

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN
KERJA BERPRESTASI TINGGI DALAM KALANGAN
PENSYARAH UUM, SINTOK**

AQILAH BINTI ABDUL MANAF

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
JANUARI 2014**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN KERJA
BERPRESTASI TINGGI DALAM KALANGAN PENSYARAH UUM, SINTOK.**

**Oleh
AQILAH BINTI ABDUL MANAF
811784**

**Desertasi Diserahkan Kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School Of Business,
Universiti Utara Malaysia,
Sebagai Memenuhi Syarat Untuk Pengijazahan Sarjana**

PENGESAHAN TESIS

Saya mengaku bahawa semua kerja-kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja-kerja tesis sebelum ini diserahkan untuk mana-mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

AQILAH BINTI ABDUL MANAF

811784

College of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

Malaysia

KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN

Kertas Projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Kolej 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 kertas projek ini.

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

**Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
University Utara Malaysia (UUM)
06010 Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Amalan kerja berprestasi tinggi ini merupakan satu cara dimana organisasi menyusun semula gerak kerja, sumber (manusia), teknologi, dan maklumat dalam proses untuk mereke melengkapkan diri untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kajian ini dilaksanakan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dalam menentukan hubungan di antara kesemua pembolehubah tidak bersandar (Faktor Amalan Kerja Berprestasi Tinggi) dengan pembolehubah bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi). Kajian ini melibatkan 130 responden daripada Universiti Utara Malaysia. 274 set borang soal selidik telah diedarkan sendiri oleh penyelidik kepada responden. Daripada jumlah tersebut, hanya 130 orang yang telah memberikan kerjasama dan menjawab soal selidik tersebut dengan sempurna. Set soal selidik mengandungi 59 item yang menggunakan skala likert tujuh mata. Setiap hipotesis telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 21.0. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu analisis korelasi dan regresi. 21 hipotesis utama yang dibentuk selepas analisis faktor dilakukan dan analisis inferensi digunakan untuk menentukan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Hasil kajian menunjukkan keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi penambahbaikkan dan budaya organisasi sumber manusia mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan perngurusan sumber manusia. bagi faktor pemboleh ubah bersandar amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja dipengaruhi oleh keseimbangan kerja beban tugas, keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi dan etika kerja. Seterusnya, amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi sumber manusia etika.

Kata Kunci : Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja.

ABSTRACT

High performance work system is one of the way organizations to prepare and restructuring back the works, the human source, technology, and information in the process to achieve high achievement. This study was conducted to find out the factors that influence the high performance work system and used quantitative method in determining the relationship between all the independent variables (High Performance Work System Factors) and dependent variable (High Performance Work System). This study involved 130 respondents from Universiti Utara Malaysia. Researcher has distributed 274 sets of questionnaire to the respondents but researcher only received back 130 completed questionnaires. The questionnaire contains of 59 items that have used seven point Likert scale. Each hypothesis was tested using Statistics Package for Social Science (SPSS) version 21.0. The obtained data were analyzed using descriptive analysis and inferential analysis namely correlation and regression. 21 hypotheses were formed after performed the factor analysis and the inferential analysis was used to determine the relationship between independent variables and dependent variable. The results of the study showed that the work life balance (role), organizational culture (improvement) and organizational culture human resources related to the high performance work system (human resource management orientation). The dependent variable factor high performance work system (workers involvement orientation) influenced by the work life balance(work load), work life balance (role), organizational culture (human resources),organizational culture (environment), organizational culture (autonomy) and work ethics. Following that, high performance work system (workers attitude orientation) was influenced by the work ethic and organizational culture (human resource).

Keywords: Work Life Balance, Organizational Culture and Work Ethic.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani. Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah kurniaNya, maka saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa selaku penyelia saya. Dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi, beliau sentiasa memberi dorongan, teguran serta cadangan dari mula sehinggalah selesai kajian ini dijalankan tanpa merasa jemu. Hanya Allah yang dapat membalas jasa beliau.

Seterusnya, sejuta penghargaan buat bondaku yang tercinta (Mekjah Binti Hamid) atas segala doa dan pengorbanan yang tidak mampu dibalas oleh anakanda buat selamanya. Titipan doa juga ditujukan buat arwah ayahandaku kerana kerana meninggalkan kata kata perangsang untuk saya terus berjaya. Tidak dilupakan buat adik beradik yang dikasihi , Mohad Hatta, Fatmawaty, Nor Azahari, Nor Mizhuari, Nor Shahrier, Ahmad Khomeini, Mohammed Gadaffi, Nurleila, Mohd Untung, Maimunah Abu Abbas dan buat kembarku Tersayang Amirah kerana banyak memberi dorongan dan doa sepanjang menyiapkan tugas ini.

Sekalung penghargaan turut ditujukan kepada responden yang terlibat secara langsung atau tidak langsung yang sudi memberi maklum balas dan bekerjasama dalam memberi maklumat-maklumat yang diperlukan semasa mengisi buku soalan soal selidik

Ribuan terima kasih juga buat rakan rakan seperjuangan Ummi Kalsom, Najmi, Nurul Syazana, Marini, Faiz, Hanisah, Siva, Ain, Didi, Ayu, Aliza, Mira, dan yang lain-lain kerana banyak memberi kata semangat dan doa kepada saya sepanjang menyiapkan kajian ini. Semoga Allah s.w.t. sentiasa memberkati kalian.

Sekian, semoga penulisan ini memberi sesuatu yang berguna dan bererti bagi mereka yang memerlukan.

KANDUNGAN	HALAMAN
PENGAKUAN	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SIMBOL	
 BAB I PENDAHULUAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	3
1.2 Penyataan Masalah	5
1.3 Persoalan Kajian	9
1.4 Objektif Kajian	9
1.5 Kepentingan Kajian	9
1.6 Skop Kajian	10
1.7 Struktur Kajian	11
 BAB 2 ULASAN KARYA	
2.0 Pengenalan	12
2.1 Definisi Konseptual Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	12
2.2 Definisi Konseptual Budaya Definisi Keseimbangan Kerja	16
2.3 Definisi Konseptual Budaya Organisasi	20
2.4 Definisi Konseptual Etika Kerja	24
2.5 Kesimpulan	27
2.6 Kerangka Kajian	28
 BAB 3 METODOLOGI PENYELIDIKAN	
3.0 Pengenalan	29
3.1 Reka Bentuk Kajian	29
3.2 Definisi Operasional	
3.2.1 Keseimbangan Kerja	32
3.2.2 budaya organisasi	32
3.2.3 Etika Kerja	32
3.2.4 Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	33

3.3	Pengukuran untuk Pembolehubah /Instrumen	33
3.3.1	Pengukuran Pembolehubah	33
3.3.2	Pentafsiran Pembolehubah	34
3.3.2.1	Pengukuran Faktor Keseimbangan Kerja	34
3.3.2.2	Pengukuran Faktor Budaya Organisasi	38
3.3.2.3	Pengukuran Faktor Etika Kerja	44
3.3.2.4	Pengukuran Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	46
3.4	Populasi Dan Persampelan Penyelidikan	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Persampelan Kajian	49
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	50
3.6	Teknik Analisis Data	51
3.7	Kajian Rintis	53
3.8	Penganalisa Data	54
3.8.1	Analisis Deskriptif	54
3.8.2	Analisis Inferensi	55
3.8.2.1	Analisis Korelasi Pearson	56
3.8.2.2	Analisis Regresi	56
3.9	Lokasi Kajian	56
3.10	Kesimpulan	57

BAB 4 HASIL DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	58
4.1	Maklum balas Responden	58
4.2	Analisis Kebolehpercayaan untuk Kajian Rintis	58
4.3	Semakan Data	60
4.3.1	<i>Missing Value</i>	60
4.3.2	Ujian Normaliti	60
4.3.3	Linearliti	62
4.3.4	Outliers	65
4.3.5	Hasil Normaliti Selepas Ujian Normaliti Dilakukan Semula	68
4.3.6	Linearliti Selepas Ujian Normaliti Dilakukan Semula	69
4.4	Analisis Faktor	71
4.4.1	Analisis Faktor Keseimbangan Kerja	72
4.4.1.1	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Keseimbangan Kerja Selepas Analisis Faktor	75
4.4.2	Analisis Faktor Budaya Organisasi	77
4.4.2.1	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Budaya Organisasi Selepas Analisis Faktor	82
4.4.3	Analisis Faktor Etika Kerja	83
4.4.3.1	Analisis Kebolehpercayaan Selepas Analisis Faktor	85
4.4.4	Analisis Faktor Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	85
4.4.3.1	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Amalan Kerja	85

	Berprestasi Tinggi Selepas Analisis Faktor	
4.5	Pengguguran Item Setelah Ujian Analisis Kebolehpercayaan Dan Analisis Faktor	89
4.6	Kerangka Kajian Semula Selepas Analisis Faktor	90
4.7	Penulisan Semula Hipotesis	92
4.8	Analisis Deskriptif	93
4.9	Analisis Demografi	94
4.10	Min dan Sisihan Piawai	96
4.11	Analisis Korelasi Pearson	98
4.11.1	Hubungan Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia)	98
4.11.2	Hubungan Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja)	101
4.12.3	Hubungan Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja)	103
4.12	Analisis Regresi	105
4.12.1	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia)	106
4.12.2	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Sumber Manusia)	108
4.12.3	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja)	110
4.13	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	113

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.0	Pengenalan	116
5.1	Ringkasan Penemuan Kajian	116
5.2	Perbincangan	118
5.2.1	Perbincangan Mengenai Hubungan Antara Keseimbangan Kerja Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	118
5.2.2	Perbincangan Mengenai Pengaruh Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	120
5.3	Batasan Kajian	118

5.3.1 Kos	118
5.3.2 Kekangan Masa	124
5.4 Implikasi Kajian	125
5.5 Cadangan Kajian untuk Akan Datang	126
5.6 Cadangan Kajian	127
5.7 Kesimpulan	129

RUJUKAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 CONTOH SOALAN KAJIAN

LAMPIRAN 2 HASIL SPSS

SENARAI JADUAL

PERKARA	MUKA SURAT
1	Item Pengukuran Keseimbangan Kerja 30
2	Item Pengukuran Budaya Organisasi 34
3	Item Pengukuran Etika Kerja 39
4	Item Pengukuran Amalan Kerja Berprestasi Tinggi 41
5	Statistik Jumlah Pengambilan Pensyarah Bagi Tahun 2013 44
6	Persampelan Rawak Mudah Bagi Pengedaran Soal 45
7	SelidikPetunjuk Skala Likert 47
8	Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai 'r' 50
4.1	Tahap Kebolehpercayaan Ujian Rintis Untuk Pembolehubah Bersandar Iaitu Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Dana Pembolehubah Tidak Bersandar Iaitu Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja 54
4.2	Hasil Ujian Normaliti 56
4.3	Hasil Ujian Normaliti Selepas Dijalankan Semula 63
4.4	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Keseimbangan Kerja 72
4.5	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Keseimbangan Kerja 73
4.6	Rotated Component Matric untuk Keseimbangan Kerja 74
4.7	Item soalan Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor 75
4.8	Analisis Kebolehpercayaan untuk Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor 75
4.9	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Budaya Organisasi 77
4.10	Rotated Component Matric untuk Budaya Organisasi 78
4.11	Item soalan Budaya Organisasi Berdasarkan Faktor 81
4.12	Analisis Kebolehpercayaan untuk Budaya Organisasi 82

	Berdasarkan Faktor	
4.13	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Etika Kerja	83
4.14	Rotated Component Matric untuk Etika Kerja	84
4.15	Analisis Kebolehpercayaan untuk Etika Kerja Berdasarkan Faktor	85
4.16	Analisis KMO and Bartlett's Terhadap Amalan Kerja Berprestasi	85
4.17	Rotated Component Matric untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	86
4.18	Item soalan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berdasarkan Faktor	87
4.19	Analisis Kebolehpercayaan untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berdasarkan Faktor	88
4.20	Pengguguran Item Setelah Ujian Analisis Kebolehpercayaan Dan Analisis Faktor	89
4.21	Profil Demografi Responden	95
4.22	Min Dan Sisihan Piawai Bagi Keseimbangan Kerja (Peranan) Keseimbangan Kerja (Beban Tugas), Budaya Organisasi (Penambahbaikkan), Budaya Organisasi (Berorientasikan Sumber Manusia), Budaya Organisasi (Persekitaran Luaran), Budaya Organisasi (Autonomi), Etika Kerja Terhadap Amalankerja Berprestasi Tinggi (Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia, Berorientasikan Penglibatan Pekerja Dan Berorientasikan Sikap Pekerja)	96
4.23	Keputusan Analisis Korelasi Person Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia.	100
4.24	Keputusan Analisis Korelasi Person Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi	102

Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja.

4.25	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambaiakan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja.	104
4.26	Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia	107
4.27	Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja	110
4.28	Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Sikap Pekerja	112
4.29	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	114

PERKARA	SENARAI GRAF	MUKA SURAT
4.1	Item Normaliti Dalam Keseimbangan Kerja	63
4.2	Item Normaliti Dalam Budaya Organisasi	63
4.3	Item Normaliti Dalam Etika Kerja	64
4.4	Item Normaliti Dalam Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	64
4.5	<i>Outliers</i> Bagi Keseimbangan Kerja	65
4.6	<i>Outliers</i> Bagi Budaya Organisasi	66
4.7	<i>Outliers</i> Bagi Etika Kerja	66
4.8	<i>Outliers</i> Bagi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	67
4.9	Item Normaliti Dalam Keseimbangan Kerja	69
4.10	Item Normaliti Dalam Budaya Organisasi	69
4.11	Item Normaliti Dalam Etika Kerja	70
4.12	Item Normaliti Dalam Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	70

PERKARA	SENARAI RAJAH	MUKA SURAT
1	Kerangka Kajian	28
2	Kerangka Kajian Selepas Analisis Faktor	90

SENARAI SIMBOL

$p < 0.05$	Aras kesignifikanan lebih kecil daripada 0.05
$p < 0.01$	Aras kesignifikanan lebih kecil daripada 0.01
r	Pekali korelasi
dk	Darjah kebebasan
F	Nilai kritikal F
β	beta (pekali regresi piawai)
R	Pekali korelasi pelbagai
R^2	Pekali penentu regresi
t	nilai t
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi

BAB 1

PENGENALAN.

1.0 Pengenalan

Amalan kerja berprestasi tinggi merupakan satu pendekatan bagi pihak pengurusan dalam mencapai daya saing. HPWS dilihat sebagai satu cara meningkatkan mutu produktiviti dalam pengurusan organisasi. Menurut Parsons dan Nechochea (2007) HPWS merujuk kepada satu sistem kerja yang memaksimumkan keupayaan individu terhadap persekitaran dan meningkatkan sistem teknologi. Kesepadanan antara struktur organisasi, sumber buruh, teknologi, strategi organisasi ianya menjadi pemangkin kearah organisasi yang lebih kompetitif.

Menurut Lee (2012) HPWS merupakan satu sistem untuk mempromosikan komitmen dan autonomi kepada pekerja dalam pengurusan sumber manusia strategik. Selain itu, pekerja di dalam organisasi dianggap sebagai sumber utama dan sukar diperolehi untuk bersaing secara kompetitif. Galakan oleh pihak pengurusan seperti penglibatan dalam pembuatan keputusan, penyediaan latihan dan pembangunan yang berkualiti serta perkongsian maklumat antara rakan sekerja membolehkan pekerja boleh melaksanakan penambahbaikan sebagai seorang peerja yang berkualiti dan boleh melaksanakan tugasan diperingkat yang lebih tinggi.

Kepentingan pelaksanaan HPWS boleh dilihat dengan adanya peningkatan terhadap cabaran yang kompetitif meliputi aspek globalisasi, penambahbaikan

perubahan teknologi, peningkatan terhadap perubahan inovasi dan pengurusan kepelbagaian tenaga kerja. Setiap cabaran tersebut perlu dilaksanakan untuk memastikan organisasi dapat bersaing dengan organisasi lain. Bagi memastikan kejayaan terhadap cabaran tersebut, amalan kerja berprestasi tinggi diperlukan supaya organisasi dapat mengatur strategi mengatasi cabaran tersebut.

Menurut Farooq (2013), pelaksanaan HPWS memberikan kebaikan kepada pekerja dan organisasi. Pelaksanaan HPWS membolehkan pekerja mendapat kepuasan kerja yang tinggi dan boleh menyumbang kepada ekonomi negara. Hal ini menjadikan pekerja itu menjadi aset yang bernilai dalam organisasi. Selain itu, pelaksanaan HPWS membolehkan organisasi meningkatkan produktiviti, kualiti, fleksibel dan mencapai kepuasan pelanggan mereka. Menerusi kebaikan yang diutarakan, HPWS menjadi satu amalan yang perlu dilaksanakan oleh setiap organisasi supaya organisasi menjadi lebih kompetitif.

Terdapat kajian yang menyatakan bahawa gabungan antara keseluruhan sistem sumber manusia dan HPWS akan memberikan kesan positif terhadap struktur kewangan organisasi. Oleh sebab itu, fungsi sumber manusia perlu dilakukan dari peringkat awal lagi. Preffer (1994) mencadangkan 16 amalan sumber manusia yang boleh dilakukan oleh organisasi seperti pemilihan, perkongsian maklumat, menggalakkan promosi untuk kenaikan pangkat, memberikan sistem latihan dan sebagainya. Ichioniwski (1990), Huselid (1995), Huselid dan Becker (1996) menyokong tentang pelaksanaan HPWS memberi kesan yang positif dalam

menentukan prestasi kewangan organisasi. Mereka menyatakan terdapat peningkatan dalam nilai pemegang taruh dalam sistem organisasi sebanyak \$ 20000 hingga \$ 30000. Ini menunjukkan bahawa pelaksanaan HPWS memberikan kesan yang positif kepada struktur organisasi.

Menurut Preffer (1998), HPWS merupakan satu konsep untuk mendapatkan objektif dan misi melalui pekerja dalam organisasi. Oleh yang demikian, pekerja di dalam organisasi merupakan satu sumber yang sangat berharga dan pihak pengurusan perlu sentiasa menyediakan teknologi yang terbaik dari masa ke semasa. Tetapi sekiranya pihak pengurusan tidak mengambil kira aspek motivasi, inovasi dan latihan dan pengembangan kerjaya pekerja dalam organisasi, teknologi yang diberikan kepada pekerja akan menjadi sia-sia. Oleh itu pelaksanaan HPWS membolehkan organisasi mengatur strategi untuk menggunakan kemahiran dan kepakaran pekerja supaya mampu memberikan hasil yang positif kepada organisasi.

1.1 Latar Belakang Kajian

Dalam institusi pendidikan pengajian tinggi, terdapat beberapa perubahan dasar yang dilakukan bagi memastikan sistem pendidikan di Malaysia setaraf dengan insitusi pendidikan di luar negara. Antara dasar pelaksanaan sistem pendidikan pengajian tinggi pada masa kini ialah Kementerian Pendidikan menetapkan sasaran bagi setiap universiti penyelidikan mempunyai kadar tenaga pengajar sekurang kurangnya 75% mestilah mempunyai kelulusan peringkat Doktor Falsafah (PhD) (Berita Harian, 2010).

Selain itu, kementerian pengajian tinggi memberikan kuasa autonomi kepada institusi pengajian tinggi awam (IPTA) sebagai salah satu cara untuk institusi meningkatkan kualiti akademik tempatan. Menurut Menteri Pengajian Tinggi ,Dato' Seri Khaled Nordin kuasa autonomi ini membolehkan IPT tempatan lebih berdaya saing, mempunyai kreativiti tinggi dan boleh berdikari tanpa mengharapkan bantuan kerajaan. Selain itu kuasa autonomi meliputi aspek perundangan , tadbir urus korporat, kewangan sumber manusia dan pengurusan kemasukan pelajar dimana keseluruhan aspek tersebut boleh menjana pendapatan universiti. Sekiranya pemberian kuasa autonomi ini berlaku kegagalan dalam mencapai matlamat universiti, pihak universiti bertanggungjawab untuk memberikan penjelasan terhadap kegagalan tersebut (Berita Harian ,2010)

Seterusnya fungsi penubuhan IPT adalah bagi memenuhi dan menyahut tuntutan negara bagi menyediakan sumber tenaga manusia yang mahir dan berkecekapan seiring dengan tahap perkembangan sistem pendidikan negara. Seterusnya penubuhan IPT juga adalah bagi memenuhi keperluan negara dalam bidang- bidang penting seperti sains, teknologi, pengajian pertanian supaya dapat mewujudkan sesebuah negara yang maju. Menurut pelan strategik Pembangunan pendidikan Tinggi Negara (2010), sebanyak 1.6 juta tempat di IPT perlu disediakan bagi mencapai sasaran 40% penduduk mendapat pendidikan tinggi.(Report by the Committee to Study, Review and Make Recommendations Concerning the Development and Direction of Higher Education in Malaysia, 2006 : CH 5.6).

Institusi pengajian tinggi mempunyai misi dan visi yang sentiasa berubah mengikut kehendak dan gaya pendidikan masa kini. Menurut Statistik Perancangan dan Penyelidikan KPT, jumlah keseluruhan IPTA di Malaysia adalah berjumlah 20 buah universiti. Disebabkan oleh, jumlah institusi pengajian tinggi yang semakin meningkat, setiap organisasi perlu meningkatkan tahap kecekapan pengurusan universiti supaya mampu berdaya saing antara institusi- institusi lain. Hal ini secara tidak langsung memerlukan institusi pengajian tinggi menitikberatkan tentang pelaksanaan amalan kerja berprestasi tinggi.

Melalui hala tuju KPT yang diketengahkan melalui falsafah dan fungsi penubuhan IPT, ianya memberikan hubungan yang positif dengan HPWS dimana amalan tersebut mampu menjana hala tuju KPT dapat direalisasikan. Menurut Dyer (1993), Pfeffer (1994), Levine (1995) HPWS boleh didefinisikan sebagai kunci strategik dimana ianya bertujuan untuk membangunkan dan mengekalkan ciri yang teras dalam strategi pelaksanaan. Oleh itu, HPWS dilihat mampu untuk menyokong pelaksanaan hala tuju pendidikan tinggi negara.

1.2 Penyataan Masalah

Sejarah penubuhan Universiti Utara Malaysia (UUM) bermula pada 16 Februari 1984. UUM menjadi antara universiti keenam di Malaysia dan menjadi satu- satunya universiti yang mengkhususkan bidang pengurusan sejak awal penubuhannya. UUM menetapkan visi untuk menjadi universiti pengurusan yang tekemuka dan misi UUM adalah merealisasikan universiti sebagai pusat kecemerlangan dalam bidang

pengurusan demi menghasilkan modal insan dan mampu membangunkan negara dan kemanusiaan. Melalui objektif penubuhan UUM, institusi ingin mengembangkan pendidikan pengurusan dengan memfokuskan kepada bidang pengurusan, perakaunan, ekonomi, teknologi maklumat, pentadbiran awam dan sebagainya. Selain itu keseluruhan objektif UUM adalah berperanan menjadikan UUM sebagai salah satu pusat kecemerlangan dalam bidang pengurusan, ingin menjadikan UUM sebagai pusat rujukan dalam aspek pengurusan dan menjadi pusat yang terulung dalam bidang pengurusan.

Sejajar dengan misi , visi dan objektif UUM, hasrat UUM untuk menjadi universiti pengurusan diperkukuhkan dengan melancarkan Pelan Transformasi dan penetapan hala tuju sepanjang tempoh 10 tahun hingga 2020. Pengstrukturkan pelan Transformasi dilakukan bagi meningkatkan kualiti penyelidikan pada masa akan datang. “ Pelan Transformasi UUM bermula dengan penubuhan tiga Sekolah Pengajian Siswazah iaitu Sekolah Sastera dan Sains Awang Had Salleh; Sekolah Perniagaan Othman Yeop Abdullah dan Sekolah Kerajaan Ghazali Shafie. Tambahnya lagi, komitmen dan fokus UUM dari aspek penyediaan kursus di peringkat pengajian siswazah selaras dengan hasrat untuk menjadi universiti pengurusan terkemuka di negara ini.

Berdasarkan usaha yang dilakukan oleh universiti untuk mencapai hasrat untuk menjadi universiti pengurusan dan universiti penyelidikan pada masa akan datang, pihak UUM menumpukan kepada kualiti peringkat tenaga akademik bagi mengukuhkan institusi pendidikan mempunyai tenaga kerja yang kompeten. Pensyarah

berperanan untuk menjalankan kajian, menerbitkan penulisan akademik, terlibat dalam waktu perundingan dan bertanggungjawab dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Pihak pengurusan menggalakkan pensyarah melanjutkan pelajaran di peringkat Phd dan pasca kedoktoran dan pihak pengurusan juga menyediakan kursus – kursus yang berkaitan supaya pensyarah mampu mempunyai kemahiran yang bersesuaian dengan perubahan masa. Melalui usaha yang telah dilakukan oleh pihak universiti, sejauhmanakah setiap tenaga akademik di UUM mampu untuk *memenuhi Key Performannce Indicator* (KPI) yang telah digariskan kepada setiap tenaga akademik di UUM. KPI setiap tenaga akademik boleh diukur dengan adanya penglibatan sepenuhnya terhadap tugas pensyarah yang telah digariskan dimana setiap pensyarah memerlukan untuk menjalankan penyelidikan, melibatkan diri dengan seminar, konferen,, bengkel dan menerbitkan jurnal bagi tempoh tertentu. Berdasarkan indeks KPI yang diperolehi, pihak pengurusan mampu melihat tahap keberkesanan kerja setiap tenaga akademik di UUM samaada mereka mampu memacu kearah amalan kerja berprestasi tinggi.

Dalam usaha pihak pengurusan universiti untuk merealisasikan visi tersebut, UUM mencatatkan kedudukan yang ke- 10 daripada jumlah 20 jumlah universiti yang tersenarai di Malaysia. Situasi ini menjelaskan bahawa pelaksanaan Pelan Transformasi negara tidak berkesan sepenuhnya. Selain itu, masalah ini ini berkait rapat dengan *complacency* iaitu sikap berpuas hati terhadap tugas yang telah dilakukan. “ *complacency* atau sikap berpuas hati merupakan musuh kepada *sense of urgency* dan tahap rasa selesa itu perlu diturunkan diperingkat yang lebih rendah” (

Naib Cancellor Universiti Utara Malaysia, Prof Datuk DR Mohamed Mustaffa Ishak). Pengurangan tahap rasa selesa sangat penting supaya setiap individu merasakan tindakan terhadap perubahan perlu dilakukan dengan segera. Oleh itu, “complacency” mempunyai kaitan dengan budaya organisasi dan etika kerja terhadap pensyarah di UUM. Budaya organisasi yang diberi penekanan oleh UUM meliputi aspek saling menghormati dan penerimaan, kecemerlangan, komunikasi, kesyukuran, pembelajaran berterusan, integriti dan muhasabah diri. Selain itu, perubahan ke atas budaya organisasi dan etika kerja ini perlu untuk meningkatkan KPI dan pensyarah akan berusaha dengan lebih gigih dan ianya akan meningkatkan ketidakseimbangan kerja dalam kalangan pensyarah.

Selain itu, kedudukan universiti yang kurang memberangsangkan memberikan persepsi terhadap sejauhmana keberkesanan Pelan Transformasi yang dilancarkan bagi mencapai visi, misi dan hasrat universiti. Oleh itu, pihak UUM perlu melihat semula setiap *Key Performance Indicator* yang ditunjukkan oleh pensyarah kerana ianya menentukan kejayaan Pelan Transformasi, visi dan misi UUM. Selain itu, UUM perlu memberikan penekanan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah supaya setiap pelaksanaan, strategi untuk menjayakan visi, misi dan hasrat universiti tercapai.

1.3 Persoalan kajian

Tujuan kajian dapat dinyatakan melalui persoalan yang berikut:

1.3.1. Adakah keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja mempunyai hubungan dengan amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM?

1.3.2 Faktor manakah yang mempunyai hubungan yang tinggi dengan amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM?

1.4 Objektif Kajian

1.4.1 Mengenalpasti hubungan antara keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja terhadap amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah UUM.

1.4.2 Mengenalpasti pengaruh antara faktor keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja terhadap amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah UUM.

1.5 Kepentingan Kajian

Tujuan utama kajian ini dilakukan adalah untuk mengenalpasti faktor- faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi dalam kalangan pensyarah. Berdasarkan hasil penyelidikan yang dijalankan pihak pengurusan dapat memberikan penambahbaikan kepada aspek budaya organisasi, keseimbangan kerja dan etika kerja kearah yang lebih positif .

Selain itu, hasil daripada kajian ini akan memberikan impak kepada pensyarah untuk menilai faktor- faktor kajian supaya boleh memberi kesan yang positif kearah membangunkan amalan kerja berprestasi di UUM.

Di dalam kajian ini, ianya memberikan penekanan terhadap pengurusan yang digunakan dalam usaha mencapai misi dan visi organisasi. Melalui kajian ini, ianya akan memberikan kelebihan kepada penyumbang di dalam kajian supaya dapat memperbaiki sistem pengurusan dan amalan kerja bersesuaian dengan kehendak pasaran pendidikan.

1.6 Skop Kajian

Persaingan antara institusi pengajian tinggi kini semakin pesat. Setiap institusi mempunyai perubahan dasar pelaksanaan misi dan visi organisasi supaya dapat menyahut seruan kerajaan dalam bidang pendidikan. Bagi mencapai hasrat institusi untuk menjadi universiti penyelidikan yang terkemuka pada masa akan datang, universiti perlu mempunyai sistem pengurusan yang berkesan bagi memastikan sumber buruh, teknologi, kepakaran dapat digunakan secara optimum dan memberikan hasil yang positif kepada universiti.

Oleh itu, skop utama kajian ini dijalankan adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM. Kajian ini melibatkan sejauhmanakah pensyarah di UUM memberikan kerjasama yang positif ke atas pelaksanaan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Seterusnya, kajian ini membolehkan penyelidik mengetahui faktor- faktor yang memberikan impak yang besar keatas amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

1.7 Struktur kajian

Kajian ini meliputi 5 bahagian. Bahagian 1 menerangkan secara ringkas berkenaan kepadapengenalan kajian,objektif kajian, skop dan organisasi yang hendak dikaji. Bahagian 2 pulamenerangkan tentang ulasan karya mengenai faktor faktor yang mempengaruhi amalan kerjaberprestasi tinggi. Ianya meliputi perbincangan mengenai definisi, kajian- kajian lepas faktor-faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi.bahagian 3 meliputi kajianmetodologi yang digunakan dalam kajian ini. Ianya meliputi reka bentuk kajian, hipotesis kajiandan pemilihan pengukuran, persampelan, pengumpulan data dan teknik analisis data yangdigunakan, bahagian 4 pula akan menerangkan mengenai hasil dapatan yang diperolehi.bahagian 5akan menerangkan keseluruhan kajian kesan dan cadangan untuk kajian yang akan datang.

BAB 2 :

ULASAN KARYA

2.0 Pengenalan

Bahagian ini menerangkan mengenai ulasan karya amalan kerja berprestasi tinggi, keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja. Ulasan karya ini juga menerangkankan mengenai model kajian yang digunakan, hipotesis dan metodologi kajian. Bahagian ini juga menerangkan dengan lebih lanjut mengenai definisi, isu yang ingin dibangkitkan secara konseptual dan teori yang digunakan bagi mengukuhkan kajian yang dijalankan.

2.1 Konseptual Amalan Kerja Berprestasi Tinggi (HPWS)

Terdapat banyak definisi berkaitan amalan kerja berprestasi tinggi yang telah diutarakan oleh penyelidik dan pakar mengenai isu yang timbul berkaitan HPWS. Menurut Bohlander & Snell (2004), mereka menyatakan bahawa amalan kerja berprestasi tinggi merupakan satu gabungan kerja yang spesifik mengenai latihan, struktur kerja dan proses yang berlaku dalam meningkatkan pengetahuan, kemahiran, komitmen dan fleksibel pekerja.

Sementara itu, Nadler, Gerstain & Shaw (1992) menyatakan bahawa amalan kerja berprestasi tinggi ini merupakan satu cara dimana organisasi menyusun semula gerak kerja, sumber (manusia), teknologi, dan maklumat dalam proses untuk mereka melengkapkan diri untuk mencapai prestasi yang tinggi seterusnya mampu untuk

memenuhi keperluan dan kehendak persekitaran dan peluang yang ada di luar organisasi.

Menurut Huselid (1995), amalan kerja berprestasi tinggi juga meliputi amalan sumber manusia iaitu proses perekrutan, pemilihan, pegurusan prestasi, sistem pampasan dan insentif dan latihan dan pembangunan pekerja. Keseluruhan fungsi tersebut akan menjadi sebagai satu alat pengukur untuk membentuk, mengukur dan memperoleh kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan bagi pelaksanaan strategi yang kompetitif.

Menurut Pfeffer (1996), amalan kerja berprestasi tinggi berfungsi sebagai satu keselamatan kepada pekerja dan peningkatan pampasan adalah sebagai satu medium komunikasi dan penglibatan organisasi dalam membentuk skim yang terbaik. Oleh itu, amalan kerja berprestasi tinggi juga merupakan salah satu gabungan dimana meletakkan skim pampasan untuk menggalakkan *employee discretion* dan autonomi dari aspek pembinaan kumpulan, pasukan penyelesaian masalah dan sistem komunikasi yang berkesan bagi menggalakkan komunikasi atas ke bawah seterusnya mampu membentuk kemahiran pekerja (Edwards & Wright, 2001, p. 570).

Selain itu, John (2001) menyatakan bahawa amalan kerja berprestasi tinggi boleh dikenali sebagai satu penglibatan atau komitmen organisasi yang tinggi dimana ianya menggunakan kaedah pengurusan *distinctive (distinctive managerial approach)* bagi meningkatkan prestasi melibatkan sumber (manusia). Oleh itu, ianya melibatkan prosedur yang ada proses perekrutan, penglibatan pekerja, rekebentuk semula kerja,

memberikan latihan dan sebarang alternatif mengenai sistem pampasan akan memberi kesan prestasi yang efektif terhadap pekerja dari aspek keupayaan pekerja, discretionary authority dan motivasi pekerja. (Bailey 1993;Combs, Liu, Hall, dan Ketchen 2006);Delaney dan Huselid 1996;Huselid 1995;Preffer 1994).

Pradeep (2000), menyatakan bahawa bagi memenuhi pendekatan strategik dalam pembangunan sumber manusia ianya memerlukan pembinaan kemahiran yang tinggi, lebih fleksibel dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Oleh itu ianya akan membolehkan pengurusan sumber manusia mempromosikan kelebihan yang ada dan sentiasa iniatif bersama rakan sekerja mereka. Pfeffer (1998), menyatakan ianya merujuk kepada isu bagaimana untuk mendapatkan keuntungan melalui sumber yang ada.

Amalan kerja berprestasi tinggi juga boleh dikenali sebagai satu kunci peranan dalam mencapai matlamat perniagaan dan memperbaiki keberkesanan dalam organisasi (Becker and Huselid, 2006; Macky and Boxall, 2007). Menurut Zacharatos et al (2005), amalan kerja berprestasi tinggi lebih kepada penumpuan dalam pemberian kuasa terhadap pekerja melalui peningkatan dan penambahan maklumat dan pembuatan keputusan dengan meningkatkan produktiviti pekerja.

Amalan kerja berprestasi tinggi juga merupakan bentuk gabungan di antara fungsi sumber manusia dimana ianya akan meningkatkan komitmen pekerja dan seterusnya memberikan prestasi yang baik. (Becker and Huselid, 2006; Bowen and Ostroff, 2004; Godard, 2004;Youndt and Snell, 2004). Selain itu, melalui kejayaan

pelaksanaan HPWS ianya menggunakan teori dimana memerlukan tenaga buruh yang intensif, motivasi diri yang tinggi, kemahiran tenaga kerja yang tinggi.

Menurut Lawler (1992), amalan kerja berprestasi tinggi merupakan satu pendekatan yang berbeza diantara hirarki secara tradisional atau pendekatan beureaukratik tetapi ianya merupakan pendekatan kawalan. Ia juga memberi penambahan berkenaan amalan kerja berprestasi tinggi dimana organisasi yang menggunakan pendekatan kawalan akan lebih kearah menjadikan kerja tersebut lebih ringkas dan difahami, mempunyai piawaian yang ditetapkan. Seterusnya sistem insentif yang diberikan kepada mereka mampu untuk digunakan sebagai pemangkin kepada motivasi individu dalam meningkatkan tugas dengan baik. Di samping itu, ia juga menyatakan bahawa penglibatan dalam organisasi penting untuk dimana ianya memberikan persamaan dengan konsep amalan kerja berprestasi tinggi dan keseluruhan individu bawahan dalam organisasi perlu untuk memperbaiki reka bentuk kerja, prosedur kerja, kaedah menyelesaikan masalah dan hubungan bersama rakan sekerja. Seterusnya ianya menjadikan kumpulan tersebut mampu untuk berkerja tanpa pengawalan majikan. (Lawler, 1992).

Seterusnya, terdapat juga model yang digunakan bagi menerangkan amalan kerja berprestasi tinggi. Antara model yang digunakan ialah pengurusan penglibatan yang tinggi dan pengurusan komitmen yang tinggi. Bagi pengurusan komitmen yang tinggi, ianya melibatkan pengurangan kadar pemberhentian, ketidakhadiran, dan kos yang terlibat sepanjang proses mengawal kehendak yang diperlukan oleh pekerja. (

Allen and Meyer's 1990: 1). Seterusnya bagi pengurusan penglibatan tinggi ianya memberikan penekanan terhadap peluang yang perlu diambil oleh pekerja dan mengalakkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat . (Lawler, 1986).

Menurut Jayant, Cornelia & Shawneek (1999), mereka menyatakan terdapat beberapa dimensi yang boleh dilihat menerusi amalan kerja berprestasi tinggi bagi meningkatkan prestasi dalam organisasi. Antaranya ialah hubungan diantara rakan sekerja secara efektif, komunikasi yang berkesan, komitmen pihak pengurusan yang tinggi, pendedahan dari aspek latihan dan pembangunan, kepelbagaian rakan sekerja, kepelbagaian pendedahan latihan, rekabentuk kerja dan keterbukaan organisasi dalam memberikan sumber yang terbaik kepada pekerja.

Kim dan Bonk (2005) menyatakan kajian HPWS terhadap sistem pendidikan dimana HPWS boleh dilaksanakan oleh organisasi kecil, sederhana dan besar sebagai perubahan keatas pengurusan organisasi. Sistem pendidikan juga boleh mengaplikasikan HPWS dengan menggunakan perkembangan sistem pendidikan dalam talian. HPWS bertindak dengan memberikan peluang yang lebih baik terhadap sistem pendidikan secara talian dan mampu memperbaiki prestasi organisasi.

2.2 Konseptual Keseimbangan Kerja.

Allen (2001) menyatakan bahawa keseimbangan kerja yang efektif adalah kerja dan kehidupan peribadi tidak mengganggu antara satu sama lain yang mana berlakunya konflik melibatkan kerja dan keluarga yang kurang. Konrad dan Mangel (2000) menyatakan keseimbangan kerja yang baik mampu menyumbang kepada produktiviti

dan prestasi organisasi. Hudson (2005) keseimbangan kerja merujuk kepada tahap penglibatan individu terhadap kepelbagaian peranan dalam kehidupan.

Fisher-McAuley et al.(2003) keseimbangan kerja boleh dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu tuntutan kerja mengganggu kehidupan peribadi (WIPL), kehidupan peribadi mengganggu tuntutan kerja (WIPL) dan peningkatan kerja/kehidupan (WPLE)Hill (2001) keseimbangan kerja adalah sejauhmana tahap individu mampu menyeimbangkan antara emosi, sikap, dan masa terhadap peranan di tempat kerja dan dan terhadap keluarga.

Menurut Boxall dan Macky (2007) pendekatan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi akan meningkatkan tanggungjawab pekerja dan akan meningkatkan tekanan serta konflik keluarga. Oleh itu, latihan dan pembangunan digunakan sebagai strategi menyokong pekerja membina kemahiran dan teknik bagi memenuhi keperluan kerja. Hal ini akan menyebabkan pekerja perlu meluangkan masa yang lebih banyak di tempat kerja. Oleh itu, amalan dalam HPWS seperti insentif pampasan digunakan untuk membolehkan pekerja melakukan kerja dengan lebih baik tetapi dalam masa yang sama ianya akan meningkatkan tekanan dan mengurangkan keseimbangan kerja (Peccei, 2004).

Menurut kajian lepas, terdapat beberapa bukti yang menyatakan kaitan antara amalan kerja berprestasi tinggi dengan keseimbangan kerja. Amalan kerja berprestasi tinggi dan keseimbangan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tahap prestasi

organisasi, peningkatan usaha dalam melakukan kerja, peningkatan tekanan dan tahap kepuasan kerja yang rendah.

Menurut Ramsay et al. (2000) menggunakan Workplace Employee Relations Survey bagi melihat analisis berkaitan amalan kerja berprestasi tinggi mempunyai kaitan rapat dengan beban kerja dan kepuasan kerja yang rendah. Menurut Gallie et al. (1998), mereka menggunakan data awal tersebut bagi menunjukkan ciri- ciri yang berkaitan dengan amalan kerja berprestasi tinggi mempunyai pengaruh tekanan kerja yang tinggi terhadap pekerja. Selain itu, Godard (2001) menggunakan kajian daripada North American dimana ianya menyatakan amalan kerja berprestasi tinggi menunjukkan kadar kepuasan kerja dan kadar peningkatan sendiri yang rendah mempengaruhi tekanan beban kerja.

Selain itu, Jones dan Butler (1980) juga menyatakan terdapat cabaran kerja yang mempunyai hubungan yang positif terhadap keserasian antara peranan individu di tempat kerja dan dalam kehidupan seharian. Berg (2003) menyatakan amalan kerja berprestasi tinggi membantu untuk meningkatkan kemahiran supaya mampu menguruskan dan mengawal tuntutan peribadi. Seterusnya amalan kerja berprestasi tinggi mampu untuk mempengaruhi keseimbangan kerja.

Menurut Osterman (1995), amalan kerja berprestasi tinggi merupakan sebahagian daripada strategi organisasi yang dibentuk untuk meningkatkan komitmen daripada pekerja. Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan mampu memberikan sepenuh tenaga bagi menjalankan tugas manakala pekerja yang

merasakan tugas mereka mengganggu kehidupan mereka akan bertindakbalas negatif dengan komitmen mereka. Dalam kajian organisasi kecil dan sederhana, amalan kerja berprestasi tinggi lebih menggalakkan kepada program yang mampu mengabungkan tugas dan keluarga.

Menurut Batt dan Valcour (2003), amalan keseimbangan kerja tidak mampu untuk mengurangkan konflik tahap tekanan tetapi ianya perlu disusuli dengan polisi penambahbaikan amalan kerja berprestasi tinggi. Secara tidak langsung, pendekatan tersebut memberi pemahaman bahawa amalan kerja berprestasi tinggi meliputi aspek amalan pengurusan sumber manusia menerusi keseimbangan kerja.

Appelbaum dan Thomas (1999) amalan kerja berprestasi tinggi boleh membantu organisasi menyeimbangkan peranan individu terhadap kerja dan keluarga. Antaranya ialah dengan memberikan faedah tradisional seperti insurans kesihatan, plan pencen dan pakej percutian kepada pekerja. Selain itu, pelaksanaan polisi formal keseimbangan kerja boleh dilakukan oleh syarikat seperti jadual kerja fleksibel, pusat jagaan kanak-kanak. Polisi ini memudahkan pekerja meluangkan masa terhadap anak-anak dan boleh memfokuskan diri terhadap kerja.

Osterman (1995) organisasi di United States menerima amalan kerja berprestasi tinggi dan jadual waktu kerja fleksible bagi memenuhi keperluan pekerja yang berkeluarga dan tuntutan lain. Oleh itu majikan bergerak aktif untuk melaksanakan amalan kerja berprestasi tinggi supaya dapat pekerja dalam organisasi dapat menyeimbangkan dengan tugas luar.

Bond (1998), Maume dan Houston(2001), keseimbangan kerja menyebabkan pengaruh kerja negatif kerana keseimbangan kerja memberikan kesan kepada kehidupan pekerja dan akan memberi kesan kepada jumlah jam bekerja dan jumlah jam tidak bekerja.

2.3 Budaya Organisasi

Van der Berg dan Wilderom (2004) budaya organisasi merupakan perkongsian persepsi terhadap amalan kerja dalam organisasi yang mana mempunyai perbezaan antara organisasi lain. Van Muijen (1992) budaya organisasi merupakan satu nilai teras, gelagat norma dan bentuk gelagat dimana individu di dalam organisasi menggunakan nilai dan norma tersebut secara meluas dalam organisasi. Budaya boleh dibahagikan kepada dua iaitu simbol ekspresif akan membentuk budaya organisasi dan lapisan budaya yang mendalam terbentuk disebabkan oleh nilai dan norma yang tidak dapat dilihat.

Deal dan Kennedy (1982), firma yang berjaya adalah firma yang mempunyai perbezaan dengan organisasi lain dan berkongsi nilai dan norma berdasarkan fungsi organisasi. Pengurusan tenaga buruh atau sumber memerlukan kekuatan budaya dan tidak melibatkan sepenuhnya kepada penggunaan teknologi semata-mata. Pembentukan budaya yang kukuh merupakan satu alat untuk memperbaiki prestasi dan mempengaruhi gelagat pekerja.

Van Der Berg dan Wilderom (2004) menyatakan terdapat ulasan karya penyelidik iaitu menggabungkan empat dan tujuh dimensi konseptual budaya organisasi dan menghasilkan lima dimensi budaya. Antaranya ialah autonomi, persekitaran luaran, berorientasikan sumber manusia, koordinasi jabatan dan berorientasikan penambahbaikan. Penghasilan dimensi ini lihat dari aspek kesamarataan dan perbezaan hasil daripada ulasan karya yang lain.

Guest (1994) kaitan antara budaya organisasi dengan amalan kerja berprestasi tinggi adalah menerusi amalan sumber manusia seperti pemilihan, sosialisasi, prosedur latihan boleh menyumbang kepada perkongsian nilai dan norma organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan memberikan kesan kepada budaya organisasi. Polisi amalan sumber manusia dan cara penerimaan oleh organisasi mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yang dominan.

Schein (1992) menyatakan bahawa pengurus bertanggungjawab sebagai mekanisma penerapan budaya utama. Ianya melibatkan penumpuan ketua mengenai cara mengukur dan mengawal masalah organisasi dan bertindak sebagai model serta jurulatih kepada pekerja. Secara tidak langsung, amalan kerja prestasi tinggi boleh dipraktikkan dengan melibatkan amalan sumber manusia. Pengenalpastian sumber, ganjaran dan status boleh digunakan untuk merekrut dan memilih pekerja dalam organisasi. Selain itu, terdapat mekanisme kedua penerapan budaya dan pengukuhan dimana pekerja berkerja selaras dengan mekanisme utama. Ianya melibatkan struktur organisasi, sistem, prosedur yang mana kearah nilai organisasi. Berdasarkan

pendekatan perbezaan amalan kerja berprestasi tinggi akan mempengaruhi budaya organisasi.

Robbins (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai satu persepsi yang dianuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merangkumi nilai yang diamalkan kepercayaan, andaian-andaian, prinsip- prinsip dan norma- norma yang mempengaruhi seseorang itu berfikir, membuat keputusan dan menjalankan tugas dalam sesebuah organisasi.

Ansari (1990) telah menyatakan bahawa budaya organisasi terdiri daripada 8 dimensi iaitu;

- 1) Struktur- Ia bermaksud persepsi pekerja terhadap limitasi situasi dan tahap kekangan tingkah laku di dalam organisasi.
- 2) Ganjaran- Penekanan organisasi terhadap ganjaran atau denda untuk mengawal tingkah laku pekerja.
- 3) Tanggungjawab- Tahap organisasi membenarkan pekerja memikul amanah dan tanggungjawab.
- 4) Kepuasan- Merujuk kepada kepuasan keperluan emosi yang dibenarkan dalam organisasi.
- 5) Sokongan- Tahap organisasi menyokong aktiviti setiap ahli dalam organisasi.
- 6) Piawai- Merujuk kepada jenis piawai yang ditetapkan oleh organisasi untuk pekerja.

- 7) Konflik pengurusan- Merujuk kepada strategi yang digunakan oleh pihak pengurusan untuk menyelesaikan konflik
- 8) Identiti- Merujuk kepada tahap pekerja dalam organisasi mengalami perasaan bersama dalam organisasi.

Bosert (1992) menyokong bahawa pengurusan atasan merupakan keperluan asas kepada pembentukan budaya dalam organisasi . Hal ini disebabkan oleh kuasa- kuasa pembentukan keputusan penting dan strategi terletak di bidang kuasa pengurusan atasan. Antara sokongan pihak pengurusan meliputi komitmen terhadap pembentukan dasar dan struktur pengurusan, perancangan, penyediaan program pendidikan dan latihan untuk kakitangan, pembentukan gaya pengurusan bersama dalam organisasi dan pengurusan perubahan dalam organisasi.

Robbins (2007) menyatakan bahawa budaya organisasi sebagai satu sistem makna bersama yang dikongsi oleh anggota- anggota dan mempunyai perbezaan dengan organisasi- organisasi lain. Daripada hasil kajian Nih Luh (2009), Indriyani (2012) Wibowo (2008) dan Nurjannah (2001) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Fajar (2011), Hamdani (2012) dan Firdaus (2011) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja. Oleh itu, perbezaan hasil kajian ini menyebabkan budaya organisasi digunakan dalam kajian untuk melihat tindak balas budaya organisasi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi.

Fazilah dan Zafir (2005), menyatakan bahawa budaya organisasi merupakan satu set nilai yang dikongsi bersama-sama warga organisasi dan mempengaruhi bentuk mereka berinteraksi samaada sesama mereka atau bertindak balas terhadap faktor

persekitaran dalaman dan luaran. Ini menyebabkan budaya mempunyai kesan yang positif terhadap keberkesanan organisasi bila ianya sehaluan dengan matlamat organisasi yang ingin dicapai.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan oleh O'Reilly, Chatman dan Cadwel (1999) dan Sheridan (1992) nilai budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Hasil penyelidikan membuktikan bahawa terdapat kepuasan antara kepuasan kerja dan komitmen tinggi terhadap organisasi. Jika individu itu tidak dapat menyesuaikan budaya organisasi, individu akan cenderung untuk tidak bekerja dalam organisasi.

2.4 Etika kerja

Rizk (2008), etika kerja merupakan satu pendekatan yang tepat dalam kehidupan manusia. Yousef (2001) menyatakan terdapat persamaan antara etika kerja islam dan etika kerja protestan meliputi penekanan terhadap bekerja dengan bersungguh-sungguh, memberikan komitmen yang penuh terhadap kerja, berdedikasi, bekerjasama, kreativiti semasa bekerja dan mengelakkan cara kerja yang tidak beretika.

Ali (2005) etika islam telah berjaya berkembang dalam empayar islam sekitar abad ke lapan hingga ke empat belas. Ali (1992) islam menyediakan asas ideologi dalam membantu mempromosikan perkembangan ekonomi dan etika kerja islam dijadikan sebagai panduan kepada muslim membentuk gelagat ditempat kerja yang mampu memberi sumbangan kebajikan kepada masyarakat sekitar.

Ali (2008) etika kerja islam merupakan orientasi pembentukan yang mana mempengaruhi penglibatan dan di tempat kerja. Ia juga melibatkan perkembangan mengenai minat sendiri terhadap ekonomi, sosial, phisikologi dimana mampu mengekalkan kebajikan masyarakat. Konsep asas mengenai etika kerja islam diambil dari Al- Quran yang mana telah diperkatakan dan dijadikan amalan oleh Nabi Muhammad.

Menurut Triyumono (2000) etika kerja dikemukakan dalam bentuk syariah iaitu Al-Quran, Sunnah, Hadist, Ijma dan Qiyas. Berdasarkan etika tersebut, umat islam boleh membuat perbezaan antara yang benar (haq) dan yang buruk (batil). Melalui penetapan etika ini, ianya membolehkan individu dan masyarakat untuk menggunakan potensi diri demi kesejahteraan bersama.

Yousef (2001) mencadangkan etika kerja islam bukanlah meniadakan tuntutan kehidupan tetapi etika kerja menjadi keutamaan dan menjadi asas panduan dalam kehidupan. Oleh itu, pekerja yang mempercayai dan mengikuti etika kerja islam akan lebih berpuas hati terhadap pekerjaan dan memberi komitmen yang tinggi kepada organisasi. Secara tidak langsung, etika kerja ini berkait rapat dengan amalan pekerja supaya dapat memberikan output yang positif dan bertindakbalas terhadap amalan kerja berprestasi tinggi.

Miller (2002) terdapat tujuh dimensi mengenai etika kerja yang ditemui dari versi asal Max Weber. Antaranya ialah masa lapang, masa yang terbuang, berdikari, pemusatan kerja, kelewatan, kepercayaan tentang bekerja keras dan moral.

O'Reilly (1977) menyatakan bahawa etika kerja mempunyai kesepadanan dengan budaya organisasi dan membolehkan pekerja mendapatkan kepuasan, memberikan komitmen yang tinggi dan menghasilkan prestasi yang tinggi kepada organisasi. Manakala Muchinsky (1978) menyatakan bahawa jenis pekerjaan individu mempunyai pengaruh yang kuat dengan etika dan akan memberikan kepuasan dan komitmen yang tinggi kepada organisasi.

Yousef (2000) menyatakan kerja keras akan dipandang sebagai kebaikan dan individu yang bekerja dengan bersungguh-sungguh akan mendapatkan apa yang diinginkan dalam kehidupan. Oleh itu etika kerja mendapati berkerja tanpa etika tidak memberi makna tetapi kerja beretika adalah menjadi kewajipan individu.

Arslan (2000) kajian telah menolak pandangan Weber dimana membandingkan pengurus British dan Turki yang menggunakan etika kerja protestan. Hasil kajian menyatakan bahawa pengurus Turki menunjukkan ciri-ciri yang tinggi dalam etika kerja protestan. Beliau menidakkan tentang kritikan terhadap etika kerja islam yang mana menyatakan etika islam tidak memberi kebaikan dalam ekonomi organisasi. Tetapi, Turki telah membuktikan etika islam memberikan kepentingan dalam perniagaan sejak abad ke 18. Walaupun begitu, etika kerja islam dan protestan masih lagi mempunyai persamaan iaitu meliputi bekerja keras, komitmen, dedikasi, kreativiti, mengelakkan daripada melakukan perbuatan tidak beretika dan kerjasama sesama rakan sekerja.

2.5 Kesimpulan

Berdasarkan perbincangan ulasan karya diatas, penyelidik ingin mengetahui dengan mendalam mengenai faktor- faktor kajian terhadap amalan kerja berprestasi tinggi. Penyelidik juga menggunakan ulasan karya sebagai sumber untuk meneruskan kajian dan kesinambungan mengenai ulasan karya ini diteruskan di bab 3.

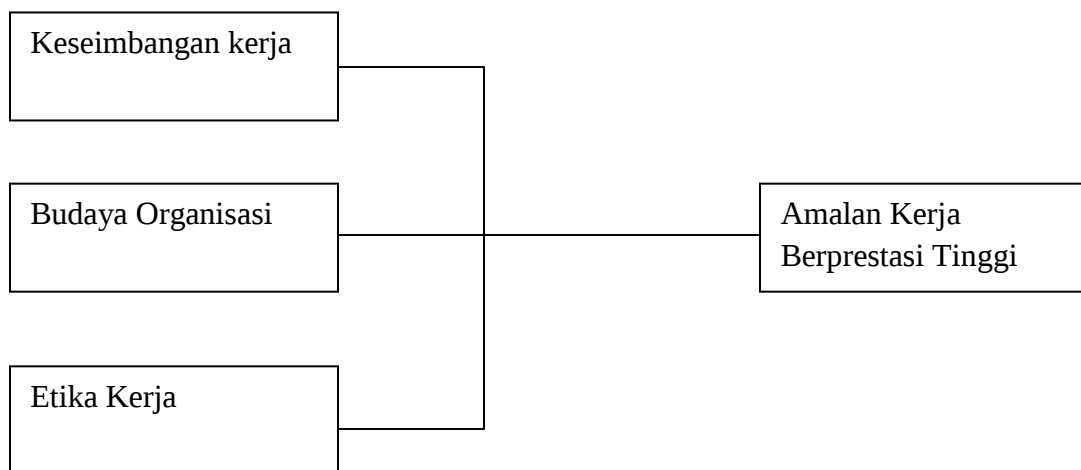
2.6 Kerangka Kajian

Bagi kerangka kajian, pembolehubah tidak bersandar merujuk kepada faktor-faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi terhadap pensyarah. Faktor-faktor yang dikaji ialah keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja manakala pembolehubah bersandar merujuk kepada amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM.

Pembolehubah Tidak Bersandar (IV)

Pembolehubah

Bersandar (DV)



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Bab metodologi kajian ini menjelaskan tentang kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini. Ia merangkumi aspek-aspek seperti kerangka kajian, hipotesis kajian, rekabentuk kajian, lokasi kajian, persampelan kajian, kaedah pengumpulan data, instrumentasi kajian serta kaedah menganalisis data yang akan digunakan dalam penyelidikan ini.

3.1 Rekabentuk Kajian

Penyelidik telah menggunakan kaedah kuantitatif bagi menjalankan kajian sebenar penyelidikan. Pengedaran soal selidik diberikan kepada pensyarah-pensyarah di UUM. Oleh kerana kekangan masa pensyarah, maklum balas soal selidik diperolehi dengan dua cara iaitu pensyarah diberi tempoh masa selama 10-20 minit untuk menjawab setiap soalan-soalan dalam soal selidik. Manakala terdapat juga pensyarah yang diberikan masa selama seminggu untuk menjawab soalan dan pengambilan semula soal selidik diambil dari bilik ke bilik.

Dalam kajian ini, terdapat tiga pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar yang dikemukakan oleh penyelidik. Antara pembolehubah tidak bersandar ialah (1) keseimbangan kerja (2) budaya organisasi dan (3) etika kerja.

Dalam kajian ini, penyelidik mempunyai pendapat yang kuat bahawa faktor- faktor yang dipilih mempunyai kaitan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Selain itu, tujuan penyelidikan kuantitatif digunakan didalam kajian adalah untuk mengkaji kaitan diantara pembolehubah- pembolehubah dalam kajian. Reka bentuk kajian kuantitaif adalah berbentuk 1) deskriptif 2) eksperimen. Pendekatan deskriptif digunakan dalam kajian kerana ianya melibatkan pengukuran subjek hanya dilakukan sekali sahaja terhadap faktor- faktor dan amalan kerja berprestasi tinggi.

Proses pengedaran soal selidik mengambil masa selama tiga minggu untuk mengedar dan mengumpulkan semula soal selidik dari setiap fakulti UUM. Sebanyak 274 soal selidik yang telah diedarkan tetapi hanya 130 soal selidik yang berjaya dikembalikan semula.

Dalam penyelidikan ini, terdapat dua jenis analisis yang telah digunakan iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensiseperti analisis korelasi dan regresi. Analisis Inferensi digunakan untuk menentukan hubungan empirikal antara pembolehubah tidak bersandardengan pembolehubah bersandar.

Seterusnya, dari aspek penstrukturan soal selidik ianya melibatkan lima bahagian. Bahagian A, B dan C berkenaan dengan penentuan faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi. Antaranya ialah keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja. Sebanyak 50 item soalan telah diuji bagi menerangkan bahagian ini. Bahagian D melibatkan penentuan sejauhmana tahap

pembolehubah tidak bersandar mempengaruhi amalan keja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM. Seterusnya, bahagian E melibatkan analisis demografi.

Berdasarkan item soalan dalam penstrukturan soal selidik, ianya diambil dalam ulasan karya dan diambil dari analisis statistical (SPSS) bagi menentukan kesahan dan kebolehpercayaan item tersebut. Oleh itu, beberapa ujian telah dijalankan untuk memastikan data yang diperolehi adalah relevan dan boleh dipercayai untuk membuat kesimpulan terhadap isu yang dibincangkan melalui ujian kebolehpercayaan, hubungan (r) analisis, analisis faktor, korelasi, regresi dan sebagainya. Oleh itu, kajian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) iaitu perisian analisis amalan yang dibangunkan khusus untuk menganalisis data.

Selain itu, bentuk soal selidik adalah berbentuk Skala Likert dimana responden dapat memilih kriteria jawapan yang berkaitan dengan diri responden. Soalan-soalan telah dinilai pada skala tujuh perkara, dari skala 1 mewakili sangat tidak setuju kepada 7 yang bermaksud sangat setuju. Soal selidik diedarkan secara rawak kepada 274 orang pensyarah di UUM. Dalam proses pengedaran soal selidik, penyelidik mengambil masa 3 minggu untuk mengumpulkan semula soal selidik yang telah diedar dari bilik ke bilik pensyarah. Daripada jumlah tersebut, hanya 150 soal selidik berjaya dikumpul dan memberikan respon sebanyak Sejumlah 130 jawapan telah diterima, memberikan kadar respon sebanyak 47%. Oleh itu, 130 orang responden telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 21.0.

Selain itu, responden yang dipilih dalam kajian ini ialah dalam kalangan pensyarah di UUM dimana ianya melibatkan persampelan rawak mudah didalam proses pengagihan soal selidik. Kajian ini hanya menggunakan data yang diperolehi dari soal selidik sahaja.

3.2 Definasi Operasi

3.2.1 Keseimbangan kerja

Keseimbangan kerja merupakan sesuatu perkara yang yang “unik” dimana ianya menekankan aktiviti sosial dan kepentingan moral. Tambahan pula keseimbangan antara kerja dan keluarga atau kehidupan berkerja menggalakkan “nilai sosial” dan mampu berkerja secara efektif dengan manusia (Yeandle, 2005; Millward, 2005).

3.2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dibentuk oleh ketua dimana individu tersebut mempunyai fungsi kepimpinan untuk membentuk pengurusan. Sekiranya tiada pengurusan oleh ketua, kerosakan budaya akan berlaku (Schein, 1985).

3.2.3 Etika Kerja

Etika kerja merupakan satu set prinsip moral yang menentukan betul atau salah mengenai sesuatu perkara (Beekun, 1997). Selain itu, etika kerja merupakan orientasi terhadap kerja berasaskan kehidupan manusia (Rizk, 2008). Oleh itu, etika kerja berteraskan kepada menggalakkan individu bekerja secara bersungguh-sungguh,

berkomitmen tinggi, kreativiti dan mengelakkan daripada perkara yang tidak beretika dan sentiasa kompetitif di tempat kerja (Yousef, 2001).

3.2.4 Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

Amalan kerja berprestasi tinggi boleh didefinisikan sebagai satu sistem dimana memaksimum kemampuan individu dengan persekitaran yang melibatkan pekerja dan struktur organisasi. Proses memaksimumkan diantara pekerja, teknologi dan strategi organisasi merupakan salah satu faktor dalam kelebihan kompetitif (Parson & Neccohea, 2007).

3.3 Pengukuran Untuk Pembolehubah/Instrumen

3.3.1 Pengukuran Pembolehubah

Dalam kajian ini, soal selidik yang diedarkan kepada responden adalah dalam versi Bahasa Melayu. Jumlah keseluruhan item soalan sebanyak 69 soalan dibahagikan didalam setiap bahagian A, B, C,D dan E. Setiap bahagian mempunyai arahan yang perlu diikuti sebagai garis panduan kepada responden. Soal selidik ini menggunakan format skala tujuh kerana skala ini memberikan tahap jawapan yang lebih terperinci dan tidak meletakkan jawapan yang tidak wajar kepada responden (Lissitz & Green, 1972; Miller, 1956; Preston & Colman, 2000). Selain itu, format skala tujuh adalah lebih optimum untuk pemprosesan data dan mendapatkan kebolehpercayaan skala (Churchill & Peter, 1984; Green & Rao, 1970). Seterusnya, bahagian E melibatkan

maklumat demografi yang dikira sebagai nominal (Devellis, 2003; Nunnally, 1959; Nunnally & Bernstein, 1994; Roberts, 1994; Suppes & Zinnes, 1963).

3.3.2 Pentafsiran Pembolehubah

Bahagian A,B, danC meliputi faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi terhadap pensyarah di UUM. Item tersebut mengukur sejauhmana faktor keseimbangan kerja, budaya organisasi dan etika kerja bertindakbalas terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Kesemua soalan bagi bahagian A,B dan C mengandungi 50 soalan. Bahagian D meliputi amalan kerja berprestasi tinggi terhadap pensyarah di UUM. Keseluruhan item bagi bahagian D sebanyak 13 item. Ianya mengukur tahap persetujuan pensyarah mengenai amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Bahagian E meliputi latar belakang responden. Antara maklumat responden terdiri daripada jantina , umur, keturunan, status perkahwinan, kelayakan akademik dan tempoh pengalam bekerja. Bahagian ini merupakan bahagian terakhir dalam soal selidik ini.

3.3.2.1 Pengukuran bagi Keseimbangan Kerja

Bahagian ini menggunakan pengukuran daripada Fisher- McAuley, Stanton, Jolton and Gavin (2003) dan ianya telah dgunapakai oleh Hayman (2005). Versi asal mempunyai 19 item soalan dan mengekalkan 3 dimensi pengukuran berkenaan dengan keseimbangan kerja. Dimensi tersebut terdiri daripada gangguan antara kerja dengan kehidupan peribadi, gangguan kehidupan peribadi dengan kerja dan peningkatan kerja dengan kehidupan peribadi. Ketiga dimensi digunakan untuk menerangkan kaitan

antara kerja dan keluarga dimana melibatkan pendekatan konflik dan pendekatan memperkaya (enrichment). Pendekatan konflik melibatkan gabungan tuntutan kerja dan permintaan permintaan individu terhadap kehidupan peribadi (Edwards dan Rothbard, 2000) dan pendekatan merperkaya melibatkan kehidupan peribadi mampu memperkayakan hasil kerja ataupun sebaliknya (Greenhaus dan Powell, 2006).

Bagi dimensi pertama, ianya membawa kepada item 1 hingga 7. Bagi dimensi kedua, ianya membawa kepada item 8 hingga 11. Seterusnya, bagi dimensi ketiga ianya membawa kepada item 12 hingga 13. Analisis kebolehpercayaan bagi item gangguan antara kerja dengan kehidupan peribadi, cronbach alpha 0.93, gangguan kehidupan peribadi dengan kerja, cronbach alpha 0.85 dan peningkatan kerja dengan kehidupan peribadi, cronbach alpha 0.69 (Hayman, 2005).

Jadual 1: Item Pengukuran Keseimbangan Kerja

Pembolehubah	Dimensi	Definisi		Item	Pengarang
Keseimbangan kerja	Gangguan Kerja dengan kehidupan peribadi	Dimensi merujuk kepada sejauhmana kerja mengganggu Kehidupan peribadi individu	1. 2. 3.	Kehidupan peribadi saya terganggu disebabkan kerja. Kerja menyebabkan kehidupan saya sukar. Saya mengabaikan kehidupan peribadi	Fisher-McAuley, <i>et al.</i> (2003)

				disebabkan tuntutan kerja.	
			4.	Saya meninggalkan kehidupan peribadi bagi menjalankan tuntutan kerja	
			5.	Saya meninggalkan aktiviti peribadi disebabkan oleh tuntutan kerja.	
			6.	Saya meninggalkan aktiviti peribadi disebabkan oleh tuntutan kerja.	
			7.	Saya berpuas hati dengan jumlah masa yang diperuntukkan untuk aktiviti yang tidak berkaitan dengan kerja.	
	Gangguan kehidupan peribadi terhadap kerja	Dimensi merujuk kepada sejauh mana tuntutan kerja bertindak balas dengan kehidupan	8.	Kehidupan peribadi membantu saya bekerja dengan lebih bertenaga.	Fisher-McAuley, <i>et al.</i> (2003)
			9.	Saya sangat letih untuk menjadi	

		peribadi		pekerja yang efektif apabila bekerja.	
			10.	Tuntutan kerja saya terganggu disebabkan oleh kehidupan peribadi.	
			11.	Saya mendapati bahawa saya sukar untuk menjalankan tugas disebabkan masalah masalah peribadi	
	Peningkatan kerja dan kehidupan peribadi	Dimensi merujuk kesan positif yang diterima daripada kedua-dua aspek iaitu tuntutan kerja dan kehidupan peribadi yang mana memberikan faktor peningkatan terhadap pekerja yang efektif.	12.	Kerja menyebabkan saya lebih bersemangat untuk meneruskan aktiviti peribadi.	Fisher-McAuley, et al. (2003)
			13	Saya berada dalam emosi yang lebih baik disebabkan oleh kehidupan peribadi.	

3.3..2.2 Pengukuran Bagi Budaya Organisasi

Bahagian B mengandungi lima dimensi budaya pengukuran. Antaranya ialah dimensi berasaskan autonomi kerja, berorientasikan luaran, sumber manusia, penambahbaikan dan koordinasi jabatan. Soalan ini merupakan pengubahsuaian daripada Van Der Berg dan Wilderom (2004), dan Vand Der Post, De Coning dan Smith (1997). Menurut dimensi tersebut, 5 soalan daripada setiap 30 soalan tersebut mewakili setiap dimensi mengikut peringkat dimensi yang diukur.

Menurut Van Der Berg dan Wilderom, dimensi budaya ini diukur kerana ianya dapat memberikan pandangan mengenai perbezaan dapatan secara teori dan praktikal dalam kajian- kajian yang lepas.

Berdasarkan alat kajian asal yang digunakan , terdapat 28 item soalan yang menggunakan lima dimensi iaitu autonomi kerja (6 item). Berorientasikan persekitaran luaran (7 item), berorientasikan koordinasi jabatan (5 item), berorientasikan penambahbaikan (5 item), dan berorientasikan koordinasi jabatan (5 item). Berdasarkan versi asal ini, ianya menggunakan format skala Likert 5 pilihan dimana markah 1 merujuk kepada kenyataan yang sangat tidak setuju terhadap amalan budaya dan 5 kenyataan yang sangat setuju terhadap amalan budaya organisasi.

Secara kesimpulannya, keseluruhan instrumen budaya organisasi menggunakan lima dimensi yang diutarakan oleh Van Der Berg dan Wilderom (2004) iaitu autonomi, persekitaran luaran, sumber manusia, penambahbaikan dan koordinasi antara jabatan.keseluruhan dimensi membawa kepada 5 item soalan tetapi hanya

dimensi autonomi dan persekitaran luaran sahaja yang diambil sepenuhnya oleh Van Der Berg dan Wilderom. Bagi dimensi sumber manusia, item soalan yang diambil adalah 4 item daripada Van der Berg manakala penambahbaikan dan koordinasi antara jabatan menggunakan 3 item soalan daripada Van der Berg. Pengkelan 22 item daripada Van Der Berg dan Wilderom disebabkan oleh item tersebut mempunyai Cronbach's Alpha diantara 0.788 hingga 0.932. Seterusnya, penggunaan item daripada Van der Post dan rakan-rakan (1997) dilakukan penyesuaian bagi memastikan keselarian alat kajian dengan Van der berg.

Jadual 2: Item Pengukuran Budaya Organisasi

Pembolehubah	Dimensi	Definisi		Item	Pengarang
Budaya Organisasi	Autonomi Kerja	Merujuk kepada tugas dimana sejauhmana pekerja diberikan kuasa untuk membuat keputusan di peringkat pekerjaan mereka.	1.	Para pekerja bukan pengurusan diberi ruang membuat keputusan sendiri dalam hal-hal berkaitan dengan kerja mereka	Van Der Berg dan Wilderom (2004)
			2.	Para pekerja diberi kebebasan untuk bertindak di luar peraturan semasa melaksanakan kerja mereka.	
			3.	Para pekerja diberi kebebasan melaksanakan keputusan berdasarkan	

				pandangan mereka sendiri dalam hal-hal berkaitan dengan kerja mereka. 4. Para pekerja mempengaruhi keputusan-keputusan penting berkaitan dengan kerja mereka. 5. Para pekerja diberi kebebasan untuk merancang kerja mereka sendiri. 6. Para pekerja diberi peluang untuk mengemukakan idea sebelum sesuatu keputusan dibuat berkaitan dengan kerja mereka. 7. Para pekerja bertindak aktif mendapatkan para pemegang taruh (stakeholder) baru bagi organisasi 8. Para pekerja mengkaji kehendak dan harapan para pemegang taruh (stakeholder) mereka. 9. Para pekerja berkerja untuk memperbaiki kedudukan organisasi dalam pasaran tempatan.	Van Der Berg dan Wilderom (2004)
	Berorientasikan persekitaran luaran	Merujuk kepada keseluruhan unit organisasi beroperasi dengan persekitaran luaran.			

			10 .	Para pekerja bertindak pantas terhadap pembangunan perkhidmatan organisasi dalam pasaran.	
			11 .	Para pekerja diberi latihan secara menyeluruh menerusi pengumpulan maklumat yang sistematik berkaitan penambahbaikan yang diinginkan oleh pelanggan.	
			12 .	Para pekerja mengetahui keupayaan pesaing-pesaing tempatan organisasi mereka.	
	BerorientasikanSumber Manusia	Merujuk kepada sejauh mana peningkatan hubungan personel membantu kepada kecenderungan positif terhadap peningkatan organisasi yang telah ditetapkan.	13 .	Di organisasi ini, berlaku pertukaran maklumat yang berguna antara jabatan.	Van Der Berg dan Wilderom (2004)
			14 .	Di organisasi ini, kerjasama antara jabatan adalah berguna demi kepentingan organisasi.	
			15	Di organisasi ini,	

			.	setiap jabatan menyokong antara satu sama lain dalam menyelesaikan sebarang masalah yang dihadapi.	
			16 .	Di organisasi ini, berlaku komunikasi dua hala yang saling berkaitan antara ketua-ketua jabatan	
			17 .	Di organisasi ini, setiap jabatan akan membuat perancangan bersama untuk mengkoordinasikan usaha mereka.	Van Der Post <i>etal</i> (1997)
			18 .	Di organisasi ini, perancangan jangka panjang berkaitan kerja antara jabatan lebih diutamakan.	
	Berorientasikan Penmbahb aikkan	Merujuk kepada sejauhmana tahap proaktif mampu memberikan hasil kepada organisasi lebih baik daripada hasil yang lepas.	19 .	Di organisasi ini, penilaian prestasi diberi perhatian yang serius.	Van Der Berg dan Wilderom (2004)
			20 .	Para pekerja organisasi ini boleh memperoleh informasi yang berguna berkaitan dengan peranan mereka.	
			21	Di organisasi ini, pemilihan pekerja	

			.	untuk mengisi jawatan baru dibuat secara teliti.	
			22 .	Organisasi ini lebih beranggapan bahawa para pekerja mempunyai prestasi kerja yang baik berbanding prestasi kerja yang kurang baik.	Van Der Post <i>etal</i> (1997)
			23 .	Di organisasi ini, para pekerja menikmati ganjaran berdasarkan apa yang mereka hasilkan bukan berdasarkan siapa yang mereka kenal.	
			24 .	Para pekerja organisasi ini memperuntukkan masa yang maksimum ke atas kerja-kerja yang dilakukan.	
	Berorientasikan Koordinasi Antara Jabatan	Merujuk kepada sejauh mana ahli dalam organisasi mempunyai komunikasi yang berkesan.	25	Para pekerja memantau cara-cara pelaksanaan kerja-kerja mereka dengan terperinci.	Van Der Berg dan Wilderom (2004)
			26 .	Para pekerja berusaha mencari sebarang kemungkinan peluang untuk menambahbaikkan organisasi mereka	

			27 .	Para pekerja mengambil inisiatif membuat penambahbaikan terhadap pelaksanaan kerja mereka.	Van Der Post <i>etal</i> (1997)
			28 .	Organisasi ini menggalakkan para pekerja mencuba kaedah terbaru dalam melakukan kerja mereka.	
			29 .	Organisasi ini menggalakkan para pekerja menjadi lebih kreatif dan inovatif.	
			30 .	Para pekerja sering melakukan penyesuaian dalam proses kerja apabila mereka berhadapan dengan keadaan yang tidak pasti.	

3.3.2.3 Pengukuran bagi Etika Kerja

Bahagian C pula berkaitan etika kerja dan menggunakan instrumen daripada Ali (1992). Instrumen ini mempunyai versi asal yang mempunyai 17 item. Tetapi, bagi kajian ini hanya 7 soalan sahaja yang diambil dan bersesuaian dengan kajian yang hendak dijalankan. Melalui versi asal tersebut, instrumen telah dikaji di kebanyakan Negara luar seperti Saudi Arabia, UEA. Kuwait dan ianya memberikan hasil yang positif. Versi asal ini mempunyai 17 item soalan dan menggunakan skala Likert 5

iaitu nombor 1 merupakan sangat tidak setuju dan 5 adalah sangat setuju. Manakala nilai Cronbach Alpha bagi versi asal ni adalah 0.85.

Jadual 3: Item Pengukuran Etika Kerja

Pembolehubah	Definisi		Item	Pengarang
Etika kerja	Merujuk kepada orientasi pembentukan etika yang mempengaruhi penglibatan pekerja di tempat kerja. Merujuk kepada pandangan bahawa kerja membolehkan individu mampu berdikari dan menjadi salah satu sumber mencapai kepuasan dan hormat keatas keupayaan diri sendiri	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	Dedikasi bekerja adalah satu kebaikan. Kerja yang baik memberi manfaat kepada individu dan orang lain Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja merupakan syarat yang diperlukan bagi kebajikan masyarakat. Individu perlu menjalankan tugas mengikut kemampuan yang terbaik. Tugasan bukanlah sesuatu pengakhiran kepada kerja tersebut tetapi ianya merupakan petumbuhan peribadi dan hubungan sosial. Hubungan sesama manusia perlu ditekankan dan digalakkan. Kerja memberi peluang kepada individu untuk berdikari.	Ali (1992)

3.3.2.4 Pengukuran bagi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

Bahagian D merupakan bahagian yang mengukur amalan kerja berprestasi tinggi dimana ianya mempunyai 13 soalan. Item ini diambil daripada kajian yang dilakukan oleh Delaney, Lewin dan Ichioniowski (1989). Keseluruhan soalan dalam amalan kerja berprestasi tinggi meliputi dimensi pemilihan, penilaian prestasi, insentif dan pampasan, reka bentuk kerja, prosedur aduan, perkongsian maklumat dan juga penyertaan buruh.

Jadual 4: Item Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

Pembolehubah	Definisi		Item	Pengarang
Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	Merujuk kepada kunci strategik yang utama dimana melibatkan sistem perekrutan, pemilihan, pengurusan prestasi, latihan dan pembangunan untuk mencapai strategi organisasi yang kompetitif.	1.	Para pekerja organisasi ini dibenarkan terlibat dalam apa-apa program perkongsian maklumat secara formal.	Delaney, Lewin dan Ichioniowski (1989).
		2.	Kerja-kerja yang dilakukan oleh para pekerja adalah berdasarkan kepada analisis kerja (<i>proses mengumpul maklumat berkaitan kerja</i>) secara formal	
		3.	Lantikan secara dalaman lebih diutamakan bagi mengisi jawatan-jawatan dalam organisasi sejak kebelakangan ini.	
		4.	Organisasi ini melaksanakan tinjauan ke	

			atas sikap pekerja mereka secara berkala.	
		5.	Para pekerja organisasi ini terlibat dalam program-program berkaitan kualiti kerja yang dianjurkan oleh organisasi.	
		6.	Para pekerja organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap perancangan pelan program pemberian insentif organisasi.	
		7.	Para pekerja organisasi ini mempunyai peluang untuk mengikuti latihan secara formal yang mencukupi.	
		8.	Para pekerja di organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap bentuk penyelesaian berkaitan peraturan kilangan (<i>ketidakpuasan</i>) dan sistem aduan pekerja di organisasi.	
		9.	Organisasi ini menjalankan ujian tertentu ke atas para pekerja sebelum diambil bekerja.	
		10	Penilaian prestasi menjadi penentu dalam setiap pakej ganjaran pekerjaan yang akan diperolehi oleh mereka	
		11.	Di organisasi ini, para pekerja diberi penilaian prestasi mereka secara formal.	

		12.	Di organisasi ini, setiap amalan kenaikan pangkat adalah mengikut peraturan biasa yang diamalkan secara adil.	
		13.	Di organisasi ini, setiap jawatan yang ditawarkan akan dipenuhi oleh mereka yang benar-benar layak sahaja	

3. 4 Populasi dan Persampelan Penyelidikan

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah terdiri daripada pensyarah- pensyarah di Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.

3.4.1 Populasi

Populasi merujuk kepada sekumpulan sasaran , objek atau benda yang boleh menarik minat penyelidik untuk menjalankan penyiasatan terhadap kumpulan tersebut. Sementara itu, sampel merujuk kepada kumpulan kecil daripada populasi (Uma & Roger, 2009).

Populasi bagi kajian ini adalah dalam kalangan pensyarah di UUM. Populasi pensyarah di UUM adalah seramai 975 orang. Berdasarkan jadual dibawah menunjukkan jumlah pengambilan pensyarah bagi tahun 2013.

Jadual 5: Statistik Jumlah Pengambilan Pensyarah Bagi Tahun 2013

NO	KATEGORI AKADEMIK	JUMLAH
1	Pensyarah	376 Orang
2	Pensyarah kanan	424 Orang
3	Professor	39 Orang
4	Professor Madya	136 Orang
	HASIL JUMLAH	975 Orang

(Jabatan Pendaftar Universiti Utara Malaysia)

3.4.2 Persampelan kajian

Daripada jumlah populasi iaitu 975 orang pensyarah di Universiti Utara Malaysia sebanyak 130 orang pensyarah yang memberi maklum balasdalam sampel penyelidikan ini. Prosedur penyelidikan yang digunakan adalah jenis persampelan rawak mudah. Menurut sekaran (2003), sampel rawak mudah mempunyai tahap *bias* yang terendah dan menawarkan tahap generalisasi yang paling tinggi. Dalam kajian ini, penyelidik telah mengedarkan soal selidik sebanyak 274 sampel iaitu berdasarkan jadual pungutan data yang telah dicadangkan oleh Sekaran (2003) bagi memastikan sampel yang diambil menepati dengan keperluan penyelidikan ini.

Jadual 6: Persampelan Rawak Mudah Bagi Pengedaran Soal Selidik

NO	KATEGORI AKADEMIK	JUMLAH	JUMLAH SAMPEL
1	Pensyarah	376 Orang	106
2	Pensyarah kanan	424 Orang	119
3	Professor	39 Orang	11
4	Professor Madya	136 Orang	38
	HASIL JUMLAH	975 Orang	274

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah proses penting dalam kajian ini. Terdapat dua kaedah dalam pengumpulan data iaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperolehi daripada pemerhatian secara terus dimana dalam kajian ini data primer yang digunakan adalah berdasarkan soal selidik.

Kajian ini melalui dua fasa pengumpulan iaitu melibatkan kajian rintis dan kajian sebenar. Fasa kajian rintis bertujuan untuk mengenalpasti samaada setiap item didalam soal selidik difahami oleh responden. Dalam kajian ini, pengumpulan kajian rintis dilakukan ke atas 21 orang pensyarah di fakulti perniagaan UUM. Manakala bagi

fasa kajian sebenar pula, pengumpulan data dijalankan ke atas 130 orang pensyarah di UUM. Pemilihan responden dilakukan secara rawak mengikut jumlah fakulti di UUM.

Bagi mendapatkan maklumat yang lengkap untuk meneruskan kajian ini, penyelidik telah memohon kebenaran daripada penolong pendaftar kanan iaitu Pn. Farhana Abdul Wahab dengan menyertakan surat rasmi permohonan bagi mendapatkan statistik pengambilan pensyarah akademik bagi tahun 2013. Setelah mendapatkan maklumat statistik keseluruhan jumlah pensyarah di UUM, pengedaran data dijalankan di setiap kolej akademik UUM iaitu CAS, COB dan COLGIS. Seterusnya, penyelidik berusaha mendapatkan hasil soal selidik dengan mengedarkan dari bilik ke bilik pensyarah berserta dengan sesi penerangan mengenai tujuan sebenar kajian dan penerangan mengenai item soal selidik yang tidak difahami.

Berdasarkan tempoh kutipan data dilakukan, ianya mengambil masa selama sebulan bagi sesi pengedaran dan pengutipan semula soal selidik. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperolehi, terdapat beberapa soal selidik yang tidak memenuhi kehendak soalan dan tapisan telah dijalankan supaya hasil kajian yang akan dianalisis akan member hasil yang positif bagi kajian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Soal selidik merupakan satu alat utama dalam proses pengumpulan maklumat dari responden. Menurut Umar & Roger (2009), soal selidik merupakan satu pra formulasi set bertulis mengenai laporan jawapan daripada responden. Selain itu, soal selidik merupakan proses pengumpulan data yang efisien apabila penyelidik

mengetahui untuk mengukur pembolehubah dan dan mengetahui apa yang diperlukan didalam menerangkan pembolehubah.Maklum balas responden di ukur menggunakan skala Likert Tujuh seperti jadual dibawah :

Jadual 7: Petunjuk Skala Likert

Kenyataan	Skala
Sangat- sangat tidak setuju	1
Sangat tidak setuju	2
Tidak setuju	3
Tidak pasti	4
Setuju	5
Sangat setuju	6
Sangat- sangat setuju	7

3.7 Kajian Rintis

Kajian rintis merupakan percubaan awal sebelum item- item daripada ujian sebenar dikenakan pada sampel yang sebenar. Selain itu, kajian rintis juga merupakan penyiasatan secara saintifik yang dibangunkan bagi mengetahui kesahan dan kebolehpercayaan kajian. Tujuan kajian rintis adalah untuk memastikan berlakunya ketelusan daripada ujian percubaan melalui kumpulan kecil individu. Setelah melakukan kajian rintis, penyelidik disarankan untuk membuat semakan terhadap ujian yang dijalankan dan bertanggungjawab mengenalpasti masalah yang wujud semasa menjalankan kajian rintis (McIntire & Miller, 2007).

Kajian rintis telah dijalankan bagi memenuhi prosedur kajian ini. Pengedaran soal selidik dijalankan bilik ke bilik dan mendapat respon daripada 21 orang pensyarah di COB UUM sahaja. Pengedaran ini dijalankan sepanjang tempoh seminggu dan ianya melibatkan penerangan mengenai tajuk kajian dan penerangan mengenai item soalan yang tidak difahami. Berdasarkan maklum balas daripada responden dalam kajian rintis ini, terdapat beberapa pembetulan yang dapat disenaraikan. Antaranya ialah pertindihan soalan, pembetulan ejaan, perstruktur semula ayat supaya lebih mudah difahami oleh responden dan penambahan ruang skala Likert bagi setiap helaian. Ianya bertujuan responden bersedia terhadap jawapan yang akan diberikan bagi setiap item.

3.8 Penganalisa Data

Data analisis merupakan satu kaedah yang mampu menerangkan fakta, kaedah, penerangan dan penujian hipotesis (Joel,1996). Melalui data analisis ini, peyelidik mampu untuk memeriksa dan mengubah data yang diperolehi supaya ianya berkaitan dengan isu dalam kajian. Selain itu, hasil yang diperolehi dalam analisis data boleh dijadikan sebagai cadangan untuk kajian yang akan datang. Analisis ini akan melibatkan penganalisian data menggunakan pakej computer Statistical Packages for the Social Science (SPSS) Versi 21.0.

Antara analisis yang terlibat dalam kajian ini ialah analisis faktor, frekuensi, korelasi person dan regresi. Kesemua analisis ini bertujuan untuk mengkaji perhubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan fungsi analisis deskriptif ianya bertujuan untuk menganalisis data berbentuk nominal. Didalam soal selidik, data nominal boleh dikesan dibahagian demografi responden seperti jantina, umur, keturunan, status perkahwinan, kelulusan akademik dan tempoh berkhidmat. Setelah data nominal ini dianalisis, ianya akan menghasilkan nilai frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai bagi menerangkan ciri- ciri demografi yang dikaji dalam soal selidik. Secara tidak langsung, analisi deskriptif akan memberikan gambaran secara jelas mengenai taburan responden dan item yang diukur dalam kajian.

3.8.2 Analisis Inferensi

Seterusnya, bagi data berbentuk interval pula kajian ini menggunakan statistik inferensi bagi menginterpretasikan data kajian dan menguji setiap hipotesis hipotesis yang telah dibentuk. Di dalam kajian analisis inferensi ini, terdapat empat jenis kaedah yang digunakan iaitu korelasi, regresi dan analisis regresi berganda.

3.8.2.1 Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih pembolehubah bersandar dan tidak bersandar. Nilai magnitude (r) menunjukkan kekuatan antara kedua-dua pembolehubah bersandar dan tidak bersandar. Dalam analisis korelasi, kajian menggunakan Guilford Rule of Thumb (Guilford, 1956) untuk mengetahui perkadaran kekuatan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar.

Jadual 8: Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai ' r '

Nilai r	Kekuatan Perhubungan
- 0.30	Hubungan yang sangat lemah
0.30 – 0.50	Hubungan yang rendah
0.50 – 0.70	Hubungan yang tinggi
-1.00	Hubungan yang sangat lemah

Berdasarkan jadual diatas, nilai r yang berada dalam kedudukan -1.00 hingga $+1.00$ mewakili hubungan yang negatif yang sempurna manakala nilai yang berada dalam kedudukan $+1.00$ mewakili korelasi positif yang sempurna.

3.8.2.2 Analisis regresi

Analisis regresi sebagai model bagi mengetahui hubungan antara dua pembolehubah supaya menjadi persamaan linear terhadap data kajian. Tujuan analisis ini adalah untuk mencari garis linear yang terbaik terhadap data. Dalam analisis ini, nilai R^2 merujuk kepada peratusan terhadap faktor yang menyumbang kepada pembolehubah tidak bersandar. Manakala nilai beta digunakan untuk mengenalpasti faktor yang paling utama mempengaruhi pembolehubah tidak bersandar.. nilai beta juga digunakan untuk menganggarkan perubahan nilai terhadap sisihan piawai bagi dua pembolehubah yang dihasilkan.

3.9 Lokasi Kajian

Kajian ini dijalankan di Universiti Utara Malaysia, Sintok Kedah. Penyelidik memilih UUM sebagai lokasi kajian adalah disebabkan ingin mengkaji mengenai sistem amalan kerja berprestasi tinggi d UUM sejajar dengan pengiktirafan universiti mendapat anugerah autonomi dan keselarian pelaksanaan dalam mencapai visi universiti sebagai universi pengurusan terkemuka pada masa hadapan.

3.10 Kesimpulan

Bab ini menerangkan secara terperinci mengenai reka bentuk kajian, lokasi, instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan data kajian. Pemahaman mengenai kaedah penyelidikan diperlukan bagi memastikan pembaca memahami secara mendalam tujuan sebenar analisis dijalankan dengan menggunakan kepelabagai arah kajian. Bab yang berikutnya akan membincangkan tentang hasil kajian.

BAB 4:

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0 Pengenalan

Bab ini menerangkan keseluruhan hasil yang meliputi demografi responden yang terlibat dalam analisis. Seterusnya, ianya diikuti dengan analisis faktor, analisis reabiliti, korelasi dan hasil analisis regresi.

4.1 Maklum Balas Responden

Sebanyak 274 soal selidik yang telah diedarkan untuk menjalankan penyelidikan ini. Daripada jumlah tersebut hanya 130 soal selidik sahaja yang berjaya dikembalikan. Berdasarkan kadar purata respons iannya memberikan nilai purata sebanyak 47%.

4.2 Analisis kebolehpercayaan Kajian Rintis

Kajian rintis merupakan satu kaedah yang digunakan untuk menilai atau menguji instrumen yang digunakan sebelum menjalankan kajian yang sebenar. Kajian rintis juga melibatkan pengumpulan maklumat berskala kecil untuk menguji samaada solan tersebut bersesuaian atau tidak dengan penyelidikan yang akan dijalankan. Kebiasannya, kajian rintis melibatkan kelompok kecil dimana yang mempunyai ciri-ciri yang hampir dengan populasi kajian.

Dalam kajian rintis, ,soal selidik telah diedarkan kepada kepada 30 responden di fakulti perniagaan di UUM tetapi hanya 21 responden sahaja yang mengembalikan soal selidik tersebut. Nilai kebolehpercayaan yang diperolehi dinyatakan dalam Jadual 4.1.

Jadual 4.1 :Tahap Kebolehpercayaan Ujian Rintis UntukPembolehubah Bersandar Iaitu Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Dana Pembolehubah Tidak Bersandar Iaitu Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja.

Faktor	Nilai Cronbach Alpha	Bil soalan
Keseimbangan Kerja	0.728	13
Budaya organisasi	0.963	30
Etika kerja	0.948	7
Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	0.937	13

Menurut Sekaran (2003), nilai Cronbach Alpha yang berhampiran 0.70 ke atas adalah nilai yang paling baik. Selain itu menurut Bougie & Sekaran (2010), pekali kebolehpercayaan yang bernilai 0.60 adalah dianggap baik, pekali kebolehpercayaan dalam julat 0.70 boleh diterima dan nilai yang melebihi 0.80 adalah baik. Setelah data dianalisis, hasil terhadap ujian kebolehpercayaan bagi pembolehubah bersandar iaitu amalan kerja berprestasi tinggi terdiri daipada 13 item soalan, nilai Cronbach's Alpha adalaha 0.937. Nilai ini melebihi daripada lingkungan 0.60 dan dianggap mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi serta boleh diterima dalam kajian ini.

Bagi pembolehubah tidak bersandar iaitu keseimbangan kerja yang terdiri daripada 13 item soalan, nilai Cronbach Alpha adalah 0.728 serta boleh diterima dalam kajian. Selain itu, budaya organisasi yang terdiri daripada 30 item soalan, nilai Cronbach Alpha adalah 0.963 yang boleh diterima kerana ianya lebih besar dari 0.6. Seterusnya, etika kerja yang terdiri daripada 7 item soalan, nilai Cronbach's Alpha adalah 0.948 serta boleh diterima kerana ia lebih besar daripada 0.6.

4.3 Semakan Data

Semakan data adalah proses untuk memastikan data yang dikumpul tepat dan sesuai untuk dianalisis sebelum penyelidik menjalankan analisis statistik yang seterusnya. Proses ini penting untuk memastikan data yang telah diperiksa ada berguna, dipercayai dan sah untuk ujian sebab-musabab.

4.3.1 *Missing Value*

Data missing value telah diperiksa terlebih dahulu semasa proses pemindahan data. Berdasarkan hasil yang telah diperiksa menggunakan SPSS, sebanyak 0% nilai *missing value* semasa proses pemindahan data dijalankan. Hasil SPSS akan disertakan di Appendix setelah tamat dilakukan.

4.3.2 Ujian Normaliti

Ujian normaliti adalah bertujuan untuk menentukan samaada data tersebut mempunyai taburan yang normal atau tidak. Selain itu, ujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pembolehubah diagihkan secara rawak. Dalam mana –mana

ujian ujian statistikal, ujian normaliti dikira sebagai pra-syarat untuk mengekalkan taburan normal sebagai andaian asas di dalam ujian berparameter. Ujian normaliti boleh dilakukan melalui dua cara iaitu secara grafik dan secara angka. Setiap kaedah mempunyai kebaikan dan keburukan yang tersendiri. Oleh itu, penyelidik menggunakan ujian normaliti sebagai fokus utama untuk menjelaskan taburan data yang digunakan dalam kajian.

Jadual ujian normaliti boleh dirujuk untuk mendapatkan penerangan yang lebih lanjut mengenai pengendalian ujian normaliti. Seterusnya, jadual di atas menunjukkan ujian normaliti mengikut pembolehubah dalam kajian dan jadual dibawah menunjukkan perbandingan ujian normaliti dari aspek grafikal atau angka.

Jadual 4.2:Hasil Ujian Normaliti

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MEANKK	.189	130	.000	.597	130	.000
MEANBO	.109	130	.001	.951	130	.000
MEANEK	.138	130	.000	.922	130	.000
MEANAK	.120	130	.000	.812	130	.000
PT						

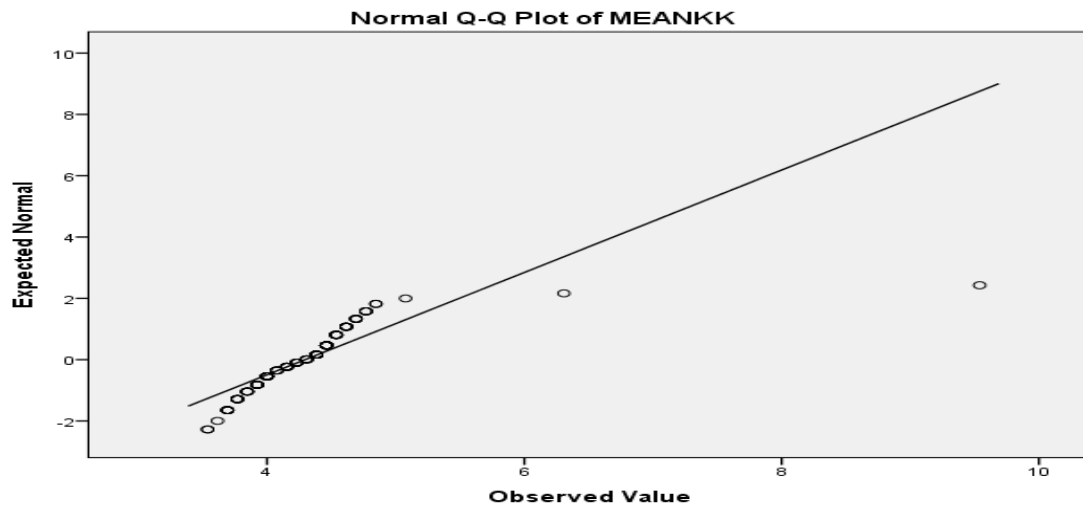
a. Lilliefors Significance Correction

Jadual di atas menunjukkan hasil yang diperolehi daripada Ujian Normaliti iaitu Ujian Kolmogorov- Smirnov dan Ujian Shapiro Wilk. Bagi ujian Shapiro Wilk, ujian tersebut sesuai untuk menguji saiz sampel yang kecil (<50 Sampel) tetapi masih lagi boleh mengendalikan saiz sampel yang besar seperti 2000. Sekiranya nilai sig ujian shapiro wilk lebih besar daripada 0.05, taburan data adalah normal. Sekiranya nilai sig ujian shapiro wilk kurang daripada 0.05, nilai tersebut adalah tidak normal. Berdasarkan jadual 2 di atas, nilai Shapiro-Wilk bagi pembolehubah keseimbangan kerja, budaya organisasi, etika kerja dan amalan kerja berprestasi tinggi adalah 0.00. Nilai signifikan bagi pembolehubah tersebut adalah kurang daripada 0.05 dan menunjukkan nilai tersebut adalah tidak normal.

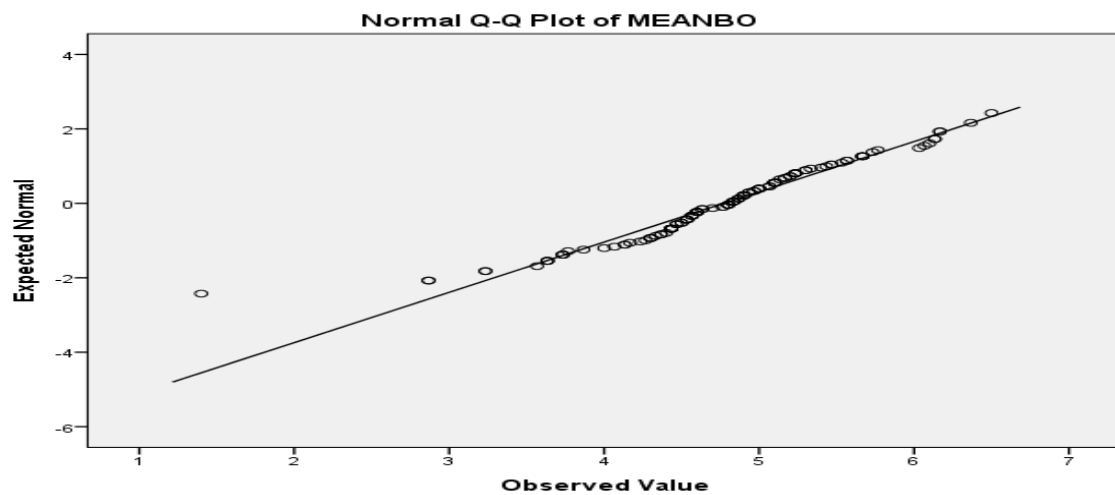
4.3.3 Linearliti

Penyelidik menggunakan Normal Q-Q plot untuk melihat taburan data . Menurut Coakes dan Steed (2003) menyatakan nilai normaliti yang normal akan muncul secara linear iaitu garis menegak.

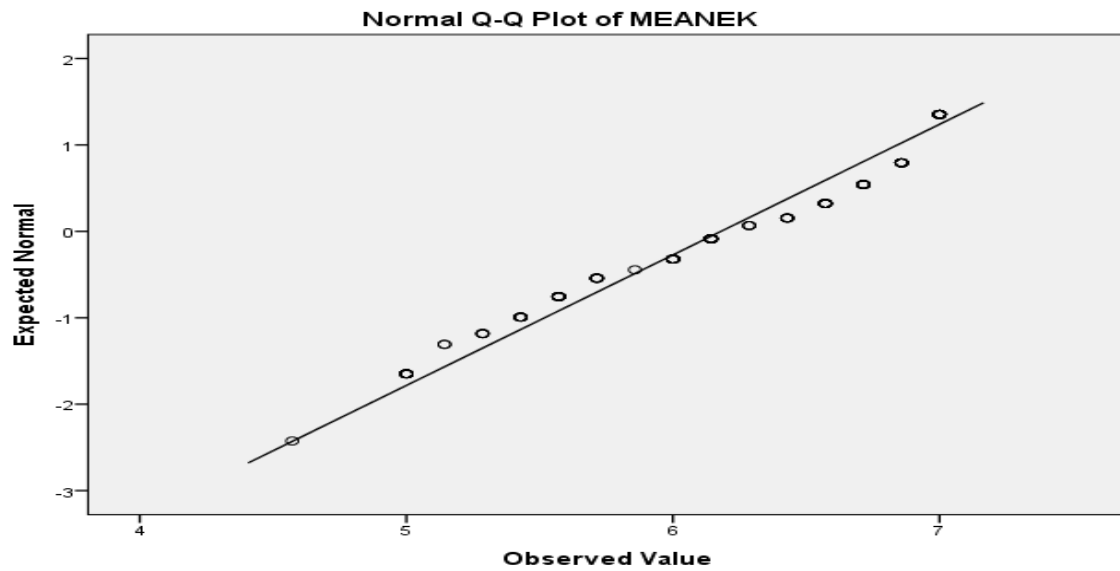
Graf 4.1 : Item Normaliti Dalam Keseimbangan Kerja



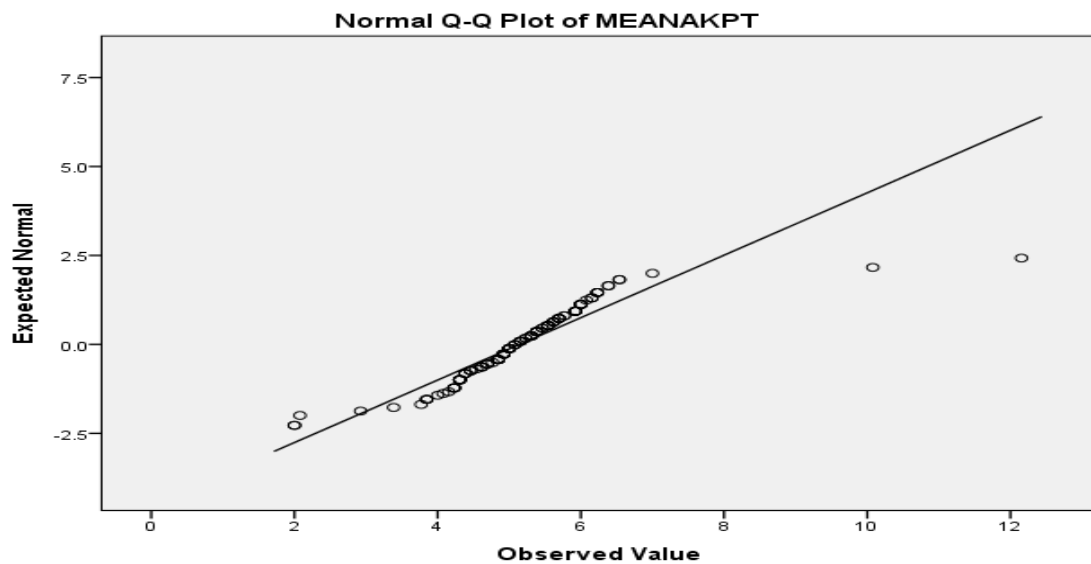
Graf 4.2: Item Normaliti Dalam Budaya Organisasi



Graf 4.3: Item Normaliti Dalam Etika Kerja



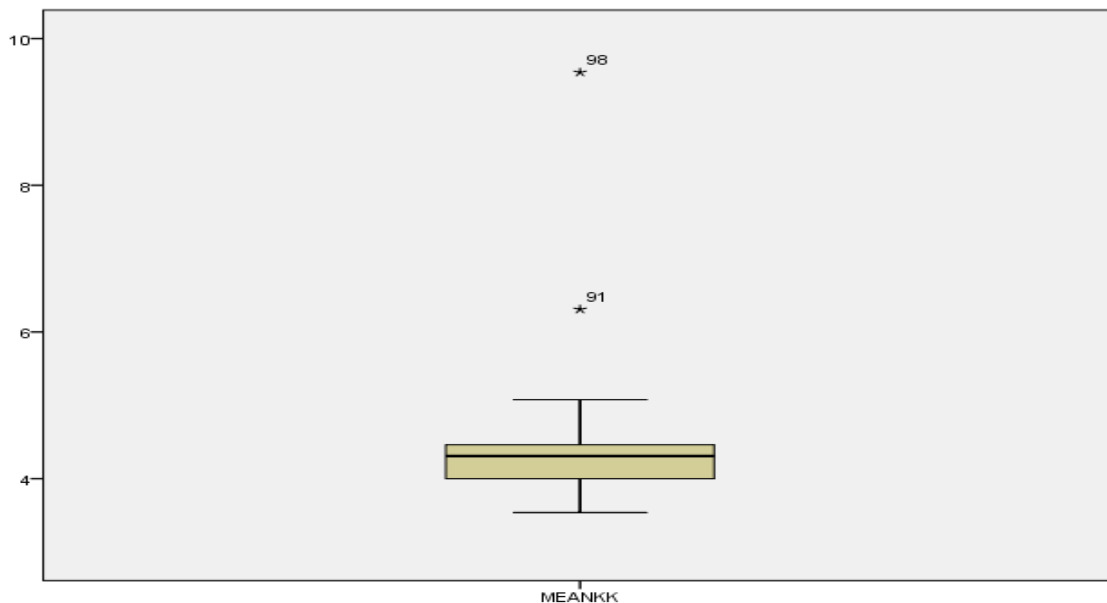
Graf 4.4: Item Normaliti Dalam Amalan Kerja Berprestasi Tinggi



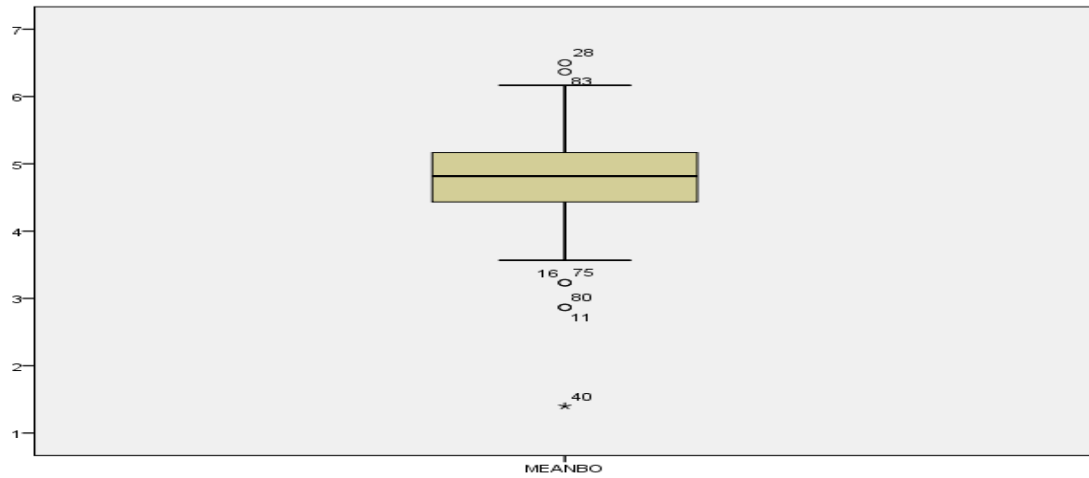
Merujuk kepada Normal Q-Q Plot dalam graf diatas, terdapat beberapa item yang menyimpang dari garisan. Kesemua graf menunjukkan garisan yang tidak linear. Keadaan ini mungkin berlaku disebabkan oleh cara responden memilih jawapan di dalam soal selidik. Selain itu, keadaan ini juga boleh dirujuk menerusi outliers berkenaan dengan melihat penstrukturan jawapan responden yang menyebabkan graf menjadi tidak linear.

4.3.4 Outliers

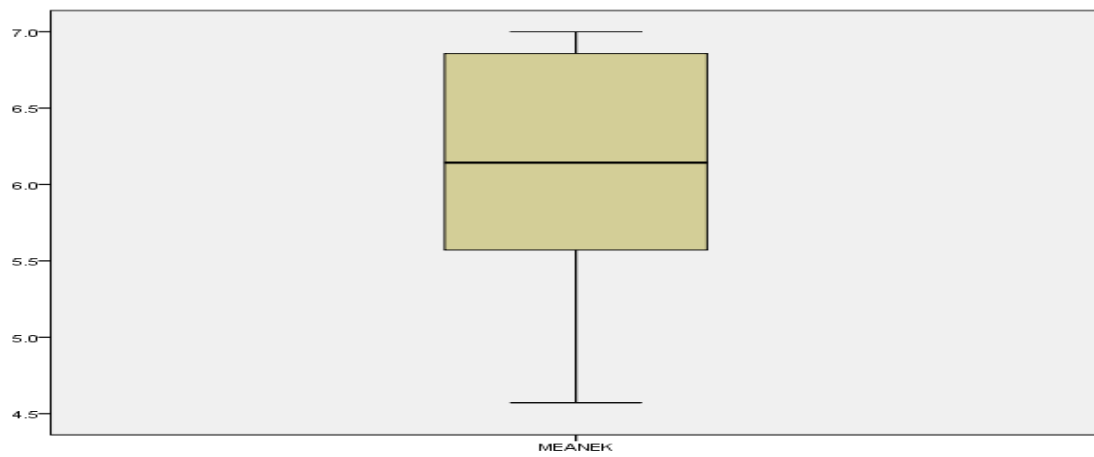
Graf 4.5: Outliers Bagi Keseimbangan Kerja



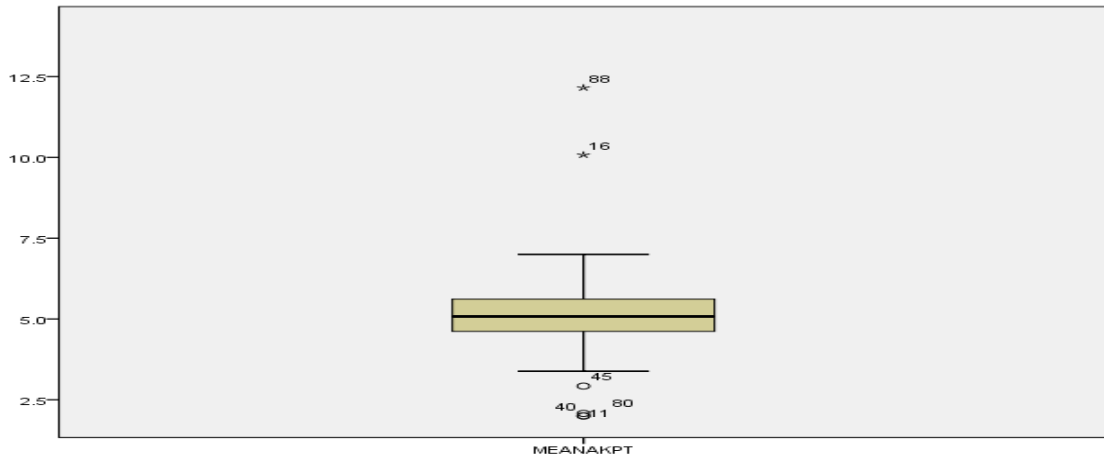
Graf 4.6: Outliers Bagi Budaya Organisasi



Graf 4.7: Outliers Bagi Etika Kerja



Graf 4.8: Outliers Bagi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi



Merujuk kepada outliers dalam rajah diatas, terdapat beberapa nombor yang menunjukkan kecenderungan mempunyai perbezaan cara menjawab soal selidik dengan responden lain. Di dalam rajah 3 outliers keseimbangan kerja, responden yang ditunjukkan adalah 91* dan 98 *. Rajah 4 outliers budaya organisasi, responden yang ditunjukkan adalah 40* dan rajah 6 outliers amalan kerja berprestasi tinggi, responden yang ditunjukkan adalah 88* dan 16*. Oleh itu ujian normaliti dilakukan semula dengan menggugurkan responden 16,40, 88, 91 dan 98.

4.3.5 Hasil Normaliti Selepas Ujian Normaliti Dilakukan Semula

Jadual 4.3 : Hasil Ujian Normaliti Selepas Dijalankan Semula

Tests of Normality

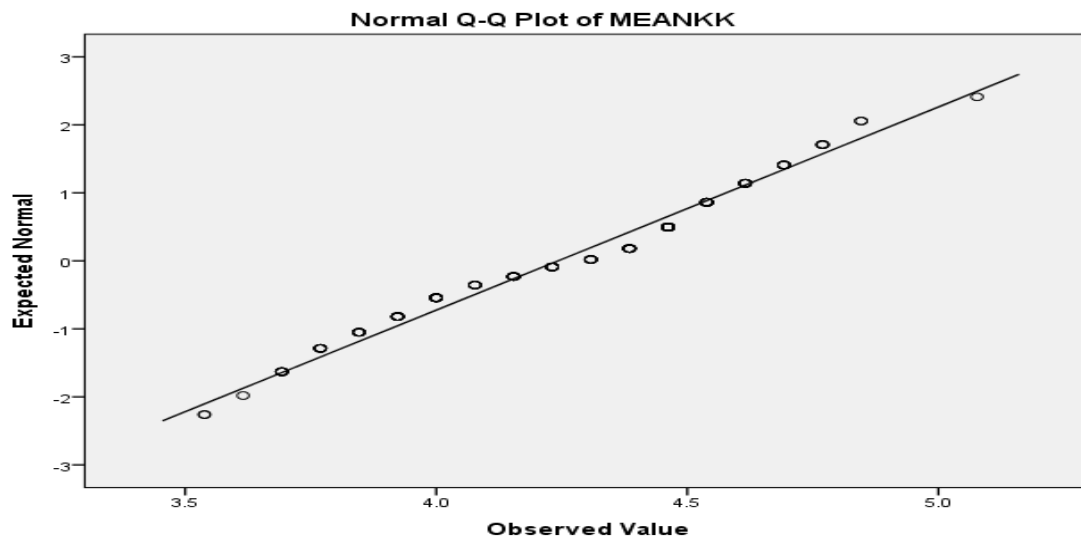
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MEANKK	.136	125	.000	.968	125	.005
MEANBO	.087	125	.022	.981	125	.075
MEANEK	.137	125	.000	.925	125	.000
MEANAKPT	.088	125	.018	.959	125	.001

a. Lilliefors Significance Correction

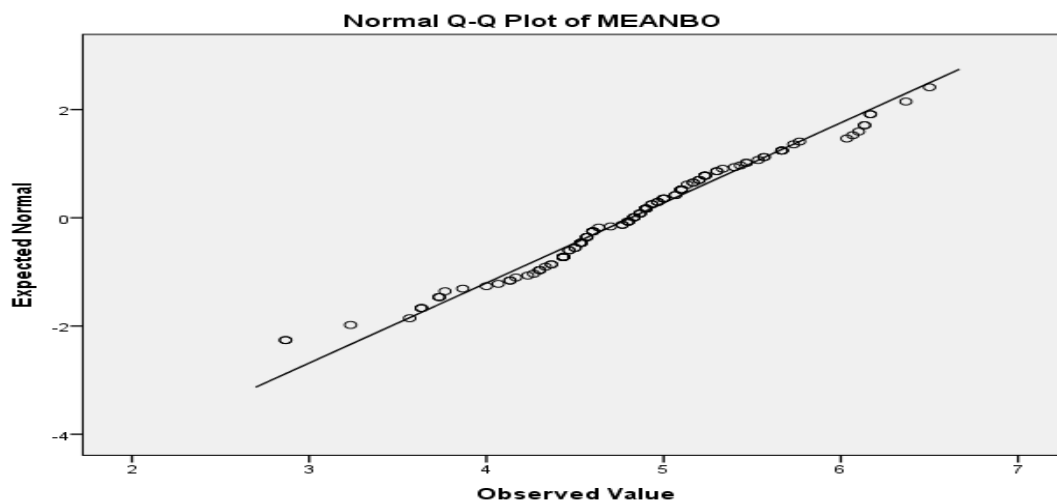
Setelah analisis normaliti dilakukan semula, nilai Shapiro-wilk mengalami perubahan dimana nilai signifikan adalah lebih besar daripada 0.05.

4.3.6 Linearliti Selepas Ujian Normaliti Dijalankan Semula

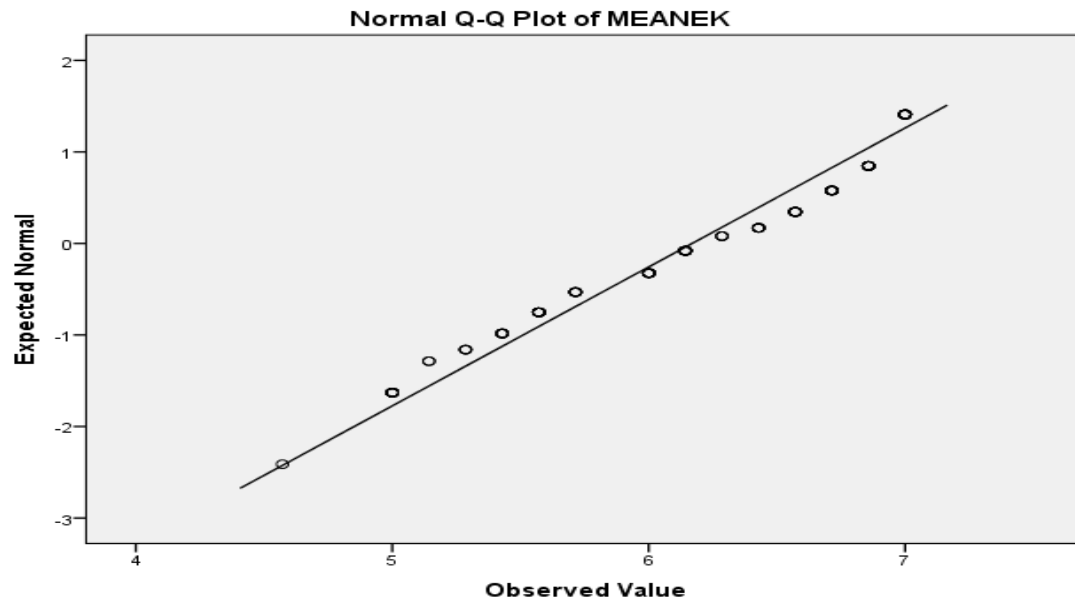
Graf 4.9: Item Normaliti Dalam Keseimbangan Kerja



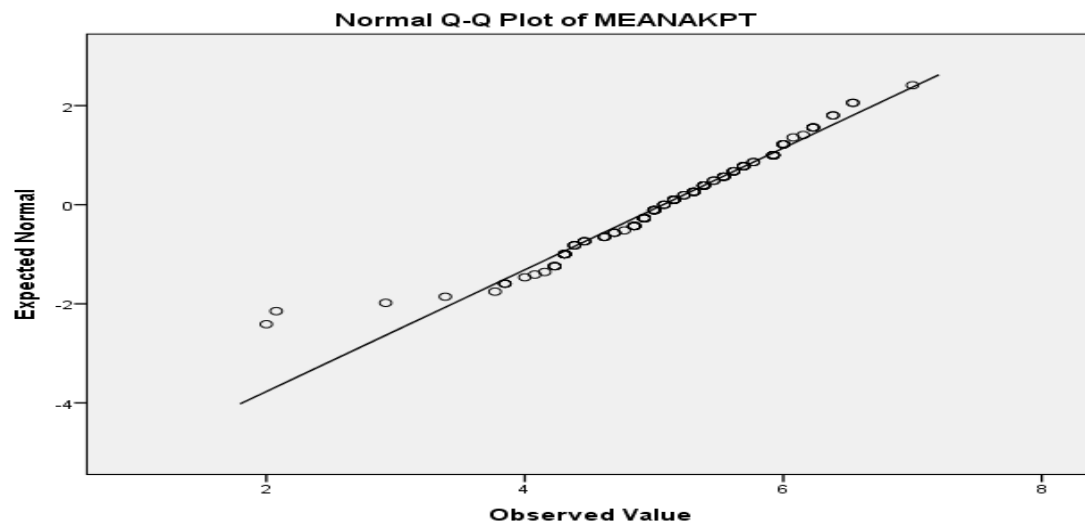
Graf 4.10: Item Normal Dalam Budaya Organisasi



Graf 4.11: Item Normal Dalam Etika Kerja



Graf 4.12: Item Normal Dalam Amalan Kerja Berprestasi Tinggi



Merujuk kepada hasil Normal Q-Q Plot selepas menjalankan semula analisis normaliti, graf menunjukkan terdapat garis linear atau garis menegak bagi faktor keseimbangan kerja, budaya organisasi, etika kerja dan amalan kerja berprestasi tinggi. Keseluruhannya, ujian normaliti telah menggugurkan lima responden iaitu 16, 40, 88, 91, dan 98 dan jumlah ini menjadikan responden dalam analisis data berkurang daripada 130 kepada 125 responden.

4.4 Analisis Faktor

Menurut Zikmund (2003) menyatakan bahawa analisis faktor bertujuan bagi meringkaskan maklumat- maklumat yang terkandung didalam keseluruhan pemboleh ubah. Kebiasaannya, maklumat yang diperolehi daripada setiap pemboleh ubah adalah luas dan besar. Oleh itu, analisis faktor bertindak sebagai cara meringkaskan item- item yang mempunyai korelasi yang tinggi dan kuat seterusnya membentuk dimensi item yang baru. Dimensi baru tersebut mampu untuk menterjemahkan item tersebut bagi mencapai objektif kajian. Selain itu, analisis faktor juga dapat meningkatkan kawalan bilangan item- item dalam setiap pemboleh ubah untuk digunakan bagi mentafsir hubungan data dalam bentuk yang bermakna (Hair, Anderson, Tatham dan Black, 1998). Selain itu, kenyataan ini juga disokong oleh Verbeke, Volgering dan Hussels (1998) iaitu menyatakan bahawa analisis faktor perlu dilaksanakan ke atas kajian kajian yang berkaitan gelagat organisasi yang berbentuk saintifik bagi memastikan setiap perubahan semasa dapat disesuaikan dengan disiplin ilmu tersebut.

Semasa menjalankan analisis faktor ini, perkara pertama yang akan dilakukan ialah menentukan nilai KMO (Keiser- Meyers-Oklin) mestilah mencapai 0.70 ke atas bagi memastikan koefisien korelasi sesuai untuk digunakan dalam analisis faktor.(Meyer, Gamst dan Guarino, 2006).Jadual di bawah menunjukkan nilai Bartlett's Test dan nilai KMO bagi setiap pemboleh ubah.

4.4.1 Analisis Faktor Keseimbangan kerja

Jadual di bawah menunjukkan kesesuaian data semasa menjalankan pengenalpastian struktur. Menurut Kaiser –Meyer-Olkin berkenaan pengukuran kecekapan persampelan, nilai yang hampir dengan 1.0 merupakan nilai yang diperlukan dalam analisis faktor. Nilai KMO bagi keseimbangan kerja adalah 0.738 dengan sig 0.00.

Jadual 4.4 : Analisis KMO and Bartlett's Test Terhadap Keseimbangan kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.738
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	877.578
	df	78
	Sig.	.000

Seterusnya, dengan merujuk kepada nilai didalam jadual Anti – Image Matrices, tiada nilai ‘a- square’ dibawah daripada nilai 0.50. tetapi terdapat nilai yang menghampiri 0.50 keatas. Dengan melihat nilai tersebut, menjalankan *deleted item* bagi KK11 0.599 dan KK13 0.536 membolehkan nilai KMO keseimbangan kerja meningkat. Setelah pembuangan item KK11 dan KK13 dijalankan, nilai KMO bagi analisis faktor keseimbangan kerja meningkat kepada 0.790 dan sig 0.00. nilai ini menjadikan nilai KMO adalah lebih kukuh dan membolehkan pengstruktur analisis faktor diteruskan.

Jadual 4.5 : Analisis KMO and Bartlett's Test Terhadap Keseimbangan Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.790
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	701.221
	df	55
	Sig.	.000

Melalui prosedur semasa analisis faktor dijalankan, item soalan bagi pembolehubah keseimbangan kerja berpecah kepada 3 kumpulan faktor. Faktor 1 terdiri daripada KK3, K K5, KK6. Faktor 2 terdiri daripada KK1, KK2, KK4, KK10. Faktor 3 terdiri daripada KK7, KK8, KK9, KK12

Jadual 4.6: Rotated Component Matrix bagi Keseimbangan Kerja

		Komponen		
		1	2	3
KK1	Kehidupan peribadi saya terganggu disebabkan kerja.		0.655	
KK2	Kerja menyebabkan kehidupan saya sukar.		0.693	
KK3	Saya mengabaikan kehidupan peribadi disebabkan tuntutan kerja.	0.847		
KK4	Saya meninggalkan kehidupan peribadi bagi menjalankan tuntutan kerja.		0.261	
KK5	Saya meninggalkan aktiviti peribadi disebabkan oleh tuntutan kerja.	0.890		
KK6	Saya meninggalkan aktiviti peribadi disebabkan oleh tuntutan kerja.	0.807		
KK7	Saya berpuas hati dengan jumlah masa yang diperuntukkan untuk aktiviti yang tidak berkaitan dengan kerja.			0.492
KK8	Kehidupan peribadi membantu saya bekerja dengan lebih bertenaga.			0.864
KK9	Saya sangat letih untuk menjadi pekerja yang efektif apabila bekerja.			0.188
KK10	Tuntutan kerja saya terganggu disebabkan oleh kehidupan peribadi .		0.688	
KK11	Saya mendapati bahawa saya sukar untuk menjalankan tugas disebabkan masalah peribadi.			
KK12	Kerja menyebabkan saya lebih bersemangat untuk meneruskan aktiviti peribadi.			0.796
KK13	Saya berada dalam emosi yang lebih baik disebabkan oleh kehidupan peribadi.			

Jadual 4.7: Item Soalan Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor

Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
KK3 KK5 KK6	KK1 KK2 KK4 KK10	KK7 KK8 KK9 KK12
Bil item: 3	Bil item: 4	Bil item:4

Merujuk kepada soalan selidik, kajian ini mampu untuk menentukan setiap faktor yang ditemui adalah berkaitan terhadap bidang yang lebih spesifik. Bagi faktor 1 meliputi KK3, KK5, KK6 adalah mengukur kepada dimensi keseimbangan kerja (beban tugas). Faktor 2 meliputi KK1, KK2, KK4, KK10 adalah mengukur kepada dimensi keseimbangan kerja (Peranan). Faktor 3 meliputi KK7, KK8, KK9, KK12 adalah dimensi mengukur keseimbangan kerja (kepuasan kerja)

Seterusnya, satu ujian kebolehpercayaan akan dilakukan untuk menguji kebolehpercayaan setiap faktor.

4.4.1.1 Analisis Kebolehpercayaan Untuk Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor

Jadual 4.8: Analisis Kebolehpercayaan Untuk Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor

	Cronbach's Alpha (α)	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Number of Items
Keseimbangan Kerja (Beban Tugas)	0.838	0.850	3
Keseimbangan Kerja (Peranan)	0.826	0.821	4
Keseimbangan Kerja (Kepuasan)	0.587	0.613	4

Berdasarkan nilai ujian kebolehpercayaan didalam jadual diatas, nilai cronbach's Alpha bagi keseimbangan kerja (beban tugas) adalah 0.838 , keseimbangan kerja (peranan) adalah 0.826 dan keseimbangan kerja (kepuasan) ialah 0.587. Nilai kebolehpercayaan bagi Keseimbangan Kerja (Beban Tugas) Dan Keseimbangan Kerja (Peranan) adalah tinggi dan nilai Keseimbangan Kerja (Kepuasan) adalah rendah. Menurut Sekaran (2003), nilai yang menghampiri kepada 1.00 adalah nilai yang paling baik, nilai yang kurang daripada 0.6 adalah nilai yang sangat lemah dan nilai yang berada dalam lingkungan 0.8 adalah baik dan masih boleh diterima. Seterusnya nilai ini menunjukkan item dalam Keseimbangan Kerja (Beban Tugas) dan Keseimbangan Kerja (peranan) saling berkaitan dan menunjukkan kebolehpercayaan yang kuat. Manakala bagi keseimbangan kerja (kepuasan) nilai kebolehpercayaan adalah rendah dan pengguguran item dilakukan bagi meningkatkan nilai faktor. Pengguguran item KK9 menjadikan nilai KMO sebanyak 0.584 manakala pengguguran item KK7 menjadikan nilai KMO sebanyak 0.561. Dalam Jadual *deleted item* KK8 dan KK12 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0.461 dan 0.464 dan pengguguran item tidak dijalankan bagi KK8 dan KK12. Oleh kerana proses peningkatan nilai KMO bagi keseimbangan kepuasan tidak berjaya, maka faktor ini digugurkan dalam faktor analisis. Keseluruhannya, pembolehubah keseimbangan kerja mempunyai dua faktor.

4.4.2 Analisis Faktor Untuk Budaya Organisasi

Melalui faktor analisis yang seterusnya, nilai KMO bagi budaya organisasi ialah 0.827 dan sig 0.00.

Jadual 4.9: Analisis KMO and Bartlett's Test Terhadap Budaya Organisasi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.827
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2691.773
	df	435
	Sig.	.000

Seterusnya, dengan melihat rajah anti- image matrices, terdapat nilai anti images yang kurang berada dibawah 0.50 ,tetapi nilai tersebut tidak mempengaruhi nilai KMO bagi faktor analisis budaya organisasi dan penstrukturan item dijalankan.Berdasarkan prosedur analisis faktor, pembolehubah budaya organisasi dapat dikelaskan kepada lima faktor. Faktor 1 terdiri daripada BO21,B022,B023,B024,B025,BO26,B027,B029,B030. Faktor 2 terdiri daripada BO6, BO11,BO16,BO17,BO18,BO20,BO28 . Faktor 3 terdiri daripada BO7, BO8,BO9,BO10,B012,BO13. Faktor 4 terdiri daripada BO1,BO3,BO4,BO5,BO14. Faktor 5 terdiri daripada BO2, BO19. Bagi Faktor 6 terdiri daripada BO15 dan faktor tersebut digugurkan kerana hanya mempunyai satu item.

Jadual 4.10: Rotated Component Matric Untuk Budaya Organisasi

		Komponen				
		1	2	3	4	5
BO1	Para pekerja bukan pengurusan diberi ruang membuat keputusan sendiri dalam hal-hal berkaitan dengan kerja mereka.				0.66 2	
B02	Para pekerja diberi kebebasan untuk bertindak di luar peraturan semasa melaksanakan kerja mereka.					0.58 2
BO3	Para pekerja diberi kebebasan melaksanakan keputusan berdasarkan pandangan mereka sendiri dalam hal-hal berkaitan dengan kerja mereka.				0.57 8	
BO4	Para pekerja mempengaruhi keputusan-keputusan penting berkaitan dengan kerja mereka.				0.78 1	
BO5	Para pekerja diberi kebebasan untuk merancang kerja mereka sendiri.				0.65 9	
BO6	Para pekerja diberi peluang untuk mengemukakan idea sebelum sesuatu keputusan dibuat berkaitan dengan kerja mereka.		0.448			
BO7	Para pekerja bertindak aktif mendapatkan para pemegang taruh (stakeholder) baru bagi organisasi.			0.749		
BO8	Para pekerja mengkaji kehendak dan harapan para pemegang taruh (stakeholder) mereka.			0.817		

BO9	Para pekerja berkerja untuk memperbaiki kedudukan organisasi dalam pasaran tempatan.			0.721		
BO10	Para pekerja bertindak pantas terhadap pembangunan perkhidmatan organisasi dalam pasaran.			0.784		
BO11	Para pekerja diberi latihan secara menyeluruh menerusi pengumpulan maklumat yang sistematik berkaitan penambahbaikan yang diinginkan oleh pelanggan.		0.623			
BO12	Para pekerja mengetahui keupayaan pesaing-pesaing tempatan organisasi mereka.			0.725		
BO13	Di organisasi ini, berlaku pertukaran maklumat yang berguna antara jabatan.			0.450		
BO14	Di organisasi ini, kerjasama antara jabatan adalah berguna demi kepentingan organisasi.				0.520	
BO15	Di organisasi ini, setiap jabatan menyokong antara satu sama lain dalam menyelesaikan sebarang masalah yang dihadapi.					
BO16	Di organisasi ini, berlaku komunikasi dua hala yang saling berkaitan antara ketua-ketua jabatan		0.789			
BO17	Di organisasi ini, setiap jabatan akan membuat perancangan bersama untuk mengkoordinasikan usaha mereka.		0.695			

BO18	Di organisasi ini, perancangan jangka panjang berkaitan kerja antara jabatan lebih diutamakan.		0.807			
BO19	Di organisasi ini, penilaian prestasi diberi perhatian yang serius.					0.52 2
BO20	Para pekerja organisasi ini boleh memperoleh informasi yang berguna berkaitan dengan peranan mereka.		0.835			
BO21	Di organisasi ini, pemilihan pekerja untuk mengisi jawatan baru dibuat secara teliti.	0.556				
BO22	Organisasi ini lebih beranggapan bahawa para pekerja mempunyai prestasi kerja yang baik berbanding prestasi kerja yang kurang baik.	0.459				
BO23	Di organisasi ini, para pekerja menikmati ganjaran berdasarkan apa yang mereka hasilkan bukan berdasarkan siapa yang mereka kenal.	0.429				
BO24	Para pekerja organisasi ini memperuntukkan masa yang maksimum ke atas kerja-kerja yang dilakukan.	0.826				
BO25	Para pekerja memantau cara-cara pelaksanaan kerja-kerja mereka dengan terperinci.	0.882				
BO26	Para pekerja berusaha mencari sebarang kemungkinan peluang untuk menambahbaikkan organisasi mereka.	0.812				
BO27	Para pekerja mengambil inisiatif membuat penambahbaikan terhadap pelaksanaan kerja mereka	0.860				
BO28	Organisasi ini menggalakkan para pekerja mencuba kaedah terbaru		0.497			

	dalam melakukan kerja mereka.					
BO29	Organisasi ini menggalakkan para pekerja menjadi lebih kreatif dan inovatif.	0.538				
BO30	Para pekerja sering melakukan penyesuaian dalam proses kerja apabila mereka berhadapan dengan keadaan yang tidak pasti.	0.642				

Jadual 4.11: Item Soalan Budaya Organisasi Berdasarkan Faktor

Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
BO21 BO22 BO23 BO24 BO25 BO26 BO27 BO29 BO30	BO6 BO11 BO16 BO17 BO18 BO20 BO28	BO7 BO8 BO9 BO10 BO12 BO13	BO1 BO3 BO4 BO5 BO14	BO2 BO19
Bil item: 9	Bil item: 7	Bil item:6	Bil item: 5	Bil item:2

Merujuk kepada soal selidik,kajian ini mampu menentukan setiap faktor adalah berkaitan kepada bidang yang lebih spesifik. Bagi faktor 1, BO21,BO22,BO23,BO24,BO25,BO26,BO27,BO29, BO30 adalah mengukur kepada dimensi budaya organisasi (penambahbaikan), faktor 2, BO6,BO11,BO16,BO17,BO18,BO20,BO28 adalah mengukur kepada dimensi budaya organisasi (sumber manusia). Faktor 3, BO7,BO8,BO9,BO10,BO12, BO13 adalah mengukur kepada dimensi budaya organisasi (persekitaran luaran), faktor 4,

BO1,BO3,BO5,BO14 adalah mengukur kepada dimensi budaya organisasi (autonomi).

Faktor 5 , BO2, BO19 adalah mengukur dimensi budaya organisasi (penglibatan).

Seterusnya, ujian analisis kebolehpercayaan akan dijalankan untuk setiap faktor bagi menentukan kebolehpercayaan setiap item.

4.4.2.1 Analisis Kebolehpercayaan Untuk Budaya Organisasi Berdasarkan Faktor

Jadual 4.12: Analisis Kebolehpercayaan Untuk Budaya Organisasi Berdasarkan Faktor

	Cronbach's Alpha (α)	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Number of Items
Faktor analisis 1	0.898	0.905	9
Faktor analisis 2	0.890	0.899	7
Faktor analisis 3	0.859	0.865	6
Faktor analisis 4	0.748	0.745	5
Faktor analisis 5	0.161	0.270	2

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha bagi faktor analisis budaya organisasi (penambahbaikan, budaya organisasi (sumber manusia), budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran), budaya organisasi (autonomi) nilai yang dinyatakan adalah 0.898, 0.890, 0.859,0.748. Sekiranya nilai tersebut melebihi 0.7 keatas, maka nilai tersebut dikenalpasti mempunyai kaitan yang antara item- item tersebut. Tetapi budaya organisasi (penglibatan pekerja) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0.161. nilai tersebut adalah kurang daripada 0.7 dan menyebabkan tersebut digugurkan dalam item pembolehubah budaya organisasi.

4.4.3 Analisis Faktor Untuk Etika Kerja

Berdasarkan faktor analisis, nilai KMO bagi etika kerja adalah 0.873 dan sig 0.00

Jadual 4.13: Analisis KMO and Bartlett's Test Terhadap Etika Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	619.653
	df	21
	Sig.	.000

Seterusnya, jadual Anti Image Matrices menunjukkan tiada item yang mempunyai nilai 0.50 kebawah. Ianya menunjukkan penstrukturan item adalah sangat normal.

Melalui prosedur faktor analisis,, item etika kerja hanya boleh dikenalpasti melalui satu faktor sahaja. Faktor 1 terdiri daripada EK1,EK2,EK3,EK4,EK5,EK6,EK7.

Jumlah item bagi faktor ini adalah 7.

Jadual 4.14: Rotated Component Matric Untuk Etika Kerja

		komponen
		1
EK1	Dedikasi bekerja adalah satu kebaikan.	0.803
EK2	Kerja yang baik memberi manfaat kepada individu dan orang lain	0.883
EK3	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja merupakan syarat yang diperlukan bagi kebajikan masyarakat.	0.806
EK4	Individu perlu menjalankan tugas mengikut kemampuan yang terbaik.	0.875
EK5	Tugasan bukanlah sesuatu pengakhiran kepada kerja tersebut tetapi ianya merupakan pertumbuhan peribadi dan hubungan sosial.	0.725
EK6	Hubungan sesama manusia perlu ditekankan dan digalakkan.	0.848
EK7	Kerja memberi peluang kepada individu untuk berdikari.	0.802

Seterusnya satu ujian kebolehppercayaan akan dilakukan untuk mengetahui nilai kebolehppercayaan bagi faktor analisis etika kerja.

4.4.3.1 Analisis Kebolehpercayaan Untuk Etika Kerja Berdasarkan Faktor

Jadual 4.15: Analisis Kebolehpercayaan Untuk Etika Kerja Berdasarkan Faktor

	Cronbach's Alpha (α)	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Number of Items
Faktor analisis 1	0.915	0.919	7

Nilai Cronbach's Alpha yang diperolehi dari analisis kebolehpercayaan etika kerja adalah 0.915. seperti yang telah dinyatakan, nilai yang melebihi 0.7 ke atas dikira sebagai saling berkaitan antara item pembolehubah etika kerja.

4.4.4 Analisis Faktor Untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

Melalui faktor analisis , KMO bagi amalan kerja berprestasi tinggi adalah 0.880 dengan sig 0.00.

Jadual 4.16: Analisis KMO and Bartlett's Test Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1096.805
	df	78
	Sig.	.000

Seterusnya, dengan melihat jadual Anti-Images Matrices, tiada item “a-square” yang menunjukkan nilai dibawah daripada 0.5. oleh itu, keseluruhan nilai boleh diterima dan penstrukturan item adalah normal.

Melalui prosedur analisis faktor, item amalan kerja berprestasi tinggi dapat dikenalpasti kepada 3 faktor. Faktor1 terdiri daripada AKPT 8, AKPT 9, AKPT 10, AKPT 12, AKPT 13. Faktor 2 terdiri daripada AKPT 1, AKPT 2, AKPT 5, AKPT 6, AKPT 7, AKPT 11. Faktor 3 terdiri daripada AKPT 3, AKPT 4.

Jadual 4.17 : Faktor Rotated Component Bagi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

		Komponen		
		1	2	3
AKPT1	Para pekerja organisasi ini dibenarkan terlibat dalam apa-apa program perkongsian maklumat secara formal.		0.835	
AKPT2	Kerja-kerja yang dilakukan oleh para pekerja adalah berdasarkan kepada analisis kerja (<i>proses mengumpul maklumat berkaitan kerja</i>) secara formal		0.869	
AKPT3	Lantikan secara dalaman lebih diutamakan bagi mengisi jawatan-jawatan dalam organisasi sejak kebelakangan ini.			0.854
AKPT4	Organisasi ini melaksanakan tinjauan ke atas sikap pekerja mereka secara berkala.			0.735
AKPT5	Para pekerja organisasi ini terlibat dalam program-program berkaitan kualiti kerja yang dianjurkan oleh organisasi.		0.797	
AKPT6	Para pekerja organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap perancangan pelan program pemberian insentif organisasi.		0.524	
AKPT7	Para pekerja organisasi ini mempunyai peluang untuk mengikuti latihan secara formal yang mencukupi.		0.562	

AKPT8	Para pekerja di organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap bentuk penyelesaian berkaitan peraturan kilanan (<i>ketidakpuasan</i>) dan sistem aduan pekerja di organisasi.	0.545	0.58 0	
AKPT9	Organisasi ini menjalankan ujian tertentu ke atas para pekerja sebelum diambil bekerja.	0.626		
AKPT10	Penilaian prestasi menjadi penentu dalam setiap pakej ganjaran pekerjaan yang akan diperolehi oleh mereka	0.709		
AKPT11	Di organisasi ini, para pekerja diberi penilaian prestasi mereka secara formal.			
AKPT12	Di organisasi ini, setiap amalan kenaikan pangkat adalah mengikut peraturan biasa yang diamalkan secara adil.	0.884		
AKPT13	Di organisasi ini, setiap jawatan yang ditawarkan akan dipenuhi oleh mereka yang benar-benar layak sahaja	0.871		

Jadual 4.18 : Item Soalan Amalan Kerja Berperstasi Tinggi Berdasarkan Faktor

Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
AKPT 8 AKPT 9 AKPT 10 AKPT 12 AKPT 13	AKPT 1 AKPT 2 AKPT 5 AKPT 6 AKPT 7 AKPT 11	AKPT 3 AKPT 4
Bil item: 5	Bil item: 6	Bil item:2

Merujuk kepada soal selidik , penyelidik mampu menentukan setiap faktor kepada bidang yang lebih spesifik. Bagi faktor 1, AKPT8,AKPT9,AKPT10,AKPT12,AKPT13 menerangkan tentang dimensi amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan dalaman). Fakor 2, AKPT1,AKPT2,AKPT5,AKPT6,AKPT7,AKPT11 menerangkan tentang dimensi amalan kerja berprestasi tinggi (penglibatan pekerja). Faktor 3, AKPT3, AKPT4 menerangkan tentang dimensi amalan kerja berprestasi tinggi (perekrutan).Seterusnya, analisis kebolehpercayaan akan dijalankan untuk mengetahui kebolehpercayaan setiap item didalam ketiga- tiga faktor.

4.4.4.1 Analisis Kebolehpercayaan Untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berdasarkan Faktor

Jadual 4.19: Analisis Kepercayaan Untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berdasarkan Faktor

	Cronbach's Alpha (α)	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Number of Items
Faktor analisis 1	0.866	0.863	5
Faktor analisis 2	0.902	0.919	6
Faktor analisis 3	0.657	0.658	2

Nilai Cronbach Alpha bagi amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia) adalah 0.866, amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja) adalah 0.902 dan amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja) adalah 0.657. Bagi nilai Cronbach Alpha amalan kerja berprestasi tinggi(berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia) dan amalan kerja

berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja), ianya menunjukkan nilai melebihi dari 0.70 dan item didalam faktor tersebut saling berkaitan dan mempunyai kebolehpercayaan yang kuat. Manakala nilai Cronbach's Alpha bagi amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja) adalah dibawah adalah dikira nilai yang lemah tetapi masih lagi boleh diterima untuk penstrukturan item.

4.20Pengguguran Item Setelah Ujian Analisis Kebolehpercayaan Dan Analisis Faktor

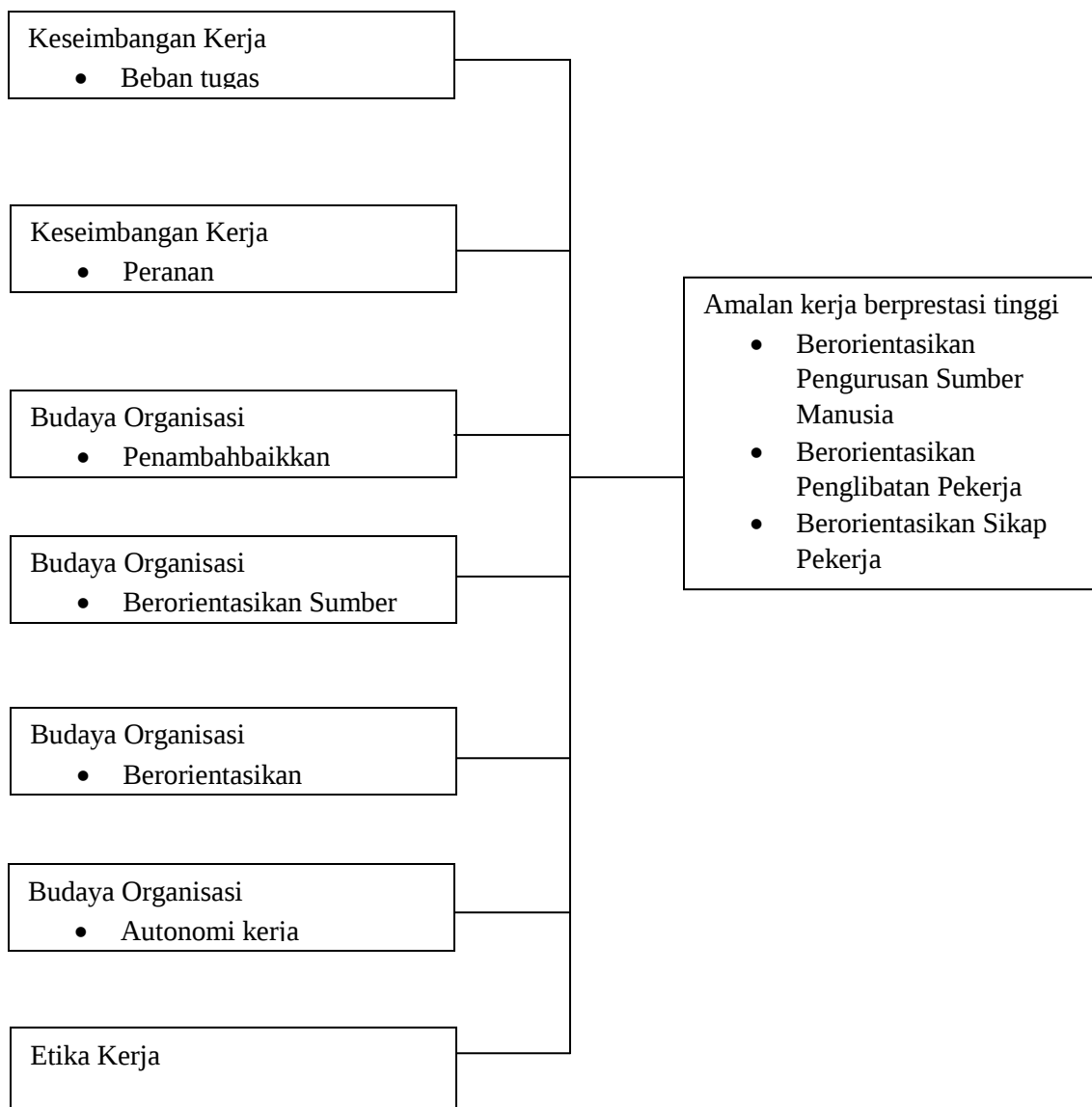
Pembolehubah	Pengguguran item	Bilangan pengguguran item
Keseimbangan kerja	KK 11 & KK 13 (meningkatkan nilai KMO) KK7, KK8, KK9, KK12 (nilai kebolehpercayaan rendah dari 0.6)	6
Budaya organisasi	BO15(tiada dalam mana- mana faktor) BO 2, B019 (Nilai kebolehprecayaan kurang dari 0.6)	3
Etika kerja	Tiada pengguguran item	0
Amalan kerja berprestasi tinggi	Tiada pengguguran item	0

4.6 Kerangka Kajian Semula Selepas Analisis Faktor

Kerangka kajian semula dilakukan selepas analisis faktor. Seterusnya, ujian korelasi dan analisis regresi akan dibincangkan berdasarkan rangka kajian semula hipotesis ini

Pembolehubah Tidak bersandar

Pembolehubah Bersandar



4.7 Penulisan Semula Hipotesis

H1 : Keseimbangan kerja (beban tugas) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia)

H2: Keseimbangan kerja (Beban tugas) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)

H3: Keseimbangan kerja (Beban tugas) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)

H4:Keseimbangan kerja (Peranan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia)

H5:Keseimbangan kerja (Peranan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)

H6:Keseimbangan kerja (Peranan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)

H7: Budaya organisasi (penambahbaikkan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia)

H8: Budaya organisasi (penambahbaikkan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)

H9: Budaya organisasi (penambahbaikkan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)

H10: Budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia)

H11: Budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)

H12: Budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)

H13: Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia).

H14: Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)

H15: Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja).

H16: Budaya organisasi (Autonomi kerja) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia).

H17: Budaya organisasi (Autonomi kerja) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja).

H18: Budaya organisasi (Autonomi kerja) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)

H19: Etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia).

H20:Etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)

H21:Etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)

4.8 Analisis Deskriptif

Data yang dikumpul untuk menjalankan kajian ini adalah sebanyak 130 orang pensyarah di UUM. Oleh kerana ujian normaliti menunjukkan taburan yang tidak normal, terdapat nombor responden tersebut dibuang semasa menganalisis data. Ianya menyebabkan jumlah tersebut berkurangan menjadi 125 orng responden. Seterusnya, bahagian terakhir dalam soal selidik diakhiri dengan ringkasan daripada maklumat demografi daripada responden. Pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar dianalisis menggunakan SPSS Version 21.0.

4.9 Analisis demografi

Keseluruhan jadual demografi responden dinyatakan dengan jelas melalui jadual dibawah. Jumlah responden lelaki adalah lebih rendah berbanding daripada responden perempuan. Lelaki menunjukkan peratusan sebanyak 30.4% manakala perempuan sebanyak 69.6%.

Keseluruhan majoriti responden yang terlibat dalam soal selidik ini adalah 34.4%% iaitu 36 hingga 40 tahun, 16.8% mewakili 26 tahun hingga 30 tahun, , 16.0% mewakili 31 tahun hingga 35 tahun, 14.4% mewakili 50 tahun keatas, 13.6 % mewakili 40 tahun hingga 45 tahun, 3.2% mewakili 46 tahun hingga 50 tahun dan 1.6% mewakili responden kurang dari 25 tahun.

Seterusnya keseluruhan responden adalah 93.6% adalah melayu, 4.0% adalah cina dan 2.4 % adalah india. Disamping itu, bagi aspek status perkawinan pula nilai yang paling tinggi 82.4 % adalah responden yang telah berkahwin dan 17.6% mewakili responden yang bujang. Tiada peratusan untuk responden yang lain-lain, janda atau duda.

Bagi peratusan kelulusan akademik, 49.2% mewakili responden yang mempunyai Phd dan 60.8% mewakili responden yang mempunyai ijazah sarjana muda. Bagi aspek tempoh berkhidmat, 36.8% mewakili 11 hingga 15 Tahun, 26.4% mewakili 1 hingga 5 tahun , 17.6% mewakili 6 hingga 10 tahun, 12.0% mewakili 21 tahun keatas dan 7.2% mewakili 16 hingga 20 tahun.

Jadual 4.21.: Profil Demografi Responden

	Pembolehubah	item	Frekuensi	Peratus %
1	Jantina	lelaki	38	30.4
		perempuan	87	69.6
		Jumlah	125	100.00
2	Umur	Kurang dari 25 Tahun	22	1.6
		26 Tahun hingga 30	21	16.8
		31 Tahun hingga 35 Tahun	20	16.0
		36 Tahun hingga 40 Tahun	43	34.4
		41 Tahun hingga 45	17	13.6
		46 Tahun hingga 50 Tahun	4	3.2
		50 tahun ke atas	18	14.4
		Jumlah	125	100
3	keturunan	Melayu	117	93.6
		Cina	5	4.0
		India	3	2.4
		Jumlah	125	100

4	Status perkahwinan	Bujang	22	17.6
		Berkahwin	103	82.4
		Lain- lain (janda/duda)	0	0
		Jumlah	125	100
5	Kelulusan akademik	Ijazah sarjana muda	4	3.2
		Ijazah sarjana	76	60.8
		Phd	49	49.2
		Jumlah	125	100.00
6	Tempoh berkhidmat	1 Tahun - 5 Tahun	33	26.4
		6 Tahun - 10 Tahun	22	17.6
		11 Tahun - 15 Tahun	46	36.8
		16 Tahun - 20 Tahun	9	7.2
		21 Tahun Ke Atas	15	12.0
		Jumlah	125	100

4.10 Min dan sisihan piawai

Dalam analisis, min digunakan untuk mengukur kecenderungan memusat dengan cara membahagikan keseluruhan nilai dengan bilangan item. Sisihan piawai pula merupakan satu ukur penyebaran yang diberikan nilai punca kuasa varians. Oleh itu, penyelidik menggunakan kaedah ini untuk mengenalpasti persepsi responden terhadap pembolehubah- pembolehubah kajian.

Jadual 4.22 : Min dan Sisihan Piawai bagi keseimbangan kerja (peranan) keseimbangan kerja (Beban tugas), budaya organisasi (penambahbaikan), budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia), budaya organisasi (persekitaran luaran), budaya organisasi (autonomi), etika kerja terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia, berorientasikan penglibatan pekerja dan berorientasikan sikap pekerja)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MFAKK	125	1.00	7.00	5.0720	1.09298
MFAKK2	125	1.00	6.50	3.0780	1.23516
MFABO1	125	2.89	7.00	4.9547	.83662
MFABO2	125	3.00	7.00	5.0011	.83802
MFABO3	125	2.00	7.00	4.5440	.87481
MFABO4	125	1.60	6.40	4.5584	.83523
MFAEK1	125	4.57	7.00	6.1691	.65876
MFAAKPT1	125	1.80	7.00	4.9248	1.02128
MFAAKPT2	125	2.33	7.00	5.2800	.83376
MFAAKPT3	125	1.50	7.00	4.7960	1.05894
Valid N (listwise)	125				

Nilai sisihan piawai yang besar menunjukkan titik data adalah jauh dari min manakala sisihan piawai kecil menunjukkan bahawa titik data berkelompok rapat di sekeliling min. Ia boleh dilihat dari jadual diatas bahawa sisihan piawai bagi setiap pembolehubah adalah lebih daripada 0.50. Ini bermakna bahawa pengagihan item adalah jauh dari min.

4.11 Analisis Korelasi Pearson

Sebanyak tujuh hubungan dinilai dalam menentukan hubungan antara keseimbangan kerja(peranan dan beban tugas), budaya organisasi (penambahbaikan,berorientasikan sumber manusia, berorientasikan persekitaran luaran dan autonomi kerja), etika kerja terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan pengurusan sumber manusia, berorientasikan penglibatan pekerja dan berorientasikan sikap pekerja) dalam kalangan pensyarah di UUM.Secara radikalnya, korelasi antara dua pemboleh ubah mencerminkan sejauh mana pemboleh ubah berkaitan antara satu sama lain terhadap analisis. Oleh hal yang demikian, ukuran korelasi yang paling sinonim digunakan penyelidik adalah Korelasi Pearson.

4.11.1 Hubungan Antara Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia.

Secara keseluruhannya, terdapat lima pembolehubah yang mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia. Analisis Korelasi Pearson menunjukkan terdapat tiga korelasi positif yang signifikan iaitu budaya organisasi sumber manusia($r = 0.59$), budaya organisasi persekitaran luaran($r = 0.39$) dan budaya organisasiautonomi kerja ($r = 0.35$). Manakala dua korelasi menunjukkan hubungan negatif yang sempurna iaitu keseimbangan kerja peranan($r = -0.41$) dan budaya organisasi penambahbaikan ($r = -0.55$). Manakala keseimbangan kerja beban tugas dan etika kerja tidak mempunyai

hubungan korelasi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia.

Keputusan kajian mendapati bahawa tiga daripada tujuh hipotesis terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia mempunyai hubungan positif dan signifikan iaitu budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran dan budaya organisasi autonomi kerja. Ini bermakna ketiga- tiga dimensi menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia.

Manakala hasil kajian mendapati terdapat dua hubungan negatif yang signifikan iaitu faktor keseimbangan kerja peranan dan budaya organisasi penambahbaikan. Ini menunjukkan dua dimensi mempunyai pengaruh yang rendah terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia. Bagi keseimbangan beban kerja dan etika kerja tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap dengan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia Keputusan lengkap ditunjukkan dalam jadual 4.23.

Jadual 4.23: Keputusan Analisis Korelasi Person Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia.

Bil.	Faktor Yang Mempengaruhi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	Kesan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berasaskan Amalan Pengurusan Sumber Manusia. (r)
1	Keseimbangan Kerja Beban Tugas	0.16
2	Keseimbangan Kerja Peranan	-0.41**
3	Budaya Organisasi Penambahbaikan	-0.55**
4	Budaya Organisasi Sumber Manusia	0.59**
5	Budaya Organisasi Persekitaran Luaran	0.39**
6	Budaya Organisasi Autonomi Kerja	0.35**
7	Etika Kerja	0.09

Sehubungan dengan itu, keputusan kajian menjelaskan bahawa hipotesis iaitu H4,H7,H10,H13, dan H16 adalah diterima kerana dimensi- dimensi tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia. Manakala hipotesis H1 dan H19 ditolak kerana tidak mempunyai hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja beban, etika kerja dan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia.

4.11.2 Hubungan Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambaiakan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja

Secara keseluruhannya, terdapat enam pembolehubah yang mempunyai hubungan dengan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja. Analisis korelasi pearson mendapati bahawa terdapat lima korelasi positif yang signifikan iaitu budaya organisasi penambaiakan ($r= 0.48$), budaya organisasi sumber manusia ($r= 0.70$), budaya organisasi persekitaran luaran ($r=0.34$), budaya organisasi autonomi kerja ($r=0.49$), etika kerja ($r= 0.23$). Manakala satu korelasi menunjukkan hubungan yang negatif yang sempurna iaitu keseimbangan kerja peranan ($r=- 0.35$). Seterusnya keseimbangan kerja beban tugas tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam jadual 27.

Keputusan kajian menunjukkan lima daripada tujuh hipotesis amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja mempunyai hubungan positif yang signifikan iaitu budaya organisasi penambaiakan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja. Ini bermakna sekiranya kelima – lima dimensi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

Manakala hasil kajian juga mendapati terdapat satu hubungan negatif yang sempurna iaitu keseimbangan kerja peranan. Ini bermakna keseimbangan kerja peranan mempunyai pengaruh yang rendah terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja. Bagi faktor keseimbangan kerja beban tugas ($r=0.00$) tidak mempunyai hubungan korelasi signifikan dengan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

Jadual 4.24: Keputusan Analisis Korelasi Person Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambaiakan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja.

Bil.	Faktor Yang Mempengaruhi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	Kesan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja. (r)
1	Keseimbangan Kerja Beban Tugas	0.00
2	Keseimbangan Kerja Peranan	-0.35**
3	Budaya Organisasi Penambaiakan	0.48**
4	Budaya Organisasi Sumber Manusia	0.70**
5	Budaya Organisasi Persekitaran Luaran	0.34**
6	Budaya Organisasi Autonomi Kerja	0.49**
7	Etika Kerja	0.23**

Sehubungan dengan itu, keputusan kajian menjelaskan bahawa hipotesis H5,H8, H14,H17, dan H20 adalah diterima kerana dimensi- dimensi ini mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja. Manakala hipotesis H2 ditolak kerana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja beban tugas dan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

4.11.3 Hubungan Antara Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penamباikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja.

Analisis Korelasi Perason menunjukkan terdapat tiga korelasi positif yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja iaitu budaya organisasi sumber manusia ($r= 0.24$), budaya organisasi autonomi kerja ($r=0.20$), dan etika kerja ($r= 0.18$). manakala terdapat satu korelasi negatif yang signifikan iaitu keseimbangan kerja peranan ($r= -0.21$). seterusnya, keseimbangan kerja beban tugas ($r= 0.10$), budaya organisasi penamباikkan ($r= 0.06$), dan budaya organisasi persekitaran luaran ($r= 0.08$) tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam jadual 4.25.

Keputusan kajian menunjukkan tiga daripada tujuh hipotesis terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja mempunyai hubungan korelasi positif yang signifikan iaitu budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja. Ini bermakna ketiga dimensi ini memberi pengaruh yang tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja.

Manakala hasil kajian juga mendapati bahawa terdapat satu hubungan korelasi negatif yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja iaitu keseimbangan kerja peranan. Ini bermakna faktor tersebut memberi pengaruh yang rendah terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja. Selain itu, terdapat dua pembolehubah yang tidak mempunyai hubungan korelasi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja iaitu keseimbangan kerja beban tugas dan budaya organisasi persekitaran luaran.

Jadual 4.25: Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja.

Bil.	Faktor Yang Mempengaruhi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	Kesan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja. (r)
1	Keseimbangan Kerja Beban Tugas	0.10
2	Keseimbangan Kerja Peranan	-0.21*
3	Budaya Organisasi Penambahkan	0.06
4	Budaya Organisasi Sumber Manusia	0.24**
5	Budaya Organisasi Persekitaran Luaran	0.08

6	Budaya Organisasi Autonomi Kerja	0.20*
7	Etika Kerja	0.18*

Secara keseluruhannya, keputusan kajian ini menjelaskan bahawa hipotesis H6, H12, H8 dan H21 adalah diterima kerana dimensi- dimensi tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja. Manakala, hipotesis H3, H9 dan H15 ditolak kerana tidak terdapat hubungan antara keseimbangan kerja beban tugas, budaya organisasi penambahbaikan, budaya organisasi persekitaran luaran terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja.

Secara kesimpulannya, keputusan analisis korelasi menjelaskan bahawa daripada 21 hipotesis yang diuji, sebanyak 15 hipotesis diterima kerana terdapat hubungan antara setiap dimensi terhadap ketiga-tiga dimensi amalan kerja berprestasi tinggi. Daripada jumlah tersebut, 11 hipotesis menyatakan hubungan yang positif yang signifikan manakala 4 hipotesis menunjukkan hipotesis negatif yang signifikan.

4.12 Analisis Regresi

Jika dilihat analisis korelasi, penyelidik ingin menunjukkan tahap hubungan pembolehubah tidak bersandar terhadap amalan kerja berprestasi tinggi. Tetapi dalam ujian analisis regresi, penyelidik masih lagi menganalisis hubungan tetapi menganalisis pembolehubah bebas samaada mempunyai mempunyai hubungan yang kuat atau lemah.

4.12.1 Pengaruh Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia.

Analisis regresi berganda diatas menunjukkan dimensi untuk pembolehubah tidak bersandar bersandar iaitu keseimbangan kerja beban tugas, keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi penambahbaikan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja dijelaskan 46% daripada varians dalam amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia). Ini bermakna 54% varians diterangkan oleh pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam kajian ini.

Hasil keputusan kajian mendapati bahawa lima dimensi amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia) mempunyai pekali beta yang positif iaitu faktor budaya organisasi penambahbaikan ($\beta = 0.31$), budaya organisasi sumber manusia ($\beta = 0.38$), budaya organisasi berorientasikan persekitaran luaran ($\beta = 0.02$), budaya organisasi autonomi kerja ($\beta = 0.07$) dan etika kerja ($\beta = 0.10$). Manakala dua dimensi mempunyai pekali beta negatif iaitu keseimbangan kerja beban tugas ($\beta = -0.01$) dan keseimbangan kerja dan peranan ($\beta = -0.21$). Antara ketujuh-tujuh dimensi, terdapat pekali beta yang tertinggi iaitu dimensi budaya organisasi sumber manusia sebanyak 0.38 keatas amalan kerja berprestasi tinggi pengurusan sumber manusia.

Hasil analisis menyatakan bahawa budaya organisasi penambahbaikan dan budaya organisasi sumber manusia mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi pengurusan sumber manusia yang menunjukkan nilai

budaya organisasi penambahbaikan merupakan hasil positif β nilai beta= 0.31 dan tahap signifikan 0.01. Manakala budaya organisasi sumber manusia mempunyai nilai positif β b nilai beta= 0.38 dan tahap signifikan 0.01. keseimbangan kerja peranan mempunyai nilai negatif β nilai beta= -0.21 dan tahap signifikan 0.01. Seterusnya, keseimbangan kerja beban tugas, budaya organisasi berorientasikan persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja tidak mempunyai sebarang hubungan dengan amalan kerja berprestasi tinggi pengurusan sumber manusia.

Analisis yang dibincangkan diatas telah berjaya diuji dan hasil menyatakan H7 dan H10 mempunyai hubungan yang positif antara budaya organisasi penambahbaikan dan budaya organisasi sumber manusia terhadap amalan kerja berprestasi tinggi pengurusan sumber manusia yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05($p < 0.05$). Manakala H4 iaitu keseimbangan kerja peranan mempunyai hubungan yang negatif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi pengurusan sumber manusia.

Jadual 4.26: Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia

Pembolehubah tidak bersandar	Beta (β)	T	Sig.
Keseimbangan kerja (beban tugas)	-0.01	-0.11	0.92
Keseimbangan kerja (Peranan)	-0.21	-2.54	0.01
Budaya organisasi (penambahbaikan)	0.31	2.76	0.01
Budaya organisasi (sumber manusia)	0.38	2.72	0.01
Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran)	0.02	0.23	0.82
Budaya organisasi (autonomi kerja)	0.07	0.74	0.46

Etika Kerja	0.10	0.92	0.37
** p<.05 r ² = 0.46 F value = 14.414 Sig. F = .00			

4.12.2 Pengaruh Bagi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja.

Analisis regresi berganda diatas menunjukkan dimensi untuk pembolehubah tidak bersandar bersandar iaitu keseimbangan kerja beban tugas, keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi penambahbaikan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja dijelaskan 63% daripada varians dalam amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja). Ini bermakna 37% varians diterangkan oleh pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam kajian ini.

Hasil keputusan mendapati bahawa empat dimensi amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja mempunyai pekali beta positif iaitu budaya organisasi penambahbaikan ($\beta = 0.00$), budaya organisasi sumber manusia ($\beta = 0.58$), budaya organisasi autonomi kerja ($\beta = 0.21$) dan etika kerja ($\beta = 0.38$). Manakala tiga dimensi mempunyai pekali negatif iaitu keseimbangan kerja beban tugas ($\beta = -0.17$), keseimbangan peranan ($\beta = -0.20$) dan budaya organisasi persekitaran luaran ($\beta = -0.14$). Antara ketujuh-tujuh dimensi tersebut, satu dimensi menunjukkan pekali beta yang tertinggi iaitu budaya organisasi sumber manusia sebanyak 0.58 terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

Hasil analisis ini menyatakan bahawa budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja. Budaya organisasi sumber manusia mempunyai nilai positif β nilai beta = 0.58 dan tahap signifikan 0.00, budaya organisasi autonomi kerja mempunyai nilai positif β nilai beta = 0.21 dan tahap signifikan 0.01 dan etika kerja mempunyai nilai positif β nilai beta = 0.38 dan tahap signifikan 0.00. Manakala keseimbangan kerja beban tugas mempunyai nilai negatif β nilai beta = -0.17 dan tahap signifikan 0.01 dan keseimbangan peranan mempunyai nilai negatif β nilai beta = -0.20 dan tahap signifikan 0.00 dan budaya organisasi berorientasikan persekitaran luaran mempunyai nilai negatif β nilai beta = (-0.14) dan tahap signifikan 0.05. Seterusnya, budaya organisasi penambahbaikan tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

Analisis yang dibincangkan diatas berjaya diuji dan hasil menyatakan H11, H17 dan H20 mempunyai hubungan positif antara budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi autonomi kerja, etika kerja dan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05 ($p < 0.05$). Manakala H2, H5 dan H14 iaitu keseimbangan kerja beban tugas dan keseimbangan kerja peranan mempunyai hubungan yang negatif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

Jadual 4.27 : Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja

Pembolehubah tidak bersandar	Beta (β)	T	Sig.
Keseimbangan kerja (beban tugas)	-0.17	-2.67	0.01
Keseimbangan kerja (Peranan)	-0.20	-3.54	0.00
Budaya organisasi (penambahbaikkan)	0.00	0.02	0.99
Budaya organisasi (sumber manusia)	0.58	6.17	0.00
Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran)	-0.14	-2.03	0.05
Budaya organisasi (autonomi kerja)	0.21	3.18	0.01
Etika Kerja	0.38	5.08	0.00
** $p < .05$ $r^2 = 0.63$ F value = 28.398 Sig. F = .00			

4.12.3 Pengaruh Bagi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luar, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja.

Analisis regresi berganda diatas menunjukkan dimensi untuk pembolehubah tidak bersandar bersandar iaitu keseimbangan kerja beban tugas, keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi penambahbaikkan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja dijelaskan 16% daripada varians dalam amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja). Ini bermakna 84% varians diterangkan oleh pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam kajian ini.

Hasil keputusan mendapati bahawa tiga dimensi amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja mempunyai pekali beta positif iaitu budaya organisasi sumber manusia ($\beta = 0.41$), budaya organisasi autonomi kerja ($\beta = 0.13$) dan etika kerja ($\beta = 0.41$). Manakala empat dimensi mempunyai pekali beta negatif iaitu keseimbangan beban tugas ($\beta = -0.06$), keseimbangan peranan ($\beta = -0.18$), budaya organisasi penambahbaikkan ($\beta = -0.28$) dan budaya organisasi berorientasikan persekitaran luaran ($\beta = -0.11$). Antara ketujuh-tujuh dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang mempunyai pekali beta yang tertinggi iaitu budaya organisasi sumber manusia sebanyak 0.41 dan etika kerja sebanyak 0.41.

Hasil analisis menyatakan bahawa budaya organisasi sumber manusia dan etika kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja. Budaya organisasi sumber manusia menunjukkan nilai positif β nilai beta = 0.41 dan tahap signifikan 0.03 dan etika kerja menunjukkan nilai positif β nilai beta = 0.41 dan tahap signifikan 0.01. Manakala keseimbangan kerja beban tugas, keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi penambahbaikkan, budaya organisasi berorientasikan persekitaran luaran dan budaya organisasi autonomi kerja tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja.

Analisis yang dibincangkan telah berjaya diuji dan hasil menyatakan H12 dan H21 mempunyai hubungan yang positif antara budaya organisasi sumber manusia, etika kerja dan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05($p < 0.05$).

Jadual 4.28: Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Sikap Pekerja

Pembolehubah tidak bersandar	Beta (β)	T	Sig.
Keseimbangan kerja (beban tugas)	-0.06	-0.49	0.62
Keseimbangan kerja (Peranan)	-0.18	-1.62	0.11
Budaya organisasi (penambahbaikan)	-0.28	-1.90	0.06
Budaya organisasi (sumber manusia)	0.41	2.3	0.03
Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran)	-0.11	-0.80	0.42
Budaya organisasi (autonomi kerja)	0.13	1.00	0.32
Etika Kerja	0.41	2.80	0.01
** $p < .05$ $r^2 = 0.16$ F value = 3.180 Sig. F = .00			

4.13 Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis yang dijalankan, mengenai hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar terhadap pensyarah di UUM dapat didisimpulkan. Analisis ini membuktikan terdapat hubungan antara faktor- faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM. Keseluruhannya, hipotesis yang diterima dalam kajian sebanyak 14 hipotesis manakala hipotesis yang ditolak sebanyak 7 hipotesis.

Jadual 4.29: Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis

Hypothesis		Result
H1 :	Keseimbangan kerja (Beban tugas) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia)	DITOLAK
H2 :	Keseimbangan kerja (Beban tugas) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)	DITOLAK
H3 :	Keseimbangan kerja (Beban tugas) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)	DITOLAK
H4 :	Keseimbangan kerja (Peranan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia)	DITERIMA
H5 :	Keseimbangan kerja (Peranan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)	DITERIMA
H6 :	Keseimbangan kerja (Peranan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan	DITERIMA

	sikap pekerja)	
H7 :	Budaya organisasi (penambahbaikan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia)	DITERIMA
H8 :	Budaya organisasi (penambahbaikan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)	DITERIMA
H9 :	Budaya organisasi (penambahbaikan) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)	DITOLAK
H10 :	Budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia)	DITERIMA
H11 :	Budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)	DITERIMA
H12 :	Budaya organisasi (berorientasikan sumber manusia) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)	DITERIMA
H13	Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia).	DITERIMA
H14	Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)	DITERIMA
H15	Budaya organisasi (berorientasikan persekitaran luaran) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja).	DITOLAK
H16	Budaya organisasi (Autonomi kerja) mempunyai hubungan terhadap amalann kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia).	DITERIMA
H17	Budaya organisasi (Autonomi kerja) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi	DITERIMA

	(berorientasikan penglibatan pekerja).	
H18	Budaya organisasi (Autonomi kerja) mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)	DITOLAK
H19	Etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (pengurusan sumber manusia).	DITOLAK
H20	Etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan penglibatan pekerja)	DITERIMA
H21	Etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi (berorientasikan sikap pekerja)	DITERIMA

BAB 5

PERBINCANGAN CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pengenalan

Bahagian ini menerangkan tentang hasil dapatan kajian, batasan kajian dan perbincangan kajian. Bahagian ini dibahagikan kepada tiga iaitu ringkasan penemuan kajian, batasan kajian dan perbincangan kajian. Selain itu , cadangan untuk kajian yang akan datang turut dinyatakan dalam bahagian ini.

5.1 Ringkasan Penemuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara faktor pembolehubah tidak bersandar 1) keseimbangan kerja beban tugas 2) keseimbangan kerja peranan 3) budaya organisasi penambahbaikan 4) budaya organisasi sumber manusia 4) budaya organisasi persekitaran luaran 5) budaya organisasi autonomi kerja dan 6) etika kerja terhadap pembolehubah bersandar 1) amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan pengurusan sumber manusia 2) amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja dan 3) amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja.

Hasil kajian mendapati bahawa faktor budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran dan budaya organisasi autonomi mempunyai hubungan yang positif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan

sumber manusia. Faktor keseimbangan kerja peranan dan budaya organisasi penambahbaikan mempunyai hubungan yang negatif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sumber manusia. Bagi faktor keseimbangan beban tugas dan etika kerja tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sumber manusia.

Seterusnya, pembolehubah tidak bersandar iaitu budaya organisasi penambahbaikan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja menunjukkan terdapat hubungan yang positif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja. Faktor keseimbangan kerja peranan menunjukkan hubungan yang positif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja manakala faktor keseimbangan beban tugas tidak mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja.

Dapatan kajian ini juga mendapati bahawa faktor budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi autonomi kerja dan etika kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja. Faktor keseimbangan kerja dan peranan mempunyai hubungan yang negatif amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja. Bagi faktor keseimbangan beban tugas, budaya organisasi penambahbaikan dan budaya organisasi persekitaran luaran menunjukkan tiada sebarang hubungan amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja.

5.2 Perbincangan

5.2.1 Perbincangan Mengenai Hubungan Antara Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM. Budaya organisasi memainkan peranan penting kepada pensyarah kerana budaya kerja yang baik akan menyebabkan mereka selesa untuk membuat keputusan, memberi pendapat dan bekerja dengan harmoni.

Selain itu, budaya kerja di UUM kini adalah memastikan pensyarah yang ada pada masa akan datang perlu mempunyai kelulusan Phd seiring dengan peningkatan sistem pendidikan universiti. Oleh itu, budaya ini akan memastikan setiap pensyarah lebih komited untuk mempersiapkan diri dengan kelayakan yang digaris untuk bertindakbalas dengan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Di samping itu, budaya organisasi mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi kerana pensyarah diberikan autonomi untuk membuat pertimbangan terhadap masalah yang berlaku sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran serta dari aspek pentadbiran. Mereka diberikan peluang untuk memberikan pendapat berkaitan bidang kemahiran mereka. Hal ini secara tidak langsung menjadi pemangkin kepada pensyarah untuk mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi yang diamalkan di UUM. Menurut Deal dan Kennedy (1982), firma yang berjaya adalah firma yang mempunyai perbezaan dengan organisasi lain dan berkongsi nilai dan norma berdasarkan fungsi organisasi. Pengurusan tenaga buruh atau sumber memerlukan

kekuatan budaya dan tidak melibatkan sepenuhnya kepada penggunaan teknologi semata-mata. Pembentukan budaya yang kukuh merupakan satu alat untuk memperbaiki prestasi dan mempengaruhi gelagat pekerja. Seterusnya, pembentukan budaya organisasi akan memberikan kesan positif kepada pelaksanaan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Seterusnya, faktor etika kerja mempunyai hubungan terhadap amalan kerja berprestasi tinggi disebabkan oleh etika kerja yang baik diperlukan bagi memastikan sistem pendidikan dan amalan kerja berprestasi tinggi berkesan. Pensyarah perlu melakukan tugas dan tanggungjawab dengan bersungguh sungguh supaya membolehkan graduan yang bakal dihasil adalah bermutu. Penstrukturan bahan pengajaran mestilah bersesuaian dengan silibus yang telah digariskan bagi setiap kursus. Oleh itu etika kerja yang baik menjadikan pensyarah saling berkaitan dengan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Pensyarah akan dinilai dari aspek prestasi bersesuaian dengan cara mereka berkerja.

Selain itu etika kerja membolehkan pensyarah mempunyai hubungan yang baik diantara rakan sekerja dan boleh berbincang, memberikan pendapat dan menyelesaikan masalah bersama rakan sekerja. Oleh itu, etika kerja mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi dari aspek menggalakkan pensyarah mempunyai hubungan yang baik diantara rakan sekerja dan membolehkan mereka mencapai cara kerja yang berkesan. Hal ini disokong oleh Abdullah (2005) menyatakan bahawa apabila individu telah bekerja dalam organisasi, mereka berhak untuk menuntut komitmen

yang sepenuhnya kepada pekerja. Oleh itu, pekerja bertanggungjawab untuk berkerja dengan lebih gigih dan mampu menyumbang kepada usaha untuk menjayakan wawasan , misi, serta objektif yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor keseimbangan kerja tidak mempunyai hubungan dengan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Hal ini disebabkan oleh pensyarah mempunyai tahap keseimbangan kerja yang tinggi dan boleh menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan kehidupan peribadi. Oleh itu, keseluruhannya pensyarah UUM mengalami tahap keseimbangan kerja dalam keadaan yang stabil. Hal ini disokong oleh Berg (2003) menyatakan amalan kerja berprestasi tinggi membantu untuk meningkatkan kemahiran supaya mampu menguruskan dan mengawal tuntutan peribadi.

5.2.2 Perbincangan Mengenai Pengaruh Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi

Dalam kajian ini, faktor budaya kerja dan etika kerja mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi manakala faktor keseimbangan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi. Terdapat beberapa alasan yang dikenalpasti mengapa faktor keseimbangan kerja tidak mempunyai pengaruh amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Alasan yang pertama ialah pensyarah UUM mempunyai cara yang tersendiri dalam menyeimbangkan antara beban kerja dan peranan dalam kehidupan peribadi. Keseimbangan kerja pensyarah diperolehi melalui kaedah pelaksanaan kerja dan

tempoh pengalaman. Dari aspek pelaksanaan kerja, pensyarah mempunyai jadual waktu yang fleksibel dimana setiap pensyarah tidak mempunyai waktu kerja yang tetap tetapi berorientasikan penghasilan output. Antara output yang telah digariskan ialah seorang pensyarah bertanggungjawab untuk menerbitkan jurnal dalam tempoh masa tertentu. Selain itu, pensyarah juga terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran dan setiap pensyarah perlu memenuhi jumlah jam bekerja dalam seminggu. Sistem jadual kerja fleksibel membolehkan pensyarah menguruskan masa untuk menyeimbangkan kepada tuntutan kerja dan peranan dalam kehidupan peribadi.

Selain itu, tugas pensyarah dalam kaedah pelaksanaan kerja memperuntukkan masa perundingan antara pensyarah dan pelajar. Kebanyakan pensyarah tidak mempunyai sebarang masalah berkaitan membuat temu janji dengan pelajar berkenaan dengan perbincangan akademik. Oleh itu kaedah pelaksanaan kerja pensyarah di UUM ini dilihat sebagai corak kerja yang mempunyai keseimbangan positif dimana konflik dan peranan dapat diatasi sepenuhnya. Ini menjadikan keseimbangan kerja pensyarah tidak mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Hal ini disokong oleh Aliah Hanim (2006) yang mana menyatakan profession akademik amnya menuntut pensyarah universiti untuk mendokong pelbagai peranan dimana perlu menjadi pendidik yang berwibawa dan perlu berikhtiar untuk memikul pelbagai peranan.

Disamping itu, tempoh pengalaman bekerja pensyarah UUM menjadi alasan mengapa keseimbangan kerja di UUM tidak mempunyai pengaruh terhadap amalan

kerja berprestasi tinggi di UUM. Berdasarkan hasil demografi dalam kajian, 36. 8% mewakili 46 orang pensyarah mempunyai tempoh pengalaman bekerja selama 11 hingga 15 tahun Data ini memberikan persepsi bahawa pensyarah di UUM mempunyai tempoh pengalaman yang tinggi dan menyebabkan mereka mempunyai strategi untuk menyeimbangkan masa mereka untuk menghasilkan output. Oleh hal yang demikian, corak keseimbangan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Keseluruhannya, berdasarkan keseimbangan kerja dalam kalangan pensyarah di UUM, seramai 98 pensyarah dan tutor berjaya memperoleh Ph.D dan jumlah tersebut adalah lebih besar dari tahun yang berikutnya sebanyak 45 orang pada tahun 2011 dan 54 orang pada tahun 2013. Pencapaian ini menunjukkan pensyarah telah menghampiri KPI UUM iaitu universiti berhasrat untuk mencapai 60 peratus yang berkecukupan Ph.D (Prof Dr Hasan Ali, Timbalan Naib Cancellor Akademik dan Antarabangsa). Oleh itu, hal ini membuktikan keseimbangan kerja yang positif di UUM telah meningkatkan jumlah pensyarah yang berkecukupan Ph.d walaupun dalam masa yang sama mempunyai tuntutan kerja sebagai pensyarah dan tutor.

Seterusnya faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Alasan pertama mengapa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi adalah disebabkan perubahan transformasi budaya kerja di UUM. Hasrat universiti ingin menjadikan UUM sebagai universiti penyelidikan menyebabkan corak budaya organisasi memberikan penekanan terhadap kualiti corak pengajaran dan pembelajaran

menyebabkan pensyarah perlu memberi perhatian terhadap perubahan budaya. Hal ini menjadikan budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Selain itu, pengiktirafan kuasa autonomi memberikan impak yang besar terhadap budaya organisasi yang diamalkan di UUM. “ pengiktirafan kuasa autonomi merupakan kejayaan warga uum dan menjadi tugas berat yang harus dipikul untuk menguruskan universiti dengan cara tersendiri. Tambahnya lagi, penambahan kuasa autonomi memberikan kuasa untuk penambahan jawatan, kenaikan pangkat dan pengstrukturkan akademik menjurus kepada kecemerlangan UUM” (Naib Canselor Prof Datuk Dr Mohamed Mustafa Ishak). Oleh itu, pembaharuan corak budaya ini memerlukan pensyarah memberikan komitmen yang tinggi bersesuaian dengan pengiktirafan yang telah diberikan kepada universiti.

Faktor etika kerja juga mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Alasan mengapa etika kerja mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi disebabkan pensyarah mempunyai integriti yang tinggi melibatkan pelaksanaan kerja yang bersungguh- sungguh, berdedikasi dalam menjalankan tugas, mengikut prosedur yang ditetapkan oleh organisasi dan melakukan tugas yang diberikan dengan bersungguh- sungguh. Segala penambahbaikan prosedur kerja perlu dilakukan dengan baik bagi memastikan mutu kerja pensyarah mencapai misi dan visi universiti. Seterusnya integriti menjadikan pekerja sentiasa mengambil berat terhadap perubahan yang dilakukan oleh universiti dan pensyarah memberikan

mutu kerja yang berkualiti sejajar dengan kehendak universiti. Oleh itu, etika kerja pensyarah mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi. Hal ini disokong oleh Abdullah (1995) yang mana ahli organisasi yang mempunyai nilai etika ynag tinggi akan berusaha mewujudkan hubungan interpersonal dan akan menjauhi sikap negatif. Oleh itu, etika kerja yang baik akan bertindakbalas terhadap amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

5.3 Batasan Kajian

Terdapat beberapaa batasan kajian yang perlu dihadapi semasa menjalankan dan menyelesaikan kajian ini. Batasan yang diperolehi adalah seperti yang berikut:

5.3.1 Kos

Semasa proses menjalankan kajian ini, ianya melibatkan kos yang agak tinggi. Ianya bukan sahaja melibatkan kos kewangan bahkan melibatkan tenaga semasa menjalankan pengedaran soal selidik di setiap jabatan akademik di UUM. Usaha yang dijalan semasa pengedaran soal selidik mengambil masa selama 3 minggu.

5.3.2 Kekangan Masa

Dalam proses pengedaran soal selidik ini, terdapat batasan kekangan masa iaitu para pensyarah tidak mempunyai masa yang cukup untuk memberikan maklumbalas terhadap soal selidik secara terus. Kebanyakan mereka tidak berada di di pejabat tetapi berada di luar kawasan atas sebab menjalankan kerja akademik. Oleh itu,

pengumpulan data mengambil masa yang tinggi disebabkan batasan waktu kerja pensyarah.

5.4 Implikasi Kajian

Setelah kajian ini dilakukan, penyelidikan ini telah memberikan kesan yang positif kepada universiti untuk menggunakan amalan kerja berprestasi tinggi. Secara tidak langsung, UUM boleh melihat bagaimana kerangka kerja, dapatan kajian dan penerangan mengenai amalan kerja berprestasi tinggi untuk dilaksanakan dalam pentadbiran UUM. UUM perlu mengatur strategi bagi merealisasikan hasrat universiti untuk menjadi universiti penyelidikan disamping menjadikan amalan kerja berprestasi tinggi sebagai medium untuk mencapai keuntungan ‘ *should consider on how to enhance to enhance the capabilities in the fields of human resources and skills development in order to increase their bussines success*’(McEvoy, 1984).

Selain itu, penyelidikan ini membolehkan pihak pengurusan menilai semula cara pelaksanaan kerja, etika kerja dan keseimbangan kerja supaya faktor ini memberi kesan yang positif terhadap pelaksanaan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Seterusnya, maklumat yang diberikan dalam kajian boleh dijadikan panduan untuk pihak pengurusan mencapai produktiviti melalui amalan kerja berprestasi tinggi. Kajian mendapati bahawa sistem kerja perlu direkabentuk semula bagi menghasilkan keperluan pekerja, persekitaran kerja yang baik seterusnya meningkatkan produktiviti organisasi (Pradeep, 2000)

Disamping itu, penyelidikan ini akan memberi kesan yang positif kepada pekerja dan organisasi dimana pekerja akan lebih bersemangat untuk melakukan tugas mereka kerana pelaksanaan amalan kerja yang positif akan membantu pekerja meningkatkan kecekapan diri untuk mencapai matlamat organisasi. Manakala dari aspek organisasi, misi dan visi akan tercapai melalui pelaksanaan strategi yang berkesan.

5.5 Cadangan Untuk Kajian Masa Akan Datang

Bagi cadangan untuk kajian yang masa akan datang, penyelidik perlu memfokuskan kepada situasi sebenar yang melibatkan pekerja yang mempunyai pengalaman terhadap amalan kerja berprestasi tinggi “ perlu mengkaji bagaimana dan cara amalan kerja berprestasi tinggi mempengaruhi kepada hasil organisasi dan bagaimana untuk bekerja dengan lebih baik” (Peter & Keith, 2009).

Selain itu, penyelidik perlu menjalankan kajian secara ringkas keatas subjek penyelidik mengenai amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Melalui pandangan dan masalah yang dinyatakan oleh pensyarah membolehkan penyelidik mengetahui faktor-faktor yang boleh mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi secara terperinci.

Selain itu, penyelidik boleh memperluaskan skop kajian dengan mengambil kira jawatan akademik dan bukan akademik terhadap faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi. Melalui perluasan skop kajian, penyelidik boleh mengetahui sejauhmana faktor yang mempengaruhi kerja berprestasi tinggi lebih kearah jawatan professional atau bukan professional.

5.6 Cadangan Untuk Kajian

Kajian ini turut menyatakan cadangan untuk penambahbaikan kajian. Pihak pengurusan organisasi perlu meperkukuhkan budaya organisasi yang baik supaya setiap pekerja boleh berkerja dengan selesa, mampu membuat keputusan dengan baik dan boleh berbincang dengan pihak atasan mengenai perkara- perkara penting. Pengukuhan budaya organisasi membolehkan pensyarah akan memberikan maklumbalas yang positif terhadap amalan kerja berprestasi tinggi kerana keperluan sebagai seorang pensyarah dipenuhi dengan sewajarnya.

Selain itu, pihak pengurusan juga perlu menekankan aspek etika kerja di tempat kerja. Sebagai seorang pensyarah tugas mengajar dan mendidik perlu dilaksanakan dengan berdedikasi. Oleh itu pensyarah bertanggungjawab menjalankan tanggungjawab memberikan mutu pengajaran dan pengetahuan yang lebih baik. Nilai etika yang tinggi dalam kalangan pensyarah mebolehkan pensyarah menerima amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Disamping itu, pihak pengurusan organisasi perlu mementingkan aspek keseimbangan kerja terhadap pensyarah di UUM. Pensyarah merupakan individu yang mempunyai pelbagai peranan dari segi kerjaya dan dari aspek kehidupan peribadi. Tahap keseimbangan kerja yang seimbang membolehkan pensyarah lebih komited terhadap kerja tanpa dibebani beban tugas dan peranan yang tinggi disamping boleh memfokuskan kepada keperluan hakiki. Oleh itu keseimbangan kerja yang baik

membolehkan setiap pensyarah boleh mengaplikasikan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

5.6 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi dalam kalangan pensyarah di UUM. Berdasarkan kajian ynag dijalankan, terdapat faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi yang mana faktor tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Ini menjelaskan bahawa pelaksanaan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM menjadi isu yang perlu diberikan penekanan supaya pihak pengurusan mengetahui dengan lebih lanjut faktor- faktor yang mempengaruhi amalan tersebut.

Seterusnya, berdasarkan kajian ini juga membolehkan pihak pengurusan memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kecekapan berdasarkan hasil kajian yang diperolehi. Secara tidak langsung, pihak pengurusan uiversiti boleh mengekal sistem budaya kerja yang efektif dan etika kerja yang baik terhadap pensyarah dimana faktor tersebut penyumbang terbesar kepada pelaksanaan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM. Seterusnya, pihak pengurusan perlu memberikan penambahbaikan terhadap keseimbangan kerja pensyarah supaya mereka boleh dijadikan asset universiti untuk menggunakan amalan kerja berprestasi tinggi. Pihak pengurusan boleh mengemaskini semula tanggungjawab sebenar kerjaya sebagai seorang pensyarah seimbang dengan peranan mereka dalam kehidupan peribadi. Secara tidak langsung, keseimbangan kerja membolehkan pensyarah mampu mempersiapkan diri smengikut kehendak organisasi,

mampu menggalas peranan dalam kehidupan dan bertindak balas dengan amalan kerja berprestasi tinggi di UUM.

Selain itu, penekanan amalan kerja berprestasi tinggi di institusi pendidikan mestilah dilakukan dengan lebih komited sejajar dengan kehendak dan keperluan organisasi mengikut peredaran dunia pendidikan.

Rujukan

- Abdullah. S (2005) Nilai dan Etika Dalam Dunia Korporat, Universiti Malaya
- Allen N.J, and Meyer J.P.(1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-8.
- Ali, J.A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.
- Ali, J.A. (1992). Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5): 507-517.
- Ansari, M.A. (1990). Managing People at Work. In Bhal, K.T. & Bhowon, U. Making Sense of Personal Values and Organizational Culture : A Study of Mauritian Managers. *Journal of Narsee Manjee Institute of Management Studies Mumbai*, 1,1-12.
- Batt, Rosemary and Valcour, P. Monique. 2003. "Human Resource Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover," *Industrial Relations* 42: 189 – 220.
- Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics*. IIIT, Herndon, Virginia, U.S.A.
- Berg, Peter, Kalleber, Arne and Appelbaum, Eileen. 2003. "Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments," *Industrial and Labor Relations* 42:168 – 88.
- Becker, B. and Huselid, M. (2006), “Strategic human resource management: where do we go from here?”, *Journal of Management*, Vol. 32 No. 6, pp. 898-925.
- Boxall, P. and Macky, K. (2007) ‘The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects’, *International Journal of Human Resource Management* 18(4): 537-67.
- Bohlander, G., and Snell, S (2004) *Managing Human Resource* (13th). Mason, OH: Thomson/ South- Western.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Churchill, G. A., & Peter, J. P. (1984). 'Research Design Effects on the Reliability of Rating Scales: A Meta-Analysis'. *Journal of Marketing Research*, 21 (November), 360-375
- Coakes, S. J., & Steed, L. G. (2003). *SPSS: Analysis without anguish*. Australia: John Wiley & Sons, Ltd
- Deal, T.E. and Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of CorporateLife*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Delaney, J.T., Lewin, D., And Ichniowski, C. (1989). Human Resource Policies And Practices In American Firms. Washington, DC: U.S Department of Labor, U.S Governmentprinting Office
- DeVellis, R. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. 2nd Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dyer, L. (1993). Human Resource as a sources of competitive advantages. Kingston Ont: Queens University, Industrial Relations Centre Press
- Edwards, P., & Wright, M. (2001) High-involvement work systems and performance outcomes The strength of variable, contingent and context bound relationships. *International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 565-85.
- Gallier, D., Michael White, M. Tomlinson and Y. Cheng. 1998. *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Oxford University Press.
- Goddard, J. 2001. "High-Performance and the Transformation of Work? The implications of Alternative Work Practices for the Experience and Outcomes of Work," *Industrial and Labor Relations Review* 54: 776 – 805.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. New York: McGraw-Hill.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1984). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x.
- Hudson (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. *Hudson Global Resources 20:20 series*.
- Jones, T. (2001). Understanding High Performance Work Systems: The Joint Contribution of Economics and Human Resources Management. *The Journal of Socia-Economics*, Elsevier. Vol.30 (1), 63-73.
- Joel, H. L. (1996). Introduction to Data analysis: The Rules of Evidence, Macintosh HD:DA:DA XI: Vol. I (006).
- Konrad, A. & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21, 1225 – 1237.
- Kim, K.J. & Bonk, C. (2005). The future of online teaching in higher education: The survey says. *Literature Review*.
- Krejcie, Robert, V., Morgan, & Daryle, W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement
- Levine, D.I. (1995) *Reinventing The Workplace: How Business And Employee Can Both Win* Washington, D.C. Brookings Institution
- Lee, J.W (2012), High performance work system, person organization fit and organizational outcomes
- Lissitz, R. W., & Green, S. B. (1975). Effect of the number of scale points on reliability: A monte carlo approach. *Journal of Applied Psychology*, 60, 10-13.
- McEvoy, G.M.(1984). Small Business Personnel Practice. *Journal of Small Business Management*, Vol.22
- [Miller, G. A.](#) (1956). The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. *Psychological Review*, 63, 81-97
- Miller, M. J., Woehr, D. and Hudspeth, N. 2002. "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory." *Journal of Vocational Behavior* 60: 451-489
- Osterman, P. (1995). 'Work/family programs and the employment relationship'. *Administrative Science Quarterly*
- Online Berita UUM(2013) Uum Cuba Mencapai Kedudukan Universiti Terbaik Dunia. 13 Januari

- Peter .B., Michigan Eileen.A, Arne .L,Kalleberg,(1999)The Role Of The Work Environment And Job CharacteristicsIn Balancing Work And Family University Of North Carolina – Chapel Hill
- Peccei, R. (2004) *Human resource management and the search for the happy workplace*Rotterdam, Erasmus Institute of Management (ERIM).
- Pfeffer, J. (1996). When it comes to “best practices”, Why do smart organizations occasionally do dumb things? *Organizational Dynamics*,25(Summer), 33–44.
- Parson C and Nechocea .R (2007) The high performance work system in the paper industry
- Portal Komuniti Uum (2014) Laksanakan Tugas dengan Segera.2 Januari
- Pradeep, K.(2000) Rethinking High Performance Works System. School Of Industrial Relation Press, Queen’s University
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationshipbetween work life balance and organisational outcomes. Paper presented at the *Annual Conference of Society for Industrial-OrganisationalPsychology*.Olrando, April 12, 2003, 1-26.
- Preffer, J. (1994) Competitive Advantages Through People : Unleashing The Power The Power Of The Workforce. Harvard Business School Press, Boston, MA
- Preffer, J. (1998) The Human Equation: Building Profits By Putting People First. Harvard Business School, Pres, Boston, MA
- Ramsay, H., D. Scholarios and B. Harley, B. 2000. "Employees and High-Performance Work Systems: Testing Inside the Black Box," *British Journal of Industrial Relations* 38: 501–32.
- Rizk, R.R. (2008) “Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics”, *SocialResponsibility Journal*, Vol. 1 / 2, pp. 246-254.
- Robbins,S.P.(1996)Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi aplikasi Prenhallindo,Jakarta.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership (2nd ed)*, San Francisco: Jossey-Bass

- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. John Wiley & Sons Inc: Singapore.
- Utusan Malaysia (2010). Pelan Transformasi Mantapkan UUM. Utusan Malaysia 29 September.
- Van den Berg, P. T., Wilderom, C. P. M. 2004. Defining, Measuring, and Comparing Organisational Cultures. *Applied Psychology: An International Review* 53 (4), 570-582.
- Van Muijen, J.J. Van Koopman, P.L., Dondeyne, P., De Cock, G. and De Witte, K. (1992). Organizational culture, the development of an international instrument for comparing countries' in *Proceedings of the Second European Congress of Psychology*. G. Hunyady (ed). Budapest: Ke Szult.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003) 'Highperformance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195
- Yeandle, S. (n.d.). Older workers and work-life balance. Retrieved November 25, 2008 from <http://www.jrf.org.uk/bookshop/ebooks/1859353444.pdf>
- Yousef, D.A. (2001) "Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, Vol. 30 No.2, pp. 152-165.
- Zacharatos, A., Barling, J. and Iverson, R.D. (2005), "High-performance work systems and occupational safety", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No. 1, pp. 77-93.