

KESEDIAAN PEKERJA UNTUK LATIHAN DALAM TALIAN BAGI UNIT TERAPI CARAKERJA SEKTOR PERUBATAN SWASTA

EMPLOYEES' READINESS FOR ONLINE TRAINING IN PRIVATE-SECTOR OCCUPATIONAL THERAPY UNITS

Shahira Amira Ramli¹

Amalina Ibrahim¹

Ana Haziqah A Rashid¹

Mas Idayu Saidi¹

Yuhanis Khalida A Rashid²

¹School of Human Resource Development and Psychology, Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia, (E-mail: anahaziqah@utm.my)

²Department of Social Sciences, Faculty of Education and Social Sciences, Universiti Selangor (UNISEL), Malaysia, (Email: yuhanis@unisel.edu.my)

Article history

Received date : 17-10-2025

Revised date : 18-10-2025

Accepted date : 1-11-2025

Published date : 13-11-2025

To cite this document:

Ramli, S. A., Ibrahim, A., A Rashid, A. H., Saidi, M. I., & A Rashid, Y. K. (2025). Kesiediaan pekerja untuk latihan dalam talian bagi unit terapi carakerja sektor perubatan swasta. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (78), 468 – 481.

Abstrak: Pascapandemik COVID-19, latihan dalam talian dipercepatkan dalam unit terapi carakerja sektor swasta namun pelaksanaannya kerap terbatas oleh infrastruktur, kemahiran digital dan penerimaan inovasi. Kajian ini menilai kesiediaan pekerja untuk latihan dalam talian menggunakan Model Aydin & Tasci (2005) merentasi empat faktor (teknologi, inovasi, manusia, pembangunan diri) dan tiga dimensi (sumber, kemahiran, sikap). Seramai 70 ahli terapi carakerja di Shah Alam dipilih melalui persampelan mudah. Soal selidik Likert 5 mata dianalisis secara deskriptif dan inferensi (ujian-t, ANOVA, korelasi Pearson; $p < 0.05$). Kesiediaan keseluruhan adalah tinggi dengan Min (SP)=4.15 (0.86). Faktor teknologi tertinggi, Min (SP)=4.41 (0.76), pada aras dimensi, kemahiran tertinggi, Min (SP)=4.30 (0.75). Hanya pengalaman bekerja membezakan kumpulan (ANOVA $p=0.017$), manakala pengalaman berkorelasi positif tetapi rendah dengan kesiediaan ($r=0.367$, $p < 0.01$). Implikasi menunjukkan organisasi perlu mengekalkan kesiapsiagaan teknologi dan memperkukuh motivasi serta pengurusan masa pekerja berpengalaman melalui mikro-pembelajaran dan pengiktirafan sumber manusia bagi meningkatkan penyertaan.

Kata Kunci: kesiediaan pekerja, latihan dalam talian, ahli terapi carakerja

Abstract: Post COVID-19, occupational therapy units in the private medical sector mainstreamed online training yet faced constraints in infrastructure, digital skills, and innovation acceptance. This study assesses employees' readiness for online training using Aydin & Tasci's (2005) four-factor model (technology, innovation, human, self-development)

and three dimensions (resources, skills, attitude). Seventy occupational therapists from a therapy centre in Shah Alam were recruited via convenience sampling. A 5-point Likert questionnaire was analysed using descriptive and inferential statistics (t-test, ANOVA, Pearson correlation). Overall readiness was high ($M=4.15$, $SD=0.86$); technology scored highest ($M=4.41$, $SD=0.76$) and at the dimensional level, skills led ($M=4.30$, $SD=0.75$). Only work experience differed significantly across groups (ANOVA $p=0.017$); experience was positively but weakly correlated with readiness ($r=0.367$, $p<0.01$). Findings suggest organisations should sustain technological readiness while strengthening motivation and time management among experienced staff to boost voluntary participation. Future work should broaden organisational contexts and apply mixed methods to enhance generalisability.

Keywords: *worker readiness, online training, occupational therapists*

Pengenalan

Sejajar dengan dunia yang semakin pesat dengan teknologi, teknologi moden untuk latihan dalam talian juga telah banyak dihasilkan bagi memudahkan proses pembelajaran (Nicolaou, 2021). Kelebihan latihan dalam talian ini dibuktikan dapat menentukan kadar proses pembelajaran yang fleksibel mengikut keperluan individu dengan berlakunya 50% penjimatan dalam masa dan 60% penjimatan kos (Somayeh et. al, 2016). Kebanyakan unit terapi carakerja menjalankan latihan bersemuka dan latihan di tempat kerja (on-the-job training) berikutan sektor ini merupakan sektor perkhidmatan kepada pelanggan yang memerlukan banyak kemahiran praktikal secara bersemuka (Lee, 2018). Namun, setelah pandemik COVID-19 melanda, unit terapi carakerja menerima pelbagai kesukaran ketika pandemik akibat beberapa faktor, termasuk kekurangan persediaan latihan dalam talian, penggunaan teknologi baharu, dan sebagainya (Zweck, & Ledgerd, 2021).

Tambahan pula, budaya pelaksanaan latihan selepas pandemik telah beralih kerana kebanyakan sektor dan organisasi sudah terdedah dengan faedah latihan dalam talian. Ini menunjukkan latihan dalam talian bagi unit terapi carakerja masih relevan walaupun pandemik berakhir. Pusat Terapi Carakerja A juga tidak ketinggalan menjadi salah satu organisasi yang mengamalkan latihan dalam talian setelah pandemik berakhir. Dalam usaha untuk mengaplikasi latihan dalam talian, pengkaji perlu mengukur tahap kesediaan pekerja, infrastruktur dan organisasi (Rogers, 2010). Antara teori yang digunakan dalam mengukur tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian pada kajian terdahulu ialah teori inovasi Rogers (2003). Teori ini menggunakan faktor-faktor berikut sebagai penanda aras, iaitu: faktor teknologi, faktor inovasi, faktor manusia, dan faktor pembangunan diri. Meskipun teori inovasi Rogers (2003) adalah kerangka kerja yang luas dan banyak digunakan dalam mempelajari inovasi, walau bagaimanapun masih terdapat beberapa masalah yang boleh timbul dalam penggunaannya seperti kesan perubahan serta kekurangan fokus pada aspek sosial dan budaya dalam organisasi, serta kesan perubahan yang tidak mencukupi untuk dipertimbangkan (Hussin, 2020). Oleh itu, ia menjadi sebuah kepentingan untuk mengkaji faktor-faktor tambahan dan konteks khusus organisasi dalam mengaplikasikan teori ini dalam mengukur kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian. Oleh itu, terdapat keperluan untuk pengkaji mengukur tahap kesediaan pekerja, infrastruktur dan organisasi sebelum latihan dalam talian dilaksanakan.

Menurut kajian Aydin & Tasci (2005), teori Rogers (2003) tidak selalu dapat diterapkan secara khusus pada konteks dan inovasi tertentu menyebabkan pengukuran kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian terutamanya faktor inovasi mempunyai keterbatasan dan jurang yang agak

besar berbanding faktor lain. Secara tidak langsung, ia memberi kesan kepada realibiliti sesetengah konteks kajian dalam kajian yang sampelnya mempunyai masalah faktor inovasi. Dapatan kajian dari Firmansyah, Helmiawan, Rahman, Supendi, Ningsih, Suhayati, & Rahman (2021) tentang Kesediaan Pelaksanaan E-pembelajaran menggunakan Model Aydin & Tasci menunjukkan tahap kesediaan pelajar untuk melaksanakan e-pembelajaran telah bersedia untuk dilaksanakan walaupun masih memerlukan peningkatan dalam beberapa faktor, terutama faktor inovasi. Namun, kajian berikut dijalankan pada sektor pendidikan. Oleh itu, kajian ini akan dijalankan pada sektor pekerjaan serta menyiasat masalah yang timbul pada kajian kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian terdahulu dan pada masa yang sama mampu memberi penambahbaikan kepada organisasi sebelum mengukur kesediaan pekerja dan pemberian latihan dalam talian kepada pekerja.

Kajian ini akan memberi manfaat kepada Pusat Terapi Carakerja A dan syarikat lain kerana menerima pendedahan mengenai latihan dalam talian yang dapat menjimatkan kos tersembunyi dan tidak langsung dari organisasi, serta boleh menggunakan kajian ini untuk merangka latihan yang lebih sistematik dan menarik dengan menggunakan teknologi terkini. Bukan itu sahaja, kajian ini juga akan menyumbang pengetahuan baharu mengenai kepentingan untuk mengkaji faktor, dimensi serta maklumat demografi yang boleh mempengaruhi tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian.

Kajian ini bertujuan untuk meneroka dengan lebih mendalam berkenaan faktor dan dimensi dalam kesediaan pekerja melalui empat objektif kajian berikut:

1. Untuk mengenal pasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut faktor.
2. Untuk mengenal pasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut dimensi.
3. Untuk menganalisis perbezaan antara jantina, status perkahwinan, umur, tahap pendidikan, dan pengalaman bekerja terhadap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian.
4. Untuk menganalisis hubungan pengalaman bekerja dengan kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian.

Kajian Literatur

Terdapat enam subtopik yang akan dibincangkan dalam kajian literatur ini.

Kesediaan Pekerja untuk Latihan dalam Talian

Kesediaan adalah syarat apabila seseorang bersedia untuk diberikan tindakan tertentu (Firmansyah et. al, 2021). Pekerja pula merujuk kepada seseorang individu yang berkerja di bawah arahan majikannya (Sabah, Ordinan Buruh, 1955). Menurut Santoso (2021), latihan dalam talian ini adalah pendidikan konvensional yang ditukarkan atau ditransformasi ke bentuk digital dengan menggunakan teknologi sepenuhnya. Ini jelas menunjukkan bahawa kesediaan pekerja merujuk kepada seseorang individu yang bekerja di bawah arahan majikan bersedia untuk menerima apa-apa tindakan atau perubahan yang dilakukan oleh majikan di tempat kerja. Menurut Asbari, Hidayat & Purwanto (2021), antara strategi yang penting untuk diperhatikan ialah kesediaan untuk perubahan dalam setiap organisasi, terutamanya kepada organisasi perniagaan global. Menurut Asbari, Hidayat & Purwanto (2021), pengukuran kesediaan pekerja menjadi penunjuk kesediaan organisasi untuk melakukan perubahan terhadap keseluruhan pengoperasian organisasi terutama melibatkan cara kerja, budaya atau penggunaan teknologi yang baharu.

Menurut Model Aydin & Tasci (2005), kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian merujuk kepada tahap kesiapan dan kemampuan pekerja untuk melibatkan diri dalam latihan yang disampaikan melalui digital atau rangkaian maya (internet). Ini termasuk sikap positif, kemahiran teknologi, dan kecenderungan untuk menerima inovasi dalam latihan dalam talian. Kesediaan pekerja juga melibatkan motivasi dalaman dan kesediaan untuk menyertai dalam pembelajaran bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka melalui latihan dalam talian. Maka, kajian ini memfokuskan kesediaan pekerja dalam konteks penerimaan terbuka pekerja untuk menyertai latihan dalam talian yang diberikan oleh organisasi di tempat kerja berdasarkan faktor teknologi, inovasi, manusia dan pembangunan diri.

Model Kesediaan Pekerja

Model Aydin & Tasci telah dibangunkan pada tahun 2005 dan pengkaji membangunkan model ini berpandukan penyebaran teori inovasi Rogers (2003) yang menggunakan faktor teknologi, faktor inovasi, faktor manusia dan faktor pembangunan diri sebagai alat pengukur kesediaan organisasi untuk menggunakan latihan dalam talian, dan di dalam model Aydin & Tasci (2005) telah menambah tiga kontsruk yang berbeza iaitu sumber, kemahiran dan sikap berdasarkan faktor Guglielmino (2003). Setiap dimensi sesuatu faktor perlu diambil kira semasa proses penilaian semaksimum yang mungkin (Muharina & Kelana, 2017). Untuk pemahaman mudah model Aydin & Tasci (2005), penggunaan latihan dalam talian berisiko untuk gagal jika sesebuah organisasi kekurangan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan latihan dalam talian walaupun mempunyai sumber yang mencukupi untuk menggunakan latihan dalam talian. Begitu juga, organisasi yang mempunyai sumber dan kemahiran untuk melaksanakan latihan dalam talian tetapi mempunyai ahli organisasi yang bersikap negatif terhadap teknologi, hasil penggunaan latihan dalam talian akan berisiko menemui jalan kegagalan juga. Oleh hal yang demikian, keempat-empat faktor inovasi Rogers (2003) ditambah dengan tiga dimensi yang berbeza untuk mengukur kesediaan organisasi secara menyeluruh dan penambahbaikan boleh dilakukan.

Faktor Teknologi

Faktor teknologi ialah akses dan kemahiran dalam menggunakan alat dan teknologi digital yang diperlukan untuk latihan dalam talian (Aydin & Tasci, 2005). Menurut Rogers (2010), teknologi mempunyai dua komponen: perkakasan dan perisian. Perkakasan adalah bahagian teknologi yang merangkumi komponen fizikal, manakala perisian adalah bahagian yang terdiri daripada aspek maklumat yang membantu menggunakannya untuk melaksanakan tugas tertentu. Berdasarkan model Aydin & Tasci (2005), dimensi sumber untuk faktor ini merujuk akses kepada komputer, gajet dan internet. Dimensi kemahiran untuk faktor ini merujuk keupayaan menggunakan komputer, gajet dan internet (Aydin & Tasci, 2005). Dimensi sikap untuk faktor ini merujuk sikap positif terhadap penggunaan teknologi (Aydin & Tasci, 2005).

Faktor Inovasi

Faktor inovasi melibatkan kecenderungan individu menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan inovasi untuk latihan dalam talian (Aydin & Tasci, 2005). Inovasi juga merupakan faktor yang melibatkan pemeriksaan pengalaman lepas (Firmansyah et.al, 2021). Menurut Rogers (2010), pengalaman lepas pelatih dan pekerja dalam sesuatu sistem tentang sesuatu inovasi juga boleh mempengaruhi kesediaan untuk menggunakan teknologi yang baharu. Begitu juga, pengalaman lepas pekerja dan pengurus tentang inovasi dalam mana-mana atau prosedur pengurusan terdahulu yang serupa dalam syarikat mungkin mempengaruhi hasil inisiatif latihan dalam talian (Juliari, 2022). Berdasarkan model Aydin & Tasci (2005), dimensi sumber untuk faktor ini merujuk kepada halangan pekerja untuk menerima latihan dalam talian.

Dimensi kemahiran merujuk kepada keupayaan untuk menerima inovasi seperti penerimaan pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) dalam kalangan pekerja, pengurus dan kakitangan jabatan sumber manusia (Aydin & Tasci, 2005). Dimensi sikap untuk faktor ini merujuk kepada keterbukaan kepada inovasi (Aydin & Tasci, 2005).

Faktor Manusia

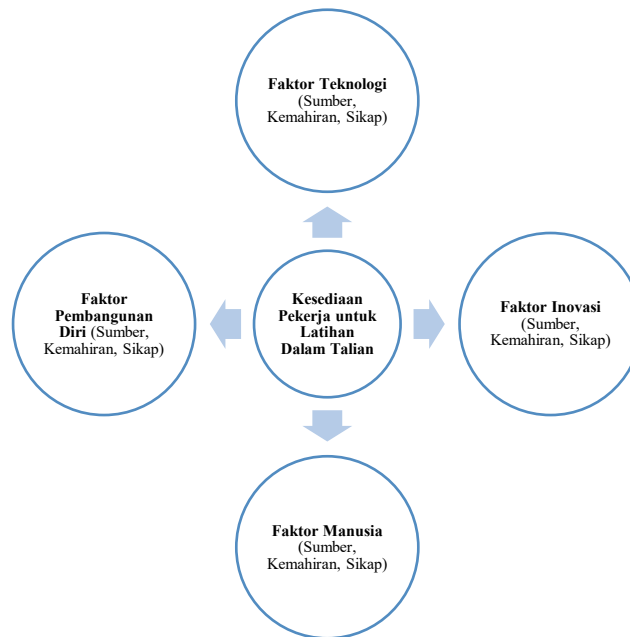
Faktor manusia pula berkaitan dengan ciri-ciri sumber manusia atau tenaga kerja dalam sesebuah organisasi (Firmansyah et. al, 2021). Menurut Rogers (2010), beliau menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai tahap pendidikan tinggi lebih cenderung untuk menerima sesuatu perubahan dalam inovasi berbanding yang lain. Kajian daripada Kareem & Hussein (2019) mendedahkan bahawa lebih banyak sumber manusia organisasi yang mahir, semakin besar kemungkinan organisasi itu boleh berjaya. Berdasarkan model Aydin & Tasci (2005), dimensi sumber untuk faktor ini merujuk kepada pekerja berpendidikan, pakar sumber manusia yang berpengalaman, pakar latihan dalam talian, penjual, dan pihak luar. Dimensi kemahiran untuk faktor ini merujuk keupayaan untuk belajar melalui teknologi (Aydin & Tasci, 2005).

Faktor Pembangunan Diri

Faktor pembangunan diri adalah motivasi dalaman dan keperluan individu dan syarikat untuk belajar dan berkembang (Aydin & Tasci, 2005). Penyebaran teori inovasi Rogers (2003) juga menunjukkan bahawa syarikat yang terbuka kepada pembangunan organisasi dan individu, mereka yang aktif mencari maklumat tentang inovasi untuk memperbaiki diri mereka, dan mereka yang mempunyai kepercayaan sendiri yang lebih tinggi untuk pencapaian boleh menerima inovasi atau perubahan dalam penggunaan teknologi lebih awal daripada yang lain (Rogers, 2010). Kenyataan ini juga disokong oleh Holomisa, Thunyelwa & Dube (2014) yang menyatakan syarikat yang bersedia untuk menetapkan belanjawan bagi inisiatif pembangunan organisasi dan individu, syarikat yang mempunyai pengurus yang percaya kepada pengaruh pembangunan diri, dan pekerja yang mempunyai sikap positif terhadap pembangunan diri akan boleh menerima inovasi seperti latihan dalam talian dengan lebih mudah daripada orang lain yang kekurangan ciri-ciri penting ini. Berdasarkan model Aydin & Tasci (2005), dimensi sumber untuk faktor ini merujuk kepada belanjawan. Dimensi kemahiran untuk faktor ini merujuk kebolehan mengurus masa. Dimensi sikap untuk faktor ini merujuk kepercayaan terhadap pembangunan diri.

Kerangka Konseptual

Kajian terdahulu menemui Model Aydin & Tasci (2005) yang dirujuk sebagai faktor kesediaan latihan dalam talian, yang membantu penyelidik membangunkan rangka kerja penyelidikan (Rajah 1). Rajah 1 menunjukkan rangka kerja Model Aydin & Tasci (2005) untuk menganalisis kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian. Dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan empat faktor untuk mengukur kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian, di mana setiap faktor mempunyai dimensi sumber, kemahiran dan sikap, kecuali faktor manusia yang mempunyai dimensi sumber dan kemahiran. Penyelidikan ini tertumpu dan dijalankan di kalangan ahli terapi di Pusat Terapi Carakerja A. Kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian digunakan sebagai pembolehubah bebas. Dalam kajian ini, pengkaji berhasrat untuk mengkaji kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian di Pusat Terapi Carakerja A dengan menggunakan faktor dan dimensi tersebut sebagai pengukur.



Rajah 1: Kerangka Konseptual

Sumber: Aydin & Tasci (2005)

Metodologi

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kajian keratan rentas dan kuantitatif untuk mengenalpasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian. Soal selidik merupakan salah satu pendekatan yang digunakan dalam penyelidikan kuantitatif. Kajian ini menggunakan kaedah keratan rentas kerana lebih mudah dan cepat untuk menjalankan kajian. Pengedaran soal selidik berstruktur melalui e-mel dan platform dalam talian dalam media sosial- aplikasi WhatsApp kepada seorang wakil ahli terapi senior di Pusat Terapi Carakerja A.

Persampelan Populasi

Persampelan bukan kebarangkalian telah digunakan dalam kajian ini, di mana pemilihan peserta tidak berdasarkan kebarangkalian dan merujuk kepada sampel peserta yang tidak memerlukan wakil (Taherdoost, 2016). Di dalam kajian ini, pengkaji menggunakan kaedah persampelan mudah di mana pengkaji memilih peserta yang mudah didapati dan boleh dihubungi (Taherdoost, 2016). Berikutan bilangan responden yang kecil, persampelan mudah membolehkan pengkaji menjimatkan masa dan kos yang berkaitan dengan pengumpulan data. Kajian ini tertumpu kepada ahli terapi carakerja di Pusat Terapi Carakerja A sebagai populasi sasaran untuk kajian ini. Seramai 70 orang ahli terapi carakerja di Pusat Terapi Carakerja A telah direkodkan dan pengkaji mendapatkan kesemua respons pekerja dan 70 jawapan telah dikekalkan untuk proses analisis data.

Instrumen Kajian

Pengkaji menggunakan borang soal selidik dalam talian sebagai kaedah pengumpulan data yang akan didedahkan kepada pekerja yang menjadi sampel dalam kajian. Soal selidik diadaptasi dari Aydin & Tasci (2005). Soal selidik ini dibahagikan kepada lima bahagian: Bahagian A adalah untuk maklumat demografi, Bahagian B adalah untuk faktor teknologi, Bahagian C adalah untuk faktor inovasi, Bahagian D adalah untuk faktor manusia, dan Bahagian E adalah untuk faktor Pembangunan diri. Bahagian A mempunyai 5 item, termasuk soalan seperti umur,

jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, dan pengalaman bekerja. Bahagian B mempunyai 11 item, bahagian C mempunyai 4 item, bahagian D mempunyai 5 item, dan bahagian E mempunyai 8 item soal selidik yang berasingan dimensi.

Teknik Analisis Data

Jadual 1 menggambarkan jenis analisis yang digunakan. Analisis statistik seperti analisis deskriptif dan inferensi dilakukan dalam kajian ini menggunakan perisian Statistical Packages for Social Science (SPSS). Kemudian, analisis deskriptif dijalankan untuk memberikan gambaran keseluruhan demografi responden, dan tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut faktor dan dimensi. Perbezaan setiap maklumat demografi dengan tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian dan hubungan pengalaman kerja dengan tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian kemudiannya dikenal pasti menggunakan analisis Statistik Inferensi.

Jadual 1: Teknik Analisis Data

Objektif Kajian	Instrumen	Kaedah Analisis
1) Untuk mengenal pasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut faktor.	Bahagian B,C,D dan E	Analisis deskriptif (Min, Peratusan, Kekerapan, dan Sisihan Piawai)
2) Untuk mengenal pasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut dimensi.	Bahagian B,C,D dan E	Analisis deskriptif (Min, Peratusan, Kekerapan, dan Sisihan Piawai)
3) Untuk menganalisis perbezaan antara jantina, status perkahwinan, umur, tahap pendidikan, dan pengalaman bekerja terhadap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian.	Bahagian A: Demografi responden dan Bahagian B,C,D dan E	Statistik inferensi Ujian-T dan ANOVA
4) Untuk menganalisis hubungan pengalaman bekerja dengan kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian	Bahagian A: Demografi responden dan Bahagian B,C,D dan E	Statistik inferensi Korelasi Pearson

Dapatan Kajian

Kesediaan Pekerja Untuk Latihan Dalam Talian Mengikut Faktor

Objektif pertama kajian adalah untuk mengenal pasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut faktor. Sebanyak 28 item untuk faktor telah diukur dengan menggunakan Skala Likert 5. Jadual 2 menunjukkan statistik deskriptif tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut faktor di Pusat Terapi Carakerja A. Kesimpulannya, skor min keseluruhan bagi tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut faktor adalah

tinggi iaitu sebanyak 4.15 dan sisihan piawai 0.86, terutama pada faktor teknologi (min: 4.41, sisihan piawai: 0.76). Tahap nilai min yang tinggi menunjukkan majoriti ahli terapi carakerja di pusat terapi carakerja A bersedia untuk latihan dalam talian. Walau bagaimanapun, sedikit penambahbaikan masih diperlukan untuk faktor-faktor lain seperti faktor inovasi, manusia dan pembangunan diri.

Jadual 2: Dapatan Kesediaan Pekerja untuk Latihan dalam Talian mengikut Faktor

Faktor	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Teknologi	4.41	0.76	Sangat Tinggi
Inovasi	3.98	0.93	Tinggi
Manusia	4.06	0.91	Tinggi
Pembangunan Diri	4.15	0.82	Tinggi
Jumlah	4.15	0.86	Tinggi

Kesediaan Pekerja Untuk Latihan Dalam Talian Mengikut Dimensi

Objektif kedua kajian adalah untuk mengenal pasti tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut dimensi. Sebanyak 28 item untuk faktor telah diukur dengan menggunakan Skala Likert 5. Jadual 3 menunjukkan statistik deskriptif tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut dimensi di Pusat Terapi Carakerja A. Kesimpulannya, skor min keseluruhan bagi tahap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian mengikut dimensi adalah sangat tinggi iaitu sebanyak 4.21 dan sisihan piawai 0.83, terutama pada dimensi kemahiran (min: 4.30, sisihan piawai: 0.75). Tahap nilai min yang sangat tinggi menunjukkan majoriti ahli terapi carakerja di pusat terapi carakerja A bersedia untuk latihan dalam talian terutama pada aspek kemahiran.

Jadual 3: Dapatan Kesediaan Pekerja untuk Latihan dalam Talian mengikut Dimensi

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Sumber	4.12	0.92	Tinggi
Kemahiran	4.30	0.75	Sangat Tinggi
Sikap	4.22	0.81	Sangat Tinggi
Jumlah	4.21	0.83	Sangat Tinggi

Perbezaan Antara Jantina, Status Perkahwinan, Umur, Tahap Pendidikan, Dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kesediaan Pekerja Untuk Latihan Dalam Talian.

Objektif ketiga kajian adalah untuk menganalisis perbezaan antara jantina, status perkahwinan, umur, tahap pendidikan, dan pengalaman bekerja terhadap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian. Jadual 4 menunjukkan keputusan analisis data ujian-T untuk sampel-sampel bebas bagi jantina dan status perkahwinan, serta ANOVA untuk umur, tahap pendidikan, dan pengalaman bekerja. Secara keseluruhannya, semua item demografi tidak signifikan terhadap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian kecuali item pengalaman bekerja. Bagi nilai- p dan P setiap item adalah seperti berikut; jantina (0.422), status perkahwinan (0.381), umur (0.189), tahap pendidikan (0.136), dan pengalaman bekerja (0.017). Skor P yang signifikan berada di item pengalaman bekerja dimana ia menunjukkan bahawa terdapat perbezaan antara kumpulan dalam pengalaman bekerja terhadap kesediaan pekerja untuk latihan dalam talian di Pusat Terapi Carakerja A.

Jadual 4: Dapatan Perbezaan Antara Jantina, Status Perkahwinan, Umur, Tahap Pendidikan, Dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kesiediaan Pekerja Untuk Latihan Dalam Talian

Item	Nilai-p	P
Jantina	0.422	-
Status perkahwinan	0.381	-
Umur	-	0.189
Tahap Pendidikan	-	0.136
Pengalaman Bekerja	-	0.017*

Hubungan Pengalaman Bekerja dengan Kesiediaan Pekerja Untuk Latihan Dalam Talian

Objektif terakhir kajian adalah untuk menganalisis hubungan pengalaman bekerja dengan kesiediaan pekerja untuk latihan dalam talian. Jadual 5 menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif dan rendah yang signifikan antara pengalaman bekerja dan kesiediaan pekerja untuk latihan dalam talian ($r=0.367$, $p<0.01$). Keputusan mencadangkan bahawa kesiediaan pekerja untuk latihan dalam talian akan meningkat sekiranya pekerja mempunyai pengalaman bekerja yang lama.

Jadual 5: Dapatan Hubungan Pengalaman Bekerja dengan Kesiediaan Pekerja Untuk Latihan Dalam Talian

		Pengalaman Bekerja	Kesiediaan Pekerja
Pengalaman Bekerja	Pearson Correlation, r	1	0.367**
	Sig, (2-tailed)		0.002
	N	70	70
Kesiediaan Pekerja	Pearson Correlation, r	0.367**	1
	Sig, (2-tailed)	0.002	
	N	70	70

Perbincangan

Perbincangan ini menerangkan dapatan tentang kesiediaan pekerja terhadap latihan dalam talian dalam konteks terapi carakkerja sektor swasta, berasaskan Model Aydin dan Tasci (2005) serta disandarkan pada kajian terdahulu yang relevan. Secara keseluruhan, dapatan menunjukkan asas kesiapsiagaan yang kukuh pada dimensi teknologi dan kemahiran, manakala kelestarian penyertaan lebih banyak ditentukan oleh faktor organisasi yang membentuk iklim dan amalan pembelajaran.

Sejajar dengan pandangan bahawa kesiapsiagaan teknologi ialah prasyarat pelaksanaan latihan digital yang berkesan, pengukuhan infrastruktur, ketersediaan platform dan sokongan teknikal membantu merendahkan halangan awal. Penemuan ini seiring laporan bahawa ketersediaan sistem memudahkan pelaksanaan peringkat awal serta mengurangkan rintangan pengguna (Sun, Lee, Law, & Hyun, 2020; Alzahrani, Al-Shehri, & Alzahrani, 2020). Pada masa yang sama, literasi dan kemahiran digital pekerja menyumbang kepada keupayaan menavigasi sistem pengurusan pembelajaran, berkomunikasi secara segerak dan tidak segerak, serta mengurus tugas secara digital; hal ini selaras dengan hujah bahawa kecekapan penggunaan sistem mendorong penglibatan e-pembelajaran (Lee et al., 2018; Samaranayake & Takemura, 2017). Gabungan dua asas ini menyokong andaian bahawa dimensi teras wajar dipenuhi sebelum inovasi amalan dapat dipacu (Aydin & Tasci, 2005).

Walau bagaimanapun, tahap inovasi yang lebih sederhana menonjolkan peranan faktor organisasi seperti kejelasan dasar, penjabaran petunjuk prestasi utama (KPI), masa pembelajaran yang dilindungi dan pengiktirafan pembelajaran yang menentukan sama ada penyertaan dapat dikekalkan. Bukti menunjukkan bahawa tanpa strategi perubahan yang terancang, kecukupan teknologi sahaja tidak memadai untuk menormalisasikan amalan pembelajaran baharu (Bolliger & Halupa, 2022). Sejar dengan itu, sokongan penyeliaan dan komunikasi perubahan yang konsisten didapati meningkatkan kebarangkalian pekerja meneruskan latihan secara sukarela, khususnya dalam persekitaran klinikal yang menuntut (Hoel, Zweck, & Ledgerd, 2021).

Pengalaman kerja turut membentuk corak penyertaan. Dalam kalangan profesional kesihatan, pekerja berpengalaman lazimnya mengiktiraf nilai latihan digital namun berhadapan kekangan peranan dan masa yang saling bersaing antara tugas klinikal, pentadbiran dan penyeliaan (Makki, Al-Mansour, & Al-Sharif, 2015; Maung & Fernando, 2022). Intervensi terarah seperti masa pembelajaran yang dilindungi, mikro-pembelajaran yang anjal dan pengiktirafan berasaskan hasil dilaporkan berupaya mengurangkan halangan ini serta mengekalkan penyertaan (Marliani & Bandung, 2016; Rozaiman, Mohd, & Ibrahim, 2016). Langkah sedemikian sejar dengan pendekatan peningkatan berterusan yang menekankan tugas autentik dan maklum balas bertahap yang berkait rapat dengan amalan klinikal (Samaranayake & Takemura, 2017).

Secara keseluruhan, perbincangan ini mengesahkan kebolegunaan Model Aydin dan Tasci dalam persekitaran terapi carakerja swasta dan pada masa yang sama mencadangkan peluasan konstruk inovasi agar memasukkan indikator organisasi yang boleh dioperasikan (dasar, masa, ganjaran dan komunikasi perubahan). Dari sudut amalan, pelaburan teknologi wajar diimbangi dengan strategi sumber manusia dan struktur organisasi yang menormalisasikan pembelajaran sepanjang hayat termasuk pembangunan profesional berterusan dengan lencana digital, pengintegrasian hasil pembelajaran dalam penilaian prestasi, serta bimbingan kepimpinan di barisan hadapan (Hussin, 2020; Kurtessis et al., 2017). Dari sudut reka bentuk, pendekatan mikro-pembelajaran, tugas autentik dan maklum balas bertahap merupakan mekanisme yang realistik untuk meningkatkan pemindahan pembelajaran ke amalan kerja (Lee et al., 2018; Samaranayake & Takemura, 2017).

Akhirnya, kesinambungan penyertaan bergantung pada kemampuan organisasi menutup jurang antara kebolehan untuk menggunakan dan keinginan untuk meneruskan. Apabila struktur organisasi, amalan sumber manusia dan reka bentuk pembelajaran bergerak seiring, latihan dalam talian berpotensi menjadi sebahagian daripada budaya kerja, bukan sekadar inisiatif sementara (Bolliger & Halupa, 2022; Hoel, Zweck, & Ledgerd, 2021).

Kesimpulan

Kajian ini tertakluk kepada beberapa batasan metodologi yang mempengaruhi kebolegunaan luaran dapatan. Pertama, reka bentuk keratan rentas bukan eksperimen dengan horizon masa terhad mengehadkan inferens kausal. Kedua, saiz populasi dan sampel yang kecil serta bersumberkan satu pusat terapi carakerja swasta dalam satu lokaliti menghadkan generalisasi rentas organisasi dan geografi. Ketiga, pergantungan kepada pelaporan sendiri menimbulkan potensi bias kebolehterimaan sosial dan ralat pengukuran. Sehubungan itu, penyelidikan lanjutan wajar memperluas skop ke pelbagai organisasi kerajaan dan swasta, menggunakan persampelan rawak dengan saiz sampel lebih besar, serta membuat perbandingan merentas model kesediaan dan menguji peramal tambahan seperti pengalaman kerja, tahap pendidikan

dan intensiti penggunaan internet. Dari segi reka bentuk, penerapan kaedah campuran seperti tinjauan kuantitatif digandingkan dengan temu bual mendalam dan pemerhatian serta kajian eksperimental atau kuasi-eksperimental akan membolehkan penaksiran kesan intervensi latihan dalam talian dengan lebih teguh serta meminimumkan bias kaedah sama. Secara sintesis, kesediaan pekerja terhadap latihan dalam talian berada pada tahap tinggi menurut Model Aydin & Tasci (2005), dengan faktor teknologi dan dimensi kemahiran muncul dominan. Pengalaman kerja membezakan kumpulan dan berkorelasi positif namun kecil dengan kesediaan, membayangkan pekerja berpengalaman berpotensi kurang terlibat secara sukarela susulan kekangan peranan dan masa. Oleh itu, intervensi berasaskan organisasi pengiktirafan formal seperti CPD dan lencana digital, peruntukan masa belajar yang dilindungi, serta reka bentuk mikro-pembelajaran dijangka meningkatkan motivasi dan penyertaan.

Rujukan

- Alzahrani, A. A., Al-Shehri, H. A., & Alzahrani, A. A. (2020). The Impact of Demographic Factors on Employees' Readiness for E-learning: A Case Study of the Saudi Ministry of Health. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Biologi*, 5(2), 82-87.
- Aydın, C. H., & Tasci, D. (2005). Measuring readiness for e-learning: Reflections from an emerging country. *Journal of Educational Technology & Society*, 8(4), 244- 257.
- Aziz, A. R. A. (2020). Pengangguran dalam kalangan tenaga kerja semasa wabak Covid-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 1- 9.
- Banjongprasert, J. (2017). An Assessment of Change-Readiness Capabilities and Service Innovation Readiness and Innovation Performance : Empirical Evidence from MICE Venues. *IJEM International Journal of Economics and Management*, 11, 1–17.
- Bing, W. A., & Jamaludin, K. A. (2021). Pembelajaran dalam talian (e-pembelajaran) semasa pandemik covid-19. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(3), 408-414.
- Bolliger, D. U., & Halupa, C. (2022). An investigation of instructors' online teaching readiness. *TechTrends*, 66(2), 185-195.
- Cook, B. G., & Cook, L. (2016). Research designs and special education research: Different designs address different questions. *Learning Disabilities Research & Practice*, 31(4), 190-198.
- Psychiatric Annals, 43(12), 538-544.
- Firmansyah, E., Helmiawan, M. A., Rahman, A., Supendi, P., Ningsih, S. B. H., Suhayati, M., & Rahman, A. A. (2021, April). Examining readiness of e-learning implementation using Aydın and Tasci model: A rural university case study in Indonesia. In AIP Conference Proceedings (Vol. 2331, No. 1, p. 060020). AIP Publishing LLC.
- García-Alberti, M., Suárez, F., Chiyón, I., & Mosquera Feijoo, J. C. (2021). Challenges and experiences of online evaluation in courses of civil engineering during the lockdown learning due to the COVID-19 pandemic. *Education Sciences*, 11(2), 59..
- Hassan, S. A. A. (2021). Keberkesanan pembelajaran dan pengajaran dalam talian (epembelajaran) terhadap pembelajaran pelajar di Kolej Komuniti Hulu Langat. *International Journal of Humanities Technology and Civilization*, 1-14.
- Hess-April, L., Alexander, M., Stirrup, S., & Khan, A. (2021). Moving fieldwork online: Innovations in an occupational therapy curriculum. *African Journal of Health Professions Education*, 13, 210.
- Occupational Therapists Bulletin, 77, 69 - 76.
- PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(7), 13098-13110. *International journal of social sciences and humanities*, 2(1), 171-181.
- Juliari, S. (2022). Analisis Kesiapan Pembelajaran E-Learning Di Smp Negeri Kecamatan Kembaran Menggunakan Model Elr Aydın Dan Tasci (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Journal of Resources Development and Management, 18.
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2019). The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307-322.
- Knecht-Sabres, L. (2013). Experiential Learning in Occupational Therapy. *Journal of Experiential Education*, 36, 22 - 36. (experimental learning)
- Kurniawan, S. R. S. (2020). Analisis Tingkat Kesiapan Civitas Akademika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dalam Penerapan Metode Belajar Blended Learning menggunakan Metode ELR (E-Learning Readiness) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived

- Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43, 1854 - 1884.
- Lamsah, M. S., Rose, R. A. C., & Baker, R. (2021). Tahap Kepuasan Pekerja di Sektor Awam Terhadap Latihan Secara Atas Talian Mendepani Pandemik COVID-19 di Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 27-39.
- Laporan Statistik COVID-19. (2020). Kementerian Kesihatan Malaysia. Capaian pada 29 April 2023 dari <http://COVID-19.moh.gov.my/>
- Legowo, B., Kusharjanta, B., Sutomo, A., Mulyadi, M., & Wahyuningsih, D. (2019). Increasing Competency 4C using The G-Suite Application for Education. *International Journal of Active Learning*, 4(2), 168-171.
- Legowo, N., Abdurachman, E., Herwidiana, I., & Budiastuti, D. (2019). The Influence of Instructor Readiness, IT Capability, Support of LMS Content, and their Implications on E-Learning Effectiveness in a Corporate University of BUMN. *International Journal of Recent Technology and Engineering*.
- Lee, H., Hwang, E., Wu, S., Tu, W., Wang, M., & Chan, F. (2018). Employment Outcomes After Vocational Training for People With Chronic Psychiatric Disorders: A Multicenter Study. *American Journal of Occupational Therapy*, 72, 1–9.
- Lin, C., Huang, C., & Zhang, H. (2018). Enhancing Employee Job satisfaction via E-learning: The Mediating Role of an Organizational Learning Culture. *International Journal of Human-Computer Interaction*.
- Liu, Y. C., Huang, Y. A., & Lin, C. (2012). Organizational factors' effects on the success of e-learning systems and organizational benefits: An empirical study in Taiwan. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(4), 130-151.
- Makki, A. R., Al-Mansour, N. M., & Al-Sharif, E. H. (2015). The relationship between job readiness skills and employability skills of technical and vocational graduates in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5), 1-9.
- Maung, Y. T. M., & Fernando, M. S. C. (2022). Exploring factors for e-learning readiness in the workplace: a case of a Company Head Office in Yangon. *Abac Odi Journal Vision. Action. Outcome*, 9(2), 63-76.
- Marliani, R. S., & Bandung, Y. (2016, October). Measuring E-learning readiness in metrology training center ministry of trade of Indonesia. In 2016 International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI) (pp. 1-6). IEEE.
- Mosa, A. A., Mohd. Naz'ri bin Mahrin, & Ibrahim, R. (2016). Technological Aspects of E-Learning Readiness in Higher Education: A Review of the Literature. *Comput. Inf. Sci.*, 9(1), 113-127.
- Muslim, M. H. A., & Zulfiani, Z. (2023). Analysis of e-learning readiness level implementation in islamic senior high school south jakarta, indonesia: Review in biological learning. *Biosfer: Jurnal Pendidikan Biologi*, 16(2), 346-362.
- Naresh, B., Sree Reddy, D. B., & Pricilda, U. (2016). A Study on the Relationship Between Demographic Factor and e-Learning Readiness among Students in Higher Education. *Global Management Review*, 10(4).
- Neliti, S. R. (2021). Hubungan di Antara Pengalaman Bekerja dan Kesiediaan Atas Talian di Pusat Terapi Carakerja A. *Jurnal Terapi Carakerja*, 1(1), 5-14.
- Nicolaou, C. (2021). Media trends and prospects in educational activities and techniques for online learning and teaching through television content: technological and digital socio-cultural environment, generations, and audiovisual media communications in education. *Education Sciences*, 11(11), 685.
- Omar, R., & Ahmad, J. (2009). Kesedaran, Penilaian dan Penerimaan e-Pembelajaran dalam Kalangan Ahli Akademik (Awareness, Evaluation and Acceptance of e- Learning Among

- The University's Academic Staff). *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*, 34(1), 155-172.
- Razak, R. A., & Hassan, H. (2019). Analisis Kesiediaan E-Latihan Dalam Kalangan Pekerja Swasta Berdasarkan Faktor Jantina, Bangsa Dan Status Perkahwinan Di Negeri Pahang. *International Journal of Humanities Technology and Civilization*, 2, 69-78.
- Ricardo-Barreto, C., Molineras, D., Llinás, H., Santodomingo, J., Acevedo, C., Rodríguez, P., Navarro, C., & Villa, S. (2020). Trends in Using ICT Resources by Professors in HEIs (Higher Education Institutions). *J. Inf. Technol. Educ. Res.*
- Rogers, E. M. (2010). Diffusion of innovations. Simon and Schuster.
- Rozaiman, M. R., Mohd, N. H., & Ibrahim, N. H. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan latihan dalam talian (e-pembelajaran) di kalangan pekerja sektor awam. *Jurnal Teknologi*, 78(6-13), 1-7.
- Samaranayake, S. U., & Takemura, T. (2017). Employee readiness for organizational change: a case study in an export oriented manufacturing firm in Sri Lanka. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 10(20), 1-16.
- Santoso, A. B. (2021). Effective Work Training In Improving Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(8), 1675-1681.
- Saputra, M. D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Guru Dalam Menggunakan E-Learning Moodle Dengan Menggunakan Teori Technology Acceptance Model (TAM)(Studi Kasus Guru SMK Aceh Besar) (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Sawitri, H. S. R., & Wahyuni, S. (2018). Readiness to change in the public sector. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 259-267.
- Sharma, K., & Rana, N. (2021). A study of trainee reaction for E-training programs in software industry. *Manthan: Journal of Commerce and Management*, 8(2), 106- 121.
- Singh, V., & Thurman, A. (2019). How many ways can we define online learning? A systematic literature review of definitions of online learning (1988- 2018). *American Journal of Distance Education*, 33(4), 289-306.
- Somayeh, M., Dehghani, M., Mozaffari, F., Ghasemnegad, S. M., Hakimi, H., & Samaneh, B. (2016). The effectiveness of E-learning in learning: A review of the literature. *International journal of medical research & health sciences*, 5(2), 86-91.
- Sun, S., Lee, P. C., Law, R., & Hyun, S. S. (2020). An investigation of the moderating effects of current job position level and hotel work experience between technology readiness and technology acceptance. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102633.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology; how to choose a sampling technique for research. How to choose a sampling technique for research (April 10, 2016).
- Wagner, H. H., & Dray, S. (2015). Generating spatially constrained null models for irregularly spaced data using Moran spectral randomization methods. *Methods in Ecology and Evolution*, 6(10), 1169-1178.
- Yusof, M. M., & Hassan, H. (2019). Kaedah e-pembelajaran semasa menjalani latihan industri dalam kalangan pelajar politeknik di Malaysia