

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN DISKRIMINASI TERHADAP TINGKAH LAKU KEWARGAAN PEKERJA TERHADAP ORGANISASI

ASONG JOSEPH



**TESISINI DIKEMUKAKAN SEBAGAI MEMENUHI
KEPERLUAN UNTUK MENDAPATKAN IJAZAH SARJANA**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2015**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN DISKRIMINASI TERHADAP TINGKAH LAKU KEWARGAAN PEKERJA TERHADAP ORGANISASI

IJAZAH: SARJANA PSIKOLOGI

Saya ASONG JOSEPH, sesi pengajian 2013-2015, mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

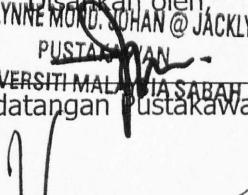
1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

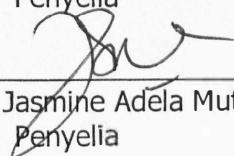
- SULIT (mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)
- TERHAD (mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)
- TIDAK TERHAD

(Tandatangan Penulis)


Tarikh:

Disahkan oleh,
NORAZLYNN MONIJOHAN @ JACKLYNE
PUTUSAKAWAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
(Tandatangan Pustakawan)


(Prof. Madya Dr. Chua Bee Seok)
Penyelia


(Puan Jasmine Adela Mutang)
Penyelia

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

28 Ogos 2015



Asong Joseph
MP1221004T



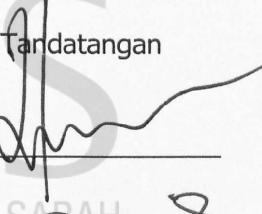
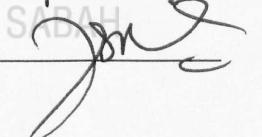
UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **ASONG JOSEPH**
NO. MATRIK : **MP1221004T**
TAJUK : **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN DISKRIMINASI TERHADAP TINGKAH LAKU KEWARGAAN PEKERJA TERHADAP ORGANISASI**
IJAZAH : **IJAZAH SARJANA PSIKOLOGI**
TARIKH VIVA : **24 JUN 2015**

PENGESAHAN OLEH

- 1. PENYELIA UTAMA**
Prof. Madya Dr. Chua Bee Seok
- 2. PENYELIA BERSAMA**
Pn. Jasmine Adela Mutang

Handatangan





Kemuliaan bagi Nama Tuhan...

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Setinggi pernghargaan dan terima kasih dirakamkan kepada Prof. Madya Dr. Chua Bee Seok dan Puan Jasmine Adela Mutang atas segala nasihat, dorongan, bantuan dan keprihatinan semasa menyempurnakan tesis ini. Segala bimbingan dan tunjuk ajar yang dihulurkan oleh kedua-dua orang penyelia saya banyak membantu kepada kejayaan tesis ini. Saya amat menghargai kesediaan kedua-dua penyelia saya untuk berkongsi maklumat dan kepakaran serta maklum balas yang pantas semasa sesi penyeliaan sepanjang pengajian ini. Ribuan terima kasih juga diucapkan kepada pelajar senior, Hon Kai Yee dan Surianti Lajuma atas tunjuk ajar dan bimbingan dalam penyiapan tesis ini. Secara khususnya kepada Hon Kai Yee yang tidak jemu-jemu memberi dorongan dan sokongan moral kepada saya untuk menyempurnakan tesis dan menyelesaikan pengajian ini. Tidak lupa juga buat sokongan kuat daripada ahli keluarga keluarga dan rakan-rakan yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyiapan tesis ini.

Asong Joseph
MP1221004T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

Kepelbagaiannya individu dalam organisasi menimbulkan variasi ragam dan tingkah laku yang berbeza-beza. Khususnya di Sabah, kepelbagaiannya dan keunikan etnik melahirkan pelbagai budaya, adat resam dan tingkah laku. Pada masa yang sama, perbezaan jantina turut memainkan peranan dalam membentuk tingkah laku seseorang individu. Tingkah laku kewargaan pekerja dalam organisasi merupakan satu tingkah laku yang dilakukan di luar daripada deskripsi tugas seseorang pekerja. Terdapat pelbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkah laku kewargaan pekerja. Di mana, keadilan organisasi merupakan satu tunjang utama dalam setiap perubahan yang dilakukan dalam organisasi yang berupaya menentukan tingkah laku pekerja dalam organisasi. Sebaliknya, diskriminasi yang berlaku mendorong kepada tingkah laku tidak produktif dalam orgasasi. Oleh itu, satu kajian dilakukan bertujuan untuk menyokong kenyataan tersebut dengan menilai pengaruh keadilan organisasi dan diskriminasi etnik dan jantina terhadap tingkah laku kewargaan pekerja. Kajian turut menilai peranan diskriminasi etnik dan jantina yang dirasakan sebagai moderator dalam hubungan keadilan organisasi dengan tingkah laku kewargaan pekerja dalam organisasi. Seramai 453 orang pekerja di sekitar kawasan Kota Kinabalu terlibat dalam kajian ini. Kajian ini berbentuk kuantitatif yang menggunakan satu set soal selidik yang mengandungi *Organizational Justice Survey*, OJS (Colquitt, 2001), *Perceived Discrimination* (Sanchez dan Brock, 1996) dan *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire*, OCBs (Moorman dan Blakely, 1995). Hasil analisis mendapatkan pengaruh yang signifikan secara positif keadilan organisasi terhadap tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi. Diskriminasi etnik dan jantina yang dirasakan berpengaruh signifikan secara negatif ke atas tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi. Kesan moderator diskriminasi etnik dan jantina yang dirasakan ditemui dalam hubungan di antara keadilan pengagihan dengan tingkah laku interpersonal membantu pekerja dalam organisasi.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Diskriminasi Etnik Yang Dirasakan, Diskriminasi Jantina Yang Dirasakan dan Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: PERCEIVED ETHNIC AND GENDER DISCRIMINATION AS MODERATORS

Diversity of individuals within the organization generates variations of manner and behavior. Especially in Sabah, diversity and uniqueness of ethnic produced various of cultures, customs and behaviors. At the same time, gender differences also play a role in shaping an individual's behavior. Organizational citizenship behavior is a work behavior performed outside of formal job description. There are many factors that can affect the organizational citizenship behavior. Where, organizational justice is a key pillar in any changes made in the organization that seeks to determine the behavior of the organization. Otherwise, the perceived discrimination lead to counterproductive behavior in organization. Therefore, a study was conducted to evaluate the effect of organizational justice, perceived ethnic and gender discrimination towards organizational citizenship behavior of employees. This study also examined the role of perceived ethnic and gender discrimination as a moderator in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. A total of 453 employees in Kota Kinabalu were involved in this study. This study was conducted by using three questionnaires namely 1)Organizational Justice Survey, OJs (Colquitt, 2001), 2)Perceived Discrimination (Sanchez and Brock, 1996) and 3)Organizational Citizenship Behavior Questionnaire, OCBs (Moorman and Blakely, 1995). Results showed a significant and positive effect of organizational justice towards organizational citizenship behavior. Perceived ethnic and gender discrimination showed a significant and negative effect towards Organizational Citizenship Behavior. Perceived ethnic and gender discrimination played a role as a moderator in the relationship between distributive justice and interpersonal helping behavior.

Key Words: *Organizational Justice, perceived Ethnic Discrimination, perceived Ethnic and Gender Discrimination, and Organizational Citizenship Behavior.*

SENARAI KANDUNGAN

	Page
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iv
PENGHARGAAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
SENARAI KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii

BAB 1: PENGENALAN

1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.2.1 Keadilan Organisasi	4
1.2.2 Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	5
1.2.3 Diskriminasi	6
1.3 Permasalahan Kajian	7
1.4 Persoalan Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	10
1.6 Kepentingan Kajian	11
1.7 Rumusan	12

BAB 2: SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1 Pendahuluan	13
2.2 Pendekatan Teori	13
2.3 Kajian Lepas	15
2.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	15
2.3.2 Pengaruh Diskriminasi (Etnik dan Jantina) Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	21
2.3.3 Peranan Diskriminasi (Etnik dan Jantina) Sebagai Moderator Dalam Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	24
2.4 Kerangka Kajian	26

2.5 Definisi Konsep Dan Operasi	28
2.5.1 Keadilan Organisasi	28
2.5.2 Diskriminasi	31
2.5.3 Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	32
2.6 Hipotesis Kajian	35
2.7 Rumusan	38

BAB 3: METODOLOGI

3.1 Pendahuluan	39
3.2 Reka Bentuk Kajian	39
3.3 Responden	39
3.4 Lokasi	42
3.5 Alat Kajian	42
3.6 Prosedur	55
3.6.1 Kajian Rintis	45
3.6.2 Kajian Sebenar	46
3.7 Ciri Psikometrik Alat Kajian	47
3.7.1 Kebolehpercayaan	47
3.7.2 Analisis Item	50
3.7.3 Kesahan Konstruk	55
3.8 Analisis Data	56
3.9 Rumusan	57

BAB 4: KEPUTUSAN

4.1 Pendahuluan	58
4.2 Pengujian Syarat Bagi Analisis Regresi	58
4.3 Pengaruh Keadilan Organisasi dan Diskriminasi Etnik Yang Dirasakan Serta Interaksi di antara Pemboleh ubah ini Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	64
4.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	65
4.3.2 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Pengagihan) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	66
4.3.3 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini	68

Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja

4.3.4 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Informasi) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	70
4.3.5 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	74
4.3.6 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Pengagihan) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	75
4.3.7 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	77
4.3.8 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Informasi) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	78
4.3.9 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri personal Pekerja	82
4.3.10 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Pengagihan) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	83
4.3.11 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	84
4.3.12 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	86
4.3.13 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	90
4.3.14 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Pengagihan) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	91
4.3.15 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Interpersonal) dan	93

Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	
4.3.16 Pengaruh Keadilan Organisasi (Keadilan Informasi) dan Diskriminasi Etnik Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	94
4.4 Pengaruh Keadilan Organisasi dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi	98
4.4.1 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	98
4.4.2 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Pengagihan) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	99
4.4.3 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	101
4.4.4 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Informasi) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	102
4.4.5 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	106
4.4.6 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan pengagihan) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	107
4.4.7 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	108
4.4.8 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Informasi) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	109
4.4.9 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	112
4.4.10 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Pengagihan) dan	113

Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	
4.4.11 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	114
4.4.12 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Informasi) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	115
4.4.13 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Prosedur) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	119
4.4.14 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Pengagihan) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	120
4.4.15 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Interpersonal) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	121
4.4.16 Pengaruh Keadilan Organisasi (keadilan Informasi) dan Diskriminasi Jantina Serta Interaksi di antara Pembolehubah ini Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	122
4.5 Rumusan	125

BAB 5: PERBINCANGAN

5.1 Pendahuluan	133
5.2 Pengaruh keadilan organisasi (keadilan pengagihan, keadilan prosedur, keadilan interpersonal dan keadilan informasi) terhadap tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi (interpersonal membantu, inisiatif individu, industri personal dan kesetiaan)	133
5.2.1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	133
5.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	135
5.2.3 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	137
5.2.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	139

5.3 Pengaruh Diskriminasi Etnik Dan Jantina Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi (Interpersonal Membantu, Inisiatif Individu, Industri Personal Dan Kesetiaan).	141
5.3.1 Pengaruh Diskriminasi Etnik Dan Jantina Terhadap Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	141
5.3.2 Pengaruh Diskriminasi Etnik Dan Jantina Terhadap Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	142
5.3.3 Pengaruh Diskriminasi Etnik Dan Jantina Yang Dirasakan Ke Atas Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	142
5.3.4 Pengaruh Diskriminasi Etnik Dan Jantina Terhadap Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	143
5.4 Kesan Moderator Diskriminasi Etnik Dan Jantina Dalam Hubungan Di Antara Keadilan Organisasi Dengan Tingkah Laku Kewargaan Pekerja Terhadap Organisasi.	144
5.4.1 Kesan Moderator Diskriminasi Etnik Dan Jantina Dalam Hubungan Di Antara Keadilan Organisasi Dengan Tingkah Laku Interpersonal Membantu Pekerja	144
5.4.2 Kesan Moderator Diskriminasi Etnik Dan Jantina Yang Dirasakan Dalam Hubungan Di Antara Keadilan Organisasi Dengan Tingkah Laku Inisiatif Individu Pekerja	146
5.4.3 Kesan Moderator Diskriminasi Etnik Dan Jantina Dalam Hubungan Di Antara Keadilan Organisasi Dengan Tingkah Laku Industri Personal Pekerja	148
5.4.4 Kesan Moderator Diskriminasi Etnik Dan Jantina Dalam Hubungan Di Antara Keadilan Organisasi Dengan Tingkah Laku Kesetiaan Pekerja	150
5.6 Rumusan	151
BAB 6: KESIMPULAN	
6.1 Pendahuluan	153
6.2 Rumusan Kajian	153
6.2.1 Dapatan Utama Kajian	154
6.3 Implikasi Kajian	154
6.4 Limitasi Kajian	155
6.5 Saranan dan Cadangan	155
6.6 Rumusan	156
RUJUKAN	
LAMPIRAN	157

SENARAI JADUAL

	Page
Jadual 3.1 Statistik Deskriptif Bagi Keseluruhan Jumlah Responden Dalam Jantina, Status Perkahwinan, Etnik, Taraf Pendidikan Dan Sektor Pekerjaan	41
Jadual 3.2 Skala beserta item-itemnya dalam alat kajian <i>Organization Justice Survey</i> (OJs)	43
Jadual 3.3 Skala tingkah laku kewargaan beserta item-itemnya bagi alat kajian <i>Organizational Citizenship Behaviors Scale</i> (OCBs)	44
Jadual 3.4 Reliabiliti bagi alat kajian <i>Organization Justice Survey</i>	48
Jadual 3.5 Reliabiliti bagi ukuran diskriminasi etnik dan diskriminasi jantina	48
Jadual 3.6 Reliabiliti bagi alat kajian <i>Organizational Citizenship Behaviors Scale</i> (OCBs)	49
Jadual 3.7 Korelasi item keseluruhan bagi alat kajian <i>Organization Justice Survey</i> (OJs)	51
Jadual 3.8 Korelasi item keseluruhan bagi ukuran diskriminasi etnik	52
Jadual 3.9 Korelasi item keseluruhan bagi ukuran diskriminasi jantina	53
Jadual 3.10 Korelasi item keseluruhan bagi alat kajian <i>Organizational Citizenship Behaviors Scale</i> (OCBs)	54
Jadual 3.11 Interkorelasi antara skala <i>Organization Justice Survey</i> (OJs)	55
Jadual 3.12 Interkorelasi Antara skala <i>Organizational Citizenship Behaviors Scale</i> (OCBs)	56
Jadual 4.1a Analisis nilai ekstrem bagi konstruk keadilan organisasi	59
Jadual 4.1d Taburan normaliti bagi pembolehubah-pembolehubah kajian	60
Jadual 4.2a Analisis kelinearan dan multikelinearan bagi hubungan di antara keadilan organisasi, diskriminasi etnik dan tingkah laku pekerja terhadap organisasi	62
Jadual 4.2b Analisis kelinearan dan multikelinearan bagi hubungan di antara keadilan organisasi, diskriminasi jantina dan tingkah laku pekerja terhadap organisasi	63
Jadual 4.3 Analisis statistik Durbin-Watson dalam setiap analisis moderator	64
Jadual 4.4 Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi etnik dengan tingkah laku interpersonal membantu pekerja	72
Jadual 4.5 Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan	80

	organisasi dan diskriminasi etnik dengan tingkah laku inisiatif individu pekerja	
Jadual 4.6	Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi etnik dengan tingkah laku industri personal pekerja	88
Jadual 4.7	Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi etnik dengan tingkah laku kesetiaan pekerja	96
Jadual 4.8	Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi jantina dengan tingkah laku interpersonal membantu pekerja	104
Jadual 4.9	Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi jantina dengan tingkah laku inisiatif individu pekerja	110
Jadual 4.10	Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi jantina dengan tingkah laku industri personal pekerja	117
Jadual 4.11	Analisis regresi hierarki bagi hubungan di antara keadilan organisasi dan diskriminasi jantina dengan tingkah laku kesetiaan pekerja	123
Jadual 4.12	Jadual ringkasan keputusan analisis berdasarkan penerimaan dan penolakan hipotesis	125

SENARAI RAJAH

	Page
Rajah 2.1 Kerangka kajian bagi pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi dan diskriminasi etnik dan jantina sebagai moderator	33
Rajah 4.1a Taburan normaliti keadilan prosedur	60
Rajah 4.1b Taburan normaliti keadilan pengagihan	60
Rajah 4.1c Taburan normaliti keadilan interpersonal	61
Rajah 4.1d Taburan normaliti keadilan informasi	61
Rajah 4.1e Taburan normaliti diskriminasi etnik	61
Rajah 4.1f Taburan normaliti diskriminasi jantina	61
Rajah 4.1g Taburan normaliti tingkah laku interpersonal membantu	61
Rajah 4.1h Taburan normaliti tingkah laku inisiatif individu	61
Rajah 4.1i Taburan normaliti tingkah laku industri personal	61
Rajah 4.1j Taburan normaliti tingkah laku kesetiaan	61
Rajah 4.2 Diskriminasi etnik sebagai moderator dalam hubungan di antara keadilan pengagihan dengan tingkah laku interpersonal membantu pekerja	67
Rajah 4.3 Diskriminasi jantina sebagai moderator dalam hubungan di antara keadilan pengagihan dengan tingkah laku interpersonal membantu pekerja	100
Rajah 4.4 Diskriminasi jantina sebagai moderator dalam hubungan di antara keadilan pengagihan dengan tingkah laku industri personal pekerja	114

SENARAI SINGKATAN

- OJ** Organizational Justice
- OCB** Organizational Citizenship Behavior
- SPSS** Statistical Package for Social Sciences



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Bab ini mengandungi lima bahagian yang menjelaskan pengenalan bagi keseluruhan kajian ini. Bahagian-bahagian tersebut termasuklah latar belakang kajian, permasalah kajian, persoalan kajian, objektif kajian dan kepentingan kajian.

1.2 Latar Belakang Kajian

Organisasi merupakan satu badan yang dianggotai oleh pelbagai individu dengan kelebihan masing-masing dalam menjalankan tugas dan peranan yang berbeza-beza bagi mencapai matlamat yang sama. Dalam mencapai matlamat organisasi, ia amat bergantung kepada dua elemen yang utama iaitu elemen kemanusiaan dan elemen bukan kemanusiaan. Elemen kemanusiaan dirujuk kepada tingkah laku individu dalam organisasi seperti akauntabiliti dan komitmen. Manakala elemen bukan kemanusiaan pula dirujuk kepada proses, polisi, struktur dan teknologi. Abd. Aziz (2003) mengatakan bahawa kedua-dua elemen ini bertindak mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi sama ada secara individu atau kumpulan dalam keseluruhan pencapaian organisasi.

Tingkah laku organisasi didefinisikan sebagai satu bidang kajian yang mengkaji impak tingkah laku yang dihasilkan oleh individu, kumpulan dan struktur dalam organisasi bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sesebuah organisasi (Robbin, 2003). Martin (2005) mendefinisikan tingkah laku organisasi sebagai sikap dan identiti individu dan kumpulan pekerja dalam organisasi. Tingkah laku organisasi ini didasari oleh manusia, struktur, teknologi dan persekitaran kerja.

Kajian terhadap tingkah laku organisasi merupakan satu bidang kajian pelbagai disiplin yang menggunakan kaedah-kaedah saintifik untuk mengkaji serta memahami tingkah laku individu dan kumpulan (Ahmad Sukri, 2002). Bidang ini turut mengkaji proses organisasi, faktor mempengaruhi tingkah laku, implikasi tingkah laku dan proses tersebut serta kaedah untuk memperbaikinya bagi tujuan pengurusan pembangunan pekerja serta meningkatkan produktiviti organisasi secara keseluruhan dan berterusan.

Kajian terhadap bidang tingkah laku individu terhadap organisasi merupakan satu kepentingan pada masa kini (Zahra, Shataw, Kamran dan Mostafa, 2012). Hal ini kerana individu merupakan penggerak organisasi dan juga penentu kepada kejayaan sesebuah organisasi. Khususnya, pada masa ini, dunia sedang berhadapan dengan keadaan di mana ia disebut "Dunia Tanpa Sempadan". Keadaan ini memberikan pelbagai dampak positif dan juga negatif terhadap pelbagai aspek termasuklah politik, sosial, budaya dan ekonomi. Dalam dunia ekonomi, perkembangan ini berjalan seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini mendorong persaingan yang hebat antara sebuah organisasi dengan organisasi lain untuk menghasilkan barang atau perkhidmatan yang sesuai dengan keperluan semasa pengguna. Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativiti dan inovasi dalam organisasi dalam membantu mencapai perubahan-perubahan yang akan dilakukan.

Perubahan yang berlaku dalam organisasi, tentunya memberikan kesan kepada persekitaran kerja organisasi. Individu dalam organisasi harus bersedia dan beradaptasi dengan perubahan serta menjunjung tinggi sikap kerjasama dalam satu kumpulan. Tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi merupakan satu bukti kewujudan kerjasama antara pekerja. Tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi merujuk kepada kesanggupan pekerja memberikan usaha lebih daripada tanggungjawab mereka dan sanggup meluangkan masa dan tenaga dalam menjayakan sesuatu tugas. Tingkah laku ini merupakan suatu tingkah laku "budi bicara" dan pilihan yang tidak berkaitan dengan sistem ganjaran formal organisasi yang dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan keberkesanan organisasi (Wan Shahrazad, Muhamad Ariff dan Sukanthi, 2013).

Dalam melaksanakan matlamat organisasi pada masa ini, jelas kelihatan bahawa semakin banyak tugas dalam organisasi yang memerlukan fleksibiliti pekerja. Organisasi memerlukan pekerja yang mengamalkan tingkah laku kewargaan seperti membantu pekerja lain dalam pasukan, menghindari konflik-konflik yang tidak diperlukan, mematuhi peraturan organisasi dan sebagainya (Robbins, 2006). Tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi berupaya mengurangkan perselisihan dan meningkatkan keberkesanan pekerjaan. Pekerja bukan sahaja dapat meningkatkan prestasi kerjanya malah juga dapat melakukan sesuatu tugas dengan sempurna walaupun berlaku penambahan bebanan tugas. Alizadeh, Darvishi, Nazari dan Emami (2012) menjelaskan bahawa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkah laku kewargaan pekerja

terhadap organisasi seperti kejelasan peraturan, kepimpinan, komitmen organisasi, personaliti dan keadilan organisasi.

Menurut Ab. Aziz (2000) keadilan organisasi merupakan satu tunjang utama kepada penggerak yang menjamin keberkesanan dan kejayaan dalam setiap perubahan yang dilaksanakan oleh ketua jabatan dalam organisasi. Keadilan organisasi didefinisikan sebagai satu konsep yang menyatakan persepsi pekerja mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti keinginan pekerja untuk berkomitmen dan bekerjasama dengan organisasi untuk mencapai matlamat organisasi.

Keadilan organisasi juga memberi pengaruh secara langsung terhadap tingkah laku kewargaan seseorang pekerja terhadap organisasi. Tingkah laku kewargaan inilah yang akan menentukan sikap seseorang pekerja terhadap organisasi sama ada positif atau negatif. Keadilan dalam organisasi dan tingkah laku ketua jabatan dapat membentuk kepercayaan, perasaan, tingkah laku dan sikap pekerja terhadap organisasi (Colquitt, Wesson, Porter, Conlon dan Yee Ng, 2001; Yaghobi, Javadi dan Agha-Rahimi, 2010). Sebaliknya, diskriminasi yang berlaku dalam organisasi berupaya mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keadilan dan seterusnya membawa kepada tingkah laku tidak proaktif pekerja terhadap organisasi. Hal ini kerana diskriminasi yang berlaku menyebabkan penurunan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen serta peningkatan tahap stres pekerja (Zahid, Zareen dan Imran, 2011). Ia juga menjadi faktor risiko kepada masalah psikososial dan hasil atau prestasi seseorang individu (Bersato, 2008). Fransiskus (2006) turut melaporkan bahawa diskriminasi yang berlaku dalam organisasi mendorong kepada keinginan pekerja untuk berhenti kerja.

Penelitian lebih lanjut mengenai persepsi keadilan organisasi dan kesannya terhadap tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi harus dilakukan kerana ia dapat mempengaruhi prestasi organisasi secara keseluruhannya (Zahra dan rakan-rakan, 2012). Sehubungan dengan itu, peningkatan keadilan organisasi mampu mengurangkan ketidakhadiran dan kecenderungan untuk berhenti kerja di samping meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Pihak pengurusan organisasi juga harus prihatin dengan isu-isu berkaitan dengan keadilan yang bersifat sejagat melangkaui sempadan bangsa, jantina, herarki dan jabatan. Hal ini bukan saja dapat meningkatkan produktiviti pekerja, malah ia juga mampu meruntuhkan tembok

perkauman, diskriminasi dan prejudis dalam organisasi. Keadilan dalam organisasi membolehkan ketua jabatan bertindak secara fleksibel, terbuka serta jujur dalam mengharungi arus perubahan organisasi. Hal ini berupaya mempengaruhi sistem dan prosedur organisasi di samping meningkatkan tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi.

1.2.1 Keadilan Organisasi

Keadilan dalam melaksanakan perubahan merupakan pokok persoalan yang perlu diberi perhatian khusus oleh semua ketua jabatan dalam organisasi. Ketua jabatan harus menyedari aspek keadilan dalam pengurusan perubahan merupakan salah satu penentu kepada kejayaan atau kegagalan perubahan yang dilakukan. Mereka tidak boleh menggadaikan keadilan dalam melaksanakan perubahan organisasi demi kepentingan peribadi mereka. Dalam melaksanakan perubahan, sistem keadilan harus wujud bersama-sama perubahan tersebut bagi memastikan peningkatan prestasi pekerja dalam organisasi secara menyeluruh (Abd Aziz,2003). Kewujudan keadilan dalam organisasi membolehkan pekerja-pekerja beranggapan bahawa organisasi sebagai tempat kerja yang bertindak berasaskan kesaksamaan.

Persepsi terhadap keadilan organisasi di tempat kerja memainkan peranan utama dalam membentuk komitmen pekerja terhadap organisasi dan ianya harus dipertingkatkan dari semasa ke semasa (Kanwal, Nosheen, Mehwish dan Adnan Masood, 2013). Goudarzvandchegini, Gilaninia dan Abdesonboli (2011), mendapati persepsi terhadap keadilan di tempat kerja mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi._Jika pekerja mempunyai persepsi yang baik terhadap keadilan organisasi, maka peningkatan tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi pekerja turut berlaku. Oleh itu, ramai penyelidik memberi tumpuan dalam mengenalpasti prasyarat tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi, misalnya kepuasan kerja, personaliti, kepimpinan, persepsi peranan komitmen organisasi dan keadilan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas adalah penting sesebuah organisasi untuk memberi tumpuan kepada keadilan organisasi dalam melakukan sebarang perubahan atau proses organisasi. Keadilan organisasi ini akan mempengaruhi tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi sama ada kepada keberkesaan sesebuah organisasi atau menjaskan keberkesaan organisasi. Dengan kata lain, ia akan

memberikan impak besar terhadap produktiviti individu pekerja dan organisasi tersebut. Oleh itu, satu kajian perlu dilakukan untuk mengkaji persepsi pekerja terhadap keadilan organisasi dan bagaimana keadilan organisasi ini mempengaruhi tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi.

1.2.2 Tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi

Tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi adalah satu bentuk tingkah laku yang merupakan pilihan dan inisiatif secara individu yang dilakukan di luar daripada deskripsi tugas formal dan tidak termasuk dalam sistem ganjaran formal organisasi dan ianya berupaya meningkatkan keberkesanan organisasi (Organ, 1988). Menurut Organ, tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi adalah seperti membantu rakan sekerja yang tidak hadir bekerja, menawarkan diri melakukan sesutu tugas secara sukarela apabila diperlukan, mewakili organisasi dengan penuh semangat ke majlis-majlis umum, bertindak dengan cara yang boleh meningkatkan semangat dan menyelesaikan konflik interpersonal dalam organisasi.

Wan Sharazad dan rakan-rakan (2013) mendapati bahawa tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi merupakan peramal yang signifikan terhadap prestasi tugas. Prestasi tugas yang baik menjelaskan pekerja berkomitmen tinggi dalam melakukan tugas mereka. Komitmen berupaya mengarahkan tingkah laku tanpa mengharapkan ganjaran secara formal. Komitmen yang tinggi dalam kalangan pekerja amat dipengaruhi oleh suasana kerja yang kondusif serta ketua jabatan. Sekiranya suasana kerja harmoni berlaku di organisasi, ia pasti mewujudkan komitmen dan tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi dalam kalangan pekerja. Ini seterusnya menyumbangkan kepada peningkatan kualiti dan produktiviti dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Robbins (2005) tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi merupakan satu bidang kajian yang mengkaji impak gelagat yang dihasilkan oleh individu, kumpulan dan struktur dalam organisasi bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sesebuah organisasi. Tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi juga merupakan satu bidang yang memberi tumpuan kepada peningkatan pengetahuan dengan menggunakan kaedah saintifik terhadap semua individu yang menganggotai organisasi tersebut. Oleh itu, tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi adalah sebagai satu bidang

pengkhususan dalam kajian pelbagai disiplin yang menggunakan kaedah-kaedah saintifik untuk mengkaji bagi memahami tingkah laku individu dan kumpulan serta proses organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, implikasi tingkah laku dan proses tersebut terhadap organisasi dan kaedah serta teknik memperbaikinya untuk tujuan pengurusan pembangunan pekerja serta meningkatkan produktiviti organisasi secara berterusan (Ahmad Sukri, 2002).

1.2.3 Diskriminasi

Diskriminasi di tempat kerja merupakan satu isu yang biasa didengar di mana-mana negara membangun khususnya di Negara Barat (Afroza, Shamima dan Tasnuva, 2010). Diskriminasi merujuk kepada layanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, di mana layanan ini dibuat berdasarkan kumpulan yang diwakili oleh individu berkenaan. Layanan yang tidak seimbang mewujudkan persepsi yang berbeza-beza dalam kalangan pekerja. Hal ini berpunca daripada kecenderungan untuk membezakan seseorang pekerja dengan pekerja yang lain. Diskriminasi boleh berlaku dalam pelbagai konteks. Ia boleh dilakukan oleh orang perseorangan, institusi, firma termasuklah kerajaan.

Menurut Borsato (2008), kecenderungan berlaku diskriminasi adalah berdasarkan kepada ciri-ciri demografi seseorang individu tersebut seperti jantina, gred, status sosioekonomi, bangsa/etnik, status pendatang dan warna kulit. Khususnya dari sudut pandangan kelompok individu, beliau mendapati bahawa individu daripada kelompok minoriti lebih kerap mengalami diskriminasi berbanding dengan individu daripada kelompok majoriti. Tindakan diskriminasi dapat dikenal pasti apabila tingkah laku seseorang individu itu lebih berpihak kepada identiti kelompoknya sendiri berbanding dengan kelompok lain.

Terdapat pelbagai bentuk tingkah laku diskriminasi yang berlaku dalam organisasi seperti pengambilan pekerja, gaji dan upah, kenaikan pangkat, ketidakadilan berkaitan dengan barang dan kemudahan (Qaisar, Abdul & Aamer, 2011). Diskriminasi dalam organisasi juga melibatkan penafian hak individu seperti penghargaan dan penghormatan hak-hak individu pekerja (Fransiskus, 2006). Zahid, Zareen dan Imran (2011) melaporkan diskriminasi kerap dirasakan oleh pekerja wanita berbanding dengan pekerja lelaki khususnya dalam organisasi kerajaan.