

KAJIAN HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DAN KOMITMEN DALAM ORGANISASI.

Norrul Aikma Bt Mohamed

Cawangan Pengurusan Psikologi
Bahagian Pengurusan Sumber Manusia
Kementerian Pertahanan Malaysia

ABSTRAK

Pekerja merupakan sumber tenaga yang penting dalam sesebuah organisasi untuk menghasilkan produktiviti. Oleh itu, pengurusan sumber manusia adalah kompleks berbanding dengan sumber-sumber lain disebabkan manusia mempunyai pelbagai sifat dan tingkah laku yang boleh mempengaruhi komitmen kerja. Kajian ini bertujuan mengkaji perhubungan antara dua pembolehubah iaitu nilai kerja dan komitmen dalam organisasi iaitu Kementerian Pertahanan Malaysia di kalangan penjawat awam. Responden adalah seramai 244 orang daripada pelbagai unit/ jabatan/ markas/ briged di Kementerian Pertahanan Malaysia. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Hubungan, Nilai Kerja, Komitmen Organisasi

1.0 PENGENALAN

Bab pertama ini mengandungi latar belakang kajian berkaitan topik yang dipilih dan diikuti dengan pernyataan masalah untuk memberi pemahaman yang jelas kepada pembaca berkenaan isu kajian yang diselidiki. Pada akhir bab ini, signifikan kajian ini dilakukan juga turut dibincangkan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Pada bahagian ini, latar belakang berkaitan setiap pemboleh ubah yang dikaji iaitu nilai kerja dan komitmen organisasi diuraikan dengan lebih terperinci. Perbincangan utama adalah berkisar perspektif individu terhadap nilai kerja dalam diri serta peranan nilai kerja terhadap komitmen organisasi.

1.1.1 Nilai Kerja

Pada dasarnya setiap individu perlu bekerja untuk memenuhi keperluan dan kehendak tuntutan hidupnya. Amnya, pekerjaan

melambangkan hakikat sebuah kehidupan seorang manusia. Bekerja memberi erti didalam kehidupan manusia dalam membentuk peribadi dan pembawakan diri individu tersebut (M. M. Bookeri & A. Osmadi, 2013). Selain itu, melalui pekerjaan juga seorang individu tersebut dapat menyesuaikan dirinya dengan persekitarannya. Bakat dan kemampuan juga tidak ditinggalkan dalam pembawakan diri individu bagi mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sehingga cita-cita individu tersebut tercapai. Malah manusia dapat melihat dirinya didalam pekerjaannya. Hal demikian kerana, berbanding dengan haiwan yang hakikatnya secara terus mencari keperluannya melalui alam sekitar. Lain pula bagi manusia yang perlu mengubah alam bagi meneruskan kelangsungan hidup. Melalui pekerjaan juga membezakan manusia dengan kehidupan lain. Karl Marx berpendapat bahawa manusia ialah makhluk yang unik dan melalui pekerjaan juga dapat menjadi tanda khas yang melekat pada diri individu tersebut samada secara bebas atau universal. Melalui pekerjaan juga menjadi jabatan yang menghubungkan manusia untuk berinteraksi di antara satu sama lain. Tambahan pula, Karl Marx melihat nilai kerja didalam sistem kapitalis sebagai barang dagangan. Ia membeli tenaga kerja itu di pasaran dan membayarnya menurut kadar nilai yang ditawarkan. Jelaslah bahawa manusia memerlukan pekerjaan bagi melengkapkan objektif hidup sesama manusia kerana setiap pekerjaan mempunyai kepentingannya didalam kehidupan manusia.

Selain itu, menurut (Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam INTAN, 1991 dalam Rubiah Abd Rahman, 1992) nilai adalah ditakrifkan sebagai kepercayaan yang mendorong seseorang atau institusi untuk bertindak mengikut pemilihan yang berasaskan nilai-nilai utama masyarakat. Mengikut kajian sejarah, ilmu, kebijaksanaan, keadilan dan iktidal (temperance) merupakan nilai-nilai utama masyarakat. Etika pula bermaksud tanggungjawab dan akibat tingkah laku seseorang atau profesion terhadap masyarakat. Seseorang anggota perkhidmatan awam berkewajipan memahami tanggungjawab terhadap peranan dan perilaku seseorang pekerja dalam kerajaan. Menurut (Shukri Ahmad dan Razali Mat Zin, 2001) etika merupakan prinsip moral atau nilai akhlak atau tingkah laku yang menjadi pegangan seseorang individu atau sesuatu kumpulan. Prinsip moral dan kesedaran akhlak ini tidak boleh dicapai oleh seseorang tanpa menjalin perhubungan sosial dengan orang lain.

1.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi dianggap penting kerana ia merupakan salah satu syarat yang ditetapkan untuk seseorang untuk memegang jawatan di dalam organisasi mereka. Oleh yang demikian,

pihak organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam diri pekerjanya. Menurut Sutanto dan Tania (2013), komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keadaan, yang mana seorang pekerja taat pada suatu organisasi dan matlamatnya, serta berniat memelihara keahlian dalam organisasi tersebut. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kerja, baik secara individu, kelompok mahupun organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksima secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai matlamat organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan aktif melibatkan diri untuk meningkatkan mutu organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bertanggungjawab dengan sedia memberikan seluruh kemampuannya kerana merasakan organisasi tersebut sebahagian daripada dirinya.

Mowday, Porter, dan Steers (1979) pula menyatakan bahawa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahawa komitmen organisasi ini hanya sekadar royalti yang pasif akan tetapi ianya melibatkan hubungan yang aktif dan merupakan keinginan individu untuk memberikan kerjasama pada organisasinya. Angle dan Perry (1983) menyatakan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah individu yang lebih stabil dan produktif sehingga menghasilkan keuntungan organisasi.

1.1.3 Pengukuran Nilai Kerja dalam Komitmen Organisasi

Robbins (2003) berpendapat bahawa nilai kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dan nilai ganjaran yang diterimanya yang membuatkan mereka yakin dan percaya mereka selayaknya mereka terima di dalam sebuah struktur organisasi. Pekerja yang menikmati pekerjaan akan merasa puas hati jika hasil kerja keras dan jasa dihargai secara adil dan selayaknya. Selain itu, pelaksanaan amanah juga memerlukan nilai kefahaman yang tinggi tentang apa itu erti sebenarnya nilai kerja. Rokeach (1973) dalam Debats (1996) memberikan pendapat bahawa nilai kerja merupakan petunjuk terhadap sesuatu tindakan individu di dalam sebuah organisasi. Nilai kerja mempunyai hubungan yang rapat dengan nilai positif dan baik seseorang individu yang mempengaruhi struktur organisasi dan juga masyarakat amnya terhadap perkara dan aksi individu (Rokeach, 1973; Debats, 1996). Nilai kerja yang baik di dalam sesebuah organisasi perlu berteraskan kebersihan jiwa, akhlak yang mulia dan yang memperjuangkan kebaikan dan kemakmuran untuk keseluruhan

organisasi malah masyarakat sarwajagat. Keyakinan yang suci tidak akan wujud selagi mana tidak bersih hati seorang individu tersebut dan meletakkan agamanya pada kedudukan yang paling tinggi di dalam hantinya.

Tambahan pula, keyakinan yang teguh seperti inilah yang sepatutnya dimiliki oleh setiap jiwa pekerja yang boleh mewujudkan pekerja yang bersifat amanah, bertanggungjawab dan ikhlas, bukan sahaja untuk mencari rezeki baginya tetapi juga demi masyarakat, bangsa dan negara. Nilai kerja di dalam organisasi dapat memberi panduan kepada individu ke arah mencapai matlamat dan fokus pencapaian yang lebih spesifik. Malah ia boleh menjadi kaedah baru untuk menilai sejauh manakah penilaian para pekerja terhadap pekerjaannya dan bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggungjawab, kesungguhan, cara gaya bekerja dan prestasi kerja yang dihasilkan (Locke, 1970). Hal demikian kerana nilai kerja yang dipercayai oleh individu adalah manifestasi daripada budaya organisasi itu sendiri yang merupakan hubungan para pekerja dengan organisasi.

Dalam perkhidmatan awam, dapat dilihat betapa kurangnya kesedaran tentang nilai kerja dalam organisasi. Keadaan ini menyebabkan sambutan agak dingin terhadap dasar dan program yang kerajaan seperti apa yang berlaku terhadap Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Pentadbiran. Kajian MAMPU pada tahun 2014 menunjukkan salah satu halangan dan rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan dasar tersebut ialah kurangnya penyertaan dan penglibatan dalam kalangan pegawai dan setengah agensi. Keadaan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya kefahaman dan kesedaran akan kepentingan nilai dan etika dalam perkhidmatan awam. Selain daripada itu mungkin kerana kurangnya penjelasan yang komprehensif tentang nilai yang ingin diterapkan dan menyebabkan setiap individu bebas memberi tafsiran mengikut kefahaman masing-masing dan akibatnya timbullah berbagai tafsiran (Rubiah Abd Rahman, 1992). Kajian ini diharapkan dapat mencungkil perkaitan hubungan antara nilai kerja dan komitmen dalam organisasi.

Selain itu, kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada prestasi yang telah ditunjukkan oleh pekerjanya. Secara asasnya, prestasi kerja amat bergantung kepada komitmen yang diberikan oleh seseorang individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks negara Malaysia, penilaian prestasi amat penting dalam pembangunan dan perkembangan sumber tenaga organisasi perkhidmatan awam mahu pun swasta. Malah, menerusi pencapaian prestasi, sesebuah organisasi dapat mencapai objektif - objektif tertentu dan seterusnya meningkatkan produktiviti. Prestasi memainkan peranan

bukan sahaja sebagai asas membuat keputusan dalam memilih perkerja yang terbaik, malahan sebagai kriteria dalam penyelidikan, amalan untuk kenaikan pangkat, membantu perkerja mewujudkan objektif bagi program latihan dan boleh menyediakan maklumat yang konkrit kepada perkerja untuk memperbaiki prestasi mereka (Ariffin Zainal, 1985).

1.2 Permasalahan Kajian

Mengikut Ulrich (1997), pada masa kini hanya ada satu landasan untuk berjaya iaitu keunggulan bersaing yang lestari bagi organisasi dengan cara bagaimana organisasi tersebut mengelola faktor manusia sebagai sumber tenaga. Dalam hal ini, perkerja merupakan aset yang paling berharga dan menguntungkan organisasi dalam jangka masa panjang, kerana itu organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pekerjanya. Organisasi perlu memandang perkerja sebagai individu bukan sebagai alat. Manusia sebagai individu tentu mempunyai keperluan, pengakuan dan penghargaan untuk dapat memberikan prestasi sebaik-baiknya, memenuhi keperluan perkerja harus diberikan perhatian sehingga perkerja akan merasa dihargai dan diiktiraf keberadaannya.

Dengan demikian organisasi tidak hanya boleh menuntut apa yang harus diberikan perkerja terhadap organisasinya tetapi juga memikirkan apakah keperluan perkerja sudah dipenuhi sehingga akan merangsang timbulnya sikap komitmen perkerja terhadap organisasi. Sommer dkk. (1996) menambah bahawa memenuhi keperluan perkerja ini sangat penting bagi perkerja itu sendiri dan juga organisasi. Organisasi memerlukan penyertaan perkerja dalam kualiti dan kuantiti tertentu, sedangkan perkerja memerlukan pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan melibatkan diri, upah yang sesuai, peluang promosi, serta hubungan atasan bawahan yang baik. Kesepakatan dalam pematuhan kepada dua belah pihak tersebut secara adil akan mampu memupuk komitmen yang tinggi perkerja terhadap organisasinya, yang akhirnya merangsang perkerja untuk bekerja baik dan mampu bersaing dalam keadaan persaingan yang sangat ketat seperti akhir-akhir ini. Organisasi yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui manusia telah membuktikan bahawa dengan tenaga kerja yang komited tinggi mereka mampu mengungguli organisasi-organisasi yang menggunakan strategi bersaing yang lain secara berulang kali.

1.3 Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap nilai nilai kerja (keselesaian & keselamatan, kompetensi & perkembangan dan status & kebebasan) yang terdapat di kalangan pegawai awam Kementerian Pertahanan Malaysia?
- ii. Apakah tahap Komitmen Organisasi yang terdapat di kalangan pegawai awam Kementerian Pertahanan Malaysia?
- iii. Apakah hubungan perkaitan antara Nilai Kerja dengan Komitmen Organisasi?
- iv. Apakah hubungan perkaitan antara setiap konstruk dimensi Nilai Kerja (keselesaian & keselamatan, kompetensi & perkembangan dan status & kebebasan) dengan Komitmen Organisasi?

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini dijalankan adalah untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dan komitmen dalam organisasi di kalangan pegawai awam Kementerian Pertahanan Malaysia. Pada dasarnya, pekerja yang mempunyai nilai kerja yang tinggi akan memberikan komitmen yang tinggi dalam organisasinya. Selain itu, pengukuran bagaimana setiap dimensi yang terdapat dalam nilai kerja akan memberikan impak kepada komitmen organisasi turut dilakukan dalam kajian ini.

1.5 Signifikan Kajian

Kajian ini dilakukan adalah untuk mengetahui adakah terdapat hubungan antara nilai kerja dan komitmen organisasi. Nilai kerja yang dipegang oleh setiap individu memberi impak yang besar terhadap sesebuah organisasi. Ianya akan meningkatkan kemajuan sesebuah organisasi yang di bentuk untuk melahirkan pekerja yang sentiasa konsisten terhadap nilai kerja yang terdapat dalam diri seseorang individu. Tambahan pula, ianya juga dapat mempelajari prinsip-prinsip bekerjasama dalam sesebuah organisasi bagi meningkatkan kualitis, produktiviti, mentaliti dalam pekerjaan berdasarkan nilai kerja seseorang itu. Di samping itu, nilai kerja juga dapat membantu meningkatkan keberkesanan sikap kerjasama dalam memberikan komitmen kepada sesebuah organisasi.

1.6 Definisi Konsep

a) Nilai kerja

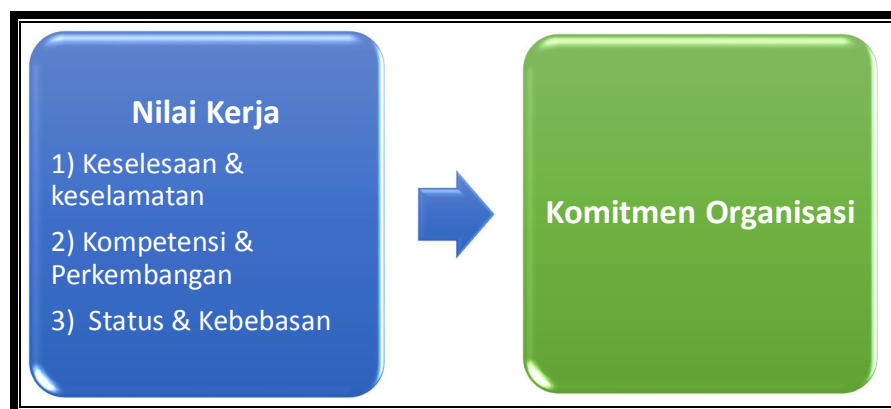
Kalleberg (1977) menjelaskan bahwa kerja tidak mempunyai makna yang nyata melainkan individu meletakkan pengertian itu dengan aktiviti kerja mereka. Salah satu cara untuk memahami pelbagai makna ini adalah untuk menentukan nilai kerja yang boleh didapati dari kerja dalam organisasi dan untuk menentukan sejauh mana individu tertentu menilai setiap dimensi ini.

b) Komitmen Organisasi

Porter et. al., (1974) menyatakan bahwa komitmen mempunyai konsep sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1979) pula mengatakan bahwa komitmen organisasi merujuk kepada kekuatan hubungan pengenalan individu dengan penglibatan dalam sesebuah organisasi. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday dkk bercirikan (1) kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) persiapan untuk bekerja keras, serta (3) keinginan yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi.

1.7 Rangka Konseptual

Berdasarkan analisis yang mendalam terhadap kajian-kajian lepas, perhubungan antara setiap dimensi nilai kerja dan komitmen dalam organisasi ditunjukkan seperti rajah 1 yang berikut:



Rajah 1: Hubungan Antara Nilai Kerja Dengan Komitmen Organisasi

1.8 Hipotesis Kajian

- Hipotesis1: Terdapat hubungan yang positif antara setiap dimensi nilai kerja (keselesaian & keselamatan, kompetensi & perkembangan dan status & kebebasan) terhadap komitmen dalam organisasi.
- Hipotesis 2: Terdapat hubungan yang positif bagi dimensi keselesaian & keselamatan nilai kerja terhadap komitmen dalam organisasi.
- Hipotesis 3: Terdapat hubungan yang positif bagi dimensi kompetensi & perkembangan nilai kerja terhadap komitmen dalam organisasi.
- Hipotesis 4: Terdapat hubungan yang positif bagi dimensi status & kebebasan nilai kerja terhadap komitmen dalam organisasi.

2.0 SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1 Hubungan Nilai Kerja Dengan Komitmen Dalam Organisasi

Pada dasarnya manusia harus bekerja untuk memenuhi keperluan hidup masing-masing. Dalam sesebuah organisasi itu sendiri terdapat pelbagai sistem, budaya kerja dan nilai kerja yang perlu dititikberatkan bagi melahirkan organisasi yang dapat mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Nilai kerja merupakan aspek yang penting dalam membina komitmen dalam organisasi. Nilai kerja yang baik memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi keberkesanan seseorang pekerja itu berkhidmat di tempat kerja. Komitmen dalam organisasi juga dilihat suatu elemen yang utama di dalam organisasi itu. Pekerja yang komited di dalam organisasi semestinya dapat memberikan perkhidmatan yang baik kepada majikan mereka. Dengan wujudnya pekerja yang mempunyai nilai kerja yang tinggi dan memberi komitmen di dalam organisasi dapat melahirkan organisasi yang kurang menghadapi masalah di tempat kerja, kurang menghadapi masalah ketidakhadiran pekerja dan dapat meningkatkan motivasi pekerja itu sendiri. Konsep komitmen dalam organisasi menjadi perhatian di kalangan penyelidik dan para cendekiawan seperti psikologi, jabatan pentadbiran perniagaan dan ramai lagi pengkaji yang lain.

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan definisi komitmen kepada organisasi sebagai kesukarelaan untuk menyumbang kepada matlamat organisasi. Beliau berpendapat bahawa komitmen pekerja dipengaruhi oleh bentuk komitmen iaitu individu yang dipunyai (komitmen berkesan), individu

yang ingin berusaha untuk melaksanakan sesuatu lebih daripada rasa ingin dipunyai (komitmen berterusan) dan mempunyai tanggungjawab untuk dipunyai (komitmen normatif). Konsep komitmen kepada organisasi dapat dimanfaatkan sekiranya pengurus mengetahui punca komitmen. Secara keseluruhannya, komitmen kepada organisasi merupakan hubungan sikap dan tingkah laku positif pekerja terhadap sikap yang menggambarkan kepercayaan, keyakinan dan kesungguhan pekerja menerima nilai dan matlamat organisasi sebagai nilai dan matlamat (Zaniah, 1998). Malah hubungan tingkah laku yang digambarkan dalam bentuk kesediaan dan kesanggupan untuk berusaha dan telus berkhidmat kepada organisasi.

Kepuasan dan nilai kerja yang didefinisikan dengan pelbagai pendekatan, termasuk bagaimana sebenarnya persekitaran organisasi dapat memenuhi keperluan individu turut mempengaruhi kepuasannya terhadap organisasi (Elizur & Koslowsky, 2001). Pekerja yang komited lebih cenderung untuk menjadi pekerja berprestasi tinggi yang mendapat manfaat organisasi mereka dari segi produktiviti dan keuntungan (Fatimah Affendi, 2014). Kepuasan kerja amat diperlukan dan seandainya segala keperluan dapat dipenuhi, individu akan berasa selesa dengan tugas yang diberi sekaligus meningkatkan motivasi para pekerja. Kajian lepas menunjukkan yang komitednya seseorang pekerja bergantung kepada kepuasan kerja individu di sesebuah organisasi (Fatimah Affendi, 2014; Kimball & Nink, 2006; Whitecare, 2006). Pekerja perlu mengalami kepuasan kerja untuk membolehkan mereka lebih komited supaya mereka mampu meningkatkan produktiviti kerja dan membentuk suasana pekerjaan sejahtera dan efektif.

Terdapat dua teori utama iaitu Teori Dua Faktor Herzberg oleh Herzberg (1959) dan Teori Komitmen oleh Meyer dan Allen (1984) yang membincangkan berkenaan komitmen dan nilai kerja. Frederick Herzberg lebih menekankan kerja sebagai perkara yang mempunyai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja. Bagi Meyer dan Allen (1984) pula, pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai sebahagian dari organisasi jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang mempengaruhi nilai kerja, iaitu faktor motivator yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja, yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mewujudkan ketidakpuasan. Yang kedua adalah faktor hygiene yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, iaitu keinginan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan. Kedua-dua faktor ini akan mempengaruhi nilai kerja dan produktiviti pekerja.

Terdapat beberapa kajian lepas yang telah dijalankan berkaitan hubungan antara Nilai Kerja dengan Komitmen Organisasi. Antara kajian yang berkaitan adalah kajian yang telah dilakukan oleh penyelidik Syah dan rakan-rakan pada tahun 1992. Kajian ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif antara Nilai Kerja (intrinsik) dengan Komitmen Organisasi di kalangan pekerja perkhidmatan awam. Dahlia Zawawi pada tahun 2003 juga telah menjalankan penyelidikan berkaitan hubungan antara Nilai Kerja dengan Komitmen Organisasi. Seramai 213 orang eksekutif dari pelbagai organisasi telah menjadi responden dalam kajian penyelidikan beliau. Hasil kajian beliau mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif antara Nilai Kerja dengan Komitmen Organisasi. Selain itu, kajian berkaitan Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi ini juga telah dilakukan oleh Ho (2006) yang menggunakan pensampelan jururawat di Taiwan. Dapatan kajian beliau juga sama seperti dua kajian yang dibincangkan sebelum ini iaitu terdapat hubungan signifikan yang positif antara Nilai Kerja dengan Komitmen Organisasi.

2.2 Rumusan

Apa yang dapat dirumuskan di sini berdasarkan kajian-kajian yang sebelum ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif antara nilai kerja dengan komitmen dalam organisasi itu sendiri. Pembelajaran, keperibadian, nilai kerja dan juga komitmen saling berkait rapat antara satu sama lain di mana nilai kerja yang baik dapat di lihat melalui cara pembelajaran seseorang individu di tempat kerja serta tingkahlaku dan keperibadian mereka turut mendorong keberkesanan sesuatu organisasi itu. Oleh yang demikian, hasil daripada kajian lepas menunjukkan wujud hubungan antara nilai kerja dengan komitmen di dalam sesebuah organisasi.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan di kalangan pegawai yang berkhidmat di Kementerian Pertahanan berasaskan teori dan penyelidikan nilai kerja dan komitmen dalam organisasi. Kajian ini direka untuk menunjukkan hubungan antara konstruk dimensi nilai kerja dan komitmen dalam organisasi. Kajian ini merupakan satu kajian kuantitatif dan penyelidik memilih bentuk kajian seperti ini kerana ia adalah kaedah saintifik dan sistematik untuk mendapatkan maklumat, data serta dapatan akhir.

3.1.1 Pendekatan Kajian

Pendekatan kajian yang digunakan adalah sebagai panduan untuk pengkaji mendapatkan data dan maklumat. Kajian tinjauan ini

adalah berbentuk deskriptif dengan menggunakan kaedah kuantitatif iaitu menggunakan borang soal selidik yang diedarkan oleh pengkaji kepada pegawai yang berkhidmat di Kementerian Pertahanan. Pendekatan kuantitatif ialah penyelidikan yang menekankan kepada fenomena-fenomena objektif dan dikawal melalui pengumpulan dan analisis data (Pallant, 2001). Penyelidikan deskriptif bermatlamat untuk menerokai sesuatu bidang yang belum atau kurang dikaji. Menurutnya, soal selidik lebih praktikal dan berkesan digunakan kerana penggunaannya dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran gerakbalas yang diberikan oleh responden. Mereka bebas menyatakan pendapat sendiri untuk menjawab setiap item yang dikemukakan. Maka soal selidik digunakan untuk tujuan kajian berdasarkan beberapa ulasan iaitu data dapat dikumpulkan dengan cepat dan mudah serta sesuai untuk mendapatkan gambaran sebenar, persoalan, menjimatkan masa dan perbelanjaan.

3.2 Kajian Rintis

Sebelum kajian sebenar dijalankan, pengkaji terlebih dahulu melaksanakan kajian rintis. Kajian rintis ini dilaksanakan untuk membantu pengkaji mengenal pasti tahap kebolehlaksanaan atau kemunasabahan kajian sebenar yang akan dijalankan di samping meningkatkan keabsahan dalam instrumen kajian. Pengkaji telah melakukan ujian rintis di Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Kementerian Pertahanan Malaysia di Wisma Pertahanan, Kuala Lumpur. Responden mempunyai ciri-ciri yang sama dengan ciri-ciri responden populasi kajian. Ciri ciri tersebut adalah seperti penjawat awam (bukan tentera), latar belakang atau demografi serta skim perkhidmatan. Subjek untuk kajian rintis ini adalah seramai 15 orang yang dipilih secara rawak.

Tujuan utama diadakan kajian ini ialah untuk mengetahui kesahan soalan sama ada responden memahami soalan yang diberikan atau sebaliknya. Ujian rintis ini telah dijalankan sendiri oleh pengkaji. Sebelum ujian rintis ini diadakan, pengkaji telah memberi sedikit penerangan kepada setiap responden berkenaan tujuan kajian rintis ini dijalankan serta maklum balas yang diperlukan daripada responden. Hasil daripada ujian rintis ini pengkaji mendapati 100% responden memahami kandungan setiap item dalam soal selidik. Responden dapat membaca dengan jelas setiap item dan tidak berlaku kekeliruan Bahasa yang digunakan.

3.3 Instrumen Kajian

Dua set soal selidik iaitu Inventori Nilai Kerja (21 item) dan Inventori Komitmen Dalam Organisasi (15 item) digunakan sebagai instrumen kajian ini

di mana kedua-duanya menggunakan skala likert. Kedua-dua instrumen ini telah diterjemahkan oleh Cawangan Pengurusan Psikologi (CPPs), BPSM dengan kaedah *double back-to-back translation* (Bahasa Ingeris ó Bahasa Melayu dan Bahasa Melayu ó Bahasa Inggeris) dalam memastikan kehendak asal item-item di dalam instrumen ini tidak berbeza meskipun setelah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu bagi memelihara tahap kesahihan. Instrumen kajian terbahagi kepada tiga (3) bahagian iaitu:

1) BAHAGIAN A :- MAKLUMAT DIRI RESPONDEN

Bahagian ini dibangunkan sendiri oleh pengkaji bagi mendapatkan maklumat latar belakang mengenai responden. Dalam borang ini terdapat 7 sub-bahagian yang perlu di isi oleh responden iaitu umur, jantina, taraf pendidikan, gred perkhidmatan, jawatan, tempoh berkhidmat dan taraf perkahwinan. Responden perlu menjawab dengan mengisi maklumat pada ruangan yang disediakan.

2) BAHAGIAN B :- NILAI KERJA

Soal selidik skala Keagamaan ini menggunakan soal selidik yang telah dibangunkan oleh Manhardt pada tahun 1992. Dalam borang ini terdapat 21 item yang perlu di isi oleh responden yang dikelompokkan kepada 3 dimensi iaitu dimensi keselesaan & keselamatan, dimensi kompetensi & perkembangan dan dimensi status & kebebasan. Responden perlu menjawab dengan menandakan (/) pada ruangan yang disediakan. Terdapat lima skala Likert berjulat dari 1 (Sangat Tidak Penting) hingga 5 (Sangat Penting) dengan interpretasi lebih banyak jumlah skor yang diperolehi, maka lebih tinggi orientasi nilai kerja individu tersebut. Nilai pekali Alpha (*coefficient alpha value*) bagi instrumen Nilai Kerja berjulat antara 0.62 dan 0.82 manakala kesahan instrumen ini telah diuji oleh beberapa pengkaji dan membuktikan bahawa instrumen ini bersifat universal dan boleh digunapakai (Meyer et al., 1998).

3) BAHAGIAN C :- KOMITMEN KERJA DALAM ORGANISASI

Kesahan Skala Komitmen Kerja Dalam Organisasi adalah berada pada nilai alpha 0.89. dan kebolehpercayaan instrumen ini juga telah diuji oleh Mowday dan rakan-rakan pada tahun 1979 dan juga beberapa penyelidik terdahulu. Maklum balas item soal selidik terdiri daripada 5 skala likert yang berjulat dari 1 (sangat tidak setuju) sehingga 5 (sangat setuju). Maklum balas setiap item dijumlahkan kesemuanya dan nilai purata maklum balas diambil sebagai skor Komitmen Kerja Dalam Organisasi.

3.3 Pensampelan

Persampelan membolehkan maklumat diperoleh daripada kumpulan yang lebih besar. Sampel kajian ini terdiri dari kalangan penjawat awam Kementerian Pertahanan yang bertugas di unit / markas / brigid / jabatan yang di pilih secara rawak. Persampelan rawak mudah merupakan sejenis teknik kebarangkalian yang ringkas. Persampelan rawak mudah digunakan bagi memastikan setiap individu mempunyai peluang yang sama untuk diambil atau untuk digunakan bagi mewakili populasi. Sebanyak 300 borang soal selidik telah diedarkan akan tetapi borang yang dikembalikan semula beserta maklum balas lengkap yang diterima adalah sebanyak 244 borang.

3.4 Tatacara Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data ialah alat yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah- pemboleh ubah yang dikaji. Dalam kajian ini alat penyelidikan yang digunakan adalah borang soal selidik. Soal selidik ialah sesuatu alat pengumpulan data yang digunakan dan secara tidak langsung, penyelidik tidak perlu berinteraksi secara terus dengan responden tersebut (Pallant, 2001). Borang soal selidik yang digunakan adalah Inventori Nilai kerja. Terdapat tiga bahagian dalam borang soal selidik iaitu bahagian A demografik responden, bahagian B inventori nilai kerja dan bahagian C komitmen kerja dalam organisasi. Borang soal selidik menggunakan Skala Likert. Sebelum memulakan kajian di Kementerian Pertahanan, pengkaji akan memohon kebenaran daripada pengurusan Kementerian Pertahanan serta sampel yang bakal dikaji. Proses pengumpulan data pula menggunakan kaedah soal selidik, pengkaji mengedarkan borang soal selidik kepada responden iaitu pegawai yang berkhidmat di Kementerian Pertahanan dan responden diminta untuk menjawab semua soalan yang terdapat dalam borang soal selidik. Setelah dijawab pengkaji mengumpul semula borang soal selidik.

3.5 Tatacara Analisa Data

Dalam penelitian korelasi adalah kaedah digunakan untuk mengkaji hubungan antara pemboleh ubah bebas/tidak bersandar iaitu nilai kerja dan pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen dalam organisasi. Data dianalisis dengan menggunakan perisian statistik untuk sains sosial (SPSS) 23.0. Keputusan analisis dalam bentuk skor min dan peratusan. Bagi menguji hubungan di antara konstruk, ujian Korelasi Pearson digunakan. Analisis data dipersembahkan mengikut urutan hipotesis. Perkaitan antara dimensi nilai kerja dengan komitmen dalam organisasi ditinjau menggunakan pekali korelasi Pearson-R ini.

4.0 DAPATAN KAJIAN

Bab ini akan membincangkan analisa data kajian iaitu penganalisaan data secara analisis deskriptif dan analisis inferensi. Analisis deskriptif adalah berbentuk dapatan secara frekuensi berkaitan demografi responden manakala analisis inferensi adalah berkaitan ujian korelasi untuk menguji hipotesis.

4.1 Demografi Responden

N = 244 orang

	Demografi	Jumlah	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	116	47.5
	Perempuan	128	52.5
Umur	25 tahun ke bawah	7	2.9
	26-30 tahun	32	13.1
	31-35 tahun	38	15.6
	36-40 tahun	46	18.9
	41-45 tahun	31	12.7
	46-50 tahun	26	10.7
	51 tahun ke atas	57	26.1
Taraf Perkahwinan	Bujang	32	13.1
	Berkahwin	184	75.4
	Ibu / Bapa Tunggal	28	11.5
Kumpulan Perkhidmatan	Pengurusan & Profesional	37	15.2
	Sokongan 1	122	50.0
	Sokongan 2	85	34.8
Jumlah Keseluruhan		244	100

Jadual 1: Maklumat Demografi Responden

4.2 Nilai Deskriptif Pemboleh Ubah

Jadual 2 dibawah menunjukkan nilai purata skor bagi setiap konstruk dimensi dalam Nilai Kerja dan nilai purata skor Komitmen Kerja beserta nilai sisihan piawai bagi kedua-dua pemboleh ubah yang dikaji bagi menjawab hipotesis 1 yang diuji.

Bil.	Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai
1.	Nilai Kerja (Keseluruhan)	4.13	.415
	Nilai Kerja (keselesaan & keselamatan)	4.31	.454
	Nilai Kerja (kompetensi & perkembangan)	4.11	.490
	Nilai Kerja (status & kebebasan)	4.03	.509
2.	Komitmen Organisasi	3.17	.440

Jadual 2: Nilai Min dan Nilai Sisihan Piawai Pemboleh Ubah

4.3 Ujian Korelasi

Ujian korelasi Pearson-R telah dijalankan untuk menguji setiap hipotesis bagi mengetahui jenis hubungan yang terdapat antara Nilai Kerja dengan Komitmen dalam Organisasi. Garis panduan bagi kekuatan hubungan adalah 0.1 menunjukkan kekuatan hubungan yang lemah, 0.3 menunjukkan kekuatan hubungan yang sederhana dan 0.5 menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat (Martin & Donncha, 2012). Jadual 3 berikut merupakan jadual korelasi antara pemboleh ubah.

Correlations				
	Nilai Kerja (Keseluruhan)	Keselesaan & Keselamatan	Kompetensi & Perkembangan	Status & Kebebasan
Pearson Correlation	.385**	.161*	.380**	.369**
Komitmen Organisasi Sig. (2- tailed)	.000	.012	.000	.000
N	244	244	244	244

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual 3: Nilai Korelasi Antara Pemboleh Ubah

Hasil analisa mendapati bahawa secara keseluruhannya terdapat hubungan positif yang signifikan antara Nilai kerja dengan Komitmen Organisasi; $r(242) = .385, p = .000$. Kekuatan hubungan yang wujud antara Nilai Kerja secara keseluruhan dengan Komitmen Organisasi menunjukkan kekuatan hubungan yang sederhana. Secara terperinci, ujian korelasi yang dilakukan terhadap tiga konstruk dimensi Nilai Kerja iaitu Keselesaan & Keselamatan, Kompetensi & Perkembangan dan Status & Kebebasan mendapati bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketiga-tiga konstruk dimensi ini dengan Komitmen Organisasi iaitu, $r(242) = .161, p = .000$, $r(242) = .380, p = .000$ dan $r(242) = .369, p = .000$. Walaupun demikian, terdapat perbezaan dari segi kekuatan hubungan bagi setiap konstruk dimensi tersebut iaitu konstruk dimensi bagi Kompetensi & Perkembangan serta konstruk dimensi Status & Kebebasan mempunyai kekuatan hubungan yang sederhana tetapi konstruk dimensi bagi Keselesaan & Keselamatan mempunyai hubungan kekuatan yang lemah.

5.0 PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Dapatan kajian ini dapat menambah kepada pemahaman pengurusan sumber manusia berkenaan tahap Nilai Kerja yang terdapat dalam diri individu di kalangan penjawat awam yang berkhidmat di Kementerian Pertahanan Malaysia serta hubungannya terhadap komitmen organisasi. Dapatan kajian ini mempunyai implikasi dalam usaha Kementerian Pertahanan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui pengisian nilai kerja kepada setiap warganya. Adalah dijangkakan bahawa dengan memberi pendedahan serta penambahan dalam nilai kerja bagi setiap individu akan meningkatkan lagi komitmen mereka untuk bekerja di Kementerian Pertahanan yang seterusnya akan menjadikan perkhidmatan di Kementerian Pertahanan lebih cekap dan efisien.

Persekitaran organisasi yang lebih berkesan dapat diwujudkan contohnya seperti melaksanakan pengurusan dengan mengambil kira pandangan serta pendapat tenaga kerja awam dalam penambahbaikan, mewujudkan dan menghargai komunikasi antara setiap peringkat lapisan kerja dan kepimpinan serta mengiktiraf nilai amalan yang baik dan profesional. Apabila wujudnya persekitaran organisasi yang berkesan ini, para penjawat awam akan berasa selesa, selamat, mempunyai kebebasan serta boleh berkembang dan meningkatkan kompetensi diri di mana kesemua faktor ini menyumbang kepada peningkatan Nilai Kerja yang dipunyai oleh setiap individu dan seperti diketahui, secara tidak langsung akan meningkatkan lagi Komitmen Organisasi. Secara fundamentalnya, umum mengetahui bahawa apabila Komitmen Organisasi adalah tinggi, maka kecenderungan untuk individu untuk tidak hadir bekerja, culas serta melakukan salah laku / disiplin kerja adalah sedikit (Kuchinke et. al., 2008).

Kajian ini juga telah menambah kepada kesusasteraan pengurusan sumber manusia yang sedia ada serta memberikan maklumat penting tentang hubungan antara Nilai kerja dan Komitmen Organisasi. Akan tetapi, kebanyakan kajian yang sedia ada dijalankan dalam konteks negara Barat dan kajian ini telah dijalankan menjurus secara spesifik dalam konteks negara Malaysia khususnya perkhidmatan awam di Kementerian Pertahanan Malaysia. Selain itu, kajian ini memberi asas teori dan empirikal untuk kajian lebih lanjut dapat dijalankan dengan mengkaji setiap faktor Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi dengan lebih terperinci.

Kesimpulannya kajian ini dilihat sebagai satu langkah yang baik dalam usaha penambahan ilmu berkaitan pengurusan sumber manusia di Kementerian Pertahanan Malaysia berkaitan hubungan Nilai Kerja dengan Komitmen Organisasi. Ilmu ini perlu di guna pakai dan di aplikasi dalam pengurusan sumber tenaga kerja manusia kementerian agar tenaga kerja awam dapat dioptimumkan dan seterusnya perkhidmatan awam yang cekap dan efisien dapat disediakan. Kajian berkaitan ini juga wajar dilakukan pada masa akan datang dengan meluaskan lagi skop kajian serta analisis yang lain.

6.0 RUJUKAN

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). Organizational commitment individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10(2), 123-146.
- Ahmad, Shukri and Mat Zin, Razali (2001) *Adab & etika kerja dalam organisasi*. Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok. ISBN 983955980X
- Allen, N.J. and Mayer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ariffin H~ji Zai~al. (1985). *Pekerja dan Pekerjaan: Pendekatan psikologi personal*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti.
- Bookeri, M. M., Osmadi, A. (2013). Produktiviti dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan. *Journal of Design + Built*, 6, 1-15.
- Ho, C. C. (2006). A study of the relationships between work values, job involvement and organisational commitment among Taiwanese Nurses (Doctoral dissertation, Queensland University of Technology).
- Dahlia Zawawi (2003). *The Relationship Between Work Values, Organizational Commitment And Job Performance Among Executives In Malaysia*. Unpublished Master's degree thesis, Universiti Putra Malaysia
- Debats, D. L. H. M. (1996). *Meaning in life: psychometric, clinical and phenomenological aspects* Groningen: s.n.
- Dov Elizur, Meni Koslowsky, (2001) "Values and organizational commitment", *International Journal of Manpower*, Vol. 22 Issue: 7, pp.593-599, <https://doi.org/10.1108/01437720110408967>
- Fatimah Affendi (2014). *Tahap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model*. Unpublished Master's degree thesis, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Kuchinke, K.P., Kang, HS. & Oh, SY. *Asia Pacific Educ. Rev.* (2008) 9: 552. doi:10.1007/BF03025670
- Locke. E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 484 - 500.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual: a Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 10 and 11)*. Chicago, US: Open University Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7). Englewood Cliffs^ eNJ NJ: Prentice Hall.
- Rubiah Abd. Rahman. (1992). Pengalaman melaksanakan kod dan etika perkhidmatan awam. *Buliten Nilai dan Etika. (INTAN)*. 1: 16-23.
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49(7), 977-993.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions. The next agenda for adding value and.*
- Zaniah Ahmad (1998). Hubungan di antara Komitmen Kepada Organisasi dengan Ganjaran. Unpublished Masterø degree thesis, Universiti Putra Malaysia.