

**PENGARUH IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN
PENGHAKUPAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP
PENGLIBATAN KERJA : SOKONGAN
ORGANISASI SEBAGAI
PENYEDERHANA**

SOVELYN ZENO

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA PSIKOLOGI**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2018

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

**JUDUL : PENGARUH IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN
PENGHAKUPAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP PENGLIBATAN
KERJA : SOKONGAN ORGANISASI SEBAGAI PENYEDERHANA**

IJAZAH : SARJANA PSIKOLOGI (PSIKOLOGI)

Saya **SOVELYN ZENO**, Sesi **2014-2018**, 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 1972)


TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

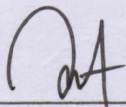
TIDAK TERHAD

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

Disahkan Oleh,



NUZULAIN BINTI ISMAIL
PUSTAKAWAN KANAN

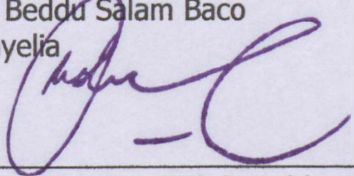
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
Tandatangan Pustakawan



**SOVELYN ZENO
MP1321012T**

Tarikh : **20 AUG 2018**

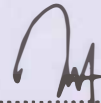

En. Beddu Salam Baco
Penyelia


Prof. Dr. Hj. Mohd Dahlan Hj. A.
Malek
Penyelia Bersama

PENGAKUAN

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

26 Januari 2018



SOVELYN ZENO

MP1321012T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : SOVELYN ZENO
NO. MATRIK : MP1321012T
TAJUK : **PENGARUH IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN
PENGHAKUPAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP
PENGLIBATAN KERJA: SOKONGAN
ORGANISASI SEBAGAI PENYEDERHANA**
IJAZAH : **SARJANA PSIKOLOGI (PSIKOLOGI)**
TARIKH VIVA : **26 JANUARI 2018**

DISAHKAN OLEH;

Tandatangan

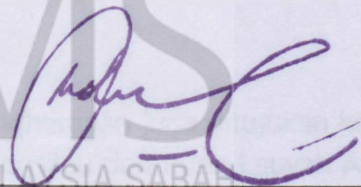
1. PENYELIA UTAMA

En. Beddu Salam Baco



2. PENYELIA BERSAMA

Prof. Dr. Hj. Mohd Dahlan Hj. A. Malek



PENGHARGAAN

Terlebih dahulu syukur kepada Tuhan yang Mahakuasa kerana saya telah berjaya menyiapkan penulisan penyelidikan sarjana ini dengan jayanya. Setinggi- tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih ditujukan kepada kedua-dua penyelia saya iaitu Encik Beddu Salam Baco dan Profesor. Dr. Haji. Mohd Dahlan Haji A. Malek yang telah meluangkan masa untuk membimbing dan memberi tunjuk ajar serta menyumbangkan idea untuk membantu saya dalam usaha melengkapkan penulisan kajian sarjana ini dan ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para pensyarah Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah yang telah memberikan kritikan yang kritis dan komen yang membina.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Pengarah Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia, cawangan Negeri Sabah atas kebenaran yang diberikan untuk mendapatkan data kajian dan juga kepada para anggota bomba dan penyelamat yang bertugas di Balai bomba Lintas, Balai bomba Kota Kinabalu, Balai bomba Tuaran dan Balai bomba Penampang yang telah meluangkan masa menjadi responden dalam kajian ini serta sentiasa memberikan kerjasama yang baik sepanjang kajian dijalankan.

Setinggi tinggi ucapan terima kasih dan penghargaan juga ditujukan kepada kedua ibu bapa saya iaitu mendiang Encik Zeno Gonsilou dan Puan Lauyah Ambok serta kesemua adik-beradik saya yang lain atas sokongan moral, dorongan, motivasi dan juga bantuan dari segi kewangan dalam menjayakan kajian sarjana ini dari awal hinggalah selesai, dan ribuan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak membantu dengan memberikan ilham, pandangan, cadangan dan pertukaran idea. Tidak dilupakan, ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu saya menjayakan kajian sarjana ini.

Sovelyn Zeno
26 Januari 2018

ABSTRAK

Penglibatan kerja merupakan elemen penting bagi organisasi untuk terus bertahan dan juga untuk kejayaan sesebuah organisasi. Oleh yang demikian, penglibatan kerja telah muncul sebagai topik yang hangat dibincangkan dalam dekad ini, dan di Malaysia juga dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi tidak terkecuali. Penglibatan kerja dipercayai mempunyai kesan positif terhadap organisasi kerana ia dapat membantu mencapai matlamat organisasi dan seterusnya meningkatkan pencapaian organisasi. Identifikasi organisasi, pengehakupayaan psikologi dan sokongan organisasi yang diamati adalah pembolehubah yang dilihat berpotensi untuk mempengaruhi penglibatan kerja. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk menguji pengaruh identifikasi organisasi, dimensi dalam pengehakupayaan psikologi dan sokongan organisasi terhadap penglibatan kerja dan juga untuk mengenalpasti peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara pembolehubah kajian. Identifikasi organisasi wujud apabila ahli organisasi mengaitkan diri mereka dengan sesebuah organisasi dan menganggap bahawa mereka adalah sebahagian daripada organisasi yang diwakilinya. Pengehakupayaan psikologi pula wujud apabila pekerja melihat bahawa mereka dapat menjalankan beberapa kawalan ke atas kehidupan kerja mereka. Pengehakupayaan psikologi merangkumi empat dimensi iaitu makna, kecekapan, penentuan diri dan impak. Sokongan organisasi pula ialah pekerja berasa bahawa organisasi menghargai sumbangan mereka dan mengambil berat terhadap kesejahteraan mereka. Metodologi kajian adalah kajian tinjauan secara keratan rentas dengan menggunakan soal selidik. Sampel kajian terdiri daripada 200 orang anggota bomba dan penyelamat yang berkhidmat dalam Zon Kota Kinabalu, Sabah. Data kajian dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20. Analisis regresi mudah, regresi pelbagai dan regresi hierarki digunakan untuk menguji semua hipotesis kajian. Hasil kajian telah mendapati bahawa identifikasi organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja manakala tiga dimensi dalam pengehakupayaan psikologi iaitu dimensi makna, dimensi kecekapan, dimensi impak dan juga sokongan organisasi didapati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja. Bagi peranan penyederhana pula, hasil kajian telah mendapati bahawa sokongan organisasi hanya berperanan sebagai penyederhana yang signifikan dalam hubungan antara identifikasi organisasi, dimensi penentuan diri dan dimensi impak dengan penglibatan kerja. Hasil kajian merumuskan bahawa amalan pengehakupayaan psikologi dan sokongan yang diberikan oleh organisasi sememangnya memainkan peranan yang penting untuk menggalakkan penglibatan kerja anggota bomba. Selain itu, sokongan organisasi juga didapati dapat mempengaruhi peningkatan tahap penglibatan kerja anggota bomba.

Kata kunci: *Identifikasi organisasi, pengehakupayaan psikologi, sokongan organisasi yang diamati, penglibatan kerja, anggota bomba dan penyelamat.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON WORK ENGAGEMENT: PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A MODERATOR.

Work engagement is an important element for organization to survive as well as for the success of an organization. Work engagement has emerged as a prominent topic discussed in this decade with no exception on the highly educated workforce in Malaysia. Work engagement is believed to have a positive impact on the organization, as it can help to achieve the organizational goals and further enhance the organizational achievement. Organizational identification, psychological empowerment and perceived organizational support are variables potentially seen to influence work engagement. Therefore, the aims of this study are to examine the effect of organizational identification, dimensions of psychological empowerment and perceived organizational support towards work engagement as well as to identify the role of perceived organizational support as a moderator in the relationship between the study variables. Organizational identification exists when the organization members associates and considers themselves as part of the organization they represents. Psychological empowerment occurs when employees perceived that they exercise some control over their working life. Psychological empowerment consisted of four dimensions namely meaning, competence, self determination and impact. Organizational support is that employees feel that organization value their contributions and care about their well being. The methodology of the study was cross-sectional survey. Questionnaires were used to collect data. Research sample consisted of 200 firefighters working in the Kota Kinabalu Zone, Sabah. The data were analyzed using IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20. Simple regression analysis, multiple regression analysis and hierarchical regression analysis were used to test the research hypotheses. The findings of the study shows that organizational identification has no significant effect on work engagement, while the three dimensions in psychological empowerment namely meaning, competence and impact as well as perceived organizational support are found to have a significant effect on work engagement. The findings of the study also found that perceived organizational support only act as a significant moderator in the relationship between organizational identification, self-determination dimension, impact dimension and work engagement. The findings summarize that psychological empowerment as well as support provided by the organization have played an important role to promote firefighters' work engagement. In addition, organizational support has also contributed in enhancing the firefighter's work engagement.

Key words: Organizational identification, psychological empowerment, perceived organizational support, work engagement, firefighters.

SENARAI KANDUNGAN

HALAMAN

TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SIMBOL/ SINGKATAN	xiii
SENARAI LAMPIRAN	xiv

BAB 1 : PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar belakang kajian	8
1.3	Permasalahan kajian	14
1.4	Persoalan kajian	21
1.5	Objektif kajian	22
1.6	Kepentingan kajian	23
1.7	Rumusan bab	25

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

2.1	Sorotan kajian lepas	
	2.1.1 Identifikasi organisasi	26
	2.1.2 Pengehakupayaan psikologi	30
	2.1.3 Sokongan organisasi	32
2.2	Kajian mengenai hubungkait antara konstruk kajian	
	2.2.1 Identifikasi organisasi, penglibatan kerja dan Sokongan organisasi	34
	2.2.2 Pengehakupayaan psikologi dan penglibatan kerja	36

2.2.3	Sokongan organisasi dan penglibatan kerja	38
2.3	Kajian mengenai penglibatan kerja	
2.3.1	Kajian mengenai penglibatan kerja di Malaysia	38
2.3.2	Kajian mengenai penglibatan kerja di luar negara	41
2.3.3	Kajian mengenai penglibatan kerja dalam konteks persekitaran kerja di Malaysia dan konteks luar negara	42
2.4	Pendekatan teori	
2.4.1	Teori Identiti Sosial, Teori Pertukaran Sosial dan Teori Sokongan Organisasi	45
2.5	Kerangka model kajian	51
2.6	Hipotesis Kajian	54
2.7	Definisi Pembolehubah	
2.7.1	Definisi konsep	58
2.7.2	Definisi operasi	59
2.8	Rumusan bab	62
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN		
3.1	Reka bentuk kajian	64
3.2	Sampel dan lokasi kajian	65
3.3	Prosedur pengumpulan data	66
3.4	Instrumen kajian	
3.4.1	Maklumat Demografi (Bahagian A)	68
3.4.2	Identifikasi organisasi (Bahagian B)	69
3.4.3	Pengehakupayaan psikologi (Bahagian C)	70
3.4.4	Penglibatan kerja (Bahagian D)	71
3.4.5	Sokongan organisasi (Bahagian E)	72
3.5	Kaedah pemarkatan instrumen kajian	73
3.6	Kajian rintis	76
3.7	Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian	
3.7.1	Kesahan instrumen	77
3.7.2	Kebolehpercayaan instrumen	80

3.8	Penganalisan data kajian	83
3.9	Rumusan bab	85

BAB 4 : HASIL KAJIAN

4.1	Hasil analisis deskriptif	
4.1.1	Hasil analisis deskriptif responden kajian	86
4.1.2	Hasil analisis deskriptif pembolehubah kajian	90
4.2	Analisis inferensi	
4.2.1	Hasil analisis regresi mudah dan regresi pelbagai	97
4.2.2	Analisis regresi hierarki	101
4.3	Rumusan bab	114

BAB 5 : PERBINCANGAN KAJIAN

5.1	Perbincangan kajian	116
5.2	Rumusan bab	133

BAB 6: KESIMPULAN

6.1	Rumusan kajian	137
6.2	Implikasi kajian	139
6.3	Limitasi kajian	140
6.4	Cadangan kajian selanjutnya	142
6.5	Kesimpulan kajian	143

RUJUKAN		144
----------------	--	-----

LAMPIRAN		160
-----------------	--	-----

SENARAI JADUAL

HALAMAN

Jadual 3.1	Keputusan ujian kenormalan data	65
Jadual 3.2	Kaedah pemarkatan <i>Organizational Identification Questionnaire</i> (Mael dan Ashforth, 1992)	73
Jadual 3.3	Kaedah pemarkatan <i>Psychological Empowerment Questionnaire</i> (Spreitzer, 1995)	74
Jadual 3.4	Kaedah pemarkatan Utrecht <i>Work Engagement Scale</i> (UWES)(Schaufeli dan Bakker, 2003)	74
Jadual 3.5	Kaedah pemarkatan <i>Survey of Perceived Organizational Support</i> (SPOS) (Rhoades, Eisenberger dan Armeli, 2001)	75
Jadual 3.6	Kedudukan item positif dan negative	75
Jadual 3.7	Kebolehpercayaan instrumen dalam kajian rintis	82
Jadual 3.8	Kebolehpercayaan instrumen dalam kajian sebenar	82
Jadual 4.9	Profil demografi responden kajian	87
Jadual 4.10	Kadar maklum balas responden kajian	90
Jadual 4.11	Instrumen <i>Organizational Identification Questionnaire</i> (Mael dan Ashforth, 1992)	91
Jadual 4.12	Instrumen <i>Psychological Empowerment Questionnaire</i> (Spreitzer, 1995)	92
Jadual 4.13	Instrumen <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES) (Schaufeli dan Bakker, 2003)	94
Jadual 4.14	Instrumen <i>Survey of Perceived Organizational Support</i> (SPOS) (Rhoades, Eisenberger dan Armeli, 2001)	96

Jadual 4.15	Pengaruh identifikasi organisasi terhadap penglibatan kerja	98
Jadual 4.16	Pengaruh dimensi dalam pengehakupayaan psikologi terhadap penglibatan kerja	99
Jadual 4.17	Pengaruh sokongan organisasi terhadap penglibatan kerja	100
Jadual 4.18	Peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara identifikasi organisasi dan penglibatan kerja	103
Jadual 4.19	Peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara dimensi makna dan penglibatan kerja	105
Jadual 4.20	Peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara dimensi kecekapan dan penglibatan kerja	107
Jadual 4.21	Peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara dimensi penentuan diri dan penglibatan kerja	109
Jadual 4.22	Peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara dimensi impak dan penglibatan kerja	112
Jadual 5.23	Rumusan keputusan hipotesis kajian	134

SENARAI RAJAH

		HALAMAN
Rajah 2.1	Teori Identiti Sosial	46
Rajah 2.2	Teori Pertukaran Sosial	48
Rajah 2.3	Kerangka model kajian	51
Rajah 3.4	Senarai Balai Bomba dan Penyelamat Malaysia Cawangan Negeri Sabah	66
Rajah 3.5	Proses terjemahan soal selidik kajian	79
Rajah 4.6	Sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara identifikasi organisasi dan penglibatan kerja	104
Rajah 4.7	Sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara dimensi penentuan diri dan penglibatan kerja	111
Rajah 4.8	Sokongan organisasi sebagai penyederhana dalam hubungan antara dimensi impak dan penglibatan kerja	114

SENARAI SIMBOL/ SINGKATAN

- n - Bilangan sampel
- S.P - Sisihan Piawai
- M - Min
- r - Nilai korelasi
- R^2 - R *square*
- k - Keberangkalian
- Sig - Signifikan
- VIF - *Variance Inflation Factor*
- > - Lebih besar daripada
- < - Lebih kecil daripada



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

HALAMAN

Lampiran A:	Surat kebenaran menjalankan kajian Sarjana daripada Ibu Pejabat Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia (Cawangan negeri Sabah)	160
Lampiran B:	Instrumen kajian (Bahagian A, B, C, D dan E)	162
Lampiran C:	Terjemahan instrumen kajian daripada Institut Terjemahan dan Buku Malaysia (ITBM)	167



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Penglibatan pekerja merupakan elemen penting bagi organisasi untuk terus bertahan dan juga untuk kejayaan sesebuah organisasi. Oleh yang demikian penglibatan pekerja telah muncul sebagai topik yang hangat dibincangkan dalam dekad ini, dan di Malaysia juga dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi tidak terkecuali (Ling Suan Choo, Norslah Mat dan Mohammed Al-Omari, 2013). Menurut Suharti dan Suliyanto (2012) penglibatan pekerja dipercayai mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan menjadi salah satu faktor utama dalam kejayaan sesebuah organisasi. Pekerja yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi dapat membantu mencapai matlamat organisasi dan seterusnya meningkatkan pencapaian organisasi. Amran Rasli, Huam Hon Tat, Thoo Ai Chin dan Bandar Khalaf (2012) juga telah menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai penglibatan kerja tidak hanya bermotivasi tetapi mereka juga memahami matlamat perniagaan organisasi dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai matlamat tersebut.

Menurut Bakker, Albrecht dan Leiter (2011), penglibatan kerja telah diakui sebagai salah satu konsep utama untuk kesejahteraan di tempat kerja. Dorothea Wahyu Ariani (2013) menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai penglibatan cenderung untuk bekerja lebih keras berbanding dengan pekerja lain dan lebih cenderung untuk memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi dan pelanggan mereka. Menurut Luthans dan Peterson (2002) pula, pekerja yang sangat komited dalam melaksanakan kerja mereka adalah 20% lebih baik dan 87% kurang

kemungkinan untuk meninggalkan organisasi, dan hal ini akan menyebabkan tahap kepuasan pelanggan lebih tinggi, meningkatkan produktiviti dan keuntungan sebagai hasil daripada penglibatan pekerja. Tahap penglibatan pekerja yang tinggi dalam syarikat juga menggalakan pengekalan bakat, memupuk kesetiaan pelanggan dan meningkatkan prestasi organisasi (Bijaya Kumar Sundaray, 2011).

Terdapat beberapa takrifan mengenai penglibatan kerja, misalnya organisasi Gallup telah mentakrifkan penglibatan kerja sebagai keterlibatan atau semangat untuk bekerja. Gallup mengibaratkan penglibatan pekerja dengan hubungan emosi yang positif dan komitmen pekerja (Coffman dan Gonzalez-Molina, 2002). Manakala menurut Seijts dan Crim (2006) penglibatan pekerja bererti seseorang individu terlibat sepenuhnya dan bersemangat terhadap kerjanya. Pekerja yang mempunyai penglibatan mengambil berat tentang masa depan syarikat dan bersedia untuk memberikan usaha bagi melihat kejayaan organisasi. Menurut Harter, Schmidt dan Hayes (2002) pula penglibatan pekerja merupakan penglibatan individu, kepuasan dan juga semangat terhadap kerja.

Jika dilihat pada beberapa takrifan tersebut persamaan yang dinyatakan mengenai penglibatan kerja ialah semangat terhadap kerja dan penglibatan kerja digambarkan sebagai satu keadaan yang mana pekerja bersemangat terhadap kerjanya. Penglibatan kerja kemudian mula dikaji dengan meluas menggunakan definisi yang lebih jelas dan utuh iaitu ditakrifkan sebagai keadaan fikiran positif yang berkaitan dengan kerja dan dapat dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu *vigor*, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli, Bakker dan Salanova, 2006). Sama seperti takrifan mengenai penglibatan kerja yang dinyatakan oleh Coffman dan Gonzalez-Molina (2002), Seijts dan Crim (2006) serta Harter, Schmidt dan Hayes (2002), definisi penglibatan kerja mengikut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) juga ada menyatakan mengenai semangat terhadap kerja yang telah dikategorikan dalam dimensi dedikasi. Walaupun terdapat beberapa pernyataan yang menerangkan apa itu penglibatan kerja kebanyakan kajian yang dilakukan mengenai penglibatan kerja telah menggunakan definisi Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006), malah instrumen dominan yang digunakan untuk menguji

penglibatan kerja juga merangkumi tiga dimensi iaitu *vigor*, dedikasi dan penyerapan iaitu dimensi yang menerangkan penglibatan kerja menurut definisi Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) tersebut.

Vigor merujuk kepada tahap tenaga yang tinggi, daya ketahanan mental dan menjadi cukup bermotivasi untuk menggunakan sepenuh usaha dalam pekerjaan walaupun menghadapi halangan atau kesukaran. Dedikasi pula merujuk kepada perasaan mengenai kepentingan kerja, rasa bersemangat dan bangga terhadap kerja dan mendapat inspirasi dan cabaran melalui kerja. Manakala penyerapan pula merujuk kepada perasaan leka dan gembira terhadap kerja, memberi fokus sepenuhnya dan tidak menyedari masa yang berlalu semasa bekerja.

Jika diteliti, konstruk penglibatan pekerja adalah dibina atas asas konsep-konsep awal seperti konsep kepuasan kerja, komitmen pekerja dan tingkah laku kewargaan organisasi. Namun, meskipun penglibatan pekerja adalah berkaitan dan merangkumi konsep-konsep tersebut tetapi penglibatan pekerja mempunyai skop yang lebih luas. Menurut Solomon dan Sandhya (2010), penglibatan pekerja merupakan peramal yang kuat terhadap prestasi organisasi dan juga menunjukkan dengan jelas hubungan dua hala antara majikan dan pekerja berbanding dengan tiga konstruk sebelumnya iaitu kepuasan kerja, komitmen pekerja dan tingkah laku kewargaan organisasi. Selain daripada itu, penglibatan juga mempunyai perbezaan dengan konstruk-konstruk lain misalnya Fernandez (2007) mendapati bahawa terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja dengan penglibatan. Penglibatan adalah mengenai semangat, komitmen dan kesediaan pekerja untuk membantu kejayaan majikan, iaitu melebihi kepuasan atau kesetiaan asas terhadap majikan. Saks (2006) turut berpendapat bahawa komitmen organisasi juga berbeza daripada penglibatan, yang mana komitmen merujuk kepada sikap seseorang dan hubungan terhadap organisasi, penglibatan pula bukan sekadar sikap ia adalah sejauh mana seseorang individu itu memberi penuh perhatian terhadap kerja mereka dan begitu asyik dalam melaksanakan peranan mereka. Penglibatan juga menurut kebanyakan definisi merangkumi emosi dan tingkah laku. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa

penglibatan kerja merupakan satu konstruk kajian yang perlu diberi perhatian kerana ia adalah berbeza daripada konsep-konsep awal misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi yang telah dikaji berulang kali sebelum ini.

Dalam kajian yang dijalankan ini, identifikasi organisasi, pengehakupayaan psikologi dan sokongan organisasi merupakan tiga pembolehubah yang dilihat dapat mempengaruhi penglibatan kerja. Identifikasi organisasi dapat difahami sebagai ikatan psikologi yang mendalam antara individu dengan organisasi, dan bagaimana individu menggambarkan dirinya merangkumi emosi dan kognitif dengan organisasi sebagai satu entiti sosial (Edward dan Peccei, 2007). Identifikasi organisasi juga dapat difahami sebagai sejauh mana ahli organisasi mentakrifkan diri mereka dengan sifat sama yang mereka percaya dapat menggambarkan organisasi. Pengehakupayaan psikologi pula dapat difahami sebagai satu keadaan psikologi yang membolehkan individu merasa mempunyai rasa kawalan ke atas kerja mereka (Frazier dan Fainshmidth, 2012), selain itu, pengehakupayaan psikologi juga telah didefinisikan sebagai satu set motivasi yang dibentuk oleh persekitaran kerja dan mencerminkan orientasi positif individu terhadap peranan kerja mereka atau merujuk kepada motivasi intrinsik yang berdasarkan kognisi mengenai dirinya dan peranan kerjanya (Spreitzer, 1995). Sokongan organisasi pula telah ditakrifkan sebagai kepercayaan umum pekerja, bahawa organisasi menghargai sumbangan mereka dan mengambil berat terhadap kesejahteraan mereka (Rhodes dan Eisenberger, 2002).

Identifikasi organisasi telah muncul sebagai pembolehubah penting dalam penyelidikan tingkah laku organisasi sepanjang dekad yang lalu (Kreiner dan Ashforth, 2004a). Identifikasi organisasi menjadi minat para penyelidik komunikasi organisasi kerana ia dianggap sebagai peramal kepada tingkah laku dan sikap positif tenaga kerja (Parker dan Haridakis, 2008). Menurut Kreiner dan Ashforth (2004) ahli-ahli organisasi mengaitkan diri dengan sesebuah organisasi adalah apabila mereka mentakrifkan diri mereka sebagai sebahagian daripada organisasi yang diwakilinya. Menurut Parker dan Haridakis (2008) pula identifikasi organisasi

adalah konstruk yang digunakan untuk mewakili hubungan antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja. Identifikasi organisasi dipercayai mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi dengan menerapkan norma dan nilai-nilai dalam diri ahli.

Apabila ahli organisasi mengidentifikasikan diri dengan organisasi, keahlian mereka akan membantu menentukan siapa mereka dan bagaimana mereka bertindak. Identifikasi organisasi memastikan pekerja melihat matlamat organisasi sebagai matlamat mereka sendiri. Menurut Boros (2008) sejauh mana seseorang individu merasakan menjadi sebahagian daripada organisasi atau mengenal pasti nilai dan matlamat organisasi adalah penting untuk individu tersebut dan juga organisasi mereka. Kajian mengenai identifikasi organisasi telah mendapat perhatian dalam bidang penyelidikan disebabkan oleh kesan positif yang diperolehi. Menurut Riketta (2005) pekerja yang mempunyai identiti organisasi yang kuat cenderung untuk lebih berpuas hati terhadap kerja, terlibat dalam kerja dan mempunyai niat yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi. Selain daripada itu pencapaian kelebihan daya saing sebahagian besarnya bergantung kepada tingkah laku pekerja dan tingkah laku pekerja itu dipengaruhi oleh kekuatan identifikasi organisasi (Ayla dan Muge, 2012). Identifikasi organisasi adalah salah satu konsep yang penting untuk memahami pelbagai tingkah laku kerja.

Identifikasi organisasi didapati memberikan banyak manfaat kepada organisasi antaranya ialah, identifikasi organisasi boleh membawa kepada pencapaian prestasi yang lebih baik dan kadar ketidakhadiran yang lebih rendah (Van dick, Wagner, Stellmacher dan Christ, 2004). Fuller, Marler, Hester, Frey dan Relyea (2006) juga berpendapat bahawa identifikasi organisasi adalah penting untuk organisasi berfungsi secara efektif. Menurut Gautam, Van Dick dan Wagner (2004) pula, identifikasi boleh membantu pekerja dalam organisasi dan juga membantu organisasi tersebut untuk menjadi lebih baik dari segi kesejahteraan, kepuasan kerja dan produktiviti.

Pengehakupayaan pula merupakan proses yang membolehkan pekerja menggunakan kebolehan maksimum untuk membantu kumpulan atau organisasi (Taktaz, Shabaani, Kheyri dan Rahemipoor, 2012). Proses pengehakupayaan adalah merujuk kepada pengehakupayaan diri dan juga sokongan profesional dari orang lain, yang seterusnya dapat membolehkan individu mengatasi rasa tidak berkuasa, kekurangan pengaruh dan juga membolehkan individu tersebut untuk mengenalpasti serta menggunakan sumber daya mereka. Menurut Lauren Bennett Cattaneo dan Aliya R. Chapman (2010), pula pengehakupayaan ialah proses yang mana individu yang kekurangan kuasa menetapkan matlamat bermakna yang berorientasikan kepada peningkatan kuasa.

Pengehakupayaan membolehkan pekerja untuk mempunyai lebih kawalan dan tanggungjawab terhadap kerja mereka agar mereka menjadi kurang bergantung kepada pentadbiran. Sebagai konstruk motivasi, pengehakupayaan juga dirujuk sebagai persepsi pekerja terhadap kebebasan dan kawalan. Istilah pengehakupayaan ditakrifkan sama ada sebagai proses luaran atau dalaman. Ia boleh dijelaskan sebagai tindakan memberi kuasa terhadap orang lain atau sebagai motivasi dalaman untuk individu yang diberi kuasa (Shapira-Lishchinsky dan Tsemach, 2014). Pengehakupayaan ialah proses perubahan dalaman dan luaran, yang mana proses dalaman ialah akal atau kepercayaan individu terhadap keupayaannya untuk membuat keputusan dan menyelesaikan masalahnya sendiri. Proses luaran pula merangkumi keupayaan untuk bertindak dan melaksanakan pengetahuan praktikal, informasi, kemahiran, kebolehan dan sumber yang diperolehi (Parsons, 1988).

Pengehakupayaan psikologi pula merujuk kepada set kognitif yang dibentuk oleh persekitaran, memberi makna kepada peranan kerja, dan penglibatan aktif individu (Wang dan Lee, 2009). Spreitzer (1995) juga menyatakan bahawa pengehakupayaan psikologi sebagai satu keadaan psikologi yang menfokuskan kepada bagaimana sebenarnya pekerja berfikir mengenai kerja mereka. Pengehakupayaan psikologi mencerminkan orientasi aktif pekerja terhadap peranan kerja mereka yang terdiri daripada kognisi yang dibentuk oleh persekitaran kerja.

Terdapat empat dimensi yang terdapat dalam penghapukayaan psikologi iaitu makna, kecekapan, penentuan diri dan impak yang bergabung untuk membentuk konstruk keseluruhan penghapukayaan psikologi (Spreitzer, 1995). Makna mencerminkan tujuan atau hubungan peribadi kepada kerja iaitu pekerja merasakan bahawa kerja mereka adalah penting dan mereka mengambil berat terhadap apa yang mereka lakukan, di samping itu mereka juga akan memberikan lebih perhatian dan sebagai hasilnya mereka bekerja lebih baik dan bangga dengan apa yang mereka lakukan. Kecekapan ialah keyakinan diri pekerja terhadap kebolehan mereka dalam melakukan kerja. Kecekapan menunjukkan bahawa pekerja percaya mereka mempunyai kebolehan dan kemahiran untuk melaksanakan kerja mereka dengan baik. Pekerja juga percaya bahawa mereka boleh menggunakan sumber yang disediakan oleh organisasi untuk melaksanakan tanggungjawab mereka. Penentuan diri pula merupakan rasa kebebasan tentang bagaimana pekerja melakukan kerja mereka misalnya mempunyai autonomi dalam membuat keputusan dan bertindak dalam pelbagai situasi. Manakala impak pula menggambarkan kepercayaan bahawa pekerja boleh mempengaruhi sistem di mana mereka berada ataupun menggambarkan keupayaan pekerja untuk mempengaruhi keputusan. Dimensi impak juga merujuk kepada keadaan di mana pekerja merasakan bahawa mereka membuat perubahan dalam organisasi, atau apa-apa aktiviti yang dijalankan benar-benar mencapai sesuatu serta orang lain mendengar apa yang dinyatakan oleh mereka (Quinn dan Spreitzer, 1997).

Menurut Rhodes dan Eisenberger (2002) sokongan organisasi ialah kepercayaan umum pekerja, bahawa organisasi menghargai sumbangan mereka dan mengambil berat terhadap kesejahteraan mereka. Konsep sokongan organisasi merupakan kombinasi sokongan daripada organisasi, sokongan daripada penyelia dan sokongan daripada rakan sekerja (Ishfaq Ahmed, Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Samliah Mohamad Amin dan Muhammad Ramzan, 2011). Bagi pekerja, organisasi berperanan sebagai sumber sosio-emosi yang penting, misalnya rasa hormat yang diterima, keprihatinan dan faedah nyata seperti gaji dan faedah perubahan (Jayashree dan Sheela Mary, 2012). Sokongan organisasi memberikan kesan yang positif terhadap pekerja mahupun organisasi itu sendiri kerana melalui sokongan yang diberikan, pekerja akan merasa lebih dihargai dan hal tersebut akan

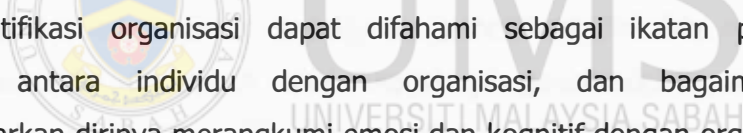
menyebabkan mereka bekerja dengan lebih baik seterusnya menyumbang kepada hasil yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Asmat Senin Aslan, Muhammad Zeeshan Shaukat, Ishfaq Ahmed, Ishak Mad Shah dan Mastura Mahfar (2014), tanggapan mengenai sokongan daripada organisasi akan mewujudkan ikatan psikologi dan sosial antara organisasi dengan pekerja.

Dalam kajian ini sokongan organisasi juga telah dijadikan sebagai pembolehubah penyederhana kerana berdasarkan kepada tinjauan kajian terdahulu, didapati bahawa sokongan organisasi boleh berperanan sebagai penyederhana dalam hubungan antara dua atau lebih pembolehubah. Misalnya dalam kajian Deepti (2012), sokongan organisasi telah didapati dapat memainkan peranan sebagai penyederhana dalam hubungan antara stres dan kepuasan. Selain daripada itu, menurut Butts, Vandenberg, DeJoy, Schaffer dan Wilson (2009) hubungan antara pengekspansi dan sokongan organisasi lebih sesuai dinyatakan dalam cara yang interaktif dan mereka mencadangkan agar sokongan organisasi bertindak sebagai penyederhana dalam hubungan antara pengekspansi dan hasil pekerja. Secara spesifiknya, sokongan organisasi harus menguatkan hubungan antara pengekspansi dan hasil pekerja. Oleh yang demikian dan berdasarkan kepada tinjauan kajian lepas tersebut, kajian ini turut menguji peranan sokongan organisasi sebagai penyederhana kerana ia dilihat berpotensi untuk mempengaruhi hubungan antara identifikasi organisasi, pengekspansi psikologi dan penglibatan kerja.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kajian mengenai identifikasi organisasi telah mula mendapat perhatian dalam bidang penyelidikan lebih dua dekad yang lalu. Menurut Van Dick, Wagner, Stellmacher dan Chris (2004) apabila seseorang individu mempunyai identifikasi dengan sesebuah organisasi, organisasi tersebut menjadi sebahagian daripada konsep diri dan mereka akan mempunyai hubungan psikologi dengan organisasi tersebut, sehingga masa depan mereka ditentukan oleh masa depan organisasi. Kajian mengenai identifikasi organisasi pada mulanya kurang mendapat perhatian

disebabkan oleh pengertiannya yang dianggap sinonim dengan model komitmen organisasi. Komponen afektif yang terdapat dalam model komitmen organisasi dan identifikasi organisasi dikatakan mempunyai persamaan dari segi takrifan, sehingga membuatkan kedua-dua konsep tersebut dianggap sama oleh sesetengah penyelidik. Namun, pada akhir tahun 1980-an penyelidik dalam bidang tingkah laku organisasi, psikologi sosial dan komunikasi mendapati bahawa identifikasi organisasi merupakan satu konstruk yang unik dan berbeza daripada komitmen (Rickett, 2005). Pelbagai penyelidikan juga menyokong pandangan bahawa identifikasi organisasi adalah berbeza daripada komitmen organisasi misalnya dalam kajian Cole dan Brunch (2006) dan kajian Marique dan Stinglhamber (2014) yang mana mereka telah mengkaji kedua-dua konstruk identifikasi organisasi dan komitmen organisasi dalam satu kajian dan mendapati bahawa kedua-duanya memainkan peranan yang berbeza. Identifikasi organisasi dan komitmen afektif juga adalah berbeza dari segi pernyataan definisi konstruk dan instrumen yang digunakan.



Identifikasi organisasi dapat difahami sebagai ikatan psikologi yang mendalam antara individu dengan organisasi, dan bagaimana individu menggambarkan dirinya merangkumi emosi dan kognitif dengan organisasi sebagai satu entiti sosial (Edward dan Peccei, 2007). Manakala komitmen organisasi pula merupakan ikatan psikologi antara pekerja dengan organisasi yang terbahagi kepada tiga komponen iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan komitmen berdasarkan hubungan emosi yang wujud antara pekerja dengan organisasi melalui pengalaman kerja yang positif. Komitmen berterusan pula merupakan komitmen berdasarkan kepada kos yang ditanggung apabila meninggalkan organisasi, misalnya kos dari segi ekonomi dan sosial. Manakala komitmen normatif pula ialah komitmen berdasarkan kewajiban yang dirasakan terhadap organisasi (Jaros, 2007).

Pengkaji terdahulu telah membuktikan bahawa identifikasi organisasi memainkan peranan yang berbeza daripada konstruk komitmen organisasi, hal ini seterusnya telah membuatkan konstruk identifikasi organisasi mula mendapat