

KUALITI KEHIDUPAN BEKERJA DAN HUBUNGANNYA  
DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Oleh

NORAINI BT. ABDULLAH SAN-I

Kertas Projek ini diserahkan kepada Sekolah Siswazah  
untuk memenuhi sebahagian daripada keperluan  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)  
UN-IWRSITI UTARA MALAYSIA

2000, Hak cipta Terpelihara

---



Sekolah Siswazah  
(Graduate School)  
Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**  
*(Certification of Project Paper)*

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
*(I, the undersigned, certify that)*

**NORAINI BT. ABDULLAH SANI**

calon untuk Ijazah  
*(candidate for the degree of)* Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
*(has presented his/ her project paper of the following title)*

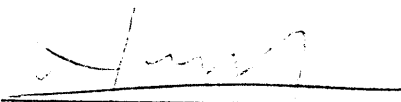
**KUALITI KEHIDUPAN BEKERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KOMITMEN TERHADAP  
ORGANISASI**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
*(as it appears on the title page and front cover of project paper)*

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,  
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.  
*(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory  
knowledge of the field is covered by the project paper)*

Nama Penyelia  
*(Name of Supervisor)* : Puan Norsiah bt. Mat

Tandatangan  
*(Signature)* :



Tarikh  
*(Date)* : 10 Mac 2001

## **KEBENARAN MENGGUNA**

Dalam menyerahkan projek ini, sebagai memenuhi keperluan pengajian lepasan ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju supaya pihak Perpustakaan UUM mengadakan Kertas Projek ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada Penyelia saya, atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian tesis ini untuk pemerolehan kewangan tidak dibenarkan kecuali mendapat kebenaran daripada saya.

Di samping itu, pengiktirafan kepada saya dan UUM seharusnya diberikan dalam sebarang kegunaan bahan-bahan yang terdapat di dalam tesis ini.. Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan, sama ada secara keseluruhan atau sebagainya boleh dibuat dengan menulis kepada

Dekan  
Sekolah Siswazah  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM, SINTOK,  
KEDAH DARUL AMAN.

## ABSTRAK

Tugas dan **tanggungjawab** yang dipikul oleh guru menjadi kian mencabar seiring dengan perkembangan dalam teknologi maklumat masa kini. Justeru itu, terdapat laporan-laporan **tentang** kemerosotan mutu kerja dan **penurunan** komitmen guru terhadap organisasi sekolah yang membawa kepada ketidak **hadiran kerja** dan persaraan awal. Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan **guru-guru** sekolah menengah dalam daerah Kota Setar, Kedah Darul Aman. **Bagi** mengukur tahap komitmen terhadap organisasi guru-guru tersebut, *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Mowday, et. al. (1975) telah diubah suai dan dialih bahasa berdasarkan kelompok responden yang dipilih. Item-item **bagi** kualiti kehidupan bekerja dibentuk berdasarkan **lapan** kriteria yang disarankan oleh Walton (1973). Kajian ini **juga** mengkaji perhubungan faktor **demografi** mengikut jantina, umur dan tempoh perkhidmatan dengan komitmen terhadap **organisasi**. Satu kajian rintis telah dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan dan kesahan instrumen **kajian**. **Bagi** kajian sebenar, pengkaji telah menjalankan kajian ke **atas** 340 orang guru di lima belas buah sekolah di dalam daerah Kota Setar yang dipilih secara rawak oleh pihak pentadbir. Borang **soal** selidik yang digunakan mengandungi 43 item yang dibahagikan kepada tiga bahagian. Sementara **analisis** statistik yang digunakan adalah Ujian-t, ANOVA Sehalu, Korelasi **Pekali** Pearson dan ujian Regresi Berganda. Hasil kajian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi. Di dapati **juga** dimensi ke **lapan** **bagi** pembolehubah bebas tersebut merupakan faktor yang paling menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi. Keputusan Ujian-t dan ANOVA Sehalu pula menunjukkan bahawa tiada terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil ujian korelasi **pula** menunjukkan bahawa **enam** daripada **lapan** dimensi kualiti kehidupan bekerja mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi sekolah.

## ABSTRACT

Parallel to the widespread of information technology today, the workload and responsibilities of the teachers are becoming very demanding and challenging. Hence, there are reports on the declining of their quality of work and commitment towards their organization that resulted in absenteeism and early retirement. This study aims at identifying the relationship between quality of work life and commitment towards the organization among the secondary school teachers in the Kota Setar district in **Kedah Darul Aman**. In measuring the level of commitment towards the organization among the teachers, some improvements were made to the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by **Mowday**, et. al. (1975) so as to fit the selected respondents. Items on quality of work life were designed based on the eight criteria suggested by Walton (1973). This research also studies the differences in demographic factors such as sex, age and tenure on commitment towards the organization. A pilot study was conducted to test the reliability and validity of the instrument. For the study, the administrators of the respective **fifteen** secondary schools in the **Kota** Setar district randomly selected three hundred and forty teachers. The questionnaire used consists of forty-three items, which is then divided into three parts. The statistical analyses used in the study are t-Test, **One-way ANOVA**, Pearson Correlation and Multiple Regression. The results of the study indicate that there was a significant relationship between quality of work life and commitment towards the organization. The study also found that the eighth criterion of the independent variable is the most influential factor on commitment towards the organization. The result of the t-Test and One-way **ANOVA** portrays that the differences in the demographic factors were not significant. The correlation test shows that six out of the eight criteria of quality of work life are positively significant to commitment towards the organization.

---

## PENGHARGAAN

ALHAMDULLILLAH, segala pujian ke hadrat ALLAH S. W. T. di atas rahmatnya yang membolehkan kajian ini diselesaikan dalam tempoh waktu yang ditetapkan. Penghargaan khusus dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia saya, Puan Norsiah bt. Mat, di atas segala tunjuk ajar, teguran dan bimbingan yang telah diberikan.

Penghargaan juga dirakamkan kepada Pengarah Institut Aminuddin Baki dan Profesor Madya Dr. Ibrahim Abdul Hamid, Dekan Sekolah Siswazah, yang telah memberikan peluang ini.

Tidak ketinggalan juga diucapkan jutaan terima kasih kepada para pensyarah yang tidak jemu mencurahkan ilmu, kakitangan Sekolah Siswazah, Universiti Utara Malaysia, serta rakan-rakan kohort 9 Program Kembar IAB-UUM, yang banyak membantu dalam segenap aspek.

Akhir sekali, penghargaan ikhlas kepada suami saya, Azmi bin Hj. Ismail, emak saya, Normah bt. Mat Saad serta anak-anak saya, Norazwafadilla, Norazwan Fathullah dan Muhammad Asyraf yang telah banyak berkorban dan sanggup menampung segala kekurangan di sepanjang tempoh pengajian saya serta sentiasa memberi sokongan, dorongan dan mendoakan kejayaan saya.

NORAINI BT. ABDULLAH SANI

Sekolah Siswazah,

Universiti Utara Malaysia,

06010 UUM, SINTOK,

KEDAH DARUL AMAN.

## KANDUNGAN

	Muka
Surat	
KEBENARAN MENGGUNA.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
PENGHARGAAN .....	iv
KANDUNGAN .....	v
SENARAI JADUAL .....	viii
SENARAI RAJAH .....	x
<b>BAB SATU : PENGENALAN</b>	
1.0 Pengenalan .....	1
1.1 Pernyataan masalah .....	5
1.2 Objektif kajian .....	9
1.1 Persoalan kajian .....	10
1.2 Pembentukan Hipotesis .....	11
1.3 Kepentingan Kajian .....	14
1.4 Batasan Kajian .....	14
1.5 Kesimpulan .....	15
<b>BAB DUA : KERANGKA KONSEPTUAL</b>	
2.0 Pengenalan .....	16
2.1 Ulasan Karya .....	17
2.1.1 Kualiti Kehidupan Bekerja .....	17
2.1.2 Komitmen Terhadap Organisasi .....	24
2.1.3 Faktor Demografi .....	32
2.1.4 Teori-teori yang Berkaitan .....	37
2.2 Kerangka Model .....	43

2.3	Definisi Konsep	44
2.3.1	Kualiti Kehidupan Bekerja	44
2.3.2	Komitmen Terhadap Organisasi	55
2.4	Definisi Operasional	59
2.4.1	Komitmen Terhadap Organisasi	59
2.4.2	Kualiti Kehidupan Bekerja	60
2.4.3	Faktor Demografi	62
2.5	Kesimpulan	63

### **BAB TIGA : REKABENTUK KAJIAN DAN METODOLOGI**

3.0	Pengenalan	64
3.1	Jenis dan Rekabentuk kajian	64
3.2	Sumber Maklumat	65
3.2.1	Kerangka Populasi	65
3.2.2	Sampel dan Teknik Persampelan	67
3.3	Teknik Pengumpulan Data	68
3.3.1	Instrumen Kajian	68
3.3.2	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	72
3.4	Tatacara Pengumpulan Data	74
3.5	Teknik Penganalisan Data	75
3.6	Kesimpulan	78

### **BAB EMPAT : ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN**

4.0	Pengenalan	79
4.1	Analisis Ciri-ciri Latarbelakang Sampel Kajian	80
4.2	Pengujian hipotesis	83
4.2.1	Keputusan Ujian Hipotesis Pertama	83
4.2.2	Keputusan Ujian Hipotesis Kedua	87
4.2.3	Keputusan Ujian Hipotesis Ketiga	94
4.4	Kesimpulan	96

### **BAB LIMA : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

5.0	Pengenalan	97
5.1	Ringkasan kajian	97
5.2	Hasil Pengujian Hipotesis	99
5.3	Perbincangan	101
5.4	Implikasi Kajian	107

5.5	Masalah kajian	.....	109
5.6	Cadangan Kajian	.....	110
5.7	Kesimpulan	.....	112
 <b>BIBLIOGRAFI</b>			
		.....	114
 <b>LAMPIRAN</b>			
1.	Borang soal selidik	.....	124
2.	Surat kebenaran EPRD	.....	129
3.	Surat kebenaran Jabatan Pendidikan Kedah	.....	130
4.	Hasil Analisis SPSS	.....	131

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>	<b>Muka Surat</b>
3.1 Jumlah Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Kota Setar. ....	66
3.2 Skala Likert Bagi Menunjukkan Darjah Persetujuan Jawapan Responden. ....	69
3.3 Maklumat Terperinci Dalam Instrumen. ....	71
3.4 Pekali Kebolehpercayaan (Cronbach Alpha) Instrumen. ....	73
3.5 Kaedah Analisis Data Menggunakan Statistik Inferensi ....	76
3.6 Pengelasan Tafsiran Pekali Korelasi Pearson Mengikut Davis (1971). ....	77
4.1 Latar belakang Responden Berdasarkan Jantina. ....	81
4.2 Latar belakang Responden Berdasarkan Umur. ....	81
4.3 Latar belakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan ....	82
4.4 Keputusan Perbezaan Di Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Jantina. ....	84
4.5 Keputusan Perbezaan Di Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Umur. ....	85
4.6 Keputusan Perbezaan Di Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Tempoh Perkhidmatan. ....	86
4.7 Keputusan Hubungan Di Antara Ganjaran Yang Mencukupi Dan Adil Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	88

4.8	Keputusan Hubungan Di Antara Persekitaran Tempat Kerja Yang Sihat Dan Selamat Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	88
4.9	Keputusan Hubungan Di Antara Peluang Untuk Menggunakan Dan Memperkembangkan Keupayaan Insan Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	89
4.10	Keputusan Hubungan Di Perkembangan Individu dan Jaminan Kerja Secara Berterusan Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	90
4.11	Keputusan Hubungan Di Antara Integrasi Sosial Dalam Organisasi Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	91
4.12	Keputusan Hubungan Di Antara Hak-hak Pekerja Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	92
4.13	Keputusan Hubungan Di Antara Ruang Kehidupan Yang Total Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	93
4.14	Keputusan Hubungan Di Antara Kesesuaian Kehidupan Sosial Dengan Kehidupan Bekerja Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. ....	94
4.15	Keputusan Analisis Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi. ....	95

**SENARAI RAJAH**

<b>Rajah</b>		<b>Muka Surat</b>
2.1	Kerangka Model .....	43
2.2	Definisi Kualiti Kehidupan Bekerja .....	49

## **BAB SATU**

### **1.0 PENGENALAN**

Pendidikan sejak dari dulu lagi merupakan unsur yang sangat penting dalam pembangunan dan perkembangan tamaddun manusia. Alam pendidikan masa kini mengalami proses perubahan dan penambahan nilai yang begitu pesat sejajar dengan arus globalisasi. Pelbagai pengaruh menular masuk dan memusnahkan sempadan-sempadan negara menyebabkan peranan bidang pendidikan menjadi semakin penting dalam dunia yang semakin bergolak, mencabar dan kompetitif seperti yang dihadapi sekarang ini. Justeru itu, sistem pendidikan mempunyai tanggungjawab berat dalam melahirkan insan pelajar yang berpengetahuan luas, berfikiran terbuka, kreatif, inovatif dan berupaya untuk menghayati ciri-ciri peribadi seorang insan yang tulen serta berpegang teguh kepada nilai-nilai agama dan budaya bangsa.

Perubahan-perubahan yang dialami ini memerlukan satu sistem kerja yang lebih kompleks. Peranan guru menjadi semakin rumit, mencabar serta menagih komitmen yang tinggi daripada mereka. Mohd Najib Tun Abdul Razak (1995) dalam ucapannya sempena Majlis Pelancaran Perayaan Hari Guru Peringkat Kebangsaan menyifatkan sumbangan dan jasa bakti guru adalah amat besar dan bukan hanya dihargai oleh pelajar-pelajar tetapi disanjung tinggi oleh seluruh rakyat dan

masyarakat. Masyarakat kini tidak lagi melihat guru hanya sebagai penyampai ilmu semata-mata tetapi mereka menaruh harapan yang tinggi supaya profesion perguruan dapat menjadi tunggak kepada pembangunan dan perkembangan teknologi. Oleh itu guru mestilah sentiasa peka, sedar dan sedia melengkapkan diri untuk mengikuti perkembangan pendidikan semasa sebagai prasyarat menyahut seruan dan harapan masyarakat (Omar Mohd Hashim, 1999). Ibrahim Mamat (1998) menegaskan bahawa guru adalah sumber paling penting bagi menentukan bentuk manusia yang dikeluarkan oleh sistem pendidikan kerana guru yang berkesan mengeluarkan hasil yang baik dan cemerlang.

Demi untuk merealisasikan harapan masyarakat ini, komitmen merupakan kata kunci yang perlu dipentingkan. Pekerja yang menunjukkan komitmen sudah tentu akan dapat menunjukkan prestasi dan produktiviti yang tinggi (Schein dan Steers, 1975). Mowday, Porter dan Dubin (1974) dalam kajian mereka mendapati pekerja yang mempunyai aras komitmen yang tinggi menunjukkan prestasi yang baik berbanding pekerja yang mempunyai komitmen rendah. Komitmen seseorang guru itu bukan terbentuk dalam masa yang singkat. Ianya wujud setelah guru tersebut merasai dirinya sebahagian daripada organisasi sekolah. Komitmen guru terhadap organisasi dapat dilihat dengan meninjau sejauh mana guru-guru tersebut menyayangi sekolah tempat mereka bertugas dan sejauh mana mereka sanggup berusaha untuk meningkatkan prestasi sekolah tersebut. Guru-guru yang berkomitmen tinggi mempunyai penilaian yang positif terhadap sekolah dan rela memberi sumbangan agar matlamat-matlamat sekolah dapat dicapai. Wan Mohd.

Zahid Mohd Nordin (1994) menyifatkan guru yang komited akan memastikan dinamika pentadbiran sekolah, keceriaan iklim sekolah, keanjalan jadual waktu, perencanaan buku rekod mengajar, susun atur bilik darjah dan kaedah pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan adalah ke arah pencapaian wawasan, misi dan objektif kecemerlangan.

Komitmen yang berjaya dibentuk perlu dikekalkan. Antara faktor penting untuk mengekalkan komitmen ialah dengan mewujudkan persekitaran kerja yang tenteram dan harmoni, membuka peluang kepada guru-guru untuk memajukan dan meningkatkan potensi diri, menggalakkan mereka mengambil bahagian dalam membuat keputusan bagi perkara-perkara yang melibatkan pekerjaan mereka dan membuka jalan bagi membina semangat kerjasama di kalangan rakan sekerja tanpa mengira pangkat dan lapisan pekerjaan. Sulaiman Daud (1995) menyatakan bahawa organisasi sekolah perlu mewujudkan budaya penyayang yang meliputi perkhidmatan penyayang dan sekolah penyayang. Ciri-ciri utama budaya penyayang ialah keprihatinan, pertolongan, penjagaan, kebajikan, perlindungan dan keikraman. Menurut beliau lagi, suasana penyayang ini jika dapat dikembangsubur di dalam perkhidmatan, maka akan berjaya meningkatkan kesungguhan dan komitmen guru dan pelajar dan sekaligus membawa kepada peningkatan prestasi dan iklim sekolah yang positif. Di samping itu, guru-guru haruslah mempunyai masa yang mencukupi untuk bersama keluarga dan menceburkan diri dalam aktiviti-aktiviti kemasyarakatan. Faktor-faktor yang disebutkan di atas adalah merupakan dimensi-dimensi yang berkaitan dengan kualiti kehidupan bekerja.

Kualiti kehidupan bekerja merupakan agenda penting dalam pengurusan sumber manusia terutamanya bagi sektor awam yang berorientasikan perkhidmatan seperti organisasi sekolah. Rotter dan Miriam (1982) menegaskan bahawa kualiti kehidupan bekerja mempunyai perkaitan yang rapat dengan komitmen dan keinginan untuk terus kekal dalam organisasi. Oleh itu, aspek-aspek dalam kualiti kehidupan bekerja sepatutnya diberi penekanan dan tidak dibuat sambil lewa oleh pihak pentadbir. Gowdy (1987) dalam laporan beliau menyatakan bahawa keadaan kualiti kehidupan bekerja yang tidak memuaskan merupakan isu penting yang dihadapi oleh organisasi perkhidmatan hari ini. Sikap pentadbir yang tidak memberi fokus kepada penyediaan satu suasana kehidupan bekerja yang berkualiti mengakibatkan berlakunya pelbagai gejala negatif seperti masalah-masalah fizikal dan gangguan psikologikal di kalangan pekerja, ketidakhadiran kerja, kadar pusing ganti yang tinggi, permohonan berhenti awal, hubungan pihak pengurusan dan pekerja yang lemah, desakan-desakan terhadap tempat kerja yang berinovatif dan kehilangan komitmen dan sumbangan-sumbangan potensi pekerja.

Bagi mengatasi masalah-masalah yang berpunca daripada kualiti kehidupan bekerja yang rendah, pihak pentadbir harus mula melayan pekerja-pekerja sebagai aset dan tempat kerja sebagai gelanggang pembelajaran yang berupaya mencetuskan komunikasi berkesan di kalangan ahli dalam organisasi tersebut. Di samping itu kualiti kehidupan bekerja perlu ditingkatkan dengan memberi lebih perhatian kepada

kesan pekerjaan kepada pekerja, keberkesanan organisasi serta melibatkan pekerja dalam menyelesaikan masalah organisasi dan membuat keputusan.

### **1.1 PERNYATAAN MASALAH**

Dalam sesuatu organisasi pihak pengurusan mahukan pekerja mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Pengharapan ini adalah berdasarkan atas kepercayaan bahawa seorang pekerja yang komited akan melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik dan seterusnya dapat menyumbang kepada keberkesanan organisasi. Seseorang pekerja yang komited kepada organisasi juga akan kekal dalam organisasi dan bekerja ke arah mencapai matlamat organisasi tersebut.

Dewasa ini kita sering dengar akan rungutan-rungutan dan isu-isu tentang komitmen guru terhadap bidang tugas mereka. Awang Had Salleh (1987) menyatakan bahawa tidak semua guru mempunyai sikap yang positif terhadap tugasnya sebagai pendidik serta tidak semua guru memperlihatkan kesungguhan dalam usaha mendidikan anak bangsanya. Seringkali isu-isu yang lantang dikaitkan dengan guru adalah tentang sikap negatif sebilangan guru yang jelas menunjukkan sikap ketiadaan komitmen mereka dalam pendidikan di sekolah. Antara sikap-sikap perlakuan negatif guru yang dapat dirumuskan hasil laporan penulis-penulis seperti Ibrahim Saad (1990), Noran Fauziah Yaakub dan Ahmad Mahdzan Ayob (1990) dan

Robiah Sidin (1994) ialah guru-guru tidak mahu dihantar bertugas di luar bandar, melanggar disiplin / peraturan, berlaku sumbang terhadap pelajar, aktif dalam perniagaan seperti menjadi agen insurans, jurujual, perniagaan sendiri dan lain-lain lagi, terlibat dengan kegiatan anti nasional, lewat datang ke sekolah, lambat masuk kelas atau masuk kelas tetapi tidak mengajar, tidak membuat ringkasan mengajar dengan sempurna, hasil kerja murid tidak diperiksa dan sebagainya, ponteng sekolah, tidak mengajar dengan bersungguh-sungguh, bosan terhadap tugas dan tidak sanggup membuat pembaharuan dalam pengajaran.

Sikap dan perlakuan negatif di atas sememangnya menunjukkan komitmen yang rendah di kalangan guru. Implikasi daripada keadaan ini dirasai oleh organisasi sekolah pada umumnya dan pelajar-pelajar khususnya. Omar Mohd Hashim (1999) menyatakan bahawa banyak juga antara rancangan serta beberapa program pendidikan yang terjejas kerana kegagalan mengatur serta melaksanakan rancangan-rancangan serta kemerosotan disiplin kakitangan (guru) yang terlibat. Bagi menentukan kecemerlangan sesebuah organisasi itu, kebijaksanaan dan komitmen yang gigih oleh semua ahli secara berterusan disusuli dengan perancangan yang rapi adalah penting. Firestone dan Pennell (1993) dalam tulisan mereka menjelaskan bahawa komitmen guru yang rendah akan mengurangkan pencapaian pelajar. Salmi, Razali, dan Siti Alida (1999) memetik kenyataan yang dibuat oleh bekas Ketua Setiausaha Negara, Tan Sri Ahmad Sarji yang menyatakan bahawa komitmen yang tinggi terhadap tugas dan organisasi menjadi pra-syarat utama untuk mencapai kualiti dan produktiviti yang tinggi dalam sektor awam. Bereday and Lauwery (1963)

menegaskan betapa mustahaknya guru-guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sekolah. Menurut beliau,

*“ The strength of an educational system must largely depend upon the quality of its teachers. However enlightened the aims, however up to date and generous the equipment, however efficient the administration, the value to the children is determined by the teachers. There is therefore no more important matter than securing a sufficient supply of the right kind of people to the profession, providing them with the best possible training, and ensuring them a status and esteem commensurate with the importance and responsibility of their work.”*

Berdasarkan kenyataan di atas, maka selain daripada sikap dan faktor-faktor kemahiran, suasana kerja sesebuah sekolah itu juga penting kerana ia akan mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi tempat mereka bertugas. Suasana kerja yang diinginkan oleh guru adalah suasana kerja yang berkualiti. Kualiti kehidupan bekerja atau *Quality of Work Life* adalah merupakan satu isu yang pada mulanya dianggap remeh oleh pihak pengurusan. Akan tetapi, apabila timbul masalah-masalah yang melibatkan komitmen pekerja terhadap organisasi seperti ponteng kerja, kadar pusing ganti yang tinggi, tidak melaksanakan kerja dengan cemerlang dan tidak bermotivasi yang akhirnya menyebabkan produktiviti menurun. Schuler (1983) menerangkan bahawa masalah produktiviti yang dialami oleh Amerika Syarikat pada suatu masa dahulu dapat diselesaikan setelah program-program kualiti kehidupan bekerja dilaksanakan. Oleh itu, kualiti kehidupan bekerja mula menarik perhatian ramai kerana ia melibatkan semua lapisan pekerja, termasuklah pihak profesional dan pihak pengurusan. Pihak pengurusan bukan sahaja harus berhati-hati apabila menggunakan kemahiran-kemahiran pekerja tetapi juga harus menitik beratkan suasana kerja yang berkualiti dan kepuasan bekerja

mereka. Ini kerana suasana kerja yang berkualiti rendah akan membawa kepada kesan negatif ke atas perlakuan kerja pada semua lapisan pekerja.

Nor Azizah (1991) mendapati guru-guru dalam kajian beliau menyatakan bahawa profesion perguruan kini bukanlah satu profesion yang popular. Walaupun mereka berasa gembira dengan tanggungjawab mengajar, tetapi mereka tidak puas hati dengan aspek-aspek persekitaran kerja seperti beban tugas lain yang terlalu banyak, peluang kenaikan pangkat yang sedikit serta halangan dalam perkembangan kerjaya yang menimbulkan pandangan negatif terhadap profesion perguruan. Maka, tidak syak lagi bahawa pandangan negatif ini menimbulkan komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat bertugas. Walton (1985) juga berpendapat bahawa pekerja-pekerja akan memberikan maklumbalas mereka yang terbaik dan paling kreatif jika mereka diberikan tanggungjawab yang lebih luas, digalakkan memberi sumbangan dan membantu dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Dalam lain perkataan, mencungkil komitmen pekerja terhadap organisasi dan menyediakan suasana kerja yang berkualiti dapat mengembangkan komitmen pekerja dan membuahkan hasil yang dihasratkan bagi individu dan juga organisasinya.

Kualiti kehidupan bekerja adalah berbeza antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Apa yang dilaksanakan di sektor swasta tidak sama dengan sektor pekerjaan awam dan mungkin juga berbeza dengan organisasi sekolah. Perbezaan ini wujud disebabkan perbezaan pada faktor dalaman sesebuah organisasi itu. Walau apapun masalah dan cabaran yang berkaitan dengan kualiti kehidupan

bekerja dalam sesebuah organisasi itu, kajian teliti perlu dilaksanakan agar tidak menjejaskan komitmen pekerja terhadap organisasi.

## **1.2 OBJEKTIF KAJIAN**

### **1.2.1 Objektif Umum**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi.

### **1.2.2 Objektif Khusus**

1. Menenal pasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan.
2. Menenal pasti hubungan antara kualiti kehidupan bekerja berdasar faktor-faktor seperti ganjaran yang mencukupi dan adil, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat, peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-

hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi.

3. Mengenal pasti faktor-faktor kualiti kehidupan bekerja yang paling menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi.

### **1.3 PERSOALAN KAJIAN**

Kajian ini akan cuba menjawab persoalan-persoalan berikut:

1. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi sekolah berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan?
2. Adakah terdapat hubungan antara kualiti kehidupan bekerja berdasarkan faktor-faktor seperti ganjaran yang mencukupi dan adil, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat, peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi sekolah?

3. Apakah faktor-faktor kualiti kehidupan bekerja seperti ganjaran yang mencukupi dan adil, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat, peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial yang paling menyumbang kepada komitmen guru terhadap organisasi sekolah?

#### **1.4 PEMBENTUKAN HIPOTESIS**

1.  $H_{O1}$  : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor demografi.  
  
 $H_{O1(a)}$  : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor jantina.  
  
 $H_{O1(b)}$  : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor umur.  
  
 $H_{O1(c)}$  : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor tempoh perkhidmatan.

2.  $H_{O2}$  : Tiada terdapat hubungan di antara faktor-faktor kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(a)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara ganjaran yang mencukupi dan adil dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(b)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(c)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(d)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(e)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara integrasi sosial dalam organisasi dengan komitmen terhadap organisasi.

- $H_{O2(f)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara, hak-hak pekerja dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(g)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.
- $H_{O2(h)}$  : Tiada terdapat hubungan di antara kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.
3.  $H_{O3}$  : Tiada terdapat perbezaan di antara faktor-faktor penyumbang kualiti kehidupan bekerja seperti ganjaran yang mencukupi dan adil, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat, peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

## **1.5 KEPENTINGAN KAJIAN**

1. Hasil kajian ini dapat dijadikan panduan oleh pihak pengurusan organisasi dan Kementerian Pendidikan Malaysia dalam merancang, melaksana, mengelola dan menilai program peningkatan kualiti kehidupan bekerja yang dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi secara total.
2. Hasil kajian ini dapat membantu dalam mengenal pasti faktor-faktor penting yang akan dapat meningkatkan kualiti kehidupan bekerja. Pengetahuan tentang faktor-faktor ini penting bagi pihak pengurusan dan Kementerian Pendidikan Malaysia supaya komitmen pekerja dapat dioptimumkan.
3. Data dan keputusan yang diperolehi dapat dijadikan panduan untuk mengambil tindakan selanjutnya ke arah pencapaian satu suasana organisasi yang memberangsangkan.

## **1.6 BATASAN KAJIAN**

Memandangkan masa untuk menjalankan kajian ini amat terbatas, kajian ini akan hanya dijalankan di sekolah-sekolah menengah di sekitar daerah Kota Setar, Kedah sahaja. Oleh itu, hasil dapatan adalah tidak menyeluruh. Di samping itu, hasil dapatan hanyalah daripada organisasi sekolah sahaja dan

mungkin tidak sesuai untuk organisasi lain baik dari sektor kerajaan maupun sektor swasta.

## **1.7 KESIMPULAN**

Golongan pendidik yang merupakan sasaran utama kajian ini adalah golongan yang memainkan peranan penting dalam membentuk dan membina generasi masa depan seperti yang dihasratkan oleh negara. Oleh itu, nasib dan masa depan serta kebajikan mereka perlu dititikberatkan agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan jujur, amanah dan berdedikasi. Golongan pentadbir perlu merancang program-program dalaman agar kualiti kehidupan bekerja mereka dapat ditingkatkan. Secara tidak langsung ini akan memberikan kepuasan dalam kehidupan bekerja yang akan membawa kepada komitmen terhadap organisasi sekolah yang lebih mantap dan jitu.

## **BAB DUA**

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **2.0 PENGENALAN**

Bab ini akan mengulas dan membincangkan penulisan-penulisan dan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan kualiti kehidupan bekerja dan komitmen terhadap organisasi. Kajian-kajian akan memperlihatkan hasil dapatan yang dijalankan di luar negara dan beberapa kajian yang dijalankan di Malaysia. Tujuan memberi ulasan terhadap karya-karya lepas adalah untuk melihat isu-isu yang ditimbulkan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu tentang kualiti kehidupan bekerja dan komitmen terhadap organisasi serta sejauhmana sesuatu aspek atau dimensi-dimensi berkenaan kualiti kehidupan bekerja dapat dikaitkan dengan komitmen terhadap organisasi serta melihat fokus yang diberikan oleh penyelidik-penyelidik yang terdahulu agar dapat dijadikan panduan bagi penyelidikan ini.

## **2.1 ULASAN KARYA**

### **2.1.1 Kualiti Kehidupan Bekerja**

Perubahan dalam arus pemikiran pihak pengurusan mula berlaku pada awal tahun 1960an apabila penekanan berpusat kepada peningkatan keberkesanan organisasi secara menyeluruh (Mohamad Salmi, 1999). Istilah kualiti kehidupan bekerja adalah merupakan satu istilah yang subjektif kerana ia akan memberi makna yang berbeza bagi pekerja di peringkat yang berbeza. Seorang pekerja biasa mungkin mengaitkan suasana kerja yang berkualiti dengan ganjaran atau gaji yang mencukupi, bagi seorang pegawai muda akan mengaitkannya dengan peluang-peluang untuk memajukan diri serta melaksanakan kerja yang lebih mencabar dan bagi seorang pekerja yang lama mungkin akan mengaitkannya dengan keselamatan di tempat kerja. Menurut Werther, et. al (1986) makna sebenar kualiti kehidupan bekerja adalah unik kepada setiap individu. Secara amnya, kualiti kehidupan bekerja wujud apabila seseorang itu memperoleh pekerjaan yang menawarkan autonomi, kepelbagaian dan perasaan ingin meningkatkan kecekapan organisasi dengan memberi sumbangan yang bermakna.

Kualiti kehidupan bekerja mula diperkenalkan pada akhir 1960an berpunca daripada suasana kehidupan di tempat kerja yang buruk. Bowditch (1997) menegaskan bahawa penekanan di antara tahun 1969 hingga 1974 di Amerika Syarikat adalah berasaskan kepada kesan pekerjaan kepada kesihatan dan kebajikan

pekerja secara amnya serta cara-cara memperbaiki kualiti pengalaman bekerja seseorang pekerja. Pada akhir tahun 1980an dan awal 1990an pula, minat terhadap kualiti kehidupan bekerja timbul apabila perubahan-perubahan kehidupan dalam organisasi seperti pengurangan penggunaan tenaga kerja yang menyebabkan penstrukturan semula pihak korporat berlaku.

Donaldson et. al (1999) menyatakan lingkungan masa tersebut melihat peningkatan yang dramatik oleh majikan dalam mengimplementasikan program-program dan polisi-polisi yang dirancang untuk meningkatkan kesihatan dan kualiti kehidupan bekerja pekerja. Menjelang 1992, satu kajian peringkat nasional di Amerika Syarikat menunjukkan 81% daripada syarikat yang mempunyai lebih daripada 50 orang pekerja melaksanakan sekurang-kurangnya satu aktiviti peningkatan kesihatan dan kualiti kehidupan bekerja. Walau apapun senario yang wujud ketika itu, tujuan utama program kualiti kehidupan bekerja adalah untuk mewujudkan persekitaran di tempat kerja yang mampu memberi rangsangan dan keseronokan kepada pekerja-pekerja untuk melaksanakan pekerjaan mereka (Camman dan Ledford, 1970). Shareef (1990) menegaskan bahawa kualiti kehidupan dan penglibatan pekerja adalah bertujuan untuk memperbaiki hubungan rakan sejawat dan produktiviti. Justeru itu, pihak majikan perlu memainkan peranan mereka dalam meningkatkan kebajikan pekerja. Menurut Cohen (1981) untuk mewujudkan kualiti dalam kehidupan bekerja, komitmen haruslah bermula daripada pihak atasan.

Dalam mengkaji kualiti kehidupan bekerja terdapat beberapa penyelidikan telah dijalankan oleh pengkaji-pengkaji. Kajian-kajian tentang kualiti kehidupan bekerja bukan sahaja memfokus kepada hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi tetapi kualiti kehidupan bekerja dilihat hubungannya daripada pelbagai aspek dan dimensi dalam pengurusan sumber manusia. Kajian-kajian juga tidak hanya melihat kualiti kehidupan bekerja daripada kaca mata pekerja, tetapi ianya dilihat juga dari perspektif majikan dan kesatuan sekerja. Berdasarkan analisis data yang diperolehi dalam tahun 1987, Eaton dan Gordon (1992) mengkaji kesan penglibatan dalam kualiti kehidupan bekerja terhadap komitmen ahli-ahli kesatuan sekerja. Keseluruhan ketua-ketua kesatuan sekerja menyuarakan perasaan mereka dengan mengatakan bahawa program-program kualiti kehidupan bekerja akan menghakiskan komitmen dan kepuasan ahli-ahli terhadap kesatuan. Daripada kajian tinjauan yang dijalankan terhadap empat buah jabatan yang berbeza tetapi berada di bawah satu kesatuan sekerja. Eaton dan Gordon merumuskan bahawa ahli-ahli yang terlibat dengan program-program kualiti kehidupan bekerja tidak menganggap kualiti kehidupan bekerja sebagai satu ancaman kepada pihak kesatuan berbanding dengan mereka yang tidak menganggotai mana-mana kesatuan. Greenberg dan Glaser (1979) dalam kajian mereka juga mendapati bahawa terdapat di kalangan ketua-ketua kesatuan sekerja yang bimbang dan sentiasa berhati-hati dengan program-program kualiti kehidupan bekerja.

Dalam satu lagi kajian terhadap 368 orang pegawai kesihatan daripada dua buah hospital, Rotter dan Mills (1982) mendapati iklim kerja, kualiti kehidupan

bekerja dan perhubungan para doktor berkait rapat dengan komitmen terhadap organisasi dan keinginan untuk terus kekal dalam organisasi. Carayon (2000) dalam kajian beliau terhadap pekerja-pekerja pejabat dan pengguna-pengguna komputer di tiga unit dalam Jabatan Pengangkutan di Wisconsin mendapati penyusunan semula kerja boleh meningkatkan kualiti kehidupan bekerja.

Dalam kajian Tuuli dan Kasalmi (1999) di kalangan 2599 pekerja dalam perdagangan runcit dan industri logam mendapati kesemua dimensi kualiti kehidupan bekerja seperti keperluan psikologikal, konflik, kawalan kerja, tanggungjawab pihak atasan, organisasi kerja dan ciri-ciri pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap ketandusan emosi pekerja. Menurut mereka lagi dimensi keperluan psikologikal kerja dan konflik adalah merupakan aspek penting dalam kehidupan bekerja secara amnya.

Donaldson, et. al (1999) yang mengkaji hubungan antara amalan-amalan kesihatan pekerja, kualiti kehidupan bekerja dan keberkesanan organisasi di kalangan pekerja-pekerja industri pembalakan di California menyatakan bahawa faktor-faktor kualiti kehidupan bekerja secara tak langsung mempunyai hubungan signifikan yang kuat dengan komitmen terhadap organisasi kerana pihak syarikat menunjukkan minat terhadap kesihatan dan kebajikan pekerja. Kajian itu juga menunjukkan pembolehubah-pembolehubah yang berkaitan dengan tingkahlaku yang sihat dan kualiti kehidupan bekerja adalah 58% daripada varians dalam komitmen terhadap organisasi.

Satu daripada komponen penting dalam konsep komitmen terhadap organisasi adalah penglibatan keorganisasian (Buchanan, 1974; Cook dan Wall, 1980). Satu kajian yang dijalankan oleh Igbaria dan Parasuraman (1994) tentang peranan penglibatan yang merupakan penentu kepada kepuasan kerjaya dan komitmen terhadap organisasi dalam mempengaruhi kualiti kehidupan bekerja 464 orang pegawai profesional dan pengurus dalam bidang sistem maklumat. Hasil kajian mereka membuktikan bahawa prospek-prospek perkembangan mempunyai korelasi yang tinggi dengan komitmen di kalangan pekerja yang memberi penglibatan kerja yang rendah dibanding dengan penglibatan tinggi. Prospek peningkatan pula memberi kesan yang positif ke atas komitmen terhadap organisasi bagi kumpulan penglibatan sederhana. Ciri-ciri tugas menunjukkan korelasi yang kuat dan positif dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan ketiga-tiga kumpulan ini. Secara keseluruhannya, hasil kajian mereka mendapati penglibatan dalam pekerjaan memainkan peranan yang berbeza dan kompleks dalam mempengaruhi reaksi pegawai-pegawai sistem maklumat terhadap pengalaman di tempat kerja dan kualiti kehidupan bekerja mereka.

Pengalaman-pengalaman di tempat kerja sememangnya banyak mempengaruhi komitmen terhadap sesuatu organisasi. Menurut Porter dan Steers (1982) pengaruh-pengaruh komitmen kepada organisasi boleh digabungkan kepada empat kategori besar iaitu ciri-ciri peribadi individu, ciri-ciri berhubung dengan peranan atau kerja, ciri-ciri struktural dan pengalaman-pengalaman kerja. Hart (1994)

telah mengkaji bagaimana pengalaman-pengalaman positif dan negatif guru-guru menyumbang kepada kualiti kehidupan bekerja mereka. Kajian ini dijalankan ke atas 1539 orang guru sekolah rendah dan menengah di Australia. Menurut Hart, secara spesifiknya pengalaman negatif dan pengalaman positif ini menentukan kualiti kehidupan bekerja guru-guru secara keseluruhannya. Pengalaman mengajar yang negatif meningkatkan ketidak tenteraman psikologi dan mengurangkan kualiti kehidupan bekerja, manakala pengalaman positif meningkatkan *morale* dan membawa kepada kualiti kehidupan bekerja yang lebih baik.

Di samping kajian-kajian kualiti kehidupan bekerja yang dijalankan di luar negara, terdapat juga kajian-kajian oleh pengkaji-pengkaji tempatan. Kajian-kajian ini melihat pelbagai faktor yang dapat dikaitkan dengan kualiti kehidupan bekerja. Hoh Hee Mee (1990) telah menjalankan kajian yang ada persamaannya dengan kajian ini. Perbezaannya ialah beliau mengkaji hubungan komitmen terhadap organisasi dengan kualiti kehidupan bekerja di kalangan 77 orang pekerja bank, manakala kajian ini mengkaji guru-guru sekolah menengah. Seperti kajian ini, beliau juga menggunakan lapan dimensi yang disarankan oleh Walton (1973) untuk mengukur kualiti kehidupan bekerja dan menggunakan Skel Porter dan Smith untuk mengukur komitmen terhadap organisasi, manakala kajian ini menggunakan Organizational Commitment Questionnaire yang dibentuk oleh Mowday, Porter dan Steers (1982). Hasil daripada kajian yang diperolehi oleh Hoh Hee Mee (1990) mendapati daripada lapan dimensi kualiti kehidupan bekerja cuma lima dimensi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

Dimensi-dimensi tersebut ialah jaminan kerja, perkembangan keupayaan, integrasi sosial, tanggungjawab sosial organisasi dan pertumbuhan yang berterusan.

Ariffin (1983) telah mengkaji kepuasan kerja sebagai penentu kepada kualiti kehidupan bekerja manakala Rozihana (1995) telah mengkaji kesan kualiti kehidupan bekerja dalam membantu mencapai kepuasan kerja. Dalam kajiannya, Ariffin membuat perbandingan kepuasan kerja kakitangan akademik dan jururawat. Rozihana pula membuat kajian terhadap 72 orang pensyarah-pensyarah Institut Perguruan Darulaman. Dalam kajian tersebut, Rozihana telah menggunakan lapan dimensi kualiti kehidupan bekerja yang disarankan oleh Walton (1973) dan mendapati hanya dua dimensi iaitu perhubungan integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan dan kesan pekerjaan terhadap kehidupan individu sahaja yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Manakala faktor-faktor seperti faktor gaji, keadaan pekerjaan yang selamat dan sihat, peluang kemajuan kerjaya, peluang menggunakan dan membangunkan keupayaan manusia, hak pekerja dan kehidupan sosial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Dalam kajian lain, Rohayati, A. H. (1999) cuba melihat hubungan antara kualiti kehidupan bekerja dengan kesetiaan terhadap organisasi dan telah juga menggunakan lapan dimensi yang dicadangkan oleh Walton (1973) tadi.

### 2.1.2 Komitmen Terhadap Organisasi

Memang menjadi perkara yang lazim bagi pihak pengurusan mengharapkan pekerja mereka memberikan komitmen yang menyeluruh terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Justeru itu, banyak kajian telah dijalankan untuk menerangkan isu-isu yang berkaitan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Isu-isu yang sering dijadikan kajian memberi fokus kepada hubungan komitmen terhadap organisasi dengan akibat-akibat yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kadar pusing ganti, ketidakhadiran kerja, sikap berlengah, daya usaha, seperti kepuasan kerja, kesetiaan, motivasi, hasil pencapaian dan keberkesanan organisasi. Dalam satu kajian analisis-meta, Randall (1990) terhadap 35 kajian lepas berkaitan komitmen terhadap organisasi dan akibat-akibat yang berkaitan dengan pekerjaan mendapati kesemua kajian tersebut menunjukkan komitmen terhadap organisasi yang tinggi mempunyai hubungan yang positif tetapi lemah dengan akibat-akibat yang berkaitan dengan pekerjaan. Secara terperinci, daripada lima pembolehubah yang mempunyai kekerapan yang paling banyak dikaji hanya daya usaha, datang kerja tepat pada masa dan ingin kekal bersama organisasi mempunyai korelasi yang tinggi dengan komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan kehadiran dan hasil pencapaian.

Dalam satu lagi kajian analisis-meta tentang kajian-kajian empirikal yang terdahulu, Mathieu dan Zajac (1990) mendapati komitmen terhadap organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhannya

serta komponen-komponen yang spesifik seperti kepuasan gaji. Mereka juga mendapati bahawa komitmen terhadap organisasi juga dikaitkan dengan daya usaha pekerja dan hasil pencapaian. Tambah mereka, jika terdapat peningkatan dalam komitmen terhadap organisasi maka akan bertambahlah daya usaha yang disumbangkan oleh pekerja dan seterusnya hasil pencapaian akan bertambah baik. Pendapat ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Angle dan Perry (1981) yang mencadangkan bahawa komitmen terhadap organisasi yang tinggi di kalangan pekerja bukan sahaja akan membawa kepada peningkatan dalam hasil pencapaian, tetapi menghasilkan kadar pusing ganti yang rendah dan mengurangkan ketidakhadiran kerja dan sikap berlengah. Kajian yang dijalankan oleh Cramer (1996) terhadap 295 orang pekerja profesional di sebuah syarikat kejuruteraan British mendapati bahawa korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen pelanjutan organisasi adalah signifikan secara positif. Allen dan Meyer (1987) dalam kajian mereka juga mendapati kepuasan kerja dan penglibatan mempunyai pengaruh yang positif dengan komitmen. Schermerhorn et al. (1995) pula menyatakan bahawa satu cara kepuasan kerja pekerja dapat diwujudkan adalah dengan menyediakan suasana kerja yang positif (berkualiti).

Kajian Mowday, Peter dan Dubin (1974) melihat komitmen pekerja terhadap organisasi sebagai satu pernyataan sejauhmana pekerja-pekerja menyayangi organisasi dan seterusnya ingin berusaha untuk meningkatkan prestasi organisasi. Mereka juga mendapati bahawa pekerja-pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan lebih baik dibandingkan pekerja yang kurang

komitmen. Pernyataan ini diakui juga oleh Schein dan Steers (1975) yang menyatakan bahawa pekerja yang berkomitmen sudah tentu akan dapat menunjukkan prestasi dan produktiviti yang tinggi. Dalam satu kajian, Porter, Steers, Mowday dan Boulian (1974) mendapati bahawa individu yang komited tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka dibandingkan mereka yang tidak komited. Cherrington (1994) pula menegaskan bahawa kajian-kajian yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi menyatakan bahawa pekerja-pekerja yang mempunyai tahap komitmen afektif dan komitmen pelanjutan yang tinggi mempunyai rekod pekerjaan yang lebih baik dan terus kekal bersama organisasi tersebut.

Di Malaysia, Samihah dan rakan-rakan (dalam Razali, 1999) telah menjalankan kajian terhadap kakitangan pihak Berkuasa Tempatan di Kedah iaitu Majlis Perbandaran Sungai Petani dan Majlis Perbandaran Kubang Pasu. Bagi organisasi ini, Penguasa Tempatan mempunyai kuasa dan hak untuk mengambil dan melupuskan kakitangan daripada jawatan mereka. Hasil kajian rata-rata menunjukkan aras komitmen yang tinggi dan mereka mempunyai tumpuan minat hidup (*Central Life Interests*) terhadap kerja.

Kajian komitmen terhadap organisasi yang dijalankan oleh Becker et al. (1996) ke atas 1,217 responden bekas pelajar sebuah universiti dan 315 penyelia di bahagian tenggara Amerika melihat dari perspektif yang berbeza. Tujuan kajian mereka ialah untuk melihat hubungan antara jenis-jenis komitmen dengan hasil pencapaian. Kajian tersebut membuktikan bahawa komitmen yang datang dari dalam

diri pekerja menunjukkan korelasi yang marginal dengan hasil pencapaian tetapi komitmen berdasarkan identifikasi mempunyai korelasi yang signifikan. Menurut mereka, implikasi kajian ini adalah pada pihak pengurusan sumber manusia yang menitikberatkan hasil pencapaian pekerja. Mereka perlu memberi fokus usaha mereka kepada komitmen terhadap penyelia dan bukan hanya komitmen terhadap organisasi. Bennett dan Durkin (2000) juga telah mengkaji dari perspektif yang sama cuma kajian mereka melihat perubahan-perubahan yang wujud dalam sesebuah organisasi. Dalam kajian tinjauan mereka terhadap pekerja-pekerja di sebuah bank yang besar mendapati perubahan struktural dan perubahan budaya yang besar dalam organisasi akan mengakibatkan pengurangan terhadap komitmen dalaman pekerja tetapi meningkatkan komitmen keakuran (*compliance commitment*). Vandenberg dan Scarpello (1994) juga telah menjalankan satu kajian jangka panjang terhadap 100 orang profesional dalam bidang teknologi maklumat. Kajian mereka ini melihat komitmen terhadap pekerjaan sebagai faktor penyebab kepada komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian mereka membuktikan bahawa komitmen terhadap pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

Dalam organisasi sekolah juga, komitmen guru adalah penting untuk menentukan kejayaan guru tersebut mendidik pelajar-pelajar ke arah membina keperibadian tinggi serta memperoleh kecemerlangan dalam bidang akademik. Kecemerlangan akademik bermaksud penguasaan ilmu pada tahap yang sangat baik dan landasan ukurannya adalah melalui ujian dan peperiksaan yang diadakan di

sekolah atau institusi pendidikan. Seseorang guru yang komited akan mempunyai keterlibatan yang tinggi dalam segala urusan sekolahnya. Lazimnya sikap keterlibatan ini akan menjangkau lebih daripada kepentingan peribadi. Yusof (1981) menegaskan bahawa guru yang komited akan menghasilkan tingkah laku yang diingini seperti dedikasi terhadap pengajaran, menunjukkan prestasi mengajar yang meningkat, berminat serta sentiasa melibatkan diri secara aktif dalam aktiviti-aktiviti yang dijalankan di sekolah yang bertujuan untuk memperbaiki keadaan sekolah dan pelajarnya.

Matthes dan Carlson (1986) telah mengkaji komitmen guru-guru kawasan luar bandar dan guru-guru di kawasan bandar dan sebab-sebab guru-guru menerima penempatan di luar bandar. Bukti yang diperolehi daripada kajian menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah-sekolah di luar bandar adalah lebih komited dan lebih mengambil berat tentang latar belakang masyarakat setempat dibandingkan dengan guru-guru di bandar-bandar yang lebih memberi fokus kepada perkembangan profesional dan peluang-peluang peningkatan kerjaya. Hasil kajian tersebut mempunyai persamaan dengan kajian yang dijalankan oleh Yusoff (1981) di Semenanjung Malaysia. Beliau mendapati guru-guru yang mengajar di kawasan luar bandar mempunyai komitmen terhadap organisasi yang paling tinggi jika dibandingkan dengan guru-guru yang mengajar di pekan-pekan kecil dan di bandar-bandar besar. Keadaan ini menurut beliau adalah disebabkan guru-guru di luar bandar mempunyai status sosial yang lebih tinggi, sentiasa dihormati dan disanjung tinggi oleh masyarakat setempat. Manakala guru-guru di bandar lebih cenderung

untuk membawa hal masing-masing, suka memencil diri, kurang dikenali masyarakat, tidak dihormati dan disanjung seperti di luar bandar (Mohd Roodzi, 1997). Menurut Quaglia, Marion dan McIntire (1990) jika guru-guru berasa puas hati dengan peranan mereka sebagai pendidik, maka komitmen mereka dilihat sebagai perasaan bangga terhadap tugas mengajar.

Perspektif keperluan pekerja yang dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi juga turut dikaji oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Keperluan pekerja dari segi faktor keperluan personal, faktor organisasi dan faktor persekitaran di tempat kerja dapat dijadikan dimensi-dimensi yang menyumbang kepada kualiti kehidupan bekerja. Menurut Bredeson et al. (1983), motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang paling kuat dengan komitmen dan hasil pencapaian guru.

Dalam satu kajian kes, Leung (1991) mendapati bahawa perkembangan komitmen guru terhadap organisasi sekolah boleh diterangkan dari segi faktor personal seperti hirarki keperluan personal, faktor organisasi sekolah seperti hubungan sosial staf, budaya kumpulan, nilai-nilai rakan sekerja dan nilai-nilai sekolah serta faktor persekitaran seperti alternatif pemilihan kerja. Walaupun hasil kajian bergantung kepada peringkat kerja guru-guru tersebut, tetapi hasil kajian itu menunjukkan kepuasan kerja guru dan persepsi guru terhadap persekitaran kerja menentukan komitmen terhadap organisasi sekolah. Menurut Zuria et al. (1998) tahap kepuasan kerja yang dialami oleh seseorang bergantung kepada sejauh mana persekitaran kerja itu dilihat dapat menyediakan saluran yang cukup untuk seseorang

itu menampilkan kebolehannya, daya kreativitinya, mengizinkan dia mengamalkan nilainya, menonjolkan minat dan bakat, memenuhi keperluan psikologi seperti diterima, dihargai, dan dihormati, di samping memenuhi keperluan asas seseorang itu bekerja. Jika persekitaran kerja seseorang itu secocok dengan personalitinya, maka tingkah laku yang ditonjolkan adalah positif. .

Secara tradisinya pengurusan sumber manusia hanya menitikberatkan hasil pengeluaran tanpa menghiraukan kebajikan pekerja. Persoalan yang berkaitan ganjaran bukanlah merupakan satu isu besar dan sering diambil mudah. Apabila kos penghidupan pekerja mula meningkat, ketidakpuasan mula berlaku dan keadaan ini membawa kepada penurunan komitmen pekerja terhadap organisasi. Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Iqbaria dan Guimaraes (1993) mendapati kepuasan dari segi tugas, persekitaran kerja dan pendapatan intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor terpenting dalam mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Wells (1994) juga bersetuju bahawa kepuasan kerja dari segi persekitaran kerja dan bayaran atau gaji mempunyai hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi. Lawler (1981) menyatakan bahawa gaji dapat mempengaruhi tingkah laku pekerja kerana ianya memberi kesan kepada ketidakhadiran, produktiviti, kualiti kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Dalam kajian analisis-meta oleh Mathieu dan Zajac (1990) tentang faktor-faktor wujud dahulu (*antecedent*) yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi mendapati tahap gaji pekerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif

dengan komitmen terhadap organisasi. Di samping itu keadilan dalam pembayaran gaji juga didapati berhubungan secara positif dengan komitmen terhadap organisasi (Rhodes dan Steers, 1981). Ghazali (1979) yang dipetik dalam Mohd Othman (1996) pula menyatakan kebanyakan guru-guru siswazah tidak berpuas hati terhadap pekerjaan mereka. Di peringkat pengurusan juga berpendapat bahawa penentu kepuasan kerja yang berkait dengan komitmen terhadap organisasi adalah bergantung kepada faktor pencapaian, kenaikan pangkat dan gaji seperti yang dilaporkan oleh Noran Fauziah dan Mazlan (1995) dalam kajian mereka terhadap pengetua-pengetua sekolah menengah.

Walau bagaimanapun Yusoff (1981) mendapati guru-guru di Malaysia tidak mengaitkan komitmen terhadap organisasi sekolah dengan bayaran gaji yang mereka terima tetapi dengan faktor-faktor lain. Buchanan (1974) dan Sheldon (1971) menyatakan bahawa darjah penglibatan sosial dalam sesebuah organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen. Hasil kajian Zaharian Zainuddin (1995) juga mendapati bahawa guru yang mempunyai hubungan yang positif dengan rakan sekerja dan pengetua secara relatifnya adalah lebih komited.

Secara amnya, keseluruhan kajian yang telah dijalankan memberi penekanan kepada komitmen sebagai unsur penting dalam kejayaan sesebuah organisasi. Sememangnya komitmen penting dalam meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi itu. Akan tetapi, komitmen pekerja tidak akan kekal lama jika kebajikan dan kualiti kehidupan bekerja pekerja tidak dihiraukan. Walaupun terdapat desakan-

desakan ke arah membina kualiti kehidupan bekerja pekerja, tetapi kajian-kajian tentang keperluan kepada kualiti kehidupan bekerja masih lagi di tahap rendah.

### **2.1.3 Faktor Demografi**

Dalam mengkaji komitmen terhadap organisasi, kita tidak terbatas kepada faktor-faktor atau penentu-penentu yang berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi sahaja. Adakalanya, ciri-ciri personal seseorang individu itu juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi komitmen seseorang itu. Ciri-ciri individu termasuklah pembolehubah-pembolehubah demografi atau status seperti umur, tempoh perkhidmatan, pendidikan dan jantina. Bagi tujuan kajian, faktor pendidikan guru tidak dikaji.

#### **a) Jantina**

Terdapat beberapa kajian yang cuba melihat hubungan antara jantina dengan komitmen terhadap organisasi. Di antara kajian-kajian tersebut, ada yang menyokong dan ada pula yang sebaliknya. Morris dan Sherman (1981) mendapati ciri-ciri personal seperti jantina dan umur mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Sebagai individu, pekerja wanita menunjukkan tahap komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi berbanding pekerja lelaki (Angle dan Perry, 1981). Alasan yang dibincangkan oleh mereka ialah pekerja wanita kurang mendapat peluang untuk bertukar tempat kerja. Justeru itu, tumpuan pelaburan mereka adalah

kepada organisasi asal yang membawa kepada komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Cherrington (1994) juga menyatakan bahawa sebagai satu kumpulan, pekerja wanita adalah lebih komited daripada pekerja lelaki. Kajian analisis-meta yang dijalankan oleh Mathieu dan Zajac (1990) juga mendapati komitmen wanita adalah lebih tinggi daripada lelaki.

Di samping itu terdapat juga kajian yang menyatakan komitmen pekerja lelaki adalah lebih tinggi daripada pekerja wanita. Antaranya ialah kajian-kajian yang dijalankan oleh Feldberg dan Glenn (1979) dan Loscocco (1990). Menurut mereka, pekerja wanita tidak memberi sepenuh tumpuan kepada kerja mereka serta tidak berupaya memperjuangkan nilai-nilai dan matlamat organisasi. Ini disebabkan mereka lebih dipengaruhi oleh nilai-nilai kekeluargaan.

Kwong Kun Hon (1996) dalam analisis beliau terhadap kajian-kajian terdahulu mengenai hubungan antara jantina dengan komitmen terhadap organisasi merumuskan bahawa wanita menunjukkan sikap lebih komited berbanding lelaki kerana wanita terpaksa mengatasi lebih halangan berbanding lelaki untuk mendapatkan keanggotaan dalam organisasi. Pengujian hipotesisnya pula mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor jantina dengan komitmen terhadap organisasi. Powell (1990) dalam kajian beliau telah membuktikan bahawa tidak terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan jantina. Hasil kajian Aven et al. (1993) juga menunjukkan tidak terdapat hubungan antara jantina dengan komitmen terhadap organisasi. Menurut mereka,

jantina tidak mempengaruhi kerja dan tidak mempunyai kaitan dengan tahap identifikasi matlamat organisasi. Komitmen pekerja wanita adalah disebabkan oleh wujudnya diskriminasi di tempat kerja yang memaksa mereka bekerja keras untuk bersaing dengan pekerja lelaki.

**b) Umur**

Pengkaji-pengkaji sering mengaitkan faktor umur dengan komitmen terhadap organisasi. Glisson dan Durick (1988) mendapati faktor umur dan tempoh perkhidmatan adalah penyumbang kepada komitmen terhadap organisasi. Menurut Cherrington (1994) komitmen terhadap organisasi umumnya adalah tinggi dikalangan pekerja yang lebih tua dan lebih tempoh perkhidmatan disebabkan nilai-nilai kerja yang intrinsik. Kajian yang dijalankan oleh Hrebiniak dan Allutto (1972) terhadap guru-guru sekolah rendah dan menengah dan para jururawat mendapati bahawa faktor umur mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen. Seseorang pekerja yang meningkat umurnya akan mengurangkan mobilitinya ke organisasi lain dan ini akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi asal. Ini diakui oleh Caplow dan McGee yang mengatakan bahawa umur boleh mengurangkan tarikan seseorang untuk bertukar kepada persekitaran kerja yang baru berbanding golongan yang lebih muda. Umur, menurut mereka adalah pelaburan terakru yang meningkatkan tarikan seseorang pekerja untuk kekal dalam organisasi yang seterusnya meningkatkan komitmen mereka.

Pendapat pengkaji-pengkaji di atas berbeza daripada hasil kajian jangka panjang yang dijalankan oleh Bateman dan Strasser (1984). Kajian mereka mendapati faktor umur bukanlah sebagai peramal kepada komitmen terhadap organisasi. Keadaan ini berlaku mungkin disebabkan faktor-faktor kepuasan kerja dan alternatif persekitaran yang lebih signifikan.

**c) Tempoh Perkhidmatan**

Umumnya, lagi lama seseorang itu bersama sesebuah organisasi, maka akan meningkatlah status, kawalan dan pemahaman individu terhadap polisi-polisi dan prosedur-prosedur bertulis dan tidak bertulis yang wujud dalam organisasi tersebut. Justeru itu, rintangan-rintangan yang menjadi penghalang kepada pengalaman kerja yang positif akan berkurangan. Berdasarkan pandangan ini Salancik (1977) merumuskan bahawa individu yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang lama dalam satu-satu organisasi itu akan lebih komited kepada organisasinya. Menurut beliau, dengan pertambahan masa dengan sesebuah organisasi itu akan meningkatkan ikatan antara organisasi dan individu itu. Ini akan meningkatkan pelaburan dan akan merugikan individu tersebut jika ia meninggalkan organisasi. Hrebiniak dan Alutto (1972) turut mendapati bahawa tempoh perkhidmatan, ketidakpuasan terhadap peluang kenaikan pangkat dan ketegangan peranan adalah faktor-faktor yang dapat menentukan komitmen seseorang pekerja. Menurut mereka tempoh perkhidmatan yang lebih lama akan membina hubungan psikologikal antara pekerja dengan organisasi.

Ini diakui oleh Morrow et al. (1988) yang menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai rekod perkhidmatan melebihi tiga belas tahun dalam satu-satu jabatan akan menunjukkan tahap komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi dan pekerjaannya. Ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Samihah dan rakan-rakan (dalam Razali, 1999) mendapati responden yang berkhidmat lebih daripada 20 tahun, memiliki aras komitmen yang tinggi. Kajian ke atas guru-guru oleh Yusoff (1981) mendapati guru-guru yang mempunyai tempoh perkhidmatan kurang daripada sepuluh tahun dilaporkan kurang komitmen jika dibandingkan dengan mereka yang sudah mengajar lebih daripada sepuluh tahun. Menurut Siti Aminah (1995) komitmen mempunyai hubungan yang kuat dengan tempoh perkhidmatan di mana guru yang memegang jawatan yang lebih lama mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi. Thulasi (1995) turut menyetujui pendapat ini. Menurut beliau guru-guru yang beberapa tahun pengalaman hanya menunjukkan hubungan signifikan yang kecil dengan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Mottaz (1988), pekerja yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang lama lazimnya akan memegang jawatan yang lebih baik, menerima ganjaran ekstrinsik yang lebih, mempunyai lebih rakan sekerja yang rapat dan kurang mengharapkan sesuatu daripada kerja yang dilaksanakan jika dibandingkan dengan pekerja yang kurang tempoh perkhidmatannya. Beliau merumuskan bahawa hubungan pembolehubah demografi dengan komitmen terhadap organisasi wujud secara tidak langsung melalui ganjaran kerja dan nilai-nilai kedua-dua pihak. Oleh itu, menurut beliau lagi, faktor demografi mungkin mempunyai korelasi dengan

komitmen tetapi ianya bukanlah penentu kepada komitmen. Walau bagaimanapun kenyataan Reyes (1990) dalam kajian beliau yang menyatakan bahawa guru-guru yang kurang pengalaman dalam mengajar adalah lebih komited berbanding mereka yang lebih lama mengajar ternyata berbeza dengan pendapat-pendapat di atas.

#### **2.1.4 Teori-teori yang Berkaitan**

Dalam mengkaji hubungan kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi, beberapa teori dapat dijadikan asas perbincangan. Walaupun secara spesifiknya tidak terdapat satu teori yang mengkaji hubungan ini, tetapi teori-teori yang dibincangkan ini mempunyai kaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen terhadap organisasi (Bate dan Strasser, 1984). Teori-teori yang dibincangkan dalam kajian ini ialah:

- Teori Hieraki Keperluan Maslow (1943)
- Teori Dua-Faktor Herzberg (1959)

##### **a) Teori Hieraki Keperluan Maslow**

Kehidupan *homo sapiens* sememangnya tidak terbatas keinginan dan keperluannya. Maslow (1943) telah menyifatkan manusia sebagai 'haiwan yang mempunyai keinginan yang berterusan'. Menurut beliau, setiap individu telah dimotivasikan oleh keinginan untuk memenuhi keperluan-keperluan yang spesifik yang boleh diklasifikasikan kepada lima kumpulan utama iaitu:

1. Keperluan fisiologikal – keperluan ini merupakan keperluan asas setiap individu itu untuk hidup. Keperluan ini termasuklah makanan, air, udara, tempat tinggal dan seks. Keperluan-keperluan ini hanya akan dapat dipenuhi daripada ganjaran-ganjaran yang diperolehi daripada majikan.
2. Keperluan keselamatan – keperluan ini meliputi keselamatan dan perlindungan keadaan-keadaan bahaya dari segi fizikal mahupun emosi. Keperluan ini juga termasuklah keinginan untuk hidup dalam persekitaran yang stabil dan bebas daripada ancaman. Dalam persekitaran pekerjaan, individu itu perlukan perlindungan daripada kehilangan keperluan fisiologikal tadi. Oleh itu mereka perlu kepada persekitaran kerja yang bebas daripada ancaman dan selamat.
3. Keperluan sosial – merangkumi keperluan untuk mendapatkan hubungan kasih sayang dengan orang lain, perasaan dipunyai dan diterima dalam satu-satu kelompok sosial. Keperluan untuk berinteraksi dengan ahli-ahli dalam organisasi kerja serta merasakan dirinya sebahagian daripada organisasi adalah penting bagi seseorang pekerja itu.
4. Keperluan penghormatan – keperluan ini merujuk kepada keinginan manusia supaya dihormati oleh orang lain serta memperoleh imej sendiri yang positif. Seorang individu itu akan cuba untuk meningkatkan statusnya di mata orang lain untuk mendapatkan prestij, reputasi atau pangkat yang tinggi dalam

kumpulan. Keyakinan diri akan meningkat apabila penghargaan sendiri dapat dicapai.

5. Keperluan penyempurnaan sendiri – keperluan untuk pencapaian sendiri iaitu keperluan untuk mencapai kesemua keperluan terdahulu, berupaya menjadi apa yang diinginkan dan mengenal potensi diri sepenuhnya.

Maslow (1943) telah membahagikan kelima-lima keperluan ini kepada dua tahap. Pertama dikenali sebagai keperluan primer yang meliputi keperluan fisiologikal dan keperluan keselamatan dan yang kedua ialah keperluan tahap tinggi (higher-order needs) yang meliputi keperluan sosial, keperluan penghormatan dan keperluan penyempurnaan sendiri. Menurut Maslow keperluan primer adalah mudah untuk dipenuhi dalam ekonomi yang aktif, di mana pendapatan yang berpatutan diperolehi daripada pekerjaan dan keperluan keselamatan sebahagiannya dapat dipenuhi dengan adanya perjanjian dengan pihak majikan atau dengan pihak kesatuan serta program-program sosial seperti ganti rugi disebabkan kehilangan pekerjaan dan faedah-faedah kebajikan.

Keperluan tahap tinggi pula adalah lebih berbentuk psikologikal. Memandangkan setiap individu itu mempunyai keperluan yang berbeza, adalah sukar bagi pihak pengurusan memenuhinya. Walau bagaimanapun Maslow menyatakan bahawa keperluan tahap tinggi tidak dianggap penting oleh seseorang individu itu selagi keperluan tahap rendah (keperluan primer) mereka belum dipenuhi

sebahagiannya. Dalam lain perkataan, seorang individu itu tidak akan memberi perhatian kepada keperluan sosial jika ia tidak mendapat makanan dan perlindungan yang mencukupi atau keperluan keselamatannya belum dipenuhi.

#### **b) Teori Dua-Faktor Herzberg**

Teori Herzberg ini timbul berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Frederick Herzberg dalam tahun 1959. Berdasarkan teori ini kepuasan dan ketidakpuasan tidak dianggap sebagai sesuatu yang bertentangan tetapi merupakan dua entiti bebas dalam kehidupan manusia (Boot, et al., 1977). Menurut Herzberg (1959) pemberian faedah-faedah pekerjaan mungkin akan meminimumkan ketidakpuasan tetapi tidak semestinya ia akan meningkatkan kepuasan. Sebagai contoh, pemberian faedah-faedah sampingan seperti kelengkapan pejabat yang lengkap dan menarik dan pelan percutian yang baik akan dapat meminimumkan ketidakpuasan dan dapat mengelakkan pekerja meninggalkan organisasi, tetapi ianya tidak membawa kepada mutu dan hasil kerja yang lebih baik.

Menurut Herzberg lagi, ciri-ciri pekerjaan boleh diklasifikasikan kepada dua faktor iaitu faktor pendorong (intrinsik) atau yang dikenali sebagai *motivator* dan faktor penolak (ekstrinsik) atau faktor *hygiene*. Faktor pendorong berkait dengan kepuasan yang berbentuk motivasi kepada pekerja seperti tanggungjawab, pencapaian, peningkatan diri, bentuk pekerjaan itu sendiri, pengiktirafan dan peluang-peluang perkembangan diri. Manakala faktor penolak yang boleh menyebabkan ketidakpuasan seperti pemantauan teknikal, hubungan interpersonal

dengan pihak atasan dan rakan sekerja, gaji, persekitaran kerja, status, polisi syarikat, keselamatan dan jaminan pekerjaan. Ketidak puasan akan berlaku jika mana-mana faktor pekerjaan tadi tidak wujud dalam organisasi pekerjaan (Carroll et al., 1977).

Berdasarkan lapan kriteria kualiti kehidupan bekerja yang disarankan oleh Walton (1973), empat kriteria boleh dianggap faktor penolak, tiga faktor pendorong dan satu kedua-dua faktor.

Faktor-faktor penolak ialah:

- ganjaran yang mencukupi dan adil
- persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat
- integrasi sosial dalam organisasi
- ruang kehidupan yang total

Faktor-faktor pendorong ialah:

- peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan
- hak-hak pekerja
- kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja

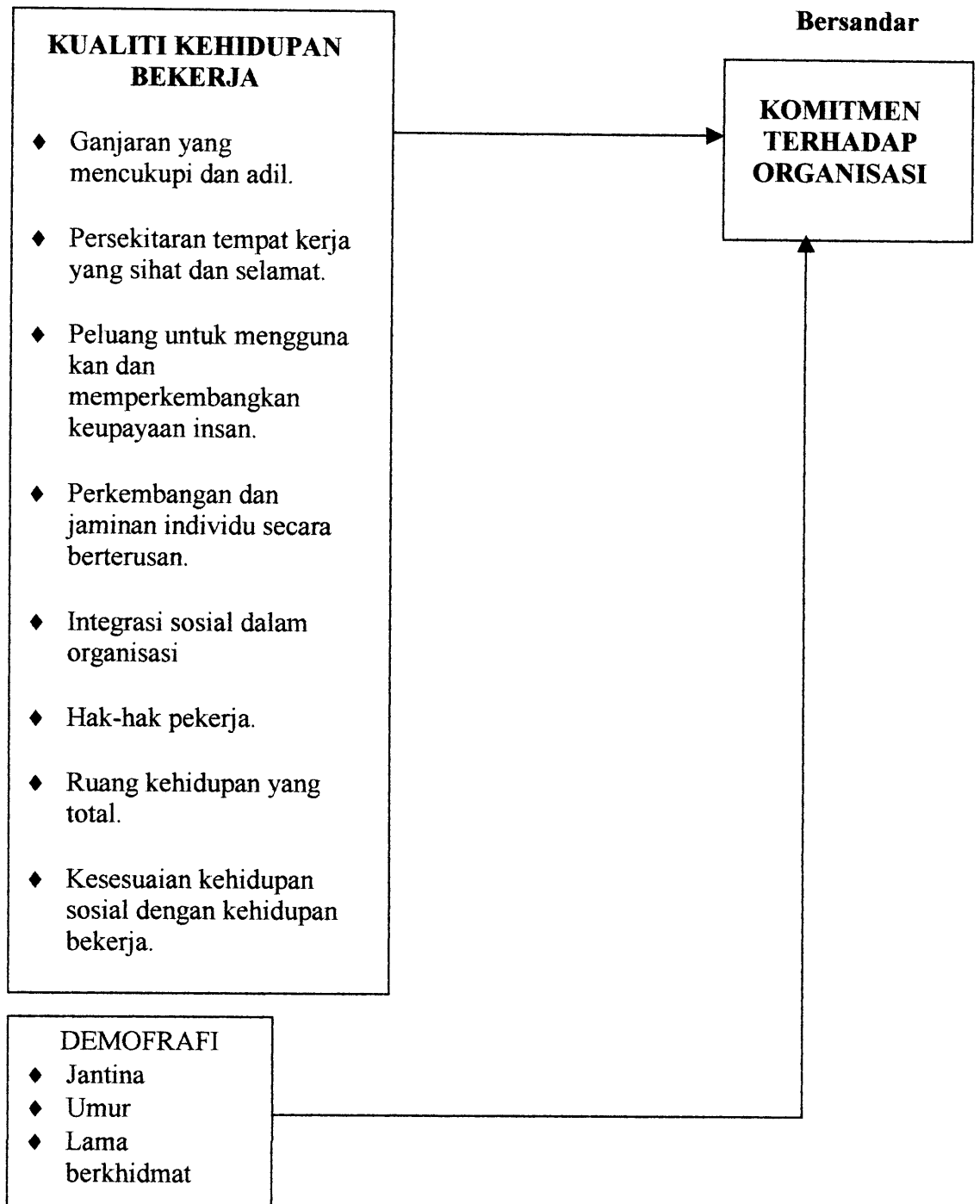
Manakala kriteria yang meliputi faktor penolak dan faktor pendorong ialah perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan.

Teori ini penting bagi pihak pengurusan kerana ia dapat membantu mereka membuat keputusan bagi permasalahan yang wujud dalam organisasi. Jika didapati kadar ketidak puasan pekerja yang tinggi, maka sudah tentu perhatian perlu diberi kepada faktor-faktor penolak. Di samping itu, pihak pengurusan juga perlu

memikirkan cara-cara memperbaiki mutu dan penghasilan pekerja, maka faktor pendorong turut diberi keutamaan. Ini bermakna pihak pengurusan harus menukar sifat pekerjaan supaya ia menjadi lebih mencabar dan dapat memberi ganjaran intrisik dan ekstrinsik.

## 2.2 KERANGKA MODEL

### Pembolehubah Bebas



**Rajah 2.1 :** Kerangka Model

## **2.3 DEFINISI KONSEP**

### **2.3.1 Kualiti Kehidupan Bekerja**

Kualiti kehidupan bekerja adalah merupakan satu konsep yang luas. Ia merujuk

kepada tahap di mana pekerjaan memberi peluang kepada individu untuk memuaskan pelbagai keperluan personal mereka iaitu daripada keperluan untuk terus bertahan dalam organisasi dengan perasaan selamat hinggalah keperluan untuk berinteraksi dengan orang lain, untuk merasakan bahawa diri individu tersebut berguna dalam organisasi, untuk diberi pengiktirafan bagi sesuatu pencapaian cemerlang dan berpeluang untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka. Shahril (1994) berpendapat bahawa kualiti kehidupan kerja wujud apabila seseorang itu berupaya untuk mendapat kerja yang berkaitan dengan autonomi dan wujud perasaan dalam dirinya bahawa ia boleh menyumbangkan sesuatu untuk keberkesanan organisasi. Di samping itu pekerja memerlukan pengiktirafan dan penghargaan untuk memotivasikan diri mereka dan mendapatkan kepuasan dalam kerja. Igbaria dan Parasuraman (1994) dalam kajian mereka terhadap pegawai profesional dan pengurus dalam bidang sistem maklumat mendefinisikan kualiti kehidupan bekerja sebagai tahap di mana setiap ahli dalam organisasi kerja berupaya untuk memenuhi keperluan-keperluan personal mereka yang penting melalui pengalaman-pengalaman semasa berada dalam organisasi. Shareef (1990) melihat kualiti kehidupan bekerja dari perspektif hubungan interpersonal seseorang itu dalam organisasi. Menurut

beliau kualiti kehidupan bekerja dan penglibatan pekerja adalah bertujuan untuk memperbaiki hubungan rakan sejawat dan produktiviti. Davis dan Newstrom (1985) memberi satu tafsiran yang mudah. Menurut beliau kualiti kehidupan bekerja boleh dianggap sebagai kesesuaian dan ketidak sesuaian persekitaran kerja dengan pekerja.

Greenberg dan Baron (1997) melihat kualiti kehidupan bekerja sebagai sesuatu yang lebih luas ruang lingkupnya. Beliau menyatakan bahawa kualiti kehidupan bekerja merupakan satu teknik dalam perkembangan organisasi yang direkabentuk untuk memperbaiki perjalanan organisasi dengan memberi sentuhan kemanusiaan di tempat kerja supaya ia menjadi lebih demokratik, dan melibatkan pekerja-pekerja dalam membuat keputusan. Pendapat ini dipersetujui oleh Robbins (1997) yang mengaitkan kualiti kehidupan bekerja dengan matlamat untuk memanusiakan tempat kerja. Beliau menyifatkan kualiti kehidupan bekerja sebagai satu proses yang membolehkan organisasi menyempurnakan keperluan pekerja dengan membentuk saluran-saluran bagi memudahkan kedua-dua pihak berkongsi dalam proses membuat keputusan yang berkaitan dengan persekitaran kerja mereka. Semua ahli dalam organisasi diberi peluang untuk menyalurkan komunikasi melalui saluran yang betul dan dapat menyuarakan pendapat mereka tentang persekitaran kerja mereka. Pekerja-pekerja harus merasakan mereka adalah sebahagian daripada organisasi dan terlibat secara langsung dengan memberi cadangan dan pendapat bagi meningkatkan dan memajukan organisasi mereka. Oleh yang demikian, pekerja harus dianggap sebagai sumber manusia yang perlu dikembangkan dan bukan sebagai alat untuk digunakan. (Davis dan Newstrom, 1989)

Kualiti kehidupan bekerja juga sering dikaitkan dengan aspek-aspek fizikal dalam sesuatu organisasi itu. Mungkin ini adalah kerana aspek-aspek fizikal merupakan sesuatu yang dapat dilihat oleh mata kasar. Maka tidak hairanlah apabila Zainal Abidin (1998) menyatakan bahawa satu perkara yang perlu disusun dan diamalkan oleh kebanyakan organisasi bagi meningkatkan kualiti kehidupan bekerja ialah aspek ergonomik. Aspek ergonomik melibatkan pembentukan tugas dan alat kelengkapan pejabat yang sesuai dengan kebolehan fizikal seseorang individu. Ini adalah kerana, aspek fizikal di tempat kerja boleh mempengaruhi produktiviti dan moral pekerja. Di samping itu, beliau juga menegaskan bahawa suasana tempat kerja yang selesa dari segi suhu, cahaya lampu dan warna dinding perlu seimbang dengan keperluan fizikal dan kesihatan pekerja. Walau bagaimanapun, aspek fizikal bukanlah sesuatu yang tidak mustahak tetapi aspek-aspek lain seperti struktur organisasi, proses-proses dalam organisasi dan ciri-ciri stail kepimpinan mungkin lebih penting dan boleh menentukan kualiti kehidupan di tempat kerja (Steele, 1973).

Tuuli dan Karisalmi (1999) telah menyenaraikan enam dimensi bagi kualiti kehidupan bekerja. Ke enam-enam dimensi tersebut ialah:

- Keperluan psikologikal pekerja
- Konflik (termasuklah konflik antara pihak atasan dengan pekerja, konflik antara pekerja dan konflik mengenai pembahagian tugas, tahap-tahap tanggungjawab dan prestij).

- Kawalan kerja ( sejauh mana pekerja boleh mempengaruhi kerja mereka, organisasi dan perjalanan kerja, cara bekerja, pembahagian tugas, pemilihan rakan sekerja dan pemerolehan peralatan).
- Tugas-tugas pihak atasan (sejauh mana pihak atasan memberi sokongan, berbincang, memberi pertolongan dan menghormati pekerja bawahan).
- Organisasi kerja ( sama ada pengenalan terhadap kaedah-kaedah kerja secara mendadak, sama ada matlamat tempat kerja yang berpatutan dan jelas, bagaimana kerja disusun dan dirancang dan sama ada pengetahuan yang mencukupi diterima di semua peringkat tentang tahap-tahap membuat keputusan dan sama ada ide-ide dan pendapat-pendapat pekerja terlibat diambil kira dalam membuat keputusan).
- Ciri-ciri pekerjaan (sama ada ia melibatkan pengulangan pekerjaan yang sama).

Definisi yang diberikan oleh Suttle (1977) pula melihat kualiti kehidupan bekerja sebagai satu darjah di mana ahli-ahli dalam sesuatu organisasi dapat memuaskan kehendak peribadi melalui pengalaman selama berada dalam organisasi itu. Pendapat ini ada persamaannya dengan apa yang diutarakan oleh Lippitt (1982). Menurut beliau konsep kualiti kehidupan bekerja merujuk kepada peringkat di mana sesuatu pekerjaan itu memberi peluang kepada seseorang individu itu untuk memuaskan pelbagai keperluan personal, daripada keperluan untuk terus kekal dan berasa selamat dalam organisasi sehinggalah keperluan untuk berinteraksi dengan orang lain. Mereka juga perlu merasakan diri mereka berguna kepada organisasi,

diberi pengiktirafan ke atas pencapaian mereka dan diberi peluang untuk memperbaiki kemahiran dan pengetahuan mereka. Hackman (1978) menyatakan bahawa manusia kini mahukan pekerjaan yang membolehkan mereka menggunakan pendidikan mereka, pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja secara intrinsik, dan mampu memenuhi jangkaan mereka bahawa pekerjaan itu haruslah bermakna. Manusia tidak lagi mahu menerima pekerjaan yang *routine* dan sama bentuknya dalam kehidupan mereka.

Mohamad Salmi (1999) pula telah menggariskan beberapa perkara asas yang perlu wujud dalam organisasi yang berusaha untuk memenuhi maksud suasana kerja yang berkualiti. Perkara-perkara asas tersebut adalah seperti berikut:

- Layanan yang adil, saksama dan memberangsangkan kepada pekerja.
- Peluang untuk setiap pekerja menggunakan sepenuh kemahirannya dan membiarkan mereka mencapai tahap yang mereka berupaya capai.
- Suasana perhubungan yang terbuka antara pekerja.
- Peluang untuk pekerja terlibat dalam proses membuat keputusan yang melibatkan pekerjaan mereka.
- Pampasan atau upah yang bersesuaian dan mencukupi.
- Suasana pekerjaan yang sihat.

Berdasarkan pelbagai definisi yang ditimbulkan oleh pengkaji-pengkaji tingkahlaku, maka Bowditch (1994) telah merangkumkan definisi-definisi kepada dua orientasi yang luas. Definisi pertama menyamakan kualiti kehidupan bekerja

dengan kewujudan satu set persekitaran dan amalan organisasi seperti penambahbaikan tugas, penglibatan pekerja dalam proses membuat keputusan, persekitaran kerja yang selamat dan lain-lain lagi. Pendekatan kedua pula menyamakan kualiti kehidupan bekerja sebagai kesan-kesan persekitaran kerja ke atas kebajikan setiap orang pekerja seperti melahirkan rasa kepuasan terhadap tempat kerja, memberi penekanan kepada peningkatan dan perkembangan pekerja dan berupaya mendapatkan keperluan kemanusiaan sepenuhnya. Menurut Bowditch lagi, walau apapun definisi yang diberikan elemen penting dalam isu-isu kualiti kehidupan bekerja adalah kepekaan kepada kesan pekerjaan kepada pekerja dan keberkesanan organisasi serta penglibatan pekerja dalam menyelesaikan masalah organisasi dan proses membuat keputusan.

Nadler dan Lawler (1983) pula telah menerbitkan enam definisi kualiti kehidupan bekerja berdasarkan perubahan-perubahan yang berlaku sekitar tahun 1969 hingga tahun 1982. Definisi-definisi tersebut dapat dilihat dalam rajah di bawah:

<b>DEFINISI KUALITI KEHIDUPAN BEKERJA</b>	
Definisi Pertama (1969 –1972)	Kualiti kehidupan Bekerja = Pembolehubah
Definisi Kedua (1969 – 1975)	Kualiti kehidupan Bekerja = Pendekatan
Definisi Ketiga (1972 – 1975)	Kualiti kehidupan Bekerja = Kaedah
Definisi Keempat (1975 – 1980)	Kualiti kehidupan Bekerja = Pergerakan
Definisi Kelima (1979 – 1982)	Kualiti kehidupan Bekerja = Segala-galanya
Definisi Keenam (1979 – 1982)	Kualiti kehidupan Bekerja = Tiada apa-apa

**Rajah 2.2 :** Definisi Kualiti Kehidupan Bekerja

- Definisi yang pertama menganggap kualiti kehidupan bekerja sebagai satu *pembolehubah* yang memfokus kepada hasil yang diperoleh oleh seseorang individu daripada pelaksanaan kerja mereka. Hasil tersebut adalah dari segi kepuasan kerja atau kesihatan mental dan kesan kerja terhadap individu. Organisasi pula dinilai dari segi kualiti kehidupan bekerja yang disediakan kepada pekerja.
- Definisi kedua pula menyamakan kualiti kehidupan bekerja sebagai satu *pendekatan*. Ia merujuk kepada program-program dan projek-projek yang dijalankan oleh organisasi bagi meningkatkan lagi kerjasama di antara majikan dan pekerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memperbaiki hasil bagi kedua-dua pihak.
- Definisi ketiga merujuk kepada *kaedah-kaedah* yang dijalankan oleh organisasi untuk mengubah persekitaran tempat kerja supaya menjadi lebih produktif dan memberi lebih kepuasan kepada individu. Kaedah-kaedah yang dijalankan berkaitan dengan pengayaan kerja (job enrichment), kumpulan kerja yang berotonomi (autonomous work groups, penstrukturan semula kerja dan penglibatan dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah.
- Definisi keempat melihat kualiti kehidupan bekerja sebagai satu *pergerakan* atau pernyataan yang berbentuk ideologi tentang sifat sesuatu pekerjaan dan hubungan

pekerja dengan organisasi. Ketika inilah timbulnya istilah-istilah seperti pengurusan partisipatif dan demokrasi perindustrian.

- Definisi kelima bagi kualiti kehidupan bekerja adalah bersamaan dengan segala-galanya. Segala usaha dalam perubahan, perkembangan dan kecekapan dalam organisasi dikaitkan dengan kualiti kehidupan bekerja.
- Definisi terakhir melihat kualiti kehidupan bekerja sebagai tiada membawa apa-apa pengertian. Menurut Nadler dan Lawler, kegagalan sesuatu projek kualiti kehidupan bekerja dan ketidak upayaan kualiti kehidupan bekerja untuk menunaikan janjinya membuat organisasi menentang konsep ini. Organisasi yang mengamalkan konsep ini akan berada di takok lama dan tidak mendapat faedah daripada konsep tersebut.

Skrovan (1983) telah memberikan dua definisi yang berbeza iaitu definisi yang diberikan oleh gabungan pihak pengurusan dan pihak kesatuan dan juga definisi yang diberikan oleh pihak syarikat. Gabungan pihak pengurusan dan pihak kesatuan melihat kualiti kehidupan bekerja sebagai satu proses yang merangsang setiap orang untuk mencapai kepuasan sendiri yang lebih dalam persekitaran kerja mereka sehari-hari. Proses ini termasuklah saling mempercayai, penglibatan kumpulan, berkongsi maklumat dan membuat keputusan dalam ruang lingkup persetujuan yang telah diamalkan. Ini memerlukan setiap orang mengenal pasti nilai individu itu yang meliputi pendapat, keperluan dan perasaan mereka. Dari perspektif pihak syarikat

pula, Skrovan menyatakan bahawa kualiti kehidupan bekerja mewakili perkembangan secara berterusan persekitaran di mana semua pekerja dalam syarikat tersebut bekerja bersama-sama dalam satu atmosfera yang berlandaskan kepada kepercayaan, menghormati dan memahami antara satu sama lain supaya matlamat bersama dapat dicapai.

Hughes (1989) mendapati bahawa kualiti kehidupan bekerja lazim dikaitkan dengan isu-isu yang melibatkan kesihatan dan keselamatan, perhubungan sosial dan jaminan pekerjaan. Yaron (1996) menegaskan bahawa kualiti kehidupan bekerja yang tidak memuaskan sering pula dikaitkan dengan gaji dan ganjaran yang tidak mencukupi, kelengkapan yang tidak memuaskan, peralatan yang tidak mencukupi, tidak berpeluang menggunakan pertimbangan sendiri, tiada peluang untuk membuat keputusan, tidak mendapat maklum balas yang mencukupi, peluang peningkatan dan pergerakan profesionalisma yang sedikit, tidak mendapat sokongan dan pengiktirafan dan sering dibebani dengan pelbagai tugas.

Walaupun pelbagai definisi diutarakan oleh para pengkaji kualiti kehidupan bekerja, tetapi pengkaji-pengkaji seperti Bowditch (1994), Robbins (1997), Suttle (1977), French (1985) dan Lippitt (1985) berpendapat cara yang paling komprehensif dan menyeluruh untuk memberi tafsiran kepada definisi kualiti kehidupan bekerja ialah dengan mendefinisikan ke lapan-lapan dimensi yang dikemukakan oleh Walton (1975). Menurut Walton kelapan-lapan dimensi tersebut menyediakan satu kerangka

analisis tentang ciri-ciri penting yang membawa kepada kualiti kehidupan bekerja.

Dimensi-dimensi tersebut ialah:

◆ **Ganjaran yang mencukupi dan adil.**

Konsep ini merujuk kepada pendapatan yang diperolehi samada mencukupi untuk mengekalkan taraf kehidupan yang diterima umum. Ia juga merujuk samada ganjaran yang diterima bagi kerja-kerja yang dilaksanakan dengan jayanya berpatutuan dengan jumlah kerja yang sepatutnya dilaksanakan. Dalam lain perkataan, ganjaran tersebut seimbang dengan secara relatifnya dengan jumlah, kualiti dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

◆ **Persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat.**

Ini termasuklah jumlah jam kerja yang berpatutuan mengikut piawai jumlah jam kerja yang ditetapkan dalam seminggu dan ganjaran bagi kerja lebih masa yang diperlukan. Ia juga mengambil kira persekitaran fizikal kerja yang mengurangkan risiko kemalangan dan sakit. Di samping itu ia juga menggariskan had umur bagi kerja-kerja yang dianggap berbahaya bagi sesetengah peringkat umur.

◆ **Peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan.**

Termasuk dalam kategori ini adalah otonomi, keperluan pelbagai kemahiran dibandingkan dengan aplikasi kemahiran-kemahiran cetek secara berulang,

maklumbalas ke atas keputusan-keputusan daripada perlakuan seseorang sebagai asas untuk mengawal diri, melaksanakan tugas secara menyeluruh dan tidak secara pecahan serta merancang dan mengimplementasikan aktiviti-aktiviti.

◆ **Perkembangan dan jaminan individu secara berterusan.**

Konsep ini melibatkan tugas-tugas dan peluang menyambung pelajaran yang boleh mengembangkan keupayaan seseorang itu. Ia termasuklah prospek-prospek untuk menggunakan kemahiran-kemahiran dan pengetahuan yang baru diperoleh dalam melaksanakan tugas masa depan, peluang-peluang kenaikan pangkat, dan keselamatan dari segi pekerjaan dan pendapatan seseorang itu.

◆ **Integrasi sosial dalam organisasi**

Komponen ini merujuk kepada hubungan yang bebas daripada prasangka, mobiliti menegak, egalitarianisme, bersifat keterbukaan interpersonal, kumpulan kerja yang menyokong, dan perasaan kemasyarakatan dalam organisasi yang melampaui kumpulan-kumpulan primer.

◆ **Hak-hak pekerja.**

Kriteria ini merujuk kepada hak-hak peribadi yang tidak melibatkan kerja, kebebasan bersuaru tanpa rasa gentar akan dicemuh, hak kesamarataan, dan dihormati oleh semua ahli organisasi.

◆ **Ruang kehidupan yang total.**

Konsep ini merujuk kepada keseimbangan di antara peranan kerja dalam kehidupan luar pekerja. Ia termasuklah keseimbangan dari segi jadual kerja, keperluan-keperluan kerjaya dan perjalanan yang tidak mengambil masa senggang dan masa bersama keluarga yang terlalu kerap peluang-peluang kemajuan diri yang memerlukan seseorang itu untuk bergerak dari satu tempat ke satu tempat yang lain.

◆ **Kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja.**

Ini meliputi tanggungjawab sosial yang dilaksanakan oleh organisasi untuk masyarakat dari segi produk keluarannya, sistem pembuangan sampah, teknik-teknik pemasaran, latihan pekerjaan, yang dapat membanggakan pekerja terhadap organisasi mereka.

### **2.3.2 Komitmen Terhadap Organisasi**

Secara teorinya, komitmen terhadap organisasi mempengaruhi pelbagai tingkah laku yang penting untuk sesebuah organisasi itu berfungsi dengan berkesan. Oleh itu ramai pengkaji telah mengaitkan istilah tersebut dengan pelbagai hasil perlakuan pekerja terhadap organisasinya. Maka lahirlah definisi-definisi yang pelbagai mengikut kaca mata seseorang pengkaji itu. Hunt & Morgan (1994); Yusof (1981) menyatakan bahawa komitmen terhadap organisasi merujuk kepada kesetiaan

seseorang terhadap organisasinya yaitu sejauh mana seseorang pekerja itu percaya terhadap matlamat dan nilai organisasi serta sanggup untuk meningkatkan usaha agar matlamat organisasi tercapai. Robbin (1994) pula mendefinisikan komitmen sebagai perasaan bangga dan rasa kepunyaan terhadap organisasi. Ia juga merujuk kepada satu set nilai, sikap dan perlakuan individu serta kesediaannya menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan asas dan kehendak organisasi (Yusuff, 1981). Definisi yang dinyatakan oleh Hall et. al (1970) melihat komitmen terhadap organisasi sebagai satu proses di mana matlamat organisasi dan matlamat individu menjadi lebih bersepadu dan kongruen. Pernyataan ini ada persamaannya dengan definisi yang diutarakan oleh Sheldon (1971) yang melihat komitmen terhadap organisasi sebagai satu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan identiti seseorang itu kepada organisasinya.

Dalam menilai komitmen terhadap organisasi McCaul dan Hinsz (1995) telah mendefinisikan istilah tersebut sebagai sikap global yang dirasai oleh pekerja terhadap organisasinya. Sikap global di sini merujuk kepada penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, keinginan untuk terus kekal dalam organisasi dan kerelaan untuk meningkatkan usaha bagi pihak organisasi. Definisi yang diutarakan oleh McCaul dan Hinsz ini ada persamaannya dengan Mowday et. al (1979; 1982) yang mengaitkan komitmen terhadap organisasi dengan penerimaan nilai, motivasi, keinginan untuk terus kekal, meningkatkan usaha dan melaksanakan kerja dengan baik. Buchanan (1974) juga telah mengaitkan komitmen dengan sikap. Beliau mentakrifkan istilah komitmen terhadap organisasi sebagai hubungan afektif terhadap organisasi.

Bagi Porter et.al (1974) komitmen terhadap organisasi boleh didefinisikan sebagai kekuatan relatif seseorang itu dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam sesebuah organisasi (Porter dan Smith, 1970). Tambah mereka istilah ini boleh dibahagikan kepada tiga komponen iaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap matlamat-matlamat dan nilai-nilai organisasi (identifikasi), berkesanggupan berusaha secara peribadi untuk kepentingan organisasi (penglibatan) dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi (kesetiaan). Definisi yang diberikan ini adalah lebih global sifatnya kerana ianya menggambarkan satu maklumbalas afektif yang meluas terhadap organisasi secara keseluruhannya. Ia juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi di mana individu itu sanggup untuk menyumbangkan sesuatu demi untuk kebajikan organisasi.

Kanter (1974; 1968) juga melihat komitmen terhadap organisasi sebagai kesanggupan ahli-ahli kumpulan sosial menyumbang tenaga dan kesetiaan mereka kepada sistem-sistem sosial yang wujud. Beliau telah membahagikan komitmen terhadap organisasi kepada tiga jenis iaitu:

- komitmen pelanjutan (*continuance commitment*) yang wujud disebabkan ganjaran-ganjaran seperti gaji yang tinggi, pencen dan lain-lain faedah yang diperolehi. Jika seseorang pekerja itu meninggalkan organisasi separuh jalan, maka beliau akan kehilangan segala bentuk ganjaran yang dijanjikan kepadanya.
- komitmen kesepaduan (*cohesion commitment*) yang wujud disebabkan terdapatnya kesepaduan emosi dan perasaan di antara individu dengan

kumpulan. Oleh itu, setiap ahli dalam organisasi tidak terdorong untuk menunjukkan pertelagahan dan sentiasa berusaha untuk memelihara perpaduan.

- komitmen kawalan (*control commitment*) yang wujud disebabkan kecenderungan ahli mempertahankan norma dan kewibawaan kumpulan. Komitmen jenis ini akan terus dipupuk selagi segala norma dan kewibawaan kumpulan terbesar tidak diseleweng atau dicabar oleh pihak pengurusan.

Salancik (1977) menyatakan bahawa komitmen adalah merupakan satu keadaan di mana individu itu terikat dengan tingkah laku dan tindak-tanduknya dan melalui tingkah laku tersebut individu itu percaya ia dapat mengekalkan aktiviti-aktiviti dan penglibatannya dalam organisasi. Hrebiniak dan Alutto (1972) pula yang menyatakan bahawa komitmen terhadap organisasi adalah merupakan satu fenomena struktural yang wujud hasil daripada transaksi-transaksi pelaburan atau '*side-bets*' antara seseorang individu itu dengan organisasinya dalam satu-satu jangka masa. Definisi yang diutarakan beliau ini adalah selaras dengan definisi komitmen pelanjutan yang diutarakan oleh Becker (1960). Menurut Becker seseorang individu itu terikat kepada organisasi kerana pelaburan peribadi mereka seperti jaminan pekerjaan, pencen, status, senioriti dan autoriti. Seorang pekerja itu tidak mahu menerima pekerjaan yang baru mungkin disebabkan risiko yang akan dihadapi seperti kehilangan faedah-faedah kewangan, kehilangan keselesaan di dalam menjalankan tugas baru, kehilangan kesenangan dalam kehidupan domestik dan

sebagainya akibat daripada perpindahannya. Persoalan-persoalan inilah yang menyebabkan seseorang pekerja membuat keputusan untuk komited dengan sesuatu profesion bukan kerana minat atau kemahuan awalnya tetapi disebabkan oleh 'side-bet' (Staw, 1977; Salancik, 1977). Dalam lain perkataan komitmen jenis ini adalah berorientasikan ekonomi dan bukan berorientasikan sikap atau afektif. Mottaz (1988) juga dalam tinjauan literatur melihat komitmen terhadap organisasi sebagai satu pertukaran di mana individu itu mengaitkan diri mereka dengan organisasi supaya mendapat balasan dari segi ganjaran daripada organisasi tersebut. Jika organisasi dilihat sebagai melaksanakan kewajipan ini, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Akan tetapi jika organisasi dilihat sebagai gagal untuk menyediakan peluang-peluang yang mencukupi dari segi pemberian ganjaran, maka komitmen pekerja akan hilang.

## **2.4 DEFINISI OPERASIONAL**

### **2.4.1 Komitmen terhadap Organisasi**

Komitmen bagi organisasi sekolah pula menurut Jenkins (1995) boleh ditakrifkan sebagai kesanggupan individu menilai matlamat pendidikan dan berusaha ke arah mencapainya. Bagi tujuan kajian ini, penyelidik akan menggunakan definisi yang digunakan oleh Mowday et.al (1974) yang disesuaikan kepada organisasi sekolah. Komitmen terhadap organisasi sekolah merujuk kepada rasa bangga dengan

sekolah dan menerima serta menghayati matlamat sekolah (identifikasi). Istilah tersebut juga merujuk kepada kesanggupan individu untuk mengambil bahagian yang aktif dalam semua aktiviti sekolah yang meliputi bidang kurikulum dan ko-kurikulum secara rela dan berusaha bagi kepentingan sekolah serta berkeinginan untuk mencapai kejayaan di bidang yang diceburi (penglibatan). Komitmen terhadap organisasi sekolah juga merujuk kepada rasa sayang dan perasaan kekitaan terhadap sekolah serta ingin kekal menjadi sebahagian daripada organisasi (kesetiaan).

#### **2.4.2 Kualiti Kehidupan Bekerja**

Kualiti kehidupan bekerja merujuk kepada suasana kerja dalam organisasi di mana setiap orang pekerja berupaya memenuhi keperluan peribadi melalui pengalaman-pengalaman kerja mereka. Pengalaman-pengalaman ini diuraikan mengikut lapan kriteria yang disarankan oleh Walton (1973). Kriteria-kriteria tersebut ialah:

- ◆ Ganjaran yang mencukupi dan adil - merujuk kepada gaji, elaun, bonus dan faedah-faedah yang diperolehi adalah mencukupi untuk keperluan pekerja sekeluarga, setimpal dengan kerja yang dilakukan serta setanding dengan pendapatan yang ditawarkan oleh organisasi lain yang menawarkan perkhidmatan yang sama.
- ◆ Persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat – merujuk kepada jumlah jam kerja yang berpatutan mengikut piawai jumlah jam kerja yang ditetapkan,

persekitaran fizikal kerja yang tidak memberikan tekanan, menjamin keselamatan dan mengurangkan risiko kemalangan dan tidak mengganggu kesihatan.

- ◆ Peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan – merujuk kepada persekitaran kerja yang memberi kebebasan kepada pekerja untuk menjalankan tugas dengan berkesan, peluang untuk melaksanakan kerja yang menarik dan tidak banyak melibatkan pengulangan tugas serta menggalakkan komunikasi dua hala antara pihak majikan dan pekerja.
- ◆ Peluang untuk perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan – merujuk kepada peluang untuk meningkatkan mutu profesionalisme, mempraktikkan pengetahuan yang diperolehi melalui pemberian penghargaan dan kenaikan pangkat serta melibatkan pekerjaan yang stabil.
- ◆ Integrasi sosial dalam organisasi - merujuk kepada hubungan kerjasama antara ahli-ahli dalam organisasi yang bebas daripada prasangka dan sentiasa digalakkan supaya memperbaiki prestasi kerja.
- ◆ Hak-hak pekerja - merujuk kepada hak-hak untuk menyuarakan pendapat yang berkaitan dengan bidang tugas tanpa rasa gentar akan dicemuh. Ia juga merujuk kepada layanan pihak pengurusan yang saksama dan sikap bertolak ansur pihak pengurusan.

- ◆ Ruang kehidupan yang total - merujuk kepada keseimbangan antara masa bekerja individu dengan masa di luar waktu bekerja. Ia termasuklah keseimbangan dari segi jadual kerja dan keperluan-keperluan kerjaya yang tidak mengambil masa senggang dan masa bersama keluarga serta tidak memerlukan pekerja untuk berpindah dari satu tempat ke satu tempat yang lain.
  
- ◆ Kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja - meliputi tanggungjawab sosial yang dilaksanakan oleh organisasi untuk masyarakat yang dapat membanggakan pekerja terhadap organisasi mereka. Di samping itu dapat melahirkan ahli-ahli masyarakat yang bersahsiah mulia.

### **2.4.3 Faktor Demografi**

Kajian ini akan mengkaji tiga faktor demografi iaitu faktor-faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan.

- Jantina – merujuk kepada pekerja lelaki atau perempuan.
- Umur – merujuk kepada pembahagian responden kepada empat kumpulan umur. Kumpulan-kumpulan umur ini diambil kira pada tarikh 1 Januari 2000. Kumpulan-kumpulan umur tersebut ialah 20 tahun hingga 25 tahun, 26 tahun hingga 35 tahun, 36 tahun hingga 45 tahun dan 46 tahun hingga 55 tahun.
- Tempoh perkhidmatan – merujuk kepada tempoh perkhidmatan seseorang pekerja di dalam organisasi kerja iaitu sejak mula dilantik sehingga sekarang.

Kajian ini membahagikan tempoh perkhidmatan kepada empat kumpulan, iaitu kurang daripada 1 tahun, 1 hingga 5 tahun, 6 hingga 10 tahun dan lebih daripada 10 tahun.

## **2.5 KESIMPULAN**

Bab ini telah mengulas tentang konsep, teori dan kajian-kajian tentang kualiti kehidupan bekerja dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi oleh beberapa orang pengkaji terdahulu. Walaupun tidak banyak kajian yang melihat hubungan kedua-dua pembolehubah secara langsung, tetapi terdapat kajian-kajian terdahulu yang mengkaji dimensi-dimensi kualiti kehidupan bekerja dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor demografi yang diberi ulasan adalah faktor jantina, faktor umur dan faktor tempoh perkhidmatan. Ulasan-ulasan kajian terdahulu dapat membantu pengkaji membuat perbandingan dengan hasil dapatan kajian ini.

## **BAB TIGA**

### **REKABENTUK KAJIAN DAN METODOLOGI**

#### **3.0 PENGENALAN**

Bab ini akan membincangkan prosedur kerja bagi kajian ini. Kupasan perbincangan akan berkisar kepada aspek-aspek yang berkaitan dengan jenis dan reka bentuk kajian, sumber-sumber maklumat yang meliputi analisis unit, kerangka populasi dan sampel dan teknik persampelan. Seterusnya aspek teknik pengumpulan data diuraikan yang merangkumi instrumen kajian, ketekalan dan kebolehpercayaan instrumen dan tatacara pengumpulan data. Akhirnya, fokus perbincangan adalah pada teknik penganalisan data.

#### **3.1 JENIS DAN REKABENTUK KAJIAN**

Kajian yang dijalankan ini adalah merupakan kajian yang berbentuk pengujian hipotesis yang melihat korelasi di antara faktor-faktor yang dikenalpasti dengan masalah kajian. Menurut Sekaran (2000) kajian korelasi dijalankan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang berkaitan dengan sesuatu masalah. Hasil

dapatannya dalam kajian ini dapat diuraikan dengan menggunakan kaedah kuantitatif deskriptif dan inferensi.

## **3.2 SUMBER-SUMBER MAKLUMAT**

Kajian ini melihat persepsi guru-guru terhadap kualiti kehidupan bekerja di sekolah mereka. Maka analisis unit dalam kajian ini adalah guru-guru tersebut secara individu.

### **3.2.1 Kerangka Populasi**

Populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru sekolah menengah di dalam Daerah Kota Setar yang terletak di bawah pengawasan Pejabat Pendidikan Daerah Kota Setar. Terdapat 34 buah sekolah menengah dalam daerah ini. Jumlah guru keseluruhannya ialah 2,454 orang. Ini dapat dilihat melalui Jadual 3.1 yang diperolehi berdasarkan Kutipan Data Maklumat (KDP), Pejabat Pendidikan Daerah Kota Setar sehingga 15 Ogos 2000.

**Jadual 3.1** : Jumlah Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Kota Setar.

Bil.	Sekolah	Jantina		Jumlah
		Lelaki	Perempuan	
1.	SMK Sultanah Bahiyah	11	67	78
2.	SMK Dato' Syed Omar	44	77	121
3.	SMK Kepala Batas	23	49	72
4.	SMK Seberang Perak	23	32	55
5.	SMK Langgar	16	27	43
6.	SMK Dato' Wan Mohd Saman	18	27	45
7.	SMK Keat Hwa 2	19	22	41
8.	SM Tajar	21	23	44
9.	SMK Jabi	18	41	59
10.	SM Syed Mohamed Al-Bukhary	42	54	96
11.	SMK Mergong	21	43	64
12.	SM (SAINS) Pokok Sena	30	41	71
13.	SMK Simpang Kuala	25	31	56
14.	SMKKubang Rotan	19	12	31
15.	SMKBukit Payong	12	3	15
16.	SMK Darulaman	37	32	69
17.	SM Keat Kwa 1	57	77	134
18.	SMK Sultanah Asma	17	61	78
19.	Kolej Sultan Abdul Hamid	50	41	91
20.	SM St. Michael	44	43	87
21.	SM St. Nicholas Convent	11	49	60
22.	SM Tunku Abdul Rahman	36	44	80
23.	SMK Tunku Sofiah	19	52	71
24.	SM Tunku Abdul Malik	46	69	115
25.	SMK Alor Janggus	24	42	66
26.	SMK Muadzam Shah	22	31	53
27.	SM Tunku Abdul Aziz	40	54	94
28.	SM Pokok Sena	46	62	108
29.	SM Tun Sharifah Rodziah	18	89	107
30.	SMK Tengku Laksamana	32	47	79
31.	SMK Seri Gunong	21	23	44
32.	SM Teknik Jalan Stadium	63	41	104
33.	SM Teknik Alor Setar	29	29	58
34.	SMK Agama Kedah	32	33	65
<b>Jumlah</b>		<b>986</b>	<b>1,468</b>	<b>2,454</b>

Sumber: Pejabat Pendidikan Daerah Kota Setar

### 3.2.2 Sampel dan Teknik Persampelan

Persampelan merupakan pengambilan sebahagian pecahan daripada sesuatu populasi sebagai mewakili populasi tersebut (Kerlinger, 1973). Kajian ini menggunakan persampelan secara rawak mudah untuk mendapatkan sampel kajian yang terdiri daripada guru-guru biasa yang tidak terlibat dalam penggubalan polisi atau tugas-tugas pentadbiran di sekolah. Pemilihan ini merangkumi kategori guru-guru siswazah dan guru-guru bukan siswazah.

Berdasarkan statistik yang dibekalkan oleh Pejabat Pendidikan Daerah Kota Setar, terdapat 2,454 orang guru sekolah menengah dalam daerah Kota Setar. Oleh itu, jumlah responden kajian yang diperlukan adalah seramai 333 orang guru. Pemilihan ini berdasarkan jadual penentu saiz sampel yang dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan dalam Sekaran (2000). Menurut mereka, bagi jumlah populasi seramai 2,400 orang, saiz sampel yang dikehendaki ialah 331 orang dan bagi populasi 2,600 orang, maka saiz sampelnya adalah 335 orang. Oleh yang demikian, pemilihan sampel 333 orang adalah bersesuaian dengan apa yang disarankan.

Bagi memastikan kehendak pemilihan sampel dipenuhi, sebanyak 375 soal selidik telah diedarkan kepada guru di lima belas buah sekolah menengah dalam daerah Kota Setar. Daripada sejumlah 375 soal selidik yang diedarkan, sebanyak 355 berjaya dikutip semula dan daripada jumlah itu, hanya 340 soal selidik dilengkapkan sepenuhnya. Memandangkan jumlah soal selidik yang diperolehi

melebihi sasaran, maka pengkaji memutuskan untuk mengambil kira kesemua soal selidik tersebut.

### **3.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

#### **3.3.1 Instrumen Kajian**

Kajian ini menggunakan soal selidik untuk mengumpul maklumat-maklumat yang dikehendaki. Sekaran (2000) menjelaskan bahawa soal selidik adalah merupakan satu daripada kaedah yang paling kerap digunakan untuk mengumpul data apabila melibatkan jumlah sampel yang ramai. Selain itu, soal selidik dapat diagih dengan cepat, mudah dan meliputi kawasan yang luas serta mempunyai faedah dari segi kos dan masa (Mohd Shafie, 1991).

Pengkaji menggunakan soal selidik jenis soalan tertutup. Responden dikehendaki memilih satu jawapan yang paling bersesuaian dengan mereka berdasarkan cadangan jawapan yang disediakan untuk setiap soalan. Soal selidik jenis ini mudah ditadbir, tidak memerlukan responden untuk melahirkan pendapat dalam bentuk tulisan dan mudah untuk dibuat analisa jawapan (Mohd Majid, 1990). Bagi setiap soalan dalam soal selidik ini, skala pemeringkatan jenis skala Likert lima mata yang menunjukkan darjah persetujuan digunakan. Bentuk skala adalah seperti dalam Jadual 3.2 di bawah.

**Jadual 3.2:** Skala Likert Bagi Menunjukkan Darjah Persetujuan Jawapan Responden

1. Sangat tidak setuju	(STS)
2. Tidak setuju	(TS)
3. Tidak pasti	(TP)
4. Setuju	(S)
5. Sangat setuju	(SS)

Menurut Rohayati (1999) skala Likert sesuai digunakan untuk mengukur gaya hidup kerana item-item mengikut skala ini boleh menguji tahap persetujuan dan gerak balas responden.

Secara keseluruhannya, soal selidik ini mengandungi 43 soalan yang dibahagikan kepada 3 bahagian yang meliputi maklumat demografi, kualiti kehidupan bekerja dan komitmen terhadap organisasi (sila rujuk Lampiran A). Item-item dalam soal selidik dibentuk agar bersesuaian dengan objektif yang hendak dicapai dalam kajian ini.

*Bahagian A: Maklumat Demografi*

Bahagian ini mengandungi ciri-ciri personaliti responden seperti jantina, umur, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan. Tujuan maklumat demografi ini dimasukkan dalam soal selidik ialah kerana pengkaji ingin melihat hubungannya

dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan individu yang berada di pelbagai peringkat. Bahagian ini menggunakan skala nominal di mana responden cuma perlu menandakan jawapan yang sesuai dengan butiran peribadi mereka.

#### *Bahagian B: Kualiti Kehidupan Bekerja*

Bahagian ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat mengenai kualiti kehidupan bekerja di tempat kerja responden. Soalan yang dibentuk oleh pengkaji berasaskan kepada 8 dimensi kualiti kehidupan bekerja yang dicadangkan oleh Walton (1975). Ee Keng Hean (1988), Ho Hee Mee (1990), Loo Yoke Keng (1992) dan Rohayati (1999) telah menggunakan kriteria-kriteria yang disyorkan oleh Walton dalam kajian mereka. Dalam bahagian ini, terdapat 24 soalan yang mengukur lapan dimensi kualiti kehidupan bekerja yang dicadangkan oleh Walton. Bagi setiap dimensi terdapat 3 soalan yang diselitkan juga soalan berbentuk negatif agar responden memberi maklumat yang betul dan jujur serta berhati-hati ketika menjawab soalan. Soalan-soalan 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23 dan 24 merupakan soalan berbentuk positif dan soalan-soalan 3, 6, 9, 17 dan 21 adalah soalan berbentuk negatif.

#### *Bahagian C: Komitmen Terhadap Organisasi*

Bahagian C pula mengandungi soalan yang mengukur tahap komitmen responden terhadap organisasi tempat mereka bertugas. Ia dibentuk berdasarkan instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* yang dibina oleh Mowday et. al (1975). Soal selidik asal telah diterjemahkan ke Bahasa Melayu dan sedikit pengubahsuaian

telah dibuat agar ianya bersesuaian dalam konteks organisasi sekolah. Instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* oleh Mowday et. al ini juga telah digunakan oleh pengkaji-pengkaji lain seperti Angle dan Perry (1981), Meyer dan Allen (1987) dan Hoh Hee Mee (1990) dalam kajian mereka. Dalam bahagian ini terdapat 15 soalan semuanya dan soalan-soalan 25, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 37 dan 38 merupakan soalan berbentuk positif dan soalan-soalan 27, 31, 33, 35, 36 dan 39 adalah soalan berbentuk negatif. Secara keseluruhannya, maklumat mengenai soalan-soalan dalam instrumen dapat disimpulkan seperti dalam Jadual 3.3

**Jadual 3.3:** Maklumat Terperinci Dalam Instrumen

Bahagian	Perkara	Soalan Positif	Soalan Negatif	Jumlah Soalan
A	Demografi	1, 2, 3, 4		4
B	Kualiti Kehidupan Bekerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganjaran yang mencukupi dan adil.</li> <li>• Persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat.</li> <li>• Peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan.</li> <li>• Perkembangan dan jaminan individu secara berterusan.</li> <li>• Integrasi sosial dalam organisasi.</li> <li>• Hak-hak pekerja.</li> <li>• Ruang kehidupan.</li> <li>• Kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja.</li> </ul>	1, 2 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 18 19, 20, 22, 23, 24	3 6 9 17 21	3 3 3 3 3
C	Komitmen Terhadap Organisasi	25, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 37, 38	27, 31, 33, 35, 36, 39	15
JUMLAH SOALAN		32	11	43

### 3.3.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Satu kajian rintis telah dijalankan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan dalaman instrumen. Tujuan kajian rintis ini diadakan adalah untuk menentukan sama ada soalan-soalan yang ditanya difahami dan bersesuaian dengan keadaan responden tersebut. Soalan-soalan yang tidak sesuai, sukar difahami dan mendatangkan kekeliruan kepada responden akan diubahsuai atau dikeluarkan terus (Ahmad Mahdzan, 1992). Kajian rintis ini diadakan pada 22 Ogos 2000. Instrumen kajian telah diedarkan secara rawak mudah kepada 34 orang guru yang mengikuti kursus Sarjana Sains Pengurusan anjuran IAB/UUM.

Kesahan instrumen memberi fokus kepada kesahan kandungan dan bahasa yang digunakan. Bagi memastikan kesahan dari segi kandungan, instrumen telah dirujuk kepada dua orang pakar dalam bidang yang dikaji. Dari segi bahasa pula, penyelidik merujuk kepada seorang guru pakar bahasa.

Berdasarkan kajian rintis yang dijalankan, kebolehpercayaan instrumen diukur. Kebolehpercayaan soal selidik diuji dengan menggunakan kaedah *Cronbach Alpha*. Kebanyakan kajian yang melibatkan soal selidik untuk kajian Sains Sosial diuji menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (2000) *Cronbach Alpha* merupakan koefisien kebolehpercayaan bagi menunjukkan kesesuaian hubungan item-item yang digunakan dalam satu-satu soal selidik. Tambah beliau lagi, semakin hampir nilai *Alpha* kepada angka 1, semakin tinggi kebolehpercayaan dalamannya.

Nilai *Alpha* kurang daripada 0.6 dianggap lemah dan nilai 0.6 dan ke atas sering digunakan untuk menentukan kebolehpercayaan (Mohd. Majid, 1990). Nilai kebolehpercayaan yang melebihi 0.8 adalah dianggap satu nilai yang tinggi (Kerlinger, 1973; Sekaran, 2000).

Hasil ujian pekali kebolehpercayaan instrumen yang dijalankan ke atas instrumen dapat dilihat dalam Jadual 3.4 dibawah.

**Jadual 3.4:** Pekali Kebolehpercayaan (*Cronbach Alpha*) Instrumen

<b>Bahagian</b>	<b>Nilai pekali kebolehpercayaan <i>Cronbach Alpha</i></b>
Keseluruhan instrumen	0.8205
Kualiti Kehidupan Bekerja	0.7164
Komitmen Terhadap Organisasi	0.7838

Berdasarkan hasil dapatan ujian serta merujuk kepada apa yang dinyatakan oleh Kerlinger (1973) dan Sekaran (2000), maka keseluruhan instrumen kajian mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi iaitu 0.8205. Manakala bagi bahagian kualiti kehidupan bekerja dan komitmen terhadap organisasi pula boleh dianggap sederhana tinggi kerana hasil ujian ke atas kedua-duanya menunjukkan nilai melebihi 0.7.

### 3.4 TATACARA PENGUMPULAN DATA

Kajian melibatkan pengumpulan data melalui soal selidik yang diedarkan kepada responden. Oleh kerana kajian melibatkan guru-guru secara langsung, pengkaji terlebih dahulu mendapatkan kebenaran untuk menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia (EPRD).

Seterusnya, kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Kedah dan Pejabat Pendidikan Daerah Kota Setar diperolehi. Pengkaji kemudiannya telah bertemu Pengetua sekolah-sekolah tempat kajian dijalankan untuk mendapatkan kebenaran menggunakan guru-guru sekolah tersebut sebagai responden. Memandangkan kajian melibatkan guru yang ramai daripada setiap sekolah dan untuk tidak mengambil masa pengajaran dan pembelajaran guru-guru tersebut, maka soal selidik tersebut telah ditinggalkan kepada pihak sekolah untuk diedarkan kepada guru-guru secara rawak mudah mengikut budi bicara pihak pentadbir sekolah. Pengkaji telah memperuntukkan masa lebih kurang seminggu sebelum soal selidik dikutip semula. Jangka masa sebenar kajian dijalankan ialah mulai 25 September 2000 sehingga 12 Oktober 2000.

Pada keseluruhannya, kajian ini berjalan lancar walaupun di beberapa buah sekolah, pengkaji terpaksa pergi lebih daripada dua kali untuk mengutip semula soal selidik tersebut. Walau bagaimanapun, pengkaji berterima kasih kepada pihak

pentadbir sekolah kerana telah memberi kerjasama ketika menjalankan kajian di sekolah berkenaan.

Borang soal selidik yang telah diisi oleh responden telah dikutip dan disemak oleh pengkaji. Soal selidik yang tidak lengkap telah diasingkan daripada yang lengkap. Soal selidik yang lengkap kemudiannya telah dianalisis secara berkomputer.

### **3.5 TEKNIK PENGANALISISAN DATA**

Semua data dalam kajian ini dianalisis dengan menggunakan program komputer Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 10.0. Analisis ini melibatkan penggunaan statistik deskriptif dan statistik inferensi.

#### *Statistik Deskriptif*

Dalam kajian ini, statistik deskriptif digunakan kerana data yang diperoleh dapat dianggap sebagai ringkasan kepada keseluruhan set data. Analisis deskriptif digunakan untuk menerangkan maklumat-maklumat dalam proses penjadualan yang menggunakan sukatan min, sisihan piawai, kekerapan dan peratusan. Analisis ini akan digunakan untuk menunjukkan komposisi responden serta ciri-ciri demografi responden seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan.

*Statistik Inferensi*

Statistik inferensi yang digunakan dalam kajian ini ialah Pekali Korelasi Pearson, Ujian-t, ANOVA Sehala dan Analisis Regresi. Ke empat-empat kaedah inferensi ini digunakan untuk menguji kesemua hipotesis yang dibentuk dalam kajian ini. Ringkasan secara terperinci tentang kaedah statistik yang digunakan dapat dilihat dalam Jadual 3.5

**Jadual 3.5:** Kaedah Analisi Data Menggunakan Statistik Inferensi

<b>Kaedah Statistik</b>	<b>Bidang Kajian</b>
Ujian - t	digunakan ke atas hipotesis yang melibatkan perbandingan antara skor purata pada 2 kumpulan, iaitu jantina ke atas komitmen terhadap organisasi.
ANOVA Sehala	digunakan dalam membuat perbandingan ke atas min bagi sub-kumpulan yang lebih daripada dua iaitu dari segi perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan.
Pekali Korelasi Pearson	digunakan untuk menguji hipotesis yang akan menjelaskan sama ada terdapatnya hubungan (positif atau negatif) diantara pembolehubah bersandar (kualiti kehidupan bekerja) serta dimensi-dimensinya dengan pembolehubah bebas (komitmen terhadap organisasi).
Analisis Regresi Berganda (Stepwise)	digunakan untuk mengenal pasti kekuatan pengaruh faktor-faktor dalam kualiti kehidupan bekerja yang paling dominan.

Ujian hipotesis yang dijalankan dalam kajian ini menggunakan aras keertian 0.05 ( $p < 0.05$ ). Menurut Sekaran (2000) aras keertian ini umumnya diterima oleh kebanyakan pengkaji dalam membuat statistik. Healey (1993) juga berpendapat bahawa aras keertian 0.05 adalah menjadi amalan biasa kepada pengkaji. Di samping itu, aras keertian tersebut dianggap sebagai tahap kepentingan yang tidak terlampau bahaya ditolak atau diterima sebarang hipotesis yang telah diuji (Rahim, 1983).

Dalam menginterpretasi kekuatan perkaitan antara pembolehubah bersandar serta dimensi-dimensinya dengan pembolehubah bebas yang dikaji, pengelasan tafsiran Pekali Korelasi Pearson yang dicadangkan oleh Davis (1971) telah digunakan. Skala yang digunakan adalah seperti dalam Jadual 3.6

**Jadual 3.6:** Pengelasan Tafsiran Pekali Korelasi Pearson Mengikut Davis (1971).

<b>Nilai r</b>	<b>Tafsiran Kekuatan</b>
0.01 – 0.09	Korelasi yang sangat sedikit, hampir tiada hubungan
0.11 – 0.29	Korelasi yang lemah
0.30 – 0.49	Korelasi yang sederhana
0.50 – 0.69	Korelasi yang tinggi
0.70 – 0.99	Korelasi yang sangat kuat

Sumber: Elementary Survey Analysis. Davis, J. A. (1971). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

### 3.6 KESIMPULAN

Analisis data dalam kajian ini dibuat dalam dua bentuk iaitu analisis secara deskriptif dan analisis secara inferensi. Sumber maklumat diperolehi hasil daripada edaran soal selidik yang lengkap diisi oleh 340 orang guru dari lima belas buah sekolah dalam daerah Kota Setar. Jawapan kepada soal selidik adalah berbentuk skala Likert dan pemberian pemarkatan digunakan untuk mengukur kualiti kehidupan bekerja dan komitmen terhadap organisasi. Kajian rintis yang dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen kajian mendapati instrumen tersebut mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

## **BAB EMPAT**

### **ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN**

#### **4.0 PENGENALAN**

Bab ini membincangkan hasil analisis data yang diperolehi daripada jawapan kepada soal selidik yang diberi. Keputusan yang diambil adalah berdasarkan pentafsiran yang telah diperolehi daripada jawapan responden. Analisis data dibuat dalam tiga bahagian berasaskan kepada objektif kajian sepertimana yang telah dinyatakan di dalam Bab 1.

Bahagian pertama membincangkan mengenai latarbelakang responden kajian, diikuti dengan analisis deskriptif dimensi-dimensi pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar berdasarkan item-item dalam instrumen kajian. Seterusnya bahagian ketiga membincangkan pengujian hipotesis dengan menggunakan kaedah Ujian-t dan ANOVA Sehala, Ujian Korelasi Pekali Pearson dan kaedah Regressi Berganda berdasarkan output yang diperolehi daripada pakej Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 10.0.

#### **4.1 ANALISIS CIRI-CIRI LATARBELAKANG SAMPEL KAJIAN**

Daripada 375 set soal selidik yang diedarkan kepada guru-guru di lima belas buah sekolah menengah yang terpilih dalam daerah Kota Setar, sejumlah 340 set borang tersebut lengkap diisi dan boleh dianalisis sepenuhnya. Oleh yang demikian responden kajian ini adalah 340 orang guru sekolah menengah dari lima belas buah sekolah terpilih. Jumlah ini merupakan 90.7% dari sampel yang terpilih. Ini bermakna secara keseluruhannya, responden telah memberikan kerjasama yang cukup baik dengan menunjukkan komitmen yang tinggi untuk menjawab soal selidik yang diedarkan. Daripada baki 35 set borang soal selidik tersebut, 26 set tidak dikembalikan dan 9 set lagi telah diisi secara sambil lewa atau tidak lengkap.

##### **a. Latarbelakang Responden Berdasarkan Jantina**

Jadual 4.1 menunjukkan taburan responden mengikut jantina. Daripada 340 orang responden yang menyertai kajian ini, seramai 242 orang adalah responden perempuan iaitu 71.2% dan selebihnya seramai 98 orang adalah responden lelaki yang merangkumi 28.8%. Perangkaan ini menunjukkan bahawa responden perempuan melebihi responden lelaki sebanyak 144 orang atau 42.4%.

**Jadual 4.1:** Latar Belakang Responden Berdasarkan Jantina ( n = 340 )

<b>Jantina</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Lelaki	98	28.8
Perempuan	242	71.2
JUMLAH	340	100

**b. Latarbelakang Responden Berdasarkan Umur**

Taburan responden mengikut umur menampakkan penumpuan kepada peringkat umur 36 hingga 45 tahun yang mencatatkan angka tertinggi iaitu seramai 162 orang iaitu 47.6%. Responden kedua terbanyak adalah dalam lingkungan umur 26 hingga 35 tahun iaitu 37.1%, diikuti oleh responden yang berumur antara 46 hingga 55 tahun iaitu seramai 48 orang atau 14.1% dan akhirnya adalah dalam lingkungan umur 20 hingga 25 tahun yang mencatat angka paling sedikit iaitu seramai 4 orang atau 1.2% sahaja.

**Jadual 4.2:** Latar Belakang Responden Berdasarkan Umur ( n = 340 )

<b>Umur (tahun)</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
20 hingga 25	4	1.2
26 hingga 35	126	37.1
36 hingga 45	162	47.6
46 hingga 55	48	14.1
JUMLAH	340	100

### c. Latarbelakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan adalah seperti yang ditunjukkan dalam jadual 4.3. Daripada jadual tersebut dapat dilihat bahawa seramai 200 orang responden iaitu 58.8% telah berkhidmat lebih daripada 10 tahun. Perangkaan ini menunjukkan bahawa lebih daripada sebahagian responden telah berkhidmat lebih daripada 10 tahun. Responden kedua teramai adalah yang telah berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun iaitu seramai 78 orang atau 22.9% diikuti oleh responden yang tempoh perkhidmatannya 1 hingga 5 tahun iaitu seramai 59 orang yang bersamaan dengan 17.4% dan responden yang paling sedikit adalah responden yang berkhidmat kurang daripada 1 tahun iaitu seramai 3 orang atau 0.9%. Ini menunjukkan bahawa responden dalam kajian ini majoritinya adalah responden yang berpengalaman.

**Jadual 4.3:** Latar Belakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan( n = 340 )

<b>Tempoh perkhidmatan (tahun)</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
kurang daripada 1	3	0.9
1 hingga 5	59	17.4
6 hingga 10	78	22.9
lebih daripada 10 tahun	200	58.8
<b>JUMLAH</b>	<b>340</b>	<b>100</b>

## 4.2 PENGUJIAN HIPOTESIS

Analisis seterusnya bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk dalam kajian ini. Terdapat tiga hipotesis utama yang diuji dalam kajian ini. Hipotesis-hipotesis utama ini akan dicerakinkan mengikut dimensi-dimensi bagi pembolehubah-pembolehubah bebas iaitu faktor kualiti kehidupan bekerja dan faktor demografi yang dikaitkan dengan pembolehubah bersandar iaitu faktor komitmen terhadap organisasi. Ujian statistik yang digunakan dalam bahagian ini ialah Ujian-t, ANOVA Sehala, Matriks Korelasi Pekali Pearson dan Ujian Regressi Berganda. Penganalisan ini dikemukakan mengikut setiap hipotesis yang telah dibina.

### 4.2.1 Keputusan Ujian Hipotesis Pertama

#### **Hipotesis Pertama**

**Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen terhadap organisasi berdasarkan faktor demografi.**

Terdapat tiga hipotesis nul yang dibina berdasarkan hipotesis utama ini iaitu  $H_{01(a)}$ ,  $H_{01(b)}$  dan  $H_{01(c)}$ . Hipotesis  $H_{01(a)}$  diuji menggunakan Ujian-t untuk menentukan terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor jantung. Jadual 4.4 menunjukkan keputusan Ujian-t yang diperolehi daripada maklumbalas responden. Manakala hipotesis-hipotesis  $H_{01(b)}$  dan

$H_{01(c)}$  diuji menggunakan keadah ANOVA Sehalu dan keputusannya digambarkan dalam jadual 4.5 dan 4.6.

**(a) Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jantina**

**$H_{01(a)}$ : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor jantina.**

Berdasarkan Jadual 4.4, didapati nilai statistik  $t = 2.419$  dan nilai signifikan  $p = 0.121$  yang lebih besar daripada paras keertian  $0.05$ . Oleh itu, hipotesis nul gagal ditolak. Keputusan ini menunjukkan tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor jantina. Hal ini juga amat jelas apabila dilihat nilai min yang dicatatkan iaitu nilai min antara guru lelaki dan guru perempuan adalah hampir sama.

**Jadual 4.4: Keputusan Perbezaan Di Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Jantina.**

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	p
Lelaki	98	3.4340	0.4049	2.419	0.121
Perempuan	242	3.3871	0.3724		

**(b) Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Umur**

**H<sub>01(a)</sub>: Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor umur.**

Hasil ujian ANOVA menunjukkan tiada terdapat perbezaan yang signifikan dalam komitmen terhadap organisasi di kalangan kumpulan responden mengikut umur di mana nilai F Ratio = 1.592 dan nilai signifikan p = 0.191 yang lebih besar dari paras keertian 0.05. Keputusan ini ditunjukkan dalam jadual 4.5. Maka hipotesis nul diterima. Ini bermakna, umur bukanlah satu kriteria penentu kepada komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.5: Keputusan Perbezaan Di Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Umur.**

<b>Komitmen</b>	<b>Jumlah Kuasa Dua</b>	<b>dk</b>	<b>Min Kuasa Dua</b>	<b>Nilai F</b>	<b>Signifikan</b>
Antara Kumpulan	.694	3	.231	1.592	.191
Dalam Kumpulan	48.786	336	.145		
Jumlah	49.480	339			

**(c) Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Tempoh Perkhidmatan**

**H<sub>01(c)</sub>: Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor tempoh perkhidmatan.**

Berdasarkan Jadual 4.6, didapati nilai F Ratio = 1.373 dan nilai signifikan  $p = 0.251$  adalah lebih besar dari paras keertian 0.05. Maka hipotesis nul gagal ditolak dan ini menunjukkan tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor tempoh perkhidmatan.

**Jadual 4.6: Keputusan Perbezaan Di Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Tempoh Perkhidmatan.**

Komitmen	Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	.599	3	.200	1.373	.251
Dalam Kumpulan	48.881	336	.145		
Jumlah	49.480	339			

#### 4.2.2 Keputusan Ujian Hipotesis Kedua

##### **Hipotesis Kedua**

**Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.**

Terdapat lapan hipotesis nul yang dibina berdasarkan hipotesis utama ini iaitu  $H_{02(a)}$ ,  $H_{02(b)}$ ,  $H_{02(c)}$ ,  $H_{02(d)}$ ,  $H_{02(e)}$ ,  $H_{02(f)}$ ,  $H_{02(g)}$  dan  $H_{02(h)}$ . Ke semua hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan Ujian Korelasi Pekali Pearson.

**$H_{02(a)}$ : Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara ganjaran yang mencukupi dan adil dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Jadual 4.7 menunjukkan bacaan bagi keputusan ujian korelasi bagi hipotesis  $H_{02(a)}$ . Bacaan bagi ujian tersebut menunjukkan nilai  $r = -0.004$  yang tidak signifikan ( $p = 0.944$ ). Ini bererti bahawa hipotesis nul tidak dapat ditolak pada aras keyakinan 95%. Dapatan ini menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara ganjaran yang mencukupi dan adil dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.7: Keputusan Hubungan Di Antara Ganjaran Yang Mencukupi Dan Adil Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.**

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Ganjaran yang mencukupi dan adil	-0.004	0.944

**H<sub>02(b)</sub>: Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Jadual 4.8 menunjukkan bacaan bagi keputusan ujian korelasi bagi hipotesis H<sub>02(b)</sub>. Bacaan bagi ujian tersebut menunjukkan nilai  $r = -0.074$  yang tidak signifikan ( $p = 0.173$ ). Ini bererti bahawa hipotesis nul diterima pada aras keyakinan 95%. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.8: Keputusan Hubungan Di Antara Persekitaran Tempat Kerja Yang Sihat Dan Selamat Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.**

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat	-0.074	0.173

**H<sub>02(c)</sub>: Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Berdasarkan Jadual 4.9 menunjukkan keputusan ujian korelasi yang menunjukkan nilai  $r = 0.214$  yang signifikan ( $p = 0.000$ ). Ini bererti terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan pada aras keyakinan  $p = 0.01$  antara peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan dengan komitmen guru terhadap organisasi. Oleh itu hipotesis nul gagal diterima kerana keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.9: Keputusan Hubungan Di Antara Peluang Untuk Menggunakan Dan Memperkembangkan Keupayaan Insan Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.**

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan	0.214	0.000

**H<sub>02(d)</sub>: Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Jadual 4.10 menunjukkan keputusan ujian korelasi yang menunjukkan nilai  $r = 0.397$  yang signifikan ( $p = 0.000$ ). Ini bererti terdapat hubungan positif yang sederhana dan signifikan pada aras keyakinan  $p = 0.01$  antara perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan dengan komitmen guru terhadap organisasi. Oleh itu hipotesis nul gagal diterima kerana keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.10: Keputusan Hubungan Di Antara Perkembangan Individu Dan Jaminan Kerja Secara Berterusan Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.**

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan	0.397	0.000

**H<sub>02(e)</sub>: Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara integrasi sosial dalam organisasi dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Berdasarkan Jadual 4.11 menunjukkan keputusan ujian korelasi yang menunjukkan nilai  $r = 0.405$  yang signifikan ( $p = 0.000$ ). Ini bererti terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan pada aras keyakinan  $p = 0.01$  antara integrasi sosial dalam organisasi dengan komitmen guru terhadap organisasi. Oleh itu hipotesis nul gagal diterima kerana keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara integrasi sosial dalam organisasi dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.11:** Keputusan Hubungan Di Antara Integrasi Sosial Dalam Organisasi Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Integrasi sosial dalam organisasi	0.405	0.000

**$H_{02(t)}$ :** Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara hak-hak pekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi.

Berdasarkan Jadual 4.12 menunjukkan keputusan ujian korelasi yang menunjukkan nilai  $r = 0.334$  yang signifikan ( $p = 0.000$ ). Ini bererti terdapat hubungan positif yang sederhana dan signifikan pada aras keyakinan  $p = 0.01$  antara hak-hak pekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi. Ini bermakna hipotesis

nul tidak dapat diterima kerana keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara hak-hak pekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.12:** Keputusan Hubungan Di Antara Hak-Hak Pekerja Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Hak-hak pekerja	0.334	0.000

**H<sub>02(g)</sub>:** **Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara ruang kehidupan yang total dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Berdasarkan Jadual 4.13 menunjukkan keputusan ujian korelasi yang menunjukkan nilai  $r = 0.158$  yang signifikan ( $p = 0.003$ ). Ini bererti terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan pada aras keyakinan  $p = 0.01$  antara ruang kehidupan yang total dengan komitmen guru terhadap organisasi. Oleh itu hipotesis nul gagal diterima kerana keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara ruang kehidupan yang total dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.13:** Keputusan Hubungan Di Antara Ruang Kehidupan Yang Total Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Ruang kehidupan yang total	0.158	0.003

**H<sub>02(h)</sub>:** **Tiada terdapat hubungan yang signifikan di antara kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi.**

Berdasarkan Jadual 4.14 menunjukkan keputusan ujian korelasi yang menunjukkan nilai  $r = 0.495$  yang signifikan ( $p = 0.000$ ). Ini bererti terdapat hubungan positif yang sederhana dan signifikan pada aras keyakinan  $p = 0.01$  antara kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi. Oleh itu hipotesis nul tidak dapat diterima kerana keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

**Jadual 4.14:** Keputusan Hubungan Di Antara Kesesuaian Kehidupan Sosial Dengan Kehidupan Bekerja Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.

Dimensi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja	0.495	0.000

### 4.2.3 Keputusan Ujian Hipotesis Ketiga

#### Hipotesis Ketiga

Faktor-faktor penyumbang kualiti kehidupan bekerja seperti ganjaran yang mencukupi dan adil, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat, peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Dalam pengujian ke atas hipotesis ini, Analisis Regresi Berganda digunakan dalam menentukan pengaruh setiap dimensi dalam pembolehubah bebas (kualiti kehidupan bekerja) ke atas pembolehubah bersandar (komitmen terhadap organisasi). Keputusan analisis ini ditunjukkan di dalam Jadual 4.15.

**Jadual 4.15: Keputusan Analisis Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi.**

<b>Multiple R</b>		0.584			
<b>R Square</b>		0.341			
<b>Adjusted R Square</b>		0.325			
<b>Standard Error of the Estimate</b>		0.3138			
<b>ANALYSIS OF VARIANCE</b>					
	<b>df</b>	<b>Sum of Suares</b>	<b>Mean Square</b>		
Regression	8	16.891	2.111		
Residual	331	32.589	0.0985		
<b>F = 21.444</b>		<b>Signifikan F = 0.000</b>			
<b>COEFFICIENTS</b>					
	<b>B</b>	<b>SE B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Ganjaran yang mencukupi dan adil.	-0.0181	0.030	-0.027	-0.599	0.549
Persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat.	-0.0912	0.034	-0.121	-2.654	0.080
Peluang menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan.	0.0511	0.037	0.068	1.385	0.167
Perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan.	0.0723	0.039	0.116	1.832	0.068
Integrasi sosial dalam organisasi.	0.0925	0.040	0.149	2.335	0.020
Hak-hak pekerja.	0.0257	0.034	0.043	0.751	0.453
Ruang kehidupan yang total.	0.0566	0.036	0.071	1.572	0.117
Kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja.	0.2750	0.036	0.375	7.656	0.000

Tahap signifikan  $p < 0.05$

Keputusan ujian regresi berganda di dalam jadual di atas menunjukkan bahawa statistik F ( $F = 21.444$ ) adalah signifikan pada paras 0.000 ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Ini bermakna hipotesis nul tidak dapat diterima kerana keputusan menunjukkan bahawa kesemua dimensi dalam kualiti kehidupan bekerja mempunyai pengaruh ke atas komitmen terhadap organisasi. Kesemua dimensi bagi pembolehubah bebas yang memberi pengaruh menyumbang sebanyak 34.1 peratus ( $R^2 = 0.341$ ;  $F = 21.444$ ;  $p = 0.000$ ). Data juga menunjukkan bahawa faktor kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dan integrasi sosial dalam organisasi adalah yang signifikan. Faktor kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja mempunyai aras signifikan  $t = 0.000 < 0.05$  dan integrasi sosial dalam organisasi mempunyai aras signifikan  $t = 0.020 < 0.05$ . Selain daripada itu faktor kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja mempunyai pengaruh paling besar dengan nilai beta yang tertinggi ( $\beta = 0.375$ ).

#### 4.4 KESIMPULAN

Daripada keputusan-keputusan kajian yang diperolehi, secara keseluruhannya terdapat beberapa faktor yang diuji yang menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor dalam kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi. Di samping itu faktor kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dikenal pasti sebagai faktor yang paling mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

## **BAB LIMA**

### **PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN**

#### **5.0 PENGENALAN**

Bab ini memberikan penumpuan kepada perbincangan dan kesimpulan terhadap kajian yang telah dijalankan. Perbincangan berkisar kepada dapatan kajian yang merujuk kepada objektif-objektif kajian yang telah disenaraikan dalam bab satu. Seterusnya bab ini menyingkap permasalahan yang wujud dalam menjalankan kajian ini, implikasi dan cadangan serta saranan-saranan untuk kajian akan datang.

#### **5.1 RINGKASAN KAJIAN**

Secara umumnya, kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan antara kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen guru terhadap organisasi. Faktor kualiti kehidupan bekerja yang merangkumi dimensi-dimensi seperti ganjaran yang mencukupi dan adil, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat, peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian

kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja dan faktor demografi yang meliputi faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan merupakan pembolehubah-pembolehubah bebas yang cuba ditinjau untuk melihat pengaruhnya ke atas komitmen terhadap organisasi.

Populasi kajian terdiri daripada guru-guru di seluruh sekolah menengah bantuan penuh kerajaan dalam daerah Kota Setar, Kedah Darul Aman. Daerah Kota Setar mempunyai 34 buah sekolah menengah. Jumlah keseluruhan guru sehingga 15 Ogos 2000 ialah seramai 2,454 orang. Seramai 375 orang guru dari 15 buah sekolah telah dipilih sebagai responden bagi kajian ini. Daripada jumlah responden tersebut sebanyak 340 soal selidik telah dikembalikan dengan maklumat yang lengkap.

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan borang soal selidik yang telah diedarkan sendiri oleh pengkaji kepada setiap responden. Mereka dikehendaki menjawab semua soalan yang dikemukakan secara bertulis mengikut arahan yang disertakan. Data kemudian dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 10.0.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Bagi tujuan pengujian hipotesis-hipotesis pula, Ujian-t telah digunakan untuk menguji perbezaan komitmen guru berdasarkan jantina manakala analisis ANOVA sehala digunakan bagi menguji perbezaan komitmen guru berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan. Di samping itu analisis Pekali Korelasi Pearson digunakan

untuk menguji sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi dan analisis Regresi Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh setiap dimensi dalam kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

## **5.2 HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS**

Hasil dan keputusan kajian seperti yang ditunjukkan dalam bab empat dibincangkan secara lebih terperinci dalam bab ini. Walaupun tidak semua dapatan diperolehi signifikan namun dapatan tersebut tidak kurang pentingnya dalam konteks kajian ini. Ringkasan dapatan yang diperolehi adalah seperti berikut :

### **5.2.1 Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Demografi.**

Hasil dapatan Ujian-t dan ANOVA Sehalu dalam kajian ini menunjukkan dari segi faktor demografi yang meliputi faktor jantina ( $t = 2.419$ ,  $p = 0.121$ ), umur ( $f = 1.592$ ,  $p = 0.191$ ) dan tempoh perkhidmatan ( $f = 1.373$ ,  $p = 0.251$ ) menunjukkan nilai yang melebihi aras keyakinan 95% ( $p = 0.05$ ). Ini menunjukkan bahawa ketiga-tiga hipotesis nul yang dibentuk gagal ditolak. Ini menunjukkan tiada terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan.

### **5.2.2 Hubungan Di antara Faktor Kualiti Kehidupan Bekerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi**

Berdasarkan analisis Korelasi Pekali Pearson, hasil dapatan membuktikan bahawa terdapat dua dimensi dalam kualiti kehidupan bekerja tiada mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi manakala enam dimensi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Secara terperinci, dimensi pertama iaitu ganjaran yang mencukupi dan adil mencatat bacaan nilai  $r = -0.004$  dan  $p = 0.944$  dan dimensi kedua iaitu persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat yang mencatat bacaan nilai  $r = -0.074$  dan  $p = 0.173$ . Kedua-dua dimensi ini adalah tidak signifikan pada aras keyakinan 95%. Oleh itu hipotesis nul diterima. Bagi dimensi ketiga iaitu peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan ( $r = 0.214$ ,  $p = 0.000$ ), dimensi keempat iaitu perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan ( $r = 0.397$ ,  $p = 0.000$ ), dimensi kelima iaitu integrasi sosial dalam organisasi ( $r = 0.405$ ,  $p = 0.000$ ), dimensi keenam iaitu hak-hak pekerja ( $r = 0.334$ ,  $p = 0.000$ ), dimensi ketujuh iaitu ruang kehidupan yang total ( $r = 0.158$ ,  $p = 0.003$ ) dan dimensi kelapan iaitu kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja ( $r = 0.495$ ,  $p = 0.000$ ) berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Justeru itu, hipotesis nul bagi keenam-enam dimensi gagal diterima.

### **5.2.3 Pengaruh Faktor Penyumbang Kualiti Kehidupan Bekerja Ke atas Komitmen Terhadap Organisasi**

Hasil ujian Regresi Berganda dalam bab empat menunjukkan bahawa nilai  $F = 21.444$  dan  $p = 0.000$  yang kurang daripada aras keyakinan 95% ( $p = 0.05$ ). Ini bermakna hipotesis nul yang menyatakan faktor-faktor penyumbang kualiti kehidupan bekerja tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi tidak dapat diterima. Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhannya, dimensi-dimensi kualiti kehidupan bekerja yang dikaji mempunyai pengaruh ke atas komitmen terhadap organisasi. Selain itu, dimensi kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja mempunyai pengaruh paling besar dengan nilai beta 0.375.

## **5.3 PERBINCANGAN**

Objektif pertama kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan di antara komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Hasil kajian ini mendapati bahawa faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Hasil dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian yang dijalankan oleh Yahadi Yasali (1998) yang melihat perkaitan di antara keadaan tempat kerja dengan komitmen guru. Mohd Othman (1996) dalam kajiannya juga mendapati ketiga-tiga faktor ini tidak mempunyai

hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian yang menyatakan bahawa faktor jantina tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi ini turut dibuktikan oleh Wells (1994) dan Powell (1990). Loscocco (1990) yang mengutarakan model situasi terhadap komitmen berpendapat bahawa faktor jantina itu sendiri tidak memberikan apa-apa pengaruh yang istimewa terhadap bagaimana seseorang individu itu melibatkan dirinya atau mengaitkan dirinya dengan matlamat-matlamat dan nilai-nilai organisasi. Akan tetapi perbezaan dalam komitmen adalah kesan daripada pengalaman-pengalaman kerja.

Menurut Atan Long (1991) yang dipetik dalam Mohd Othman (1996), perbezaan yang tidak signifikan ini mungkin boleh dijelaskan oleh dua faktor. Faktor pertama adalah disebabkan tiada terdapat perbezaan dalam keperluan guru-guru lelaki dan perempuan. Pada asasnya keperluan kedua-dua golongan ini adalah sama, maka perbezaan komitmen yang ditunjukkan oleh mereka juga adalah tidak signifikan. Faktor kedua adalah dari segi bidang tugas guru. Ada kemungkinan kedua-dua jantina ini merasakan pekerjaan guru adalah sama-sama menarik dan memberi peluang menggunakan kebolehan dan kepakaran dalam bidang ilmu masing-masing. Pendapat ini adalah selari dengan pendapat Wells (1994) yang menyatakan bahawa jantina tidak memainkan peranan dalam menentukan komitmen terhadap organisasi kerana profesion perguruan mempunyai kerja dan tanggungjawab yang serupa bagi semua guru.

Dari segi faktor umur dan tempoh perkhidmatan pula, kajian mendapati bahawa faktor umur dan tempoh perkhidmatan bukanlah faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Satu sebab mengapa keadaan ini berlaku adalah kerana kumpulan responden yang menjadi sampel kajian ini adalah secara majoritinya terdiri daripada guru-guru yang dalam peringkat umur pertengahan iaitu antara 26 hingga 45 tahun dan dari segi tempoh perkhidmatan pula, responden tersebut mempunyai pengalaman mengajar lebih daripada enam tahun. Oleh yang demikian, secara tak langsung ini mungkin akan mempengaruhi hasil dapatan kajian. Satu lagi sebab adalah dari segi profesion perguruan yang mempunyai arah aliran yang sama, peraturan yang sama dan pendidikan yang sama (Ghazali, 1979). Meng (1990) berpendapat kandungan sukatan pelajaran yang tidak banyak mengalami perubahan menyebabkan pengalaman guru hampir serupa. Oleh itu, umur dan tempoh perkhidmatan bukan faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Wells (1994) juga sependapat dengan Meng. Menurut beliau, hubungan yang tidak signifikan ini mungkin disebabkan pengalaman yang hampir serupa bagi semua peringkat umur.

Umumnya, bolehlah diambil kesimpulan bahawa faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi tetapi jika seseorang itu secara semula jadinya komited terhadap tugas dan organisasi, walau dalam apa jua organisasi dia berada, komitmen terhadap organisasi tersebut akan tetap ditunjukkan.

Objektif kedua dibentuk untuk tujuan mengenal pasti hubungan antara dimensi-dimensi kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Dimensi-dimensi yang dimaksudkan ialah:

1. ganjaran yang mencukupi dan adil
2. persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat
3. peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan
4. perkembangan dan jaminan individu secara berterusan
5. integrasi sosial dalam organisasi
6. hak-hak pekerja
7. ruang kehidupan yang total
8. kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja

Daripada kelapan-lapan dimensi kualiti kehidupan bekerja, hasil dapatan menunjukkan ganjaran yang mencukupi dan adil bukanlah merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Dapatan ini selari dengan dapatan Yusoff (1981) dalam kajian beliau yang mendapati guru-guru di Malaysia tidak mengaitkan komitmen terhadap organisasi sekolah dengan bayaran gaji yang mereka terima tetapi dengan faktor-faktor lain. Menurut Mohd Othman (1996), hasil dapatan sebegini mungkin ada kaitan dengan persepsi guru-guru yang merasakan pendapatan mereka adalah terjamin dan ini membuatkan mereka terus berada dalam organisasi dan ganjaran tidak dijadikan penentu kepada komitmen terhadap organisasi. Walau bagaimanapun pendapat ini berbeza dengan pendapat Lawler (1981) menyatakan

bahawa keadilan di dalam menerima gaji menjadi pendorong kepada pekerja untuk terus memberikan komitmen kepada organisasi kerja mereka.

Guru-guru dalam daerah Kota Setar ini juga tidak menganggap persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat sebagai sesuatu yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Dapatan ini mungkin disebabkan faktor ekonomi yang membantu dalam pertumbuhan dalam pelbagai sektor dalam negara ini. Sektor pendidikan juga mendapat manfaat dari segi perkembangan dan pertumbuhan infrastrukturnya. Rata-rata didapati sekolah-sekolah di Malaysia dilengkapi dengan pelbagai kemudahan dan kelengkapan yang mencukupi. Di samping itu, sistem waktu kerja yang setara di semua sekolah dan had umur bekerja yang telah ditetapkan menyebabkan sektor pendidikan tidak membezakan ahli-ahli dalam organisasinya. Justeru itu, persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat tidak menentukan komitmen terhadap organisasi. Menurut Evered (1989) dipetik dalam Rozihana (1997), kualiti kehidupan bekerja bukanlah sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja tetapi apa yang wujud dalam pemikiran pekerja-pekerja tersebut yang membawa kepada kepuasan bekerja dan seterusnya membawa kepada komitmen terhadap organisasi.

Hasil kajian mendapati dimensi-dimensi kualiti kehidupan bekerja seperti peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan

sosial dengan kehidupan bekerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Dimensi-dimensi ini jika dilihat dengan teliti mempunyai perkaitan yang tidak langsung dengan tiga peringkat teratas Teori Hirarki Keperluan yang dicadangkan oleh Maslow (1943) iaitu keperluan sosial, keperluan penghormatan dan keperluan penyempurnaan sendiri. Pada asasnya mungkin guru-guru tersebut merasakan pihak kementerian telah menyediakan dua peringkat di bahagian bawah iaitu keperluan fisiologikal dan keperluan keselamatan secara menyeluruh dan adil serta tidak dapat dijadikan landasan bagi menentukan komitmen mereka terhadap organisasi. Akan tetapi bagi dimensi ketiga hingga kelapan adalah melibatkan urusan dalaman sesebuah organisasi sekolah yang terlibat sahaja. Dapatan yang menunjukkan hubungan yang positif bermaksud jika guru-guru tersebut merasakan dimensi-dimensi tersebut wujud dalam organisasi sekolah mereka, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan turut meningkat tetapi jika tidak wujud atau pada tahap yang rendah, maka komitmen mereka juga turut terjejas.

Objektif ketiga bertujuan untuk mengenal pasti faktor kualiti kehidupan bekerja yang paling menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi. Secara amnya, responden bersetuju bahawa dimensi-dimensi kualiti kehidupan bekerja menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi iaitu sebanyak 34.1%. Ini menunjukkan bahawa terdapatnya faktor-faktor lain yang turut menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi tetapi tidak dijelaskan dalam kajian ini. Faktor kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja (nilai beta = 0.375) merupakan faktor yang paling menyumbang kepada kualiti kehidupan bekerja.

Hasil dapatan ini selari dengan dapatan yang diperolehi Rohayati (1999) yang mengaitkan kualiti kehidupan bekerja dengan kesetiaan terhadap organisasi. Faktor ini sememangnya amat dititik beratkan oleh pihak pengurusan masa kini. Aktiviti-aktiviti yang dirancang oleh organisasi sekolah sering melibatkan masyarakat setempat amnya dan ibu bapa pelajar khususnya. Ini dapat dilihat dengan penglibatan PIBG dalam program-program menangani masalah disiplin pelajar, program kecemerlangan akademik, program gotong royong dan lain-lain lagi. Hubungan rapat ini akan meningkatkan lagi imej sekolah di mata masyarakat dan meningkatkan perasaan bangga guru-guru terhadap organisasi sekolah. Apabila mereka berasa bangga dengan organisasi mereka, guru-guru akan lebih komited terhadap organisasi tersebut.

#### **5.4 IMPLIKASI KAJIAN**

Dalam kajian ini didapati bahawa kualiti kehidupan bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Dalam erti kata lain, komitmen terhadap organisasi akan meningkat dengan meningkatnya tahap kualiti kehidupan bekerja yang wujud dalam organisasi tersebut. Sudah menjadi tanggungjawab semua pihak dalam sesebuah organisasi itu untuk membentuk satu suasana kerja yang berkualiti serta memusat kepada pekerja.

Hasil kajian juga menunjukkan bahawa faktor ganjaran yang mencukupi dan adil dan persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian, hasil kajian lepas yang mengatakan ganjaran mempunyai pengaruh yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi (Lawler, 1981; Mathieu dan Zajac, 1990; Wells, 1994) mungkin tidak bersesuaian dengan sektor pendidikan khususnya dengan guru-guru. Kajian yang dijalankan oleh Iqbaria dan Guimaraes (1993) yang mengatakan kepuasan kerja dari segi tugas, persekitaran kerja dan pendapatan intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor terpenting dalam mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi adalah tidak selari dengan hasil dapatan kajian ini. Seterusnya pendapat Mobley (1982) yang menyatakan persekitaran fizikal tempat kerja boleh meningkatkan komitmen untuk terus melibatkan diri dalam organisasi buat jangka masa yang lama juga merupakan pendapat yang bertentangan dengan kajian ini.

Dari aspek tempoh perkhidmatan, pendapat-pendapat pengkaji yang terdahulu seperti Salancik (1977) dan Morrow et. al (1988) yang menyatakan pekerja-pekerja yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang lama adalah lebih komited mungkin tidak bertepatan dengan guru-guru kerana kajian ini mendapati tempoh perkhidmatan adalah tidak signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Menurut Rohayati (1999) jumlah guru yang memohon untuk bersara lebih awal telah meningkat dari setahun ke setahun. Ini menunjukkan dari segi perkaitan tempoh perkhidmatan dengan komitmen terhadap organisasi bagi sektor pendidikan adalah berbeza dengan

lain-lain sektor pekerjaan. Ini mungkin kerana peluang-peluang kenaikan pangkat dan pemerolehan kuasa dan status dalam sektor pendidikan adalah agak terbatas.

## 5.5 MASALAH KAJIAN

Pada keseluruhannya, pengkaji tidak mengalami sebarang kesukaran yang menjejaskan perjalanan kajian. Walau bagaimanapun, memandangkan belum banyak kajian di Malaysia yang melihat hubungan kualiti kehidupan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi yang melibatkan kaum guru, maka sumber rujukan yang berkaitan dengan tajuk dan golongan responden kajian tempatan adalah terbatas.

Di samping itu, masalah yang dihadapi ialah pengkaji tidak berpeluang untuk berjumpa dengan responden untuk menerangkan tentang soal selidik dan cara menjawabnya. Ini adalah kerana semua soal selidik yang diedarkan adalah melalui pihak pengurusan. Oleh itu, terdapat responden yang tidak menjawab soal selidik dengan serius. Terdapat juga responden yang hanya menandakan jawapan *tidak pasti* bagi semua item dan ada juga yang tidak menjawab kesemua item dalam soal selidik tersebut. Inilah yang menyebabkan hanya 340 set soal selidik yang boleh digunakan daripada 375 set yang diedarkan.

Masalah juga dihadapi ketika mengumpul semula soal selidik tersebut. Ada di kalangan pihak pengurusan yang terlupa sama sekali untuk mengedarkan soal selidik sehinggalah pengkaji datang untuk mengutip soal selidik tersebut. Satu tarikh lain terpaksa diberikan untuk sekolah berkenaan. Terdapat juga responden yang terlupa untuk melengkapkan soal selidik atau tidak mengembalikan soal selidik kepada pengkaji. Pengkaji terpaksa menunggu responden tersebut melengkapkan soal selidik tersebut. Walaupun terdapat masalah yang kecil, tetapi masalah tersebut dapat diatasi oleh pengkaji.

## **5.6 CADANGAN KAJIAN**

Cadangan-cadangan berikut adalah diharapkan dapat dijadikan panduan untuk pengkaji-pengkaji akan datang.

1. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kualiti kehidupan bekerja hanya mempengaruhi sebanyak 34.1% sahaja komitmen terhadap organisasi. Oleh itu, terdapat pembolehubah-pembolehubah bebas yang lain seperti corak kepimpinan pengurusan, konflik kerja, bebanan kerja dan lain-lain pembolehubah yang dijangka mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi juga boleh dikaji.

2. Skop pembolehubah bebas dalam kajian ini adalah agak sempit di mana kajian hanya mengkaji tentang dimensi-dimensi kualiti kehidupan bekerja. Oleh itu, hasil kajian juga mendapati dimensi kualiti kehidupan bekerja yang paling menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi iaitu kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja hanya mempunyai nilai beta yang agak rendah iaitu 0.375 dan merujuk kepada satu aspek sahaja. Bagi kajian akan datang dicadangkan ditambahkan skop pembolehubah bebas dan kualiti kehidupan bekerja secara keseluruhan dijadikan satu daripada dimensi pembolehubah tersebut. Ujian regresi yang dijalankan untuk melihat pembolehubah yang paling menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi adalah lebih luas dan dapat dijadikan panduan oleh pihak pengurusan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi sekolah mereka.
3. Adalah dicadangkan juga dalam kajian bagi masa hadapan, kaedah pemilihan responden dijalankan secara rawak berstrata dan tidak dengan rawak mudah. Ini adalah kerana dalam kajian ini didapati kumpulan responden mempunyai pemberatan kepada satu-satu kumpulan. Contohnya dari segi tempoh perkhidmatan, didapati kebanyakan responden mempunyai tempoh perkhidmatan lebih daripada 10 tahun iaitu seramai 200 orang dibandingkan dengan yang mempunyai 1 hingga 5 tahun iaitu 59 orang. Ketidak samarataan ini mungkin akan mempengaruhi hasil dapatan kajian.

## 5.7 KESIMPULAN

Kajian ini dengan jelas menunjukkan bahawa kualiti kehidupan bekerja sememangnya mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi walaupun hubungan tersebut adalah hubungan yang sederhana. Akan tetapi ini tidak bermakna pihak pengurusan harus memandangkan sepi akan perkara tersebut kerana ianya mempunyai implikasi yang akan menjejaskan kualiti kerja dan produktiviti secara amnya.

Penekanan juga harus diberikan oleh pihak pengurusan kepada aspek-aspek dalam kualiti kehidupan bekerja seperti peluang untuk menggunakan dan memperkembangkan keupayaan insan, perkembangan individu dan jaminan kerja secara berterusan, integrasi sosial dalam organisasi, hak-hak pekerja, ruang kehidupan yang total dan kesesuaian kehidupan sosial dengan kehidupan bekerja yang didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian menunjukkan, jika perkara-perkara ini diabaikan maka komitmen terhadap organisasi guru akan turut terjejas yang mungkin membawa kepada tidak melaksanakan kerja dengan bersungguh-sungguh, ponteng kerja dan bersara awal.

Adalah diharapkan, maklumat-maklumat yang diperolehi daripada kajian ini akan dapat dijadikan panduan oleh pengkaji-pengkaji akan datang untuk menerokai lain-lain aspek kualiti kehidupan bekerja selain daripada apa yang disarankan oleh

Walton (1973) yang dijangkakan mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi.

## BIBLIOGRAFI

- Ahmad Mahdzan Ayob. (1992). **Kaedah penyelidikan sosioekonomi** (Edisi kedua). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Allen, N. J., & Meyers, J. P. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. **Canadian Journal of Behavioral Science**, 19(2), 199 - 215.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 26, 1 - 14.
- Ariffin Zainal. (1983). **Job satisfaction as indicator of quality of work life: A study of job satisfaction of academicians and nurses**. Kertas Persidangan UKM : Eighth Annual Bangladesh Science Conference, Dhaka, Februari, 1983.
- Atan Long. (1991). **Pedagogi : Kaedah am mengajar**. Petaling Jaya : Amiza Publishing Sdn. Bhd.
- Aven, F. F., Parker, B. & Mc Evoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations : A meta-analysis. **Journal of Business Research**, 26, 61 - 73.
- Awang Had Salleh (1987). Tuntutan ke atas guru dalam usaha mencapai misi bina insan. Seminar Pendidikan Bina Insan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Bateman, T. S. & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. **Academy of Management Journal**, 27, 95 - 112.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, 66, 32 - 42.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. **Academy of Management Journal**, 39 (2), 464 - 482.
- Bennett, H., & Durkin, M. (2000). The effects of organizational change on employee psychological attachment: An exploratory study. **Journal of Managerial Psychology**, 15(2), 126 - 146.
- Boot, R. L., Cowling, A. C., & Stanworth, M. J. K. (1977). **Behavioural sciences for managers**. London : Edward Arnold (Publishers) Lte.

- Bowditch, J. L. & Buono, A. F. (1997). **A primer on organizational behaviour**. (Fourth edition). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Bredeson, P., Kasten, K. L., & Fruth, M. J. (1983). Organizational incentives and secondary school teaching. **Journal of Research and Development in Education**, 6(4), 52 - 58.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 14, 533 - 546.
- Camman, C., & Ledford, G. E. (1970). in Fombrun, C. J., Ticky, N. M., and Devanna, M. (1984). **Strategic Human Resource Management**. New York : John Wiley and Sons.
- Carayon, P. (2000). Does reorganization make workers happier? **IIE Solutions**, 32(1), 16 - 17.
- Carroll, S. J., & Tosi, H. L. (1977). **Organizational behavior**. New York : John Wiley and Sons.
- Cherrington, D. J. (1994). **Organizational behaviour. The management of individual and organizational performance**.(Second edition).Massachusettes: Allyn and Bacon.
- Chiu, W. C. K., & Ng, C. W. (1999). Woman friendly HRM and organizational commitment: A study among women and men of organizations. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 72(4) 485 - 503.
- Cohen, D. S. (1981). Why quality of work life doesn't always mean quality. **Training, The Magazine of Human Resources Development**, 18(10), 54, 57 - 60.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. **Journal of Occupational Psychology**, 53, 39 - 52.
- Cramer, D. (1996). Job Satisfaction and organizational continuance commitment: A two-wave study. **Journal of Organizational Behaviour**, 17, 389 - 400.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1985, 1989). **Human behaviour at work : Organizational behaviour**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Davis, J. A. (1971). **Elementary Survey Analysis**. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

- Hall, D. F., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. **Administrative Science Quarterly**, 15, 176 - 189.
- Hart, P. M. (1994). Teacher quality of work life: Integrating work experiences, psychological distress and morale. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 67(2), 109 - 106.
- Healey, J. F. (1993). **Statistics: A tool for social research**. California: Wardsworth.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hoh Hee Mee (1990). **Hubungan di antara komitmen kepada organisasi dengan kualiti kehidupan bekerja: Suatu kajian ke atas pekerja-pekerja bank**. Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sastera. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hrebiniak, L. G., & Allutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 17, 555 - 572.
- Hughes, K. D., (1989). Office automation : A review of the literature. **Industrial Relations**, 44 (3), 654 - 677.
- Ibrahim Saad (1990). **Perubahan pendidikan di Malaysia : Satu cabaran**. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Igbaria, M., & Parasuraman, S. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. **MIS Quarterly**, 18(2), 175 - 208.
- Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1993). Antecedents and consequences of job satisfaction among information center employees. **Journal of Management Information Systems**, 9, 145 - 174.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessment of a three – component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. **Journal of Applied Psychology**, 82(3), 444 - 452.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment & social organization: A study of commitment mechanism in Uthiopian communities. **American Sociological Review**, 33, 499 - 517.
- Kerlinger, F. N. (1973). **Foundations of behavioural research**. New York: Harper Collins Publishers Inc.

- Donaldson, S. L., Sussman, S., Dent, C. W., Severson, H. H., & Stoddard, J. L. (1999). Health behaviour, quality of work life, and organizational effectiveness in the lumber industry. **Health Education and Behaviour**, 26(4), 579 - 584.
- Eaton, A. E., & Gordon, M. E. (1992). The impact of quality of work life programs and grievances system effectiveness on union commitment. **Industrial and Labour Relations Review**, 45(3).
- Ee Keng Hean. (1988). **Kualiti kehidupan kerja: Satu perbandingan di antara pekerja-pekerja kolar putih dan pekerja-pekerja kolar biru di sebuah kilang elektronik**. Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sastera. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Evered (1989). In Rohayati Abd. Hamed (1999). **Kualiti kehidupan kerja dan kesetiaan di kalangan pegawai perkhidmatan pendidikan sekolah-sekolah menengah harian di Daerah Hulu Langat**. Tesis Sarjana Pengurusan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Feldberg, R. & Glenn, E. (1979). Male and female: Job versus gender models in the sociological of work. **Social Problems**, 26, 525 - 535.
- Fields, M. W., & Thacker, J. W. (1992). Influence of quality of work life on company and union commitment. **Academy of Management Journal**, 35(2), 439 - 450.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. **Review of Educational Research**, 63(4), 489- 525.
- French, W. L. (1985). **Understanding human behaviour in organizations**. New York: Harper and Row, Publishers, Inc.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of satisfaction and organizational commitment in human service organization. **Administration Science Quarterly**, 33, 61 - 86.
- Gowdy, E. A. (1987). The application of quality of work life research to human service management. **Administration in Social Work**, 11(3), 161 -174.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). **Behaviour in organizations. Understanding and managing the human side of work**. (Sixth edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, P. D., & Glaser, E. M. (1981). Viewpoints of labour leaders regarding quality of worklife improvement programs. **International Review of Applied Psychology**, 30, 157 -175.

- Kwong Kum Hon (1996). **Organizational commitment and some related factors**. Tesis Sarjana Pengurusan. Sintok: Universiti Utara Malaysia
- Lawler, E. E, III. (1981). **Pay and organizational effectiveness**. New York : McGraw-Hill.
- Leung Ting Chor (1991). **Development of organizational commitment in Hong Kong aided secondary school Christian teachers - A case study**. Master of Arts in Education Thesis. Hong Kong.
- Lippit, G. L. (1982). **Organization renewal. A holistic approach to organization development**. (Second edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Loo Yoke Keng (1992). **Hubungan di antara iklim organisasi dan kualiti kehidupan kerja: Satu perbandingan di antara pekerja kolar putih dengan kolar biru**. Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sastera. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Loscocco, K. A. (1990). Reaction to blue-collar work : A comparison of women and men. **Work and Occupations**, 17(2), 152 - 157.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivations. **Psychological Review**, 50, 370- 396.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, 108, 171 – 194.
- Matthes, W. A., & Carlson, R. V. (1986). Conditions for practice: Why teachers select rural schools. **Journal of Rural and Small Schools**, 1(1), 25 - 28.
- McCaul, H. S., & Hinsz, V. B. (1995). Assessing organizational commitment: An employee's global attitude toward the organization. **Journal of Applied Behavioural Science**, 31 (1), 80 - 91.
- Meng, E. A. (1990). **Pendidikan di Malaysia untuk guru pelatih**. Petaling Jaya : Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. **Canadian Journal of Behavioural Science**, 19 (2), 199 - 215.
- Mobley, W. (1982). Intermediate linkages in the relationship between job-satisfaction and employment turnover. **Journal of Applied Psychology**, 62, 237 - 240.

- Mohamad Salmi Mohd. Sohod. (1999). Pembinaan suasana kerja yang berkualiti: Kesan terhadap pembangunan organisasi. Dalam Razali Mat Zin. (Ed). (1999). **Pengurusan Organisasi Kerja**. (Edisi kedua). Sintok : Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Mohd. Majid Konting (1990). **Kaedah penyelidikan pendidikan**. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Najib Abdul Razak (1995). **Koleksi Ucapan Menteri Pendidikan Malaysia 1995** Kajang : Cepat Cetak Sdn. Bhd.
- Mohd Othman Yusoff (1996). **Komitmen terhadap organisasi di kalangan guru sekolah menengah**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan).
- Mohd Roodzi Aziz (1997). **Komitmen di kalangan guru sekolah rendah bandar dan luar bandar**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Mohd. Shafie Abu Bakar (1991). **Metodologi penyelidikan** (Edisi kedua). Bangi: Penerbit UKM.
- Morris, J. J., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational model. **Academy of Management Journal**, **24**, 46 - 56.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Blum, M. (1988). Work commitment among department of transportation employees. **Review of Public Personnel Administration**, **8** (3), 96 - 104.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. **Human Relations**, **41**, 467 - 482.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubins, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. **Organizational Behavior and Human Performance**, **12**, 231 - 248.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). **Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York : Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behaviour**, **14**, 224-247.
- Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. **Work and Occupations**, **19**(3), 211 - 236.

- Nadler, D. A., & Lawler III, E. E., (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, 4, 20 - 30.
- Nor Azizah Salleh. (1991). Kepuasan bekerja dan keperluan profesional guru-guru lepasan maktab dan implikasinya kepada pendidikan lanjutan. **Jurnal Pendidikan**, 16, 85 – 94
- Noran Fauziah Yaakub & Ahmad Mahdzan Ayob. (1990). **Guru dan Perguruan**. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Noran Fauziah Yaakub & Mazlan Abdullah (1995). Hubungan antara faktor motivator dan hygiene dengan kepuasan kerja di kalangan pengetua. **Prosiding Seminar Nasional ke Empat**. Genting Highland : Institut Aminuddin Baki, 133 - 146.
- Omar Mohd Hashim (1999). **Pengisian Misi Pendidikan**. (Edisi kedua). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment. In Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M (1982). **Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York : Academic 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, 603 - 609.
- Powell, G. (1990). One more time: Do female and male managers differ?. **Academy of Management Executive**, 4(3), 68 - 74.
- Quaglia, R., Marion, S. F., & McIntire, W. G. (1990). The relationship of teacher satisfaction to perception of school organization, teacher empowerment, work conditions and community status. **Educational Administration Quarterly**, 112 (2), 206 - 216.
- Rahim M. Sail (1983). **Clients commitment to a project in a group farming organization: A study of Felda Schemes in Malaysia**. Ph. D. Dissertation, Madison: University of Wisconsin (bahan tidak diterbitkan)
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. **Journal of Organizational Behaviour**, 11,361-378

- Razali Mat Zin. (Ed). (1999). **Pengurusan Organisasi Kerja**. (Edisi kedua). Sintok : Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Reyes, P. (1990). Individual work orientation and teacher outcomes. **Journal of Educational Research**, **83** (6), 327 – 335
- Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1981). Conventional versus worker-owned organizations. **Human Relations**, **34** (12), 1013 - 1035.
- Robbins, S. P. (1994). **Organizational behavior : Concepts, controversies, and application**. (Seventh edition). Englewood : Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (1997). **Essentials of organizational behavior** (Fifth edition). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Robiah Sidin (1994). **Pendidikan di Malaysia : Cabaran untuk masa depan**. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Rohayati Abd. Hamed (1999). **Kualiti kehidupan kerja dan kesetiaan di kalangan pegawai perkhidmatan pendidikan sekolah-sekolah menengah harian di Daerah Hulu Langat**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Rotter, N. G., & Mills, M. K. (1982). **The relationship between organizational commitment, intention to remain and attitude towards absenteeism**. Paper presented at the Annual Meeting of the Eastern Psychological Association, Baltimore, New Jersey, April 1982.
- Rozihana Sheikh Zain (1997). **Kualiti kehidupan bekerja dan kepuasan kerja pensyarah-pensyarah**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behaviour and belief. In Staw, B. M., and Salancik, G. R. (Editors), **New Directions for Organizational Behaviour**. Chicago : St. Clair Press.
- Samihah Khalil, Razali Mat Zin & Siti Alida John Abdullah. (1999). Aras komitmen dan tumpuan minat hidup di kalangan kakitangan penguasa tempatan Kedah. Dalam Razali Mat Zin. (Ed). (1999). **Pengurusan Organisasi Kerja**. (Edisi kedua). Sintok : Penerbit Universiti Utara Malaysia
- Schein, E. H., & Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. **Administration Science Quarterly**, **22**, 46 - 56.
- Schermerhorn, Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1995). **Basic organizational behavior**. New York: John Wiley and Sons.

- Schuler, R. S. (1983). **Effective personnel management**. St. Paul, Minnesota: West Publisher.
- Sekaran, U. (2000). **Research methods for business. A skill-building approach**. (Third ed.). New York: John Wiley & Sons ,Inc.
- Shahril Hassan (1994). **The relationship of quality of work life programmes anf the influence of socio-demographic on job satisfaction**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Shareef, R. (1990). Quality of work life programmes facilitate change. **Personnel Journal**, 69 (9), 58 - 61.
- Sheldon, M. E., (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16,143- 150
- Siti Aminah Ibrahim (1995). **Komitmen guru siswazah dan bukan siswazah sekolah menengah**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Scrovan, D. J. (1983). **Quality of work life perspectives for business and the public sector**. Massachusettes: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Staw, B. M. (Ed). (1977). **Psychological foundations of organizational behavior**. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Co.
- Sulaiman Daud. (1995). Teks ucapan dalam perhimpunan dan persidangan muafakat pendidikan peringkat kebangsaan. **Berita Wawasan Pendidikan dalam Wawasan Negara. Kementerian Pendidikan Malaysia**, 4, IAB.
- Suttle, J. L. (1977). **Improving life at work**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Co.
- Thulasi Jegan Matha Senathirajah (1995). **Comparative leader behaviour of school principal implication to job satisfaction and organizational commitment**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Tuuli, P., & Karisalmi, S. (1999). Impact of working life quality on burnout. **Experimental Aging Research**, 25(4), 441 – 446.
- Vanderberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. **Journal of Organizational Behaviour**, 15, 535 - 547.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life. What is it? **Sloan management Review**. 15(1), 11 - 12.

- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, 52 (3), 12 - 16.
- Walton, R. E. (1985). From control to commitment in the workplace. **Harvard Business Review**, March - April 1985, 77 - 84.
- Wan Mohd Zahid Mohd Nordin (1994). Kepimpinan berwawasan. **Berita Wawasan Pendidikan**. Genting Highlands: Institut Aminuddin Baki. 1(1), 11 - 14.
- Wells, D. L. (1994). **Factors affecting teachers' commitment to stay in teaching : A causal model**. Dissertation Abstracts (EDD). Polytechnic Institute and State University of Virginia.
- Werther, W. B., & Ruch, W. A., and McClure, L. (1986). **Productivity through people**. St. Paul, Minnesota: West Publishing Co.
- Yahadi Yasali. (1998). **Perkaitan di antara keadaan tempat kerja dengan komitmen guru**. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (bahan tidak diterbitkan)
- Yaron, E. (1996). **The quality of working life measures and child welfare services**. DSW Dissertation, University of Pennsylvania.
- Yusoff Hanifah (1981). **Organizational commitment. Teacher's attitudes in the context of Peninsula Malaysia**, PhD Dissertation, Stanford University.
- Zaharian Zainuddin (1995). **Teachers' commitment: A comparative study of a fully residential school in comparison with that of neighbouring common day schools and a leading fully residential school**. Sintok: UUM.
- Zainal Abidin Ahmad. (1998). **Perlakuan organisasi**. Shah Alam : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Zuria Mahmud, Amla Salleh, Mohd Salleh Amat & Ruslin Amir. (1998). Perkembangan kerjaya dalam sistem pendidikan di Malaysia. **Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan**, 8 (2), 51 -65.

**SOAL SELIDIK**

Sila berikan maklumbalas yang sesuai dengan anda kepada SEMUA soalan. Segala maklumat yang dinyatakan adalah SULIT. Kejujuran anda ketika mengemukakan pendapat adalah amat dihargai.

**BAHAGIAN A: MAKLUMAT DEMOGRAFI**

Sila tandakan ( $\surd$ ) di dalam kotak yang disediakan bagi kenyataan yang berikut:

1. Jantina

1. lelaki

2. perempuan

2. Umur (tahun) pada 1 Januari 2000

1. 20 hingga 25 tahun

2. 26 hingga 35 tahun

3. 36 hingga 45 tahun

4. 46 hingga 55 tahun

3. Tempoh masa berkhidmat sebagai guru

1. kurang daripada 1 tahun

2. 1 hingga 5 tahun

3. 6 hingga 10 tahun

4. lebih daripada 10 tahun

4. Kelayakan akademik

1. Sijil Pelajaran Malaysia

2. Sijil Tinggi Persekolahan

3. Diploma

4. Ijazah Sarjana Muda

5. Ijazah Sarjana

**BAHAGIAN B:**

Soalan-soalan di bawah memerlukan tahap persetujuan anda mengenai kualiti kehidupan bekerja dalam organisasi (sekolah) anda. Sila tandakan (✓) pada ruangan yang disediakan berdasarkan pandangan anda mengikut kepentingan berikut:

Skala:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Tidak pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

Item	Soalan	STS	TS	TP	S	SS
1.	Pendapatan yang diterima sekarang adalah mencukupi untuk keperluan saya sekeluarga.					
2.	Pendapatan saya adalah setimpal dengan kerja yang saya lakukan.					
3.	Pendapatan saya adalah setanding dengan pendapatan yang ditawarkan oleh organisasi lain yang menawarkan perkhidmatan yang sama.					
4.	Pihak pengurusan menyediakan persekitaran tempat kerja yang selamat.					
5.	Saya mengalami sedikit tekanan kerja di tempat kerja saya.					
6.	Saya bekerja melebihi 8 jam setiap hari.					
7.	Saya diberikan kebebasan untuk menjalankan tugas dengan berkesan.					
8.	Tugas saya melibatkan pengulangan kemahiran yang sama setiap hari.					
9.	Pihak pengurusan tidak menggalakkan saluran maklumat melalui komunikasi dua hala.					
10.	Saya digalakkan untuk meningkatkan mutu profesionalisme saya.					

Item	Soalan	STS	TS	TP	S	SS
11.	Saya digalakkan untuk mempraktikkan pengetahuan yang baru diperolehi.					
12.	Setiap pekerja dinilai secara adil untuk pemberian penghargaan dan kenaikan pangkat.					
13.	Rakan sekerja banyak membantu saya dalam melaksanakan tugas.					
14.	Amalan pengurusan sekarang adalah bebas daripada prasangka.					
15.	Pihak pengurusan sentiasa memberi galakkan supaya memperbaiki prestasi kerja saya.					
16.	Saya berpeluang untuk menyuarakan pendapat tentang perkara-perkara yang tidak melibatkan bidang tugas saya.					
17.	Pihak pengurusan tidak akan bertolak ansur jika saya gagal melaksanakan tugas dengan baik.					
18.	Pihak pengurusan memberi layanan yang sama kepada semua pekerjanya di setiap peringkat.					
19.	Saya digalakkan untuk bekerja bersungguh-sungguh di samping tidak mengabaikan kepentingan keluarga.					
20.	Tugas saya tidak memerlukan saya untuk berpindah dari satu tempat ke satu tempat.					
21.	Bebanan kerja yang banyak tidak memberi ruang untuk saya melakukan aktiviti luar seperti rekreasi.					
22.	Pihak pengurusan sentiasa memikirkan masyarakat setempat apabila merancang aktiviti sekolah.					
23.	Sekolah ini berupaya menghasilkan pelajar-pelajar yang bersahsiah mulia.					
24.	Tugas yang saya laksanakan ini dapat memberi manfaat kepada pelajar dan masyarakat.					

**BAHAGIAN C:**

Soalan-soalan di bawah memerlukan tahap persetujuan anda mengenai komitmen terhadap organisasi (sekolah) anda. Sila tandakan (✓) pada ruangan yang disediakan berdasarkan pandangan anda mengikut kepentingan berikut:

Skala:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Tidak pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

Item	Soalan	STS	TS	TP	S	SS
25.	Saya bersedia memberikan sumbangan sebaik mungkin melebihi apa yang dijangkakan untuk membantu sekolah ini mencapai kejayaan.					
26.	Saya memberitahu rakan-rakan saya bahawa sekolah ini adalah yang terbaik untuk bekerja.					
27.	Kesetiaan saya pada sekolah ini adalah rendah.					
28.	Saya bersedia menerima sebarang jenis tugas untuk terus kekal bekerja di sekolah ini.					
29.	Saya dapati nilai yang saya pegang adalah sama dengan nilai sekolah ini.					
30.	Saya bangga memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian daripada sekolah ini.					
31.	Saya sanggup untuk meninggalkan sekolah ini dan bekerja di sekolah lain selagi bidang tugasnya adalah sama.					
32.	Sekolah ini benar-benar memberi peluang untuk menunjukkan pencapaian terbaik saya dalam tugas.					
33.	Saya hanya memerlukan sedikit perubahan dalam keadaan semasa untuk menyebabkan saya meninggalkan sekolah ini.					

Item	Soalan	STS	TS	TP	S	SS
34.	Saya berasa amat bertuah kerana memilih organisasi ini untuk bekerja pada masa saya mula menyertai bidang pekerjaan.					
35.	Tidak banyak yang dapat saya perolehi dengan terus bekerja di sekolah ini.					
36.	Saya selalu berasa sukar untuk bersetuju dengan polisi-polisi sekolah ini dalam perkara-perkara penting berkaitan dengan pekerja.					
37.	Saya benar-benar mengambil berat terhadap nasib sekolah ini.					
38.	Bagi saya, sekolah inilah yang terbaik untuk bekerja berbanding dengan sekolah lain.					
39.	Mengambil keputusan untuk bekerja di sekolah ini adalah merupakan satu kesilapan bagi saya.					

Sekian, terima kasih.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA  
BAHAGIAN PERANCANGAN DAN  
PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN  
PARAS 2.3 DAN 5. BLOK J  
PUSAT BANDAR DAMANSARA  
50604 KUALA LUMPUR

Telefon : 03-2586900  
Fax : 03-2554960  
Laman Web : <http://eprd.kpm.my>

Ruj. Kami: KP(BPPDP) 13/15 ( 574)  
Tarikh : 28 Ogos 2000.

Cik Noraini bt Abdullah Sani,  
JKR 4213 (A) Rumah Guru,  
Kolej Sultan Abdul Hamid,  
05460 Alor Setar,  
KEDAH.

Puan,

***Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah, Maktab-  
Maktab Perguruan, Jabatan-Jabatan Pendidikan Dan Bahagian-  
Bahagian Di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia***

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan  
puan untuk menjalankan kajian bertajuk:

**"Kualiti Kehidupan Bekerja Dan Hubungannya  
Dengan Komitmen Terhadap Organisasi."**

telah diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan apa yang terkandung di dalam  
cadangan penyelidikan yang puan kemukakan ke Bahagian ini. **Kebenaran  
bagi menggunakan sampel kajian perlu diperolehi daripada Ketua  
Bahagian/Pengarah Pendidikan Negeri yang berkenaan.** Sila  
kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan kajian puan setelah ia selesai  
kelak.

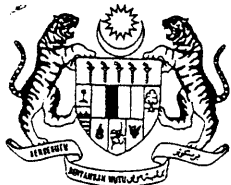
Sekian untuk makluman dan tindakan puan selanjutnya. Terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

**(DR. AMIR BIN MOHD SALLEH)**

b.p. Pengarah,  
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan,  
Kementerian Pendidikan Malaysia.



جَبَاتِن فَندَرِيْدَتِيْقِيْن كَبْرِي وَتَبْح دَارِ الْاَمَانِ

JABATAN PENDIDIKAN NEGERI KEDAH DARUL AMAN  
KOMPLEKS PENDIDIKAN, JALAN STADIUM  
05100 ALOR SETAR

TELEFON - A.S. 04-7331311  
No. FAX - 04-7317242

Ruj.Kami : JPK(PPPS)03-12/9Jld.7(87)  
Tarikh : 10 September, 2000

Cik Noraini bt. Abdullah Sani,  
JKR 4213(A), Rumah Guru,  
Kolej Sultan Abdul Hamid,  
05460 Alor Setar.

Tuan,

**KEBENARAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH-SEKOLAH  
JABATAN-JABATAN DAN INSTITUSI-INSTITUSI DI BAWAH KEMENTERIAN  
PENDIDIKAN MALAYSIA**

Adalah saya diarah merujuk kepada tuan bertarikh 9 September, 2000 serta surat Kementerian Pendidikan Ruj. KP (BPPDP)13/15 (574) bertarikh 28 Ogos, 2000 mengenai perkara di atas.

2. Sehubungan ini, Jabatan Pendidikan Kedah Darul Aman **membenarkan** pihak tuan menjalankan kajian tersebut merujuk kepada para 2 surat Kementerian Pendidikan, di institusi-institusi berikut :

I. Seperti lampiran berkelat

3. Kebenaran ini tertakluk kepada persetujuan Pengetua sekolah-sekolah berkenaan dan adalah sah sehingga 31 Disember, 2000.

Sekian, terima kasih.

**'BERKHIDMAT UNTUK NEGARA'  
'PENDIDIKAN CEMERLANG KEDAH GEMILANG'**

Saya yang menurut perintah,

( CHE OMAR-BIN ZAINAL )

Unit Perhubungan, Pendaftaran dan Pendidikan Swasta,  
Sektor Pengurusan Sekolah  
b.p. Pengarah Pendidikan Kedah Darul Aman.

.../sb.

## **Reliability - Keseluruhan Instrumen**

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H

Reliability Coefficients

N of Cases =        34.0

N of Items = 39

Alpha =        .8205

## **Reliability - Kualiti Kehidupan Bekerja**

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        34.0

N of Items = 24

Alpha =        .7164

## **Reliability - Komitmen terhadap Organisasi**

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H

Reliability Coefficients

N of Cases =        34.0

N of Items = 15

Alpha =        .7838

## Frequencies

### Statistics

		demografi	demografi	demografi
N	Valid	340	340	340
	Missing	0	0	0
Mean		1.7118	2.7471	3.3971
Std. Deviation		.4536	.7045	.8008

## Frequency Table

### Jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	98	28.8	28.8	28.8
	2.00	242	71.2	71.2	100.0
Total		340	100.0	100.0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.2	1.2	1.2
	2.00	126	37.1	37.1	38.2
	3.00	162	47.6	47.6	85.9
	4.00	48	14.1	14.1	100.0
Total		340	100.0	100.0	

### Tempoh Perkhidmatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	.9	.9	.9
	2.00	59	17.4	17.4	18.2
	3.00	78	22.9	22.9	41.2
	4.00	200	58.8	58.8	100.0
Total		340	100.0	100.0	

## T-Test

### Group Statistics

	Jantina	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
komitmen terhadap organisasi	Lelaki	98	3.4340	.4049	4.090E-02
	Perempuan	242	3.3871	.3724	2.394E-02

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
komitmen terhadap organisasi	Equal variances assumed	2.419	.121
	Equal variances not assumed		

## Oneway

### ANOVA

komitmen terhadap organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.694	3	.231	1.592	.191
Within Groups	48.786	336	.145		
Total	49.480	339			

### ANOVA

komitmen terhadap organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.599	3	.200	1.373	.251
Within Groups	48.881	336	.145		
Total	49.480	339			

## Correlations

### Correlations

		GANJARAN	persekitaran
GANJARAN	Pearson Correlation	1.000	.079
	Sig. (2-tailed)	.	.148
	N	340	340
persekitaran	Pearson Correlation	.079	1.000
	Sig. (2-tailed)	.148	.
	N	340	340
PELUANG	Pearson Correlation	.080	.149**
	Sig. (2-tailed)	.140	.006
	N	340	340
perkembangan individu	Pearson Correlation	.061	.095
	Sig. (2-tailed)	.263	.081
	N	340	340
integrası sosial	Pearson Correlation	.063	.046
	Sig. (2-tailed)	.243	.393
	N	340	340
HAK	Pearson Correlation	.015	-.024
	Sig. (2-tailed)	.780	.653
	N	340	340
kehidupan yang total	Pearson Correlation	-.010	-.050
	Sig. (2-tailed)	.849	.355
	N	340	340
kesesuaian kehidupan	Pearson Correlation	.029	.069
	Sig. (2-tailed)	.596	.203
	N	340	340
komitmen terhadap organisasi	Pearson Correlation	-.004	-.074
	Sig. (2-tailed)	.944	.173
	N	340	340

**Correlations**

		PELUANG	perkembangan individu
GANJARAN	Pearson Correlation	.080	.061
	Sig. (2-tailed)	.140	.263
	N	340	340
persekitaran	Pearson Correlation	.149**	.095
	Sig. (2-tailed)	.006	.081
	N	340	340
PELUANG	Pearson Correlation	1.000	.342**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	340	340
perkembangan individu	Pearson Correlation	.342**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	340	340
integrasi sosial	Pearson Correlation	.275**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340
HAK	Pearson Correlation	.333**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340
kehidupan yang total	Pearson Correlation	.050	.168**
	Sig. (2-tailed)	.362	.002
	N	340	340
kesesuaian kehidupan	Pearson Correlation	.181**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	340	340
komitmen terhadap organisasi	Pearson Correlation	.214**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340

### Correlations

		integrasi sosial	HAK
GANJARAN	Pearson Correlation	.063	.015
	Sig. (2-tailed)	.243	.780
	N	340	340
persekitaran	Pearson Correlation	.046	-.024
	Sig. (2-tailed)	.393	.653
	N	340	340
PELUANG	Pearson Correlation	.275**	.333**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340
perkembangan individu	Pearson Correlation	.654**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340
integrasi sosial	Pearson Correlation	1.000	.570**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	340	340
HAK	Pearson Correlation	.570**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	340	340
kehidupan yang total	Pearson Correlation	.129*	.070
	Sig. (2-tailed)	.018	.197
	N	340	340
kesesuaian kehidupan	Pearson Correlation	.361**	.308**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340
komitmen terhadap organisasi	Pearson Correlation	.405**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	340	340

**Correlations**

		kehidupan yang total	kesesuaian kehidupan
GANJARAN	Pearson Correlation	-.010	.029
	Sig. (2-tailed)	.849	.596
	N	340	340
persekitaran	Pearson Correlation	-.050	.069
	Sig. (2-tailed)	.355	.203
	N	340	340
PELUANG	Pearson Correlation	.050	.181**
	Sig. (2-tailed)	.362	.001
	N	340	340
perkembangan individu	Pearson Correlation	.168**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	340	340
integrasi sosial	Pearson Correlation	.129*	.361**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000
	N	340	340
HAK	Pearson Correlation	.070	.308**
	Sig. (2-tailed)	.197	.000
	N	340	340
kehidupan yang total	Pearson Correlation	1.000	.095
	Sig. (2-tailed)	.	.080
	N	340	340
kesesuaian kehidupan	Pearson Correlation	.095	1.000
	Sig. (2-tailed)	.080	.
	N	340	340
komitmen terhadap organisasi	Pearson Correlation	.158**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	340	340

### Correlations

		komitmen terhadap organisasi
GANJARAN	Pearson Correlation	-.004
	Sig. (2-tailed)	.944
	N	340
persekitaran	Pearson Correlation	-.074
	Sig. (2-tailed)	.173
	N	340
PELUANG	Pearson Correlation	.214**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	340
perkembangan individu	Pearson Correlation	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	340
integrasi sosial	Pearson Correlation	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	340
HAK	Pearson Correlation	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	340
kehidupan yang total	Pearson Correlation	.158**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	340
kesesuaian kehidupan	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	340
komitmen terhadap organisasi	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	340

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

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

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kesesuaian kehidupan, GANJARAN, kehidupan yang total, persekitaran, PELUANG, HAK, perkembangan individu, integrasi sosial		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: komitmen terhadap organisasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.325	.3138

- a. Predictors: (Constant), kesesuaian kehidupan, GANJARAN, kehidupan yang total, persekitaran, PELUANG, HAK, perkembangan individu, integrasi sosial

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	16.891	8	2.111
	Residual	32.589	331	9.846E-02
	Total	49.480	339	

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	21.444	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), kesesuaian kehidupan, GANJARAN, kehidupan yang total, persekitaran, PELUANG, HAK, perkembangan individu, integrasi sosial

b. Dependent Variable: komitmen terhadap organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.668	.233	
	GANJARAN	-1.807E-02	.030	-.027
	persekitaran	-9.122E-02	.034	-.121
	PELUANG	5.099E-02	.037	.068
	perkembangan individu	7.234E-02	.039	.116
	integrasi sosial	9.252E-02	.040	.149
	HAK	2.566E-02	.034	.043
	kehidupan yang total	5.664E-02	.036	.071
	kesesuaian kehidupan	.275	.036	.375

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.171	.000
	GANJARAN	-.599	.549
	persekitaran	-2.654	.080
	PELUANG	1.385	.167
	perkembangan individu	1.832	.068
	integrasi sosial	2.335	.020
	HAK	.751	.453
	kehidupan yang total	1.572	.117
	kesesuaian kehidupan	7.656	.000

a. Dependent Variable: komitmen terhadap organisasi