim: Lakian di Universiti Malaya. *Jurnal Syariah*, 16(2), 321-344.
- Azwar, Saifuddin. (2005). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahagian Pembangunan Kurikulum (BPK) Kementerian Pelajaran Malaysia 2010.
- Baharudin, Othman (2004). "Gaya Kepimpinan dan Komitmen Pekerja di Jabatan Agama Islam Selangor". Tesis Sarjana Sains Pengurusan Tidak Diterbitkan. Sintok, Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Bajet 2008. Utusan Malaysia, September 2007.
- Barker, S.A. (2003). —The effects of a cross-cultural instructional interversion on the generalizable interpersonal relations skill of students iu secondary vocational programl. Doctorial dissertation.
- Barker, S.A. (2003). Utilizing Cross-Cultural Curricula To Improve Interpersonal Job Skills Training. *Journal of European Industrial Training*, 26(1), 38-52.
- Baron, A. Robert, Bryne, Donn, & Branscombe, Nyla R. (2006). "Social Psychology (11thed)". United States of America: Pearson Education, Inc.
- Baron, A. Robert (2004). "Opportunity Recognition: Insights from a Cognitive Perspective in J. Butler (ed.), Opportunity Identification and Entrepreneurship Behavior". Information Age Publishers, 4, 47-73.

- Baron, A. Robert (2004). "The Potential Role of Entrepreneurs' Social Skills in the Success of New Ventures: Why the Ability to Get Along with Others Really Matters in W.G. Carter, K.G. Shaver, N.M. Carter, & P.D. Reynolds (eds.). Handbook of Entrepreneurial Dynamics: The Process of Business Creation," Sage, 220-233.
- Baek M.H. (1999). Vocational education reform: International trends and implication on Korean education. Tesis Sarjana Pendidikan. EwhaWoman University.
- Bennett, H., and Durkin, M. (2000). The Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment; An Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (2): 126-147.
- Best, John.W. and Kahn, James.V.(2005) "*Research in Education (10th Edition)*" Publish by Pearson Education, copyright 2006.
- Bhasah Abu Bakar (2007). "Kaedah Analisis Data Penyelidikan Ilmiah" Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd
- Bhatnagar, J. (2007). Predictors of organizational commitment in India: Strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment. *Int. J. of Human Resource Management*. 18, Oktober: 1782-1811.
- Bishop, J. W., Goldsby, M. G., & Neck, C. P. (2002). Who goes? Who cares? Who stays? Who wants to? The role of contingent workers and corporate layoff practices. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (1), 298-315.
- Bossen, D. G. (2005). Office Ergonomics: Let's Get Practical. *Occupational Hazards* March : 43-47.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Boylston, T. D and Wang, T. (2003). Integration of Team-Building Skills into Food Chemistry Team Research Projects. *Journal of Food Science Education*, Vol. 2.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., and Naylor, G. (2001) The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: a study of marketing researchers. *Journal of Service Research*, 3 (4), 321-330.
- Boyne, G.A. (2002). Public and Private Management: What's the Difference? *Journal of Management Studies* 39(1): 97-122.

- Brown, K., Ryan, N., & Parker, R. (2000). New modes of service delivery in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 13(3), 206-221.
- Buku Rasmi Tahunan Malaysia 2006. Kuala Lumpur : Jabatan Penerangan Malaysia.
- Buletin P&P. Edisi jun 2004. Universiti Teknologi Malaysia.
- Catano, V. M. (2001). Empirically supported interventions and HR practice, *HRM Research Quarterly*, 5(1).
- Chiu, R. K., Luk, W. V., & Tang, T. L. (2002). Retaining and motivating employees: Compensation Preferences in Hong Kong and China. *Personnel Review*, 31 (41), 402-431.
- Chua, L. C. (2008). An exploration of job satisfaction and commitment of teacher educators. *Jurnal Penyelidikan Institut Perguruan Batu Lintang*, 8, 65-83
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C.O.L.H., Conlon, D. E. & Yee Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. 86(3):425-445.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology* . 86:386 –400.
- Cooper, Doug.(2006) “Knowledge Workers.” *Canadian Businesses*. Vol 79.20. October, 2006, Rogers Publishing Limited, p. 59. Retrieved on October 21, 2011 <http://search.proquest.com.myaccess.library.utoronto.ca/docview/221415046?accountid=14771>
- Cooper, M.D. (2002). Safety Culture. *Professional Safety*. Vol.47 (6): 30-36
- Cresswell, J.W. (1994). “Research Design:Qualitative and Quantitative Approaches”. Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Cresswell, J.W. (2005). “Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research”. Edisi. Ke-2. Upper Saddle River: Pearson Merill Prentice Hall.
- Cresswell, J.W. (2006). “Qualitative Inquiry and Research Design:Choosing Among Five Approaches”. 2 nd. Edition. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2008). “Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches”, SAGE Publications, Inc; 3rd edition (July 15, 2008)

- Creswell , J.W. & Plano Clark, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, California : Sage Publications. Inc
- Cronbach, L.J. (1947). "Test Reliability: Its meaning and determination.". *Psychometrika*, 12, 1-16
- Cronbach, L.J. (1951). "Coefficient Alpha And The Internal Structure Of Tests". *Psychometrika*, 16(3): 297-334
- Croner Professional (2012). "New Croner/YouGov research reveals what a good company looks like for employees" *Bloomberg.com News* January 23, 2012.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. (2007). The Management Of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34 – 38
- Culverson, E.D. (2002). *Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency*. Kertas Projek Master of Arts in Recreation and Leisure Studies, University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Cyril, H.P. & T. Girindra. (2009). "The Association between Ethical Leadership and Employee Outcomes: The Malaysian Case" dalam *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), ms.21-30.
- Daud, N. (2010). *Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi*.
- DeJoy, D.M., Gershon, R.R.M. dan Schaffer, B.S. (2004). *Safety Climate: Assessing Management and Organizational Influences on Safety*. *Professional Safety*. Vol. 49 (7): pp. 50-57.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human resource development*. Orlando, FL: Harcourt Inc.
- Dewan Masyarakat Oktober 2009.
- Dickinson M (2000). Giving undergraduates managerial experience. *Education and Training* 42 (3), 159- 169.
- Dillman, D. A. (1979). "Mail and Telephone Surveys, The Total Design Method". NY John Wiley & Sons.
- Dillman D. A. (2000) "Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method" John Wiley & Sons, New York, 2nd edition.

- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245
- Doop, L. W. (1947), "The Behaviour of Attitudes" dlm. Fishbern, M. (ed), Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: John Wiley and Sons., Inc., h. 42- 50.
- Dougherty, T. W., Bluedorn, A. C., & Keon, T. L. (1985). Precursors of employee turnover: A multiple sample casual analyses. *Journal of Occupational Behavior*. 6: 259-271.
- Drucker, Peter F., (1967) "The Effective Executive" New York: Harper & Row
- Drucker, P.F., (1999) Knowledge-worker productivity: the biggest challenge. *California Management Review*, 1999. 41(2): p. 79-94.
- Drucker, P. F. (2000). Managing knowledge means managing oneself. *Leader to Leader*, 16, 8–10.
- Duffey, R.B. dan Saull, J.W. (2003). Know the Risks-Learning from Errors and Accidents: Safety and Risks in Today's Technology. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- DYG SCAN® (2001). The New Workplace: Attitudes and Expectations Of A New Generation At Work. Prepared for Knoll, Inc. and CB Richard Ellis, Inc.
- Educational strategies for the k-economy: Laying the foundation for a flexible and competent workforce. *Jurnal Pendidikan Teknikal*, Jabatan Pendidikan Teknikal, 2 (1-2003): 1-6
- Elkin, A. J. & Rosch, P.J. (1990). Promoting mental health at the workplace: The preventive side of stress management. *Occupation Medicine: State of the Art Review*, 5(4), 739-754.
- Elton Mayo. (2003). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. London, UK : Routledge (is an imprint of the Taylor & Francis Group).
- Emat, Y. (2005). "Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia". Petaling Jaya, Selangor: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Employability Skills Map created by University of Kent Careers Advisory Service © 2007.

- Employability Skills Profile: The Critical Skills Required of the Canadian Workforce. The Corporate Council on Education, a program of the National Business and Education Center. Ottawa Ontario.
- Elkin, A. J. & Rosch, P.J. (1990). Promoting mental health at the workplace: The preventive side of stress management. *Occupation Medicine: State of the Art Review*, 5(4), 739-754
- Fadilah Mat Assain & Hasmadi Bin Mat Safar. (2008). “Penerapan Kemahiran Insaniah Di Sekolah Menengah Teknik : Satu Analisis Perbandingan” tesis.
- Faizillullahwati Haji Mura (2002). Kajian Faktor Ganjaran Dalam Memotivasikan Pekerja Sokongan :Kajian Di Salah Sebuah Organisasi Kerajaan. Universiti Malaysia Sarawak
- Farnham, D., & Stevens, A., (2000). Developing and implementing competence-based recruitment and selection in a social services department – A case study of West Sussex County Council.– *International Journal of Public Sector Management*, 13(4), 369-382.
- Fadzrulhisham Bin Bani (2001) Hubungan Komitmen Sikap dengan Ganjaran: Satu Kajian terhadap Kakitangan Bawah Hotel Ansar. Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda.
- Fernandez, E & P. Mauro. (2000). The Role of Human Capital In Economic Growth: The Case of Spain. IMF Working Paper.
- Farrell, S. K. (2005). Coworker Perceptions Of Distributive Justice In Response To Rewarded Organizational Citizenship Behavior: The Role Of Attributions. Unpublished thesis PhD.Northern Illinois University.
- Finch , Curtis R. and Crunkilton , John R. (1984) Curriculum Development in Vocational and Technical Education Second Edn; Allyn and Bacon Inc. , Boston
- Firth L., Mellor, D. J., Moore, K.A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Fish, A., & Macklin, R., (2004). Perception of executive search and advertised recruitment attributes and service quality. *Personnel Review*, 33(1), 30-54.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). Predicting and changing behavior: The Reasoned Action Approach. New York: Psychology Press (Taylor & Francis).

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fitz-Gibbon, C.T., dan Morris, L.L. (1987). "How to analyse data". California: Sage Publications. (H 62 Fit –RS)
- Florence Fletcher (2007). "Hubungan Tahap Kecerdasan Emosi Dengan Tahap Kepuasan Kerja Dan Tahap Komitmen Kerja Di Kalangan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Bandaraya Kuching, Sarawak" Projek Sarjana UTM. Tidak Diterbitkan.
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17: 59-69.
- F. X. Oerip S. P. dan T.A. Tatag Utomo. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- Gainer (1998). *ASTD Update: Basic Skills*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development. (ERIC No.ED 291 882).
- Gan, Siok Hoy (2011) *HRM Practices, Job Satisfaction and Intention to Stay: A Study of a Private College in Penang*. Masters thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: "The theory of multiple intelligences"*. New York : Basic Books
- Gardner, T.M. (2002). Interfirm competition for human resources: Evidence from the software industry. *Academy of Management Journal* 48 (2): 237-256.
- Gay, L. R., & Airasian, P.W (2003). "Educational research: Competencies for analysis and application" (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall, 2003
- Gay, L.R. (1996). *Educational research competencies for analysis and application*. Ed. Ke 5. New Jersey: Prentice Hall.
- Gehring, D. R. (2007). Applying traits theory of leadership to project management. *Project Management Journal*, 38(1), 44-54.
- Gibb J. dan Curtin P. (2004). *Generic skills in vocational education and training*. National Centre for Vocational Education Research Ltd.
- Ginzberg Eli (1951), "Occupational Choice, An Approach To A General Theory". New York,Colombia:University Press
- Glassdoor Survey (2013). Glassdoor Team 10 May 2013.

- Goetsch, D.L. (2002). "Effective Supervision: A Guidebook For Supervisors, Team Leaders, And Work Coaches. New Jersey : Prentice Hall International Inc.
- Goetsch, D.L. (2005). Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers. 5th. Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Graduan tempatan gagal tepati kehendak majikan (2012). Berita Nasional Malaysia. 4 Mac.
- Greenberg, J., Baron R. A., Sales C. A., & Owens, F. A. (2000). Behaviour in organizations. Canada: Pearson Education Canada, Inc.
- Gregersen, J. B. & Black, H. (1992). The leader and his group. Journal of Educational Reseach, 28, 225- 229.
- Guffey, M.E., Rhodes, K., Rogin, P. & Rhodes, K. (2009) "Business Communication: Process and Product" Cengage Learning
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin, 2010, *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 22(5): 693-717.
- Hauschildt, J., Gesche, K., & Medcof, J. (2000). Realistic criteria for project managers. Selection and Development, 31(3), 23-32.
- Hagedorn, L.S. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. New Directions For Institutional Research. Jossey-Bass Publishers.
- Halifah Binti Abd Hamid (2005). " Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berhenti Kerja Di Kalangan Pekerja Sokongan Di Jabatan Tanah Dan Survey, Sarawak" . Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak, tesis ISM.
- Hamidah Ab. Rahman. (2008). " Isu-Isu Sosial" Malaysia : Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Harrison, J. D. (1998). Antem in Mexicocedents of Organizational commitment among Mexican employees of U.S. Journal of Social Psychology, 10, 130-150.
- Harvey, Lee. with Green, D.,(1994). " Employer Satisfaction." Birmingham, QHE.
- Harvey, L., Locke, W. and Morey, A., (2002), "Enhancing Employability, Recognising Diversity." London, Universities UK.

- Harvey, L. (2003). Transitions from higher education to work.
<http://www.palatine.ac.uk/files/emp/1235.pdf> (accessed 19 October 2011).
- Henderson, R. I. (2000). Compensation management in a knowledge-based world (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons. Twelfth printing 2009.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? In S.J. Ott (Ed). *Classical Reading in Organizational Behavior*. Orlando, Florida: Harcourt Brace & Company.
- Hoyle, E. (2001) Teaching: prestige, status and esteem, *Educational Management & Administration*, 29 (2), 139–152.
- Hurley (2008). "The Importance of Strong Business Communication Skills". McGraw Hill Inc.
- Huselid, M. A., (1994). Documenting HR's effect on company performance. *HR Magazine*, 39, 79-85.
- Huselid, M. A., Becker, B. E., & Beatty, R. W. (2005) "The Workforce Scorecard: Managing human capital to execute strategy." Boston: Harvard Business Press.
- Hussain. A. (2005). "Penerapan Kemahiran Generik Dalam Pengajaran Menggunakan Model Tersebuti". Pascasidang Seminar Pengajaran & Pembelajaran Berkesan 2005.
- Hyvari, I. (2006). Success of projects in different organizational conditions. *Project Management Journal*, 37(4), 31-41.
- Ibrahim Mamat dan Zaiton Hassan. (2008). *Pengurusan Sumber Manusia :Perspektif Modal Insan*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Idris Jajri. (2001). "Prospek Graduan Ekonomi". Pascasidang Pendidikan Ekonomi di Persimpangan Jalan. Fakulti Ekonomi, UKM.
- Imawan, R., (1999). Proesionaliasme Bidang Politik dan Swadaya Masyarakat. *Makalah yang disajikan Pada Seminar Nasional Ilmu-Ilmu Sosial 1997*. Proceeding. Universitas Sumatera Utara.
- Imel, S. (1999). "Work Force Education: Beyond Technical Skills." The Ohio State University.
- Imran Idris (2005). "Negara perlukan lebih 40,000 tenaga professional." Dicapai dari: <http://www.Laman Web Adun Negeri Johor.htm>. pada 05 Mac 2007.

- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (2003) “Kajian Masalah Pengangguran Di Kalangan Siswazah” Dibentang kepada Jabatan Pendidikan Tinggi, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia Februari 2003.
- Isahak Haron, (1992). " Aliran Perkembangan Pendidikan dan Pembentukan Malaysia sebagai Negara Industri Dalam Abad Ke 21". Pidato Umum Aminuddin Baki Kali Ke-4. UPM. 4 Januari 1992.
- Ishak Yusuf & Rahmah Ismail (1997). Pendidikan di Malaysia. Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia. Bangi: UKM
- Ishak Ramly (2005). Siri Pengurusan Sekolah: Inilah Kurikulum Sekolah. Bentong, Pahang Darul Makmur : PTS Professional Pub., 2005.
- Ismail Bahari (2006). Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Edisi ke-2. Kuala Lumpur: McGraw-Hill.
- Ismail Md.Salleh (2005). “Strategi Bagi Rancangan Malaysia Ke Sembilan Untuk Meningkatkan Pembangunan Insan.” Universiti Malaya.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2011). Perangkaan Ekonomi Malaysia Siri Masa Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Jansinki, M. (1999). “Teaching And Learning Key Competencies In Vocational Education And Training.” Western Adelaide Institute of Tafe.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson., (2012) “ Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace” 3rd edition, McGraw-Hill.
- Jawi Yusop (2008). Amalan Kemahiran Generik Oleh Guru Pelatih Aliran Teknik Dan Vokasional, tesis UTM 2008.
- Johan, Rita. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan, *Jurnal Pendidikan Penabur, No.01*
- John C. Maxwell (2004). Developing the Leaders Around You, Career Press
- John, M.C., and Taylor, J.W.V. (1999). Leadership Style, School Climate and Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*, 2 (1): 25-27.
- Jomo, K.S., dan Ishak, S. (2003). Makroekonomi Utusan Publications Distributions Sdn Bhd”.
- Jomo K. S. dan Shamsulbahriah K.A. (2004). “Teori Pembangunan Ekonomi” expanded edition, Utusan Publications, Kuala Lumpur.
- Jones, B. (2002). Youth transitions: Adelaide: Enterprise and career education foundation.

- Jones, C. (2002). Biggs's 3P Model of Learning: The Role of Personal Characteristics and Environmental Influences on Approaches to Learning. Griffith University: Ph. D. Thesis.
- John, Ralph (1998). "High School Graduate Employment Trends and the Skills Graduates Need to Enter Texas Manufacturing Industries" Journal Of Vocational and Technical Education. Fall Vol. 15, No.1:98
- John M, Patrick, Steve and Judy. (2006). Factor Consider by Vocational Rehabilitation Professionals in Employability and Earning Capacity Assessment. Journal of Urban Education, 50(1), 24-34.
- Judy, Richard W., and D'Amico, Carol.(1997) Workforce 2020: Work and Workers in the 21st Century. Indianapolis, IN: Hudson Institute, 1997. (ED 409 463)
- Kajian Pengesanan Graduan Politeknik (2004)
- Kajian Persekutuan Pekilang-Pekilang Malaysia (FMM) (2010).
- Kamaruddin Husin (2003). "Kemahiran Berfikir dan Komunikasi." Petaling Jaya: Kumpulan Budiman Sdn.Bhd. 186-188.
- Kanapathy, V. (1997). Labour market issues and skills training: Recent development in Malaysia. Pacific economic cooperation council human resource development task force meeting, 30-31 May, Montreal, Canada.
- Kathleen Cotton. (2007). Developing Employability Skills. Canada: School Improvement Research Series.
- Katherine J.C Sang, Stephen G.Ison & Andrew R.J Dainty, (2009). The job satisfaction of UK architects and relationship with work life balance and turnover intentions. Emerald Group Publishing Limited. 16(3): 288-300.
- Katherine Reynolds Lewis (2012) "Work-Life Benefits Improve Productivity" The New York Times Company@ 2012 About.com.
- Kathryn Tyler "Not just solving for 'x': help employees master their fear of math by creating support for math skills training - Training & Development Agenda". HR Magazine, August 2003 Vol. 48, No. 8 .
- Kearns, Peter (2001). "Generic Skills for the New Economy." Kensington Park: National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Adelaide, Australia.
- Keeves,J.P. (1988). "Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook". USA: Pergamon Press.

- Ke Guek Nee. (2008). Kecerdasan Emosi dan Kepimpinan: Hubungan dan Pengaruh Terhadap Tingkah Laku Kerja. Tesis Ph.D. Tidak Diterbitkan. UKM.
- Kelloway E.K. et al. (2002). "Remote Transformational Leadership" dalam *Ladership and Organizational Journal Development*, 24(3), ms.163-171.
- Keow, C. L. (2008). Falsafah dan Pendidikan di Malaysia. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Kementerian Pendidikan Malaysia, (1999)."Pendidikan Vokasional Dalam Konteks Wawasan 2020." Kuala Lumpur: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2006). "Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (Soft Skills) Untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia." Universiti Putra Malaysia.
- Kent Beck and Cynthia Andres, (2004). *Extreme Programming Explained: Embrace Change (The XP Series)*. (2nd. ed.). November 2004 : Addison-Wesley Professional, 224 pages ISBN: 0321278658.
- Kerajaan Malaysia (1991). "Rancangan Malaysia Ke Enam." Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Kerajaan Malaysia (1999). "Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Ketujuh 1996-2000" Kuala Lumpur : Percetakan Nasional Berhad.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of Behavioural Research*. Forth Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Kerlinger, F.N. & H.B. Lee (2000), *Foundations of Behavioral Research*, 4th edition, Wadsworth, Thomson Learning Inc.
- Khoo, B. C., Cheng, H. S, Che Ros Zainol (2009)" Fokus Super SPM Ekonomi Asas" Pelangi Publishing Group Bhd. 2009.
- Kim, H. (2009). "Integrating Organizational Justice into the Relationship Management Theory".dlm. <http://www.allacademic.com>. Retrieved from 3 Mac 2014.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge*. (4th. ed.) San Francisco, CA. Wiley.
- Koys, D.J. (1988). "Human resource management and a culture of respect: Effects on Employees" organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 1(1). 57-68.

- Koys, Daniel J.(1989). "Employment Demographics and Attitudes that Predict Preferences For Alternative Pay Increase Policies" *Journal Of Business and Psychology* Vol. 4, No.1, Falls 1989.
- Kreitner Robert & Kinicki A. Irwin. (2000). *Organization Behaviour*. (Ed. Ke-5). USA: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Kurniawan, Agung (2005). *Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan*.
- Kussetiarso, S. (2002). *Pengaruh Komponen Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Karyawan* (Studi Kasus: PT. YKK Alumico Indonesia).
- Lai, M. C. (2000) *Siri Teks STPM Makroekonomi*. Pearson Education Malaysia Sdn. Bhd.
- Lam, D., Leibbrandt, M. & Mlatsheni, C. (2008). Education and youth unemployment. SALDRU Working Paper, UCT.
- Lam, T., & Qiu Zhang, H. (2003). Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (1), 214-220.
- Landell, C. (1997). "Management By Menu." London: Wiley and Sons inc.
- Lange, D.L dan Technicon, P.E. (2000). "The Identification of The Most Important Non-technical Skills Required by Entry Level Engineering Students When They Assume Employment." *Journal of Cooperative Education*. 35. 21-32.
- Lankard, B.A. (1994). *Employers' Expectations of vocational education*. Columbus. OH: The National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 376 237).
- Lankard, B.A. (1995). *Employability - The Fifth Basic Skills*. Columbus Ohio: Career and Vocational Education.
- Laporan kajian The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide, Gallup, Inc., 2013.
- Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2011 oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, Putrajaya, 2
- Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh Malaysia bagi Separuh Tahun Pertama 2011 siri 10 Bil.2/2011 September 2011, Jabatan Perangkaan Malaysia.

- Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh Malaysia 2012, Jabatan Perangkaan Malaysia, Cetakan Jabatan Perangkaan Malaysia, Jun 2013.
- Lawton A. and Rose A. G. (1991). *The public services management*. Prentice Hall.
- Lee Harvey, Sue Moon and Vicki Geall, with Ray Bower (1997). *Graduates' Work: Organisational Change and Students' Attributes*, Birmingham, Centre for Research into Quality, University of Central England, 1997. Extracted in *Times Higher Education Supplement Survey, 'Degrees to Work', 1997, 2 February, pp,i-iv*.
- Lekatompessy, J.E. (2003). Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5 No. 1, April, hlm 69 – 84.
- Lok, P. & Crawford, J. (2001). Antecedents of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology* 16(8): 594-613.
- Low, Seng Kuan (2002). "Industry and Institutional Partnership to train K-workers" in the International Conference Technical Education and Vocational Training, Renaissance, K.L. Hotel 24-25/4/2002.
- Luis Carciner, M. P., Sanchez, A. M., Perez, M. P., & Vela Jiminez, M. J. (2004). Analysis of Internal and External Labor Mobility: A Model Of Job-Related and Non-Related Factors. *Personnel Review*, 33 (2), 222-240.
- Mahathir Mohamad (1991). *Malaysia: Melangkah Ke Hadapan (Wawasan 2020)*. Kertas kerja dibentangkan dalam Mesyuarat Pertama Majlis Perniagaan Malaysia pada 28hb.Februari 1991. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Maheswari, H. (2008). *Memotivasi Dan Memimpin Karyawan*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- Mahmood Nazar Mohamed (2001). "Pengantar Psikologi – Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa dan Tingkahlaku Manusia." Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka 2001.
- Mahsifah & Zawiyah (2005). *Gelagat Organisasi: Teori, Isu dan Aplikasi*. Kuala Lumpur Pearson (M) Sdn. Bhd.
- Majlis Penasihat Ekonomi Negara (MPEN) (2010). *Model baru Ekonomi untuk Malaysia*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional.

- Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN). 2005. Pendaftaran Siswazah Menganggur dan Guna Tenaga di kalangan Siswazah. <http://www.neac.gov.my>
- Manshor, A. T. Fontaine, R. & Choy, C. S. (2003). Occupational Stress Among Managers; A Malaysian Survey. *Journal of Managerial Psychology* 18 (6): 622-628.
- Marilyn Tam. (2013). “ The Happiness Choice: The Five Decisions That Will Take You From Where You Are to Where You Want to Be.” John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. 2013.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business & Management*, Vol. 5, (12), 89-96.
- Maryadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang, *JMP, Volume 1, Nomor 2, hal 177 – 188*
- Maslow, A.H. (1970). “Motivation and Personality”. New York: Harper & Row Publishers.
- Max Messmer (2001) “Motivating Employees For Dummies” Wiley Publishing, Inc. Indianapolis, Indiana.
- Mayer Committee. (1992). Putting General Education to Work: The Key Competencies Report. AEC/MOVEET: Melbourne.
- McClelland, D.C., & Burnham, D. H., (1976). Power is the great motivator [Electronic version]. *Harvard Business Review*, motivating people, 2003, 117-126
- McClelland, David C. (1961) “The Achieving Society” D. Van Nostrand Company, USA, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. New York
- Mcgregor, D.(1960). “The Human Side of Enterprise”.New York: McGraw Hill, Inc.
- McLeod. J. M. & Hawley, S. E., Jr.(1964). Professionalization among newsmen. *Journalism Quarterly*, Autumn: 329-538.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2005). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Mehnaz Kaushar. (2013). Study of Impact of Time Management on Academic Performance of College Students. *IOSR Journal of Business and Management*. Volume 9. Issue 6.

- Mercer, W. M. (1995). *Competencies, performance and pay*. William M. Mercer, Inc.
- Milkovich, G., & Newman, J. (2002). *Compensation administration*. Homewood: Irwin.
- Milkovich, G. T. Dan Newman, J. M. (2007). *Compensation*. Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Miller, Riel. (2007). *Education and economic growth: From the 19th to the 21st century*. Cisco Systems. Retrieved June 20, 2009, from <http://www.cisco.com/web/strategy/docs/education/Education-and-Economic-Growth.pdf>
- Min, J. C., & Kleiner, B. H., (2001). How to hire employees effectively. *Management Research News*, 24(12), 31-38.
- Model Baru Ekonomi (MBE), Majlis Penasihat Ekonomi Negara.
- Mohamad, M. (1991). "Malaysia: The Way Forward." Kuala Lumpur: Prime Minister Department.
- Mohamed Khaled Nordin. (2008). *Mengubah senario global dalam pengajian tinggi*. Seminar pengurusan akademik IPT 2008.
- Mohamad, M., & Abiddin, N. Z. (2011). Hubungan Budaya Organisasi dan Sub Budaya Terhadap Komitmen Pekerja. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7(1), 79-85.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (1999). "Penyelidikan Pendidikan". Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (2003). *Rekabentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia 2003.
- Mohd. Azhar Hj Yahaya. (2004). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Ke atas Komitmen Kerjaya, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Tingkahlaku Warga Organisasi*. Tesis Doktor Falsafah Tidak Diterbitkan. UKM.
- Mohd. Fauzi Ramlan. (2010). *Lima Punca Siswazah Gagal Dapat kerja di Kuala Trengganu 28 Februari 2010 dan disiarkan di Utusan Malaysia pada 1 Mac 2010*
- Mohd. Majid Konting. (2005). "Kaedah Penyelidikan Pendidikan". Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 599p, 7th. Printing (2004).
- Mohamed Rashid Navi Bax dan Mohd Rashahidi Mohamood. (2005). *The Year 2004 Polytechnic Convocation Survey. Proceedings of National Seminar The Development of Technology and Technical-Vocational Education and Training in an Era of Globalization: Trend and Issues.*" Kuala Lumpur.

- Mohd Salleh Abu & Zaidatun Tasir (2001) Pengenalan kepada Analisis Data Berkomputer: SPSS 10.0 for Windows. Venton Publishing (M) Sdn. Bhd
- Mohamad Sattar Rasul, Md Yusof Ismail, Napsiah Ismail, Rashid Rajuddin, dan Roseamnah Abd. Rauf (2009). *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(2)(2009): 67 – 79
- Mohammad Yusof bin Hj. Arshad, Prof. Madya Dr. (2004). *Kemahiran Generik dan Atribut Graduan UTM*. Dlm: *Bengkel Pemantapan Soalan Peperiksaan Akhir Dan Penerapan Kemahiran Generik*. Tidak diterbitkan
- Mohd. Ali Rustam. (2009). *Graduan perlu tingkatkan pengetahuan*. Utusan Malaysia 5 November 2009. Melaka.
- Mohammad Hj. Alias, Nor Ghani Md Nor dan Jamal Othman (2001). “Keperluan Siswazah Ekonomi oleh Sektor Swasta”. *Pascasidang Pendidikan Ekonomi di Persimpangan Jalan*. Fakulti Ekonomi, UKM.
- Mohd Radzi Abd Hamid (2012). *Hubungan Majikan Dan Pekerja Dalam Era Globalisasi Di Malaysia*. Blog 29 May 2012.
- Mohd Safarin Nordin dan Kamaruddin Md. Tahir. (2004). *Kemahiran Generik: Kepentingan Dalam Memenuhi Keperluan Majikan Masa Kini*. Universiti Teknologi Malaysia: Kertas Kerja Seminar Pendidikan.
- Mohd Safarin, Mohd Zolkifli dan Mohd Khata (2005). “Tahap Keyakinan Kemahiran Generik Di Kalangan Pelajar Kolej Komuniti.” *Seminar Pendidikan Fakulti Pendidikan 2005: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Morshidi Sirat, Abd. Aziz Buang, Abd. Majid Mohd. Isa, Ambigapathy Pandian, Mohd. Asri Abdullah, Mohamed Dahlan Ibrahim, Mohd. Haflah Piei, Molly N. N. Lee, Susie See Cheng Mey, Wan Ahmad Kamil Mahmud, Munir Shuib, Rosni Bakar, Rujhan Mustafa, Shukran Abdul Rahman dan Siti Zubaidah A. Hamid. (2004a). “Kajian Masalah Pengangguran di Kalangan Siswazah.” *Universiti Sains Malaysia: Institusi Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara*.
- Morshidi Sirat, Rosni Bakar, Lim Hock Eam dan Mohamed Nasser Katib. (2004b). *Kajian Pencapaian Akademik dan Kebolegunaan Tenaga Siswazah di Institusi Pengajian Tinggi*. Universiti Sains Malaysia: Institusi Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara.
- Moy, Janelle. (1999). “The Impact of Generic Competencies on Workplace Performance” Australia: NCVER, 1999

- Muhammad Hazrul Ismail (2012)., “Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan” Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM) ke VII, Jilid 2 (2012). 906 - 913 ISSN: 2231-962X
- Muhammad Shabri Abd. Majid (2001). “Produktiviti Mesti Berteraskan Etika Islam.” Berita Harian. 12 September 2001. M.s. 26.
- Mueller, C. W., & Kim, S. W. (2008). The contented female worker: Still a paradox?. In K. A. Hegtvedt & J. Clay-Warner (Eds.), *Justice: Advances in group processes volume 25* (pp. 117-150). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=rjnLSn6zYRkC>.
- Muhyiddin Bin Haji Mohd Yassin (2010). Mengucap dalam pelancaran majlis pelancaran transformasi politeknik di Putrajaya international convention centre.
- Mullins, J. (2002). Management & organization behavior. (Ed. Ke-6). USA: Prentice Hall.
- Murphy, R. (2001). *A Briefing on key skills in higher education*. University of Nottingham.
- Mustafa Haji Daud (1994). Pengurusan Islam. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd..
- Mustafa Mansur (2002). “Meeting Skills Needs: Private Sector Perspectives” Dalam International Conference on Asia-Europe Meeting (ASEM) Kuala Lumpur.
- Mustapha, R.B (2002). *The Role of Vocational and Technical Education in the Industrialization of Malaysia as Perceived by Educators and Employers*. Doctoral Dissertation. Purdue University. Capaian pada 1 November 2011 dari <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v39n2/mustapha.html>.
- M.Z.Kamsah (2004). “Developing Generic Skills In Classroom Environment: Engineering Students - Perspective.” Center for Teaching and Learning: Universiti Teknologi Malaysia.
- Nair-Venugopal (2000). “Language Choice and Communication in Malaysian Business” Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- National Association of Colleges and Employers (NACE) “*Employers Say Verbal Communication Most Important Candidate Skill*” Job Outlook 2016 survey.

- National Institute for Literacy. Fact Sheet: Workforce Literacy. Workforce Education Special Collection 2011 National Association of Manufacturers (NAM) di dalam NCVER's Glossary of Australian VET Training Terms (2003). "Generic Skills." Dicapai pada 24 Jun 2011 dari <http://www.ncver.edu.au/generic.htm>.
- NCVER (National Centre for Vocational Education Research). 2003. *Fostering generic skills in VET programs and workplaces: At a glance*. NCVER, Adelaide.
- Neale, M. A dan Gregory, B. Notheraft. (1990). *Organizational Behaviour: A Management Challenge*. The Dryden Press.
- Neil Howe & William Strauss (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation* : Vintage Books Inc. New York.
- Neo, R. A. (2008). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Irwin.
- Neuman, W. L. (2000). "Social research methods: Qualitative and quantitative approaches", Allyn and Bacon Publications (Toronto).
- Noblet, A., & Rodwell, J. & McWilliams, J. (2001). The Job Strain Model is Enough for Managers. *Journal of Managerial Psychology* 16(8): 635-649.
- Noor Azlan Ahmad Zanzali (2003) Kaedah P&P – Pengajaran dan Pembelajaran di IPT. Kertas Kerja Kursus PTK 3. Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Nor Hartini Bt. Saari (2007). "Unemployed Graduates: How Can We Address this Situation? Dicapai pada 1 Januari 2012 dari <http://www.ikim.gov.my/v5/print.php?grp=2&key=1482>.
- Norhayati Bt. Mohd Sabri (2002). *Kesan Faktor Motivasi Kepada Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian Kes di Pernecc Sdn. Bhd, Kawasan Perindustrian Ulu Kelang, Kuala Lumpur, Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda*.
- Norani Mohd Noor. (2006). "Kepentingan Kemahiran Generik Untuk Pekerjaan Di Industri dan Faktor Pembangunannya Dalam Pendidikan Vokasional Di Sekolah Menengah Teknik." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Ph.D.
- Norizan Abdul Muhid (2009). "Jangan Terlalu Memilih Kerja" Utusan Malaysia. 29 APRIL 2009.
- Nurjehan Udin. (1997) *Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi di kalangan Pekerja Hotel: Satu kajian di Hotel X Negeri Sembilan*. Universiti Putra Malaysia, Serdang: Kertas Kerja.

- O'Driscoll, R. (1990). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Oemar, Hamalik. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Olanrewaju, J.A. (2009). *The Influence of Leadership on Employees' Commitment to the Nigerian Public Service: Implications for Organizational Effectiveness*. Capella: Capella University Press.
- O'Malley, M. N. (2000). *Creating Commitment*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2010). "Learning for Jobs. Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training." Paris: OECD (available online at www.oecd.org/learningforjobs.)
- Oshabegmi, T. (2000). Gender differences in the organizational commitment of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Overtom (2000) *Employability Skills: An Update*. "Eric Digest" The Conference Board of Canada (1996).
- Pejabat Ketua Perangkawan Malaysia, Jabatan Perangkaan Malaysia (2013). Tarikh Siaran 22 Oktober 2013, dicapai melalui <http://www.statistics.gov.my>
- Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara. (2007). Diterbit oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPM) pada 27 Ogos 2007.
- Perangkaan Tenaga Buruh Siswazah Malaysia 2011, Penyiasatan Tenaga Buruh, Jabatan Perangkaan Malaysia, Penerbitan Ke-4 Keluaran Khas 2011.
- Perangkaan Utama Tenaga Buruh Malaysia. *Pasaran Buruh Di Malaysia* pada November 2013, siri 54 bil.01/2014 Jabatan perangkaan Malaysia (Januari, 2014).
- Peter, R. (2006). The Power of Incorrect Ergonomic Thinking. *Occupational Hazards* 68 (4) : 28-31.
- Peterson, M. & Wilson, J. F. (2004). Works Stress in America. *International Journal of Stress Management* 11 (2) : 91-113.
- Poerwopoespito, Fx. Oerip S dan TA Tatag Utomo. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Poerwopoespito. (2005). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Liya*, Profifs s ed. McGraw-Hill New York.

- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin.
- Pounder, J. (2002). "Employing Transformational Leadership to Enhance the Quality of Management Development Instruction" dalam *Journal of Management Development*, 22(1), ms.6-13.
- Prof. J. M. David. (1997). "Connecting Education and Careers: How Various Educational Systems Attempt to Prepare Youth for Work." Kertas Kerja dibentangkan di Seminar Kebangsaan Pendidikan Teknik dan_Vokasional, UPM Serdang, 10-11 Mei.
- Pruijt. 2003. *The New Deal At Work: Managing The Market-Driven Workforce*. Harvard Business School Press Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work*.
- Punch, F. (2005). *Introduction to social research: Quantitative and qualitative approaches*. London: Saga Publications.
- Quek, A. H. (2005). "Learning For The Workplace: A Case Study In Graduate Employees Generic Competencies." *Journal of Workplace Learning*.17(4). 231-242.
- Radhlinah Kunju Ahmad (2000) *Developing a Proactive Safety Performance Measurement Tool (SPMT) for Site Construction Site*. Loughborough University: Degree of Doctor of Philosophy.
- Rahmah, Zaini dan Ab. Razak (2001). "Persepsi dan Keperluan Majikan Sektor Awam terhadap Graduan Ekonomi." Pascasidang Pendidikan Ekonomi di Persimpangan Jalan. Fakulti Ekonomi, UKM.
- Rahman, R.A. (2010). "Kesan Latihan Kemahiran Berkomunikasi Terhadap Konsep Kendiri Pelajar Di Sebuah sekolah Menengah". *Jurnal Pendidikan Malaysia*.
- Rahman, M.M (2010). "Teaching oral communication skills: A task based approach." *ESP World*.
- Ramlee Mustapha, Faridah Karim, Ruhizan Mohd Yasin, Norzaini Azman, Hamidah Yamat, A. Wahab Mohamad dan Sobri Takriff. (2008). *K-Economy and globalisation – are our students ready?* *Jurnal Personalia Pelajar Bil 11 Jun 2008* (1-23).
- Rancangan Malaysia Keenam (RME). (1991-1995) *Jabatan Penerangan Malaysia*.
- Rancangan Malaysia Ketujuh (RMT). (1996-2000) *Jabatan Penerangan Malaysia*.
- Rancangan Malaysia Kelapan (RMK8). (2001-2005) *Jabatan Penerangan Malaysia*.

- Rancangan Malaysia Sembilan (RMK9 2006-2010). Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri, Putrajaya, Malaysia.
- Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK10). (2011-2015) Jabatan Penerangan Malaysia.
- Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK11 2016-2020). Unit Perancang Ekonomi. Percetakan Nasional Malaysia Berhad, Kuala Lumpur 2015.
- Randolph, D.S., & Johnson, S.P. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic Job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*. 50: 49-60.
- Rangka Rancangan Jangka Panjang Kedua. (1991-2000). Jabatan Percetakan Negara. Kuala Lumpur.
- Randstad International Trends And Workplace Survey Report (May 2012)
 Randstad Workmonitor (2012) “Malaysian employees say salary is more important than job satisfaction”: Randstad World of work Report, 7/06/2012.
- Reynolds, J., Caley, L. and Mason, R. (2002). *How Do People Learn ?* London : CIPD.
- Reich, Robert B. (1991) “The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism.” New York: Alfred A. Knopf, 1991.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance Meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 23: 257-266.
- Robbins, S. (2000). *Gelagat Organisasi*. San Diego State University: Prentice Hall.
- Rohana Man, Utusan Malaysia Online, “Rencana : Melahirkan Generasi Berintegriti Tinggi” dicapai melalui rohana.man@utusan.com.my
- Ronald W. McQuaid and Colin Lindsay. (2005). The Concept of Employability. *Journal of Urban Studies*. Vol. 42(2), 191-219.
- Rosa Sancho Tejero (2000). Benchmarking in Europe. Working Together to Build Competitive. PSI and EU (www.psigroup.co.uk/newpublications/newesypublications/bmarticles.htm)
- Rosen, E. D. (1993). *Improving public sector productivity: Concepts and practice* : SAGE Publications.
- Rousseau, D.M. (2004). Psychological Contract and Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*. 89 (1) : 311 -321

- Rowlinson, S. (2004). *Construction Safety Management System*. London & New York: Poon Press.
- Salah El-Sabaa (2001). The skill and career path of an effective project manager. *International Journal of Project Management* 19; 1-7.
- Salleh, L.M. & Noah, S.M. (2000). "The Importance of Oral Communication among UPM Business Students." University Putra Malaysia Press.
- Samovar, L.A., Porter, R.E. & McDaniel, E.R. (2011) "Intercultural Communication: A Reader" Cengage Learning
- Schmid, B., & Adams, J. (2008). Motivation in project management: The project manager's perspective. *Project Management Journal*, 39(2), 60-71.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS). (1991). "What work requires of schools." Washington, DC: United States Department of Labor, 1991 (ED332054).
- See Ching Mey (2003). "Psychological Attributes of Graduates. Bulletin of Higher Education Research". Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN).
- Schnider, B., and Ra. Synder. (1975). "Job attitude in management perceived deficiency in need fulfillment as a function of job level". *Journal of Applied Psychology* 46: 375-384.
- Scholaris, D., Lockyer, C., & Johnson, H., (2003). Anticipatory socialization: The effect of recruitment and selection experiences on career expectations. *Career Development International Journal*, 8(4), 182-197.
- Sharifah Hapsah Syed Hasan Shahabudin (2005). "Kerangka Kelayakan Malaysia". Kuala Lumpur: Lembaga Akreditasi Negara.
- Shahril Marzuki (1993a). *Pendidikan Malaysia : Arah Dan Cabaran : Jenis-Jenis Pendidikan Swasta Dan Peranannya Dalam Pembangunan Negara*, Universiti Malaya. Kuala Lumpur.
- Shahril Marzuki (1993b). *Pendidikan Malaysia : Arah Dan Cabaran : Cabaran-Cabaran Dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional Bagi Memenuhi Permintaan Sumber Tenaga Manusia Untuk Mencapai Wawasan 2020*, UM, K. L.
- Shikdar, A. A. & Sawaged, N. M. (2003). Worker Productivity, and Occupational Health and Safety Issues in Selected Industries. *Computers and Industrial Engineering* 45 (4) : 563-572.

- Sidek Mohd Noah dan Mardiana Hj. Muhamad (1998) “Kepuasan Bekerja di Kalangan Pegawai Tadbir Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor”Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia, Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 7(1): 59 - 70 (1999) ISSN: 0128-7702 © Universiti Putra Malaysia Press
- Siti Maspiyah Hassan; Nor Azizah Salleh (1995). Pendidikan Vokasional: Formal Dan Non-Formal Ke Arah Wawasan 2020. Kertas kerja dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Pendidikan Negara Abad Ke-21 pada 9 November 1995. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Siti Rahayah Ariffi n, Noriah Mohd Ishak, Abdul Ghafur Ahmad, Rodiah Idris, & Nur’ Ashiqin Najmuddin. (2008). *Communication, leadership, and teamwork skills as core competencies among higher education students*. Proceeding ASAIHL International Conference, Bangkok, 149-158.
- Siti Zaleha, Ahamad, Low, Norliza & Saifudin (2007). “Penentuan Kemahiran Yang Bersesuaian Untuk Pelajar Sarjana Muda Pengurusan Teknologi” Research Vot No:75101. Management Department Faculty Of Management And Human Resource Development University Of Technology Malaysia.
- Skipper, C. O., & Bell, L. C. (2006). Influences impacting leadership development. *Journal of Management in Engineering*, 22(2), 68-74.
- Slamon, J. (1999) di dalam buku Economics (Edisi Keempat)
- Smith, M.B. (1968), “Attitude Change” dlm. David L. Sills (ed), *International Encyclopedia of the Social Science*. Crowell: Mc Millan and Collier, hh. 457-461.
- Smith. S. (2003). *World Class Safety. Occupational Hazards*. Vol. 65 (9) : 71.
- Society for Human Resource Management Foundation (SHRM, 2006). *Effective Practice Guidelines-Employee Engagement and Commitment*. United States of America 2006.
- Soo Wee Leng dan Juma’ayah Salleh. (1997). “Hubungan Industri dan Pendidikan Vokasional: Isu dan Strategi. Kertas Kerja dibentangkan di Seminar Kebangsaan Pendidikan Teknik dan Vokasional”, UPM Serdang, 10-11 Mei. Source: Berita Harian-EKO Date: 14/06/2003
- Spencer, L.M. Jr., and S.M. Spencer. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.

- Stewart, J., & Knowles, V., (2000). Graduate recruitment and selection practices in small businesses. *Career Development International Journal*, 5(1), 21-38.
- Sumarsono. 2006. *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Epson LTd. Jakarta*
- Sumitro Maskun., (1997). Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia. *Kertas dibentang pada Seminar nasional Ilmu-Ilmu Sosial 1997 Medan*. 19 Mac 1999.
- Supian Ali, Ishak Yussof & Razak (1997). “Perbandingan Pengalaman Perancangan Tenaga Manusia Antarabangsa.” Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia. Bangi: UKM
- Susima W dan Sununtan S (2003). “Employer Needs and Graduate Skills: The Gap between Employer Expectations and Job Expectations of Sri Lanka University Graduates.” 9th International Conference on Sri Lanka Studies, 28th-30th November 2003, Matara, Sri Lanka.
- Suzyanty Mohd Shokory, Wan Salmuni Wan Mustaffa, & Norsamsinar Samsudin. (2005). Kepuasan kerja kakitangan akademik: Satu perbandingan Jantina. *Kertas Kerja Bagi Pembentangan Persidangan Psikologi Malaysia 2005*.
- Syed-Ikhsan, S. S., & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: A study on the relationship between organizational elements and the performance knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 95-111.
- Tamkin, P. (2005). The contribution of skill to business performance report RW 39 department for education and skill instate for employment studies brigton.UK.
- Tang, L. P., T., Kim, K. J. & Tang, L. N. (2002). A Comparison of full-time employees, part-time employees, and non-employed university students. *Journal of Managerial Psychology*, 17(6) : 442-467.
- Tang, T.L.P., Kim, J.K., & Tang, D.S.H. (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover? *Human Relations*. 53 (2): 213-245
- Tang, T.L.P., Furnham, A., & Davis, G.M. (2002). The meaning of money: The money ethic endorsement and work-related attitudes in Taiwan, the USA and the UK. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (7): 542-563.

- Tarcan, E. Varol, E.S. & Ates, M.(2004). A Qualitative Study of Facilities and Their Environmental Performance. *Management of Environmental Quality: An International Journal* 15 (2) : 154-173
- Thapisa, A. P. N. & Jain, P. (2000). Bio-factor analysis of library productivity. *Library Management*, 21(2): 86-93.
- The World Bank. *Malaysia and the Knowledge Economy: Building a World-Class Higher Education System*, March 2007.
- Tom Morrison, Bob Maciejewski, Craig Giffi, Emily Stover DeRocco, Jennifer McNelly, Gardner Carrick (2011). "A Report On Talent In The Manufacturing Industry: Boiling Point? The Skills Gap In U.S. Manufacturing." Deloitte Development LLC. Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited 2011.
- Tempo-Team Labour Market Trend Survey 2011 (August 2011)
- The New York Times Business Day (1997) EARNING IT; Manufacturers See Lack of Basic Skills
- Torrington, D., & Hall, L., (1991). *Personnel management: A new approach*. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Trevor Johnson, (2011). "Tips On How To Stop Being Lazy" Ezine Articles
Published: December 12, 2011
- Trottier, T., M. Van Wart & X.H. Wang. (2008). "Examining the Nature and Significance of Leadership in Government Organization" dalam *Public Administration Review*, 68(2), ms.319-330.
- Udechukwu, I.I. (2007). The influence of intrinsic and extrinsic satisfaction on organizational exit (voluntary turnover): Evidence from a correctional setting. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. 12 (1): 127-141.
- Ugboro, I and Obeng, K. (2001). *Managing the After Maths of Contracting in Public Transit Organizations: Employee Perception of Job Security, Organizational Commitment and Trust*. Projek Universiti, North Carolina A&T State University.
- United Nations. (2000). *Professionalism and Ethics in the Public Service: Issues and Practices in Selected Regions*. Department of Economic and Social Affairs, 1-65.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2009), *Education For All Global Monitoring Report*.

- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2011),
Transforming Education: The Power of ICT Policies.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2012),
The Malaysia Education Policy Review
- Utusan Online 04/12/2007
http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2007&dt=1204&pub=Utusan_Malaysia&sec=Muka_Hadapan&pg=mh_01.htm#ixzz2k9gu9gg9
- Utusan Malaysia Online 01/03/2010, “Lima Punca Siswazah Gagal Dapat Kerja”
- Utusan Malaysia Online 17/03/2010, “Kemahiran Sebagai Jaminan Kerjaya Cemerlang”
- Utusan Online 11/10/2010, Pentingnya Memiliki Modal Insan Cemerlang, Oleh: Presiden Jawatankuasa Penasihat ACCA Malaysia dan juga CEO PUNB.
- Utusan Malaysia 22/02/2011, Sikap Terlalu Pilih Kerja Punca Pengangguran.
- Vakola, M., Tsaousis, I. & Nikolaou, I. (2004). The Role of Emotional Intelligence and Personality Variables on Attitudes Toward Organizational Change. *Journal of Managerial Psychology* 19(2): 88-110.
- Van Veldhoven, M. Taris, T. W., de Jonge. J. & Broersen, S. (2005). The Relationship Between Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: How Much Complexity Do We Really Need? *International Journal of Stress Management* 12 (1): 3-28.
- Vroom, V. H. & Yetton, P.W. (1973). “Leadership and decision-making”. Pittsburg, PA: University of Pittsburg Press.
- Vroom V.H (1994). “Work and Motivation.” USA: Jossey-Bass Inc; 1 st edition. Originally Published New York: Wiley and Sons, Inc.1964
- Vroom, V.H., Deci, E.L., (1983). “ Management and Motivation.” Penguin 1983 (first published 1970)
- V. Suresh Kumar (2009) “ Dilema Pengangguran Siswazah”*Dewan Masyarakat*, Oktober 2009.
- Wan Jemizan W. Deraman, (2010). “Akhlik Sebagai Pekerja” *Utusan Malaysia Online* 24/03/2010
- Wan Zahid Mohd Nordin (1990). “Pusat Sumber Pelajaran: Fungsi dan Peranannya”. Kertas kerja disampaikan di Seminar Persatuan Suluh Budiman, di Johor Bahru.

- Watson Wyatt (2003). Leadership: The critical key to financial success. *Drake Business Review* 1, 21 – 25.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*. 12: 173-194.
- Whiteacre, K. W. (2006). Measuring job satisfaction and stress at a community correction center: An evidence-based study. *Corrections Today*, 68(3).
- Widad Othman dan Faridah Mariani Johari (2007) EBHV3103 Curriculum Planning in Technical and Vocational Education ; OUM , KL (2001) Longman Dictionary of Contemporary English ; Pearson , Essex
- Wilhelm, W.J., Logan, J., Smith, S., & Szul, L. (2002). Meeting the Demand: Teaching “Soft” Skills. Little Rock, Arkansas: Delta Pi Epsilon.
- Wilpert, B. Dan Itoigawa, N. Eds. (2001). *Safety Culture in Nuclear Power Operations*. London: Taylor & Francis.
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S. (2002). Affective organizational commitment of workers in the Chinese joint ventures. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 580-598.
- World Bank (2010a). “Sustaining Educational and Economic Momentum in Africa.” Africa Human Development Series. World Bank Working Paper Series No. 195. Washington D.C.: World Bank.
- World Bank (2010b). “Skills, Not Just Diplomas - The Path for Education Reforms in Eastern Europe and Central Asia.” Washington D.C.: World Bank.
- World Bank (2011), *Public Expenditure Review*
- Worrall, L, Cooper, C.L and Campbell-Jamison, F. (2000). The Impact of Organizational Change on the Public Sector Managers. *Personnel Reviews*, 29 (5): 613-636.
- Yaghobi, M., Javadi, M., Agha-Rahimi, Z. (2010). The relationship between knowledge management and students demographic characteristics in Isfahan Medical University. *Iranian Journal of Education in Medical Science*. Number of development and education.
- Yahya Buntat and Muhammad Rashid Rajuddin. (2004). Aspek-Aspek Penting dalam kemahiran Employability. *Buletin Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*, Siri (2). Bil. 3.

- Yahya Buntat (2004) Integrasi Kemahiran “Employability” Dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri Di Malaysia. UTM Skudai. Thesis Phd.
- Yahya Emat (1993a). “Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia”. IBS Buku di Petaling Jaya, Selangor Darul Ehsan, Malaysia.
- Yahya Emat (1993b). Cabaran Dan Strategi Pendidikan Teknik Dan Vokasional Ke Arah Mencapai Wawasan 2020. Jurnal Pendidikan, Jilid 37 Keluaran 8 Jun 1993. Kementerian Pendidikan Malaysia. Kuala Lumpur.
- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M. F., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS*(15), 199-223.
- Yan, Jun, et al. (2004). “Generic Skills Assessment from Employers’ Perspective: A comparative analysis of a Chinese University”. *Journal of Institutional Research South East Asia*. 2(2).
- Yazici, J. H. (2005). “A study of collaborative learning style and team learning performance.” Emerald Group Publishing Limited.
- Yeow, P. H. P. & Nath Sen, R. (2003). Quality, Productivity, Occupational Health and Safety and Cost Effectiveness of Ergonomic Improvements in The Workstations of an Electronic Factory. *International Journal of Industrial Ergonomics* 32 (3): 147-163.
- YouGov for HR adviser Croner (2012) “Staff Prefer Good Working Environment To Big Name Employers” BHP information solutions, January 27, 2012.
- Yusof Anuar Abdul Wahab (2011). Sikap terlalu pilih kerja punca pengangguran. *Tinjauan Utusan Malaysia* 21 Februari 2011. Kuantan.
- Zainudin, Mohd Anuar, Mohd Najib, Kamriah (2005). “Penerapan Kemahiran Generik Dalam Pengajaran Kejuruteraan Di Sekolah Menengah Teknik.” *Seminar Pendidikan 2005: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Zhang, J., & Faerman, S. R. (2007). Distributed leadership in the development of a knowledge sharing system. *European Journal of Information Systems*, 16 (4), 479-494.
- 2011 Kelly Global Workforce Index