

**HUBUNGAN TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI: SATU
KAJIAN DI IBU PEJABAT JABATAN KERJA RAYA
MALAYSIA**

GNANA SEKARAN DORAISAMY

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2007**

HUBUNGAN TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI: SATU KAJIAN DI IBU PEJABAT JABATAN KERJA RAYA MALAYSIA

Disertasi Penyelidikan Ini Dikemukakan Kepada Fakulti Pengurusan
Perniagaan (FPP) Universiti Utara Malaysia Sebagai Memenuhi Syarat
Keperluan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia

Oleh :

GNANA SEKARAN DORAISAMY

DEKLARASI

Saya mengaku bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan untuk mendapatkan ijazah-ijazah lain di Universiti Utara Malaysia atau institusi-institusi lain.

Saya juga mengaku bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli kecuali petikan dan sedutan yang telah dinyatakan sumbernya dalam tesis ini.

Gnana Sekaran Doraisamy
S88825
Fakulti Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman

November 2007

KEBENARAN MERUJUK TESIS

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan samada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia tesis atau Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini samada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

Dekan
Fakulti Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan bagi mengkaji tahap, hubungan dan pengaruh faktor tekanan kerja (Limpahan Beban Kerja dan Kekurangan Sumber) dan faktor kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima dan Rakan Sekerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan) terhadap komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia di Kuala Lumpur. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah kaedah kuantitatif iaitu ujian deskriptif dan inferensi dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari borang soalselidik. Sebanyak 550 responden diberikan borang soalselidik di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia untuk memberikan respon terhadap kajian. Daripada 550 borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 409 borang telah dikembalikan, di mana bersamaan dengan kadar respons 74%. Namun, hanya 399 sahaja borang soalselidik yang dapat diterima untuk analisis kajian disebabkan 10 borang soalselidik tidak dijawab sepenuhnya dan terpaksa ditolak. Kajian menggunakan borang soalselidik berstruktur yang mengandungi 80 soalan sebagai alat kajian. Data kajian telah dianalisis dengan Statistical Package For Social Science (SPSS) Vesi 12. Teknik analisis deskriptif dan inferensi ANOVA, Korelasi Pearson-r dan Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji 3 hipotesis yang dibentuk. Dapatan kajian menunjukkan sebilangan besar responden mempunyai tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi, kepuasan kerja yang sederhana dan tekanan kerja yang rendah. Keputusan ujian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara faktor Kekurangan Sumber, Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima dan Rakan Sekerja dengan komitmen terhadap organisasi. Begitu juga melalui ujian regresi linear berganda, didapati faktor Penyeliaan Dalam Pekerjaan, Suasana Kerja dan Keadaan Pekerjaan amat mempengaruhi komitmen organisasi. Dapatan ujian regresi linear berganda juga menunjukkan faktor pembolehubah bebas ini hanya menyumbang sebanyak 42% sahaja manakala 58% lagi adalah disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri umur, tempoh perkhidmatan dan jurusan perkhidmatan di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 Ibu Pejabat JKR Malaysia. Berdasarkan kajian ini, untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dikalangan pegawai dan kakitangan JKR, usaha-usaha yang lebih kemas perlu dibuat bagi memastikan pembahagian tugas mengikut kepakaran dan juga memberi peluang kepada pegawai dan kakitangan teknikal menggunakan segala pengalaman dan kemahiran yang dimiliki bagi melaksanakan kerja pengurusan projek. Pegawai dan kakitangan yang mempunyai tahap kepuasan dan komitmen yang rendah perlu dikenali bagi mendapatkan idea dan pandangan mereka supaya langkah penambahbaikan dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan.

ABSTRACT

This analysis has been conducted to analyze levels, correlations and influence of work stress attributes (Workload and Resource Inadequacy) and job satisfaction attributes (Working conditions, Work itself, Supervision, Career Promotions, Co-workers and Pay) towards organizational commitment among the technical personnel in JKR Malaysia Headquarters in Kuala Lumpur. Quantitative methods were used in this research which includes descriptive and inferential test through data collection from the questionnaires. There were 550 respondents who were given the questionnaire forms and the respondents consist of technical personnel from Grade 17 to Grade 54. Out of the 550 questionnaire forms given out, 409 were returned which means to say that the response rate was 74%. However, only 399 questionnaire forms were found completely answered for the analysis, while the remainder of 10 questionnaire forms were incompletely answered and were rejected. Research has been conducted through well structured questionnaire consisting of 80 questions as a research tool. The data was analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 12. Descriptive and inferential techniques were applied which includes frequency test, ANOVA Test, Pearson Correlation-r and Multiple Linear Regression to test the 3 hypothesis formed. The research finding shows that personnel in JKR Malaysia Headquarters of having high level of job involvement, medium level of satisfaction and low levels of job stress. Research also found that there was significant correlations between Resource Inadequacy, Working conditions, Work itself, Supervision, Career Promotions, Co-workers and Pay towards organizational commitment in JKR Malaysia. The result of multiple linear regression shows all the variables in this study contributed only 42% and the remainder 58% were contributed by other factors which were not tested. The results also showed there was significant difference towards organizational commitment based on age, length of service and field of service of the technical personnel in JKR Malaysia. Based on the research finding in order to increase the level of commitment among technical personnel, the management of JKR Malaysia must properly plan and assign tasks based on individuals ability and need to allow them to fully utilize their expertise to perform the job of project management. Employees with low level of satisfaction and commitment need to be identified to get their ideas and view for better improvement action to be taken effectively.

PENGHARGAAN

Saya bersyukur kepada Tuhan kerana kajian ini dapat disiapkan dengan jayanya.

Tesis penyelidikan ini tidak akan dapat disiapkan tanpa bantuan dan sokongan daripada pelbagai pihak. Setinggi penghargaan dan ucapan terima kasih buat Dr. Amer Darus di atas kesabaran memberikan bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat di sepanjang beliau menyelia tesis ini. Juga sekalung penghargaan buat Profesor Madya Dr Abu Bakar Hamed yang sentiasa bersedia memberikan bantuan dan bimbingan dalam kajian yang dilaksanakan.

Ucapan terima kasih yang teristimewa buat isteri tersayang, Muthamilarasy Sinnan yang begitu tabah menghadapi pelbagai dugaan sepanjang pengajian ini, serta sentiasa menjadi azimat pembakar semangat untuk terus berjuang mengapai kejayaan ini. Buat anak-anak, Vasant, Tanisha dan Keshaav, kejayaan ayah ini adalah sebagai dorongan untuk anak-anak ayah terus menguatkan semangat dan azam untuk mencari ilmu sebanyak yang boleh. Ketahuilah bahawa kesetiaan dan kesabaran kalian amat disanjung dan dikagumi.

Rakaman penghargaan juga ditujukan kepada pihak pengurusan dan semua kakitangan Jabatan Kerja Raya Malaysia yang telah memberikan sepenuh kerjasama dan bantuan yang diperlukan sepanjang kajian ini dijalankan.

Tak lupa juga buat rakan-rakan sepengajian, terima kasih di atas dorongan, setiakawan dan semangat juang sepanjang satu setengah tahun proses pembelajaran yang penuh suka duka ini.

Akhir sekali, Saya juga ingin mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada Warga UUM, Warga INTAN Bukit Kiara dan pelbagai pihak yang lain yang telah memberikan bantuan kepada saya di mana saya tidak menyebut nama mereka di sini. Semoga kalian mendapat balasan yang lebih baik di sisi Tuhan.

Gnana Sekaran Doraisamy,
INTAN Bukit Kiara,
9 November 2007.

KANDUNGAN

Muka Surat

DEKLARASI	i.
KEBENARAN MERUJUK TESIS	ii.
ABSTRAK	iii.
ABSTRACT	iv.
PENGHARGAAN	v.
KANDUNGAN	vi.
SENARAI JADUAL	x.
SENARAI RAJAH	xii.
SENARAI SINGKATAN	xiii.

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1.	Pengenalan	1.
1.2.	Latarbelakang Organisasi dan Rational Kajian	2.
1.3.	Pernyataan Masalah	3.
1.4.	Persoalan Kajian	5.
1.5.	Objektif Kajian	6.
1.6.	Kepentingan Kajian	8.
1.7.	Skop dan Batasan Kajian	9.
1.8.	Definisi Konsep	
	1.8.1. Tekanan	10.
	1.8.2. Kepuasan Kerja	11.
	1.8.3. Komitmen Organisasi	13.
	1.8.4. Organisasi	14.
1.9.	Rumusan	15.

BAB 2. SOROTAN KARYA

2.1.	Pengenalan	16.
2.2.	Tekanan Kerja	16.
2.3.	Teori Kepuasan	18.
2.4.	Teori Motivasi	19.
2.5.	Kepuasan Kerja	22.
2.6.	Komitmen Terhadap Organisasi	25.
2.7.	Hipotesis Kajian	
2.7.1.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	29.
2.7.2.	Perbezaan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Ciri-ciri Demografi	30.
2.7.3.	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi	32.
2.7.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi	34.
2.8.	Hipotesis Kajian	
2.8.1	Terdapat Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Ciri-ciri Demografi	37
2.8.2.	Terdapat Kaitan antara Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Dimensi Tekanan Kerja dan Dimensi Kepuasan Kerja	39
2.8.3.	Terdapat Pengaruh Dimensi Tekanan Kerja Dan Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kepada Organisasi	40
2.9.	Kerangka Kerja Teoritik	42.
2.10.	Rumusan	42.

BAB 3. METODOLOGI KAJIAN

3.1.	Pengenalan	44.
3.2.	Kaedah dan Reka Bentuk Kajian	44.
3.3	Populasi dan Pemilihan Sampel Kajian	46.
3.4.	Kaedah Pengumpulan Data	47.
3.5.	Andaian Kajian	48.
3.6.	Instumen Kajian	
3.6.1.	Struktur Instumen Kajian	49.
3.6.2.	Pengukuran Komitmen Terhadap Organisasi	52.
3.6.3.	Pengukuran Tekanan Kerja	54.
3.6.4.	Pengukuran Kepuasan Kerja	55
3.7.	Analisis Data Kajian	57.
3.8.	Ujian Rintis	58.
3.9.	Ujian Kebolehpercayaan Dan Normality Data	60.

3.10. Rumusan	62.
---------------	-----

BAB 4. ANALISA KAJIAN

4.1. Pengenalan	63.
4.2. Latarbelakang Penyelidikan	63.
4.3. Tahap Komitmen Organisasi	69
4.4. Tahap Tekanan Kerja	74.
4.5. Tahap Kepuasan Kerja	76.
4.6. Perbezaan Komitmen Berdasarkan Ciri-ciri Demografi	78.
4.7. Perkaitan Antara Dimensi Tekanan Kerja Dan Dimensi Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	85.
4.8. Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi	88.
4.9. Ringkasan Penemuan Kajian	90.
4.10. Rumusan	92.

BAB 5. PENUTUP DAN CADANGAN KAJIAN

5.1. Pengenalan	93.
5.2. Perbincangan Kajian	
5.2.1. Tahap Komitmen terhadap Organisasi	93.
5.2.2. Tahap Kepuasan Kerja	95.
5.2.3. Tahap Tekanan Kerja	96.
5.2.4. Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Ciri-ciri Demografi	96.
5.2.5. Perkaitan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	103.
5.2.6. Pengaruh Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Kepada Komitmen terhadap Organisasi	105.
5.3. Implikasi Hasil Penyelidikan	106.
5.4. Cadangan Kepada Organisasi	
5.4.1. Faktor Keadaan Pekerjaan	107.
5.4.2. Faktor Suasana Kerja	108.
5.4.3. Faktor Penyeliaan Dalam Pekerjaan	110.
5.4. Cadangan Kajian Akan Datang	111.
5.5. Penutup	111.

RUJUKAN	113.-119.
----------------	-----------

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran

Surat Permohonan Menjalankan Kajian

A

Borang Soal Selidik Kajian

B

Dapatan Ujian SPSS

C

SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk	Muka surat
Jadual 3.1	Kajian-Kajian Deskriptif dan Inferensi	45
Jadual 3.2	Pengumpulan Data	48
Jadual 3.3	Tahap Komitmen Keseluruhan	53
Jadual 3.4	Tahap Tekanan Kerja Keseluruhan	55
Jadual 3.5	Tahap Kepuasan Keseluruhan	56
Jadual 3.6	Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r	57
Jadual 3.7	Ujian Reliabiliti Kajian Rintis	59
Jadual 3.8	Indeks Normaliti Data Kajian	61
Jadual 4.1	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Peringkat Umur	65
Jadual 4.2	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	65
Jadual 4.3	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Kelayakan Akademik	66
Jadual 4.4	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Jurusan Perkhidmatan	67
Jadual 4.5	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Gred Jawatan	67
Jadual 4.6	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan	68
Jadual 4.7	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jantina	70

Jadual 4.8	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Umur	71
Jadual 4.9	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Tempoh Perkhidmatan	71
Jadual 4.10	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Kelayakan Akademik	72
Jadual 4.11	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jurusan Perkhidmatan	73
Jadual 4.12	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Gred Jawatan	73
Jadual 4.13	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jumlah Pendapatan	74
Jadual 4.14	Tahap Tekanan Kerja Mengikut Jantina	76
Jadual 4.15	Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Jantina	77
Jadual 4.16	Keputusan Ujian t – Jantina dan Komitmen Terhadap Organisasi	78
Jadual 4.17	Keputusan Analisa ANNOVA – Ciri demografik dan Komitmen Terhadap Organisasi	84
Jadual 4.18	Perkaitan Antara Pembolehubah Bebas dan Komitmen Terhadap Organisasi (Ujian Kolerasi Pearson)	87
Jadual 4.19	Ringkasan Model	88
Jadual 4.20	Anova	89
Jadual 4.21	Beta Coefficients	90

SENARAI RAJAH

Rajah	Tajuk	Muka surat
Rajah 2.1	Hierachy Keperluan Manusia	20
Rajah 2.2	Kerangka Kerja Teoritikal	42
Rajah 4.1	Taburan Demografi Responden Berdasarkan Jantina	64

SENARAI SINGKATAN

SINGKATAN

AYAT

JKR

Jabatan Kerja Raya

JPA

Jabatan Perkhidmatan Awam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. PENGENALAN

Komitmen yang komiten adalah merupakan aset yang sangat penting bagi sesebuah organisasi. Organisasi yang berkesan memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai disiplin yang tinggi dan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diamanahkan. Komitmen organisasi boleh dijelaskan sebagai satu proses yang melibatkan perasaan dan kepercayaan yang jitu dan menyeluruh terhadap organisasi yang dianggotai dan dilakukan secara berterusan. Komitmen terhadap organisasi dianggap penting dan sering berhubung rapat dengan tahap efektif serta efisien sebuah organisasi. Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982), terdapat berbagai-bagai definisi komitmen organisasi diberikan mengikut disiplin dan topik yang diterokai oleh para pengkaji. Oleh kerana wujudnya pelbagai definisi, Mowday et. al. (1982) telah mengutarakan tiga jenis pendekatan iaitu berdasarkan pendekatan yang dikemukakan oleh Etzioni, Kanter serta Staw dan Salancik. Mengikut pendekatan pertama yang dikemukakan oleh Etzioni (dalam Mowday et. al.), komitmen organisasi boleh dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu moral, penglibatan dan pemisahan. Pendekatan kedua dikemukakan oleh Kanter (dalam Mowday et. al.) turut membahagikan komitmen organisasi kepada tiga bahagian iaitu penerusan, kesatuan, dan pengawalan. Seterusnya, pendekatan ketiga oleh Staw dan Salancik (dalam

Mowday et al.) telah membahagikannya kepada dua pendekatan iaitu perlakuan organisasi dan pendekatan psikologi sosial. Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982), komitmen organisasi yang tinggi adalah dilihat sebagai faktor positif di antara pekerja dengan organisasi, pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi merasakan dirinya selamat, dipunyai dan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan dan prospek organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi berbanding dengan mereka yang mempunyai komitmen yang rendah. Kesannya, pekerja akan mendapat kualiti kehidupan yang lebih baik, akan selalu hadir bekerja, tidak bertukar-tukar tempat kerja dan lain-lain lagi.

1.2. LATARBELAKANG ORGANISASI DAN RASIONAL KAJIAN

Jabatan Kerja Raya Malaysia merupakan salah satu cabang perkhidmatan dalam kerajaan yang ditubuhkan untuk memikul tanggungjawab dalam perlaksanaan projek-projek pembangunan negara. Ibu Pejabat JKR Malaysia di Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur adalah sebuah organisasi yang besar yang melaksanakan aktiviti perancangan, rekabentuk, perolehan, pembinaan, pengawasan dan khidmat susulan semua projek pembangunan untuk agensi-agensi kerajaan di seluruh Malaysia. Projek pembangunan merupakan suatu skop kerja berserta dengan spesifikasi yang telah diamanahkan oleh pihak pengurusan kepada pasukan pengurusan projek yang terdiri daripada pegawai profesional dalam lima (5) jurusan perkhidmatan iaitu Senibina, Ukurbahan, Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik dan Kejuruteraan Mekanikal bersama-

sama kakitangan teknikal kumpulan sokongan yang terlibat sepenuhnya untuk merekabentuk, membina, mengawasi dan seterusnya menyerahkan kepada pelanggan apabila siap. Pasukan pengurusan projek perlu mengatur, merancang dan mengawal sumber-sumber yang diperuntukan untuk projek tersebut supaya perkhidmatan yang dilaksanakan adalah cepat, tepat, dan berkualiti. Aktiviti yang terdapat di Ibu Pejabat JKR Malaysia adalah meluas meliputi kesemua aspek pengurusan projek pembangunan.

Memandangkan bahawa JKR Malaysia memegang tugas yang besar dalam pembangunan negara, adalah wajar JKR Malaysia menentukan bahawa ahlinya menikmati komitmen terhadap organisasi dan tahap kepuasan kerja yang tinggi agar mereka dapat memberikan sepenuh komitmen dalam menjalankan tugas mereka. Justeru itu, sebarang impak terhadap komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja dan tekanan kerja akan memberi kesan yang signifikan kepada kejayaan JKR Malaysia dalam memikul tanggungjawab dalam perlaksanaan projek-projek pembangunan negara.

1.3. PERNYATAAN MASALAH

Perdana Menteri Malaysia YAB Dato' Seri Abdullah Ahmad Baidawi telah menyarankan supaya sistem penyampaian kerajaan ('delivery system') terutamanya oleh sektor perkhidmatan awam perlu dimantapkan bagi merancakkan lagi pertumbuhan ekonomi negara melalui petikan akhbar Utusan Malaysia bertarikh 9 Februari 2007. Kerajaan telah pun melancarkan Rancangan Malaysia kesembilan (RMK9) pada Januari 2006 dan JKR

telah terus dipertanggungjawabkan dengan projek-projek pembangunan negara mega baru yang lebih mencabar di alaf baru ini. Beban kerja dipikul JKR Malaysia telah bertambah dengan mendadak tanpa pertambahan bilangan pegawai profesional teknikal dan persekitaraan tempat kerja yang seimbang. Pada masa yang sama peluang kenaikan pangkat pegawai profesional teknikal JKR juga mengambil masa yang sangat lama berbanding perkhidmatan kerajaan yang lain seperti Perkhidmatan Pegawai Tadbir & Diplomatik (PTD) dan Perkhidmatan Perundangan dan Kehakiman. Sejak kebelakangan ini didapati proses kerja perancangan, pembinaan dan penyerahan projek pembangunan untuk Jabatan pelanggan tersebut tidak dijalankan dengan baik menyebabkan terdapatnya banyak projek sakit. Masalah pelaksanaan projek pembangunan tidak dilaksanakan mengikut perancangan, lewat dilaksanakan atau terbengkalai (menyebabkan peruntukan yang disediakan tidak digunakan) kerap dipaparkan di dalam surat khabar. Budaya negatif seperti fenomena pegawai professional dan kakitangan teknikal datang lewat ke pejabat, kekerapan mengambil cuti kecemasan, kurang pemerhatian kepada pekerjaan, membuat kerja peribadi di pejabat, bertukar tempat bekerja dan mengambil masa yang lambat untuk menjalankan kerja mula wujud di dalam organisasi JKR. Perbincangan pengkaaji dengan pegawai dan kakitangan yang telah berkhidmat lama di JKR mendapati senario jika dibuat perbandingan pada dekad 60an dan 70an adalah amat berbeza dimana komitmen yang tinggi kakitangan telah menyebabkan kejayaan JKR membina banyak projek bangunan yang menjadi mercu tanda dan kebanggaan rakyat Malaysia. Antara beberapa sebab yang dikatakan mempunyai kaitan terhadap fenomena ini berlaku kebelakangan ini adalah ketidakpuasan kerja, faktor tekanan kerja, gaji yang dianggap kecil, prospek kerja yang tidak menyerlah serta beberapa faktor kerja seperti kekurangan

insentif, komitmen organisasi, komitmen terhadap pekerjaan, serta kekurangan fasilitas pekerjaan.

Dalam menghadapi pekerjaan seharian, individu tidak dapat lari dari tekanan kerja. Tekanan kerja telah dikenalpasti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja seseorang. Cabaran utama sesebuah organisasi adalah untuk mengawal dan menangani tekanan kerja yang membawa impak negatif seperti warga organisasi yang tidak komited dan kemerosotan prestasi serta produktiviti. Tekanan kerja pada akhirnya menyebabkan organisasi tidak berdaya saing.

Dalam organisasi awam, kepuasan kerja adalah merupakan agenda utama bagi mendorong kakitangan awam supaya berkerja dengan lebih tekun dan cekap untuk meningkatkan kelicinan kerja. Steer (1998) berpendapat prestasi sesebuah organisasi bukan sahaja dipengaruhi oleh ciri-ciri organisasi itu sendiri seperti struktur dan teknologi, polisi dan amalan pengurusan, ciri-ciri persekitaraan seperti ekonomi dan politik, malahan ciri-ciri pekerja seperti prestasi kerja juga memainkan peranan yang penting. Justeru itu, amatlah mustahak untuk mengkaji dan memahami factor-faktor motivasi dan prestasi kerja mereka. Faktor kurang motivasi perlu diberi perhatian yang serius supaya ia tidak memberi kesan terhadap hasil kerja organisasi dan seterusnya menjejaskan reputasi Jabatan. Tanpa komitmen terhadap organisasi yang padu dari pegawai professional dan kakitangan teknikal, organisasi JKR tidak boleh mencapai matlamat dan objektif seperti yang diharapkan. Kejayaan sebuah organisasi berlaku bila ahlinya sanggup

mengorbankan masa serta usaha mereka dan komitmen akan meningkatkan lagi produktiviti, kualiti dan inovasi.

1.4. PERSOALAN KAJIAN

Beberapa persoalan boleh timbulkan susulan dari pernyataan masalah tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia. Persoalan yang ditimbulkan bagi kajian ini dan dijawab oleh pengkaji adalah seperti berikut:

- 1.4.1 Apakah tahap sedia ada tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR JKR Malaysia?
- 1.4.2 Adakah terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi di kalangan dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR JKR Malaysia berdasarkan ciri-ciri demografik?
- 1.4.3 Adakah terdapat perkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur?
- 1.4.4 Adakah terdapat hubungan antara faktor-faktor tekanan kerja dan

kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur?

1.5. OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini bertujuan mengenal pasti samada wujud faktor tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur. Jika wujud tekanan kerja, kajian akan mencari apakah punca dan penyebabnya. Jika wujud faktor kurang kepuasan kerja, kajian akan mencari apakah punca dan penyebabnya. Jika wujud kurang komitmen, apakah yang menyebabkan wujudnya kurang komitmen. Pengenalpastian punca masalah di atas di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia ini membolehkan cadangan dan saranan dibuat kepada Pihak Pengurusan JKR untuk mengambil tindakan susulan bagi memperbaiki serta meningkatkan mutu perkhidmatan tersebut. Objektif kajian ini pada kesimpulannya adalah seperti berikut:

- 1.5.1 Untuk mengenalpasti tahap sedia ada tekanan kerja, kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur.

1.5.2 Untuk mengenalpasti perbezaan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur.dari aspek demografi.

1.5.3 Untuk mengenalpasti perkaitan antara dimensi-dimensi tekanan kerja dan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur.

1.5.4 Untuk mengenalpasti perkaitan antara dimensi-dimensi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur.

1.5.5 Untuk mengenalpasti samada faktor tekanan kerja dan faktor kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur.

1.6. KEPENTINGAN KAJIAN

Pegawai professional dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR JKR Malaysia mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap memastikan perlaksanaan projek-projek pembangunan adalah cepat, tepat, dan berkualiti. Tanpa

kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi oleh pegawai professional dan kakitangan teknikal ini, tanggungjawab ini mungkin tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan sempurna. Kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi oleh pegawai professional dan kakitangan teknikal ini berupaya memastikan mutu perkhidmatan JKR Malaysia yang tinggi serta bagi memastikan bahawa semua perlaksanaan projek berjalan dengan sempurna dan teratur.

Nail (1996) menggariskan tiga elemen penting berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi iaitu:

- Mempunyai kepercayaan terhadap nilai dan matlamat organisasi.
- Kesanggupan untuk berusaha secara maksimum terhadap organisasi.
- Berkeinginan kuat untuk kekal menjadi ahli organisasi tersebut.

Kajian ini merupakan satu usaha untuk mengenalpasti tahap tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur. Kajian ini juga mengkaji perkaitan tekanan kerja, kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di samping mengkaji dimensi tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh ke atas komitmen terhadap organisasi. Dapatan analisa dijangka berupaya memberi gambaran faktor yang perlu diberi tumpuan bagi memastikan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi oleh para pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan

Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur bertambah baik serta dapat dipertingkatkan bagi membolehkan penyiapan projek-projek pembangunan dengan berkesan dan teratur.

1.7. SKOP DAN BATASAN KAJIAN

Warga kerja di Ibu Pejabat JKR Malaysia boleh dipecah kepada kumpulan-kumpulan mengikut pangkat atau gred jawatan. Warga kerja dikategorikan berpandukan pengelasan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) iaitu kumpulan pengurusan tertinggi, kumpulan pengurusan dan professional dan kumpulan sokongan. Kajian ini ditumpukan kepada warga kerja kumpulan pengurusan dan professional dan kumpulan sokongan di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di yang berkhidmat di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur sahaja. Tumpuan ini berdasarkan fungsi Ibu Pejabat JKR Malaysia sebagai badan tertinggi penggubal dasar-dasar dalaman dan perancangan strategik JKR dimana titik tolak sesuatu dasar untuk perlaksanaan bermula di Ibu Pejabat JKR Malaysia. Pengaliran maklumat dan kefahaman mengenai sesuatu dasar juga bermula dari Ibu Pejabat JKR Malaysia sebelum ke pejabat-pejabat lain di peringkat negeri dan daerah. Selain itu, aktiviti yang terdapat di Ibu Pejabat JKR Malaysia adalah meluas meliputi kesemua aspek kerja-kerja perancangan, rekabentuk, perolehan, pembinaan, pengawasan dan khidmat susulan semua projek pembangunan. Justeru itu, sebarang impak terhadap komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja dan tekanan kerja akan memberi kesan yang signifikan kepada pejabat JKR di peringkat negeri dan daerah. Pengkaji

berpendapat responsen Ibu Pejabat JKR Malaysia boleh dijadikan sampel yang mewakili keseluruhan organisasi JKR kerana mempunyai bidang tugas dan struktur organisasi yang hampir sama dengan JKR negeri yang lain.

1.8. DEFINISI KONSEP

Kajian ini akan melibatkan penggunaan beberapa istilah seperti tekanan kerja dan kepuasan kerja, serta komitmen terhadap organisasi. Penjelasan istilah-istilah adalah seperti berikut:

1.8.1. Tekanan. Tekanan atau '*stress*' dalam Bahasa Inggeris, berasal dari perkataan Greek iaitu '*strigere*' yang bermaksud ketat atau tegang (Cox, 1978). Kamus Dewan (1999) mendefiniskan punca tekanan sebagai asal atau bermulanya sesuatu perkara. Punca tekanan merupakan asal atau bermulanya suatu tindakbalas yang spesifik oleh tubuh terhadap sebarang rangsangan atau permintaan yang melebihi tahap keupayaan.

Beehr dan Newman (1978) memberi pengertian tekanan sebagai ketidakseimbangan dalam individu yang disebabkan oleh kekecewaan, konflik dan tekanan daripada perubahan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka berubah daripada berfungsi secara normal.

Tekanan kerja dirasakan oleh setiap individu yang menggelar dirinya pekerja dalam sesebuah organisasi tanpa mengenal usia, jantina, kaum, jawatan, kekayaan

mahupun jenis pekerjaan. Caplan dan French (1978), mendefinisikan tekanan kerja sebagai persekitaran kerja yang menghasilkan ancaman kepada individu. Ancaman ini berlaku apabila individu tidak berupaya untuk memenuhi tuntutan persekitaran kerja.

1.8.2. Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai penilaian seseorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya dari aspek penyeliaan, gaji, pangkat, dan kerja itu sendiri. Penilaian seseorang merupakan perbandingan antara harapan pekerja berkaitan penyeliaan, gaji, dan kenaikan pangkat berbanding dengan pengalaman seseorang pekerja itu. Koustelios dan Konstantinos (1997) mendapati kepuasan kerja ialah keadaan kerja itu sendiri, penyeliaan, gaji, ciri-ciri kerja, organisasi secara keseluruhan, dan kenaikan pangkat. McFarlane (1985) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau negatif yang timbul susulan dari rangsangan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Saranan oleh Teori Persamaan (*equity theory*) oleh Adams (1965) menyebut setiap pekerja adalah dalam persekitaran pertukaran (*exchange*) dimana mereka melabur dalam pekerjaan mereka dengan mendapatkan hasil dari organisasi. Pelaburan datang dengan pelbagai bentuk; samada kemahiran, pelajaran, latihan, kekananan, dan lain-lain. Kepuasan adalah hasil dari persepsi individu bahawa pertukaran yang berlaku adalah adil dan saksama.

Kepuasan kerja juga merujuk kepada sikap dan perasaan pekerja terhadap kerja yang mereka lakukan. Kepuasan kerja turut boleh diukur merangkumi kepuasan

dalam (intrinsic) dan luaran (ekstrinsic). Jamaliah (2002) menyebut kepuasan *intrinsik* merujuk kepada kepuasan yang diperolehi melalui pekerjaan itu sendiri atau tugas yang dilaksanakan, sementara kepuasan *ekstrinsik* berhubungan sejauh manakah faktor persekitaran kerja boleh memberi kepuasan. Che Su (2000) menyatakan bahawa dimensi intrinsik dan ekstrinsik merupakan dua dimensi kepuasan kerja yang berbeza dari segi ciri-cirinya. Dimensi intrinsik merupakan faktor kepuasan meliputi ciri-ciri kerja, tanggungjawab, dan pencapaian. Dimensi ekstrinsik berhubungan dengan polisi organisasi, status, gaji, faedah, dan keseluruhan keadaan kerja.

Kajian ini akan menggunakan definisi yang digunakan oleh kajian McFarlane(1985) dan Jamaliah(2002) iaitu kepuasan sebagai keadaan emosi positif atau negatif yang timbul susulan dari rangsangan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang lebih menjurus kepada kepuasan ekstrinsik berhubungan dengan sejauh manakah faktor persekitaran kerja boleh memberi kepuasan.

1.8.3. Komitmen Organisasi. Istilah komitmen organisasi boleh diperjelaskan melalui beberapa definisi. Kamsiah (2003) menyebut komitmen terhadap organisasi merujuk kepada individu yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap matlamat dan nilai organisasi, kesanggupan melakukan sesuatu bagi pihak organisasi, dan mempunyai hasrat tinggi untuk kekal dalam organisasi.

Buchanan (1974) menyarankan komitmen organisasi sebagai “seorang pejuang (*partisan*)”, kesan tumpangan atau lekatan kepada matlamat dan nilai organisasi,

peranan seseorang dalam hubungan kepada matlamat dan nilai, dan kepada organisasi demi kepentingan organisasi itu, selain dari semata-mata untuk nilai kebendaan (*instrumental worth*). Kajian oleh Hall et. al. (1970) menyarankan definisi komitmen organisasi sebagai “proses dimana matlamat organisasi dan matlamat individu menjadi semakin bersepadu atau sepadan (*congruent*)”.

Kajian ini akan menggunakan definisi saranan Kamsiah (2003) dan Hall et. al. (1970) iaitu merujuk kepada individu yang mempunyai kepercayaan kuat terhadap matlamat dan nilai organisasi, kesanggupan melakukan sesuatu bagi pihak organisasi, dan mempunyai hasrat tinggi untuk kekal dalam organisasi apabila “proses di mana matlamat organisasi dan matlamat individu menjadi semakin bersepadu atau sepadan (*congruent*)”.

1.8.4. Organisasi Organisasi memberi erti sebagai kesatuan, perkumpulan, lembaga, pertubuhan. Dalam konteks pengurusan, organisasi melibatkan aktiviti menstruktur dan mengintergrasi (Kast dan Rosenzweig, 1979). Organisasi melibatkan manusia bekerja dan bekerjasama untuk mencapai matlamat organisasi. Daripada takrifan ini, kita boleh katakan bahawa dalam organisasi, pertama wujudnya hubungan sosial, dimana ahlinya berinteraksi secara rasional dan aktif. Kedua, terdapat pembahagian tugas, ketiga ahli menggunakan pengetahuan dan teknik; keempat ahli mempunyai matlamat ("goal oriented").

Menurut Kast dan Rosenzweig (1979), konsep organisasi, tidak kira organisasi besar atau kecil, formal atau tidak formal, mudah atau kompleks,

kesemuanya mempunyai hubungan kait dengan aktiviti dan fungsi yang pelbagai. Dalam konteks ini, organisasi ialah di mana ahli-ahlinya mempunyai matlamat, ahli-ahli yang menggunakan pengetahuan, teknik, peralatan dan kemudahan. Ketiga ahli bekerja bersama menjalankan aktiviti-aktiviti dan ahli mempunyai hubungan sosial.

Setiap organisasi mempunyai matlamat yang berlainan berdasarkan jenis produk atau perkhidmatan yang disediakan, namun matlamatnya yang terakhir adalah memenuhi kehendak pelanggan. Untuk itu, perlulah ada pembahagian tugas untuk dilakukan oleh ahli-ahli dalam organisasi.

1.9. RUMUSAN

Bab ini telah membincangkan pengenalan kepada kajian, latar belakang organisasi dan rasional kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop dan batasan kajian,.

Bab seterusnya akan membincangkan berkaitan sorotan karya yang meliputi tekanan kerja, teori kepuasan dan motivasi, komitmen organisasi, kajian terdahulu, hipotesis kajian serta kerangka teoritikal kajian.

BAB 2

SOROTAN KARYA

2.1. PENGENALAN

Bab ini akan membicarakan berkaitan sorotan karya yang meliputi tekanan kerja, teori kepuasan, teori motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kajian terdahulu, hipotesis kajian serta kerangka teoritikal kajian dan rumusan.

2.2. TEKANAN KERJA

Mengikut Kamus Dewan (1999), tekanan merupakan satu desakan atau paksaan yang diterima oleh seseorang. Pelbagai definisi tekanan kerja telah diutarakan oleh para penyelidik mengikut “school of thought” masing-masing (Sager dan Wilson, 1995). Terdapat “school of thought” merujuk tekanan kerja dari sudut sosial iaitu sebagai suatu respon tingkhalaku dari satu individu ke individu yang lain manakala bagi “school of thought” yang lain bertegas bahawa tekanan kerja lebih bersifat “psychological” dan bergantung kepada persepsi individu. Kebanyakan ulasan karya menyatakan tekanan kerja wujud apabila seseorang pekerja itu tidak berupaya memenuhi kehendak tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya. Pada kebiasaannya, tekanan kerja diukur berpanduan empat dimensi yang berkaitan iaitu kekaburan peranan, konflik

peranan, kekurangan sumber dan limpahan beban tugas. Keempat-empat dimensi tekanan kerja ini seringkali disebut sebagai “stressors”.

Kim, Mueller dan Watson (1996) dalam kajiannya mengukur satu lagi pemboleh ubah kepada tekanan kerja iaitu “hazard”. Walaubagaimanapun ia tidak dijadikan sebagai dimensi dalam tekanan kerja. Kajian oleh Jaramillo, Nixon & Sams (2005) mengukur tekanan kerja menggunakan lima “stressors” iaitu kekaburan peranan, konflik peranan, sokongan penyelia, peluang kenaikan pangkat dan ikatan individu dalam kumpulan. Kajian beliau fokus kepada hubungan tekanan kerja terhadap komitmen.

Kepelbagaian takrifan tekanan kerja ini telah mendorong Jex dan Beer (1991) mengesyorkan supaya terma tekanan kerja tidak ditakrifkan dengan merujuk kepada fenomena atau pembolehubah tertentu sahaja, sebaliknya terma tekanan kerja hendaklah digunakan sebagai satu bidang enkuiri yakni “job stressors” dan “strains”. Dalam kajiannya, “job stressors” ditakrifkan sebagai “antecedent conditions within one job or the organization with which require adaptive responses on the part of employees”; manakala “job strain” didefinisikan sebagai “a reaction or outcome resulting from the experience of stressors and may be classified into three areas : psychological/emotional, physical, and behavioral”.

Dalam konteks ini, pandangan Jex dan Beer (1991) agar tekanan kerja dilihat dari sudut bidang inkuiri akan membolehkan penyelidik membuat pemilihan dimensi tekanan kerja yang sesuai dengan isu yang dibangkitkan dalam pernyataan masalah. Kajian ini akan

menggunakan dimensi atau “stressors” berikut : kekurangan sumber, limpahan beban tugas, sokongan penyelia, ikatan dalam kumpulan dan peluang kenaikan pangkat. “Stressors” kekaburan peranan dan konflik peranan dan “hazard” digugurkan disebabkan kajian oleh Jaramillo, Nixon dan Sams (2004) mendapati kedua-dua dimensi berkenaan tidak mempunyai hubungan yang signifikan kepada komitmen dalam organisasi polis. Pengguguran ini selaras dengan struktur organisasi JKR Malaysia sedia ada iaitu yang “compartmentalised” mengikut tugas spesifik seperti Cawangan Jalan, Cawangan Bangunan, Cawangan Struktur & Kejuruteraan Pakar, Cawangan Cawangan Bekalan Air, Mekanikal, Cawangan Elektrikal dan sebagainya.

Manakala “outcome” atau “job strain” bagi kajian ini adalah komitmen. Menurut Meyer (1997), komitmen adalah merujuk kepada identifikasi individu terhadap organisasinya yang diukur mengikut kecenderungan individu untuk kekal serta terlibat dengan organisasinya.

2.3. TEORI KEPUASAN

2.3.1. Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori ini dicetuskan oleh Frederick Herzberg dan rakan-rakannya (Herzberg et. al. 1959; Herzberg, 1966). Asas kepada teori ini adalah dari konsep hirarki keperluan sebagaimana teori hirarki keperluan oleh Abraham Maslow. Teori Herzberg menyatakan faktor-faktor yang mendorong kepada kepuasan kerja adalah berbeza dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang mendorong kepada kepuasan kerja adalah disebut sebagai faktor pendorong (*motivational*) yang meliputi kemajuan kerjaya,

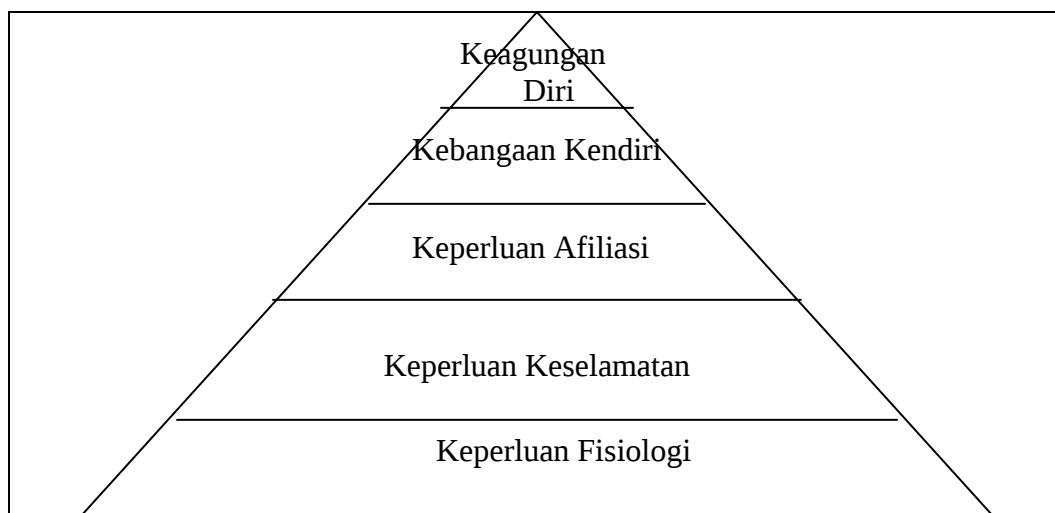
pengiktirafan, rasa tanggungjawab dan pencapaian. Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah disebut sebagai faktor *hygiene* yang meliputi faktor seperti jaminan pekerjaan, polisi organisasi, hubungan kemanusiaan (*interpersonal*) dan keadaan pekerjaan. Herzberg menyatakan bahawa faktor pendorong berpotensi untuk memotivasikan pekerja kepada tahap prestasi yang lebih tinggi. Faktor tersebut menyediakan peluang untuk mencapai kepuasan peribadi. Namun ketiadaan faktor-faktor ini tidak akan menyebabkan pekerja merasa tidak puas hati. Ianya akan menyebabkan pekerja hanya mempunyai perasaan yang *neutral* terhadap pekerjaan mereka (Sazali, 2000).

2.3.2. Teori Keadilan (*Equity*). Teori ini dibangunkan oleh Adams (1965) yang mengatakan bahawa input utama yang membawa kepada prestasi dan kepuasan kerja adalah darjah kepada keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan oleh individu dalam situasi pekerjaannya (Sazali, 2000). Ketidakadilan (*inequity*) berlaku apabila persepsi individu mengatakan bahawa hasil dapatan (*outcomes*) kepada *input* adalah tidak sama dengan nisbah hasil dapatan seorang lain yang relevan. Kedua-dua input dan output adalah berdasarkan kepada persepsi individu. Umur, jantina, taraf pendidikan, status sosial dan usaha seseorang adalah contoh pembolehubah input berdasarkan persepsi individu. Hasil dapatan secara umum merujuk kepada ganjaran seperti gaji, status, jawatan atau pangkat.

Pada dasarnya nisbah keadilan atau ketidakadilan adalah bergantung kepada persepsi individu mengenai apa yang diberikan (*input*) berbanding apa yang diterima (*output*), dan dibandingkan dengan apa yang diberi dan diterima oleh orang lain (Luthans, 1992).

2.4. TEORI MOTIVASI

2.4.1. Teori Hiraki Keperluan. Abraham Maslow menyatakan bahawa kehendak manusia boleh disusun mengikut hiraki keperluan berdasarkan kepada tahap kepuasan (Maslow, 1954). Hiraki Keperluan ini dikenali sebagai Hiraki Keperluan Manusia Maslow seperti dalam **Rajah 2.1**.



Sumber; Stoner, Freeman & Gilbert (1995)

Rajah 2.1. Hiraki Keperluan Manusia

2.4.1.1. Maslow menegaskan melalui teori ini bahawa apabila keperluan atau kehendak di peringkat bawah telah dipenuhi, ianya tidak lagi menjadi sumber kepuasan kepada seseorang individu.

Keadaan ini mendorong individu untuk mencapai kepuasan atau kehendak ditahap yang lebih tinggi. Andaian dalam teori ini adalah manusia tidak merasa puas dengan apa yang telah dicapai. Hiraki keperluan yang disarankan oleh Maslow adalah seperti berikut:

- i. Kehendak Fisiologi – merujuk kepada aspek keperluan asas manusia bagi menangani akan rasa lapar, dahaga dan mengantuk/tidur. Apabila keperluan ini telah dipenuhi, ianya tidak lagi menjadi faktor motivasi. Dalam konteks pekerjaan, ianya boleh dikaitkan dengan upah, gaji, dan bonus.
- ii. Keperluan Keselamatan – keperluan untuk rasa dilindungi dari ancaman dan bahaya persekitaran. Dalam konteks pekerjaan ianya membabitkan keselamatan pekerjaan melalui undang-undang, polisi, kemajuan kerjaya, layanan serta upah dan ganjaran yang adil.
- iii. Keperluan Afiliasi – merujuk kepada keperluan untuk diterima dalam masyarakat, rasa persahabatan serta kemesraan dalam sesuatu komuniti. Dalam konteks pekerjaan, ianya membawa maksud perhubungan yang tidak formal, pergaulan dengan rakan sekerja serta interaksi dan sosial.

- iv. Kebanggaan Kendiri – merujuk kepada keinginan individu untuk mendapat pengiktirafan: rasa ingin diterima sebagai individu berdasarkan keupayaan, kapasiti serta keunikan sebagai individu. Dalam konteks pekerjaan, ianya bermaksud peluang memperolehi pengiktirafan atau status atau kenaikan pangkat.
- v. Keagungan Diri – merujuk kepada kesedaran individu terhadap potensi yang ada pada diri sendiri dan menimbulkan keinginan untuk menjadi insan yang sempurna dalam banyak aspek kehidupan.

2.4.2. Teori Jangkaan. Vroom (1964) menegaskan bahawa manusia akan terdorong untuk mengambil daya usaha sekiranya dia tahu dan percaya bahawa sesuatu daya usaha itu mempunyai kemungkinan yang tinggi untuk mencapai tahap prestasi yang ditetapkan, dan prestasi itu pula mempunyai kemungkinan tinggi untuk mendapat ganjaran. Perkaitan ini ditunjukkan dalam formula berikut:

$$Valence \times Expectancy = \textbf{Motivation}$$

Valence merujuk kepada darjah keinginan individu terhadap sesuatu ganjaran atau hasil yang menjadi keutamaan dari yang lain. Ianya merupakan pernyataan keinginan individu terhadap matlamatnya. Sebagai

contoh, jika seseorang pekerja mempunyai kehendak untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi, maka kenaikan pangkat itu mempunyai *valence* yang tinggi kepada pekerja tersebut. *Expectancy* atau jangkaan adalah kepercayaan seseorang bahawa sesuatu daya usaha itu akan membawa kepada pencapaian sesuatu matlamat. *Expectancy* juga boleh diertikan sebagai seseorang individu mempunyai keyakinan tinggi berupaya untuk menghasilkan sesuatu. Teori Vroom menekankan bahawa motivasi adalah suatu kekuatan yang menggalakkan individu mengambil daya usaha yang lebih untuk mencapai sesuatu pencapaian atau penghasilan.

2.5. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja mempunyai perkaitan dan pengaruh yang besar terhadap kesejahteraan fizikal dan mental seseorang pekerja. Pekerjaan kerap merupakan satu aspek yang penting kepada individu kerana seseorang itu kerap memperuntukkan masa yang banyak di tempat kerja sehingga kadangkala mengambil ringan aspek hubungan sosial dengan masyarakat sekeliling. Sehubungan dengan itu adalah amat perlu memahami faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja kerana ianya akan memberi pengaruh yang besar kepada kehidupan seseorang, (Gruneberg, 1979). Gruneberg menekankan bahawa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktiviti yang memberi faedah kepada individu itu sendiri dan juga kepada organisasinya.

Hoppock (1935), Scott & Hulim (1977) dan Staines & Quin (1979), mentakrifkan kepuasan kerja sebagai penilaian keseluruhan berhubung tugas dan pelbagai pendapat yang banyak dibuat mendapati setiap orang suka kepada kerja masing-masing. Kepuasan kerja merupakan hasil daripada beberapa sikap yang dipegang oleh pekerja terhadap pekerjaan, terhadap faktor-faktor berkaitan dan terhadap hidup pada umumnya (Blum & Naylor, 1968). Menurut Locke (1976), kepuasan kerja ditakrifkan oleh sebagai keadaan emosi yang selesa atau positif yang terhasil daripada penaksiran terhadap pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Lawler (1977), berpendapat kepuasan kerja dalam kelompok, mendapat perhatian utama disamping daya pengeluaran mungkin kerana kepercayaan bahawa ia mempengaruhi prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah perkara-perkara yang berkenaan dengan kerja (Saal & Knight, 1988). Locke dan Lathan (1990) pula berpendapat pekerja-pekerja yang puas hati berkemungkinan akan meneruskan kerja dengan organisasi membantu rakan-rakan sekerja yang lain.

Dapatan oleh Lawler dan Porter (1968) menunjukkan bahawa kepuasan kerja pada dasarnya tidak berupaya meningkatkan produktiviti tetapi kepuasan kerja akan menyebabkan pekerja lebih kreatif dalam memperbaiki keadaan atau mengubah keadaan yang sedia ada kepada yang lebih baik. Hoppock (1935) menekankan bahawa kepuasan kerja merupakan kombinasi psikologi, fizikal dan persekitaran yang memberi kepuasan bekerja kepada seseorang sehingga dia menyatakan yang dia berpuas hati dengan kerja yang dilakukan. O'Reilly (1980)

menganggap bahawa kepuasan kerja sebagai satu sikap umum terhadap sesuatu kerja atau tugas.

Terdapat kecenderungan untuk mengaitkan kepuasan kerja kepada bentuk ganjaran seperti material dan kewangan. Kewangan dan material yang tinggi bukanlah penentu kepada kualiti kepuasan seseorang pekerja. Ramai pengkaji bersetuju bahawa kualiti suasana kerja merupakan satu aspek penting kerana ianya merupakan elemen yang melibatkan aspek psikologi dan mempunyai kesan besar mempengaruhi persepsi pekerja terhadap bidang pekerjaannya (Hackman dan Suttle, 1997).

Gordon (1991) pula menekankan bahawa kepentingan seseorang pengurus untuk peka mengenai kepuasan kerja di kalangan pekerja kerana ianya boleh mempengaruhi prestasi kerja, kehadiran bertugas, budaya ponteng, malas dan pertukaran kerja. Penyelia juga mempunyai peranan dalam meningkatkan pembangunan prestasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi dikalangan pekerja (McGregor, 1957). Jika tahap kepuasan kerja seseorang itu tinggi, mereka akan cenderung untuk meningkatkan prestasi kerja, kesetiaan, komitmen serta memberi sokongan padu kepada organisasi. Sebaliknya jika tahap kepuasan kerja adalah rendah, gejala seperti tidak hadir kerja, kerap bertukar kerja atau berhenti kerja akan berlaku.

Werther dan Davis (1981) menyarankan bahawa kepuasan kerja tidak semestinya menjanjikan prestasi kerja yang baik, tetapi ianya menyumbang secara berkesan kepada komitmen seseorang itu untuk berkhidmat dengan lebih lama dalam sesebuah organisasi. Sehubungan itu, pekerja yang mendapat kepuasan dalam kerjanya akan menghasilkan kerja yang lebih berkualiti (Smith, 1982).

Sehubungan dengan perbincangan diatas, rumusan yang boleh diambil adalah bahawa kewujudan elemen-elemen kepuasan kerja seperti gaji, suasana kerja, persekitaran kerja, kenaikan pangkat, hubungan rakan sekerja serta penyeliaan mempunyai impak dan kesan terhadap kepuasan kerja dan komitmen seseorang individu didalam pekerjaannya didalam organisasi.

2.6. KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Dalam Kamus Dewan Edisi Baru (1999) menyatakan bahawa komitmen adalah sikap (pendirian atau perbuatan) memberi sepenuh tenaga dan perhatian yang seumpamanya atau menunjukkan sokongan dan azam yang sepenuhnya kepada sesuatu. Komitmen turut didefinisikan sebagai perjanjian (persetujuan, kata putus dan seumpamanya) untuk melakukan sesuatu yang menjadikan sesuatu pihak terikat untuk melaksanakannya. Komitmen terhadap organisasi juga disebut sebagai daya kekuatan hubungan, pengenalan dan penglibatan diri seseorang terhadap organisasi. Salncik (dalam Zaniah Ahmad, 1998)

mengatakan bahawa komitmen kepada organisasi dilihat sebagai satu hubungan sikap antara pekerja dengan organisasi.

Nail (1996) menyatakan bahawa komitmen organisasi merujuk kepada perasaan, sikap, nilai, amalan dan pelaksanaan idea pekerja kepada organisasi. Kesimpulan dari semua pernyataan ini membawa maksud bahawa komitmen organisasi boleh dilihat dari sudut kesetiaan dan dedikasi pekerja kepada organisasinya (Nor Hazlin, 2004). Komitmen terhadap organisasi turut merujuk kepada tahap iltizam pekerja terhadap organisasi serta keinginannya untuk terus mengukuhkan keahliannya dalam organisasi (Ab.Aziz (1999) dalam Shamsirudin (2000). Tahap penglibatan pekerja yang tinggi dalam menjayakan misi dan objektif organisasi akan meningkatkan kesungguhan dalam pekerjaannya. Pekerja merasakan organisasi yang dianggotai adalah sebahagian dari apa yang mereka miliki. Kejayaan organisasi bererti kejayaan bagi diri sendiri dan begitu juga disebaliknya.

Reichers (1985) menyatakan bahawa komitmen terhadap organisasi mencakupi dua komponen berasingan iaitu afektif dan penerusan (*continuance*). Komponen afektif kerap dikelaskan dalam pendekatan psikologi, sementara komponen penerusan atau perilaku kerap dikelaskan dalam pendekatan pertukaran (*exchange*). Komitmen afektif bermakna hubungan emosi seseorang terhadap ciri-ciri organisasi dengan menerima nilai organisasi dan kesanggupan untuk terus bersama dengan organisasi tersebut (Mowday et. al. 1982). Komitmen

penerusan adalah kesan dari pertaruhan (*side-bets*) dan bertambahnya nilai *sunk cost* dalam organisasi tersebut. Kanter (1968) mengatakan bahawa komitmen penerusan adalah kesanggupan pekerja untuk berusaha dengan penuh dedikasi demi kelangsungan hidup (*survival*) organisasi.

Pendekatan psikologi telah dikaitkan dengan definisi oleh Mowday et. al. (1982) iaitu kekuatan relatif pengenalan identiti dan penglibatan individu dengan sesebuah organisasi. Komitmen afektif bercirikan tiga faktor yang berkait antara satu sama lain iaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap matlamat dan nilai organisasi, kesanggupan untuk berusaha lebih untuk organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian didalam sesuatu organisasi. Pendekatan pertukaran melihat komitmen sebagai penilaian kognitif mengenai kecenderungan individu untuk terus terlibat dalam aktiviti sesebuah organisasi setelah menyedari kos yang terbabit jika tidak meneruskan keahlian dalam organisasi tersebut (Becker, 1960). Kecenderungan untuk kekal bersama organisasi timbul disebabkan individu terbabit menyedari kos yang perlu ditanggung jika meninggalkan organisasi, termasuklah impak terhadap faedah perkhidmatan, taraf kekanan atau corak perhubungan dalam organisasi.

Mowday, Porter dan Steers (1982) menyatakan bahawa komitmen boleh dilihat daripada pelbagai sudut, dimensi dan pengukuran. Perbezaannya banyak tertakluk kepada perkembangan yang berlaku serta kefahaman dan kesesuaian makna kepada penyelidik termasuk sudut disiplin yang dikaji. Hall, Schneider,

Nygren dan Mowday (1982) mendapati komitmen adalah proses dimana matlamat organisasi dan matlamat individu menjadi bergabung dan serba sama. Mereka melihat komitmen dari dua aspek iaitu sikap dan tingkah laku. Mereka mengatakan bahawa komitmen merupakan kekuatan jalinan pengenalan individu yang relatif dengan sesebuah organisasi. Mereka merumuskan bahawa orang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan sanggup melakukan apa saja demi kebaikan organisasi.

Mowday, Porter dan Steers (1982) menyatakan bahawa faktor komitmen kepada organisasi terbahagi kepada dua; iaitu ciri-ciri demografi (peribadi) dan organisasi. Ciri-ciri demografi yang memberi impak kepada komitmen adalah diantaranya termasuklah jantina, umur, tempoh bersama organisasi, taraf pendidikan, serta pendapatan. Ciri-ciri organisasi pula antaranya termasuklah berkaitan dengan pekerjaan, struktur organisasi, penyeliaan, peluang latihan serta peluang pembangunan diri. Nail (1996) menggariskan tiga elemen penting berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi iaitu:

- Mempunyai kepercayaan terhadap nilai dan matlamat organisasi.
- Kesanggupan berusaha secara maksimum terhadap organisasi.
- Berkeinginan kuat untuk kekal menjadi ahli organisasi tersebut.

Moi, Bouldon, Brake, Bruce, Eaton, Holden, Johnson dan Langdon (2002) pula menyebut bahawa terdapat beberapa petanda yang menunjukkan pekerja adalah komited terhadap sesuatu tugas. Petanda itu melibatkan kesanggupan pekerja berbincang secara terperinci mengenai sesuatu rancangan bagi

mencapai objektif yang ditetapkan, bertanya kepada ketua, kepada siapa maklumbalas perlu diberi dan cara memberi maklumbalas. Komitmen positif pula ditunjukkan melalui semangat yang tinggi, berusaha sedaya upaya, serta memberi maklumbalas perkembangan semasa serta mengambil usaha inisiatif yang perlu. Staw (1991) pula melihat komitmen dari dua pendekatan iaitu komitmen yang berkaitan dengan sikap pekerja; iaitu tahap pekerja bangga bekerja dengan organisasi dan pekerja ingin kekal bersama organisasi. Aspek ini melambangkan sikap positif yang kuat serta keinginan untuk bekerja keras bagi pihak organisasi.

2.7. KAJIAN TERDAHULU

Terdapat beberapa kajian yang terdahulu yang telah dilakukan oleh para pengkaji terdahulu berkaitan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi. Sungguhpun begitu, hanya terdapat satu sahaja kajian mengenai tahap kepuasan kerja pegawai-pegawai professional dan sokongan di Ibu Pejabat JKR Malaysia (Saliha, 2003) dan tidak terdapat kajian-kajian mengenai perkara tekanan kerja dan komitmen organisasi. Sorotan karya berkaitan dengan aspek tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi akan dibincangkan menerusi pendekatan berikut:

- Hubungan tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi.
- Perbezaan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi berdasarkan kepada ciri-ciri demografi.
- Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

- Pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

2.7.1. HUBUNGAN TEKANAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI:

Kebanyakan kajian lepas mengenai hubungan tekanan kerja dengan komitmen organisasi lebih menumpukan kepada organisasi yang membuat keuntungan khususnya organisasi swasta. Sebagai contoh, kajian oleh Benkhoff (1997); Brown dan Peterson (1993) memberi perhatian yang utama kepada kesan variable-variable tekanan kerja terhadap komitmen individu kepada organisasinya.

Terdapat kajian yang menunjukkan tekanan kerja mempengaruhi komitmen individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi yang pada akhirnya menjurus kepada niat untuk bersara serta penurunan prestasi kerja. Elangovan (2001), setelah membuat kajian keatas pekerja-pekerja tetap dan sementara di sebuah universiti di Kanada mengenai hubungan antara kepuasan kerja, tekanan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk berhenti mendapati kepuasan kerja dan tekanan kerja serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai kesan secara langsung. Pertambahan tekanan mengakibatkan pengurangan kepuasan kerja dan pengurangan kepuasan kerja mengakibatkan komitmen organisasi menurun. Beliau juga telah

menyangkal beberapa pendapat bahawa komitmen tidak memberi apa-apa kesan yang positif kepada keinginan untuk bertukar atau berhenti.

2.7.2. PERBEZAAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI BERDASARKAN CIRI-CIRI DEMOGRAFI.

Kajian bagi mengenal pasti akan kesan dari ciri-ciri demografi kepada tahap komitmen terhadap organisasi mencakupi aspek umur, status perkahwinan, taraf pendidikan, jantina, pangkat dan kekananan, tempoh perkhidmatan telah banyak dilakukan. Ciri-ciri demografi responden yang dilibatkan dalam kajian ini adalah mengenai jantina, umur, gred jawatan, jurusan perkhidmatan, tempoh perkhidmatan, taraf pendidikan serta gaji/pendapatan.

Mazni (1996) dalam Kamsiah (2003) melalui kajiannya kepada seramai 207 orang responden dari lima organisasi perkilangan elektronik di Kedah mendapati adanya hubungan yang signifikan antara ganjaran ekstrinsik (hubungan rakan sekerja, penyeliaan, gaji, kenaikan pangkat, persekitaran kerja) dengan komitmen terhadap organisasi. Mazni (1996) mendapati perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan ciri-ciri peribadi seperti umur, tempoh perkhidmatan, serta jawatan, kecuali jantina. Ganjaran kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan keatas komitmen dan dimensi-dimensinya (afektif dan penerusan).

Kajian Sazali (2000) mendapati bahawa taraf pendidikan mempunyai kaitan dan perbezaan dari aspek kepuasan kerja. Beliau mendapati bahawa pegawai-pegawai kastam berkelulusan STPM/HSC mempunyai nilai min keseluruhan, kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik yang terendah berbanding dengan pegawai yang mempunyai kelulusan yang lebih tinggi atau yang lebih rendah. Shamsirudin (2000) mendapati tahap pendidikan mempunyai hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap pendidikan, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Jamaliah (2002) mendapati bahawa kelayakan akademik dan kumpulan jawatan mempunyai perbezaan yang signifikan kepada komitmen kakitangan. Ahmad Zikrih (2001) mendapati bahawa faktor demografi seperti gred jawatan dan taraf pendidikan mempunyai hubungan dan perbezaan dari segi komitmen pekerja terhadap organisasi. Tempoh perkhidmatan juga mempunyai hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

2.7.3. HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI.

Hoppock (1935) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi faktor psikologi, fisiologikal dan keadaan persekitaran yang menyebabkan seseorang berpuas hati dengan kerjanya. Hoppock melihat kepuasan kerja sebagai sesuatu yang berpunca dari keseragaman antara keperluan kerja dengan persekitarannya. Lawler dan Porter (1967) menyatakan

bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja iaitu semakin tinggi tahap kepuasan kerja, semakin tinggi juga akan prestasi kerja.

Kajian Vroom (1964) mengenai pangkat dikalangan pekerja kilang barangan elektronik mendapati bahawa ada hubungan positif antara kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja. DeCotiis dan Summers (1987) menekankan bahawa ciri-ciri peribadi yang berdasarkan organisasi seperti tempoh perkhidmatan dan peluang kenaikan pangkat yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Ciri-ciri ini berupaya mempengaruhi pekerja dalam membuat keputusan samada ingin terus bekerja dalam sesebuah organisasi atau sebaliknya.

Angle dan Perry (1981) mendapati bahawa komitmen terhadap organisasi didapati mempunyai hubungan positif dengan umur dan jantina. Namun terdapat kajian yang mendapati pembolehubah umur dan jantina tidak mempunyai kaitan dengan komitmen (Steers, 1977). Taraf pendidikan didapati mempunyai hubungan negatif dengan komitmen (Morris dan Sherman, 1981). March dan Simon (1958) mendapati bahawa umur dan pengalaman seseorang pekerja meningkat, peluang baginya untuk menimbangakan dan mencari pekerjaan alternatif menjadi lebih terhad. Kajian Gruenberg (1980) mendapati perhubungan yang mesra dan saling bantu membantu dengan teman sekerja dan penyelia amat penting dan

berkait rapat dengan kepuasan kerja. Rakan sekerja merujuk kepada individu atau kumpulan di mana seseorang pekerja bekerja bersama dalam sesuatu organisasi. Galloway, Boswill, Panckhurst dan Green (1984) mendapati bahawa hubungan baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama bagi meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru sekolah rendah New Zealand.

Mottaz (1981) mendapati ciri-ciri organisasi peribadi dan organisasi mempunyai impak signifikan kepada komitmen terhadap organisasi, namun menekankan ciri organisasi lebih berkuasa. Ritzer dan Trice (1969) mendapati ciri-ciri organisasi adalah penentu utama dalam menentukan komitmen terhadap organisasi, sedangkan ciri-ciri peribadi tidak menjadi penentu. Luthan (1995) menyatakan tempoh perkhidmatan memberi kesan terhadap komitmen, lebih lama berkhidmat maka lebih setia dan komited seseorang individu disebabkan oleh ganjaran dan nilai kerja serta ramai kawan dan rakan rapat. Namun Hall et.al.(1970), Sterns (1977), dan Mowday et.al. (1982) mendapati umur dan tempoh perkhidmatan tidak mempunyai hubungan. Powell (1990) menyatakan jika peluang naik pangkat rendah, niat meninggalkan organisasi akan meningkat. Beliau menekankan bahawa terdapat hubungan antara kepuasan berkaitan gaji dan peluang naik pangkat yang menjurus kepada niat untuk meninggalkan organisasi. Tahap penyeliaan juga mempunyai hubungan signifikan dan negatif dengan niat untuk meninggalkan

organisasi. Hackman dan Oldham (1975) mendapati bahawa bekerja tanpa penyeliaan ketat serta kuasa autonomi yang tinggi memberi impak menurunnya niat untuk meninggalkan organisasi. Hubungan antara rakan sekerja yang baik dan kuat boleh menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) mendapati kesan negatif yang kuat antara komitmen terhadap organisasi dengan niat untuk mencari pekerjaan alternatif serta niat untuk meninggalkan organisasi.

2.7.4. PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI.

Komitmen terhadap organisasi dipersetujui oleh ramai cendekiawan dan penyelidik berkait rapat dengan kepuasan kerja seseorang individu. Amat penting kepuasan dibentuk dan dipelihara dalam memastikan komitmen penuh pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas. Marsh dan Mannari (1977) menyatakan kepuasan kerja adalah peramal penting bagi komitmen sepanjang hayat di kalangan pekerja Jepun. Kepuasan kerja juga dikenal pasti sebagai titik tolak kepada komitmen organisasi di kalangan pekerja syarikat insurans (Bluedorn, 1982) serta di kalangan akauntan (Ferris dan Aranya, 1983).

Kajian oleh Schwyhart dan Smith (1972) menunjukkan kaitan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja yang menghasilkan korelasi positif dengan aspek-aspek kepuasan kerja termasuklah kepuasan dengan sesuatu firma, dengan kerja itu sendiri dan orang sekitarnya (Lodahl dan

Kejner, 1965; Gannon dan Hendrickson, 1973) dan penyeliaan (Lodahl dan Kejner, 1965; Gannon dan Hendrickson, 1973). Kepuasan kerja juga didapati berkait rapat dengan kepuasan terhadap keperluan kepuasan diri dan kebebasan diri. Kajian oleh Weissenberg dan Gruenfeld (1968) mendapati tiga pembolehubah penggalak iaitu pengiktirafan, pencapaian, dan tanggungjawab menjadi pemangkin kepada komitmen yang tinggi. Secara umumnya, kajian yang telah dilaksanakan menunjukkan wujud trend hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Rynes dan Imber (1992) mendapati pekerja yang komited terhadap organisasi lebih cenderung untuk menghasilkan kerja yang bermutu, menunjukkan kadar pusing ganti (*turn over*) yang rendah, serta menunjukkan tahap tinggi untuk penglibatan dalam organisasi. Siti Sarah (1998) menyatakan kajian terdahulu mendapati seandainya lebih komited seseorang individu terhadap organisasi, lebih banyak usaha dan tenaga akan dicurahkan oleh individu terbabit dalam menyempurnakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi akan kekal lebih lama dalam sesebuah organisasi. Dapatan kajian oleh beberapa pengkaji lain turut mendapati komitmen terhadap organisasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja (Mowday et.al, 1982).

Komitmen memberi kesan terhadap organisasi melalui prestasi kerja yang diberikan oleh pekerja kepada organisasi (Steers, 1977). Komitmen pekerja terhadap organisasi secara umum dilihat sebagai suatu perkara yang positif kepada pekerja dan organisasi (Mowday et.al, 1982). Gordon (1991) menyebut, apabila komitmen pekerja tinggi, organisasi akan mendapat faedah seperti berikut:

- Pekerja menunjukkan kualiti kerja yang tinggi.
- Pekerja memberikan prestasi kerja yang tinggi.
- Kadar pusing ganti pekerja rendah.
- Reputasi organisasi meningkat tinggi.
- Semangat setiakawan pekerja tinggi.
- Minat terhadap kerja meningkat.

Reichers (1985) turut menekankan bahawa pekerja yang komited mempunyai kesanggupan yang lebih tinggi untuk bekerja kearah pencapaian matlamat organisasinya. Sehubungan itu, amat penting untuk memahami komitmen terhadap organisasi, kerana pekerja yang komited diyakini akan menyumbang masa, tenaga dan kemahiran secara '*total*' terhadap organisasi.

Jauch, Glueck dan Osborn (1978) menjelaskan bahawa pekerja yang komited memberikan hasil kerja yang tinggi. Komitmen terhadap organisasi penting kerana ianya berkait rapat dengan aspek berikut:

- Komitmen tinggi hasilkan kualiti kerja yang tinggi.

- Komitmen memberi gambaran dan petunjuk yang lebih baik berkaitan kadar pusing ganti berbanding kepuasan kerja.
- Boleh dijadikan panduan kepada keberkesanan sesebuah organisasi.

2.8. HIPOTESIS KAJIAN

Ekoran dari sorotan karya mengenai tekanan kerja, teori kepuasan dan motivasi, konsep kepuasan dan komitmen serta sorotan karya terhadap kajian masa lalu, hipotesis yang dibentuk untuk kajian ini adalah seperti berikut:

2.8.1. Hipotesis 1. Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi.

- | | |
|---------|---|
| Ha 1A - | Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi jantina. |
| Ho 1A - | Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi jantina. |
| Ha 1B - | Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi umur. |
| Ho 1B - | Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi umur. |
| Ha 1C - | Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi tempoh perkhidmatan. |

- Ho 1C - Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi tempoh perkhidmatan.
- Ha 1D - Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi taraf kelayakan akedemi.
- Ho 1D - Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi taraf kelayakan akedemi.
- Ha 1E - Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi jurusan perkhidmatan.
- Ho 1E - Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi jurusan perkhidmatan.
- Ha 1F - Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi gred jawatan.
- Ho 1F - Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi gred jawatan.
- Ha 1G - Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi gaji/pendapatan.
- Ho 1G - Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi gaji/pendapatan.

2.8.2. Hipotesis 2. Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan dimensi tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja.

Ha 2A - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan limpahan beban kerja.

Ho 2A - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan dengan limpahan beban kerja.

Ha 2B - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan kekurangan sumber.

Ho 2B - Tidak perkaitan hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kekurangan sumber.

Ha 2C - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan keadaan pekerjaan.

Ho 2C - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan keadaan pekerjaan.

Ha 2D - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan peluang naik pangkat.

Ho 2D - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan peluang naik pangkat.

Ha 2E - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan suasana kerja.

Ho 2E - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan suasana kerja.

- Ha 2F - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan gaji yang diterima.
- Ho 2F - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan gaji yang diterima.
- Ha 2G - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan rakan sekerja.
- Ho 2G - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan rakan sekerja.
- Ha 2H - Terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan penyeliaan.
- Ho 2H - Tidak terdapat perkaitan antara komitmen terhadap organisasi dengan penyeliaan.

2.8.3. Hipotesis 3. Terdapat pengaruh dimensi tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja terhadap komitmen kepada organisasi.

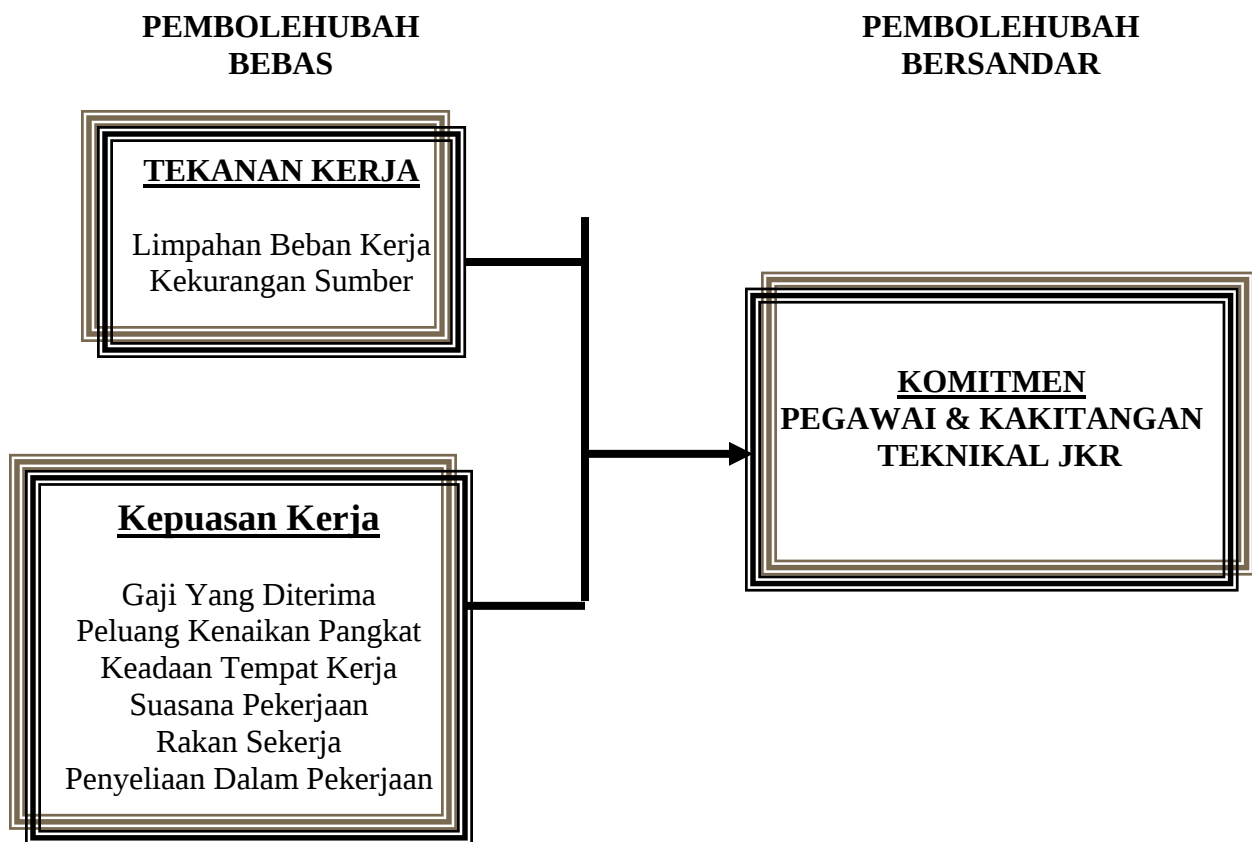
- Ha 3A - Limpahan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3A - Limpahan beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3B - Kekurangan sumber mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3B - Kekurangan sumber tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3C - Keadaan Pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.

- Ho 3C - Keadaan Pekerjaan tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3D - Peluang Kenaikan Pangkat mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3D - Peluang Kenaikan Pangkat tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3E - Suasana Kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3E - Suasana Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3F - Gaji diterima mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3F - Gaji diterima tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3G - Rakan Sekerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3G - Rakan Sekerja tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ha 3H - Penyeliaan dalam pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.
- Ho 3H - Penyeliaan dalam pekerjaan tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kepada organisasi.

2.9. KERANGKA KERJA TEORITIKAL

Berdasarkan kepada sorotan karya mengenai teori, konsep, dapatan kajian lepas serta hipotesis yang dibentuk, bagi kajian ini, rangka kerja teoritikal dibentuk seperti di **Rajah 2.2**.

Rajah 2.2 - Kerangka Kerja Teoritikal



2.10. RUMUSAN

Bab ini telah membincangkan secara meluas berkaitan dengan tekanan kerja, teori kepuasan, teori motivasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, kesan komitmen terhadap organisasi, kajian terdahulu berkaitan dengan tekanan

kerja, kepuasan kerja, hipotesis kajian, serta kerangka kerja teoritikal. Bab seterusnya akan menerangkan berkaitan dengan metodologi kajian meliputi kaedah dan rekabentuk kajian, populasi dan pemilihan sampel kajian, kaedah pengumpulan data, andaian kajian, instrumen kajian, proses analisis data, ujian rintis, serta andaian kajian yang dijalankan.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1. PENGENALAN

Bab ini menghuraikan kaedah-kaedah yang digunakan bagi melaksanakan kajian ini. Aspek-aspek penting yang akan dihuraikan adalah kaedah dan reka bentuk penyelidikan serta kajian, populasi dan persampelan, kaedah pengumpulan data, andaian kajian dan juga instrumen kajian. Seterusnya, bab ini juga akan menghuraikan analisa data kajian dan ujian rintis yang dilaksanakan.

3.2. KAEDAH DAN REKA BENTUK PENYELIDIKAN

Kaedah yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah tinjauan deskriptif dan inferensi menggunakan borang soalan soal selidik berdasarkan soal selidik yang dibentuk oleh Kim et. al. (1996) untuk tekanan kerja (job stress) dan Smith et. al. (1969) untuk kepuasan kerja manakala komitmen terhadap organisasi pula menggunakan soalan soal selidik yang dibentuk oleh Mowday et. al. (1979). Rekabentuk kajian adalah jenis penyelidikan tinjauan rentas masa (cross-sectional). Kajian deskriptif digunakan bagi menentukan frekuensi dan peratus profil responden dari sudut jantina, umur, tempoh perkhidmatan, tahap akademik, jurusan perkhidmatan, gred jawatan dan gaji/pendapatan. Ia turut digunakan untuk mendapatkan frekuensi dan peratusan tahap tekanan kerja, dan

kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi samada berada di tahap rendah, sederhana atau tinggi secara keseluruhan dan juga mengikut jantina, umur, tempoh perkhidmatan, tahap akademik, jurusan perkhidmatan, gred jawatan dan gaji/pendapatan. Kajian inferensi digunakan bagi menentukan perkaitan atau korelasi antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar, perbezaan tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi berdasarkan demografi responden dan pengaruh pembolehubah bebas keatas pembolehubah bersandar. Untuk melaksanakan penganalisaan data, beberapa teknik-teknik ujian ke atas hipotesis-hipotesis di jalankan seperti dinyatakan dalam **Jadual 3.1**.

Jadual 3.1: Kajian-Kajian Deskriptif dan Inferensi

Bil	Hypothesis	Perkara	Ujian
1.		Tahap komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia	Analisa deskriptif – ujian mean dan sisihan piawai
2.	H1	Perbezaan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia	Ujian t dan ANOVA
3.	H2	Perkaitan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi	Kolerasi Pearson
4.	H3	Perhubungan serta pengaruh di antara	Regresi Berganda

		tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi	(<i>Multiple Regression</i>)
--	--	---	--------------------------------

3.3 POPULASI DAN PEMILIHAN SAMPEL KAJIAN

3.3.1 POPULASI

Tumpuan polulasi untuk kajian ini adalah kepada semua pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan J17 sehingga J54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur yang berjumlah 2,100 orang. Unit analisis bagi kajian ini adalah individu. Terdapat lima belas (15) Cawangan di Ibu Pejabat JKR Malaysia iaitu Cawangan Alam Sekitar, Cawangan Arkitek, Cawangan Cerun, Cawangan Jalan, Cawangan Kejuruteraan Elektrik, Cawangan Kejuruteraan Mekanikal, Cawangan Kerja Bangunan Am, Cawangan Kerja Keselamatan, Cawangan Kerja Kesihatan, Cawangan Penggajian Tinggi, Cawangan Kerja Pendidikan, Cawangan Kontrak & Ukurbahan, Cawangan Pakar & Kejuruteraan Awam, Cawangan Pengkalan Udara & Maritim dan Cawangan Pengurusan Korporat.

3.3.2 PEMILIHAN SAMPEL

Dalam membentuk rekebentuk persampelan dan juga saiz sampel untuk mewakili populasi 2,200 orang menurut Uma Sekaran (2003), diperlukan sejumlah 327 responden. Saiz ini juga bertepatan dengan pernyataan Roscoe

(1975), iaitu saiz sampel yang melebihi 30 dan kurang daripada 500 adalah sangat bersesuaian dalam semua penyelidikan. Kajian ini memperoleh responden sebanyak 409 orang dan telah memenuhi keperluan jumlah populasi sampel seperti yang disarankan. Penggunaan “*stratified random sampling*” difikirkan bersesuaian sekali kerana sifatnya yang boleh digunakan secara umum dan keputusan analisa serta dapatan kajian dapat diaplikasikan ke lain-lain Pejabat JKR Malaysia yang bukan daripada kawasan Kuala Lumpur. Sungguhpun begitu disebabkan beberapa limitasi (akibat dari perpindahan pejabat oleh beberapa Cawangan dari Jalan Sultan Salahuddin ke Bangunan Mid-Valley semasa pengumpulan data di jalankan oleh pengkaji) kaedah “*convenience sampling*” telah digunakan dan semua dapatan kajian ini hanya sesuai diaplikasikan kepada Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur sahaja.

3.4 KAEDAH PENGUMPULAN DATA

Data kajian dikumpulkan dengan mengedarkan borang soalan soal selidik yang diserahkan kepada responden oleh pengkaji sendiri dan diambil semula oleh wakil pengkaji selepas satu hari responden menjawab soalan-soalan tersebut. Wakil pengkaji telah mengumpulkan semula borang soalan soal selidik pada kesokan hari dan menyerahkan kepada pengkaji. Tarikh dan masa untuk pengumpulan data dan soalan soal selidik adalah tidak sama bagi semua Cawangan di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur dan proses pengumpulan data adalah seperti di **Jadual 3.1**. Bagi setiap pengagihan borang soal selidik, responden telah dikumpulkan dan diberi penerangan berkaitan perkara-perkara yang terkandung dalam soalan soal selidik.

Responden juga diberi peluang untuk membangkitkan perkara-perkara yang tidak difahami untuk mendapatkan penjelasan lanjut daripada pengkaji. Sebanyak 550 borang soal selidik telah diedarkan dan sebanyak 409 borang selidik telah dikembalikan kepada penyelidik. Kadar respon adalah sebanyak 74.4%. Penyaringan seterusnya mendapati hanya 399 borang soal selidik yang dikembalikan boleh digunakan sebagai data maklumat kajian dari responden. Ini adalah disebabkan 10 borang soal selidik yang dikembalikan adalah tidak berjawab langsung atau berjawab tidak sepenuhnya (melebehi 25% item tidak berjawab).

Jadual 3.2: Pengumpulan Data

Bil	Cawangan JKR	Tarikh dan Masa Pengedaran Data	Tarikh dan Masa Pengumpulan Data
1.	Cawangan Jalan, Cawangan Kejuruteraan Elektrik, Cawangan Kejuruteraan Mekanikal, Cawangan Kerja Bangunan Am, Cawangan Kerja Kesihatan, Cawangan Pengkalan Udara & Maritim dan Cawangan Pengurusan Korporat	17 Sep 2007	20 Sep 2007
2.	Cawangan Kerja Keselamatan, Cawangan Penggajian Tinggi, Cawangan Kerja Pendidikan	19 Sep 2007	24 Sep 2007
3.	Cawangan Alam Sekitar, Cawangan Arkitek, Cawangan Cerun, Cawangan Kontrak & Ukurbahan, Cawangan Pakar & Kejuruteraan Awam	21 Sep 2007	26 Sep 2007

3.5 ANDAIAN KAJIAN

Bersama-sama borang soal selidik disertakan surat iringan yang menerangkan tujuan soal selidik diedarkan dan harapan pengkaji agar mendapat maklumbalas yang jujur dan tepat. Andaian dalam kajian ini adalah semua maklumat yang diberikan oleh responden berdasarkan borang soal selidik adalah benar dan jujur, serta berdasarkan tahap pengalaman dan persekitaran tempat kerja yang mereka sendiri alami. Jawapan yang diberikan melalui borang soal selidik diandaikan sebagai tidak dipengaruhi oleh sebarang unsur-unsur atau pihak lain yang berkepentingan termasuk oleh pihak pengkaji sendiri.

3.6 INSTRUMEN KAJIAN

3.6.1. STRUKTUR INSTRUMEN KAJIAN Instrumen kajian adalah cara soal selidik berstruktur yang mengandungi sebanyak 80 soalan dan dibahagikan kepada empat bahagian. Soal selidik diisi sendiri oleh responden tanpa pengawasan pengkaji dalam masa 01 hari. Struktur soal selidik adalah seperti berikut:

3.6.1.1. BAHAGIAN A – DEMOGRAFI

Bahagian ini mengandungi soalan berkaitan dengan ciri-ciri demografi untuk responden iaitu dari segi jantina, umur, tempoh perkhidmatan, tahap akademik, jurusan perkhidmatan, gred jawatan dan gaji/pendapatan.

3.6.1.2. BAHAGIAN B – TEKATAN KERJA

Bahagian ini mengandungi 7 soalan bertujuan mendapatkan maklumat berkaitan dengan tekanan kerja para pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan J17 sehingga J54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur. Bahagian ini mengandungi soalan berkaitan dengan dimensi kepuasan kerja seperti berikut:

3.6.1.2.1. LIMPAHAN BEBAN KERJA

Bahagian ini mengandungi tiga soalan. Soalan ini berkaitan pendapat responden tentang beban kerja yang dilakukan semasa.

3.6.1.2.2. KEKURANGAN SUMBER

Bahagian ini mengandungi empat soalan. Terdapat dua soalan berbentuk negatif iaitu soalan 5 dan 6. Soalan ini berkaitan pendapat responden tentang kekurangan sumber di tempat kerja semasa.

3.6.1.3. BAHAGIAN C – KEPUASAN KERJA

Bahagian ini mengandungi 50 soalan bertujuan mendapatkan maklumat berkaitan dengan kepuasan kerja para pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan J17 sehingga J54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur. Bahagian

ini mengandung soal berkaitan dengan dimensi kepuasan kerja seperti berikut:

3.6.1.3.1. KEPUASAN TERHADAP KEADAAN PEKERJAAN

Bahagian ini mengandungi sebelas soalan. Terdapat empat soalan berbentuk negatif iaitu soalan 9, 8, 14 dan soalan 17. Soalan ini berkaitan pendapat responden tentang kerja yang dilakukan semasa.

3.6.1.3.2. PELUANG KENAIKAN PANGKAT

Bahagian ini mengandungi lima soalan. Terdapat dua soalan berbentuk negatif iaitu soalan 20 dan 22. Soalan ini berkaitan pendapat responden tentang peluang untuk kenaikan pangkat dalam organisasi.

3.6.1.3.3. KEPUASAN TERHADAP SUASANA KERJA

Bahagian ini mengandungi lapan soalan. Terdapat empat soalan berbentuk negatif iaitu soalan 25, 28, 36 dan 37. Soalan yang diajukan adalah berkaitan pendapat responden tentang suasana di tempat kerja semasa.

3.6.1.3.4. KEPUASAN TERHADAP GAJI

Bahagian ini mengandungi tujuh soalan. Terdapat dua soalan berbentuk negatif iaitu soalan 36 dan 37. Soalan ini berkaitan pendapat responden tentang gaji yang diterima semasa.

3.6.1.3.5. KEPUASAN TERHADAP RAKAN SEKERJA

Bahagian ini mengandungi tujuh soalan. Terdapat tiga soalan berbentuk negatif iaitu soalan 42, 43 dan 45. Soalan yang diajukan adalah berkaitan pendapat responden tentang rakan sekerja mereka semasa.

3.6.1.3.6. KEPUASAN TERHADAP PENYELIAAN

Bahagian ini mengandungi dua belas soalan. Terdapat satu soalan berbentuk negatif iaitu soalan 46. Soalan ini berkaitan dengan pendapat responden berkenaan penyeliaan penyelia terhadap kerja atau tugas semasa.

3.6.1.4. BAHAGIAN D – KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Bahagian ini mengandungi sebanyak lima belas soalan. Terdapat sebanyak lima soalan berbentuk negatif iaitu soalan 64, 66, 68, 69 dan 72. Soalan yang diajukan adalah berkaitan dengan perasaan

dan pandangan responden terhadap organisasi yang dianggotai semasa.

3.6.2. PENGUKURAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Komitmen terhadap Organisasi adalah diukur melalui Soal Selidik Komitmen Terhadap Organisasi (*Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*) yang dibangunkan oleh Mowday et.al. (1979) yang mengandungi 15 soalan. Responden diminta memberi maklum balas kepada setiap butir perkara yang menggambarkan secara jelas tahap komitmen mereka terhadap organisasi. Skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju) digunapakai untuk menggambarkan tahap komitmen kepada organisasi oleh responden. Kajian lepas menunjukkan keandalan (*reliability*) OCQ adalah tinggi, dengan nilai *Cronbach Alpha* dalam lingkungan 0.82 hingga 0.93 (Mowday et.al, 1979). Kajian oleh McFarlane (1985) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0.88 untuk penggunaan OCQ. Kajian Shamsiruddin (2000) menunjukkan *Cronbach Alpha* 0.82. Jawapan yang disediakan adalah jenis jawapan tertutup mengikut skala Likert iaitu:

7	=	Sangat Setuju
6	=	Setuju Secara Sederhana
5	=	Agak Setuju
4	=	Antara Setuju dan Bukan Tidak Setuju
3	=	Agak Tidak Setuju
2	=	Tidak Setuju Secara Sederhana
1	=	Sangat Tidak Setuju

3.6.2.1. PENGUKURAN TAHAP KOMITMEN

Tahap komitmen responden diukur melalui skor kepada tiga tahap iaitu, komitmen yang tinggi, sederhana dan rendah. Kaedah penentuan tahap komitmen tersebut adalah berdasarkan kajian Mazlan (1992). Kaedah pengukuran tahap komitmen adalah seperti berikut:

$$\text{Jumlah Item Soalan} \times \text{Skor Tertinggi} = 15 \times 5 = 75$$

$$\text{Jumlah Item Soalan} \times \text{Skor Terendah} = 15 \times 1 = 15$$

$$\text{Perbezaan} = 75 - 15 = 60$$

$$\text{Jeda Perbezaan Skor} = 60 / 3 = 20$$

Jadual 3.3 Tahap Komitmen Keseluruhan

<u>Skor</u>	<u>Tahap Komitmen</u>
15 – 35	Komitmen Rendah
36 – 55	Komitmen Sederhana
56 – 75	Komitmen Tinggi

3.6.3. PENGUKURAN TEKANAN KERJA

Tekanan Kerja adalah diukur melalui Soal Selidik yang dibentuk oleh Kim et. al. (1996).

Walaupun, tekanan kerja diukur hanya berpandukan dua pengukur “stressors” sahaja iaitu :

- a. Kekurangan Sumber : Merujuk kepada keupayaan organisasi menyediakan sumber manusia, logistik dan pengetahuan melaksanakan tugas.

- b. Limpahan Beban Tugas : Merujuk kepada beban tugas yang dipikul yang tidak selaras dengan norma penugasan yang sepatutnya.

Kajian Kim et. al. (1996) menunjukkan keandalan (*reliability*) adalah dengan nilai “coefficient alpha” dalam lingkungan .51 hingga .80 untuk lima dimensi tekanan kerja diukur yang berkaitan iaitu kekaburan peranan, konflik peranan, kekurangan sumber dan limpahan beban tugas dan “hazard”. Jawapan yang disediakan adalah jenis jawapan tertutup mengikut skala Likert iaitu seperti berikut:

5	=	Sangat Setuju
4	=	Setuju
3	=	Bukan Setuju dan Bukan Tidak Setuju
2	=	Tidak Setuju
1	=	Sangat Tidak Setuju

3.6.3.1. PENGUKURAN TAHAP TEKanan KERJA

Tahap tekanan kerja responden adalah diukur melalui skor yang dikategorikan kepada tiga tahap iaitu tekanan kerja yang tinggi, sederhana dan rendah. Kaedah penentuan tahap tekanan kerja tersebut adalah berdasarkan kajian *Mazlan (1992)*. Pengukuran tahap tekanan kerja adalah seperti berikut:

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Item Soalan x Skor Tertinggi} &= 7 \times 5 = 35 \\ \text{Jumlah Item Soalan x Skor Terendah} &= 7 \times 1 = 7 \\ \text{Perbezaan} &= 35 - 7 = 28 \\ \text{Jeda Perbezaan Skor} &= 28 / 3 = 9\end{aligned}$$

Jadual 3.4 Tahap Tekanan Kerja Keseluruhan

<u>Skor</u>	<u>Tahap Kepuasan</u>
7 - 16	Kepuasan Rendah
17 - 26	Kepuasan Sederhana
27 - 35	Kepuasan Tinggi

3.6.4. PENGUKURAN KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja diukur menggunakan instrumen berdasarkan “*Job Description Index (JID)*” yang dibangunkan oleh Smith et.al.(1969) hasil kajian di Cornell Universiti, Amerika Syarikat pada awal 1960’an dan telah diubah suai untuk kegunaan tempatan oleh Mohd Majid (1991). JDI ini dibentuk berdasarkan teori nilai (*value theory*) dan teori jangkaan/harapan (*expectancy theory*) yang mempunyai kaitan rapat dengan kepuasan kerja. Kajian lalu menunjukkan indeks ketekalan instrumen ini adalah antara 0.84 dan 0.87. Kajian oleh Mohd Majid (1991) menunjukkan indeks ketekalan (*reliability*) instrumen ini adalah antara 0.79 hingga 0.87 untuk enam dimensi kepuasan kerja diukur yang digunakan iaitu penyeliaan dalam pekerjaan, rakan sekerja, suasana pekerjaan, keadaan tempat kerja, peluang kenaikan pangkat dan gaji yang diterima. Jawapan yang disediakan bagi mengukur kepuasan kerja adalah jenis jawapan tertutup mengikut skala Likert seperti berikut:

5	=	Sangat Setuju
4	=	Setuju
3	=	Bukan Setuju dan Bukan Tidak Setuju
2	=	Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

3.6.4.1. PENGUKURAN TAHAP KEPUASAN KERJA

Tahap kepuasan kerja responden adalah diukur melalui skor yang dikategorikan kepada tiga tahap iaitu kepuasan yang tinggi, sederhana dan rendah. Pengukuran adalah berdasarkan kajian Mazlan (1992):

$$\text{Jumlah Item Soalan} \times \text{Skor Tertinggi} = 50 \times 5 = 250$$

$$\text{Jumlah Item Soalan} \times \text{Skor Terendah} = 50 \times 1 = 50$$

$$\text{Perbezaan} = 250 - 50 = 200$$

$$\text{Jeda Perbezaan Skor} = 200 / 3 =$$

66

Jadual 3.5 Tahap Kepuasan Keseluruhan

<u>Skor</u>	<u>Tahap Kepuasan</u>
50 - 116	Kepuasan Rendah
117 - 183	Kepuasan Sederhana
184 - 250	Kepuasan Tinggi

3.7. ANALISIS DATA KAJIAN

Data yang diperolehi dianalisa menggunakan perisian “*Statistical Packages For Social Science (SPSS) Versi 12*”. Analisa yang telah dilaksanakan adalah seperti berikut:

- a. Analisa data deskriptif bagi mendapatkan kekerapan dan peratusan profil responden berdasarkan ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan, tahap akademik, jurusan perkhidmatan, gred jawatan dan gaji/pendapatan.
- b. Ujian-t (*Independent Samples t-Test*) dan ANOVA Sehalu untuk melihat samada terdapat perbezaan komitmen dengan ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan, tahap akademik, jurusan perkhidmatan, gred jawatan dan gaji/pendapatan.
- c. Analisa *Korelasi Pearson-r* dijalankan bagi menentukan samada terdapat korelasi hubungan antara pembolehubah bebas (tekanan kerja dan kepuasan kerja) dan pembolehubah bersandar (komitmen terhadap organisasi). Aras signifikan kajian sains sosial ialah pada $\alpha = 0.05$ dan pengelasan pekali korelasi ditafsirkan mengikut carta saranan Davis (1971), Williams (1986) dan Cooper dan Emory (1995) seperti berikut:

Jadual 3.6 Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r

<u>Pekali Korelasi</u>	<u>Interpretasi Hubungan</u>
+0.70 dan keatas	Hubungan positif sangat kuat
+0.50 hingga +0.69	Hubungan positif kuat
+0.30 hingga +0.49	Hubungan positif sederhana
+0.10 hingga +0.29	Hubungan positif rendah
+0.01 hingga +0.09	Hubungan positif sangat rendah
0	Tiada hubungan
- 0.01 hingga -0.09	Hubungan negatif sangat rendah

- 0.10 hingga -0.29	Hubungan negatif sangat rendah
- 0.30 hingga -0.49	Hubungan negatif sederhana
- 0.50 hingga -0.69	Hubungan negatif kuat
- 0.70 hingga ke atas	Hubungan negatif sangat kuat

- d. Analisa ujian Regresi Linear bagi melihat pengaruh pembolehubah bebas (tekanan kerja dan kepuasan kerja) yang membabitkan dimensi tekanan kerja (limpahan beban kerja dan kekurangan sumber) dan dimensi kepuasan kerja (keadaan kerja, peluang kenaikan pangkat, suasana kerja, rakan sekerja, gaji dan penyeliaan) ke atas pembolehubah bersandar (komitmen terhadap organisasi).

3.8. KAJIAN RINTIS

Reliability atau kebolehpercayaan merupakan ukuran kepercayaan instrumen kajian dalam mengukur permasalahan (pembolehubah) kajian secara konsisten setiap kali digunakan pada masa, tempat dan sampel yang berlainan. Model *Cronbach Alpha* digunakan dalam ujian ini untuk menentukan kebolehpercayaan instrumen kajian. Nilai *Cronbach Alpha* 0.6 dan ke atas menunjukkan reliability yang boleh digunakan dan sebaliknya jika kurang, soal selidik perlu disemak semula. Ujian rintis dilakukan dengan tujuan mengkaji reliabiliti atau kebolehpercayaan dan kesahihan instrumen kajian yang digunakan untuk soalan soal selidik. Ujian ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kefahaman responden terhadap keperluan yang terkandung dalam instrumen tersebut. Ujian

rintis telah dilaksanakan ke atas 30 responden di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur. Hasil daripada kajian rintis didapati ujian reliabiliti memberi nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi nilai 0.60 dan menurut Sekaran (2003), nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0.6 adalah lemah dan nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0.6 adalah baik manakala nilai *Cronbach Alpha* 0.9 ke atas adalah sangat baik. Ini menunjukkan instrumen soalan soal selidik ini mempunyai kebolehpercayaan yang baik seperti yang dinyatakan dalam **Jadual 3.7** dan boleh digunakan untuk kajian sebenar.

Jadual 3.7: Ujian Reliabiliti Kajian Rintis

Pembolehubah	<i>Cronbach Alpha</i> Kajian Rintis	<i>Cronbach Alpha</i> Kajian Sebenar
Limpahan Beban Kerja	0.61	0.63
Kekurangan Sumber	0.65	0.60
Kepuasan terhadap Keadaan Pekerjaan	0.66	0.78
Peluang Kenaikan Pangkat	0.76	0.61
Kepuasan terhadap Suasana Kerja	0.80	0.77
Kepuasan terhadap Gaji	0.78	0.80
Kepuasan terhadap Rakan Sekerja	0.87	0.83
Kepuasan terhadap Penyeliaan	0.93	0.93
Komitmen terhadap Organisasi	0.87	0.87

3.9. UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN DAN NORMALITI DATA

Ujian kebolehpercayaan kepada pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar telah dibuat menggunakan skala koefisien *Cronbach Alpha* . Pembolehubah bebas untuk kajian ini ialah tekanan kerja (yang mempunyai dua dimensi iaitu limpahan beban kerja dan kekurangan sumber) dan kepuasan kerja (yang mempunyai enam dimensi iaitu kepuasan terhadap keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, kepuasan terhadap suasana kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rakan sekerja dan kepuasan terhadap penyeliaan). Bagi menguji kebolehpercayaan kajian soal selidik ini, seperti juga ujian di kajian rintis iaitu dengan menggunakan model *Cronbach Alpha*. Berlaku sedikit perubahan keatas nilai alpha dalam ujian untuk kajian sebenar disebabkan oleh peningkatan kepada jumlah responden. Butiran hasil ujian secara terperinci seperti ditunjukkan di **Lampiran C**.

Bagi menentukan kesahihan pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini, ujian normaliti telah dilakukan kepada setiap pembolehubah bebas dan bersandar. Berdasarkan normal probability plot, setiap nilai data yang diperhatikan adalah diletak berpasangan dengan nilai yang dijangkakan dari normal distribution. Jika data sampel dari normal distribution, maka plot data kes kajian akan membentuk lebih kurang garisan lurus pada garis sudut 45 darjah observed value dalam rajah normal Q – Q plot. Melalui

detrended normal Q-Q plot, serakan (deviation) dari garis lurus juga boleh dilihat bagi memastikan data normality. Jika data sampel dari normal distribution, maka tiada corak yang membentuk plot cluster dan titik-titik plot data haruslah berkumpul disekitar garis lintang lalui 0. Plot bentuk ini disebut sebagai detrended normal plot yang menunjukkan data itu telah dibahagi sama rata atau normal distribution of data. Contoh normal Q-Q plot , detrended normal Q-Q plot, serta rajah histogram data dimensi seperti disertakan dalam **Lampiran C**.

Indeks bacaan mean, mode dan median data dimensi pembolehubahbebas yang digunakan untuk penyelidikan ini adalah seperti di **Jadual 3.8**. Data yang digunakan dalam penyelidikan ini merupakan data sampel yang mempunyai taburan yang normal dan boleh digunakan untuk analisa penyelidikan.

Jadual 3.8 : Indeks Normaliti Data Kajian

Dimensi Pembolehubah Bebas	Mean	Median	Mode	Sisihan Piawai
Limpahan Beban Kerja	2.871	3.000	2.67	0.687
Kekurangan Sumber	2.734	2.750	3.00	0.664
Kepuasan terhadap Keadaan Pekerjaan	3.518	3.571	3.86	0.532
Peluang Kenaikan Pangkat	2.901	3.000	3.00	0.601
Kepuasan terhadap Suasana Kerja	3.514	3.500	3.75	0.495
Kepuasan terhadap Gaji	2.986	3.000	2.86	0.622
Kepuasan terhadap Rakan Sekerja	3.597	3.571	4.00	0.522

Kepuasan terhadap Penyeliaan	3.430	3.583	4.00	0.621
Komitmen terhadap Organisasi	5.152	5.143	4.36	0.842

3.10. RUMUSAN

Bab ini telah menerangkan berkaitan metodologi kajian meliputi pengenalan, kaedah dan reka bentuk kajian, populasi, pemilihan sampel kajian, kaedah pengumpulan data, andaian kajian, instrumen kajian, ujian rintis, ujian kebolehppercayaan dan normality data. Bab seterusnya akan membincangkan perihal dapatan kajian terhadap objektif yang telah ditetapkan serta menjawab terhadap hipotesis-hipotesis yang telah di bentuk oleh pengkaji pada perbincangan bab-bab yang lepas.

BAB 4

ANALISA KAJIAN

4.1. PENGENALAN

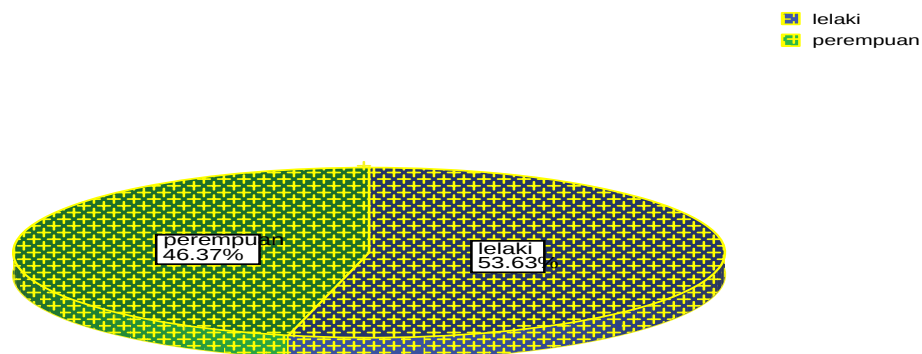
Bab ini membentangkan dapatan-dapatan kajian hasil dari ujian-ujin yang telah dilaksanakan. Interperetasi data-data yang telah dianalisa dan keputusan mengenai hipotesis kajian yang telah dibentuk akan dihuraikan. Dapatan kajian akan dibentangkan mengikut ujian-ujian statistik yang dilakukan iaitu analisa frekuensi atau analisa kekerapan, ujian ANOVA sehala, analisa kolerasi Pearson dan analisa regresi 'linear' (*linear regression*).

4.2. LATARBELAKANG PENYELIDIKAN

Sebanyak 409 borang soal selidik telah dikembalikan kepada pengkaji sebagai maklumbalas dari responden berbanding dengan 550 borang soal selidik yang telah diedarkan kepada pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur. Sebanyak 10 borang didapati tidak dibuat dengan betul dan tidak boleh digunakan untuk penyelidikan ini manakala selebihnya tidak dikembalikan oleh responden. **Jadual 4.1** memperlihatkan taburan kekerapan ciri-ciri demografi responden untuk kajian ini.

4.2.1. JANTINA. **Rajah 4.1** menunjukkan seramai 214 (53.6%) dari responden adalah lelaki manakala 185 (46.4%) merupakan responden perempuan.

Rajah 4.1: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Jantina



4.2.2. UMUR. Jadual 4.1 mengenai kumpulan peringkat umur menunjukkan 54 (13.5%) responden adalah dalam lingkungan peringkat umur 24 tahun ke bawah, 164 (41.1%) adalah dalam lingkungan peringkat umur 25 hingga 30 tahun manakala seramai 70 (17.5%) adalah dalam lingkungan 31 hingga 40 tahun. Untuk responden yang berada dalam lingkungan 41 hingga 49 tahun adalah seramai 64 (16.0%) dan seramai 47 (11.8%) adalah responden yang berumur 50 tahun ke atas. Daripada carta histogram didapati taburan mengikut kumpulan peringkat umur yang dinyatakan ini adalah bersifat normal.

Jadual 4.1: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Peringkat Umur

	Kekarapan	%	Kumulatif %
kurang dari 24 thn	54	13.5	13.5
25-30 thn	164	41.1	54.6
31- 40 thn	70	17.5	72.2
41-49 thn	64	16.0	88.2
lebih dari 50 thn	47	11.8	100.0
Total	399	100.0	

4.2.3. TEMPOH PERKHIDMATAN. Jadual 4.2 mengenai tempoh perkhidmatan menunjukkan seramai 227 (56.9%) responden mempunyai perkhidmatan di bawah 5 tahun, 56 (14.0%) responden mempunyai perkhidmatan diantara 6 hingga 15 tahun, 43 (10.8%) responden mempunyai perkhidmatan diantara 16 hingga 25 tahun dan seramai 73 (18.3%) responden telah berkhidmat melebihi 26 tahun.

Jadual 4.2: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

	Kekarapan	%	Kumulatif %
kurang dari 5 thn	227	56.9	56.9
6-15 thn	56	14.0	70.9
16- 25 thn	43	10.8	81.7
Lebih darai 26 thn	73	18.3	100.0
Total	399	100.0	

4.2.4. KELAYAKAN AKEDEMIK Jadual 4.3 mengenai kelayakan akademik daripada responden mendapati kebanyakan responden mempunyai kelayakan diperingkat ijazah pertama seramai 141 (35.3%) dan lain-lain kelulusan seperti SPM/MCE seramai 61 (15.32%), STPM/STP seramai 51 (12.8%),

Diploma seramai 122 (30.6%) manakala berkelulusan Sarjana seramai 23 (5.8%). Terdapat hanya seorang sahaja responden yang mewakili 0.3% mempunyai kelulusan PHd.

Jadual 4.3: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Kelayakan Akademik

	Kekarapan	%	Kumulatif %
Phd	1	.3	.3
Master	23	5.8	6.0
Bachelor	141	35.3	41.4
Diploma	122	30.6	71.9
STP/STPM/HSC	51	12.8	84.7
SPM/MCE	61	15.3	100.0
Total	399	100.0	

4.2.5. JURUSAN PERKHIDMATAN. Di dalam setiap cawangan di Jabatan Kerja Raya Malaysia didapati jurusan perkhidmatan memainkan peranan penting dalam setiap kajian yang dibuat. Jadual 4.4 mengenai mendapati jurusan perkhidmatan yang terbesar diantara responden kajian adalah bidang Kejuruteraan Awam yang mempunyai seramai 174 (43.6%), Kejuruteraan Elektrikal yang mempunyai jumlah seramai 15 (3.8%), Kejuruteraan Mekanikal yang mempunyai jumlah seramai 40 (10.0%), Jurukurbahan yang mempunyai jumlah seramai 30 (7.5%), Akitek yang mempunyai jumlah seramai 125 (31.3%) dan lain-lain bidang yang terdiri dari Juruanalisa Sistem seramai 15 (3.8%).

Jadual 4.4: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Jurusan Perkhidmatan

	Kekarapan	%	Kumulatif %
Kejuruteraan Awam	175	43.9	43.9
Kejuruteraan Elektrikal	15	3.8	47.7
Kejuruteraan Mekanikal	40	10.0	57.7
Jurukurbahan	29	7.3	65.0
Akitek	127	31.8	96.8
Lain-lain	13	3.2	100.0
Total	399	100.0	

4.2.6. GRED JAWATAN. Jadual 4.5 mengenai gred jawatan responden pula mendapati seramai 135 (33.8%) adalah daripada Gred 17-20, 28 (7.0%) daripada Gred 21-24, 12 (3.0%) daripada Gred 25-28, 46 (11.5%) daripada Gred 29-35, 23 (5.8%) daripada Gred 36-40, 122 (7.0%) daripada Gred 41-43, 11 (2.8%) daripada Gred 44-47, 9 (2.3%) daripada Gred 48-51, 3 (0.8%) daripada Gred 52-53 dan 10 (2.5%) adalah terdiri responden daripada Gred 54.

Jadual 4.5: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Gred Jawatan

	Kekarapan	%	Kumulatif %
Grade 17-20	135	33.8	33.8
Grade 21-24	28	7.0	40.9
Grade 25-28	12	3.0	43.9
Grade 29-35	46	11.5	55.4
Grade 36-40	23	5.8	61.2
Gred 41-43	122	30.6	91.7
Gred 44-47	11	2.8	94.5
Gred 48-51	9	2.3	96.7
Gred 52-53	3	.8	97.5
Gred 54	10	2.5	100.0
Total	399	100.0	

4.2.7. JUMLAH PENDAPATAN. **Jadual 4.6** mengenai jumlah pendapatan menunjukkan seramai 3 (0.8%) responden mempunyai jumlah pendapatan sebulan (gaji termasuk elaun) di bawah RM1,000, 91 (22.8%) responden mempunyai pendapatan diantara RM1,000 hingga RM2000, 147 (36.8%) responden mempunyai pendapatan diantara RM2,001 hingga RM3,000, 113 (28.3%) responden mempunyai pendapatan diantara RM3,001 hingga RM4,000, 14 (3.5%) responden mempunyai pendapatan diantara RM4,001 hingga RM5,000, 5 (1.3%) responden mempunyai pendapatan diantara RM5,001 hingga RM6,000, 11 (2.8%) responden mempunyai pendapatan diantara RM6,001 hingga RM7,000, 9 (2.38%) responden mempunyai pendapatan diantara RM7,001 hingga RM8,000, dan seramai 6 (1.5%) responden mempunyai pendapatan melebihi RM8,000.

Jadual 4.6: Taburan Demografi Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan

	Kekarapan	%	Kumulatif %
Kurang dari 1000	3	.8	.8
RM1001 - RM2000	91	22.8	23.6
RM2001 - RM3000	147	36.8	60.4
RM3001 - RM4000	113	28.3	88.7
RM4001 - RM5000	14	3.5	92.2
RM5001 - RM6000	5	1.3	93.5
RM6001 - RM7000	11	2.8	96.2
RM7000 - RM8000	9	2.3	98.5
RM8001 ke atas	6	1.5	100.0
Total	399	100.0	

4.3. TAHAP KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DI KALANGAN PEGAWAI DAN KAKITANGAN TEKNIKAL GRED JAWATAN 17 SEHINGGA 54 DI IBU PEJABAT JKR MALAYSIA, KUALA LUMPUR.

Bagi menentukan tahap komitmen terhadap organisasi satu perjumlahan mengikut jeda untuk menentukan 3 tahap iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi telah dibuat seperti yang disarankan oleh *Mazlan (1992)*. Soal selidik bagi bahagian ini mengandungi sebanyak 15 item soalan iaitu Soalan 58 hingga Soalan 72 berkaitan dengan perasaan dan pandangan responden terhadap organisasi. Walaubagaimanapun jumlah item soalan yang digunakan untuk pengukuran tahap komitmen adalah sebanyak 14 item sahaja. Soalan 64 di dalam borang soal selidik telah dikecualikan kerana ia telah memperoхи nilai negatif untuk “*inter-item correlation*” dalam ujian kebolehpercayaan. Penentuan tahap komitmen terhadap organisasi adalah seperti berikut.

$$14 \text{ item (komitmen terhadap organisasi)} \times 7 \text{ (skor tertinggi)} = 98$$

$$\text{ditolak } 14 \text{ item (komitmen terhadap organisasi)} \times 1 \text{ (skor terendah)} = \frac{14}{84}$$

Jeda tahap komitmen terhadap organisasi 84 dibahagikan kepada tiga tahap

$$84/3 = 28$$

Oleh yang demikian skor untuk setiap tahap komitmen terhadap organisasi:

- i. Tahap Rendah = 14 hingga 42
- ii. Tahap Sederhana = 43 hingga 71
- iii. Tahap Tinggi = 72 hingga 98

Ujian deskriptif melalui ujian silang atau *crosstab* dalam SPSS telah digunakan bagi mengukur tahap komitmen terhadap organisasi dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur seperti ditunjukkan di **Jadual 4.7**. Statistik ini menunjukkan bahawa sebilangan besar pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur di peringkat tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi iaitu seramai 201 (50.4%). Di tahap yang sederhana pula adalah seramai 196 (49.1%) dan tahap rendah komitmen terhadap organisasi adalah seramai 2 (0.5%).

4.3.1. JANTINA. Kalau dilihat dari segi jantina dalam **Jadual 4.7**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi peringkat lelaki telah mencatatkan 116 (54.2%) dan perempuan 85 (45.9%).

Jadual 4.7: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jantina

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Jantina	Lelaki	1	97	116	214
	Perempuan	1	99	85	185
Jumlah		2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.3.2. UMUR. Kalau dilihat dari segi umur dalam **Jadual 4.8**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi mengikut umur didapati peringkat umur kurang dari 24 tahun, 25-30

tahun, 31-40 tahun, 41-49 tahun dan lebih dari 50 tahun telah mencatatkan peratusan 25 (46.3%), 74 (45.1%), 34 (48.6%), 38 (59.4%) dan 30 (63.8%) masing-masing.

Jadual 4.8: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Umur

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Umur	< dari 24 thn	0	29	25	54
	25-30 thn	1	89	74	164
	31-40 thn	1	35	34	70
	41-49 thn	0	26	38	64
	> dari 50 thn	0	17	30	47
Jumlah		2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.3.3. TEMPOH PERKHIDMATAN. Kalau dilihat dari segi tempoh perkhidmatan dalam **Jadual 4.9**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi mengikut tempoh perkhidmatan didapati peringkat tempoh perkhidmatan kurang dari 5 tahun, 6-15 tahun, 16-25 tahun dan lebih dari 26 tahun telah mencatatkan peratusan 107 (53.2%), 24 (11.9%), 23 (11.4%) dan 47 (23.4%) masing-masing.

Jadual 4.9: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Tempoh Perkhidmatan

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Tempoh Perkhidmatan	< dari 5 thn	1	119	107	227
	6-15 thn	1	31	24	56
	16- 25 thn	0	20	23	43
	> dari 26 thn	0	26	47	73
Jumlah		2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.3.4. KELAYAKAN AKADEMIK. Kalau dilihat dari segi kelayakan akademik tertinggi dalam **Jadual 4.10**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi mengikut kelayakan akademik didapati peringkat PhD, Master, Bachelor, Diploma, STP/STPM/HSC dan SPM/MCE telah mencatatkan peratusan 1 (100.0%), 9 (39.1%), 78 (55.3%), 60 (49.2%), 19 (37.3%) dan 34 (55.7%) masing-masing.

Jadual 4.10: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Kelayakan Akademik

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
kelayakan akademik	Phd	0	0	1	1
	Master	1	13	9	23
	Bachelor	0	63	78	141
	Diploma	1	61	60	122
	STP/STPM/HSC	0	32	19	51
	SPM/MCE	0	27	34	61
Jumlah		2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.3.5 JURUSAN PERKHIDMATAN. Kalau dilihat dari segi jurusan perkhidmatan dalam **Jadual 4.11**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi mengikut jurusan perkhidmatan didapati peringkat Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrikal, Kejuruteraan Mekanikal, Jurukurbahan, Akitek dan lain-lain bidang yang terdiri dari Juruanalisa Sistem telah mencatatkan peratusan 76 (43.4%), 4 (26.7%), 22 (55.0%), 11 (37.9%), 79 (62.2%) dan 9 (69.2%) masing-masing.

Jadual 4.11: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jurusan Perkhidmatan

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Jurusan Perkhidmatan	Kejuruteraan Awam	1	98	76	174
	Kejuruteraan Elektrikal	0	11	4	15
	Kejuruteraan Mekanikal	0	18	22	40
	Jurukurbahan	0	18	11	29
	Akitek	1	47	79	127
	Lain-lain	0	4	9	13
	Jumlah	2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.3.6. GRED JAWATAN. Kalau dilihat dari segi gred jawatan dalam **Jadual 4.12**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi mengikut gred jawatan didapati peringkat Gred 17-20, Gred 21-24, Gred 25-28, Gred 29-35, Gred 36-40, Gred 41-43, Gred 44-47, Gred 48-51, Gred 52-53 dan Gred 54 telah mencatatkan peratusan 62 (45.9%), 16 (57.1%), 6 (54.5%), 20 (42.6%), 14 (60.9%), 60 (49.2%), 7 (63.6%), 5 (55.6%), 3 (100.0%) dan 8 (80.0%) masing-masing.

Jadual 4.12: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Ged Jawatan

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Gred Jawatan	Grade 17-20	1	72	62	135
	Grade 21-24	0	12	16	28
	Grade 25-28	0	5	6	12
	Grade 29-35	0	27	20	46
	Grade 36-40	0	9	14	23
	Gred 41-43	1	61	60	122
	Gred 44-47	0	4	7	11
	Gred 48-51	0	4	5	9
	Gred 52-53	0	0	3	3
	Gred 54	0	2	8	10
	Jumlah	2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.3.7. JUMLAH PENDAPATAN. Kalau dilihat dari segi jumlah pendapatan dalam **Jadual 4.13**, tahap tertinggi komitmen terhadap organisasi mengikut jumlah pendapatan sebulan didapati peringkat jumlah pendapatan di bawah RM1,000, RM1,001-RM2000, RM2,001-RM3,000, RM3,001-RM4,000, RM4,001-RM5,000, RM5,001-RM6,000, RM6,001-RM7,000, RM7,001-RM8,000 dan pendapatan melebihi RM8,000 telah mencatatkan peratusan 1 (33.3%), 43 (47.3%), 69 (46.9%), 56 (49.6%), 9 (64.3%), 4 (80.0%), 6 (54.5%), 7 (77.8%), dan 6 (100.0%) masing-masing.

Jadual 4.13: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jumlah Pendapatan

		Tahap Komitmen Terhadap Organisasi			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Jumlah Pendapatan	< dari RM1000	0	2	1	3
	RM1001 - RM2000	0	48	43	91
	RM2001 - RM3000	1	77	69	147
	RM3001 - RM4000	1	56	56	113
	RM4001 - RM5000	0	5	9	14
	RM5001 - RM6000	0	1	4	5
	RM6001 - RM7000	0	5	6	11
	RM7000 - RM8000	0	2	7	9
	> dari RM8001	0	0	6	6
Jumlah		2	196	201	399
% dari Jumlah		0.5%	49.1%	50.4%	100%

4.4. TAHAP TEKINAN KERJA DI KALANGAN PEGAWAI DAN KAKITANGAN TEKNIKAL GRED JAWATAN 17 SEHINGGA 54 DI IBU PEJABAT JKR MALAYSIA, KUALA LUMPUR.

Bagi menentukan tahap tekanan kerja satu perjumlahan mengikut jeda untuk menentukan 3 tahap iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi telah dibuat seperti yang disarankan oleh *Mazlan (1992)*. Soal selidik bagi bahagian ini mengandungi sebanyak 7 item soalan iaitu

Soalan 1 hingga Soalan 7 berkaitan dengan tekanan kerja semasa. Penentuan tahap tekanan kerja adalah seperti berikut.

$$7 \text{ item (tekanan kerja)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 35$$

$$\text{ditolak } 7 \text{ item (tekanan kerja)} \times 1 \text{ (skor terendah)} = \frac{7}{28}$$

Jeda tahap tekanan kerja 28 dibahagikan kepada tiga tahap

$$28/3 = 9$$

Oleh yang demikian skor untuk setiap tahap tekanan kerja:

- i. Tahap Rendah = 7 hingga 16
- ii. Tahap Sederhana = 17 hingga 26
- iii. Tahap Tinggi = 27 hingga 35

Ujian deskriptif melalui ujian silang atau *crosstab* dalam SPSS telah digunakan bagi mengukur tahap tekanan kerja dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur seperti ditunjukkan di **Jadual 4.14**. Statistik ini menunjukkan bahawa sebilangan besar pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur di peringkat tahap tekanan kerja yang sederhana iaitu seramai 304 (76.2%). Di tahap yang rendah pula adalah seramai 83 (20.8%) dan tahap tekanan kerja tinggi adalah seramai 12 (3.0%). Kalau dilihat dari segi tekanan, didapat kerja tahap tertinggi tekanan kerja semua peringkat iaitu lelaki dan perempuan telah mencatatkan peratusan yang hampir sama iaitu masing-masing 5 (2.3%) dan 7 (3.8%).

Jadual 4.14: Tahap tekanan kerja Mengikut Jantina

		Tahap tekanan kerja			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Jantina	Lelaki	42	167	5	214
	Perempuan	41	137	7	185
Jumlah		83	304	12	399
% dari Jumlah		20.8%	76.2%	3.0%	100%

4.5. TAHAP KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PEGAWAI DAN KAKITANGAN TEKNIKAL GRED JAWATAN 17 SEHINGGA 54 DI IBU PEJABAT JKR MALAYSIA, KUALA LUMPUR.

Bagi menentukan kepuasan kerja satu perjumlahan mengikut jeda untuk menentukan 3 tahap iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi telah dibuat seperti yang disarankan oleh *Mazlan (1992)*. Soal selidik bagi bahagian ini mengandungi sebanyak 50 item soalan iaitu Soalan 8 hingga Soalan 572 berkaitan dengan kepuasan kerja responden. Walaubagaimanapun jumlah item soalan yang digunakan untuk pengukuran tahap komitmen adalah sebanyak 46 item sahaja. Soalan 9, 14, 15, 17 di dalam borang soal selidik telah dikecualikan kerana ia telah memperoхи nilai negatif untuk “*inter-item correlation*” dalam ujian kebolehpercayaan. Penentuan tahap kepuasan kerja tekanan kerja adalah seperti berikut.

$$46 \text{ item (kepuasan kerja)} \times 5 \text{ (skor tertinggi)} = 230$$

$$\text{ditolak } 46 \text{ item (kepuasan kerja)} \times 1 \text{ (skor terendah)} = \frac{46}{184}$$

Jeda tahap komitmen terhadap organisasi 184 dibahagikan kepada tiga tahap

$$184/3 = 61$$

Oleh yang demikian skor untuk setiap tahap komitmen terhadap organisasi:

- i. Tahap Rendah = 46 hingga 107
- ii. Tahap Sederhana = 108 hingga 169
- iii. Tahap Tinggi = 170 hingga 230

Ujian deskriptif melalui ujian silang atau *crosstab* dalam SPSS telah digunakan bagi mengukur tahap komitmen terhadap organisasi dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur seperti ditunjukkan di **Jadual 4.15**. Statistik ini menunjukkan bahawa sebilangan besar pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur di peringkat tahap kepuasan kerja yang sederhana iaitu seramai 314 (78.7%). Di tahap yang rendah pula adalah seramai 4 (1.0%) dan tahap kepuasan kerja tinggi adalah seramai 81 (20.3%). Kalau dilihat dari segi jantina, didapati tahap tertinggi kepuasan kerja semua peringkat iaitu lelaki dan perempuan telah mencatatkan peratusan yang hampir sama iaitu masing-masing 47 (22.0%) dan 34 (18.4%).

Jadual 4.15: Tahap kepuasan kerja Mengikut Jantina

		Tahap kepuasan kerja			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
Jantina	Lelaki	2	165	47	214
	Perempuan	2	149	34	185
Jumlah		4	314	81	399
% dari Jumlah		1.0%	78.7%	20.3%	100%

4.6. PERBEZAAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI BERDASARKAN CIRI-CIRI DEMOGRAFIK

Ujian t dan analisa ANOVA sehala telah digunapakai dalam kajian ini utnuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri demografik.

JANTINA: Ujian “Independent-Sample t -test” telah di gunakan untuk menguji perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan jantina. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

Ho1A : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi di antara lelaki dengan wanita.

Ha1A : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi di antara lelaki dengan wanita.

Jadual 4.16: Keputusan Ujian t – Jantina dan Komitmen Terhadap Organisasi

Ciri Demografik		Mean	Sisihan Piawai	t value	Sig
Jantina	Lelaki	5.2180	.84476	1.689	.092
	Perempuan	5.0757	.83307		

Keputusan di **Jadual 4.16** mendapati perbezaan mean dan sisihan piawai untuk komitmen terhadap organisasi adalah kecil di antara lelaki dan perempuan. Didapati t value = 1.689 dan p = 0.092 (lebih besar dari p = 0.05 tahap keyakinan). Ini

membuktikan bahawa H_{01A} gagal ditolak pada tahap keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi di antara lelaki dengan wanita.

UMUR: Analisa ANOVA sehala telah digunapakai dalam kajian ini untuk melihat perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan umur. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

H_{01B} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik umur.

H_{a1B} : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik umur.

Keputusan di **Jadual 4.17** mendapati F ratio value = 2.482 dan $p = 0.043$ (lebih kecil dari $p = 0.05$ tahap keyakinan). Ini membuktikan bahawa H_{01B} boleh ditolak pada tahap keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografik umur. Ujian 'Duncan Multiple Range' mendapati mean komitmen terhadap organisasi di peringkat umur 25 - 30 tahun dan peringkat umur 31 - 40 tahun yang mencatatkan nilai 5.0462 dan 5.0673 adalah rendah berbanding dengan peringkat umur yang lain pada $p = 0.05$ tahap keyakinan.

TEMPOH PERKHIDMATAN: Analisa ANOVA sehalah telah digunapakai dalam kajian ini utnuk melihat perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia dasarkan tempoh perkhidmatan. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

Ho_{1C} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik tempoh perkhidmatan.

Ha_{1C} : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik tempoh perkhidmatan.

Keputusan di **Jadual 4.17** mendapati F ratio value = 4.651 dan $p = 0.003$ (lebih kecil dari $p = 0.05$ tahap keyakinan). Ini membuktikan bahawa Ho_{1C} boleh ditolak pada tahap keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografik tempoh perkhidmatan. Ujian ‘Duncan Multiple Range’ mendapati mean komitmen terhadap organisasi di peringkat tempoh perkhidmatan 6-15 tahun yang mencatatkan nilai 4.8699 adalah rendah berbanding dengan peringkat tempoh perkhidmatan yang lain pada $p = 0.05$ tahap keyakinan.

KELAYAKAN AKEDEMIK: Analisa ANOVA sehalah telah digunapakai dalam kajian ini utnuk melihat perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai

dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan kelayakan akademik. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

Ho_{1D} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik kelayakan akademik.

Ha_{1D} : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik kelayakan akademik.

Keputusan di **Jadual 4.17** mendapati F ratio value = 1.273 dan $p = 0.275$ (lebih besar dari $p = 0.05$ tahap keyakinan). Ini membuktikan bahawa Ho_{1D} gagal ditolak pada tahap keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografik kelayakan akademik.

JURUSAN PERKHIDMATAN: Analisa ANOVA sehalu telah digunapakai dalam kajian ini untuk melihat perbezaan perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan jurusan perkhidmatan. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

Ho_{1E} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik jurusan perkhidmatan.

Ha_{1E} : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik jurusan perkhidmatan.

Keputusan di **Jadual 4.17** mendapati F ratio value = 2.448 dan $p = 0.033$ (lebih kecil dari $p = 0.05$ tahap keyakinan). Ini membuktikan bahawa H_{01E} boleh ditolak pada tahap keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografik jurusan perkhidmatan. Ujian 'Duncan Multiple Range' mendapati mean komitmen terhadap organisasi di kalangan Jurukurbahan dan kalangan Kejuruteraan Elektrik yang mencatatkan nilai 4.9015 dan 4.9476 adalah rendah berbanding dengan jurusan perkhidmatan yang lain pada $p = 0.05$ tahap keyakinan.

GRED JAWATAN: Analisa ANOVA sehalu telah digunapakai dalam kajian ini untuk melihat perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan gred jawatan. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

H_{01F} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik gred jawatan.

H_{a1F} : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik gred jawatan.

Keputusan di **Jadual 4.17** mendapati F ratio value = 1.441 dan $p = 0.168$ (lebih besar dari $p = 0.05$ tahap keyakinan). Ini membuktikan bahawa H_{01F} gagal ditolak pada tahap

keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografik gred jawatan.

JUMLAH PENDAPATAN: Analisa ANOVA sehalu telah digunapakai dalam kajian ini utnuk melihat perbezaan mean komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan jumlah pendapatan. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perbezaan ini adalah seperti berikut:

H_{01G} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik jumlah pendapatan.

H_{a1G} : Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia berdasarkan ciri demografik jumlah pendapatan.

Keputusan di **Jadual 4.17** mendapati F ratio value = 1.753 dan $p = 0.085$ (lebih besar dari $p = 0.05$ tahap keyakinan). Ini membuktikan bahawa H_{01B} gagal ditolak pada tahap keyakinan 95%. Oleh yang demikian kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografik jumlah pendapatan.

Jadual 4.17: Keputusan Analisa ANNOVA – Ciri demografik dan Komitmen Terhadap Organisasi

	Ciri Demografik	Mean	Sisihan Piawai	F Value	Sig
kategori umur	< dari 24 thn	5.1706	0.79496	2.482	0.043
	25-30 thn	5.0462	0.83565		
	31-40 thn	5.0673	0.84471		
	41-49 thn	5.3270	0.84043		
	> dari 50 thn	5.3875	.0.85633		
tempoh perkhidmatan	< dari 5 thn	5.1259	0.80853	4.651	0.003
	6-15 thn	4.8699	0.88127		
	16- 25 thn	5.2226	0.85476		
	> dari 26 thn	5.4080	0.84124		
kelayakan akademik tertinggi	Phd	6.0000		1.273	0.275
	Master	4.9658	0.88349		
	Bachelor	5.2437	0.81972		
	Diploma	5.1001	0.86012		
	STP/STPM/HSC	5.0028	0.82325		
	SPM/MCE	5. 2248	0.84232		
jurusan perkhidmatan	Kejuruteraan Awam	5.0559	0.82464	2.448	0.033
	Kejuruteraan Elektrikal	5.9476	0.88413		
	Kejuruteraan Mekanikal	5.2304	0.94255		
	Jurukurbahan	4.9015	0.88030		
	Akitek	5.3155	0.79933		
	Lain-lain	5.4011	0.76795		
gred jawatan	Grade 17-20	5.0333	0.78114	1.441	0.168
	Grade 21-24	5.3750	1.01884		
	Grade 25-28	5.3442	0.88342		
	Grade 29-35	5.0608	0.88465		
	Grade 36-40	5.2981	0.84643		
	Gred 41-43	5.1552	0.85150		
	Gred 44-47	5.1883	0.83744		
	Gred 48-51	5.1825	0.76857		
	Gred 52-53	5.5476	0.29738		
	Gred 54	5.7857	0.63353		

	Ciri-ciri Demografik	Mean	Sisihan Piawai	F Value	Sig
jumlah pendapatan	< dari RM1000	4.8571	0.86603	1.753	0.085
	RM1001 - RM2000	5.0581	0.72780		
	RM2001 - RM3000	5.1113	0.89461		
	RM3001 - RM4000	5.1542	0.85435		
	RM4001 - RM5000	5.4337	0.93445		
	RM5001 - RM6000	5.7857	1.01267		
	RM6001 - RM7000	5.1039	0.64631		
	RM7000 - RM8000	5.5873	0.67080		
	> dari RM8001	5.9286	0.43095		

4.7. PERKAITAN ANTARA DIMENSI TEKANAN KERJA DAN DIMENSI KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DIKALANGAN PEGAWAI DAN KAKITANGAN TEKNIKAL DI IBU PEJABAT JKR MALAYSIA

Ujian analisis kolerasi Pearson telah digunakan bagi menguji perkaitan atau hubungan antara dua ciri tekanan kerja (Limpahan Beban Kerja, Kekurangan Sumber) serta enam ciri kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima, Rakan Sekerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan) dengan komitmen terhadap organisasi. Hipotesis yang telah dibentuk untuk menguji perkaitan ini adalah seperti berikut:

Ho2 : Tidak terdapat perkaitan di antara komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia dengan dimensi tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja.

Ha2 : Terdapat terdapat perkaitan di antara komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia dengan dimensi tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja.

Hasil keputusan daripada ujian ini seperti ditunjukkan di **Jadual 4.18** mendapati terdapat hubungan/perkaitan yang signifikan diantara dimensi Kekurangan Sumber, Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima dan Rakan Sekerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada tahap keyakinan 0.01 di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia. Hanya dimensi Limpahan Beban Kerja tidak terdapat hubungan/perkaitan yang signifikan dengan Komitmen Terhadap Organisasi. Keputusan ini juga menunjukkan terdapat perhubungan yang positif di antara Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima, Rakan Sekerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan dengan Komitmen Terhadap Organisasi dengan mencatatkan nilai r bersamaan 0.506, 0.346, 0.500, 0.181, 0.363 dan 0.484 masing-masing. Keputusan juga mendapati perhubungan yang negatif di antara Limpahan Beban Kerja dan Kekurangan Sumber dengan mencatatkan nilai r bersamaan -0.074 dan -0.321 masing-masing

Jadual 4.18: Perkaitan Antara Pembolehubah Bebas dan Komitmen Terhadap Organisasi (Ujian Kolerasi Pearson)

	Komitmen Terhadap Organisasi	Limpahan Beban Kerja	Kekurangan Sumber	Keadaan Pekerjaan	Peluang Kenaikan Pangkat	Suasana Kerja	Gaji Yang Diterima	Rakan Sekerja
Limpahan Beban Kerja	-.074							
Kekurangan Sumber	-.321(**)	.282(**)						
Keadaan Pekerjaan	.506(**)	.049	-.147(**)					
Peluang Kenaikan Pangkat	.346(**)	-.143(**)	-.320(**)	.318(**)				
Suasana Kerja	.500(**)	-.225(**)	-.444(**)	.474(**)	.286(**)			
Gaji Yang Diterima	.181(**)	-.056	-.270(**)	.194(**)	.288(**)	.239(**)		
Rakan Sekerja	.363(**)	-.138(**)	-.218(**)	.361(**)	.207(**)	.411(**)	.192(**)	
Penyeliaan Dalam Pekerjaan	.484(**)	-.151(**)	-.354(**)	.369(**)	.396(**)	.407(**)	.253(**)	.390(**)

** Signifikan pada tahap keyakinan 0.01 (2-tailed)

4.8. HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA MEMPENGARUHI KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DI KALANGAN PEGAWAI DAN KAKITANGAN TEKNIKAL JKR MALAYSIA

Ujian regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Hipotesis untuk ini dibentuk seperti berikut:

H₀₃ : Tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia

H_{a3} : Terdapat perhubungan yang signifikan di antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia

Seperti di **Jadual 4.19**, hasil ujian mendapati model ini menunjukkan bahawa hanya 42.0% faktor tekanan kerja dan faktor kepuasan kerja telah menerangkan varian komitmen terhadap organisasi. Manakala sebanyak 58.0% lagi adalah sebab-sebab lain yang tidak diterangkan dalam model ini.

Jadual 4.19: Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648(a)	.420	.408	.64714

a Predictors: (Constant), Limpahan Beban Kerja, Kekurangan Sumber, Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima, Rakan Sekerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan

b Pembolehubah Bersandar: komitmen terhadap organisasi

Jadual 4.20 pula menunjukkan bahawa nilai signifikan < 0.01 , maka terdapat bukti untuk menolak H_0 pada tahap keyakinan 99%. Oleh yang demikian model ini boleh digunakan untuk menerangkan komitmen terhadap organisasi dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia dengan faktor tekanan kerja dan faktor kepuasan kerja sebagai pembolehubah bebas.

Jadual 4.20: ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.377	8	14.797	35.333	.000(a)
	Residual	163.330	390	.419		
	Total	281.707	398			

- a Predictors: (Constant), Limpahan Beban Kerja, Kekurangan Sumber, Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima, Rakan Sekerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan
b Pembolehubah Bersandar: komitmen terhadap organisasi

Berpandukan pula jadual koefisien seperti di **Jadual 4.21** satu persamaan selari boleh dibentuk. Hasil keputusan menunjukkan hanya pembolehubah bebas Penyeliaan Dalam Pekerjaan, Suasana Kerja dan Keadaan Pekerjaan menerangkan komitmen terhadap organisasi dengan baik kerana mencatatkan nilai p lebih kecil dari $p = 0.05$ tahap keyakinan. Formula untuk menerangkan komitmen terhadap organisasi boleh dibuat seperti berikut:

$$Y = 0.962 + 0.047X_1 - 0.111X_2 + 0.417X_3 + 0.121X_4 + 0.354X_5 - 0.050X_6 + 0.112X_7 + 0.304X_8$$

- di mana Y = Komitmen terhadap Organisasi
 X_1 = Limpahan Beban Kerja
 X_2 = Kekurangan Sumber
 X_3 = Keadaan Pekerjaan
 X_4 = Peluang Kenaikan Pangkat
 X_5 = Suasana Kerja
 X_6 = Gaji Yang Diterima

X7 = Rakan Sekerja
X8 = Penyeliaan Dalam Pekerjaan

Jadual 4.21: Beta Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1.843	2.111	.035
Limpahan Beban Kerja (X1)	.047	0.930	.353
Kekurangan Sumber(X2)	-.111	-1.898	.058
Keadaan Pekerjaan (X3)	.417	5.538	.000
Peluang Kenaikan Pangkat (X4)	.121	1.948	.052
Suasana Kerja (X5)	.354	4.097	.000
Gaji Yang Diterima (X6)	-.050	-0.890	.374
Rakan Sekerja (X7)	.112	1.554	.121
Penyelaaan Dalam Pekerjaan (X8)	.304	4.759	.000

a Dependent Variable: Y = komitmen terhadap organisasi

4.9 RINGKASAN PENEMUAN KAJIAN.

Berikut adalah ringkasan hasil daripada penemuan kajian yang berdasarkan kepada ujian dan analisis yang telah dilakukan:

4.9.1. TAHAP KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Tahap komitmen terhadap organisasi dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur adalah di tahap yang tinggi dengan sebanyak 201 (50.4%) di ikuti dengan tahap sederhana seramai 196 (49.1%) dan tahap rendah adalah sebanyak 2 (0.5%).

4.9.2. PERBEZAAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Di dalam ujian t dan ujian ANOVA yang dijalankan didapati tidak terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri jantina, kelayakan akademik gred jawatan dan jumlah pendapatan manakala terdapat perbezaan tahap komitmen berdasarkan ciri umur, tempoh perkhidmatan dan jurusan perkhidmatan di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur.

4.9.3. PERKAITAN ANTARA DIMENSI-DIMENSI TEKANAN KERJA DAN DIMENSI-DIMENSI KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Ujian kolerasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan atau perkaitan yang signifikan diantara dimensi Kekurangan Sumber, Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima, Rakan Sekerja dan Penyeliaan dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada tahap keyakinan 0.01 di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia.pada tahap keyakinan 0.01. Ujian kolerasi Pearson menunjukkan tidak terdapat hubungan atau perkaitan yang signifikan diantara dimensi Limpahan Beban Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada tahap keyakinan 0.01.

4.9.4 HUBUNGAN TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA MEMPENGARUHI KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Ujian regresi berganda yang dijalankan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Tekanan Kerja dan Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Sungguhpun begitu hanya sebanyak 42.0% faktor tekanan kerja dan faktor kepuasan kerja telah menerangkan varian komitmen terhadap organisasi.

4.10. RUMUSAN

Bab ini telah memberi penjelasan mengenai analisa kajian yang telah dilaksanakan oleh pengkaji. Semua hipotesis yang telah dibentuk diuji menggunakan ujian-ujian ANOVA sehalu, kolerasi Pearson dan juga regresi berganda mengikut keperluan hipotesis. Beberapa penemuan hasil daripada keputusan ujian juga telah diperolehi dan ianya akan memberi gambaran kepada objektif kajian untuk dibincangkan di dalam bab yang seterusnya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1. PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan penemuan-penemuan kajian berdasarkan objektif dan hipotesis kajian, membuat perakuan mengenai penemuan kajian dan seterusnya menyarankan apakah yang harus dilakukan bagi penambahbaikan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal JKR Malaysia. Bab ini akan turut mencadangkan kajian susulan yang boleh dilakukan berkaitan isu komitmen terhadap organisasi untuk masa hadapan.

5.2. PERBINCANGAN KAJIAN

5.2.1. TAHAP KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Kajian ini telah melihat tahap komitmen terhadap organisasi secara menyeluruh untuk pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur. Buchanan (1974) dan Mc Farlane (1985) mendapati bahawa komitmen terhadap organisasi adalah pengaruh sayang kepada organisasi (rasa setia dan bangga) serta menerima dalam diri nilai dan matlamat organisasi. Penyelidik cuba menganalisis data berdasarkan instrument kajian soalselidik menggunakan soalan-soalan 'Organizational Commitment Questionnaire' (15 soalan) dari Mowday et al. (1979) yang telah dilengkapkan oleh pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR. Analisis yang diperolehi

dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi dalam pakej program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 12.0 mendapati tahap komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur keseluruhannya adalah ditahap yang tinggi dengan sebanyak 50.4% responden kajian dan diikuti dengan tahap sederhana seramai 49.1%. Analisis juga mendapati peratusan golongan tahap tertinggi komitmen organisasi mengikut jurusan perkhidmatan adalah 43.4% untuk Kejuruteraan Awam, 26.7% untuk Kejuruteraan Elektrikal, 55.0% untuk Kejuruteraan Mekanikal, 37.9% untuk Jurukurbahan dan 62.2% untuk Arkitek masing-masing. Tahap tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi di JKR Malaysia ini menunjukkan bahawa pengamalan teknik 'balanced approach' oleh pengurusan yang menggunakan sasaran kerja dipersetujui bersama berjaya dan berhasil dalam menetapkan keseimbangan di antara keperluan organisasi dan keperluan individu. Bagi memastikan komitmen terhadap organisasi sentiasa tinggi, pengurusan JKR perlu beri perhatian untuk mengelakkan kakitangan merasa bosan dengan kerja mereka seperti pekerjaan yang berulang-ulang yang dilakukan pada setiap tahun seperti menjalankan kerja rekabentuk bangunan yang bercorak 'standard' dan kerja-kerja yang cepat membosankan seperti tugas-tugas melukis lukisan pembinaan secara 'manual'. Antara faktor yang harus diambil kira untuk meningkatkan komitmen pegawai dan kakitangan JKR terhadap organisasi adalah seperti kesetiaan, dorongan oleh pihak atasan serta insentif tambahan yang dapat meningkatkan faktor minat individu terhadap sesuatu pekerjaan.

5.2.2. TAHAP KEPUASAN KERJA

Kajian ini telah melihat tahap kepuasan kerja secara menyeluruh di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur. Analisis yang diperolehi membuktikan kepuasan kerja dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur adalah di tahap kepuasan kerja yang sederhana (78.7% responden kajian) dan di tahap kepuasan kerja yang tinggi adalah seramai 20.3%. Ini adalah selaras dengan penyelidikan yang dibuat oleh Saliha (2003) yang telah mendapati bahawa majoriti pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu pejabat JKR Malaysia mempunyai kepuasan kerja yang sederhana. Ianya menggambarkan bahawa masih ramai lagi pegawai dan kakitangan yang tidak merasa kepuasan bekerja yang tinggi di JKR. Ini menunjukkan bahawa kerja-kerja yang dilakukan oleh pegawai dan kakitangan JKR sebenarnya masih belum memberi kepuasan tinggi kepada mereka. Jika dilihat secara mendalam terdapat banyak faktor yang menyumbang kepada fenomena ini, antara faktor yang harus diambil perhatian termasuklah usaha meningkatkan motivasi di kalangan pegawai dan kakitangan JKR melalui pelaksanaan kerja yang bertepatan dengan kepakaran serta minat dan kebolehan masing-masing. Melalui kursus fungsional dan latihan yang telah dihadiri, pembahagian tugas yang sewajarnya perlulah dilaksanakan segera bagi meningkatkan minat serta komitmen pegawai dan kakitangan JKR terhadap tugas yang telah dipertanggungjawabkan kepada mereka. Begitu juga pemantauan yang sistematik perlulah diwujudkan bagi

mengelakkan pegawai dan kakitangan JKR. terlibat dengan aktiviti luaran yang tidak memberikan faedah kepada mereka.

5.2.3. TAHAP TEKANAN KERJA

Kajian ini telah melihat tahap tekanan kerja secara menyeluruh di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur. Analisis yang diperolehi membuktikan tahap tekanan kerja dikalangan pegawai dan kakitangan teknikal Gred Jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur adalah di tahap tekanan kerja yang sederhana iaitu seramai 76.2% responden kajian dan di tahap yang rendah pula adalah seramai 20.8%.. Hasil kajian ini bersamaan hasil kajian Sazali (2000) yang mendapati 51.3% di tahap tekanan rendah. Tahap tekanan kerja rendah di JKR Malaysia ini menunjukkan bahawa pengamalan prosedur ISO 9000 oleh JKR Malaysia sejak pertengahan 2005 untuk menitik beratkan prosedur kerja yang sistematik dan berkualiti telah membolehkan aliran beban kerja yang lebih teratur dan terkawal serta mengelakkan seseorang itu terbeban dengan tugas yang tidak sepatutnya.

5.2.4. PERBEZAAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI BERDASARKAN CIRI-CIRI DEMOGRAFI

Perbincangan susulan khusus mengenai hubungankait antara ciri-ciri demografi dengan komitmen terhadap organisasi adalah seperti berikut:

5.2.4.1. JANTINA: Dari ujian t yang dijalankan, nilai $p > 0.05$. Ini bermakna bahawa tidak terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi di antara lelaki dengan wanita. Ini menunjukkan bahawa setiap pegawai mempunyai komitmen yang sama tinggi terhadap organisasi berdasarkan jantina mereka. Ini adalah selaras dengan penyelidikan yang dibuat oleh Mazni (1996) dalam Kamsiah (2003)) yang telah mendapati bahawa jantina tidak ada hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Ciri jantina ini tidak mendatangkan perbezaan yang signifikan kepada komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia adalah kerana budaya kerja yang telah diamalkan di jabatan ini iaitu persekitaran pekerjaan yang sentiasa memerlukan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan kakitangannya di samping mengutamakan konsep kesaksamaan di antara semua peringkat kakitangan dalam segenap aspek pekerjaan.

5.2.4.2. UMUR: Dari ujian Anova yang dijalankan, nilai $p < 0.05$. Ini bermakna bahawa terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan peringkat umur. Komitmen terhadap organisasi pegawai di peringkat umur 25 - 30 tahun dan peringkat umur 31 - 40 tahun adalah rendah berbanding

dengan peringkat umur yang lebih tua. Ini adalah bertentangan dengan penyelidikan yang dibuat oleh Mazni (1996) dalam Kamsiah (2003)) yang telah mendapati bahawa umur tidak ada hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan kepada keputusan kajian ini maka pihak pengurusan JKR amatlah perlu mengkaji semula faktor umur kakitangannya di dalam merencanakan polisi atau dasar yang berhubungkait aspek sumber manusia. Ini adalah kerana faktor umur mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak pengurusan perlu memastikan setiap kakitangan dalam pasukan pengurusan projek terutama di peringkat umur yang muda diberikan latihan kemahiran untuk meningkatkan pengetahuan dan keupayaan di samping meningkatkan komitmen organisasi. Pihak pengurusan perlu memberi maklumbalas tentang prestasi pekerjaan kepada semua kakitangan bertujuan mempertingkatkan kesedaran akan tanggungjawab individu terhadap hasil kerjanya.

5.2.4.3. TEMPOH PERKHIDMATAN: Dari ujian Anova yang dijalankan, nilai $p < 0.05$. Ini bermakna bahawa terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan tempoh perkhidmatan. Komitmen terhadap

organisasi pegawai yang mempunyai tempoh perkhidmatan 6-15 tahun adalah rendah berbanding dengan pegawai yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang lebih lama. Ini menunjukkan bahawa lebih lama seseorang itu bekerja, maka lebih tinggi komitmen organisasinya. Ini adalah selaras dengan penyelidikan yang dibuat oleh Ahmad Zikrileh (2001) dan Luthan (1995) yang telah mendapati bahawa tempoh perkhidmatan ada hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan kepada keputusan kajian ini maka pihak pengurusan JKR amatlah perlu mengkaji semula faktor tempoh perkhidmatan kakitangannya di dalam merencanakan polisi atau dasar yang berhubungkait aspek sumber manusia. Ini adalah kerana faktor tempoh perkhidmatan mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak pengurusan JKR perlu mengkaji semula sistem pemberian insentif dan pemberian anugerah supaya ianya sentiasa telus dan terbuka luas untuk pengembangan kerjaya kakitangannya, sekaligus ini akan dapat mempertingkatkan komitmen organisasi di kalangan mereka. Pihak pengurusan JKR boleh memberi sedikit sebanyak kebebasan dan kuasa untuk para pekerja yang berkhidmat lama untuk menjalankan kerjanya

5.2.4.4. JURUSAN PERKHIDMATAN: Dari ujian Anova yang dijalankan, nilai $p < 0.05$. Ini bermakna bahawa terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan jurusan perkhidmatan. Komitmen terhadap organisasi di kalangan Jurukurbahan dan kalangan pegawai Kejuruteraan Elektrik adalah rendah berbanding dengan pegawai jurusan perkhidmatan lain. Berdasarkan kepada keputusan kajian ini maka pihak pengurusan JKR amatlah perlu mengkaji semula faktor jurusan perkhidmatan kakitangannya di dalam merencanakan polisi atau dasar yang berhubungkait aspek sumber manusia. Ini adalah kerana faktor jurusan perkhidmatan mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak pengurusan JKR amatlah perlu mengkaji semula sistem kenaikan pangkat di kalangan Jurukurbahan dan kalangan pegawai Kejuruteraan Elektrik agar ianya sentiasa telus dan terbuka luas untuk pengembangan kerjaya kakitangannya, sekaligus ini akan dapat mempertingkatkan komitmen organisasi di kalangan mereka.

5.2.4.5. GRED JAWATAN: Dari ujian Annova yang dijalankan, nilai $p > 0.05$. Ini bermakna bahawa tidak terdapat perbezaan

tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan gred jawatan. Ini menunjukkan bahawa setiap pegawai mempunyai komitmen yang sama tinggi terhadap organisasi berdasarkan gred jawatan yang mereka sandang. Ini didapati tidak selaras dengan penyelidikan yang dibuat oleh Jamaliah (2002) dan Ahmad Zikrileh (2001) yang mendapati bahawa semakin tinggi gred jawatan, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Ciri gred jawatan ini tidak mendatangkan perbezaan yang signifikan kepada komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia adalah mungkin kerana budaya kerja yang telah diamalkan di jabatan ini iaitu persekitaran pekerjaan yang sentiasa memerlukan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan kakitangannya di samping mengutamakan konsep kesaksamaan di antara semua peringkat kakitangan dalam segenap aspek pekerjaan.

5.2.4.6. TARAF PENDIDIKAN: Dari ujian Annova yang dijalankan, nilai $p > 0.05$. Ini bermakna bahawa tidak terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan taraf pendidikan. Ini menunjukkan bahawa setiap pegawai mempunyai komitmen yang sama tinggi terhadap organisasi berdasarkan taraf pendidikan. Ini didapati adalah

bertentangan dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Shamsirudin (2000) dan Jamaliah (2002) yang telah mendapati bahawa semakin tinggi tahap pendidikan, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Ciri kelayakan akademik ini tidak mendatangkan perbezaan yang signifikan kepada komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia adalah mungkin kerana budaya kerja yang telah diamalkan di jabatan ini iaitu persekitaran pekerjaan yang sentiasa memerlukan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan kakitangannya di samping mengutamakan konsep kesaksamaan di antara semua peringkat kakitangan dalam segenap aspek pekerjaan.

5.2.4.7. GAJI: Dari ujian Anova yang dijalankan, nilai $p > 0.05$. Ini bermakna bahawa tidak terdapat perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan jumlah gaji/pendapatan. Ini menunjukkan bahawa setiap pegawai mempunyai komitmen yang sama tinggi terhadap organisasi berdasarkan jumlah pendapatan. Ini adalah bertentangan dengan penyelidikan yang dibuat oleh Mazni (1996) dalam Kamsiah (2003) yang telah mendapati bahawa ganjaran gaji ada hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi. Ciri jumlah

pendapatan ini tidak mendatangkan perbezaan yang signifikan kepada komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia adalah mungkin kerana budaya kerja yang telah diamalkan di jabatan ini iaitu persekitaran pekerjaan yang sentiasa memerlukan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan kakitangannya di samping mengutamakan konsep kesaksamaan di antara semua peringkat kakitangan dalam segenap aspek pekerjaan. Pihak pengurusan harus mengwujudkan pengiktirafan intrinsik dan ekstrinsik seperti pengiktirafan, reputasi, prestij, penghargaan dan lain-lain lagi agar ianya dapat melahirkan keyakinan diri di kalangan kakitangan teknikal bahawa organisasi bebar-benar menghargai mereka.

5.2.5. PERKAITAN TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Ujian korelasi telah dilakukan terhadap dimensi tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil ujian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi Kekurangan Sumber, Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Gaji Yang Diterima, Rakan Sekerja dan penyeliaan dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada tahap keyakinan 0.01 di

kalangan pegawai dan kakitangan teknikal Ibupejabat JKR Malaysia. Hanya dimensi Limpahan Beban Kerja tidak terdapat hubungan/perkaitan yang signifikan dengan Komitmen Terhadap Organisasi. Keputusan menunjukkan dimensi Keadaan Pekerjaan, Suasana Kerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan mempunyai hubungan yang sederhana kukuh dan berbentuk positif dengan Komitmen Terhadap Organisasi dengan mencatatkan nilai R bersamaan 0.506, 0.500 dan 0.484 masing-masing. Manakala dimensi Rakan Sekerja, Peluang kenaikan pangkat dan Gaji yang diterima mempunyai hubungan yang lemah dan berbentuk positif dengan Komitmen Terhadap Organisasi dengan mencatatkan nilai R bersamaan 0.363, 0.346 dan 0.181 masing-masing. Jika ia menunjukkan perkaitan yang positif, bermaksud sebarang perubahan positif terhadap pembolehubah bebas (kepuasan kerja) akan menyebabkan perubahan positif kepada pembolehubah bersandar (komitmen organisasi). Keputusan ujian diatas juga menyokong kajian penyelidikan yang dibuat oleh Mowday et al. (1982) dan Schwyhart dan Smith (1972) yang telah mendapati bahawa kepuasan kerja ada hubungan signifikan dan positif dengan komitmen terhadap organisasi. Dalam hal ini ianya menjelaskan bahawa kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia sememangnya inginkan agar keadaan dan suasana pekerjaan mereka di JKR Malaysia memberikan sesuatu yang berharga di dalam kehidupan mereka disamping mempunyai penyelia yang bertimbang rasa. Disebabkan

kebanyakan mereka ingin menjalankan tanggungjawab pekerjaan dengan sebaik mungkin, maka faktor kepuasan kerja mempunyai hubungan yang agak kuat dengan komitmen terhadap organisasi. Pihak pengurusan JKR perlu mengwujudkan pengayaan kerja agar ianya dapat lebih memberi peluang membangunkan keupayaan individu untuk terus menyumbangkan penghasilan kerja yang produktif serta kepakaran dalam bidang-bidang teknikal berkaitan pengurusan projek. Secara amnya pengayaan kerja bertujuan untuk mempertingkatkan kepelbagaian kemahiran, identiti tugas, signifikasi tugas dan maklumbalas agar individu lebih merasai kepentingan tugasnya, perasaan kebertanggungjawab yang tinggi dan mengalakkan sistem maklumbalas dalam organisasi JKR.

5.2.6. PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KEPADA KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Ujian regresi linear berganda telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. terhadap dimensi. tekanan kerja dan dimensi kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Analisis menerangkan bahawa varians komitmen terhadap organisasi sebanyak 42.0 % diterangkan oleh dimensi-dimensi tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan nilai $F = 35.333$ dan signifikan pada $p = 0.000$. Hasil ujian mendapati

model ini menunjukkan bahawa hanya 42.0% faktor tekanan kerja dan faktor kepuasan kerja telah menerangkan varian komitmen terhadap organisasi. Hasil keputusan menunjukkan bahawa pembolehubah bebas Penyeliaan Dalam Pekerjaan (penyumbang ketiga dengan nilai $Beta=0.304$), Suasana Kerja (penyumbang kedua dengan nilai $Beta=0.354$) dan Keadaan Pekerjaan (penyumbang utama dengan nilai $Beta=0.417$) menerangkan komitmen terhadap organisasi dengan baik kerana mencatatkan nilai p lebih kecil dari $p = 0.05$ tahap keyakinan.

Dapatan kajian ini selaras dengan Teori Tindakan Dua Faktor Herzberg (Herzberg et. al. 1959; Herzberg, 1966), di mana faktor motivasi yang terdapat dalam teori ini iaitu faktor keperluan dalaman dan faktor keperluan luaran yang merupakan factor yang penting untuk memberi dorongan kepada pekerja. Herzberg merumuskan bahawa manusia mempunyai dua bentuk keperluan yang berbeza dan dua bentuk keperluan ini tidak bergantung antara satu sama lain serta mempengaruhi tingkah laku melalui cara yang berlainan.

Dapatan kajian ini juga selaras dengan pendapat dalam Teori Keperluan Hierarki Maslow (Maslow, 1954) yang menyatakan bahawa kehendak manusia disusun mengikut hierarki. Individu akan terdorong untuk memenuhi kehendak yang terletak di peringkat yang lebih tinggi hanya setelah kehendak di peringkat bawah telah dipuaskan.

5.3. IMPLIKASI HASIL PENYELIDIKAN

Implikasi kajian ini sangat berfaedah kepada pihak pengurusan JKR Malaysia untuk menambahbaikkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang ada untuk mempertingkatkan kecekapan dan kecermerlangan kakitangannya. Hasil dapatan kajian ini mempunyai beberapa implikasi kepada JKR Malaysia. Secara keseluruhannya kajian ini menunjukkan bahawa majority pegawai dan kakitangan teknikal Ibupejabat JKR mempunyai tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Kajian ini menunjukkan bahawa majority pegawai dan kakitangan teknikal Ibupejabat JKR mempunyai tahap kepuasan kerja yang sederhana dan tinggi. Ini selari dengan teori-teori gelagat pekerja seperti teori Hirarki Keperluan Maslow (Maslow, 1954) dan Teori Kesihatan Hertzberg (Herzberg, 1966). Analisis menunjukkan hanya dimensi Keadaan Pekerjaan, Suasana Kerja dan Penyeliaan Dalam Pekerjaan dalam faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kukuh dan positif dengan Komitmen Terhadap Organisasi dan perlu diberi penekanan oleh pihak pengurusan JKR Malaysia.

5.4. Cadangan Kepada Organisasi

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini boleh dibuat kesimpulan bahawa dimensi-dimensi kepuasan kerja dan tekanan kerja yang dikaji mempunyai peranan bagi menentukan tahap komitmen organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan JKR. Pihak pengurusan JKR Malaysia boleh gunakan konsep pengurusan 'Management by Objectives' dengan melibatkan kakitangan bersama pihak pengurusan organisasi di dalam proses penetapan objektif dan matlamat organisasi. Untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi,

pihak pengurusan JKR seharusnya membuat semakan dan penambahbaikan berdasarkan faktor kepuasan kerja dan tekanan kerja agar komitmen terhadap organisasi yang diharapkan tercapai dan kakitangan JKR dapat memberi sumbangan kerja yang terbaik serta terus setia menjalankan tugas mereka. Antara cadangan yang boleh dikemukakan adalah seperti berikut:

5.4.1. FAKTOR KEADAAN PEKERJAAN

Pembolehubah ini didapati mempengaruhi komitmen terhadap organisasi pegawai-pegawai JKR Malaysia. Pihak pengurusan atasan perlu mengambil beberapa langkah dengan memberi peluang kepada pegawai dan kakitangan teknikal menggunakan segala pengalaman dan kemahiran yang dimiliki bagi melaksanakan sesuatu pekerjaan. Oleh itu, corak kerja di organisasi perlu dipelbagaikan agar tidak menimbulkan perasaan bosan di kalangan pekerja. Kecemerlangan seseorang pengurus projek di JKR Malaysia dalam menyelesaikan masalah dalam bidang pengurusan projek pembangunan perlulah diraikan bersama dan dikongsi pengalaman tersebut untuk dijadikan panduan atau rujukan pegawai-pegawai lain jika menghadapi situasi yang sama. Kritikan yang membina, sokongan moral dan semangat adalah perlu supaya pegawai tidak merasa rendah diri atau malu apabila telah melakukan sesuatu kesilapan.

Setiap kakitangan dalam pasukan pengurusan projek memerlukan latihan kemahiran untuk meningkatkan pengetahuan dan keupayaan. Unit atau Cawangan yang mengurus latihan dengan melaksanakan perancangan dan pembangunan latihan dalam organisasi perlulah diwujudkan supaya semua kakitangan mendapat

manfaat dan peluang yang sama dan adil. Dalam hal ini pengurusan perlu memilih pegawai-pegawai yang mempunyai kepakaran dalam bidang latihan untuk membangunkan program-program latihan.

Pihak pengurusan juga bolehlah menyemak sistem pemberian kerja lebih masa misalannya agar semua kakitangan yang layak diberi peluang yang sama rata dan adil bagi meningkatkan komitmen terhadap organisasi pekerja.

5.4.2. FAKTOR SUASANA KERJA

Pembolehubah ini didapati mempengaruhi komitmen terhadap organisasi pegawai-pegawai JKR Malaysia. Pihak pengurusan perlu mendampingi pegawai dan kakitangan teknikal di JKR Malaysia dan sentiasa memberi galakan dan sokongan kepada kakitangan agar dapat menjalankan tugas dengan sempurna. Pihak pengurusan perlu mengambil berat masalah yang dihadapi oleh pekerja. Sekiranya terdapat hubungan yang rapat, maka sesuatu masalah yang dihadapi oleh pekerja mudah dikenalpasti berdasarkan perubahan sikap dan sebagainya yang ditunjukkan oleh pekerja itu sendiri. Oleh itu masalah dapat diselesaikan sebelum membawa kesan buruk yang melibatkan prestasi pekerja tersebut. Pihak pengurusan juga harus menjalin hubungan bukan sahaja dalam konteks sebagai majikan pekerja, malah turut bertindak sebagai rakan sekerja. Prestasi yang tinggi bergantung kepada kejayaan dalam pencapaian matlamat organisasi. Pekerja yang berpuas hati dengan situasi kerja mereka akan menunjukkan prestasi dan produktiviti yang tinggi dan produktiviti yang tinggi ini juga berpunca dari

kepuasan yang tinggi. Dalam usaha mencapai kejayaan ini, pihak pengurusan perlu menggabungkan matlamat organisasi dengan matlamat pekerja untuk mencapai prestasi dan motivasi yang tinggi.

Peluang kenaikan pangkat pula perlu diberi secara adil dan saksama kepada semua pekerja dan dinilai berdasarkan prestasi kerja tanpa unsur-unsur berat sebelah. Kenaikan pangkat dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi pekerja. Oleh itu, ia perlu dilaksanakan dengan adil, saksama dan sempurna.

Pihak pengurusan JKR Malaysia disarankan menempatkan pegawai-pegawai di tempat yang bersesuaian dengan kebolehan mereka kerana penempatan yang bersesuaian adalah penting untuk peningkatan prestasi kerja dalam pasukan pengurusan projek pembangunan. Selain dari itu, pihak pengurusan perlu memastikan dokumen yang menerangkan sasaran, polisi, visi, misi organisasi, peraturan dan prosedur berkaitan dengan perkhidmatan pengurusan projek dipamerkan dan dijelaskan kepada kakitangan dalam perhimpunan bulanan atau mesyuarat kakitangan.

5.4.3. Faktor Penyeliaan Dalam Pekerjaan

Pembolehubah ini didapati mempengaruhi komitmen terhadap organisasi pegawai-pegawai JKR Malaysia. Penyelia yang bertimbang rasa, mesra, melibatkan diri dengan pekerja bawahan, merancang bersama dalam menentukan matlamat akan memberi kesan positif dalam produktiviti dan komitmen

organisasi. Sifat seorang ketua yang mengamalkan sikap terbuka dan mengamalkan harmoni akan dihormati oleh kakitangan bawahan dan mereka bekerja sebagai sebuah keluarga yang mana mereka memberi dan menerima bantuan antara satu sama lain.

Kritikan yang membina, sokongan moral dan semangat dari penyelia adalah perlu supaya pekerja tidak merasa rendah diri atau malu apabila telah melakukan sesuatu kesilapan demi meningkatkan motivasi pekerja. Pihak penyelia perlu mendampingi pekerja dan sentiasa memberi galakkan dan sokongan kepada pekerja agar menjalankan tugas dengan sempurna.

Oleh yang demikian amat penting sekiranya penyelia di JKR Malaysia sedar akan pentingnya penyeliaan yang baik terhadap komitmen organisasi pegawai-pegawai di bawahnya. Adalah baik kiranya penyelia-penyelia menghadiri kursus dan taklimat mengenai cara-cara pengurusan sumber manusia.

5.5. CADANGAN KAJIAN AKAN DATANG

Secara keseluruhannya kajian ini mencapai objektif tetapi masih ada ruang yang boleh di perbaiki dan diberikan perhatian terutamanya kepada pembolehubah kepuasan kerja iaitu Penyeliaan Dalam Pekerjaan, Suasana Kerja dan Keadaan Pekerjaan. Walaubagaimanapun pihak pengurusan perlulah sentiasa menyusun strategi dan mewujudkan persekitaraan yang memberi kepuasan kerja agar dapat mencapai objektif organisasi JKR Malaysia

Pengukuran tahap komitmen terhadap organisasi perlu di pantau dengan membuat kajian faktor-faktor sekeliling secara berterusan bagi mendapatkan tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Dari sudut metodologi, peralatan kajian akan datang seharusnya meliputi soal selidik yang berbentuk terbuka agar dimensi-dimensi lain yang menyebabkan peningkatan komitmen terhadap organisasi dapat diperolehi. Kaedah kualitatif juga mungkin dapat menyokong kajian kerana pekerja akan dapat menggambarkan situasi sebenar dan mengemukakan masalah yang dihadapi oleh mereka. Jika organisasi berjaya meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi maka masalah disiplin, “absenteeism” dan “turnover” kakitangan yang memasuki perkhidmatan dan meninggalkan perkhidmatan dapat di rancang serta di kawal dengan sistematik.

5.6. PENUTUP

Berdasarkan penemuan kajian, didapati bahawa terdapat hubungan yang rapat antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai dan kakitangan teknikal di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Jalan Sultan Salahuddin, Kuala Lumpur.

Secara keseluruhannya, tahap komitmen terhadap organisasi adalah tinggi dan tahap kepuasan kerja serta tahap tekanan kerja adalah sederhana di JKR Malaysia. Walau bagaimanapun ini tidak bermakna pihak pengurusan boleh berpuas hati tanpa memikirkan faktor-faktor yang menjurus kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi serta kepuasan kerja kakitangan JKR Malaysia agar sentiasa berada di tahap yang memuaskan

kerana kerjaya pasukan pengurusan projek di JKR Malaysia sememangnya memerlukan kecekapan dan kekuatan mental yang sangat tinggi.

RUJUKAN

Ab Aziz Yusof (1999). *Modul Lengkap Gelagat Organisasi*. Sintok: UUM.

Adam, J.S. (1965). *Inequity In Social Exchanges. Advances In Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.

Ahmad Zikrileh Hj Ismail (2001). *Tahap Komitmen Ahli Terhadap TQM; Kajian Atas Ahli Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta Kementerian Kewangan Malaysia*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Angle, H.L. & Perry, J.L. (1980). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26:14.

Barrick, M.R. & Mount, M.K (1991). The Big Five Personality Dimension and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personal Psychology*, 44(1): 1-25.

Becker, H.S (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66: 32-40.

Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1981). A Path-Analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24: 417-424.

Beehr, T. A & Newman, J. A. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Journal Of Personnel Psychology*, 31: 665-699.

Benkhoff, B. (1997). Ignoring Commitment Is costly: New Approaches Establish The Missing Link Between Commitment and Performance. *Human Relations*, 50 (6):701-26

Bluedorn, A.C.(1982). A Unified Model of Turnover From Organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.

Boshoff, C & Mels, G.(1995). A Causal Model to Evaluate the Relationship Among Supervision Among Supervision. Role Stress. Organizational Commitment and Internal Service Quality. *European Journal of Marketing*, 29: 23-24.

Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-analysis and Assessment of Casual Effects. *Journal Of Marketing Research*, 30 (1): 63-77

Buchanan, B (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Caplan, R. D and French R. P (1978). *Organizational Stress and Individual Strain*. New York: J. Marrowi.

Che Su Mustafa (2000). *Komunikasi Organisasi dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Keorganisasian di Sektor Swasta dan Sektor Awam*. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah, UUM, Sintok, Kedah.

Cooper, D.R., & Emory, C.W. (1995). *Business Research Methods* (5th ed.). Chicago: Irwin, Inc.

Cox, T. (1978). *Stress*. London: MacMillan.

Davis, J.A (1971). *Elementary Survey Analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice Hall.

DeCottis, T.A., & Summers, T.P.(1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40:168-175.

Elangovan, A.R. (2001). Casual Ordering Of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a structural equations analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, 22 (4): 159-165

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.

Fauziah Yahya (2003). *Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja: Kajian Kes Di Pejabat Negeri, PERKESO Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur*. Thesis MSc UUM/INTAN.

Ferris, K.R., & Aranya, N.(1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales. *Personal Psychology*, 36: 87-89.

Galloway, D.K., Boswell, F., Panckhurst, C., & K.Green (1984). Sources of Satisfaction for New Zealand Primary School Teachers. *Educational Research*, 27 (1): 44-51.

Gordon, J.R.,(1991). *A Diagnostic Approach to Organization Behaviour*. Massachusettes: Ally & Bacon.

Gruenberg, J.(1980). Equity and Workplace Status. A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 73 (4): 606-613

Gruneberg M.M (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: The McMillan Press.

Hackman, J.R. & Suttle, J.L (1997). *Improving Life at Works: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear Publishing Company.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60: 159-170.

Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.T.(1970). Personal Factors in Organization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.

Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday.(1982). Personal Factors in Organization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Co.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Hoper.

Jamaliah Jaafar (2002). *Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja: Satu Kajian Di Jabatan Perangkaan Malaysia*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Jaramillo, F., Nixon, R., Sams, D (2005). The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 28 (2): 321-36

Jauch, L.R., Glueck, W.F., & Osborn, R.N.(1978). Organizational Loyalty, Professional Commitment and Academic Research Productivity. *Academy of Management Journal*, 21: 84-92.

Jex, S.M. & Beehr, T.A. (1991). Emerging Theoretical and Methodological Issues in the Study of Work-related Stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9: 311-65

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1979). *Organization and management: A system and contingency approach*. (3rd ed). New York : McGraw-Hill Inc.

Kamus Dewan (1999). Edisi ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Kanter, R.M.(1968). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67:341-349.

Kim, S.W., J.L. Mueller, C.W. and Watson, T.W. (1996). The Determinants of Career Intent among physicians at a US Air Force Hospital. *Human Relations*. 49: 947-76

Koustelios, A.D., & Konstrantinoss, B.(1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of A Scale To Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*. 57 (3), 469-477.

Lawler, E.E, & M. Porter.(1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7: 20-28.

Lodahl, T.M., & Kejner, M (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.

Luthans, F.(1992). *Organizational Behaviour* (7th ed.), New York, McGraw Hill Inc.

Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.

Maslow, A.H (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychology Bulletin*, 108 (2): 171-194.

Mazlan Abdullah, (1992). *Faktor-Faktor Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja Pengetua Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana, Universiti Pertanian Malaysia.

McFarlane, L.A. (1985) *A Comparison of Two Work Attitudes: Satisfaction Versus Commitment*. Colorado State University. University Microfilms International, Michigan, 1991.

McGregor, D. (1957). An Easy Look of Performance Appraisal. *Havard Business Review*, 35: 89-94.

Mejar Ajis bin Sharif. 92005). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Kalangan Jurulatih Palapes IPTA Lembah Kelang*.Tesis MSc UUM/INTAN.

Mohd Majid Konting, (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

Mohd Redzwan Ishak. (1995). *Kepuasan Kerja dan Stress di Kalangan Pentadbir Sekolah*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Moi A., Boulden, G., Brake, T., Bruce, A., Eaton, J., Holden, R., Johnson, R., Langdon, et al. (2002). *Successful managers Handbook*. London : Dorling Kindersley Ltd.

Morris, J.D & Sherman, J.D., (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*. 24:512-526.

Mottaz, C.J. (1981). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.

Mowday, R.T., Porter, L.M., and Steers, R.M.(1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York Academic Press.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., (1982). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14: 224-247.

Muchinsky, P.M., & Tuttle, M.L., (1979). Employee Turnover: An Empirical and Methodological Assessment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14: 43-77.

Nail, A.H.K. Awamleh.(1996). Organizational Commitment of Civil Service Managers In Jordan: A Field Study. *Journal of Management Development*. 15.

Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan Hubungannya dengan Komitmen Pekerja: Satu kajian di Cawangan Mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.

O'Reilly, C.A. (1980). Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology*.

PM beri tempoh enm bulan Pemudah lakukan perubahan. (9 Februari 2007). Utusan Malaysia.

Powell, G. (1990). One More Time: Do Female and Male Managers Differ? *Academy of Management Executive*, 4 (3): 68-74.

Putti, J.M., Aryee, S. & Phua, J., (1990). Communication Relationship Satisfaction and Organization Commitment. *Group & Organization Studies*. 15 (1): 44-52.

Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*. 10: 465-470.

Rusli Ibrahim. (2004). *Kepuasan Bekerja dan Hazad Pekerjaan-Satu Kajian Kakitangan Jabatan Patologi, Hospital Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Rynes, p. & Imber, M. (1992). Teachers Perception of Fairness of Their Workload and Their Commitment, Job satisfaction and Morale; Implication for Teachers Evaluation. *Journal of Personnel*. 5: 291-302.

Sager, J.K.& Wilson, P.H. (1995). Clarification Of The Meaning Of Job Stress in The Context of Salesforce research, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 15 (3): 51-64

Saliha Che Daud (2003). *Kajian Terhadap Tahap Kepuasan Berkerja Pegawai-pegawai Professional Dan Sokongan Di Ibu Pejabat JKR, Jalan Sulatan Salahuddin, Kuala Lumpur*, Tesis MSc UUM/INTAN

Samsudin Jusoh. (1999). *Satu Kajian Tahap Kepuasan Bekerja Rejimen Askar Wataniah*. Tesis Sarjana Pengurusan, Universiti Malaya.

Sazali Mohamad. (2000). *Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kastam Jabatan Kastam dan Eksais DiRaja Selangor*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Schwyhart, W.R. & Smith, P.C. (1972). Factors in the Job Involvement of Middle Managers. *Journal of Applied Psychology*, 56, 227-233.

Sekaran, U., (1999). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (3rd Ed.)* New York. John Wiley and Son.

Siegal, A.I., & Bowen, D.(1971). Satisfaction and Performance: Causal Relationship and Moderating Effects. *Journal Vocational Behaviour*, 1, 263-269.

Siti Sarah bt Yahya. (1998). *Kajian Terhadap Tahap komitmen Kalangan Pegawai, Staf Teknikal dan Sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.

Smith, D.B., & W.T. Plant (1982). Sex Differences In The Job Satisfaction Of Universities Professor. *Journal of Applied Psychology*, 67: 249-258.

Smith, P.C, Kendall, L.M, & Hulin, C.L., (1969). *The Measurement Of Satisfaction In Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

SPSS (1999): *Analysis without anguish (Version 11.5 for windows)*. Coakes, S.J. and Steed, L.G. JohnWiley and Sons, Australia Ltd.

Staw, M.B. (1991). *Psychological Dimensions Of Organizational Behaviour*. Macmillan publishing Company, New York.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.

Stoner, A.F. Freeman, R.E & Gilbert, R.D. (1995). *Management* (5th ed) New Jersey, Prentice Hall.

Vroom, V.H. (1962). Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance. *Personal Psychology*, 15, 159-177.

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Weissenberg, P., & Gruenfeld, L.W.(1968). Relationships Between Job Satisfaction and Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 52: 469-473.

Werther, W.B., & Davis, K., (1981). *Personnel Management and Human Resource* (2nd ed.) New York, McGraw Hill.

Williams, F. (1986). *Reasoning with Statistics: How to Read Quatitative Research* (3rd ed.) Fort Worth.

Yahaya, S. S. (1998). *Kajian terhadap tahap komitmen di kalangan pegawai pegawai, staf teknikal dan sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia.

Zaniah Ahmad. (1998). *Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran*. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia) Universiti Putra Malaysia.

LAMPIRAN A

Surat Permohonan Menjalankan Kajian

LAMPIRAN A

INTAN: SJN/AM Jld.6 ()
10 Sept 2007

rozitta@intanbk.intan.my

Ketua Pengarah Kerja Raya,
Ibu Pejabat JKR Malaysia,
Jalan Sultan Salahuddin,
50582 KUALA LUMPUR.

Dato/Tuan/Puan,

Memohon Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Dan Mendapatkan Data

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa Encik Gnana Sekaran A/L Doraisamy (No K/P: 600803-10-5463) sedang mengikuti program Sarjana Sains (Pengurusan) sesi 2006/2007 anjuran UUM / INTAN. Pada masa ini beliau sedang menyiapkan satu kertas penyelidikan yang bertajuk **Hubungan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia** sebagai salah satu syarat pengijazahan program ini.

3. Sehubungan dengan itu, pihak INTAN memohon kerjasama pihak tuan untuk memberi kebenaran kepada beliau untuk menjalankan kajian di tempat tuan serta mendapatkan data-data berkaitan yang diperlukan.

4. Kerjasama pihak tuan dalam perkara ini amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA’

Saya yang menurut perintah,

(ROZITTA BINTI SULAIMAN)
Penyelaras Program Kanan
Unit Program Sains Pengurusan
Program Pengurusan Konsultasi dan Penyelidikan
b/p Pengarah
Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN)
Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia

LAMPIRAN B

Borang Soal Selidik Kajian



**FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**SOAL SELIDIK
UNTUK TUJUAN PEMBELAJARAN SAHAJA**

Salam sejahtera

Tuan / Puan yang dihormati,

Anda telah terpilih untuk menjadi responden bagi kajian ini. Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas berkaitan dengan **Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi** di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia. Kajian ini bertujuan menyiapkan desertasi sebagai syarat pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan) di bawah seliaan Dr. Amer Bin Hj Darus.

Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan digunakan untuk tujuan akademik semata-mata. Tiada jawapan yang betul atau salah, oleh itu anda boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan anda sendiri.

Kejujuran dan keikhlasan anda untuk menjawab soal selidik ini amatlah diharapkan bagi membantu saya dalam penyelidikan ini dan analisis data yang akan dilaksanakan.

Kerjasama dari anda amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Yang benar,

(GNANA SEKARAN DORAISAMY)

Sarjana Sains (Pengurusan)

UUM/INTAN

BORANG SOAL SELIDIK

ARAHAN: Soal selidik ini mempunyai 4 Bahagian. Sila jawab semua soalan yang dikemukakan.

BAHAGIAN A:

Sila bulatkan/tandakan di mana sesuai dan isikan tempat kosong dengan maklumat yang berkenaan dengan diri anda.

1. Jantina
1. Lelaki
2. Perempuan
2. Umur:.....tahun.
3. Tempoh Perkhidmatan:.. tahun.
4. Tahap Akademik (*Tandakan kelulusan yang tertinggi sahaja*)
1. PHD
2. Sarjana
3. Ijazah
4. Diploma
5. STPM/HSC
6. SPM/MCE
7. Lain-lain : Nyatakan_____
5. Jurusan Perkhidmatan
1. Kejuruteraan Awam
2. Kejuruteraan Elektrikal
3. Kejuruteraan Mekanikal
4. Jurukurbahan
5. Akitek
6. Lain-lain : Nyatakan_____
6. Gred Jawatan (SSM)
1. Gred 17-20
2. Gred 21-24
3. Gred 25-28
4. Gred 29-35
5. Gred 36-40
6. Gred 41-43
7. Gred 44-47
8. Gred 48-51
9. Gred 52-53
10. Gred 54
11. Lain-lain : Nyatakan_____
7. Sila nyatakan Cawangan dan bidang kerja yang sedang anda jalankan:
- _____
8. Gaji termasuk elaun:
1. Kurang dari RM 1000
2. RM 1001 – RM 2000
3. RM 2001 – RM 3000
4. RM 3001 – RM 4000
5. RM 4001 – RM 5000
6. RM 5001 – RM 6000
7. RM 6001 – RM 7000
8. RM 7001 – RM 8000
9. RM 8001 ke atas

BAHAGIAN B:

Bagi Bahagian ini sila berikan pendapat anda tentang tekanan kerja semasa. Sila bulatkan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju	Tidak Setuju	Antara setuju dan tidak setuju.	Setuju	Sangat Bersetuju

B – I.

1.	Saya tidak cukup masa untuk siapkan semua kerja saya	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapati beban kerja saya terlampau berat untuk jawatan saya	1	2	3	4	5
3.	Saya kena berkerja dengan pantas dalam perkerjaan saya	1	2	3	4	5

B – II.

4.	Saya tidak mempunyai ruang kerja yang mencukupi	1	2	3	4	5
*5.	Saya mempunyai peralatan yang mencukupi untuk jalankan kerja	1	2	3	4	5
*6.	Saya mempunyai bantuan sokongan (support service) yang mencukupi dalam menjalankan kerja saya	1	2	3	4	5
7.	Saya sukar mendapatkan keperluan kelengkapan (supplies) dalam menjalankan kerja	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C:

Bagi Bahagian ini sila berikan pendapat anda tentang keadaan kerja anda semasa. Sila bulatkan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju	Tidak Setuju	Antara setuju dan tidak setuju.	Setuju	Sangat Bersetuju

C – 1.

8.	Pekerjaan saya sekarang menyeronokkan (fascinating)	1	2	3	4	5
*9.	Pekerjaan saya sekarang adalah rutin/biasa	1	2	3	4	5
*10.	Pekerjaan saya sekarang membosankan	1	2	3	4	5
11.	Pekerjaan saya sekarang perlu kreatif	1	2	3	4	5

12.	Pekerjaan saya sekarang dihormati (respected)	1	2	3	4	5
13.	Pekerjaan saya sekarang mencabar (challenging)	1	2	3	4	5
*14.	Pekerjaan saya sekarang meletihkan	1	2	3	4	5
15.	Pekerjaan saya sekarang mudah	1	2	3	4	5
16.	Pekerjaan saya sekarang memuaskan (satisfying)	1	2	3	4	5
*17.	Pekerjaan saya sekarang keadaan yang berpanjangan	1	2	3	4	5
18.	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian yang menyeronokkan	1	2	3	4	5

C – II.

19.	Terdapat peluang baik untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
*20.	Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas	1	2	3	4	5
21.	Kenaikan pangkat berasaskan prestasi	1	2	3	4	5
*22.	Dasar kenaikan pangkat yang tidak adil	1	2	3	4	5
23.	Kerap terdapat peluang kenaikan pangkat	1	2	3	4	5

C – III.

24.	Suasana kerja saya sekarang bersesuaian (conductive)	1	2	3	4	5
*25.	Suasana kerja saya sekarang tidak selesa	1	2	3	4	5
26.	Suasana kerja saya sekarang boleh diterima	1	2	3	4	5
27.	Suasana kerja saya sekarang menarik	1	2	3	4	5
*28.	Suasana kerja saya sekarang tidak sesuai	1	2	3	4	5
29.	Suasana kerja saya sekarang lebih baik dari pekerjaan di jabatan lain	1	2	3	4	5
*30.	Suasana kerja saya sekarang lebih teruk dari pekerjaan di jabatan lain	1	2	3	4	5
*31.	Saya hendak meninggalkan pekerjaan sekarang	1	2	3	4	5

C – IV.

32.	Gaji yang diterima sekarang mencukupi (adequate)	1	2	3	4	5
33.	Gaji yang diterima sekarang memuaskan (fair)	1	2	3	4	5
34.	Gaji diterima sekarang memenuhi keperluan asas	1	2	3	4	5
35.	Gaji yang diterima sekarang memberikan kemewahan	1	2	3	4	5
*36.	Gaji yang diterima sekarang tidak berpatutan	1	2	3	4	5
*37.	Gaji yang diterima sekarang adalah rendah	1	2	3	4	5
38.	Gaji yang diterima sekarang adalah tinggi	1	2	3	4	5

C – V.

39.	Rakan kerja saya sekarang suka membantu	1	2	3	4	5
40.	Rakan kerja saya sekarang suka memberi galakan	1	2	3	4	5
41.	Rakan kerja saya sekarang bercita-cita tinggi	1	2	3	4	5
*42.	Rakan kerja saya sekarang membosankan	1	2	3	4	5
*43.	Rakan kerja saya sekarang mementingkan diri sendiri	1	2	3	4	5
44.	Rakan kerja saya sekarang cekap	1	2	3	4	5
*45.	Rakan kerja saya sekarang kurang berusaha	1	2	3	4	5

C – VI.

*46.	Pegawai atasan saya sukar memberikan penghargaan	1	2	3	4	5
47.	Pegawai atasan saya selalu memberi penghargaan	1	2	3	4	5
48.	Pegawai atasan saya pandai mengambil hati	1	2	3	4	5
49.	Pegawai atasan saya mengetahui dengan mendalam tentang pekerjaan saya	1	2	3	4	5
50.	Pegawai atasan saya sentiasa ada bila diperlukan	1	2	3	4	5
51.	Pegawai atasan saya memahami pekerjaan saya	1	2	3	4	5
52.	Pegawai atasan saya mahir dalam kerjanya	1	2	3	4	5
53.	Pegawai atasan saya memberi arahan dengan jelas	1	2	3	4	5
54.	Pegawai atasan saya mudah bertolak ansur	1	2	3	4	5
55.	Pegawai atasan saya sedia mendengar idea baru	1	2	3	4	5
56.	Pegawai atasan saya mudah di dekati	1	2	3	4	5
57.	Pegawai atasan saya suka memberi galakkan	1	2	3	4	5

BAHAGIAN D:

Kenyataan di bawah menyentuh tentang tahap komitmen terhadap organisasi. Sila bulatkan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1	2	3	4	5	6	7
Sangat tidak setuju	Tidak setuju secara sederhana	Agak tidak setuju	Antara setuju dan tidak setuju.	Agak setuju	Setuju secara sederhana	Sangat setuju

58.	Saya sanggup berusaha lebih banyak daripada biasa supaya dapat membantu menjayakan organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
59.	Saya selalu memberitahu kawan-kawan tentang kebaikan bekerja dengan organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7

*60.	Saya mempunyai sedikit kesetiaan sahaja kepada organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
61.	Saya akan menerima apa sahaja tugas untuk membolehkan saya terus bekerja dalam organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
62.	Saya mendapati bahawa nilai saya adalah sama dengan nilai organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
63.	Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahawa saya merupakan sebahagian dari organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
*64.	Asalkan kerjanya serupa, saya tidak berasa berat bekerja dengan organisasi lain	1	2	3	4	5	6	7
65.	Organisasi ini benar-benar menggerakkan diri saya mencapai satu prestasi yang tinggi	1	2	3	4	5	6	7
*66.	Jika berlaku sedikit perubahan tentang kedudukan saya, maka saya akan meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
67.	Saya sungguh gembira memilih organisasi ini sebagai tempat kerja saya berbanding dengan organisasi lain	1	2	3	4	5	6	7
*68.	Tidak banyak faedah yang boleh saya perolehi dengan bekerja di organisasi ini untuk selamanya	1	2	3	4	5	6	7
*69.	Seringkali saya dapati sukar bagi saya bersetuju dengan polisi organisasi ini mengenai perkara penting tentang pekerjaan dan tugas ini	1	2	3	4	5	6	7
70.	Saya sungguh mengambil berat tentang nasib organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
71.	Bagi saya, organisasi ini adalah yang terbaik untuk seseorang pekerja	1	2	3	4	5	6	7
*72.	Membuat keputusan untuk bekerja di organisasi ini adalah kesilapan bagi diri saya	1	2	3	4	5	6	7

** Pengredan terbalik.*

- RIBUAN TERIMA KASIH DI ATAS KERJASAMA ANDA –

LAMPIRAN C

Dapatan Ujian SPSS

DAPATAN UJIAN SPSS

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR LIMPAHAN BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.608	.618	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SLK5	6.77	2.599	.308	.167	.679
SLK6	6.87	2.257	.601	.376	.238
SLK7	5.70	2.769	.373	.270	.568

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR KEKURANGAN SUMBER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.654	.662	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SKS8	6.87	3.568	.649	.546	.430
SKS9POS	6.93	4.685	.216	.047	.738
SKS10POS	6.73	3.582	.527	.455	.515
SKS11	6.77	4.668	.407	.247	.608

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR KEADAAN PEKERJAAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.664	.705	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MKP12	35.13	13.706	.737	.812	.562
MKP13POS	36.33	15.195	.316	.448	.643
MKP14POS	35.03	14.102	.622	.826	.582
MKP15	34.83	17.178	.179	.673	.663
MKP16	34.73	16.616	.434	.430	.634
MKP17	34.70	16.493	.384	.636	.636
MKP19	36.37	18.171	-.049	.531	.712
MKP20	35.17	15.661	.439	.516	.623
MKP21POS	36.27	17.513	.051	.206	.691
MKP22	35.00	15.172	.486	.613	.612
MKP18POS	36.10	15.472	.211	.506	.673

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR PELUANG KENAIKAN PANGKAT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.763	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MPK23	12.97	7.068	.679	.557	.651
MPK24POS	13.50	8.397	.344	.244	.788
MPK25	12.63	9.482	.319	.304	.776
MPK26POS	13.03	7.757	.677	.467	.662
MPK27	13.47	7.706	.670	.548	.663

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR SUASANA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.795	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MSK28	26.23	11.564	.713	.728	.747
MSK29POS	26.47	13.292	.201	.254	.817
MSK30	26.40	12.386	.504	.535	.775
MSK31	26.43	11.151	.667	.707	.748
MSK32POS	26.43	11.633	.510	.743	.772
MSK33	26.57	13.840	.187	.457	.811
MSK34POS	26.53	10.533	.720	.700	.736
MSK35POS	26.33	9.678	.612	.476	.759

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR GAJI YANG DI TERIMA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.773	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MGT36	18.70	9.597	.821	.795	.680
MGT37	18.80	9.890	.760	.806	.695
MGT38	18.53	12.464	.293	.312	.784
MGT39	20.03	12.171	.329	.176	.779
MGT40POS	18.80	10.234	.528	.623	.744
MGT41POS	18.83	10.282	.590	.509	.729
MGT42	19.50	12.397	.228	.209	.800

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR RAKAN SEKERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.867	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MRT43	22.40	10.593	.583	.503	.854
MRK44	22.50	9.707	.727	.735	.835
MRK45	22.63	10.033	.546	.600	.859
MRK46POS	22.63	9.551	.613	.561	.850
MRK47POS	22.83	9.109	.712	.637	.835
MRK48	22.83	10.213	.544	.525	.858
MRK49POS	22.77	9.220	.761	.680	.828

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR PENYELIAAN DALAM PEKERJAAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.939	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MYK50POS	39.97	48.171	.508	.649	.942
MYK51	39.87	47.361	.808	.827	.928
MYK52	39.87	47.499	.794	.835	.929
MYK53	39.80	47.407	.718	.691	.931
MYK54	39.93	49.857	.601	.776	.935
MYK55	39.63	48.240	.721	.837	.931
MYK56	39.73	46.754	.791	.849	.929
MYK57	39.63	46.999	.797	.869	.928
MYK58	39.83	48.351	.710	.780	.932
MYK59	39.73	49.306	.679	.690	.933
MYK60	39.57	47.978	.729	.808	.931
MYK61	39.83	46.006	.846	.858	.926

PILOT TEST

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.898	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------	--------------------------------------	--	------------------------------------	--

K62	73.83	129.316	.521	.804	.865
K63	74.33	128.713	.604	.787	.862
K64POS	74.23	122.323	.550	.773	.863
K65	74.97	125.137	.541	.847	.863
K66	74.53	121.775	.727	.845	.855
K67	74.00	127.379	.733	.885	.858
K68POS	76.53	141.361	-.027	.627	.899
K69	74.17	125.799	.650	.862	.859
K70POS	74.43	118.392	.776	.826	.851
K71	74.33	128.713	.542	.811	.864
K72POS	74.57	121.978	.484	.727	.868
K73POS	74.60	130.041	.338	.608	.874
K74	74.23	125.633	.749	.947	.857
K75	74.37	123.344	.800	.910	.854
K76POS	74.07	122.892	.495	.797	.866

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR LIMPAHAN BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.632	.628	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SLK1	5.88	1.960	.539	.348	.384

SLK2	6.04	2.066	.517	.337	.422
SLK3	5.31	2.680	.286	.082	.729

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR KEKURANGAN SUMBER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.594	.598	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SKS4	8.13	4.259	.343	.152	.554
SKS5	8.36	4.554	.389	.183	.511
SKS6	8.20	4.703	.356	.162	.537
SKS7	8.11	4.510	.419	.189	.490

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR KEADAAN PEKERJAAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.775	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MKP8	21.08	10.095	.620	.444	.723
MKP10	21.09	10.461	.496	.342	.748
MKP11	20.94	11.416	.308	.125	.785
MKP12	21.24	10.529	.494	.289	.748
MKP13	21.09	10.476	.516	.276	.744
MKP16	21.17	11.209	.440	.274	.758
MKP18	21.15	9.723	.624	.424	.720

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR PELUANG KENAIKAN PANGKAT

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	399	100.0
Excluded (a)	0	.0
Total	399	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.608	.605	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MPK19	11.61	5.395	.584	.343	.427

MPK20	11.93	6.036	.413	.238	.526
MPK21	10.98	7.367	.155	.074	.653
MPK22	11.54	6.400	.360	.194	.555
MPK23	11.96	6.509	.327	.166	.572

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR SUASANA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.765	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MSK24	24.57	12.452	.500	.289	.734
MSK25	24.66	11.877	.526	.400	.728
MSK26	24.49	13.547	.365	.188	.755
MSK27	24.78	12.526	.467	.337	.739
MSK28	24.62	11.638	.606	.469	.713
MSK29	24.80	13.100	.344	.197	.760
MSK30	24.60	12.542	.466	.293	.739
MSK31	24.23	11.833	.446	.272	.746

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR GAJI YANG DI TERIMA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.803	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MGT32	17.75	13.397	.680	.543	.749
MGT33	17.61	13.812	.690	.560	.750
MGT34	17.50	14.728	.496	.303	.783
MGT35	18.67	14.538	.489	.395	.785
MGT36	17.69	15.273	.410	.406	.798
MGT37	17.71	14.336	.497	.465	.784
MGT38	18.47	14.652	.500	.394	.783

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR RAKAN SEKERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.935	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MYK46	38.04	48.315	.485	.266	.937
MYK47	38.09	47.598	.610	.455	.931
MYK48	37.97	46.569	.697	.572	.927
MYK49	37.75	46.428	.708	.570	.927
MYK50	37.88	46.374	.736	.580	.926
MYK51	37.68	46.519	.809	.711	.923
MYK52	37.49	48.034	.661	.531	.928
MYK53	37.61	46.831	.745	.634	.925
MYK54	37.52	47.909	.727	.625	.926
MYK55	37.58	46.697	.783	.696	.924
MYK56	37.54	46.777	.769	.665	.924
MYK57	37.57	45.959	.804	.673	.923

RESEARCH PROPER

REALIBILITY TEST : CRONBACH'S ALPHA FOR KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	399	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	399	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.875	14

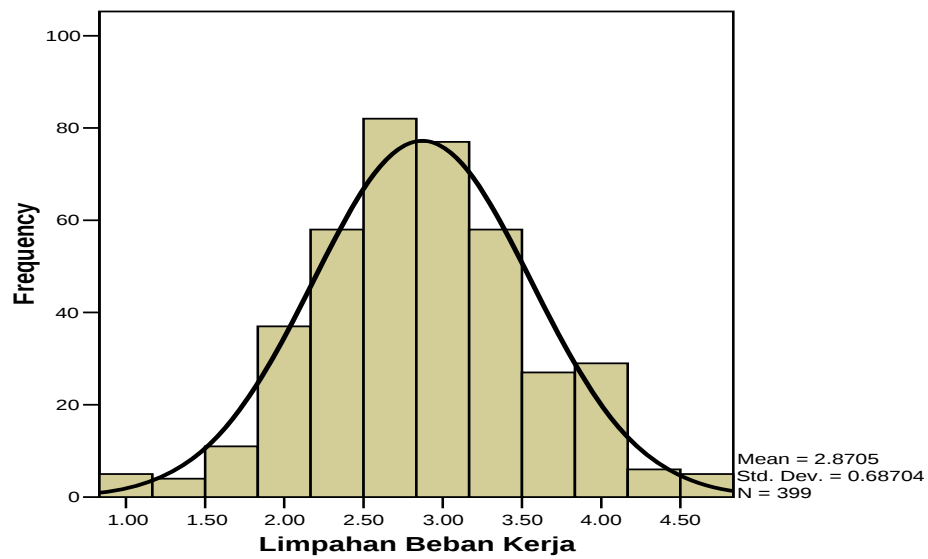
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K58	66.31	122.281	.616	.498	.857
K59	66.74	121.303	.626	.477	.856
K60	66.75	119.898	.466	.281	.864
K61	66.95	122.972	.458	.337	.864
K62	67.24	120.221	.538	.449	.860
K63	66.65	118.066	.669	.554	.853
K65	67.18	119.021	.615	.533	.856
K66	67.48	122.315	.406	.309	.868
K67	67.06	121.670	.521	.381	.861
K68	67.20	117.569	.529	.419	.861
K69	67.57	124.105	.383	.253	.868
K70	67.07	122.714	.536	.431	.860
K71	67.16	120.828	.592	.466	.857
K72	66.31	118.587	.541	.407	.860

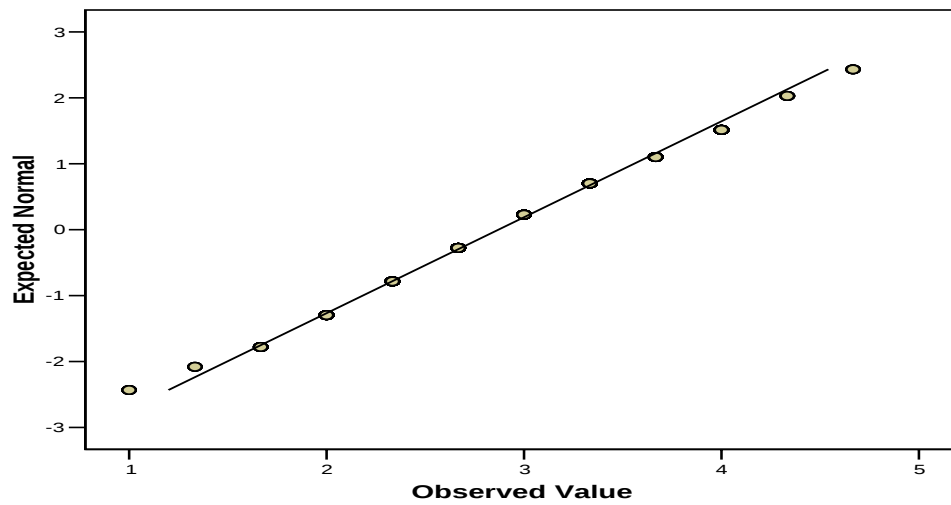
NORMALITY TEST

Histogram with Normal curve – Limpahan Beban Kerja

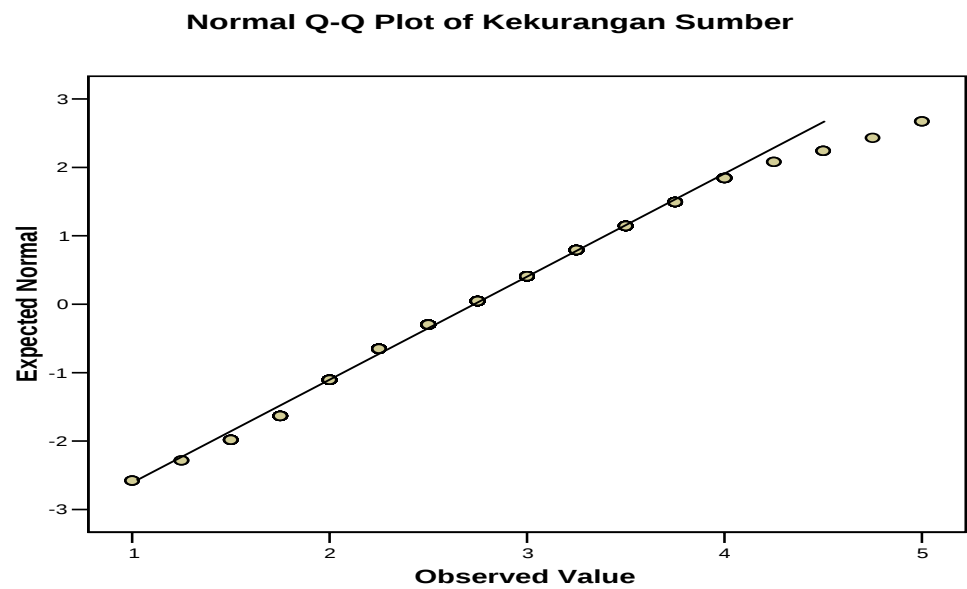
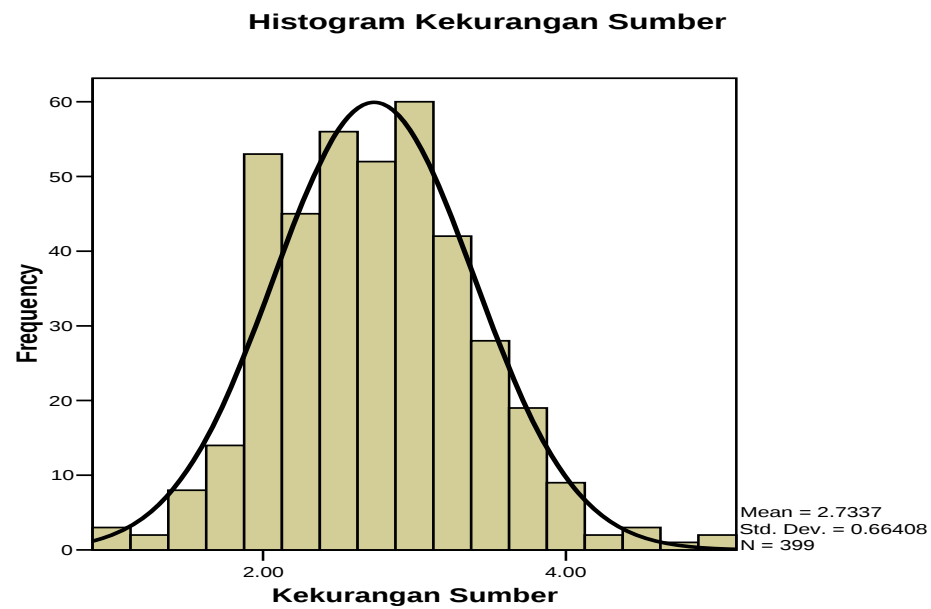
Histogram Limpahan Beban Kerja



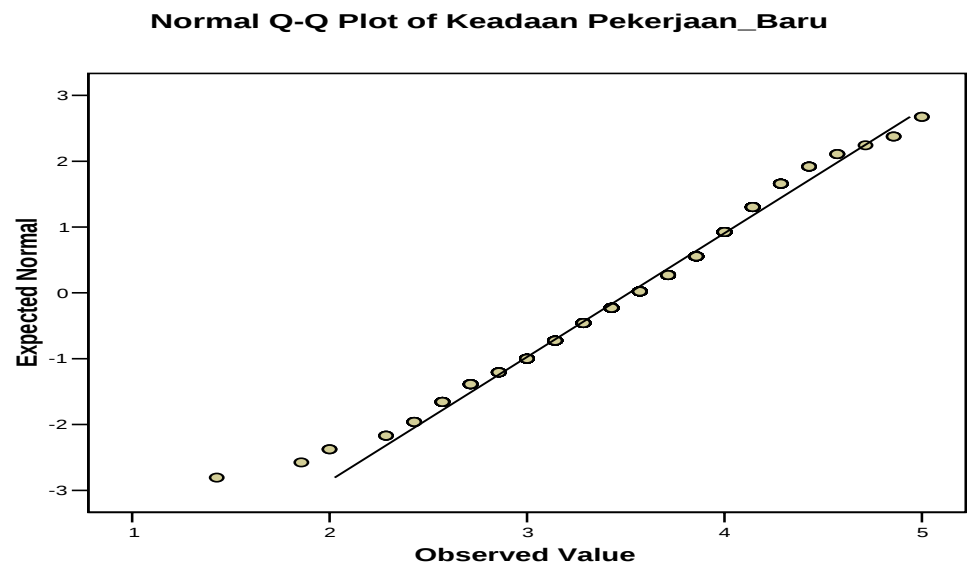
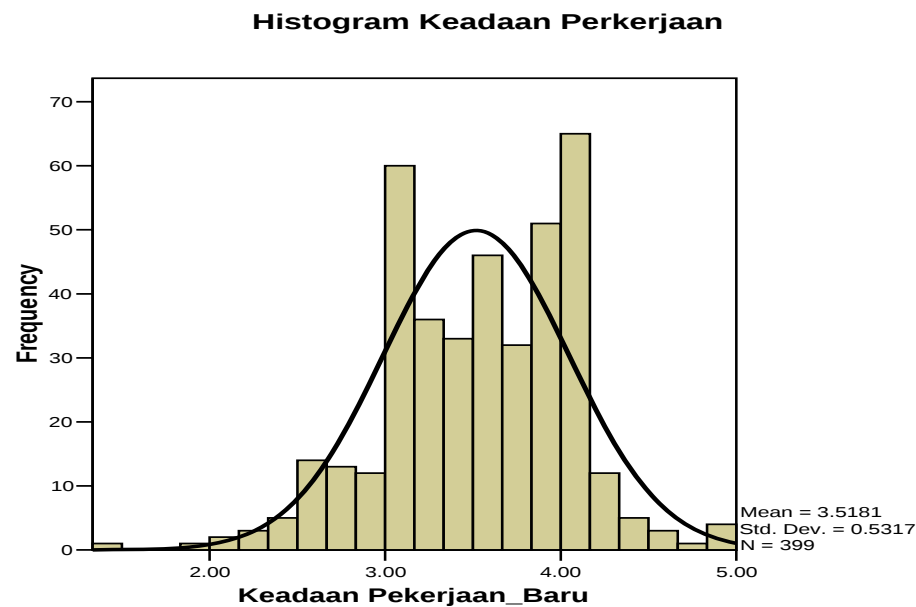
Normal Q-Q Plot of Limpahan Beban Kerja



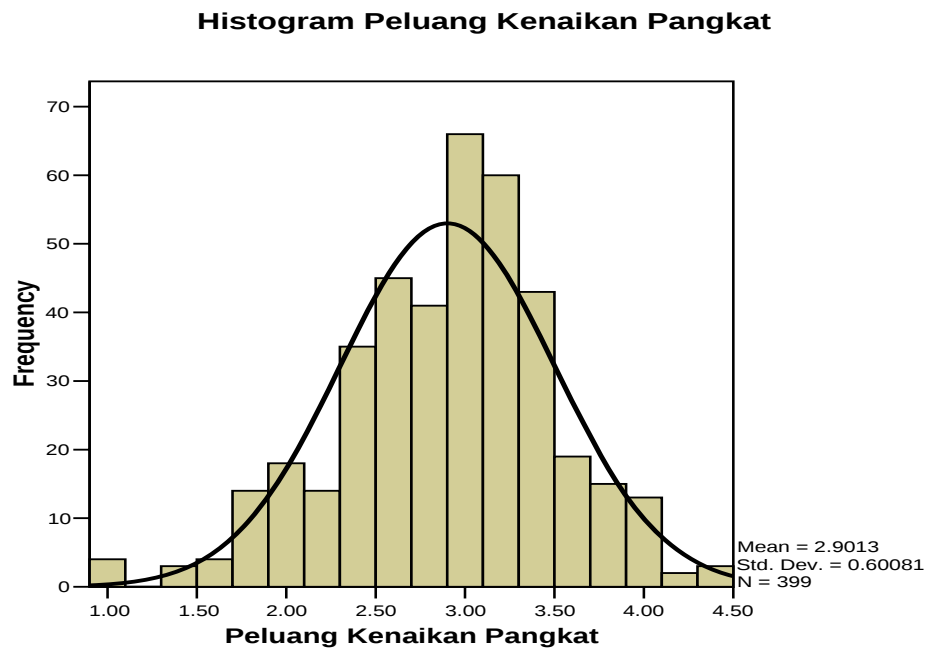
Histogram with Normal curve – Kekurangan Sumber



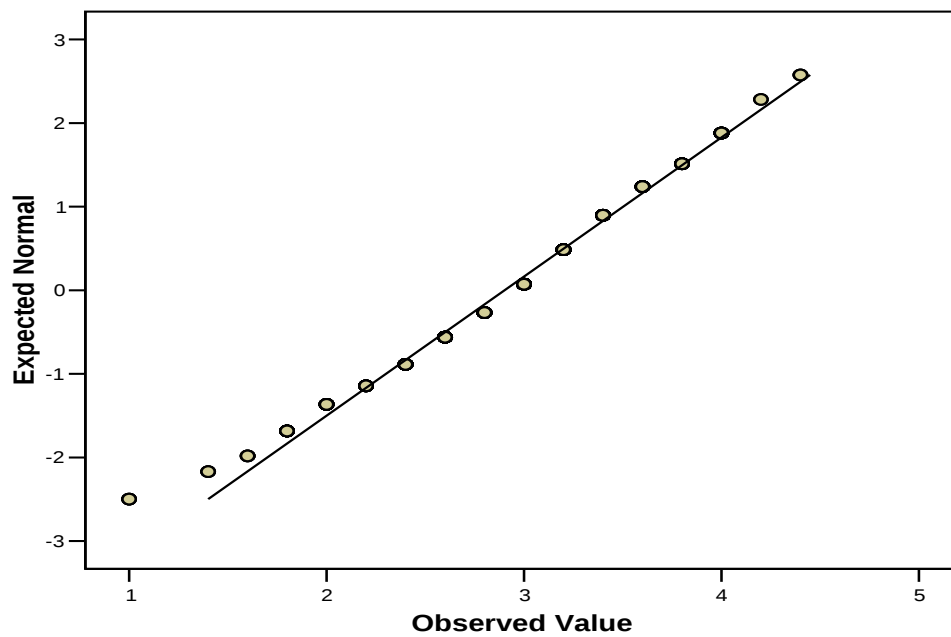
Histogram with Normal curve – Keadaan Pekerjaan



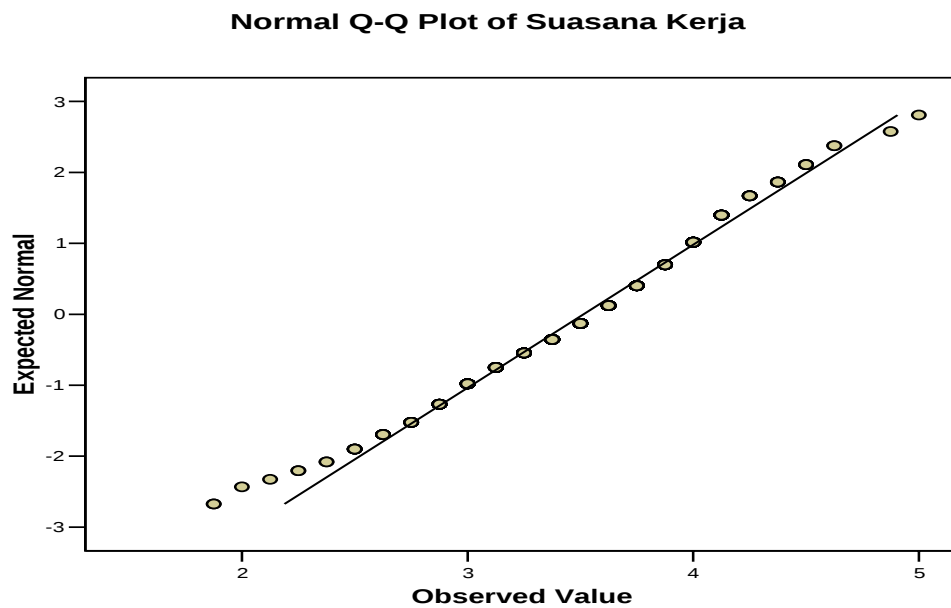
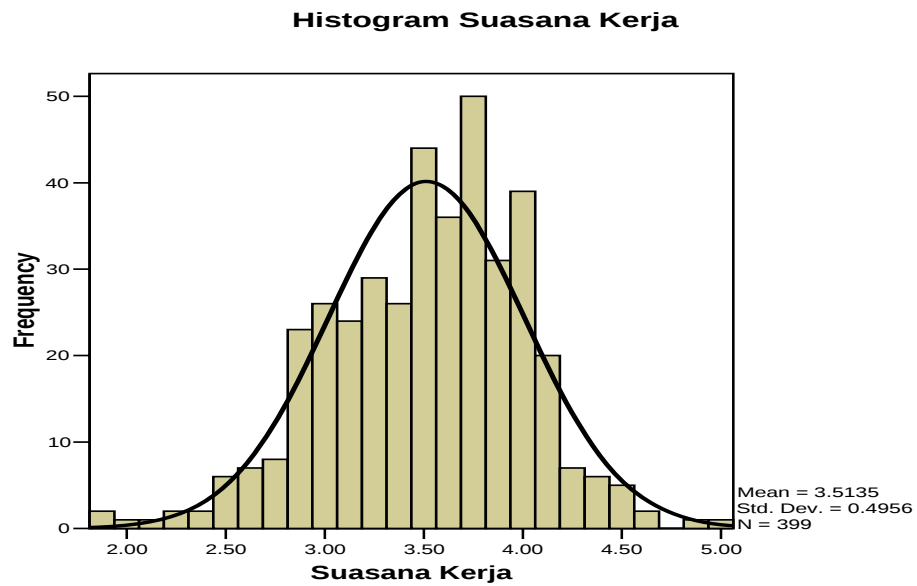
Histogram with Normal curve – Peluang Kenaikan Pangkat



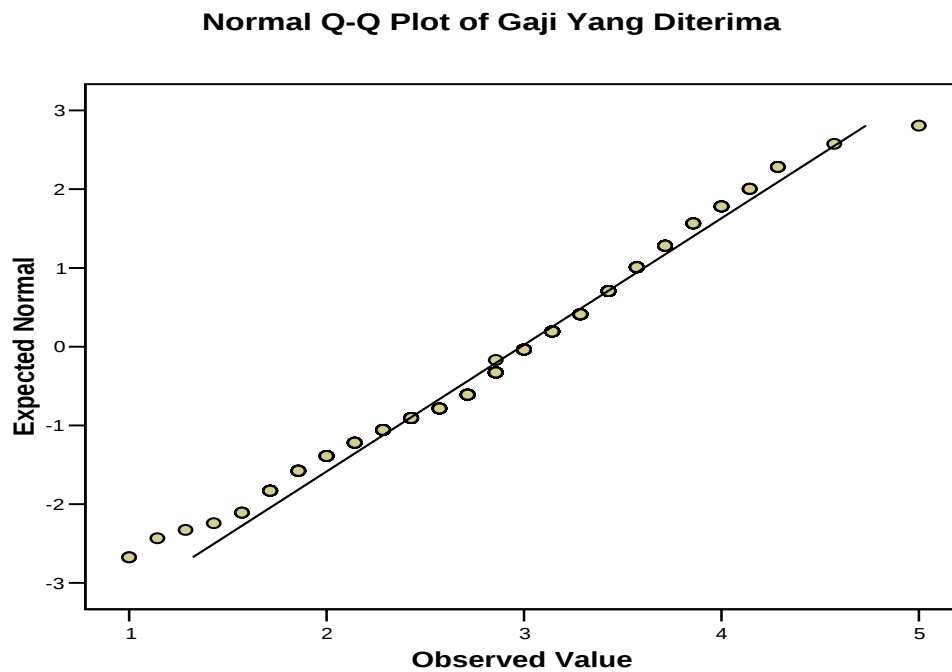
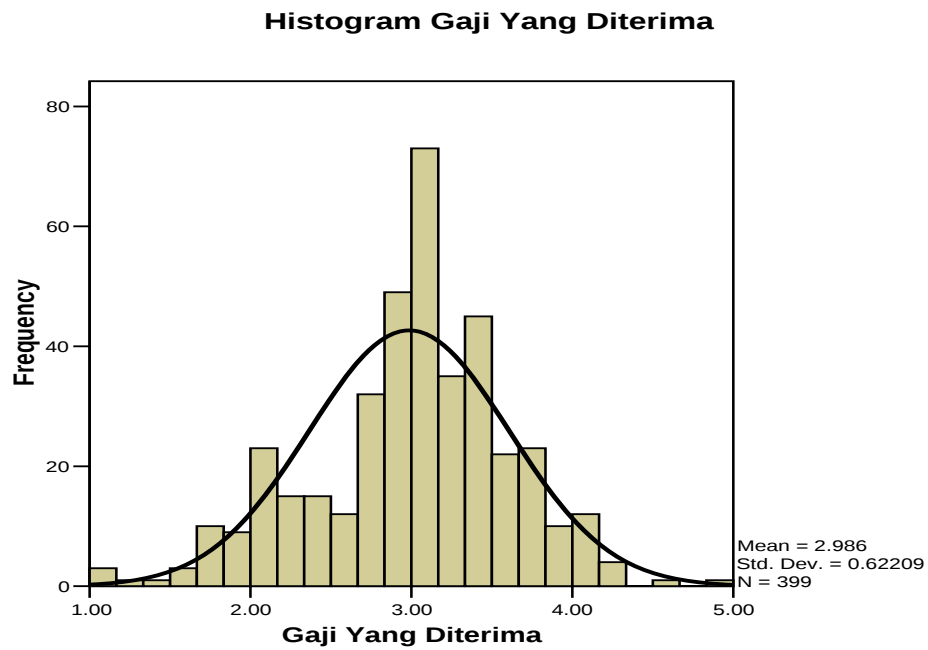
Normal Q-Q Plot of Peluang Kenaikan Pangkat



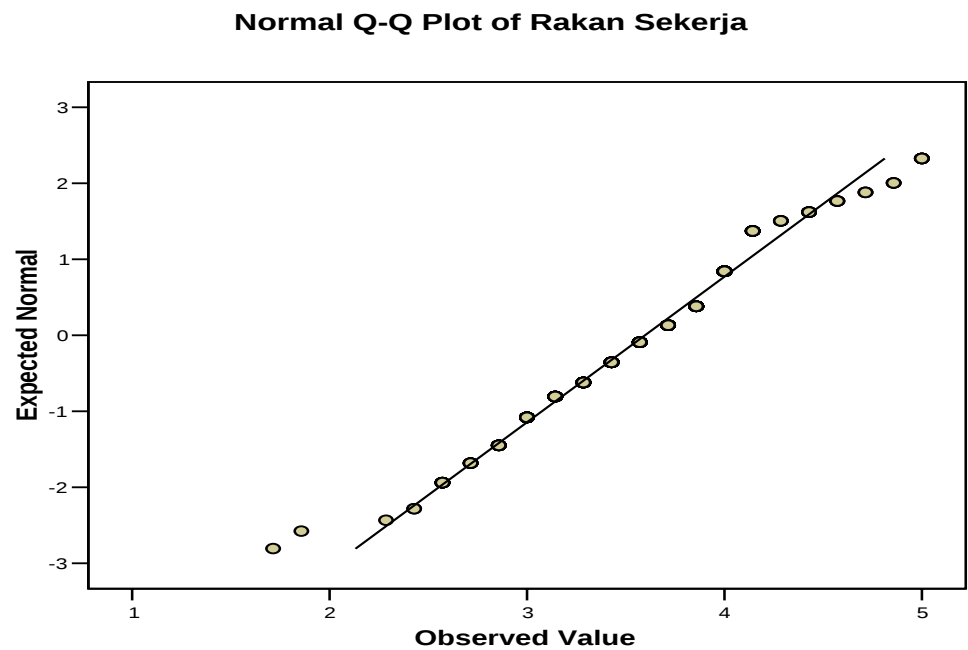
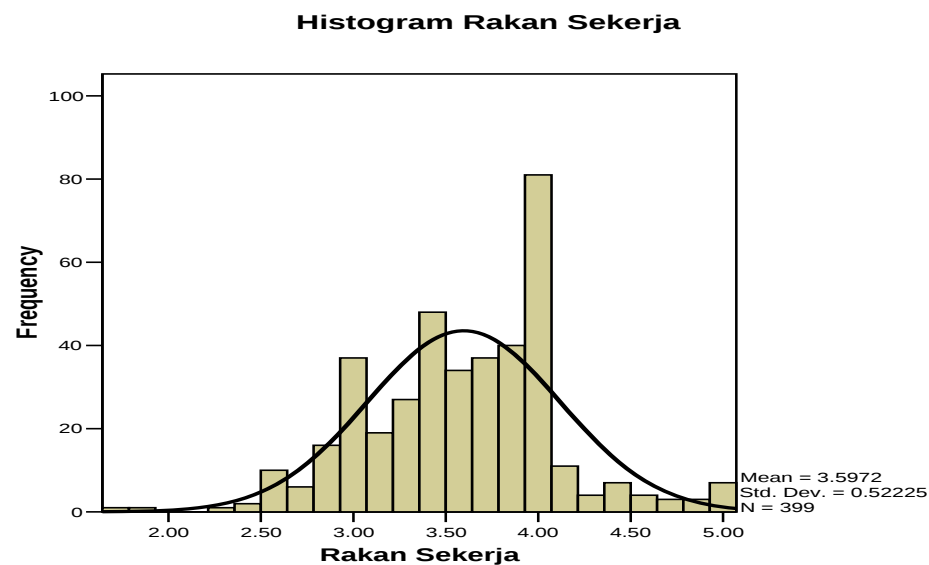
Histogram with Normal curve – Suasana Kerja



Histogram with Normal curve – Gaji Yang Diterima

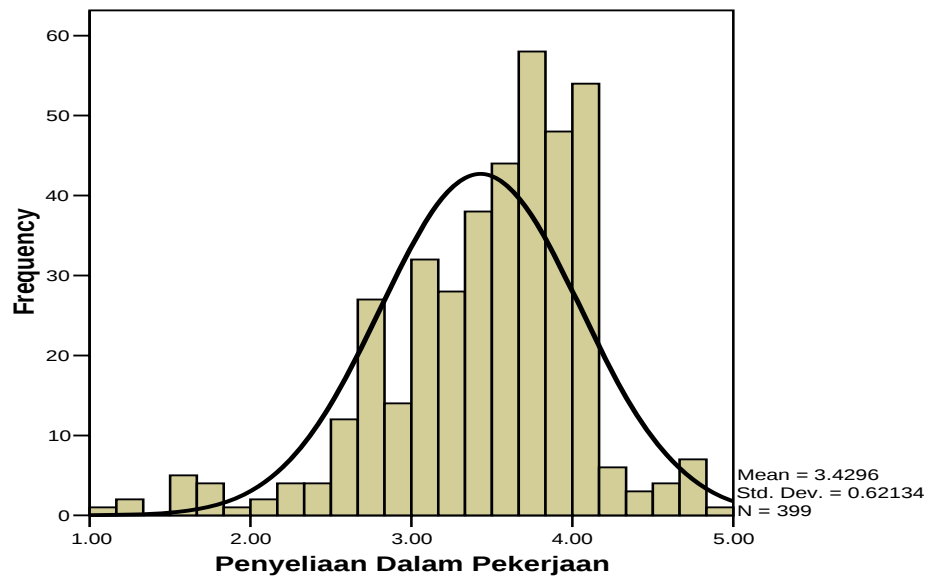


Histogram with Normal curve – Rakan Sekerja

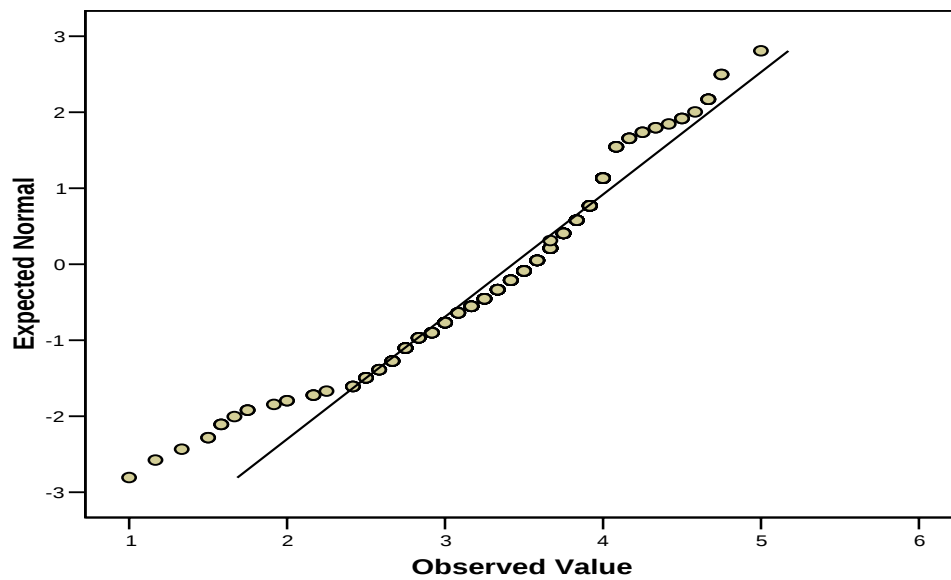


Histogram with Normal curve – Penyeliaan Dalam Pekerjaan

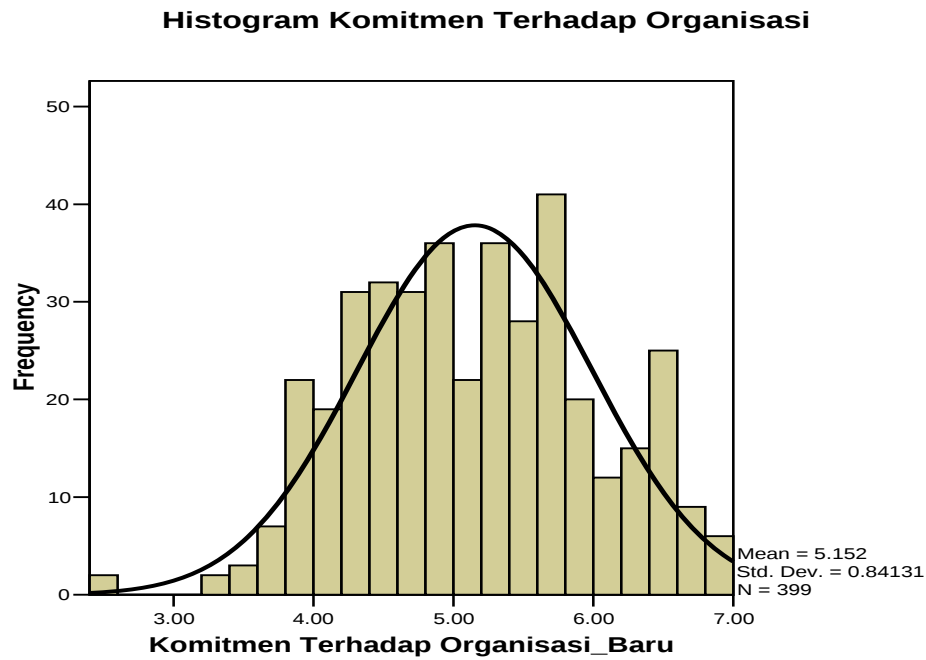
Histogram Penyeliaan Dalam Perkerjaan



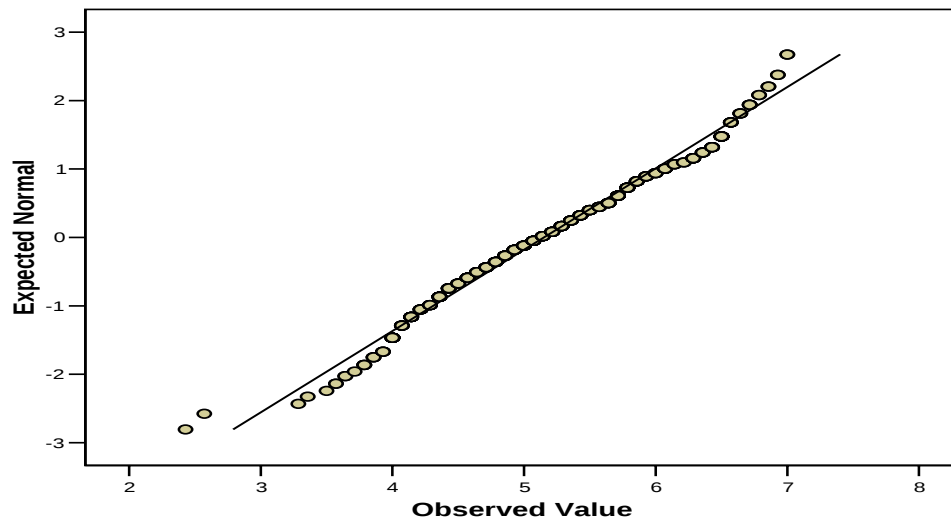
Normal Q-Q Plot of Penyeliaan Dalam Pekerjaan



Histogram with Normal curve – Komitmen Terhadap Organisasi

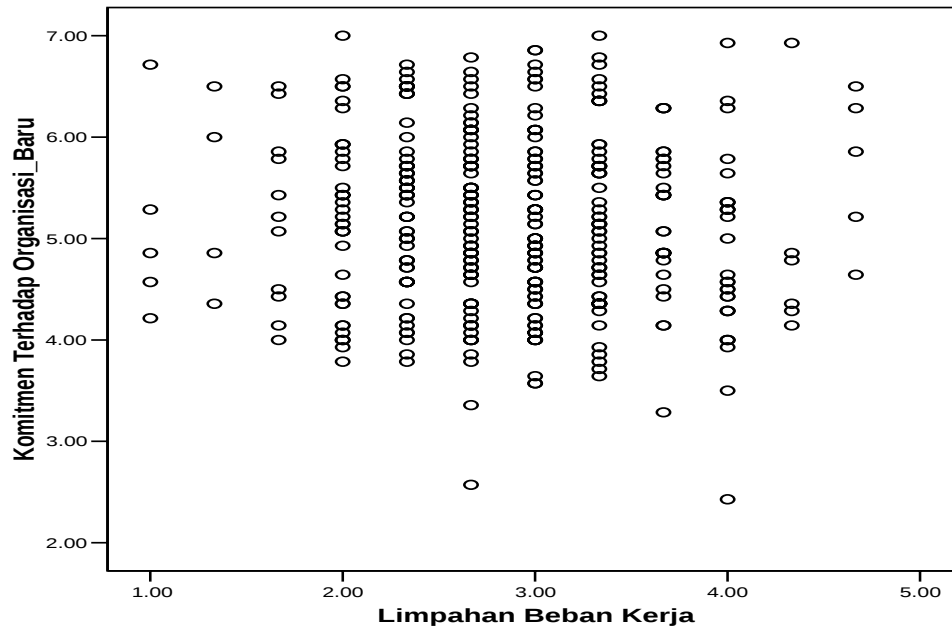


Normal Q-Q Plot of Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

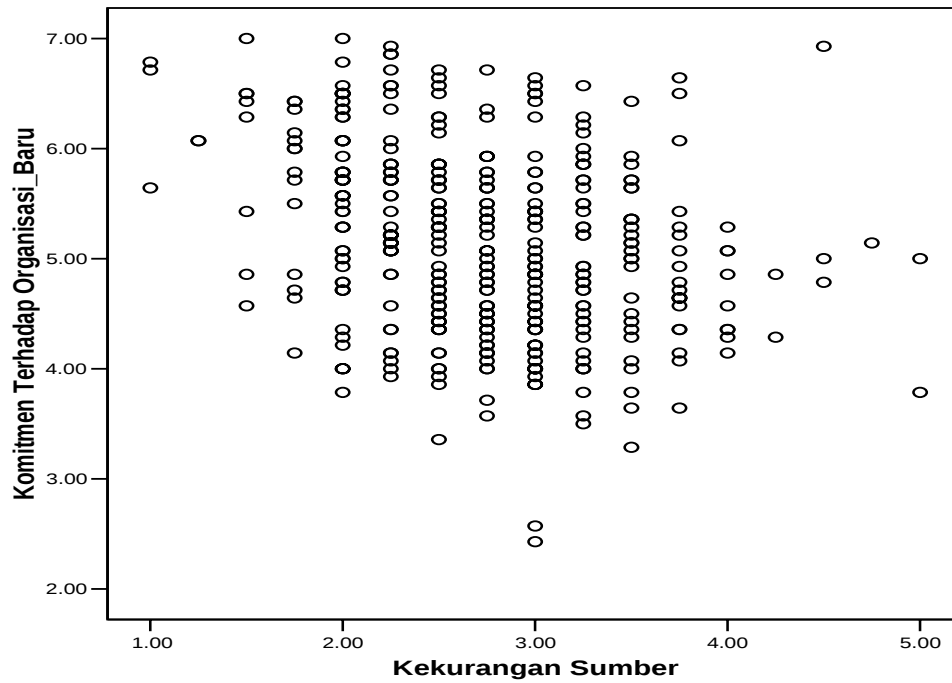


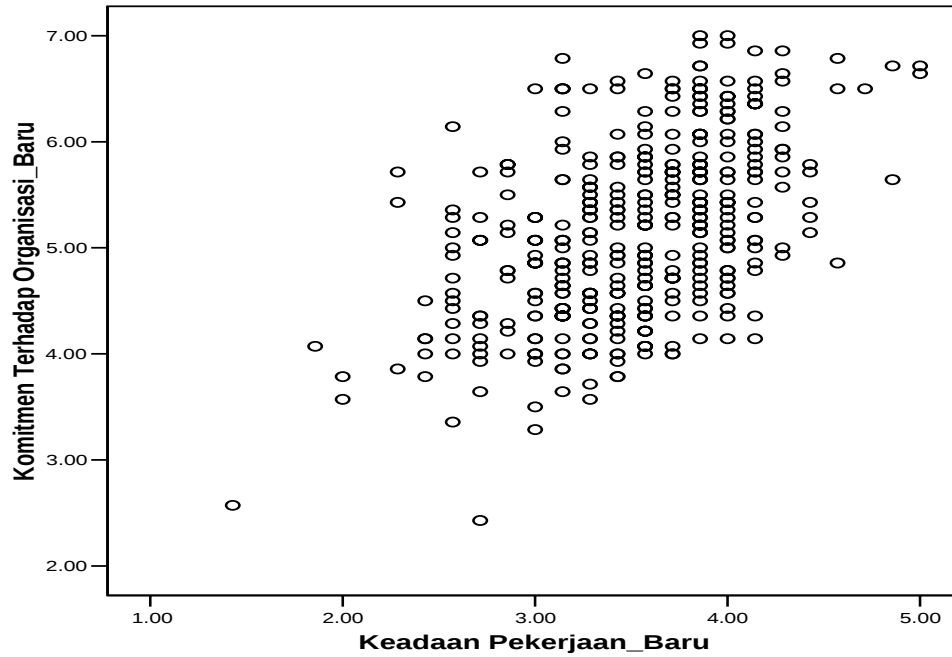
LINEARITY TEST

Organizational Commitment * Limpahan Beban Kerja

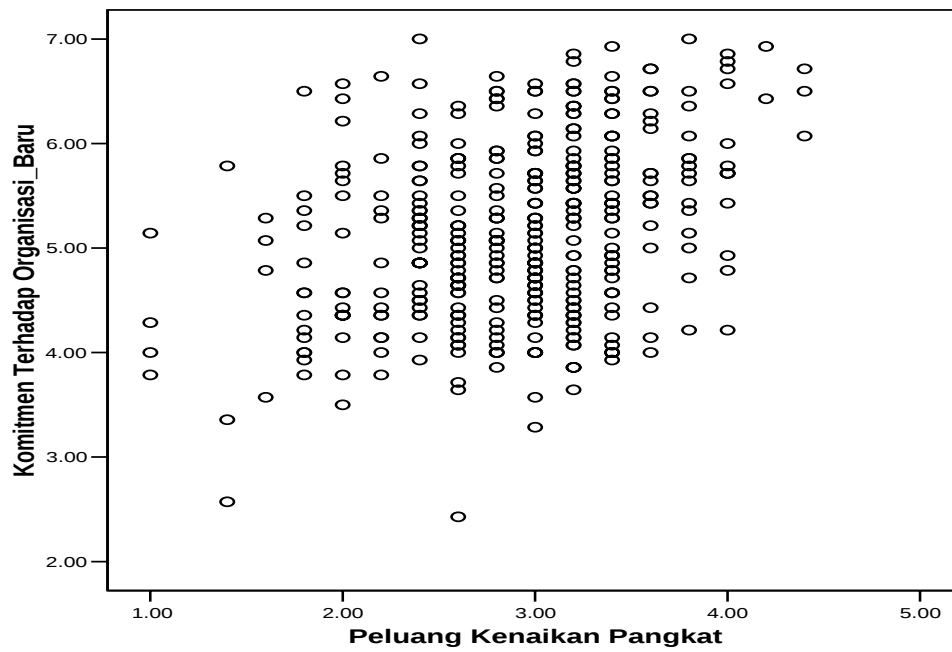


Organizational Commitment * Kekurangan Sumber

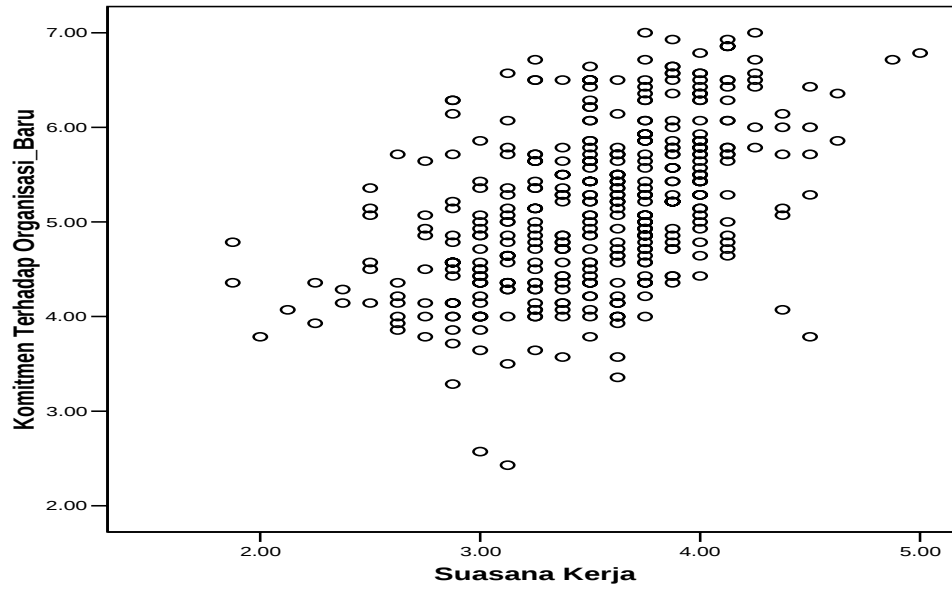




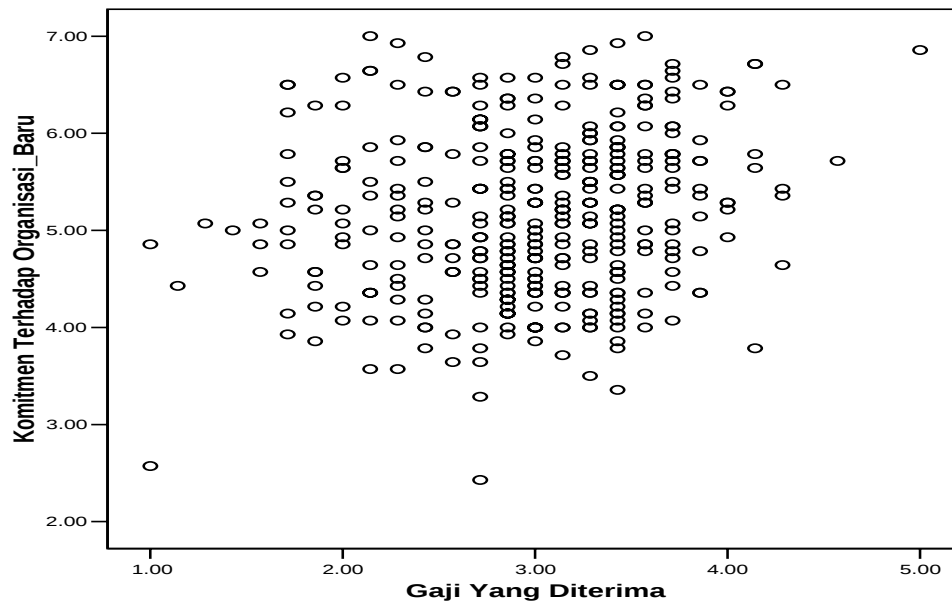
Organizational Commitment * Peluang Kenaikan Pangkat



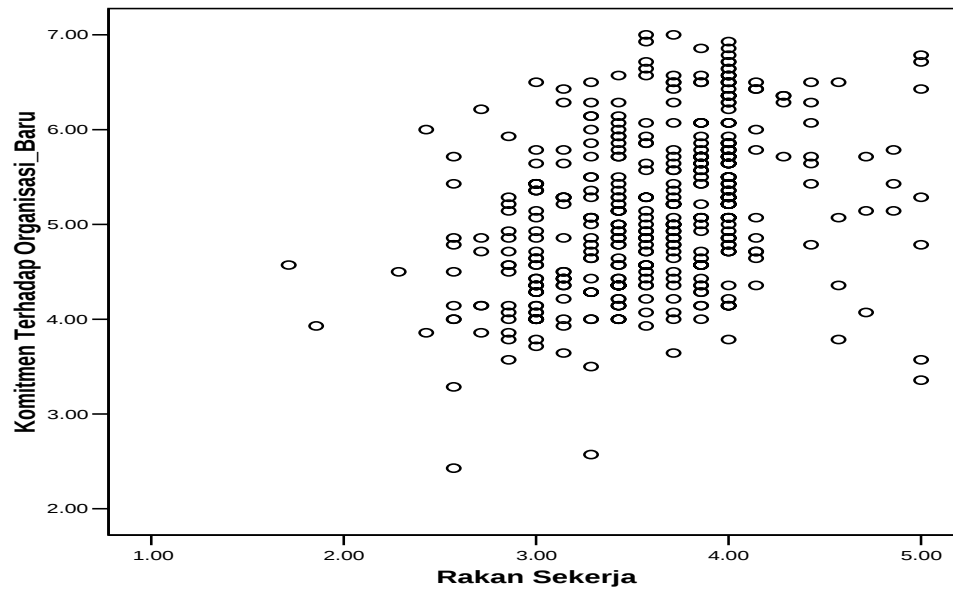
Organizational Commitment * Suasana Kerja



Organizational Commitment * Gaji Yang Diterima



Organizational Commitment * Rakan Sekerja



Crosstabulations Antara Tahap Komitmen Organisasi

jantina * TahapKomitmen Crosstabulation

			TahapKomitmen			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
jantina	lelaki	Count	1	97	116	214
		% within jantina	.5%	45.3%	54.2%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	49.5%	57.7%	53.6%
		% of Total	.3%	24.3%	29.1%	53.6%
	perempuan	Count	1	99	85	185
		% within jantina	.5%	53.5%	45.9%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	50.5%	42.3%	46.4%
		% of Total	.3%	24.8%	21.3%	46.4%
	Total	Count	2	196	201	399
		% within jantina	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

umur pada tahun ini * TahapKomitmen Crosstabulation

		TahapKomitmen			Total
		Rendah	Sederhan	Tinggi	

umur pada tahun ini	kurang dari 24 thn	Count	0	29	25	54
		% within umur pada tahun ini	.0%	53.7%	46.3%	100.0%
		% within TahapKomitmen % of Total	.0%	14.8%	12.4%	13.5%
	25-30 thn	Count	.0%	7.3%	6.3%	13.5%
		Count	1	89	74	164
		% within umur pada tahun ini	.6%	54.3%	45.1%	100.0%
	31- 40 thn	% within TahapKomitmen % of Total	50.0%	45.4%	36.8%	41.1%
		Count	.3%	22.3%	18.5%	41.1%
		Count	1	35	34	70
	41-49 thn	% within umur pada tahun ini	1.4%	50.0%	48.6%	100.0%
		% within TahapKomitmen % of Total	50.0%	17.9%	16.9%	17.5%
		Count	.3%	8.8%	8.5%	17.5%
	lebih dari 50 thn	Count	0	26	38	64
		% within umur pada tahun ini	.0%	40.6%	59.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen % of Total	.0%	13.3%	18.9%	16.0%
	Total	% of Total	.0%	6.5%	9.5%	16.0%
		Count	0	17	30	47
		% within umur pada tahun ini	.0%	36.2%	63.8%	100.0%
		% within TahapKomitmen % of Total	.0%	8.7%	14.9%	11.8%
		Count	.0%	4.3%	7.5%	11.8%
		% within umur pada tahun ini	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen % of Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		Count	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within umur pada tahun ini	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

tempoh perkhidmatan * TahapKomitmen Crosstabulation

			TahapKomitmen			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
tempoh perkhidmatan	kurang dari 5 thn	Count	1	119	107	227

Total	6-15 thn	% within tempoh perkhidmatan	.4%	52.4%	47.1%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	60.7%	53.2%	56.9%
		% of Total	.3%	29.8%	26.8%	56.9%
		Count	1	31	24	56
	16- 25 thn	% within tempoh perkhidmatan	1.8%	55.4%	42.9%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	15.8%	11.9%	14.0%
		% of Total	.3%	7.8%	6.0%	14.0%
		Count	0	20	23	43
	26-35 thn	% within tempoh perkhidmatan	.0%	46.5%	53.5%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	10.2%	11.4%	10.8%
		% of Total	.0%	5.0%	5.8%	10.8%
		Count	0	26	47	73
	Total	% within tempoh perkhidmatan	.0%	35.6%	64.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	13.3%	23.4%	18.3%
		% of Total	.0%	6.5%	11.8%	18.3%
		Count	2	196	201	399
		% within tempoh perkhidmatan	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

highest academic * TahapKomitmen Crosstabulation

			TahapKomitmen			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
highest academic	Phd	Count	0	0	1	1

		% within highest academic	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	.0%	.5%	.3%
		% of Total	.0%	.0%	.3%	.3%
	Master	Count	1	13	9	23
		% within highest academic	4.3%	56.5%	39.1%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	6.6%	4.5%	5.8%
	Bachelor	% of Total	.3%	3.3%	2.3%	5.8%
		Count	0	63	78	141
		% within highest academic	.0%	44.7%	55.3%	100.0%
	Diploma	% within TahapKomitmen	.0%	32.1%	38.8%	35.3%
		% of Total	.0%	15.8%	19.5%	35.3%
		Count	1	61	60	122
	STP/STPM/HSC	% within highest academic	.8%	50.0%	49.2%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	31.1%	29.9%	30.6%
		% of Total	.3%	15.3%	15.0%	30.6%
	SPM/MCE	Count	0	32	19	51
		% within highest academic	.0%	62.7%	37.3%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	16.3%	9.5%	12.8%
	Total	% of Total	.0%	8.0%	4.8%	12.8%
		Count	0	27	34	61
		% within highest academic	.0%	44.3%	55.7%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	13.8%	16.9%	15.3%
		% of Total	.0%	6.8%	8.5%	15.3%
		Count	2	196	201	399
		% within highest academic	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

jurusan perkhidmatan * TahapKomitmen Crosstabulation

		TahapKomitmen			Total	
		Rendah	Sederhan	Tinggi		
jurusan perkhidmatan	Kejuruteraan Awam	Count	1	98	76	175

Total	Kejuruteraan Elektrikal	% within jurusan perkhidmatan	.6%	56.0%	43.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	50.0%	37.8%	43.9%
		% of Total	.3%	24.6%	19.0%	43.9%
		Count	0	11	4	15
	Kejuruteraan Mekanikal	% within jurusan perkhidmatan	.0%	73.3%	26.7%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	5.6%	2.0%	3.8%
		% of Total	.0%	2.8%	1.0%	3.8%
		Count	0	18	22	40
	Jurukurbahan	% within jurusan perkhidmatan	.0%	45.0%	55.0%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	9.2%	10.9%	10.0%
		% of Total	.0%	4.5%	5.5%	10.0%
		Count	0	18	11	29
	Akitek	% within jurusan perkhidmatan	.0%	62.1%	37.9%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	9.2%	5.5%	7.3%
		% of Total	.0%	4.5%	2.8%	7.3%
		Count	1	47	79	127
	Lain-lain	% within jurusan perkhidmatan	.8%	37.0%	62.2%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	24.0%	39.3%	31.8%
		% of Total	.3%	11.8%	19.8%	31.8%
		Count	0	4	9	13
		% within jurusan perkhidmatan	.0%	30.8%	69.2%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	2.0%	4.5%	3.3%
		% of Total	.0%	1.0%	2.3%	3.3%
		Count	2	196	201	399
		% within jurusan perkhidmatan	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

gred jawatan * TahapKomitmen Crosstabulation

			TahapKomitmen			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
gred jawatan	Grade 17-20	Count	1	72	62	135

	% within gred jawatan	.7%	53.3%	45.9%	100.0%
	% within TahapKomitmen	50.0%	36.7%	30.8%	33.8%
	% of Total	.3%	18.0%	15.5%	33.8%
Grade 21-24	Count	0	12	16	28
	% within gred jawatan	.0%	42.9%	57.1%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	6.1%	8.0%	7.0%
	% of Total	.0%	3.0%	4.0%	7.0%
Grade 25-28	Count	0	5	6	11
	% within gred jawatan	.0%	45.5%	54.5%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	2.6%	3.0%	2.8%
	% of Total	.0%	1.3%	1.5%	2.8%
Grade 29-35	Count	0	27	20	47
	% within gred jawatan	.0%	57.4%	42.6%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	13.8%	10.0%	11.8%
	% of Total	.0%	6.8%	5.0%	11.8%
Grade 36-40	Count	0	9	14	23
	% within gred jawatan	.0%	39.1%	60.9%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	4.6%	7.0%	5.8%
	% of Total	.0%	2.3%	3.5%	5.8%
Gred 41-43	Count	1	61	60	122
	% within gred jawatan	.8%	50.0%	49.2%	100.0%
	% within TahapKomitmen	50.0%	31.1%	29.9%	30.6%
	% of Total	.3%	15.3%	15.0%	30.6%
Gred 44-47	Count	0	4	7	11
	% within gred jawatan	.0%	36.4%	63.6%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	2.0%	3.5%	2.8%
	% of Total	.0%	1.0%	1.8%	2.8%
Gred 48-51	Count	0	4	5	9
	% within gred jawatan	.0%	44.4%	55.6%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	2.0%	2.5%	2.3%
	% of Total	.0%	1.0%	1.3%	2.3%
Gred 52-53	Count	0	0	3	3
	% within gred jawatan	.0%	.0%	100.0%	100.0%
	% within TahapKomitmen	.0%	.0%	1.5%	.8%
	% of Total	.0%	.0%	.8%	.8%
Gred 54	Count	0	2	8	10
	% within gred jawatan	.0%	20.0%	80.0%	100.0%

Total	% within TahapKomitmen	.0%	1.0%	4.0%	2.5%
	% of Total	.0%	.5%	2.0%	2.5%
	Count	2	196	201	399
	% within gred jawatan	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
	% within TahapKomitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

jumlah pendapatan kasar bulanan * TahapKomitmen Crosstabulation

			TahapKomitmen			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
jumlah pendapatan kasar bulanan	Kurang dari 1000	Count	0	2	1	3
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	1.0%	.5%	.8%
		% of Total	.0%	.5%	.3%	.8%
	RM1001 - RM2000	Count	0	48	43	91
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	52.7%	47.3%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	24.5%	21.4%	22.8%
		% of Total	.0%	12.0%	10.8%	22.8%
	RM2001 - RM3000	Count	1	77	69	147
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.7%	52.4%	46.9%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	39.3%	34.3%	36.8%
		% of Total	.3%	19.3%	17.3%	36.8%
	RM3001 - RM4000	Count	1	56	56	113
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.9%	49.6%	49.6%	100.0%
		% within TahapKomitmen	50.0%	28.6%	27.9%	28.3%
		% of Total	.3%	14.0%	14.0%	28.3%
	RM4001 - RM5000	Count	0	5	9	14
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	35.7%	64.3%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	2.6%	4.5%	3.5%
		% of Total	.0%	1.3%	2.3%	3.5%
	RM5001 - RM6000	Count	0	1	4	5

		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	20.0%	80.0%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	.5%	2.0%	1.3%
		% of Total	.0%	.3%	1.0%	1.3%
	RM6001 - RM7000	Count	0	5	6	11
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	45.5%	54.5%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	2.6%	3.0%	2.8%
	RM7000 - RM8000	% of Total	.0%	1.3%	1.5%	2.8%
		Count	0	2	7	9
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	22.2%	77.8%	100.0%
	RM8001 ke atas	% within TahapKomitmen	.0%	1.0%	3.5%	2.3%
		% of Total	.0%	.5%	1.8%	2.3%
		Count	0	0	6	6
	Total	% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% within TahapKomitmen	.0%	.0%	3.0%	1.5%
		% of Total	.0%	.0%	1.5%	1.5%
		Count	2	196	201	399
		% within jumlah pendapatan kasar bulanan	.5%	49.1%	50.4%	100.0%
		% within TahapKomitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	.5%	49.1%	50.4%	100.0%

Crosstabulations Antara Tahap Kepuasan Kerja

jantina * TahapKepuasKerja Crosstabulation

			TahapKepuasKerja			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
jantina	lelaki	Count	2	165	47	214
		% within jantina	.9%	77.1%	22.0%	100.0%
		% within TahapKepuas Kerja	50.0%	52.5%	58.0%	53.6%
		% of Total	.5%	41.4%	11.8%	53.6%

Total	perempuan	Count	2	149	34	185
		% within jantina	1.1%	80.5%	18.4%	100.0%
		% within TahapKepuas Kerja	50.0%	47.5%	42.0%	46.4%
		% of Total	.5%	37.3%	8.5%	46.4%
		Count	4	314	81	399
		% within jantina	1.0%	78.7%	20.3%	100.0%
		% within TahapKepuas Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.0%	78.7%	20.3%	100.0%

Crosstabulations Antara Tahap Tekanan Kerja

jantina * TahapTekKerja Crosstabulation

			TahapTekKerja			Total
			Rendah	Sederhan	Tinggi	
Total	jantina lelaki	Count	42	167	5	214
		% within jantina	19.6%	78.0%	2.3%	100.0%
		% within TahapTekKerja	50.6%	54.9%	41.7%	53.6%
		% of Total	10.5%	41.9%	1.3%	53.6%
	perempuan	Count	41	137	7	185
		% within jantina	22.2%	74.1%	3.8%	100.0%
		% within TahapTekKerja	49.4%	45.1%	58.3%	46.4%
		% of Total	10.3%	34.3%	1.8%	46.4%
	Total	Count	83	304	12	399
		% within jantina	20.8%	76.2%	3.0%	100.0%
		% within TahapTekKerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	20.8%	76.2%	3.0%	100.0%

T-TEST

Independent Samples Test: Jantina dan Komitmen Terhadap Organisasi

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Terhadap Organisasi_Baru	jantina lelaki	214	5.2180	.84476	.05775
	perempuan	185	5.0757	.83307	.06125

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
							Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Terhadap Organisasi Baru	Equal variance assumed	.094	.759	1.689	397	.092	.14228	.08426	-.02338	.30794
	Equal variance not assumed			1.690	390.181	.092	.14228	.08418	-.02322	.30778

ONE-WAY ANOVA

One-way ANOVA: Umur dan Komitmen Terhadap Organisasi

Descriptives

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
kurang dari 24 thn	54	5.1706	.79496	.10818	4.9537	5.3876	3.29	6.71
25-30 thn	164	5.0462	.83565	.06525	4.9173	5.1750	2.57	7.00
31- 40 thn	70	5.0673	.84471	.10096	4.8659	5.2688	2.43	6.93
41-49 thn	64	5.3270	.84043	.10505	5.1171	5.5369	3.79	7.00
lebih dari 50 thn	47	5.3875	.85633	.12491	5.1361	5.6390	3.79	6.79
Total	399	5.1520	.84131	.04212	5.0692	5.2348	2.43	7.00

ANOVA

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.925	4	1.731	2.482	.043
Within Groups	274.782	394	.697		
Total	281.707	398			

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

Waller-Duncan

umur pada tahun ini	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
25-30 thn	164	5.0462	
31- 40 thn	70	5.0673	5.0673
kurang dari 24 thn	54	5.1706	5.1706

41-49 thn	64	5.3270	5.3270
lebih dari 50 thn	47		5.3875

One-way ANOVA: Tempoh Perkhidmatan dan Komitmen Terhadap Organisasi

Descriptives

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
kurang dari 5 thn	227	5.1259	.80853	.05366	5.0201	5.2316	2.57	7.00
6-15 thn	56	4.8699	.88127	.11777	4.6339	5.1059	2.43	6.57
16- 25 thn	43	5.2226	.85476	.13035	4.9595	5.4856	3.79	6.86
26-35 thn	73	5.4080	.84124	.09846	5.2117	5.6043	3.79	7.00
Total	399	5.1520	.84131	.04212	5.0692	5.2348	2.43	7.00

ANOVA

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.611	3	3.204	4.651	.003
Within Groups	272.096	395	.689		
Total	281.707	398			

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

Waller-Duncan

tempoh perkhidmatan	N	Subset for alpha = .05		
		1	2	3
6-15 thn	56	4.8699		
kurang dari 5 thn	227	5.1259	5.1259	
16- 25 thn	43		5.2226	5.2226
26-35 thn	73			5.4080

One-way ANOVA: Tahap Pendidikan dan Komitmen Terhadap Organisasi

Descriptives

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Phd	1	6.0000	.	.	.	.	6.00	6.00
Master	23	4.9658	.88349	.18422	4.5838	5.3479	2.43	6.86
Bachelor	141	5.2437	.81972	.06903	5.1072	5.3801	3.64	7.00
Diploma	122	5.1001	.86012	.07787	4.9459	5.2543	2.57	6.71
STP/STPM/HSC	51	5.0028	.82325	.11528	4.7713	5.2343	3.57	7.00
SPM/MCE	61	5.2248	.84232	.10785	5.0091	5.4406	3.79	6.79
Total	399	5.1520	.84131	.04212	5.0692	5.2348	2.43	7.00

ANOVA

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.488	5	.898	1.273	.275
Within Groups	277.218	393	.705		
Total	281.707	398			

One-way ANOVA: Jurusan Perkhidmatan dan Komitmen Terhadap Organisasi

Descriptives

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Kejuruteraan Awam	175	5.0559	.82464	.06234	4.9329	5.1790	2.43	7.00
Kejuruteraan Elektrikal	15	4.9476	.88413	.22828	4.4580	5.4372	3.86	6.50
Kejuruteraan Mekanikal	40	5.2304	.94255	.14903	4.9289	5.5318	3.50	6.86
Jurukurbahan	29	4.9015	.88030	.16347	4.5666	5.2363	3.29	6.57
Akitek	127	5.3155	.79933	.07093	5.1752	5.4559	2.57	7.00
Lain-lain	13	5.4011	.76795	.21299	4.9370	5.8652	3.86	6.86
Total	399	5.1520	.84131	.04212	5.0692	5.2348	2.43	7.00

ANOVA

Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.510	5	1.702	2.448	.033
Within Groups	273.196	393	.695		
Total	281.707	398			

Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

Waller-Duncan

	N	Subset for alpha = .05
jurusan perkhidmatan		1
Jurukurbahan	29	4.9015
Kejruteraan Elektrikal	15	4.9476
Kejuruteraan Awam	175	5.0559
Kejuruteraan Mekanikal	40	5.2304
Akitek	127	5.3155
Lain-lain	13	5.4011

One-way ANOVA: Gred Jawatan dan Komitmen Terhadap Organisasi

Descriptives

Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Grade 17-20	135	5.0333	.78114	.06723	4.9004	5.1663	2.57	7.00
Grade 21-24	28	5.3750	1.01884	.19254	4.9799	5.7701	3.79	6.79
Grade 25-28	11	5.3442	.88342	.26636	4.7507	5.9376	4.00	6.50
Grade 29-35	47	5.0608	.88465	.12904	4.8010	5.3205	3.29	6.57
Grade 36-40	23	5.2981	.84643	.17649	4.9321	5.6642	3.79	6.57
Gred 41-43	122	5.1552	.85150	.07709	5.0025	5.3078	2.43	7.00
Gred 44-47	11	5.1883	.83744	.25250	4.6257	5.7509	4.14	6.86
Gred 48-51	9	5.1825	.76857	.25619	4.5918	5.7733	4.14	6.29
Gred 52-53	3	5.5476	.29738	.17169	4.8089	6.2864	5.21	5.79
Gred 54	10	5.7857	.63353	.20034	5.3325	6.2389	4.86	6.71
Total	399	5.1520	.84131	.04212	5.0692	5.2348	2.43	7.00

ANOVA

Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.091	9	1.010	1.441	.168
Within Groups	272.615	389	.701		
Total	281.707	398			

Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

Waller-Duncan

	N	Subset for alpha = .05
gred jawatan	1	1
Grade 17-20	135	5.0333
Grade 29-35	47	5.0608
Gred 41-43	122	5.1552
Gred 48-51	9	5.1825
Gred 44-47	11	5.1883
Grade 36-40	23	5.2981
Grade 25-28	11	5.3442
Grade 21-24	28	5.3750
Gred 52-53	3	5.5476
Gred 54	10	5.7857

One-way ANOVA: Jumlah Pendapatan dan Komitmen Terhadap Organisasi

Descriptives

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Kurang dari 1000	3	4.8571	.86603	.50000	2.7058	7.0085	4.07	5.79
RM1001 - RM2000	91	5.0581	.72780	.07629	4.9065	5.2097	3.50	6.71
RM2001 - RM3000	147	5.1113	.89461	.07379	4.9654	5.2571	2.57	7.00
RM3001 - RM4000	113	5.1542	.85435	.08037	4.9950	5.3135	2.43	7.00
RM4001 - RM5000	14	5.4337	.93445	.24974	4.8941	5.9732	3.79	6.57
RM5001 - RM6000	5	5.7857	1.01267	.45288	4.5283	7.0431	4.64	6.86
RM6001 - RM7000	11	5.1039	.64631	.19487	4.6697	5.5381	4.14	6.07
RM7000 - RM8000	9	5.5873	.67080	.22360	5.0717	6.1029	4.57	6.50
RM8001 ke atas	6	5.9286	.43095	.17593	5.4763	6.3808	5.50	6.71
Total	399	5.1520	.84131	.04212	5.0692	5.2348	2.43	7.00

ANOVA

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.776	8	1.222	1.753	.085
Within Groups	271.931	390	.697		
Total	281.707	398			

Komitmen Terhadap Organisasi Baru

Waller-Duncan

jumlah pendapatan kasar bulanan	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Kurang dari 1000	3	4.8571	
RM1001 - RM2000	91	5.0581	5.0581
RM6001 - RM7000	11	5.1039	5.1039
RM2001 - RM3000	147	5.1113	5.1113
RM3001 - RM4000	113	5.1542	5.1542
RM4001 - RM5000	14	5.4337	5.4337
RM7000 - RM8000	9	5.5873	5.5873
RM5001 - RM6000	5	5.7857	5.7857
RM8001 ke atas	6		5.9286

PEARSON CORRELATION

The result of Pearson Correlation

Correlations

		Limpahan Beban Kerja	Kekurangan Sumber	Keadaan Pekerjaan_ Baru	Peluang Kenaikan Pangkat	Suasana Kerja	Gaji Yang Diterima	Rakan Sekerja	Penyeliaan Dalam Pekerjaan	Komitmen Terhadap Organisasi_ Baru
Limpahan Beban Kerj	Pearson Correlat	1	.282**	.049	-.143**	-.225**	-.056	-.138**	-.151**	-.074
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.324	.004	.000	.267	.006	.003	.141
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Kekurangan Sumber	Pearson Correlat	.282**	1	-.147**	-.320**	-.444**	-.270**	-.218**	-.354**	-.321**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Keadaan Pekerjaan_E	Pearson Correlat	.049	-.147**	1	.318**	.474**	.194**	.361**	.369**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.324	.003	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Peluang Kenaikan Pangkat	Pearson Correlat	-.143**	-.320**	.318**	1	.286**	.288**	.207**	.396**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Suasana Kerja	Pearson Correlat	-.225**	-.444**	.474**	.286**	1	.239**	.411**	.407**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Gaji Yang Diterima	Pearson Correlat	-.056	-.270**	.194**	.288**	.239**	1	.192**	.253**	.181**
	Sig. (2-tailed)	.267	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Rakan Sekerja	Pearson Correlat	-.138**	-.218**	.361**	.207**	.411**	.192**	1	.390**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Penyeliaan Dalam Pekerjaan	Pearson Correlat	-.151**	-.354**	.369**	.396**	.407**	.253**	.390**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399
Komitmen Terhadap Organisasi_Baru	Pearson Correlat	-.074	-.321**	.506**	.346**	.500**	.181**	.363**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	399	399	399	399	399	399	399	399	399

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

MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penyelidikan Dalam Pekerjaan, Limpahan Beban Kerja, Gaji Yang Diterima, Keadaan Pekerjaan_Baru, Kekurangan Sumber, Rakan Sekerja, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja(a)	.	Enter Enter Enter Enter Enter Enter Enter Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.648 ^a	.420	.408	.64714	.420	35.333	8	390	.000

a. Predictors: (Constant), Penyelidikan Dalam Pekerjaan, Limpahan Beban Kerja, Gaji Yang Diterima, Keadaan Pekerjaan_Baru, Kekurangan Sumber, Rakan Sekerja, Peluang Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.962	.456		2.111	.035					
	Limpahan Beban Kerja	.047	.051	.038	.930	.353	-.074	.047	.036	.868	1.152
	Kekurangan Sumber	-.111	.059	-.088	-1.898	.058	-.321	-.096	-.073	.692	1.445
	Keadaan Pekerjaan_Baru	.417	.075	.264	5.538	.000	.506	.270	.214	.656	1.525
	Peluang Kenaikan Pangkat	.121	.062	.087	1.948	.052	.346	.098	.075	.749	1.334
	Suasana Kerja	.354	.086	.209	4.097	.000	.500	.203	.158	.573	1.746
	Gaji Yang Diterima	-.050	.056	-.037	-.890	.374	.181	-.045	-.034	.859	1.164
	Rakan Sekerja	.112	.072	.069	1.554	.121	.363	.078	.060	.746	1.340
	Penyelidikan Dalam Pekerjaan	.304	.064	.224	4.759	.000	.484	.234	.184	.669	1.496

a. Dependent Variable: Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions								
				(Constant)	Limpahan Beban Kerja	Kekurangan Sumber	Keadaan Pekerjaan_Baru	Peluang Kenaikan Pangkat	Suasana Kerja	Gaji Yang Diterima	Rakan Sekerja	Penyeliaan Dalam Pekerjaan
1	1	8.757	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.099	9.408	.00	.12	.18	.00	.03	.00	.02	.00	.02
	3	.040	14.859	.00	.69	.31	.00	.00	.00	.05	.01	.00
	4	.032	16.597	.00	.06	.05	.02	.00	.01	.84	.01	.04
	5	.027	17.910	.00	.00	.02	.01	.85	.03	.02	.06	.01
	6	.017	22.481	.00	.01	.02	.13	.03	.08	.00	.01	.85
	7	.013	25.816	.00	.02	.02	.41	.04	.01	.01	.63	.07
	8	.010	28.953	.04	.00	.00	.40	.00	.50	.02	.24	.00
	9	.004	46.129	.95	.10	.41	.03	.05	.37	.04	.05	.02

a. Dependent Variable: Komitmen Terhadap Organisasi_Baru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9101	7.0972	5.1520	.54537	399
Std. Predicted Value	-4.111	3.567	.000	1.000	399
Standard Error of Predicted Value	.047	.201	.093	.028	399
Adjusted Predicted Value	2.8370	7.1149	5.1514	.54644	399
Residual	-1.98042	1.70772	.00000	.64061	399
Std. Residual	-3.060	2.639	.000	.990	399
Stud. Residual	-3.094	2.662	.000	1.002	399
Deleted Residual	-2.02396	1.73729	.00056	.65631	399
Stud. Deleted Residual	-3.128	2.683	.001	1.004	399
Mahal. Distance	1.081	37.438	7.980	5.810	399
Cook's Distance	.000	.039	.003	.005	399
Centered Leverage Value	.003	.094	.020	.015	399

a. Dependent Variable: Komitmen Terhadap Organisasi_Baru