

**PENGARUH NILAI KERJA DAN KOMITMEN
DALAM ORGANISASI DARI SEKTOR AWAM
DI SEMENANJUNG MALAYSIA**

AFIQA HAZIRAH BINTI AZMAN

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2021**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**PENGARUH NILAI KERJA DAN KOMITMEN
DALAM ORGANISASI DARI SEKTOR AWAM
DI SEMENANJUNG MALAYSIA**

AFIQA HAZIRAH BINTI AZMAN

**TESIS INI DIJALANKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA MUDA HUBUNGAN INDUSTRI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2021



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH

NAMA : AFIQAH HAZIRAH BINTI AZMAN
NO MATRIK : BA18110090
TAJUK : PENGARUH NILAI KERJA DAN KOMITMEN DALAM ORGANISASI DARI SEKTOR AWAM DI SEMENANJUNG MALAYSIA
IJAZAH : SARJANA MUDA SAINS SOSIAL (HUBUNGAN INDUSTRI)

DISAHKAN OLEH;

1. PENYELIA

DR. KEE Y SABARIAH BTE KEE MOHD YUSSOF

(Nama Penyelia)

(Tandatangan)



PENGAKUAN PELAJAR

Saya Afiqah Hazirah Binti Azman dengan ini mengakui bahawa Tesis Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian Hubungan Industri yang bertajuk "Pengaruh Nilai Kerja Dan Komitmen Dalam Organisasi Dari Sektor Awam Di Semenanjung Malaysia" adalah hasil usaha saya sendiri melainkan ringkasan dan petikan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

(AFIQA HAZIRAH BINTI AZMAN)

BA18110090

Program Hubungan Industri



PENGHARGAAN

Syukur alhamdulillah di atas limpah dan kurnian-Nya, pengkaji dapat menyiapkan penulisan tesis ini dan dipermudahkan, Alhamdulillah. Tujuan tesis ini dilakukan adalah untuk memenuhi syarat bergraduasi dan melalui penulisan tesis ini, pengkaji berharap dapat memberi sumbangan kepada penambahan ilmu pengetahuan kepada para pembaca dan para pengkaji di masa akan datang khususnya bagi mereka yang bergelar pelajar hubungan industri.

Jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan turut pengkaji ingin tujukan kepada Dr. Kee Y Sabariah Bte Kee Mohd Yussof selaku penyelia sepanjang pengkaji menjalankan kajian ini. Kesabaran dan kesudian beliau dalam membimbing serta memberi tunjuk ajar, memberi sokongan dari segi ilmu pengetahuan, idea berkaitan kajian ini amatlah saya hargai walaupun hakikatnya beliau sibuk dengan komitmen lain. Tidak dilupa juga ucapan ribuan penghargaan dan terima kasih kepada pensyarah hubungan industri yang lain yang turut membantu pengkaji dengan pengalaman, perkongsian ilmu pengetahuan dan maklumat mereka sepanjang pengkaji menjalankan kajian ini.

Di samping itu, buat ibu bapa tercinta, ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kerana berkat doa dan sokongan moral yang diberikan sungguh bernilai sehingga pengkaji mampu menyiapkan tesis ini dengan jayanya. Buat Qurratul `Aini, insan yang paling banyak memberi sokongan dalam meningkatkan semangat dan memberi pertolongan kepada pengkaji sepanjang menyiapkan penulisan tesis ini, jutaan terima kasih diucapkan. Tidak dilupa, buat kawan-kawan terutamanya Effa Farahani, Haizal, Nur Izzati dan lain-lain ribuan terima kasih turut saya ucapkan kerana sudi berkongsi ilmu, idea dan bantuan sepanjang kajian ini dilakukan. Ucapan ribuan terima kasih turut ditujukan kepada Alumni HA12 kerana banyak memberi bantuan dari segi pengajaran, nasihat dan idea kepada pengkaji.

Akhir kalam, ribuan terima kasih kepada semua responden yang telah memberikan kerjasama yang padu dan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam kajian ini. Hanya Allah yang dapat membalas budi baik anda.



ABSTRAK

Pekerja ini merupakan salah satu sumber tenaga yang penting dalam sesebuah organisasi dalam menghasilkan sesuatu input dan output. Oleh itu, pengurusan sumber manusia adalah kompleks dan penting berbanding dengan sumber-sumber lain disebabkan manusia mempunyai pelbagai sifat dan tingkah laku yang boleh mempengaruhi komitmen dalam sesebuah organisasi. Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji pengaruh nilai kerja dan komitmen dalam organisasi Jabatan Kerja Raya dalam kalangan penjawat awam di Semenanjung Malaysia. Responden adalah seramai 40 orang daripada pelbagai unit di Jabatan Kerja Raya. Teknik persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah teknik persampelan secara rawak mudah dan data dikutip dianalisis dengan menggunakan perisian "Statistical Package For The Social Science" (SPSS) version 27".

Kata Kunci: Pengaruh, Nilai Kerja, Komitmen dalam Organisasi.

ABSTRACT

These workers are one of the important sources of energy in an organization in producing input and output. Therefore, human resource management is complex and important compared to other resources because human beings have various traits and behaviors that can influence commitment in an organization. This study was conducted to examine the influence of work value and commitment in the organizations of the Public Works Department among civil servants in Peninsular Malaysia. The respondents were a total of 40 people from various units in the Public Works Department. The sampling technique and the data collected were analyzed using "Statistical Package for The Social Science" (SPSS) version 27.

Keywords: Influence, Work Value, Organizational Commitment



SENARAI KANDUNGAN

| | |
|---|-----|
| PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH | ii |
| PENGAKUAN PELAJAR | iii |
| PENGHARGAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABTRACT | vi |
| SENARAI KANDUNGAN | vii |
| SENARAI JADUAL | ix |
| SENARAI RAJAH | x |
| SENARAI LAMPIRAN | xi |
| | |
| BAB 1 | |
| PENGENALAN | |
| 1.1 Pengenalan | 1 |
| 1.2 Latar Belakang Kajian | 1 |
| 1.3 Permasalahan Kajian | 3 |
| 1.4 Persoalan Kajian | 5 |
| 1.5 Objektif Kajian | 5 |
| 1.6 Signifikan Kajian | 5 |
| 1.7 Skop Kajian | 6 |
| 1.8 Definisi Konsep | 6 |
| 1.8.1 Nilai Kerja | 6 |
| 1.8.2 Komitmen Organisasi | 7 |
| 1.9 Susunan Bab | 7 |
| | |
| BAB 2 | |
| SOROTAN LITERATUR | |
| 2.1 Pengenalan | 9 |
| 2.2 Definisi Konseptual | 10 |
| 2.2.1 Nilai Kerja | 10 |
| 2.2.2 Komitmen Organisasi | 11 |
| 2.3 Teori | 12 |
| 2.4 Kajian Lepas | 12 |
| 2.5 Kerangka Kajian | 16 |
| 2.6 Hipotesis Kajian | 16 |
| 2.7 Rumusan Bab | 17 |
| | |
| BAB 3 | |
| METODOLOGI KAJIAN | |
| 3.1 Pengenalan | 18 |
| 3.2 Reka Bentuk Kajian | 18 |



| | |
|--|----|
| 3.2.1 Pendekatan Kaedah Penyelidikan Kuantitatif | 20 |
| 3.3 Unit Analisis | 20 |
| 3.4 Teknik Persampelan | 21 |
| 3.4.1 Populasi Kajian | 21 |
| 3.4.2 Sampel Kajian | 22 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 22 |
| 3.6 Instrumen Kajian | 23 |
| 3.6.1 Soal Selidik | 23 |
| 3.7 Kaedah Menganalisis Data | 27 |
| 3.8 Rumusan Bab | 29 |
| BAB 4 | |
| DAPATAN KAJIAN | |
| 4.1 Pengenalan | 30 |
| 4.2 Latar Belakang Responden | 30 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah | 37 |
| 4.3.1 Purata Min Pemboleh ubah dan Pembolehubah Bersandar | 37 |
| 4.3.2 Analisis Deskriptif Bagi Komitmen Efektif | 38 |
| 4.3.3 Analisis Deskriptif Bagi Komitmen Berterusan | 39 |
| 4.3.4 Analisis Deskriptif Bagi Komitmen Normatif | 41 |
| 4.4 Hubungan Antara Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi | 42 |
| 4.5 Analisis Kolerasi Hubungan Antara Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi | 43 |
| 4.6 Rumusan Bab | 45 |
| BAB 5 | |
| PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN | |
| 5.1 Penganalan | 47 |
| 5.2 Ringkasan Kajian | 47 |
| 5.3 Perbincangan Data Kajian | 48 |
| 5.3.1 Objektif 1: Mengkaji Tahap Komitmen Organisasi di Semenanjung Malaysia | 49 |
| 5.3.2 Objektif 2: Mengkaji Hubungan Di Antara Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Pekerja di Semenanjung Malaysia | 50 |
| 5.4 Implikasi Kajian | 51 |
| 5.4.1 Implikasi Teoritikal | 53 |
| 5.4.2 Aspek Metodologi | 53 |
| 5.4.3 Implikasi Pratik | 54 |
| 5.5 Limitasi Kajian | 55 |
| 5.6 Cadangan Kajian Akan Datang | 55 |
| 5.7 Rumusan Bab | |
| RUJUKAN | 57 |
| LAMPIRAN | 59 |

SENARAI JADUAL

| | |
|---|----|
| Jadual 3.6: Senarai Instrumen Kajian Yang digunakan | 23 |
| Jadual 3.6.1: Pemilihan Jwapan Mengikut Skala Likert | 24 |
| Jadual 3.6.2: Item bahagian B | 25 |
| Jadual 3.6.3: Item Bahagian C | 26 |
| Jadual 3.7: Kaedah Analisis Data | 28 |
| Jadual 4.2.1: Taburan Kekekapan Umur | 31 |
| Jadual 4.2.2: Taburan Kekekapan Jantina | 32 |
| Jadual 4.2.3: Taburan Kekekapan Bangsa | 33 |
| Jadual 4.2.4: Taburan Kekekapan Tempoh Perkhidmatan | 34 |
| Jadual 4.2.5: Taburan Kekekapan Taraf Pendidikan | 35 |
| Jadual 4.2.6: Taburan Kekekapan Status Perkahwinan | 36 |
| Jadual 4.3.1: Purata Min Komitmen Efektif, Komitmen Berterusan, dan Komitmen Normatif | 37 |
| Jadual 4.3.2: Penerangan Skor Min | 37 |
| Jadual 4.3.2: Analisis Deskriptif bagi Komitmen Efektif | 38 |
| Jadual 4.3.3: Analisis Deskriptif bagi Komitmen Berterusan | 39 |
| Jadual 4.3.4: Analisis Deskriptif bagi Komitmen Normatif | 41 |
| Jadual 4.4.1 Analisis Korelasi Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi | 42 |
| Jadual 4.5: Analisis kolerasi | 43 |



SENARAI RAJAH

| | |
|---|----|
| Rajah 1: Pengaruh Nilai Kerja dan Komitmen Dalam Organisasi | 15 |
| Graf 1: Umur | 31 |
| Graf 2: Jantina | 32 |
| Graf 3: Bangsa | 33 |
| Graf 4: Tempoh Perkhidmatan | 34 |
| Graf 5: Taraf Pendidikan | 35 |
| Graf 6 : Status Perkahwinan | 36 |



SENARAI LAMPIRAN

| | |
|------------------------------|----|
| Borang Soal Selidik | 53 |
| Keputusan Peratusan Turnitin | 66 |



BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Pada bahagian ini, akan menerangkan secara umumnya berkaitan dengan kajian ini. Tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk meneliti perkara yang mempengaruhi nilai kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja penjawat awam di Semenanjung Malaysia. Pengkajian ini dijalankan bagi mengenalpasti komponen apa sahaja yang mempengaruhi nilai kerja dan komitmen dalam organisasi terhadap penjawat awam di Semenanjung Malaysia.

Sehubungan dengan itu, dalam bab satu, di mana pengkaji akan mempersembahkan yang berkaitan dengan isu pengaruh dan komitmen organisasi dan nilai kerja dalam kalangan penjawat awam. Selain itu juga dapat membincangkan mengenai latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian secara definisi operasional yang digunakan dalam kajian.

1.2 Latar belakang

Nilai ini boleh dikatakan ia saling berkait rapat dengan sesuatu benda, barang, orang dan sebagainya. Nilai ini merupakan sebuah konsep yang abstrak dan di mana ia tidak boleh dilihat begitu sahaja ataupun tidak dapat rasanya dengan pancaindera

tetapi ia hanya boleh berada di dalam fikiran. Oleh yang demikian, menurut Bookeri & A. Osmadi (2013) mengatakan setiap individu akan mempunyai nilai kerja demi memenuhi keperluan ataupun kehendak tuntutan kehidupannya. Pekerjaan adalah sesuatu perbuatan yang dilakukan oleh manusia demi kelangsungan kehidupan seseorang manusia tersebut. Hal ini kerana pekerja ini amat memberi erti dalam kehidupan manusia agar dapat menyara sara hidup mereka. Selain itu, satu pekerjaan ini ia menjadikan seseorang individu tersebut dapat menyesuaikan pergaulan dengan rakan sekerja. Justeru itu, untuk mendapat pekerjaan ia perlu mempunyai bakat dan kemampuan dalam pembawakan individu tersebut agar dapat mencapai pekerjaan yang lebih baik. Di samping itu, kehidupan manusia berbeza dengan haiwan di mana haiwan mencari keperluan melalui alam sekitar manakala manusia pula mencari rezekinya yang halal menggunakan akal. Dalam masa yang sama juga pekerjaan boleh mengubah kelangsungan hidup seseorang itu.

Menurut Karl Marx mengatakan manusia ini adalah satu makhluk yang agak unik dan mereka akan melalui dengan satu pekerjaan. Hal ini kerana, melalui pekerjaan itu, ia akan menjadi satu kebiasaan untuk manusia berinteraksi antara satu sama lain. Justeru itu, Karl Marx dari pandangan beliau, nilai kerja ini merupakan satu barang dagangan kerana ia membeli tenaga kerja dan membayar upah dengan nilai yang diberikan. Jelaslah disini manusia amat memerlukan pekerjaan tanpa memilih pekerjaan asalkan pekerjaan yang halal agar dapat mencapai objektif kehidupan mereka dan diberkati hidupnya.

Selain itu, nilai boleh diklasifikasikan sebagai satu kepercayaan yang akan mendorong seseorang individu untuk bertindak mengikut pemilihan yang berasaskan nilai yang utama. Seperti contoh bagi nilai utama dalam kalangan masyarakat ialah ilmu, kebijaksanaan, keadilan dan perangai. Manakala definisi etika pula merupakan salah satu tanggungjawab bagi seseorang individu dan akibatnya tingkah laku seseorang itu sama ada menjadi profesion terhadap masyarakat ataupun sebaliknya. Bagi seseorang pekerja dalam sektor awam ia telah menjadi satu kewajipan untuk memahami tanggungjawab terhadap peranan dan perilaku seseorang pekerja itu (Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam INTAN, 1991).

Manakala etika ini juga kerja yang boleh diertikan sebagai tingkah laku kerja, kebiasaan dengan persekitaran bekerja, tata tertib ketika bekerja dan adat resam. Oleh itu, dari segi pemakaian dan pemahaman sektor pekerjaan, etika berkait dengan dasar, etika, peraturan dan seumpamanya yang digunakan oleh pekerja di dalam menjalankan pekerjaan rutin (Robbins, S.P, 1998). Justeru itu, etika kerja ini juga ia merangkumi sifat peribadi dan dalaman yang jujur, hal ini kerana pekerja tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan amanah.

Oleh itu, komitmen terhadap organisasi ini amatlah penting kerana ia merupakan salah satu syarat yang telah ditetapkan dalam memegang jawatan bagi sesebuah organisasi tersebut. Pihak organisasi juga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja bagi setiap pekerja agar dapat mencapai objektif organisasi tersebut. Selain itu, ada yang berpendapat bahawa komitmen organisasi ini adalah suatu keadaan di mana seorang pekerja perlu mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pihak terhadap organisasi dan melaksanakan tujuan organisasi itu. Ia akan berusaha untuk sentiasa melakukan penambahbaikan kerja dengan betul dan baik, samaada secara perseorangan, kumpulan, mahupun satu organisasi. Selain itu, seseorang pekerja yang mempunyai nilai komitmen yang baik ia akan sentiasa berusaha dan bermotivasi agar seseorang pekerja itu dapat mencapai objektif sesebuah organisasi yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi ia akan bertanggungjawab dan sentiasa bersedia untuk memberikan seluruh kemampuannya kerana ia merasakan seolah-olah organisasi tersebut sebahagian daripada dirinya (Sutanto dan Tania, 2013).

Seterusnya, komitmen organisasi yang tinggi akan lebih memberi motivasi kepada para pekerja untuk hadir dalam organisasi dan dalam masa yang sama juga ia selalu bersungguh-sungguh untuk menggapai matlamat organisasi itu. Oleh itu, komitmen organisasi ini ia melibatkan hubungan yang aktif ia hanya sekadar royalti yang pasif. Selain itu, ia merupakan keinginan seseorang pekerja dalam organisasi tersebut memberi kerjasama pada organisasi tersebut.

1.3 Permasalahan Kajian

Permasalahan kajian adalah tertumpu kepada faktor yang mempengaruhi nilai kerja dalam sesuatu organisasi. Menurut Daud (2010), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan nilai kerja dalam sesuatu organisasi merundum. Antaranya, pekerja perlu mengetahui tentang perbezaan diantara komitmen kerja dan nilai kerja dalam sesebuah organisasi. Hubungan antara produktiviti dan komitmen kerja memainkan peranan penting dalam memberi nilai tambah dan manfaat kepada pekerja. Selain itu, masalah tekanan juga merupakan antara faktor lain yang mempengaruhi nilai pekerja. Hal ini berlaku disebabkan bebanan kerja yang terlalu banyak dalam satu-satu masa kepada pekerja. Maka, ia akan menyebabkan pekerja berasa tertekan dan tidak dapat memberi komitmen sepenuhnya terhadap sesuatu pekerjaan. Tekanan kerja yang melampau akan memberi impak kepada nilai kerja seseorang pekerja di dalam sesebuah organisasi. Ia juga akan menyebabkan matlamat organisasi akan menjadi sukar untuk dicapai.

Pada masa kini, hanya terdapat satu landasan untuk berjaya iaitu keunggulan bersaing yang lestari bagi organisasi dengan cara mengelola faktor manusia sebagai sumber tenaga. Organisasi perlu memandang pekerja sebagai individu dan bukan sebagai alat. Di samping itu, para pekerja ini merupakan aset yang paling penting bagi sesebuah organisasi dan ia juga dapat membuat matlamat organisasi tercapai dan terus maju. Hal ini kerana, organisasi tersebut perlu mempercayai dan memberi perhatian yang lebih terhadap para pekerjanya. Ini akan dapat membuatkan komitmen para pekerja semakin baik seterusnya menjadikan pekerja memberi sepenuh usaha untuk organisasi ke arah lebih baik dari sebelumnya.

Oleh yang demikian, setiap organisasi tidak boleh mengarahkan apa yang semua pihak majikan ingin membuatkan wujudnya komitmen pekerja terhadap organisasi akan tetapi ia juga perlu memikirkan tentang keperluan pekerja samada sudah dipenuhi sehingga membuatkan timbulnya sikap komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain itu, keperluan pekerja juga sangat penting bagi pekerja dan organisasi agar ia dapat memberi fokus terhadapnya. Selain itu, para pekerja juga memerlukan pekerjaan yang boleh menyenangkan, upah yang diberikan sesuai apa yang dilaksanakan dan sebagainya serta hubungan di antara pekerja bawahan dan

atasan dalam keadaan yang baik. Justeru itu, ia juga boleh memupuk kerjasama dan komitmen yang tinggi pekerja terhadap organisasinya. Di samping itu, pihak organisasi juga perlu merancang pelbagai strategi agar mampu untuk bersaing dalam persaingan yang banyak. Dalam masa yang sama juga, organisasi boleh membuktikan bahawa tenaga kerja yang organisasi tersebut perolehi dan memberi komited yang tinggi mampu mengungguli organisasi dengan menggunakan strategi yang lain secara berulang kali (Sommer dkk, 1996).

1.4 Persoalan Kajian

Dalam kajian ini, terdapat dua persoalan yang timbul berdasarkan pernyataan masalah yang telah dikemukakan sebelum ini. Antaranya adalah seperti berikut:

- a) Bagaimanakah tahap komitmen organisasi dalam kalangan penjawat awam di Semenanjung Malaysia?
- b) Adakah wujud hubungan di antara nilai kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan penjawat awam di Semenanjung Malaysia?

1.5 Objektif Kajian

Berdasarkan persoalan kajian di atas, maka objektif kajian ini adalah:

- a) Mengkaji tahap komitmen organisasi dalam kalangan organisasi awam di Semenanjung Malaysia.
- b) Mengkaji hubungan di antara nilai kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di Semenanjung Malaysia.

1.6 Signifikan Kajian

Kajian ini dilakukan untuk mengetahui apakah yang mempengaruhi nilai kerja dan komitmen dalam organisasi. Nilai kerja yang diamalkan oleh setiap individu memberikan impak yang amat besar terhadap organisasi tersebut. Oleh itu, apabila organisasi melahirkan para pekerja yang konsisten terhadap nilai yang diberikan, ia boleh meningkatkan kemajuan sesebuah organisasi tersebut. Tambahan pula, para pekerja juga dapat mempelajari prinsip-prinsip bekerjasama terhadap sesebuah organisasi agar dapat meningkatkan mentaliti, kualiti, produktiviti, dalam pekerjaan berdasarkan nilai kerja seseorang itu. Selain itu, nilai kerja ini juga dapat meningkatkan keberkesanan sikap kerjasama dalam memberikan komitmen kepada sesebuah organisasi. Oleh itu, kepentingan kajian ini dilaksanakan kerana para pekerja dapat mengetahui serba sedikit berkaitan dengan hubungan nilai kerja dan komitmen bagi sesebuah organisasi agar mereka dapat menerapkan dalam diri mereka. Justeru itu, pengkaji memilih tajuk ini kerana tajuk ini kurang pengkaji untuk mengkaji berkaitan dengan ini hal ini disebabkan ramai pekerja kurang mengetahui berkaitannya. Dalam masa yang sama ramai para pekerja ataupun para graduan dapat faedah untuk membaca kajian ini kerana boleh membuat persiapan ketika di alam pekerjaan.

1.7 Skop Kajian

Bahagian ini adalah bahagian yang paling agar dapat menerangkan skop kajian di dalam penyelidikan ini. Oleh itu, ia meliputi lokasi kajian dan para responden yang terpilih perlu memberikan masa untuk menjawab soal selidik yang diedarkan di kawasan Semenanjung Malaysia dari segi Sektor Awam di kalangan pekerja perkeranian di Jabatan Kerja Raya. Hal ini kerana, lokasi kajian itu telah menjadi tumpuan untuk mengkaji apa yang mempengaruhi nilai kerja dengan komitmen organisasi yang diperolehi oleh para pekerja.

1.8 Definisi Konsep

1.8.1 Nilai Kerja

Menurut Brown (1997) nilai berfungsi sebagai memandu tingkah laku kita. Nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali menjadi topik minat penyelidik. Nilai kerja dapat menjelaskan dari segi nilai pekerja yang dipegang dan dipamerkan di tempat kerja merangkumi kejujuran, integriti, ketekunan, kebolehpercayaan, keberkesanan kecekapan, kesetiaan, rasa hormat, kebaikan dan sebagainya.

Sehubungan dengan itu, nilai kerja telah mendorong sampai ke tahap motivasi pekerja. Oleh itu, pekerja di negara seperti Malaysia yang terdiri daripada pelbagai budaya, cenderung mempunyai nilai kerja yang berbeza.

1.8.2 Komitmen Organisasi

Menurut Daud (2010) mendefinisikan komitmen ini sebagai di mana seseorang itu berkeinginan untuk mengekalkan dirinya untuk bekerja bersama organisasi tersebut. Selain itu, Menurut Yahya, Johari, Adnan, Isa dan Daud (2008) merujuk kepada tafsiran oleh Agarwal & Ramaswami (1993) menyatakan bahawa komitmen seperti mana yang diketahui individu ini keinginan untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan.

1.9 Susunan Bab

Dalam bab ini, pengkaji akan membuat perbincangan yang akan dibuat berkaitan dengan tajuk penyelidikan iaitu Pengaruh Nilai kerja dan Komitmen Dalam Organisasi dari Sektor Awam di Semenanjung Malaysia. Oleh itu, permasalahan atau dikenali sebagai isu dalam kajian yang akan dikaji juga telah dibincangkan bagi melihat permasalahan yang wujud sehingga timbul persoalan dalam kajian ini. Dalam bab ini juga, terdapat dua objektif kajian iaitu mengkaji tahap komitmen organisasi dalam penjawat awam di semenanjung Malaysia dan mengkaji hubungan di antara nilai kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja dari sektor awam di Semenanjung Malaysia. Skop dan kepentingan kajian juga turut dibincangkan kerana bahagian ini amat penting untuk memaparkan batasan dalam sesuatu kajian.

Selain itu, bab dua pula membincangkan tentang kajian yang berkaitan dengan hasil kajian atau kajian lepas yang telah dilakukan oleh para sarjana, dan para ahli akademik yang berkaitan dengan tajuk kajian. Dalam bab dua juga, pengkaji telah membahagikan kepada beberapa sub-topik bagi memudahkan proses perbincangan berkenaan sorotan literatur.

Dalam bab tiga pula membincangkan tentang pendekatan metodologi penyelidikan yang digunakan oleh pengkaji dari mula sehingga hujung kajian dijalankan. Melalui bab ini juga pengkaji menjelaskan kaedah yang digunakan iaitu kaedah kuantitatif untuk mendapatkan maklumat daripada responden. Dengan itu, bahagian ini telah membincangkan tentang alat atau kaedah yang bersesuaian untuk pengkaji menggunakan ketika membuat, memproses dan menganalisis dapatan kajian. Oleh itu, pemilihan kaedah atau teknik analisis data yang sesuai dapat memudahkan pengkaji menganalisis setiap dapatan berdasarkan objektif kajian yang telah ditetapkan.

Di samping itu, bab empat pula membincangkan berkaitan dengan hasil dapatan kajian yang dianalisis daripada soal selidik yang edarkan kepada responden. Dalam bab ini juga penyelidik akan melihat sama ada dapatan kajian tersebut menyokong seperti yang dikatakan dalam kajian-kajian lepas.

Bab lima merupakan bab yang terakhir, di mana ia meliputi perbincangan keseluruhan objektif kajian sama ada tercapai atau tidak, memaparkan implikasi kajian, cadangan dan kesimpulan. Selain itu, penyelidik akan memberi cadangan yang merangkumi penambahbaikan untuk kajian pada masa akan datang dan yang terakhir adalah kesimpulan yang akan merumuskan tentang hasil kajian yang telah diperolehi oleh pengkaji.

BAB DUA

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Pada bab dua ini adalah berkaitan dengan sorotan literatur atau kajian literatur yang menjadi asas kepada pembentukan hipotesis kajian. Dalam bab ini juga pengkaji membuat penyelidikan untuk beberapa aspek yang dianggap penting dalam menentukan hala tuju kajian yang akan dijalankan nanti. Selain itu, bab ini juga akan membincangkan mengenai pemboleh ubah dan apa yang mempengaruhi nilai kerja dalam kajian ini merangkumi dimensi sosial, ekstrinsik, prestige, intrinsik dan campuran kepada komitmen organisasi.

Hal ini kerana, sorotan literatur ini adalah merupakan suatu penelitian yang tersusun dan jelas bagi mengenal pasti, menilai dan mentafsir hasil-hasil penulisan oleh penyelidik yang bijak pandai dan pengamal dalam bidang yang sama atau berkaitan dengan permasalahan kajian yang hendak dikaji oleh pengkaji-pengkaji lepas. Selain itu, bab ini juga akan membincangkan dan merumuskan mengenai hasil dapatan kajian pengkaji-pengkaji lepas. Penjelasan secara terperinci daripada sorotan kajian lepas ini sangat penting kepada seseorang pengkaji bagi membaik pulih segala kekurangan dalam rangka perancangan dan pelaksanaan penyelidikan sekaligus dapat membantu dalam menyediakan penyelidikan yang lebih berkualiti.

Berdasarkan daripada perbincangan yang dilakukan, satu kerangka kajian akan dihasilkan oleh pengkaji berdasarkan kepada sorotan kajian lepas dalam menjalankan penyelidikan ini. Perkara ini bertujuan untuk memudahkan dan membantu pengkaji bagi mendapatkan gambaran awal mengenai penyelidikan yang

akan dijalankan. Bukan itu sahaja, perkara ini juga akan dapat membantu pengkaji untuk memahami dengan jelas dan melaksanakan kajian tersebut dengan mudah tanpa berhadapan dengan sebarang masalah pada masa hadapan nanti. Menurut Chua Yan Piaw (2006), dalam pada itu, sorotan kajian lepas ini juga sangat penting dilakukan kerana untuk mengelakkan daripada pengkaji melakukan penyalinan semua

Darsawarsa ini, Malaysia adalah antara negara yang sedang membangun dengan peredaran zaman. Terdapat beberapa negara yang mempunyai jumlah penduduk yang begitu ramai dan berpotensi untuk memajukan lagi sesebuah negara tersebut. Namun, boleh dilihat di negara sendiri iaitu negara Malaysia di mana terdapat beberapa sektor masih lagi yang kurang produktif. Hal ini ia akan mempengaruhi individu selaku pekerja untuk memberikan komitmen yang baik terhadap organisasi tersebut. Oleh itu, apabila pihak yang bertanggungjawab membuat pemilihan untuk memilih pekerja, pihak tersebut seharusnya mengambil berat berkaitan dengan latar belakang supaya dapat mewujudkan generasi yang berpengetahuan tinggi yang lebih berkembang. Hal ini kerana, organisasi tidak mahu berlaku isu-isu bagi tenaga kerja terhadap komitmen organisasi. Oleh itu kajian penyelidikan ini lebih berfokuskan kepada para pekerja tentang apa yang mempengaruhi nilai kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi.

2.2 Definisi Konseptual

2.2.1 Nilai Kerja

Brown (2002) mengatakan nilai kerja merujuk kepada nilai yang dipegang dan perlu dipenuhi oleh seseorang individu agar dapat melaksanakan kerja dengan baik. Di Malaysia, nilai kerja ini ia boleh dikatakan sebagai satu kayu ukur untuk mengukur apa yang mempengaruhi pembuatan keputusan, pilihan dan tindakan (INTAN, 1991). Nilai kerja yang terdapat dalam sesebuah organisasi yang berteraskan nilai-nilai murni yang diterapkan dalam diri pekerja untuk diamalkan dalam pekerjaan. Contohnya, amanah, bertanggungjawab, berdisiplin, bekerjasama, ikhlas, telus dan sebagainya. (INTAN, 1996; Syed Najmuddin, 2005).

Selain itu, menurut Dawn (2018) mengatakan nilai kerja adalah bahagian kepercayaan dan idea yang berkaitan dengan pekerjaan. Prinsip teras ini adalah bahagian penting dari diri sendiri kerana ia merangkumi perkara-perkara seperti kejujuran, layanan, harga diri, menghormati orang lain, kedamaian dan kejayaan. Oleh itu, seseorang individu mengenal pasti nilai pekerjaan yang paling dihargai sebelum memilih kerjaya atau memutuskan sama ada akan menerima tawaran pekerjaan. Oleh itu, nilai kerja ini terbahagi ke intrinsik dan ekstrinsik. Nilai intrinsik ini ia berkaitan dengan tugas sebenar yang terlibat dalam mempraktikkan pekerjaan tertentu. Ini termasuk menolong orang lain, melakukan pekerjaan yang mencabar, dan menjadi pemimpin yang patut dicontohi. Manakala, nilai ekstrinsik pula ia berkaitan dengan produk sampingan pekerjaan. Dengan kata lain, mereka merujuk kepada apa yang pekerja itu hasilkan daripada pekerjaan tersebut. Contoh nilai ekstrinsik merangkumi pendapatan tinggi, pengiktirafan dan keselamatan kerja.

2.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pula ia merupakan salah satu konsep seseorang individu tersebut terhadap pekerjaan berkaitan dengan adanya keterikatan dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997) mengatakan definisi komitmen ini dikategorikan sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan ciri-ciri hubungan pekerja dan organisasinya. Oleh itu, di mana pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan lama dengan sebahagian daripada organisasi dibandingkan dengan pekerja tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Sheldon komitmen ini merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan individu pada organisasi tersebut. Manakala Kanter pula mendefinisikan komitmen organisasi sebagai satu keinginan dari pelaku-pelaku sosial untuk memberikan tenaga kesetiannya pada organisasi yang menawarkan pekerjaan kepada pekerja (Steers & Porter, 1983). Selain itu, menurut Hrebiniak & Alutto (1972) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu struktural yang terjadi akibat dari suatu

komunikasi antara individu dan organisasi dalam investasi. Seterusnya, menurut ahli yang lain pula, iaitu Salancik (1977) menyatakan bahawa komitmen organisasi adalah suatu tahap dimana individu menjadi ia akan terikat kerana tindakannya dan dengan tindakan tersebut akan membuahkan keyakinan untuk tetap mempertahankan aktiviti dan keterlibatannya.

2.3 Teori

Teori utama yang boleh digunakan dengan kajian ini dengan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg yang dicipta Herzberg (1959). Selain itu, boleh menggunakan juga teori Komitmen oleh Meyer dan Allen (1984) ia merupakan berkenaan dengan komitmen dan nilai kerja. Oleh itu, Frederick Herzberg lebih fokus satu kerja sebagai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja bagi seseorang individu. Manakala bagi Meyer dan Allen (1984) pula, ia memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebahagian daripada organisasinya. Jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut daripada Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang akan mempengaruhi nilai kerja iaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Secara keseluruhannya, faktor motivator ini merupakan faktor pekerjaan yang berkait rapat dengan kepuasan kerja, dan di mana jika ia tidak dapat dipenuhi maka wujudlah ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Manakala, faktor *hygiene* pula di mana ia ada kaitan dengan ketidakpuasan dalam persekitaran pekerjaan, iaitu apabila dipenuhi tidak akan ada untuk meningkatkan lagi motivasi akan tetapi apabila tidak dipenuhi ia akan menimbulkan rasa suatu kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Oleh itu, faktor-faktor ini ia akan mempengaruhi nilai kerja dan produktiviti kerja.

2.4 Kajian Lepas

RUJUKAN

- Abdullah, N. A., Hassan, N. A., Juhdi, N. H., & Mat, N. (2020). PENGARUH NILAI KERJA TERHADAP TINGKAH LAKU KERJA INOVATIF DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI: MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI PENGANTARA (The Influence of Work Values on Innovative Work Behaviour and Psychological Well-Being: The Psychological Capital as a Mediator). *International Journal of Management Studies*, 27(1), 123-150.
- Allen, N.J. and Mayer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bookeri, M. M., Osmadi, A. (2013). Produktiviti dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan. *Journal of Design + Built*, 6, 1-15.
- Cao, j., & Hamori, M. (2016). The impact of management development practices on organizational commitment. *Human Resource Management*, 553 (3), 449-517.
- Dov Elizur, Meni Koslowsky, (2001) "Values and organizational commitment", *International Journal of Manpower*, Vol. 22 Issue: 7, pp.593-599, <https://doi.org/10.1108/01437720110408967>.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 42-51.
- Fatimah Affendi (2014). Tahap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. Unpublished Master's degree thesis, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (\$), 555-573.
- Kuchinke, K.P., Kang, HS. & Oh, SY. *Asia Pacific Educ. Rev.* (2008) 9:522. Doi: 10.1007/BF03025670.
- INTAN. (1991). Nilai dan etika dalam perkhidmatan awam. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara.
- INTAN. (1996). Panduan etika kerja urusetia. Suruhanjaya Perkhidmatan Awam. Kuala Lumpur: SPA.
- Marican.S. (2006). Penyelidikan Sains Sosial: Pendekatan Pragmatik. Edusystem Sdn Bhd. Selangor.
- Meyer, J. P., & Parfyona, N. M. (2010). Normative Commitment in the Workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.

- Muh Ainur. TH. Dipetik dari https://www.academia.edu/8440518/NILAI_NILAI_INDIVIDU_DAN_SIKAP_KERJA_Nilai_Nilai_Individu_Nilai_value. Pada 3 Jun 2021.
- Norain Binti Jaafar. 2014. Dipetik dari <https://www.slideshare.net/norainjaafar/nilai-dan-etika-dalam-perkhidmatan-awam-38605358>. Pada 3 Jun 2021.
- Ohana, M., & Meyer, M. (2010). Should I stay or should I go now? Invetigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises. *European Management Journal*, 28(6). 441-454.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual: a Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 10 and 11)*. Chicago, US: Open University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior (Vol. 7)*. Englewood Cliffs^ eNJ NJ: Prentice Hall.
- Rubiah Abd. Rahman. (1992). Pengalaman melaksanakan kod dan etika perkhidmatan awam. *Buliten Nilai dan Etika. (INTAN)*. 1: 16-23.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw and G. R. Salancik (eds). *New Direction in Organizational Behavior: 1-54*. Chicago: St. Clair.
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49(7), 977-993.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Sutanto, E. M. & Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1-9.
- Syed Najmuddin Syed Hassan. (2005). Faktor kecerdasan emosi serta hubungan dengan nilai kerja dan prestasi kerja guru Maktab Rendah Sains MARA (Tesis PhD yang tidak diterbitkan). Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Zaniah Ahmad (1998). Hubungan di antara Komitmen Kepada Organisasi dengan Ganjaran. Unpublished Master's degree thesis, Universiti Putra Malaysia