

Kesan Persekitaran Organisasi Terhadap Keuasan Latihan Pembelajaran Berasaskan Kerja Pelajar Politeknik Kota Kinabalu

Naisah Ujin^{1,*}, Nina Shenna Kosumin¹, dan Noor Intan Tahir¹

¹Jabatan Pelancongan dan Hospitaliti, Politeknik Kota Kinabalu, 88460 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

*Corresponding author: naisah@polikk.edu.my

Abstrak

Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK) merupakan kaedah pembelajaran berstruktur yang dirangka oleh Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti untuk meningkatkan lagi kebolehpasaran graduan Politeknik bagi memenuhi keperluan industri. Kaedah pembelajaran PBK dilihat mampu memberi impak positif kepada pelajar namun keuasan pelajar terhadap pelaksanaan PBK penting untuk dikenalpasti. Semasa menjalani PBK, pelajar mempunyai pengalaman pembelajaran yang berbeza bergantung kepada persekitaran organisasi di mana pelajar ditempatkan semasa menjalani PBK. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti kesan peranan rakan sekerja, peluang pembelajaran dan kejelasan tugas terhadap keuasan pelajar menjalani PBK. Responden adalah terdiri daripada pelajar Diploma Pengurusan Hotel di Jabatan Pelancongan dan Hospitaliti, Politeknik Kota Kinabalu. Sebanyak 84 responden yang sedang menjalani dan telah menamatkan latihan PBK telah mengambil bahagian menjawab soal selidik ini. Kaedah kuantitatif digunakan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan soal selidik menggunakan *Google form*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perisian statistik SPSS versi 23 dan teknik *structural equation modelling* (SEM) menggunakan *SmartPLS 2.0*. Keputusan kajian menunjukkan bahawa rakan sekerja dan kejelasan tugas secara signifikan mempengaruhi keuasan pelajar menjalani PBK. Walau bagaimanapun, dari segi peluang pembelajaran didapati tidak mempengaruhi keuasan pelajar. Kajian di masa akan datang pengkaji perlu mengambil kira faktor lain seperti penyelia utama dan perkembangan individu dalam kajian bagi mendapatkan gambaran keuasan pelajar menjalani PBK yang lebih jelas. Selain itu, keuasan pelajar menjalani PBK di jabatan yang berbeza dan sampel kajian yang lebih besar perlu diambil kira bagi mendapatkan gambaran keseluruhan keuasan pelajar politeknik menjalani latihan PBK.

Kata kunci: - rakan sekerja, peluang pembelajaran, kejelasan tugas, keuasan pelajar, pembelajaran berasaskan kerja

1. Pengenalan

Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK) telah mula diperkenalkan oleh Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) pada tahun 2007 bagi program diploma. PBK merupakan satu pendekatan pembelajaran berstruktur yang menyediakan pelajar dengan pengalaman kerja sebenar melalui program imersif yang dibimbing oleh pengamal industri yang berupaya menyumbang kepada kebolehpasaran graduan (Jabatan Pengajian Politeknik, 2019). PBK menggabungkan dua medium pembelajaran iaitu di institusi dan industri dimana pelajar akan ditempatkan di institusi untuk pembelajaran teori seterusnya di industri untuk pembelajaran aplikasi amali. Melalui kaedah PBK, ia dapat membantu pelajar dalam menjelaskan matlamat, meluaskan pilihan pelajar dalam bidang kerjaya, membantu mengembangkan tahap keyakinan diri dan menawarkan peluang kemahiran yang mengukuhkan pembelajaran akademik serta sekaligus dapat membantu pelajar dengan mempunyai nilai kebolehpasaran yang tinggi (Benson, 1997 dan Ismail et al., 2018). Sehingga kini

dianggarkan sebanyak 80 peratus lulusan politeknik berjaya memperoleh pekerjaan selari dengan bidang pengajian masing-masing dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian (Jaafar, 2015).

Matlamat PBK adalah untuk membekalkan dan menghasilkan pelajar dengan kemahiran yang diperlukan dalam persekitaran pekerjaan (Chinomona dan Surujlal, 2012) serta dapat meningkatkan kemahiran dan pengalaman kerja sebenar (Coco, 2000 dan Huang dan Jia, 2010). Walaupun PBK dilihat mampu memberikan nilai tambah, pelajar sering berhadapan dengan beberapa masalah semasa menjalani latihan (Cook et al., 2004). Keuasan pelatih terhadap latihan industri mempengaruhi persepsi pelajar terhadap industri yang sekaligus akan memberi kesan terhadap keinginan pelajar untuk bekerja di industri selepas graduasi (Fang et al., 2013). Kajian lepas telah banyak mengkaji faktor yang mempengaruhi keuasan pelajar menjalani latihan, antaranya institusi akademik, persekitaran organisasi dan pelajar sendiri (Chen et al., 2018). Menurut D'Abate

et al. (2009), persekitaran organisasi merupakan salah satu aspek penting yang boleh meramal kepuasan pelajar menjalani latihan industri.

Persekitaran organisasi adalah merangkumi peluang pembelajaran, peluang perkembangan kerjaya, sokongan penyeliaan di tempat kerja, sokongan rakan sekerja, peluang jaringan hubungan dan kepuasan organisasi (Nelson, 1994). Aspek persekitaran organisasi hospitaliti seperti keadaan dan persekitaran tempat kerja, hubungan kerja, interaksi sosial, bantuan rakan sekerja dan penyelia, kemahiran latihan dan pembelajaran memberi kesan terhadap kepuasan pelajar menjalani latihan (Chen et al., 2018). Persekitaran organisasi memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan hubungan sosial dalam sebuah organisasi. Hubungan sosial yang melibatkan pelajar mempelajari tugas pekerjaan baru, mendapatkan keyakinan diri, dan mencapai tahap prestasi kerja yang baik menyumbang kepada kepuasan menjalani PBK (Huang dan Jua, 2010). Walaupun latihan industri memberikan faedah kepada pelajar, kejayaan sesebuah latihan industri adalah bergantung kepada kepuasan pelajar terhadap latihan praktikal mereka (Clark, 2003). Kepuasan pelajar terhadap latihan industri perlu dikekalkan bagi memastikan pendidikan yang berkualiti dalam bidang hospitaliti (Singh dan Dutta, 2010). Bagi memastikan kejayaan pelaksanaan latihan PBK di Politeknik Kota Kinabalu, adalah penting untuk mengenalpasti aspek yang mempengaruhi kepuasan latihan PBK pelajar. Oleh itu Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti kesan persekitaran organisasi terhadap kepuasan pelajar Politeknik Kota Kinabalu menjalani PBK.

2. Sorotan Kajian

2.1 Pembelajaran Berasaskan Kerja

PBK merupakan kaedah pembelajaran yang memberikan pengalaman dan peluang yang lebih luas kepada pelajar untuk menempatkan diri dalam bidang industri yang mereka ceburi (Lewis, 2004). Dalam konteks pendidikan politeknik dan kolej komuniti, PBK ditakrifkan sebagai satu pendekatan pembelajaran berstruktur yang menyediakan pelajar dengan pengalaman kerja sebenar melalui program imersif yang dibimbing oleh pengamal industri yang berupaya menyumbang kepada kebolehpasaran graduan (Jabatan Pengajian Politeknik, 2019). PBK berkonsepkan kaedah yang meluaskan sempadan pembelajaran antara bilik darjah dengan situasi kerja yang sebenar dengan melibatkan komuniti dalam proses pembelajaran (*National Centre on Secondary Education and Training* (NCSET), 2011). PBK merupakan proses pembelajaran yang memberikan pengalaman dengan menggunakan persekitaran kerja sebagai satu komponen penting dalam kurikulum (Okon, 2011). Pelaksanaan PBK di politeknik bagi

kursus Pengurusan Perhotelan adalah selama dua semester dan akan melibatkan empat jabatan yang berbeza (Jabatan Pengajian Politeknik, 2019). Pelajar pelatih PBK adalah diwajibkan untuk menjalani latihan PBK di empat jabatan berbeza serta perlu mencapai jumlah 400 jam interaksi minimum bagi setiap jabatan (Jabatan Pengajian Politeknik, 2019).

PBK memberi peluang kepada pelajar untuk mempelajari kemahiran melalui sinergi antara pembelajaran di institusi pendidikan dengan industri. Melalui PBK, pelajar akan mendapat pengalaman pembelajaran melalui kerjasama majikan industri dengan institusi pendidikan. Kerjasama ini akan memberi peluang kepada pelajar untuk memperoleh pelbagai jenis kemahiran kerana ianya mendedahkan pelajar kepada akademik dengan pembangunan kerjaya sebenar secara serentak. Pelaksanaan PBK di Politeknik Kota Kinabalu bermula pada tahun 2015 bagi pengambilan pelajar baharu Diploma Pengurusan Hotel (DHM). Kumpulan pelajar ini telah menjalani PBK pada sesi Disember 2017 dan Jun 2018. Sehingga kini program DHM di Politeknik Kota Kinabalu telah melahirkan 4 kohort pelajar. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk menilai kepuasan pelajar terhadap pelaksanaan PBK dari segi faktor persekitaran organisasi iaitu tempat pelajar menjalani PBK.

2.2 Rakan Sekerja

Menurut Kim et al. (2016) dan Obschonka et al. (2015), kesejahteraan persekitaran sesuatu pekerjaan yang dilakukan semasa proses pembelajaran dapat dizahirkan dari sokongan rakan sekerja. Konteks rakan sekerja merupakan antara aset terpenting bagi menjayakan sesuatu perkara, samada ianya perkara mudah mahupun sukar. Kenyataan ini juga disokong oleh Haider et al. (2017) yang menyatakan bahawa kepuasan menjalankan pekerjaan akan wujud sekiranya individu mendapat sokongan daripada penyelia, ketua seksyen dan juga rakan sekerja. Majikan perlu menyediakan mentor di tempat kerja dan menawarkan persekitaran kerja yang sistematik kepada pelajar semasa menjalani PBK (Zopiatis, 2007). Selain itu, pelajar pelatih tidak sepatutnya dilayan seperti pekerja sambilan kerana ini akan menurunkan tahap kepuasan pelajar semasa menjalani PBK (Tackett et al., 2001). Pelajar akan berpuas hati menjalani latihan sekiranya terdapat penyeliaan di tempat kerja, persoalan mereka dijawab, mereka dibantu menjalankan tugas serta mereka dianggap sebagai rakan sekerja (Moghaddam, 2011). Pelajar yang menerima sokongan yang baik daripada rakan sekerja dan penyelia akan lebih cenderung menunjukkan kepuasan menjalani latihan industri yang tinggi (Klee, 2011). Perhubungan yang baik antara pelatih

dengan staf organisasi akan dapat memupuk sifat menghormati, empati, kepercayaan dan yang paling utama ia dapat menzahirkan semangat untuk bersaing yang positif di kalangan pelajar yang menjalani PBK.

Walau bagaimanapun, komponen ini jarang diberi penekanan di dalam sesebuah organisasi walaupun kesan rakan sekerja merupakan antara komponen terpenting di dalam mewujudkan keberhasilan pada pelajar yang menjalani PBK (Oshagbemi, 2000). Lord et al. (2011), dalam kajian merumuskan bahawa hubungan dengan rakan sekerja mempunyai kesan terhadap kepuasan pelatih dengan organisasi yang secara langsung akan mempengaruhi kepuasan mereka menjalani latihan industri. Oleh itu, tumpuan seharusnya disasarkan kepada rakan sekerja bagi mewujudkan kepuasan di dalam melakukan sesuatu pekerjaan dan seterusnya dapat menerapkan suasana positif dalam proses pengembangan ilmu kemahiran di peringkat yang lebih jauh. Tekanan dan kekecewaan pelatih di tempat kerja juga dapat dikurangkan dengan adanya sokongan oleh penyelia dan rakan sekerja (Huang dan Jia, 2010). Jika suasana yang terhasil dari kalangan rakan sekerja yang positif dan berdaya saing, maka penghasilan ilmu kepada bahan praktikal tadi dapat dijana dengan jayanya. Ia perlu diterapkan dan dirangkumkan sebagai satu budaya bagi membantu para pelajar yang menjalani PBK agar terus maju tanpa wujud diskriminasi di dalam melakukan sesuatu perkara. Berdasarkan sorotan kajian, hipotesis berikut dicadangkan;

H1: Rakan Sekerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani latihan pembelajaran berasaskan kerja.

2.3 Hasil Pembelajaran

Dari aspek hasil pembelajaran, kebanyakan pelajar berharap dapat meningkatkan kemahiran praktikal melalui pelaksanaan praktikal di dalam bilik kuliah atau juga dikenali sebagai pelaksanaan bersifat *hands-on* (Gault et al., 2000). Ini sejajar dengan pelan tindakan Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK 12) di dalam melaksanakan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET). Hasil pembelajaran TVET dapat memberikan fokus kepada halatujua pelajar di dalam bidang praktikal agar lebih cenderung menyelesaikan sesuatu perkara melalui pengalaman sebenar yang bakal mereka tempuhi semasa di alam pekerjaan. Implikasi pelaksanaan dari hasil pembelajaran penting bagi memberi pemahaman sebelum menterjemahkan kepada kemahiran yang bersifat pelaksanaan. Ini jelas bagi memahami konsep proses sesuatu perkara sebelum melaksanakan tugas secara praktikal. Proses pelaksanaan dari hasil pembelajaran dapat dikategorikan sebagai kaedah yang lebih efisien dan mampan dengan wujudnya pentafsiran kualiti yang tercetus dari standard yang

telah ditetapkan oleh Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK).

Hasil pembelajaran bukan sahaja memberi kelebihan secara pantas dalam bentuk pembinaan prestasi. Malah, ianya dapat melahirkan faedah jangka masa panjang dari segi peningkatan kerja terutamanya kepada pelajar yang menjalani PBK (Liu et al., 2011). Seperti yang sedia maklum, pelajar yang menjalani PBK sentiasa berhadapan dengan cabaran. Akan tetapi, dengan peluang yang dapat digarap dari hasil pembelajaran terdahulu dapat membantu pelajar menjalani PBK dengan mudah dengan cara mengadaptasikan permasalahan yang mereka hadapi dengan apa yang telah diajar. Ini dapat dibuktikan dengan sokongan kenyataan dari D'Abate et al. (2009) yang menyatakan bahawa terdapat hubungan signifikan antara pelatih dan juga kepuasan pelatih hasil daripada input yang telah mereka dapatkan pada masa terdahulu. Manakala Hussien dan La Lopa (2018) dalam kajian mereka turut mendapati hasil pembelajaran secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani latihan industri. Kewujudan perkongsian dan pengalaman pembelajaran yang formal mampu mengurangkan tekanan dan kekecewaan pelatih di tempat kerja (Huang dan Jia, 2010). Selain itu, bantuan daripada mentor juga dapat membantu pelatih dalam menyesuaikan diri dengan persekitaran organisasi disamping dapat memberi peluang pembelajaran yang lebih baik (Knouse dan Fontenot, 2008). Oleh yang demikian, hasil pembelajaran yang positif juga dapat dijana melalui jumlah kebergantungan dan kepercayaan majikan kepada pelatih itu sendiri di dalam membuat keputusan sebelum melaksanakan sesuatu tugas. Berdasarkan sorotan kajian, hipotesis berikut dicadangkan;

H2: Hasil pembelajaran secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani latihan pembelajaran berasaskan kerja.

2.4 Kejelasan Tugas

Konsep kejelasan tugas merujuk kepada peratusan penyumbang kepada pelaksanaan matlamat dan objektif yang diharapkan oleh pihak majikan mengikut standard operasi prosedur yang telah ditetapkan (Beenen et al., 2010). Dalam erti kata lain, pelajar yang menjalani PBK mahupun praktikal, mereka hanya mempunyai masa yang singkat bagi memahami kejelasan tugas yang dikira sebagai perkara baru dalam persekitaran mereka. Kecenderungan pelajar menjalani PBK akan beralih arah kepada ketidakpastian dalam penghasilan produk hasil daripada ketidakpatuhan mereka kepada standard piawaian majikan. Ia boleh memberikan impak yang negatif terhadap aktiviti pelaksanaan praktikal, pembelajaran dan juga sikap berkaitan pekerjaan di mana pelajar yang menjalani PBK akan pahatkan di lubuk minda mereka bahawa bidang yang

sekian lama diceburi tidak lagi relevan pada diri (Bauer et al., 2007). Kejelasan tugas amat dititikberatkan sebelum melakukan sesuatu perkara agar pelajar yang menjalani PBK lebih akur dalam mencapai matlamat majikan yang berorientasikan kepada praktikal.

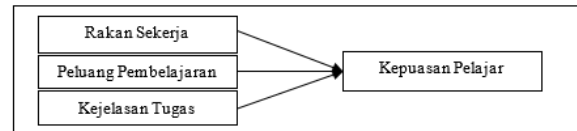
Kejayaan latihan praktikal bukan sahaja dipengaruhi oleh keberkesanan penyeliaan malah turut dipengaruhi oleh kejelasan tugas (Wen, 2010). Kejelasan tugas membantu dalam meningkatkan pengalaman latihan praktikal pelajar seterusnya meningkatkan kepuasan pelajar (Rothman, 2007). Selain daripada itu, Frenette (2013) merumuskan bahawa pendekatan oportunistik dari pelajar PBK perlu dipupuk bagi menerima sepenuhnya status tugas yang diberikan. Oleh kerana situasi pelajar yang bersifat sementara bersama majikan, mereka seharusnya cuba sehabis baik bagi menjayakan sesuatu tugas yang diberikan tanpa ada rasa berbelah bahagi. Sifat kompetensi juga perlu diwujudkan supaya proses adaptasi dapat dijalankan dengan jayanya. Hal ini juga disokong oleh Feldman (1990) bahawa kejelasan sesebuah tugas yang diberikan dapat memberikan kepuasan kepada pelajar PBK seterusnya akan meningkatkan prestasi mereka. Berdasarkan sorotan kajian, hipotesis berikut dicadangkan;

H3: Kejelasan tugas secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani latihan pembelajaran berasaskan kerja.

3. Metodologi

Populasi kajian ini adalah pelajar Diploma Pengurusan Hotel, Politeknik Kota Kinabalu. Kerangka sampel diperolehi daripada data pelajar PBK, iaitu seramai 98 orang yang terdiri daripada 28 orang pelajar semester 5, 30 orang pelajar semester 6 dan 40 orang pelajar telah menamatkan PBK. Penentuan sampel saiz yang optimum bagi kajian ini ditentukan berdasarkan jadual saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970). Berdasarkan jadual saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan, sampel optimum bagi kajian ini adalah 76 orang pelajar. Kajian ini menggunakan Teknik persampelan tidak kebarangkalian iaitu persampelan mudah. Teknik ini sesuai digunakan dalam kajian ini disebabkan sampel kajian yang mudah diakses. Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada responden menggunakan *Google form*. Seramai 84 orang responden telah menjawab soal selidik, yang menunjukkan kadar maklumbalas sebanyak 86 peratus. Soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian demografi, persekitaran organisasi dan kepuasan PBK. Soalan soal selidik bagi bahagian persekitaran organisasi dan kepuasan PBK diadaptasi dan disesuaikan semula daripada kajian lepas oleh D'Abate et al. (2009), Gupta dan Burns (2010), Jean

et al. (2012) dan Nelson (1994). Maklumbalas responden direkod menggunakan skala likert lima mata dengan (1) sangat tidak bersetuju, (2) tidak bersetuju, (3) tidak pasti, (4) setuju dan (5) sangat setuju. Bahagian demografi menggumpul maklumat pelajar seperti jantina, umur dan semester pengajian pelajar. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perisian statistik SPSS versi 23 dan teknik *structural equation modelling* (SEM) menggunakan *SmartPLS* 2.0. Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep kajian.



Rajah 1: Kerangka kajian

4. Keputusan

Jadual 1 menunjukkan profil responden. Berdasarkan analisis, majoriti responden adalah perempuan, sebanyak 67.9 peratus manakala lelaki sebanyak 32.1 peratus. Bagi umur responden, 76.2 peratus responden berumur diantara 20-22 tahun, 21.4 peratus berumur diantara 23-25 tahun manakala masing-masing 1.2 peratus bagi kategori umur 26 hingga 28 tahun dan 29 hingga 31 tahun. Bagi semester pengajian pula, jumlah pelajar adalah seimbang dimana 34.5 peratus bagi semester 5, 32.1 peratus bagi semester 6 dan 33.3 peratus bagi pelajar yang telah tamat menjalani PBK.

Jadual 1: Profil demografi.

Demografi	Kategori	Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	27	32.1
	Perempuan	57	67.9
Umur	20-22 Tahun	64	76.2
	23-25 Tahun	18	21.4
	26-28 Tahun	1	1.2
	29-31 Tahun	1	1.2
Semester	Semester 5	29	34.5
	Semester 6	27	32.1
	Tamat PBK	28	33.3

Jadual 2 menunjukkan *measurement model* kajian. *Measurement model* kajian dinilai berdasarkan kepada keputusan kebolehpercayaan dan kesahan konvergen kajian. *Composite Reliability* (CR) menilai sejauh mana satu indikator konstruk laten berkongsi pengukuran konstraknya dan konsistensi dalaman *measurement model* (Karjaluoto et al., 2008), manakala *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan nilai varian umum diantara petunjuk konstruksi laten (Hair et al., 2017). Berdasarkan Jadual 2, nilai *loading* adalah sekurang-kurangnya

Jadual 2: *Measurement model.*

Konstruk	Item	Loading	AVE	CR
Rakan Sekerja	CW1	0.726	0.533	0.850
	CW3	0.672		
	CW4	0.832		
	CW5	0.704		
	CW6	0.705		
Peluang Pembelajaran	LO1	0.845	0.743	0.920
	LO2	0.889		
	LO3	0.852		
	LO4	0.861		
Kepuasan Pelajar	ST1	0.889	0.777	0.913
	ST3	0.862		
	ST4	0.893		
Kejelasan Tugas	TC1	0.928	0.848	0.918
	TC2	0.914		

Nota: CW2 dan ST2 telah dikeluarkan disebabkan nilai *loading* yang rendah.

0.672 hingga 0.928 memenuhi kriteria yang nilai *loading* sekurang-kurangnya 0.5 yang dicadangkan oleh Hair et al. (2010) dan Bagozzi et al. (1981). Manakala nilai AVE adalah diantara 0.533 hingga 0.848 mencapai nilai minimum 0.5 seperti yang dicadangkan oleh Hair et al. (2017). Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa item kajian mempunyai kesahan konvergen. Bagi menilai kebolehppercayaan dan kesahan instrumen pengukuran kajian, nilai CR adalah dilaporkan. Berdasarkan Jadual 2, nilai CR adalah 0.85 hingga 0.920, melebihi nilai 0.7 yang dicadangkan oleh Hair et al. (2017). Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa item kajian mempunyai kesahan konvergen. Item CW2 dan ST2 telah dikeluarkan daripada analisis kerana tidak mencapai kriteria nilai *loading* 0.7 yang dicadangkan oleh Hair et al. (2017). Jadual 3 menunjukkan kesahan diskriminasi yang dinilai berdasarkan *Fornell-larcker criterion*. Berdasarkan kepada kriteria yang ditetapkan oleh Fornell dan Larcker, (1981) adalah nilai AVE setiap konstruk hendaklah lebih tinggi berbanding korelasi dengan konstruk dalam model. Berdasarkan jadual, kesemua nilai konstruk memenuhi kriteria tersebut. Ini menunjukkan bahawa setiap konstruk mempunyai kesahan diskriminasi.

Jadual 3: *Discriminant validity.*

	Rakan Sekerja	Peluang Pembelajaran	Kepuasan Pelajar	Kejelasan Tugas
Rakan Sekerja	0.730			
Peluang Pembelajaran	0.622	0.861		
Kepuasan Pelajar	0.730	0.531	0.881	
Kejelasan Tugas	0.722	0.679	0.626	0.921

Jadual 4 menerangkan hasil ujian hipotesis. berdasarkan hasil ujian hipotesis, H1 dan H3 adalah disokong dengan nilai ($\beta = 0.566$, $t\text{-value} = 6.966$, $P < 0.01$) dan ($\beta = 0.178$, $t\text{-value} = 2.299$, $P < 0.05$). Manakala H2 kajian adalah tidak disokong. Berdasarkan nilai ambang F^2 yang dicadangkan oleh

Cohen (1988) dapat disimpulkan bahawa saiz kesan adalah pada nilai sederhana iaitu 0.336 manakala kejelasan tugas adalah kecil dengan nilai 0.034. Ini menunjukkan bahawa walaupun H1 dan H3 adalah disokong, kesan faktor tersebut kepada kepuasan pelajar menjalani PBK adalah sedikit. Nilai R^2 menunjukkan 56% daripada kepuasan pelajar diterangkan oleh pemboleh ubah bebas kajian. Bagi mengenalpasti kewujudan *multicollinearity*, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) setiap faktor telah dinilai. *Multicolleniarity* menunjukkan wujud korelasi diantara pemboleh ubah bebas dalam model regresi. Berdasarkan jadual, nilai VIF pemboleh ubah adalah kurang daripada 5 seperti yang dicadangkan oleh Hair et al. (2017). Ini menunjukkan bahawa *multicollinearity* atau tidak wujud dalam data kajian.

Jadual 4: Ujian hipotesis.

Hipotesis	Hubungan	Std Beta	Std Error	T-Value	Keputusan	R ²	F ²	VIF
H1	Rakan Sekerja -> Kepuasan	0.566	0.081	6.966**	Disokong	0.56	0.336	2.205
H2	Peluang Pembelajaran -> Kepuasan	0.058	0.066	0.881	Tidak Disokong		0.014	1.928
H3	Kejelasan Tugas -> Kepuasan	0.178	0.077	2.299*	Disokong		0.034	2.527

Nota: T-Values > 1.65* ($p < 0.05$); T-values > 2.33** ($p < 0.01$)

5. Perbincangan, Implikasi Dan Had Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti kesan peranan rakan sekerja, peluang pembelajaran dan kejelasan tugas terhadap kepuasan pelajar menjalani latihan PBK. Berdasarkan keputusan kajian, rakan sekerja didapati mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani PBK secara signifikan. Keputusan kajian ini adalah selari dengan Lord et al. (2011) dan Klee (2011). Keputusan ini boleh dijelaskan dengan pelajar memerlukan bantuan dan tunjuk ajar daripada rakan sekerja sekiranya mereka berhadapan dengan masalah atau tugas yang asing bagi mereka. Rakan sekerja juga merupakan individu yang paling dekat dengan pelajar semasa mereka menjalani latihan PBK. Penerimaan rakan sekerja yang baik terhadap pelajar pelatih PBK bukan sahaja memberikan panduan kepada pelajar, malah turut memberi sokongan moral kepada pelajar pelatih PBK. Selain itu, rakan sekerja yang mempunyai interpersonal yang baik dengan pelajar akan membuatkan pelajar rasa lebih rapat, tidak malu bertanya serta terasa kewujudan mereka di organisasi. Dalam situasi ini membuatkan pelajar rasa diterima justeru itu dapat mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani PBK. Selari dengan dapatan Wen (2010), kajian ini turut mendapati bahawa kejelasan tugas secara signifikan mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani latihan PBK. Pelajar pelatih PBK akan berpeluang mengaplikasikan teori dan pengetahuan yang telah dipelajari semasa di institusi pendidikan dalam alam pekerjaan sebenar semasa

berada di organisasi. Pelajar mungkin akan memerlukan masa untuk menyesuaikan diri dengan pengoperasian organisasi sebelum mampu untuk menjalankan tugas tanpa memerlukan bantuan. Oleh itu, arahan tugas yang jelas amatlah dipentingkan oleh pelajar bagi membolehkan mereka menjalankan tugas dengan sempurna dan cemerlang.

Ujian hipotesis bagi peluang pembelajaran adalah tidak signifikan mempengaruhi kepuasan pelajar menjalani latihan PBK. Dapatan ini adalah berbeza daripada kajian lepas oleh Hussien dan La Lopa (2018) dan D'Abate et al. (2009). Situasi ini mungkin disebabkan oleh tempoh pelajar menjalani PBK di setiap jabatan yang terlibat adalah terhad. Setiap jabatan yang terlibat merangkumi bidang tugas yang luas, dan memerlukan masa bagi pelajar untuk belajar mengenai pengoperasian dan tugas di jabatan tersebut. Tempoh yang singkat di setiap jabatan menyebabkan peluang pelajar hanya berpeluang untuk belajar dan melakukan tugas asas di jabatan tersebut sahaja. Bagi membolehkan pelajar berpeluang untuk belajar secara lebih mendalam pengoperasian dan tugas di jabatan, tempoh masa yang lebih panjang haruslah diberikan. Sebagai cadangan penambahbaikan peluang pembelajaran pelajar semasa menjalani PBK, kebebasan bagi pelajar memilih jabatan yang dikehendaki untuk menjalani PBK harus dipertimbangkan bagi memberikan peluang kepada pelajar untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dalam jabatan yang mereka minati. Selain itu, bagi mengelakkan pelajar daripada perlu memberi fokus terhadap pelbagai tugas yang berbeza, pelajar boleh diberikan peluang untuk memilih tugas yang khusus dalam setiap jabatan yang terlibat selama 400 jam.

Dapatan kajian ini menyumbang implikasi penting kepada jawatankuasa pengurusan PBK Politeknik Kota Kinabalu, Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti, serta organisasi di industri. Bagi menjamin kejayaan pelaksanaan PBK, jawatankuasa pengurusan PBK serta organisasi industri yang terlibat perlu memberi penekanan terhadap kesemua aspek terutama sekali peluang pembelajaran semasa pelajar menjalani PBK. Kepuasan pelajar terhadap pelaksanaan PBK tidak terhad kepada pengaruh rakan sekerja, peluang pembelajaran serta kejelasan tugas, malah boleh dipengaruhi oleh faktor persekitaran organisasi yang lain. Oleh itu kajian di masa akan datang perlu mengambilkira faktor lain seperti penyelia utama dan perkembangan individu dalam kajian bagi mendapatkan gambaran kepuasan pelajar menjalani PBK yang lebih jelas. Selain itu, kajian terhadap kepuasan pelajar menjalani PBK di jabatan yang berbeza juga boleh dijalankan bagi memastikan pelaksanaan latihan PBK yang lebih berkesan. Kajian ini juga terhad dari segi jumlah sampel dimana responden hanya terdiri daripada pelajar Politeknik Kota Kinabalu. Kajian di masa akan datang perlu

menggunakan sampel yang lebih besar serta melibatkan pelajar politeknik lain bagi mendapatkan gambaran keseluruhan kepuasan pelajar politeknik menjalani latihan PBK.

Rujukan

- Bagozzi, R. P. 1981. An Examination of the Validity of Two Models of Attitude. *Multivariate Behavioral Research*, 323 – 359.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707-721.
- Beenen, G., and D. M. Rousseau. 2010. "Getting the Most from MBA Internships: Promoting Intern Learning and Job Acceptance." *Human Resource Management* 49 (1): 3–22.
- Benson, C. (1997). New vocationalism in the United States: potential problems and outlook. *Economics of education review* 16 (3), pp. 201-202.
- Chen, T. L., Shen, C. C., & Gosling, M. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and internship satisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 22, 88–99.
- Chinomona, R., & Surujlal, J. (2012). The influence of student internship work experience on their self-improvement and professionalism in sport management. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 18(4), 2.
- Clark, S. C. (2003). Enhancing the educational value of business internship. *Journal of Management Education*, 27(4), 472-84.
- Coco, M. (2000). Internships: a try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65(2), 41-3.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2001). *Research Methods in Education (5th ed.)*. Oxford: Routledge Falmer Publisher.
- Cook, S. J., Parker, R. S., & Peltijohn, C.E. (2004). The perceptions of interns: A longitudinal case study. *Journal of Education for Business*, 79, 179-185.
- D'Abate, C., Youndt, M., & Wenzel, K. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Educational*, 8(4), 527–539.

- Feldman, D. C., & B. A. Weitz. 1990. "Summer Interns: Factors Contributing to Positive Developmental." *Journal of Vocational Behavior* 37: 267–284.
- Fornell, C. G., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Frenette, A. 2013. "Making the Intern Economy: Role and Career Challenges of the Music Industri Intern." *Work and Occupations* 40 (4): 364–397.
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. 2000. Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 22(1): 45–53.
- Gupta, P., & Burns, D. (2010). An exploration of student satisfaction with internship experiences in marketing. *Business Education and Administration*, 2(1), 27–37.
- Haider, S., Fernandez-Ortiz, A., & de Pablos Heredero, C. (2017). Organizational citizenship behavior and implementation of evidence-based practice: Moderating role of senior management's support. *Health Systems*, 6, 226-241.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017), *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage Publications.
- Huang, H., Jia, J. (2010). Factors affecting internship satisfaction: Based on organizational socialization theory, *Artificial Intelligence and Education (ICAIE), International Conference*.
- Hussien, F. M., & La Lopa, M. (2018). The determinants of student satisfaction with internship programs in the hospitality industri: A case study in the USA. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1–26. doi:10.1080/15332845.2018.1486600.
- Ismail, S., Mohamad, M. M., & Faiz, N. S. M. (2018). Kajian Kes: Pembelajaran Berasaskan Kerja Program Teknologi Pengurusan Fasilitas Melalui Kolaborasi Politeknik Dan Industri. *Online Journal for TVET Practitioners*, 3(2).
- Jabatan Pengajian Politeknik. (2019). *Buku Panduan Pelaksanaan Program Pengajian Pendekatan Work Based Learning (WBL)*, Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti.
- Jean, C., Kawai, H., Rong, H., Chi, O., & Yin, S. (2012). *Internship satisfaction: A preliminary study on undergraduates from the Faculty of Business and Finance of University Tunku Abdul Rahman*. Malaysia: Final Year Project, UTAR.
- Kim, T. Y., Lee, D. R., & Wong, N. Y. S. (2016). Supervisor humor and employee outcomes: The role of social distance and affective trust in supervisor. *Journal of Business and Psychology*, 31, 125-139.
- Klee, C. (2011). Recent school psychology graduates: A preliminary survey of their internship experience, satisfaction, and support. *Journal of School Psychology*, The University at Albany, State University of New York.
- Knouse, S., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 61–66. doi:10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lewis, A. C. (2004). Effects of work-based learning. *ProQuest Education Journals* 2004.
- Lord, K., Sumrall, D., & Sambandam, R. (2011). Satisfaction determinants in business internships. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(10), 11.
- Megan, O. (2019). Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection. Teacher Clarity Strategies of Highly Effective Teachers, 1(1), 16-25.
- Moghaddam, J. M. (2011). Perceived effectiveness of business internship: Student expectations, experiences, and personality traits. *International Journal of Management*, 28(4).
- National Centre on Secondary Education and Training (NCSET) (2011). Work-Based Learning Programme. Diakses September 10, 2021, daripada scorecardforkskills.com.
- Nelson, A. (1994). *Hospitality internships: The effects of job dimensions and supportive relationships on student satisfaction* (PhD Dissertation). Detroit, USA: Wayne State University.
- Obschonka, M., & Silbereisen, R. K. (2015). The Effects of Work-Related Demands Associated with Social and Economic Change on Psychological Well-Being. *Journal of Personnel Psychology*, 14, 8-16.
- Okon, U. E. (2011). Work-Based Learning initiatives. Paper presented at Step-B/World Bank-assisted TVET Teachers Upskilling workshop held at the University of Nigeria, Nsukka from 23rd October – 4th November, 2011.

- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations*, 22, 88-106.
- Patrick, P. (2016). The impact of compensation, supervision and work design on internship efficacy: implications for educators, employers and prospective interns. *Journal of Education and Work*, 29(3).
- Razak, N. A., Jaafar, S. N., Hamidon, N. I. & Zakaria, N. (2014). Leadership Styles of Lecturer's Technical and Vocational in Teaching and Learning. *Journal of Education and Practice*, 6(13), 154–158.
- Rothman, M. (2003). Internships: Most and least favored aspects among a business school sample. *Psychological Reports*, 93, 921–924. doi:10.2466/pr0.2003.93.3.921.
- Sajid et al. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37.
- Singh, A., & Dutta, K. (2010). Hospitality internship placements: Analysis for United Kingdom and India. *Journal of Services Research*, 10(1), 85–99.
- Tackett, J., Wolf, F., & Law, D. (2001). Accounting interns and their employers: Conflicting perceptions. *Ohio CPA journal*, 60, 54-56.
- Wen, K. (2010). *Determinants of internship effectiveness for university students in Hong Kong*. An Honours Degree Proposal Submitted to the School of Business in Partial Fulfillment of the Graduation Requirement for the Degree of Bachelor of Business Administration (Honours), Hong Kong: Hong Kong Baptist University.
- Yongmei et al. (2011). The Role of Emotional Expression and Mentoring in Internship Learning. *Academy of Management Learning & Education*, 10(1), 94-110.
- Zopiatis, A. (2007). Hospitality internships in Cyprus: A genuine academic experience or a continuing frustration? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 65–77. doi:10.1108/09596110710724170.