

Kajian Jati Diri Kakitangan dalam Organisasi Universiti Kebangsaan Malaysia

Nor Fariza Mohd Nor

fariza@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Harith Faruqi Sidek

rith@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Raja Noor Azri Raja Noor Afandi

rie@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Mohd Hanafiah Omar

mohd.h.o@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Hazelina Ghazaly

hazelina@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Mohd Yazid Abzal Khan

muadz@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Zulhaidi Amil

zulhaidi@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Isu jati diri merupakan aspek penting dalam organisasi untuk memupuk penglibatan dan rasa setia individu terhadap organisasi. Berlandaskan konsep jati diri, kajian ini bertujuan untuk mengetahui konsep jati diri dalam kalangan warga Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), di mana hasil kajian ini akan dapat mengenal pasti perkara yang perlu dilakukan untuk memupuk perasaan jati diri terhadap UKM. Teori yang mendasari kajian ini ialah teori Identiti Sosial (Turner & Tajfel, 1979). Kajian ini mensasarkan penyertaan warga kerja di peringkat pengurusan tertinggi dan profesional, ahli-ahli akademik dan kakitangan pelaksana. Instrumen kajian ialah sesi tembual. Soalan termubual dibangunkan berdasarkan tiga konstruk jati diri, iaitu setia, sayang dan bangga. Analisis data menunjukkan terdapat pemahaman jati diri yang berbeza dalam kalangan kakitangan UKM di mana ianya bergantung kepada jawatan kumpulan sasar tersebut. Walaupun terdapat perbezaan di mana segilintir responden bersedia untuk meninggalkan UKM sekiranya mereka mendapat tawaran yang lebih baik dari organisasi luar, secara umum kakitangan UKM mempunyai semangat setia, sayang dan bangga yang agak tinggi dan positif terhadap UKM. Kajian lanjut pada masa hadapan boleh dilakukan bagi merungkai permasalahan yang timbul dalam kalangan warga UKM agar usaha memperkukuh jati diri UKM dapat dilaksanakan dengan lebih mantap dan komprehensif.

Kata kunci: UKM; jati diri; setia; teori identiti sosial; bangga

A Study on Self-Identity Concept Among Universiti Kebangsaan Malaysia Staff

ABSTRACT

Self-identity concept is important in organizations to foster engagement and loyalty towards organizations. Based on the concept of identity, this study aims to find out the concept of identity among Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) staff and to identify what needs to be done to foster a sense of identity towards UKM. The underlying theory in the present study is the Social Identity Theory (Turner & Tajfel, 1979). This study involved the participation of UKM employees from the management and professional group, academicians and support staff. The research instrument is interview sessions with the informants. Interview questions are developed based on the three constructs of identity, namely loyalty, love and pride. Data analysis shows that there is different level of understanding regarding the self-identity concept among UKM staff and this depends very much on the job position of the informants. Although there are differences whereby some informants are willing to leave UKM if they are offered better deals from outside organizations, in general UKM employees have a spirit of loyalty, love and pride towards UKM. Further research in the future can be done to solve the problems that arise among UKM staff to strengthen the self-identity concept and their association with UKM.

Keyword: UKM; self-identity; loyalty; social identity theory; pride

PENGENALAN

Jati diri merupakan elemen penting yang mengikat seseorang kepada teras yang menjadi amalan kelompoknya, sama ada keluarga, institusi mahupun negara. Dalam memastikan sesebuah kelompok atau organisasi itu berada dalam norma asalnya, jati diri dalam kalangan anggotanya haruslah dilestarikan. Pengukuran terhadap kualiti jati diri juga penting bagi memastikan ianya sentiasa dijiwai dan dikekalkan kelangsungannya dari generasi ke generasi.

Jati diri mengikut takrifan Kamus Dewan (2013) ialah sifat atau ciri yang unik dan istimewa (dari segi adat, bahasa, budaya, agama dan sebagainya) yang menjadi teras dan lambang keperibadian seseorang individu, sesuatu bangsa dan sebagainya. Umumnya istilah 'jati diri' bermaksud sifat atau ciri-ciri yang khas, unik dan istimewa dari banyak segi seperti adat, budaya serta agama yang menjadi identiti atau lambang keperibadian diri atau bangsa (Mohd Yusuf et al., 2012; Zaharani Ahmad et al., 2011). Dalam konteks sebuah organisasi, pembentukan jati diri pekerja dalam organisasi adalah kompleks.

Sesebuah organisasi mempunyai identiti atau keperibadian yang lebih dikenali sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi ini yang membentuk jati diri organisasi yang membentuk nilai-nilai organisasi yang dipegang kukuh dan diterima bersama oleh warga organisasi tersebut. Hal ini penting untuk mencapai matlamat atau visi organisasi yang dipersetujui bersama. Antara ciri-ciri organisasi yang berjaya ialah apabila mempunyai warga kerja yang cinta kepada organisasi. Rasa cinta itu sebenarnya penting untuk melahirkan kesetiaan, ketaatan, kebanggaan dan disiplin yang tinggi. Cinta kepada organisasi bermaksud seseorang itu mempunyai rasa kasih dan sayang kepada organisasi yang menaunginya dengan menunjukkan kepada kesetiaan, ketaatan, ketekunan untuk membina kejayaan organisasi.

Aspek komitmen juga berhubung kait dengan keterlibatan kerja yang juga penting dalam organisasi. Kekurangan komitmen terhadap organisasi merupakan masalah besar kepada sebahagian besar organisasi hari ini. Komitmen boleh didefinisikan sebagai keinginan

seseorang untuk kekal bersama organisasi, iaitu suatu ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi (Noraishah, 2010). Yahya et al. (2008) merujuk kepada tafsiran oleh Agarwal dan Ramaswami (1993) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan individu yang kuat untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan. Oleh itu, terdapat dua aspek yang dapat disimpulkan daripada tafsiran komitmen yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi, iaitu aspek kesetiaan dan aspek penglibatan (Noraishah, 2010).

Rasa bangga pula merupakan emosi positif dan berperanan penting dalam kehidupan psikologi manusia. Perasaan bangga pada organisasi adalah berkaitan dengan konteks etika bekerja yang baik, terdapat peneguhan, untuk meraih suatu tujuan, dan tumbuhnya makna diri. Rasa bangga atau kebanggaan merupakan suatu ungkapan emosional yang menunjukkan: (1) bagaimana seseorang mempersepsikan dirinya untuk dikenali oleh orang lain, (2) adanya nilai kemanfaatan dalam dirinya, (3) dilihat sebagai seseorang yang berpengetahuan, dan (4) memiliki percaya diri. Katzenback (2003) menegaskan bahawa kebanggaan terhadap suatu organisasi selain terhasil dari diri individu sendiri, juga diperoleh daripada pendapat atau komen-komen positif tentang diri ataupun organisasinya.

Berdasarkan tinjauan literatur mengenai konsep jati diri, didapati tiga aspek utama yang berkaitan dengan organisasi ialah perasaan bangga, setia dan sayang. Sehubungan itu, kajian ini menggunakan pakai ketiga-tiga aspek ini untuk mengkaji pemahaman jati diri warga UKM dan mengenal pasti perkara yang boleh dilakukan untuk meningkatkan pemahaman jati diri warga UKM.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Mohd Yusof Othman et al. (2012), kajian berkaitan jati diri di Malaysia lebih tertumpu kepada persoalan jati diri kebangsaan yang memfokus kepada pembolehubah seperti bahasa, emosi, isu etnik dan psikologi silang budaya Antaranya ialah Tan Chee Beng (2000) yang mengkaji perkaitan antara identiti kebangsaan dengan identiti etnik, Desai (2006) yang mengkaji identiti kebangsaan dalam masyarakat berbilang budaya, Mohd Yusof Othman et al. (2012) dengan kajian tahap kajian jati diri kebangsaan dalam kalangan pelajar institusi pengajian tinggi awam di Malaysia dan Ramlah Adam (2005) yang mengkaji jati diri pelajar institusi pengajian tinggi terhadap prinsip Rukun Negara. Boleh disimpulkan kajian jati diri dikaitkan dengan bangsa atau negara. Hal ini memandangkan jati diri berkait rapat dengan acuan bagi membangun suatu bangsa, budaya dan pemerintahan sesebuah negara (Mohd Yusof Othman et al., 2012).

Kajian lepas oleh Wimalasiri (1984) mengenai jati diri di dalam organisasi mendapati pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang tinggi kurang mementingkan soal ganjaran seperti gaji dan imbuhan dalam menentukan kepuasan kerja mereka, berbanding kakitangan yang mempunyai pendidikan yang lebih rendah seperti kumpulan sokongan yang meletakkan nilai ekstrinsik seperti gaji dan imbuhan sebagai antara faktor yang boleh mempengaruhi perasaan mereka terhadap organisasi. Kajian ini boleh disandarkan bagi melihat bagaimana nilai setia dalam kalangan kakitangan UKM yang mempunyai latar pendidikan yang pelbagai.

Zaini Ujang (2008) pula berpendapat kecemerlangan sesebuah institut pengajian tinggi didorong oleh komitmen tinggi daripada semua komponen kakitangan mereka, termasuk ahli akademik serta kakitangan pengurusan dan pentadbiran. Volkwein dan Zhou (2003) dalam kajian mereka mendapati persekitaran kerja seseorang pentadbir memberi kesan langsung kepada tahap kepuasan bekerja. Bahiyah Abdul Halim (2011) dalam kajiannya mendapati kadar kepuasan bekerja yang boleh dikaitkan dengan rasa sayang pada organisasi mempunyai dapatan yang menarik di antara universiti awam dengan swasta,

kakitangan universiti awam yang mempunyai kadar kepuasan bekerja yang tinggi melebihi kakitangan universiti swasta.

Memandangkan kekurangan kajian jati diri mengenai kakitangan sesebuah organisasi di Malaysia, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji pemahaman konsep jati diri dalam kalangan warga UKM. Dapatan ini akan membantu mengenal pasti perkara yang perlu dilakukan untuk memupuk perasaan jati diri terhadap UKM.

TEORI

Teori yang mendasari kajian ini adalah teori identiti sosial yang diujarkan oleh Tajfel dan Turner (1979). Tajfel dan Turner (1979) menjelaskan bahawa teori identity sosial menjelaskan “part of a person’s concept of self comes from the groups to which that person belongs. An individual does not just have a personal selfhood, but multiple selves and identities associated with their affiliated groups”. Tajfel menjelaskan bahawa identiti sosial merupakan atribut yang dimiliki oleh seseorang individu di mana individu tersebut merupakan ahli kumpulan sosial tertentu. Atribut ini digunakan untuk memperkenalkan kumpulan sosial serta untuk membezakan kumpulan sosialnya dengan kumpulan sosial yang lain.

Tajfel (1979) mencadangkan bahawa stereotaip (iaitu meletakkan orang ke dalam kumpulan dan kategori) adalah berdasarkan proses kognitif yang biasa, iaitu kecenderungan untuk mengumpulkan sesuatu perkara bersama. Ini akan menyebabkan individu cenderung untuk membesar-besarkan:

1. perbezaan antara kumpulan
2. persamaan dalam kumpulan yang sama.

Tajfel dan Turner (1979) mengenal pasti tiga jenis proses mental yang melibatkan pemahaman individu mengenai diri beliau sebagai ahli sesuatu kumpulan (*Us*) dan penilaian individu tersebut mengenai kumpulan lain (*Them*). Proses tersebut ialah seperti berikut:

1. Pengkategorian Sosial – Manusia mengkategorikan objek untuk memahami dan mengenal diri mereka; contoh kategori sosial ialah jantina, umur, bangsa, pekerjaan dan lain-lain. Tingkah laku yang sesuai ditentukan dengan merujuk kepada norma-norma kumpulan yang dimiliki.
2. Identifikasi sosial - Individu mengamalkan identiti kumpulan yang dikenal pasti sebagai mempamerkan atribut dirinya. Sebagai contoh, jika individu tersebut mengkategorikan dirinya sebagai pelajar, kemungkinan individu berkenaan akan mengamalkan identiti seorang pelajar dan mula bertindak dengan cara seorang pelajar harus bertindak (dan mematuhi norma-norma kumpulan). Makna emosi untuk pengenalpastian individu tersebut dengan kumpulan akan terbentuk begitu juga dengan dan harga diri yang terikat dengan keanggotaan kumpulan.
3. Perbandingan sosial – Apabila individu mengkategorikan diri beliau sebagai sebahagian daripada kumpulan, individu tersebut cenderung untuk membandingkan kumpulan itu dengan kumpulan lain. Hal ini penting untuk memahami perasaan prasangka, kerana apabila dua kumpulan mengenal pasti diri mereka sebagai pesaing, mereka akan bersaing agar ahli dapat mengekalkan harga diri mereka. Persaingan dan permusuhan antara kumpulan bukan sahaja bersaing untuk sumber seperti pekerjaan tetapi juga untuk mengekalkan identiti.

Berdasarkan teori Identiti Sosial ini, seseorang individu yang merupakan warga di sesebuah organisasi akan menunjukkan atau mempamerkan tingkah laku yang bersesuaian dengan norma-norma yang dimiliki oleh organisasi tersebut, contohnya jika organisasi tersebut mengamalkan budaya penyelidikan untuk memacu organisasi ke arah kecemerlangan

akademik, individu tersebut juga akan terlibat dengan penyelidikan. Individu ini juga mempunyai harga diri yang terikat dengan keanggotaan organisasi dan akan membandingkan organisasinya dengan organisasi yang lain.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui sesi temubual bersemuka yang telah diadakan dengan informan yang mewakili tiga kelompok perkhidmatan di UKM, iaitu kumpulan pengurusan dan pentadbiran, ahli akademik dan kumpulan pelaksana. Informan dipilih melalui kaedah persampelan mudah (convenient sampling), di mana menurut Collins, Onwuegbuzie dan Jiao (2006: 85), kaedah ini melibatkan “Choosing settings, groups and/or individuals that are conveniently available and willing to participate in the study”. Menurut Saunders, Lewis dan Thornbill (<https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/convenience-sampling/>), kaedah ini yang juga dikenali sebagai ‘availability sampling’ adalah jenis persampelan bukan probabiliti spesifik yang bergantung kepada pengumpulan data daripada ahli populasi yang mudah didapati untuk mengambil bahagian dalam sesuatu kajian.

Kajian berbentuk kualitatif dilakukan untuk mengumpulkan maklumat dari segi bahasa, yang boleh menunjukkan tiga konstruk jati diri (setia, sayang dan bangga). Soalan temubual separa berstruktur diolah dengan mengambil kira ketiga-tiga konstruk ini (rujuk Lampiran A). Seramai 6 orang informan dari Kumpulan Pengurusan dan Pentadbiran (Timbalan Naib Canselor, Eksekutif Jabatan Pendaftar dan Eksekutif Jabatan Kewangan), 7 orang ahli akademik (pensyarah dari Pusat Penyelidikan Kelestarian Bahasa) dan 8 orang informan dari kumpulan pelaksana (kumpulan perkhidmatan, iaitu Pembantu Perpustakaan, Pembantu Pemeliharaan, Pegawai Kebudayaan, Pembantu Tadbir, Penolong Jurutera dan Pembantu Kemahiran).

Warga UKM yang dikenalpasti dari ketiga-tiga kumpulan untuk ditemubual dihubungi untuk memaklumkan mengenai sesi ini. Ada di antara informan yang tidak dapat meluangkan masa, tetapi mereka telah mencadangkan rakan mereka untuk ditemubual. Penyelidik kemudiannya menghubungi rakan informan untuk mendapatkan persetujuan. Sesi temubual ini telah dirakamkan dan data temubual ditranskripsi. Hanya data yang menunjukkan elemen setia, sayang dan bangga dibentangkan di dalam artikel ini. Pengkodan berikut digunakan untuk data temubual, iaitu PP (mewakili pengurusan dan pentadbiran), A (mewakili akademik) dan PL (mewakili pelaksana). Nombor diberikan mengikut turutan informan, contohnya PP1, PP2, A1, A2, PL1, PL2.

DAPATAN KAJIAN

ANALISA TEMUBUAL

Seperti yang dinyatakan dalam bahagian metodologi, sesi temubual telah diadakan dengan informan yang mewakili tiga kelompok perkhidmatan di UKM, iaitu kumpulan pengurusan dan pentadbiran, ahli akademik dan kumpulan pelaksana. Dapatan kajian untuk analisis temubual dibahagikan mengikut tiga kelompok perkhidmatan, seperti yang dinyatakan di bahagian metodologi dan mengikut tiga konstruk jati diri, iaitu setia, sayang dan bangga.

ASPEK SETIA

JADUAL 1. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan ‘setia’ terhadap UKM (kakitangan pengurusan dan pelaksana)

Responden	Maklumbalas
PP1	Manusia mempunyai keinginan masing-masing untuk meningkatkan ekonominya... buat masa ini kita setia dengan UKM.
PP2	Tapi saya pernah mendapat offer. Bukan di luar negara tapi di dalam negara juga. Dan di offer yang lebih tinggi. Tapi saya rasa saya lebih tenang dan selesa bekerja di sini. Saya sangat suka dengan persekitaran. Dan di samping itu juga memang suka dan komitedlah dengan kerja saya.
PP3	Jadi kalau saya fikirkan kalau misal kata ditawarkan kerja masa tu saya baru 41, mungkin saya akan keluar. Tapi kalau sampai tempoh yang ke 17 tahun sekarang ni, saya akan fikir banyak. Terutamanya dari segi faktor kesihatan dan rawatan yang membuatkan saya rasa akan kekal di sini.
PP4	Alhamdulillah saya pun pernah ditawarkan dua tempat sebenarnya. alhamdulillah, masih setia dengan UKM setakat ini.
PP5	Bergantunglah sebenarnya kalau tinggi beza terlalu banyak, mungkinlah. Kalau kurang, saya dah selesa bekerja di sini.
PP6	Dia berat, tapi kalau kita cinta dan setia. Contohnya..saya sebagai Ketua.....itu bidang hakiki, tetapi kalau luar bidang hakiki saya sumbangkan tenaga dalam citra UKM sebagai pengajar citra bagi kursus dan saya juga merupakanyang dilantik di UKM untuk menyelia dan menguruskan pergerakan pelajar kita.
	Belum diuji lagi. In sha allah setakat ini takde rasa nak keluar dari UKM pun...tidak ada rasa kesanggupan nak menerima apa-apa.

Untuk mengetahui sama ada semangat atau perasaan setia masih ada di kalangan warga UKM, informan diajukan soalan sama ada mereka sanggup menerima tawaran kerja dari agensi luar jika ada agensi yang menawarkan pendapatan yang lebih tinggi.

Jadual 1 menunjukkan dapatan yang diperolehi dari sesi temubual dengan kumpulan pengurusan dan pentadbiran. Maklumbalas informan seperti yang dipaparkan di dalam jadual 1 menunjukkan perasaan setia dengan UKM adalah kukuh. Informan amat positif bila membincangkan persoalan berkaitan penerimaan tawaran kerja di luar dengan gaji yang lebih tinggi dari UKM.

Informan PP1, PP4 dan PP6 masing-masing menyatakan *kesetiaan* kepada UKM walaupun ditawarkan peluang kerjaya (gaji) yang lebih baik (bahagian transkrip yang ditandakan di dalam jadual 1). Manakala informan PP2 melihat persekitaran dan ketenangan dalam kerjaya adalah segala-galanya untuk beliau terus setia di UKM. Berbeza dengan responden PP3 dan PP5 yang melihat umur dan perbezaan gaji yang tinggi dan berkemungkinan tidak akan berkhidmat di UKM. Namun jika sebaliknya dan ditambah lagi dengan faktor kesihatan dan rawatan informan akan terus kekal bekerja di UKM.

Kesimpulannya majoriti informan mengakui bahawa akan terus setia berkhidmat di UKM dan berdasarkan kepada faktor-faktor tertentu. Jati diri individu amat penting dalam sesebuah organisasi dalam memastikan matlamat organisasi tercapai.

Seperti yang dinyatakan di bahagian metodologi, tujuh kakitangan akademik di temubual. Disebabkan kekangan masa, hanya kakitangan akademik dari hanya sebuah pusat penyelidikan di Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan ditemubual.

JADUAL 2. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan ‘setia’ terhadap UKM (kakitangan akademik)

Responden	Maklumbalas
A1	Bebanan kerja menyebabkan saya perlu berfikir dengan lebih mendalam. Mungkin saya akan ke tempat lain..jika keadaan lebih baik.
A2	Jika kerja tersebut saya rasa memberi advantage (kebaikan) kepada saya dari segi menambahkan ilmu dan juga sesuatu yang lain dan memberi kelebihan kepada saya, saya

	sanggup menerimanya.
A3	Saya rasa...kadang kala bila terbeban dengan tugas dan kalau katakan mendapat tawaran lain, saya akan pergi. Tapi bila saya fikirkan..I've been here for so many years, my heart is here. Tapi bila tertekan, I don't know (<i>saya tak tahu</i>). There are so many things I have to consider (<i>Ada banyak perkara I perlu saya pertimbangkan</i>).
A4	Ah...it depends on the organization. If it's a good organization, good and better imbuhan dan kedudukan, I think I will accept it (<i>Bergantung kepada organisasi tersebut. Jika organisasi tersebut lebih baik, seperti imbuhan dan kedudukan, saya rasa saya akan menerima tawaran tersebut</i>).
A5	Errmm.. well. If I see my career development prospect I will take it. But if it's just marginally, I would prefer to stay here. (<i>Jika saya dapati ada perkembangan kerjaya, saya akan menerimanya. Tetapi jika imbuhan yang diberi hanya margin, saya akan kekal di UKM</i>).
A6	I am a UKM graduate (Saya graduan lepasan UKM). MA pun di sini dan alumni UKM. I am comfortable, what I am now (Saya selesa di sini, apa yang saya perolehi sekarang). Kena fikir dengan mendalam, jika ada tawaran.
A7	Jika ada tawaran, saya akan beredar. Sebenarnya saya dah bersedia mencari ruang yang lebih selesa dengan ganjaran yang lebih tinggi. Ada kepakaran dan ada timbal balas yang berpatutan. Saya tak perlu tunggu bersara. Saya akan keluar..memang boleh.

Maklumbalas informan seperti yang dipaparkan di dalam jadual 2 jelas menunjukkan kemungkinan besar responden akan meninggalkan UKM sekiranya ada tawaran yang lebih baik dari organisasi lain, terutamanya maklumbalas dari informan A7. A1, RA, A3 dan A4 berpendapat sekiranya organisasi tersebut menawarkan kelebihan, imbuhan dan kedudukan yang lebih baik, mereka sanggup meninggalkan UKM. Walau bagaimanapun, A3 juga menyatakan sebelum beliau bertukar tempat kerja, beliau perlu mempertimbangkan banyak perkara. A6 yang merupakan graduan UKM juga menyatakan beliau perlu berfikir dengan lebih mendalam sekiranya ada tawaran lain.

Analisis data temubua dari kakitangan akademik menunjukkan majoriti informan yang ditemubual tidak sepenuhnya bersedia meninggalkan UKM, mungkin kerana faktor usia dan kerana mereka telah bekerja di UKM lebih daripada 20 tahun.

JADUAL 3. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan 'setia' terhadap UKM (kakitangan pelaksana)

Responden	Maklumbalas
PL1	Setakat ini saya tidak fikir untuk keluar dari UKM, saya seronok disini. Dalam faktor usia sekarang ini saya tidak fikir untuk keluar walau dengan tawaran gaji yang lebih.
PL2	saya fikir satu kerja biar saya minat untuk bekerja, kalau kerja itu kita minat, lagi seronok kita kerja. Maknanya faktornya adalah minat pada kerja dan organisasi itu sendiri.
PL3	Jika tawaran itu berdekatan dengan kampung halaman saya akan terima, jika masih sekitar negeri Selangor, saya akan setia dengan UKM.
PL4	Kalau bagi saya, kalau rasa sesuai tempat yang sekarang buat apa saya keluar daripada UKM kan. Mungkin kalau kita pergi tempat lain belum tentu kita dapat keistimewaan dari sini. Mungkin gajinya lebih, tapi kerjanya lebih teruk ataupun tidak boleh menampung masa kita punya pemikiran. Maknanya saya setia la dengan UKM. Hidup UKM.
PL5	Kalau gaji tu, kena fikir dua tiga kali la. Kalau ada yang baik memang pergi la. Tapi sekarang ni, tak tahu la. Tak cari lagi. Tapi kalau nak buat pon, mungkin business jela kot. Sebab sekarang ni macam online jela.
PL6	Itu <i>depend</i> dengan saya punya skop pekerjaan. Lagi satu, saya punya tempat kerja. Persekitaran tempat kerja tersebut. Tapi setakat ni, Insya Allah la saya akan berkhidmat di UKM sebaik mungkin la.
PL7	Mestilah.
PL8	Kalau ikut sejarah saya pernah dapat. Tapi kalau ikut keadaan sekarang... Tak kot. Sebab saya dah berkeluarga dan keluarga saya pun ada kat sini. Saya rasa ok je lah kat sini.

Jadual 3 menunjukkan data temubual dengan kakitangan pelaksana. Hasil temubual mendapati kebanyakan informan (PL1, PL2, PL4, PL7 dan PL8) tidak tertarik dengan tawaran gaji yang lebih lumayan. Faktor keseronokan bekerja juga mempengaruhi keputusan sama ada mereka bersedia untuk menerima tawaran gaji yang lebih lumayan (PL1, PL2, PL4, PL6), minat (PL2, PL4 dan PL6) serta faktor usia dalam perkhidmatan (PL1, PL6, PL8). Faktor-faktor ini jelas mempengaruhi mereka untuk terus setia berkhidmat di UKM. Walau bagaimanapun ada juga yang akan mempertimbangkan tawaran berkenaan atas faktor-faktor lain selain gaji yang lebih tinggi, umpamanya lokasi tempat kerja yang lebih hampir dengan kampung halaman (PL3, PL5, PL7).

ASPEK SAYANG

Secara umumnya responden menzahirkan perasaan sayang dengan UKM walaupun dengan nada yang berbeza. Soalan yang diajukan memerlukan informan menyatakan samada mereka bersedia melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan produktiviti, serta sanggup bekerja tanpa mendapat imbuhan atau insentif.

JADUAL 4. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan 'sayang' dengan UKM (kumpulan pengurusan dan professional)

Responden	Maklumbalas
PP1	Persekitaran saya rasa di share oleh rakan-rakan. Sebab apa kita boleh naik sebab semuanya kerja dengan ikhlas, cinta sebab itu kita boleh mempromosikan UKM Bila nak terima sesuatu tugas tu adalah berat. Tapi bila dah kita ambil kita anggap sebagai amanah... Percayalah bila kita buat lebih tuhan akan bagi lebih dan kalau kita buat kurang tuhan akan kurang kat orang lain. Soalan sanggup atau tidak bergantung kepada keadaan, tapi setakat ini kita masih sayang pada UKM.
PP2	Ya. Saya sangat bersedia sekiranya ada idea-idea yang dilontarkan ya. Memang saya berhasrat untuk memberikan sumbangan yang besarlah kepada UKM. saya rasa berpuas hatilah kalau dapat menggembirakan hati pesakit tu dengan memberikan rawatan yang terbaik.
PP3	Saya rasa apabila kita kerja semakin bertambah kita sentiasa mencari jaringan yang kita boleh gunakan untuk mendapatkan perkhidmatan dan juga untuk mendapatkan pandangan.
PP4	Alhamdulillah, saya tidak ada halangan maknanya suka dengan pengalaman kerja saya di UKM jika dibandingkan dengan tempat luar dulu. Alhamdulillah. Alhamdulillah ia terjadi dengan secara semulajadi. Sebab bukan kira imbuhan tu tetapi perkongsian ilmu itu apabila pandangan kita di terima pakai.
PP5	Kerja disini pun dah lama kan. Kita pun dah nampak hala tuju.
PP6	Kalau sekarang suka. Memang suka dan enjoy walaupun tahap tekanannya sangat tinggi, zaman-zaman mencabar ini. Saya rasa imbuhan tu boleh tolak ketepi, sayangnya pada UKM, in sha allah masih lagi menebal dan terus menebal.

Berdasarkan temubual dengan informan dari kumpulan pengurusan dan pentadbiran seperti yang dipaparkan dalam jadual 4, faktor utama untuk menzahirkan perasaan sayang dengan UKM bergantung kepada pengalaman dalam kalangan informan itu sendiri. Data temubual mendapati perasaan sayang ini dengan diterjemahkan dalam bentuk sumbangan idea, hubungan dengan pihak luar, perkhidmatan/kerja dan tekanan, seperti yang dinyatakan oleh kumpulan pengurusan dan professional (PP2, PP3, PP4, PP5 dan PP6). Informan menyatakan mereka bersedia memberikan sumbangan yang besar kepada UKM, meningkatkan usaha untuk mencari jaringan, memahami halatuju UKM dan perasaan suka bekerja di UKM berbanding dengan tempat kerja terdahulu, walaupun dalam persekitaran kerja yang mencabar

Kesimpulannya, berdasarkan dapatan temubual, perasaan sayang dengan UKM dalam kalangan informan dari kumpulan pengurusan dan pentadbiran adalah kukuh. Walaupun cara menzahirkan perasaan sayang dengan UKM berbeza, tetapi keyakinan individu itu sendiri dapat membuktikan dengan adanya perasaan saying kepada organisasi, matlamat organisasi tersebut akan tercapai.

JADUAL 5. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan 'sayang' terhadap UKM (kumpulan kakitangan akademik)

Responden	Maklumbalas
A1	InshaaAllah boleh. Saya rasa sangguplah agaknya.
A2	Sekarang ini pun dah tertekan. We should focus on what we have (<i>Kita perlu focus kepada apa yang kita ada</i>). Sebagai pensyarah UKM, saya perlu capai KPI penerbitan dan penyelidikan. Saya rasa itu sudah mencukupi, tidak perlu tambah lagi dengan kriteria seperti visibility (ketrampilan) di media dan lain-lain perkara yang bukan mencakupi bidang tugas pensyarah. Secara jujur, saya memang tidak sanggup melakukan tugas tambahan tanpa imbuhan. Bebanan kerja bertambah dan mengambil masa.
A3	Dari segi kesediaan, bergantung kepada apa yang diberikan kepada saya. Kalau ianya for the benefit of my students (<i>..untuk kebaikan pelajar saya</i>), saya akan buat setakat yang saya mampu. Imbuhan penting. Nobody can deny that monetary reward is important (<i>Tiada siapa yang menafikan bahawa ganjaran dari segi pemberian wang penting</i>). Tapi, I think whatever effort we put in, it would be best if reciprocated with (Pada pendapat saya, apa juga usaha yang dibuat, ianya perlu dibalas) dengan imbuhan yang sesuai.
A4	Saya rasa dari segi penerbitan, sebagai pensyarah, saya telah melakukan tugas tambahan dengan geran yang semakin berkurangan. Saya rasa memang sukar. Kena ada support (bantuan) juga untuk melakukan tugas tambahan. Tak boleh beri tanpa support (bantuan). We are required to do this and that, but we don't get much in return. (Kita diarahkan untuk melakukan pelbagai tugasan, tetapi kita tidak menerima imbuhan yang setimpal). What do we get in return? (<i>Apa yang kita dapat sebagai balasan atau imbuhan?</i>). Perlu ada insentif, ganjaran penerbitan, contohnya. Kerana tiada, maka semangat ini semakin luntur.
A5	Dari segi tugas tambahan, saya rasa pensyarah diberikan terlalu banyak tugas tambahan, tetapi tiada bantuan. Walaupun some of us have far exceeded the requirements, but they have put in a lot of other requirements which hold us back and that dampens our motivation to do extra work (<i>..kebanyakan daripada pensyarah telah memenuhi syarat yang diberikan, malahan lebih. Tetapi kita dibebankan dengan kriteria yang tidak munasabah, sehingga menyebabkan motivasi pensyarah untuk melakukan kerja tambahan menurun dan merosot</i>).
A6	Saya rasa sudah cukup penambahan tugas setakat ini. Secara jujur, saya tidak sanggup melakukan kerja tambahan. Seperti yang saya katakan keadaan sekarang sudah cukup tertekan dengan pelbagai tuntutan yang kadangkala tidak munasabah.
A7	Saya bersedia tetapi tugas tambahan ini perlu ada timbal balas daripada pihak yang menyuruh kita melakukan tugas tambahan. Contohnya dana semakin berkurangan, tetapi tuntutan penerbitan semakin meningkat tanpa sokongan. Ini sudah tentu membebankan dan menyukarkan. Secara terus terang, imbuhan atau bayaran penting tambahan pula dengan keadaan ekonomi sekarang dan tuntutan tugas di UKM.

Maklumbalas yang diberikan oleh ahli akademik seperti yang dipaparkan dalam jadual 5 berbeza dengan kumpulan pengurusan dan pelaksana. Walaupun terdapat dua responden yang memberikan maklum balas yang positif (A1, A7), hampir kesemua informan boleh dikatakan perasaan saying yang berbelah bagi terhadap UKM.

Maklumbalas informan menunjukkan mereka tertekan dengan keadaan persekitaran kerja dan tugas yang semakin bertambah dan membebankan (A1, A2, A5), kesanggupan melakukan tugas bergantung kepada tugas yang diberikan (A3) dan kepentingan imbuhan

atau insentif dalam keadaan ekonomi pada masa ini (A7). Ada juga informan yang menyatakan tidak mampu dan sanggup untuk melakukan tugas tambahan (A6).

Kesimpulannya, ahli akademik tertekan dengan pelbagai tugas tambahan selain daripada tugas yang sedia ada, iaitu pengajaran, penerbitan dan penyelidikan. Keadaan persekitaran yang semakin luntur dengan semangat kekeluargaan (seperti yang dinyatakan oleh salah seorang responden), menyebabkan wujudnya persekitaran kerja yang kompetitif, yang mana secara tidak langsung, menambahkan tekanan bekerja. Apabila perasaan untuk bekerja dengan tekun tidak wujud, perasaan sayang terhadap organisasi sudah tentunya akan luntur.

JADUAL 6. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan 'sayang' terhadap UKM (kumpulan pelaksana)

Responden	Maklumbalas
PL1	Insyallah demi kecemerlangan UKM kita akan mengikut setakat mana yang kita mampu buat. Ya, sentiasa kearah itu, kita tidak perlu fikir pasal imbuhan , imbuhan akan datang dari Allah
PL2	Saya dah berikrar untuk sentiasa melakukan apa-apa tugas yang diberikan dengan sebaiknya asal tidak melanggar undang-undang.
PL3	saya sebelum ini memang banyak memberi idea tanpa apa-apa imbuhan. Insyallah, saya suka menceburi bidang baru
PL4	Saya sanggup Ya, Saya sanggup
PL5	Walaupun tiada ganjaran, saya rasa pihak pengurusan UKM boleh mencadangkan untuk memberi penghargaan kepada setiap individu itu. Kalau disuruh saya akan buat. Saya bersedia.
PL6	Ya. Saya rasa itu perlu la kot, sebab kita rasa kita nak memajukan sesuatu tempat yang macam untuk nak menaikkan nama UKM biasanya tidak perlu la kot. Sebab kalau itu rasa kalau yang overlap dengan kerja dia. Bersedia. Rasanya sekarang ni pun sama juga. Dah buat juga. Tapi tula yang cakap tadi, kita buat orang lain yang dapat nama. Tu yang rasa terkilan sikit la. Dah berapa tahun rasa, tapi bertahan jela, sebab orang kata keadaan kerja sekarang. Nak kerja mana lagi kalau tak tahan. Kalau ikutkan kalau ada sumber kewangan lain, nak berhenti.
PL7	kerja tu kita kerja seikhlas hati tak kira imbuhan apa-apa. Lagi pun sekarang ni semua orang tahu tak ada mana-mana kewangan apa-apa kan. Maknanya kita kerja biar kalau boleh kerja biar sama-sama, puas hati sama-sama. Ni tiada la macam kita beria-ria, tapi orang lain, tak nak lah, biarlah, tu yang tak nak tu. Insy Allah, saya akan cuba sedaya upaya saya dan akan melakukan sebaik mungkin la
PL8	Pada saya, boleh la. Insya Allah saya akan sumbangkan tenaga saya, dan apa yang boleh saya sumbangkan la tanpa menerima imbuhan la , kalau ada imbuhan pun Alhamdulillah la. Kena ada teamwork yang baik lah kalau macam tu. Kalau ada teamwork yang baik saya boleh.
PL9	Boleh. Tak kisah. Tapi saya tak nak lah macam susu punya lembu tapi sapi yang dapat nama. Dia kena ada juga imbuhan tapi duit tu tak kisah sangatlah. Kena ada penghargaan. Tugas-tugas tambahan maknanya selain dari tugas hakiki... Kalau ia tidak melanggar akta-akta atau tidak melanggar peraturan hidup kita... Ok je. Dia ada dua kot. Sekarang dengan imbuhan tu ada... Boleh menyebabkan lebih lagi bersemangat. Dan tanpa imbuhan pun kita boleh buat dengan semangatlah. Dua benda yang berbeza.

Jadual 6 menunjukkan semua informan dari kumpulan pelaksana memberikan jawapan yang positif sebagai respon kepada soalan berkenaan kesediaan melaksanakan kerja-kerja tambahan untuk kecemerlangan UKM. Sementara respon kepada soal pemberian imbuhan kepada idea dan tenaga yang mereka curahkan, maklumbalas yang diterima menunjukkan informan bersedia menyumbang idea dan tenaga tanpa mengharapkan sebarang bentuk ganjaran (PL1, PL2, PL3), malah ada yang sedar bahawa keadaan kewangan semasa tidak memungkinkan imbuhan dalam bentuk kewangan diadakan (PL6). Terdapat beberapa informan yang berpendapat sekiranya ada skim imbuhan bagi tujuan ini, ianya akan memberi impak yang lebih baik berbanding tanpa sebarang imbuhan (PL7, PL9). Ada juga informan yang berpendapat imbuhan tidak semestinya dalam bentuk kewangan, tetapi memadai dalam bentuk penghargaan (PL8, PL4).

ASPEK BANGGA

Untuk aspek bangga, informan diajukan soalan samada mereka bangga dengan pencapaian dan kecemerlangan yang diperolehi oleh UKM dan samada mereka sanggup menyumbang untuk mencapai kecemerlangan yang lebih membanggakan. Data temubual dari kumpulan pengurusan dan pentadbiran dipaparkan di dalam jadual 7.

JADUAL 7. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan ‘bangga’ terhadap UKM (kumpulan pengurusan dan pentadbiran)

Responden	Maklumbalas
PP1	Saya dalam keadaan ini kita sangat berbangga dengan UKM . Saya berjumpa Profesor dari UPM. UPM ranking tempat kedua, tetapi tahu tak, saya jumpa Profesor yang hebat baru ni menyatakan kami walaupun di ranking kedua tapi i feel nothing. Why?, saya terkejut. We are not visible. Saya sangat setuju. Sebab itulah kita jumpa beberapa orang pelajar apabila di offer dua tempat antara UM dan UKM, pelajar datang nak masuk ni. Pelajar dia memilih UKM. Kita tanya tanya sebab apa?. Saya nak UKM sebab UKM ada nama. Dari situlah kita banyak berbangga. Universiti lain tak boleh munculkan orang yang hebat-hebat. UKM ni dia tough. Sebab di mana-mana pun boleh berjaya. Sebab itulah kita rasa berbangga.
PP2	Ya. Memang saya sangat berbangga dengan UKM yang juga dikenali ramai. Masing-masing... Kalau dari segi pengambilan pun ramai yang nak minta UKM ya.
PP3	Saya setuju..... Sebab baru-baru ini apabila ranking kita meningkat. Secara tidak langsung memberikan peluang kepada pihak industri dan juga memberi peluang kepada pelajar untuk meningkatkan kolaborasi.
PP4	Berbangga tentang UKM bukanlah dari segi pencapaian tetapi dengan keunikan UKM tersendiri iaitu dia mempertahankan bahasa kebangsaan. Itu yang saya bangga dengan UKM ni. Budaya kerja kalau kita sebut oh! Staf UKM kita rasa bangga sebab kita ada budaya tertentu dah dalam UKM. Kalau boleh kita jelmakan bukan saja dalam individu staf dalam masyarakat pun kenal.
PP5	Pandangan orang luar UKM adalah yang mempunyai pencapaian yang hebat. So menyumbanglah juga. Bangga. Untuk kecemerlangan UKM rasanya benda itu tidak menjadi masalah yang besar.
PP6	Saya boleh nyatakanlah, bahawa memang saya bangga kerja di UKM. Di UKM pembangunan saya sejak zaman belajar lagi sehingga bekerja sekarang. Perasaan bangga berada di UKM sendiri menebal sejak belajar. Bila dah bekerja bila dah bercampur gaul di setiap peringkat pelaksanaan, peringkat pengurusan dan peringkat pengurusan tertinggi pun kita banggalah dan boleh kerjasama dengan baik di semua peringkat.

Berdasarkan data temubual dengan informan kumpulan pengurusan dan pentadbiran, mereka menyatakan perasaan sangat berbangga dengan UKM kerana peningkatan ‘ranking’ (PP1, PP2, PP3), jaringan UKM dengan pihak luar (PP2), UKM dapat melahirkan pemimpin yang hebat (PP1, PP2 dan PP5). Keunikan UKM yang mempunyai budayanya sendiri (PP5,

PP5, PP6) dan tanggungjawab UKM untuk memartabatkan Bahasa Melayu (PP4). Walaupun terdapat kepelbagaian perspektif, kesemua responden menjiwai perasaan bangga.

JADUAL 8. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan ‘bangga’ terhadap UKM (kumpulan akademik)

Responden	Maklumbalas
A1	UKM belum cukup hebat, masih boleh dibaiki. We have to work together, cannot just one person doing the work. (<i>Kita perlu bekerjasama. Seorang individu tidak mampu melakukan semua kerja</i>) Ranking membanggakan , tetapi untuk mencapai yang lebih tinggi, we have to work harder (<i>kita perlu bekerja dengan lebih gigih</i>)
A2	Bangga sebab saya rasa UKM ini salah satu universiti yang unggul , agak unggul di Malaysia. Pencapaian yang hebat, amat hebat tu saya rasa belum Nampak lagi..bagi sayalah.
A3	Secara jujur, anugerah dan pencapaian yang diberikan kepada UKM secara spesifik, saya tidak tahu semuanya. Anugerah saja tidak cukup. Apa sumbangan yang membanggakan kepada pelajar dan masyarakat?
A4	Memang ada pencapaian yang hebat , tetapi saya rasa we should not be complacent (... <i>kita tidak boleh berpuas hati</i>). We should work harder to improve. (<i>Kita perlu bekerja lebih gigih untuk memperbaiki kedudukan</i>).
A5	Pencapaian membanggakan – Yes. The last time more grants less output (Pada masa yang lepas, banyak geran, tetapi kurang output). Nowadays, fewer grants, but we produce more. We are more hardworking (<i>Sekarang kurang geran, tetapi lebih ouput. Kita lebih gigih bekerja</i>).
A6	Bangga sebab ranking UKM bertambah baik . Tetapi UKM juga harus memberi imbuhan kepada warga UKM kerana tanpa mereka, UKM tidak akan berada di tahap ini.
A7	Ada dua aspek – yang konkrit dan abstrak. Yang konkrete – dari segi fizikal, bagi saya saya suka dengan kemudahan yang disediakan , contohnya bilik kuliah dan perpustakaan. Dari segi abstrak, contohnya pengurusan. Bagi saya ada pembaikan yang masih boleh dibaiki, dari segi sistem dan dari segi dasar

Secara umum, ahli akademik yang ditemubual menzahirkan perasaan bangga dengan pencapaian UKM, dari segi ranking (A1, A6), universiti yang unggul (A2), pencapaian yang agak hebat (A4) dan membanggakan kerana walaupun geran semakin berkurangan output bertambah (A5) dan dari segi prasarana (A7). Walau bagaimanapun, di sebalik perasaan bangga, hampir kesemua informan merasakan pencapaian UKM masih boleh dibaiki agar lebih terserlah (A1) dan UKM belum mencapai pencapaian yang cukup hebat (A2). A3 pula berpendapat penerimaan anugerah sahaja tidak cukup, jika tiada sumbangan yang bermakna kepada pelajar dan berpendapat sistem pengurusan dan dasar pengurusan dan pentadbiran di UKM perlu dibaiki. Data temubual juga menunjukkan hampir kesemua responden berpendapat warga UKM perlu bekerja dengan lebih gigih untuk meningkatkan pencapaian UKM ke tahap yang lebih membanggakan.

(A4, A5) dan prasarana yang baik (A7). Walau bagaimanapun, di sebalik perasaan bangga, hampir kesemua kesemua responden merasakan pencapaian UKM masih boleh dibaiki agar lebih terserlah (A1) dan UKM belum mencapai pencapaian yang cukup hebat (A2). A3 pula berpendapat penerimaan anugerah sahaja tidak cukup, jika tiada sumbangan yang bermakna kepada pelajar dan beliau juga berpendapat sistem pengurusan dan dasar pengurusan dan pentadbiran di UKM perlu dibaiki. Data temubual juga menunjukkan hampir kesemua responden berpendapat warga UKM perlu bekerja dengan lebih gigih untuk meningkatkan pencapaian UKM ke tahap yang lebih membanggakan.

Data yang seterusnya adalah hasil temubual dengan kumpulan pelaksana, seperti yang ditunjukkan di dalam jadual 9.

JADUAL 9. Data temu bual untuk menzahirkan perasaan 'bangga' terhadap UKM (kumpulan pelaksana)

Responden	Maklumbalas
PL1	Bangga, kerana UKM sentiasa menonjol dalam kalangan masyarakat, misi perjuangan Bahasa yang jelas serta turut menyumbang dalam pelbagai aspek lagi.
PL2	Apa yang saya tahu ranking UKM semakin hari semakin naik, jadi saya bangga kerana itu.
PL3	Setuju, UKM sedang mengejar kedudukan ranking untuk menjadi top 200, saya bangga kerana UKM sentiasa berusaha menjadi yang terbaik.
PL4	Bangga dapat menjadi sebahagian warga UKM.
PL5	Ok, kalau saya memang saya berbangga la. Sebab apa yang saya dengar dan baca UKM adalah lima universiti terbaik Malaysia dalam pelbagai bidang. Dan orang kata, satu-satunya Universiti kebangsaan yang memartabatkan Bahasa Melayu.
PL6	Kalau ikutkan pencapaian yang hebat ni kalau dari segi akademik <i>student-student</i> , Alhamdulillah la. Lagi-lagi pasal debat kan. Kita banyak dapat yang peringkat dunia. Tapi kalau dari segi pekerja itu sendiri, contohnya kita yang buat kerja tu, tapi orang lain yang dapat nama. Yang itu yang rasa kurang bukan dari segi dapat nama pegawai, tapi pejabat kita la kan, pejabat lain yang dapat nama.
PL7	Saya berbangga pencapaian UKM ni. Pandangan saya UKM lah sebuah Universiti yang agak dipandang tinggi oleh rakyat sekeliling.
PL8	Bangga la juga. Sebab bila orang tanya kerja mana, jawab kerja kat UKM. Orang lain tak dapat tapi saya dapat. Tapi pencapaian yang hebat tu sebenarnya tak tahu.
PL9	Berbangga bekerja di UKM... Boleh dikatakan bangga sebab UKM salah satu universiti yang diiktiraf dunia.

Secara keseluruhan, kesemua informan yang ditemubual melahirkan rasa bangga terhadap UKM. Rasa bangga yang dizahirkan itu adalah dasar perjuangan memartabatkan Bahasa Kebangsaan (PL1), prestasi ranking yang semakin baik (PL2, PL3, PL5), pencapaian di peringkat dunia (PL6 dan PL9). Meskipun begitu, terdapat juga informan yang melahirkan rasa kurang senang dengan beberapa insiden dan berpendapat ianya perlu diatasi, umpamanya isu berkaitan pengiktirafan yang diberikan kepada pihak yang tidak sepatutnya (PL6) dan ada juga responden yang tidak dapat menjelaskan atas dasar apa beliau berbangga dengan UKM (PL8).

PERBINCANGAN

Sebahagian besar informan memberikan reaksi positif tentang soalan kebanggaan terhadap UKM dan juga reaksi positif tentang kecintaan dan kesetiaan terhadap UKM. Pada keseluruhannya, kajian mendapati bahawa majoriti informan memiliki perasaan sayang, bangga dan setia kepada UKM. Hal ini menjadi teras penting kepada pembinaan semangat jati diri warga kerja UKM.

Perasaan sayang, bangga dan setia terhadap organisasi tempat bekerja seperti UKM seharusnya menuntut warga kerja untuk lebih memahami keperluan baru, menghayati tuntutan semasa dan memahami hakikat serta cabaran masa kini. Mengikut Noor Azlan (2014), warga kerja UKM perlu berfikir di luar kotak dan perlu berusaha melakukan kerja secara kreatif dan inovatif, malahan bersedia untuk mencabar kelaziman untuk mencapai kecemerlangan dan keunggulan UKM dalam era yang semakin kompetitif.

Walaupun data temubual menunjukkan trend positif, terdapat segelintir informan yang bersedia untuk meninggalkan UKM sekiranya mereka mendapat tawaran yang lebih baik dari organisasi luar. Di samping itu, ada segelintir informan yang berpendapat sumbangan yang diberikan harus bersifat dua hala, di mana imbuhan yang setimpal sepatutnya diberikan kepada kakitangan UKM oleh pihak pengurusan. Kriteria kenaikan pangkat juga perlu dikaji semula supaya lebih adil.

Berdasarkan teori identiti sosial, jelas bahawa perasaan jati diri seseorang individu dibentuk melalui makna emosional dan nilai keanggotaan sesuatu kumpulan tersebut, di mana di dalam kajian ini kumpulan tersebut adalah warga UKM. Pengkategorian sosial jelas apabila informan menyatakan mereka faham tuntutan bekerja, selesa dan seronok bekerja di UKM yang jelas menunjukkan informan telah mengaitkan diri mereka dengan merujuk kepada norma-norma bekerja di UKM. Dari segi identifikasi sosial yang berkait rapat dengan makna emosi, informan menzahirkan perasaan sayang dan setia dengan UKM melalui kesetiaan untuk berkhidmat di UKM dan kesanggupan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, walaupun tanpa imbuhan atau insentif. Walau bagaimanapun, terdapat sebahagian informan yang tidak menzahirkan perasaan sayang dengan setia ini dengan kukuh kerana mereka menggambarkan kemungkinan untuk meninggalkan UKM sekiranya mereka menerima tawaran gaji yang lebih tinggi dari organisasi lain. Akhir sekali, dari segi perbandingan sosial dengan kumpulan lain, informan bangga dengan UKM kerana UKM mempunyai budaya bekerja dan identiti yang unik. Faktor yang paling utama dari segi kebanggaan informan terhadap UKM ialah kerana UKM telah dipertanggungjawab dan diamanahkan sebagai institusi pengajian tinggi di Malaysia untuk memartabatkan Bahasa Melayu.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa apabila warga UKM faham akan konsep jati diri terhadap UKM, identiti sosial dan perasaan pemilikan terhadap organisasi tersebut akan menjadi kukuh. Ini akan menyebabkan warga UKM bertindak mengikut dengan visi dan misi, dan falsafah UKM.

KESIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahawa walaupun semangat jati diri di kalangan warga UKM boleh dianggap positif, semangat serta nilai jatidiri warga UKM masih perlu disemai dan dipupuk terutamanya dalam kalangan generasi UKM yang sedia ada. Perasaan komitmen amat penting dipupuk untuk melahirkan perasan jati diri kerana menurut Zaini Ujang (2008), kecemerlangan sesebuah institut pengajian tinggi didorong oleh komitmen tinggi daripada semua komponen kakitangan, termasuk ahli akademik serta kakitangan pengurusan dan pentadbiran.

Pihak pengurusan universiti perlu memikirkan usaha-usaha yang berterusan dalam menganjurkan program dan aktiviti yang boleh memupuk dan memperkasakan lagi jati diri warganya. Ini selari dengan hasil dapatan Volkwein dan Zhou (2003) yang mendapati persekitaran kerja seseorang memberi kesan langsung kepada tahap kepuasan bekerja.

Melalui unsur-unsur yang dicadangkan iaitu setia, sayang dan bangga, pemupukan elemen ini adalah penting di kalangan warga UKM agar dapat menghasilkan warga kerja yang memiliki nilai dalaman atau sahsiah baik serta berhemah tinggi dan boleh menjadi teladan. Kesannya, institusi akan lebih mudah diurus tadbir dengan berkesan. Sehubungan ini, sudah tentu nilai integriti serta norma-norma yang positif dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Ini selari dengan tafsiran komitmen yang disimpulkan oleh Noraisah (2010), di mana komitmen terhadap organisasi dipaparkan melalui aspek kesetiaan dan aspek penglibatan.

Walaupun bagaimanapun begitu, terdapat juga maklumbalas yang tidak positif. Oleh yang demikian, pihak pengurusan UKM wajar mengambilkira sumbangan kreatif dan inovatif oleh setiap warga kerjanya. Ini boleh dilakukan melalui pengiktirafan dalam bentuk pemberat bagi penilaian prestasi tahunan menerusi SPPU (Sistem Penilaian Prestasi Universiti) atau bentuk penghargaan selainnya yang sesuai, umpamanya laluan perkembangan kerjaya berdasarkan prestasi tahunan. Semangat jati diri dalam kalangan warga kerja perlu dipupuk dan dimantapkan menerusi strategi dan pendekatan yang sesuai agar warga UKM yang

memimpin dan mengurus universiti ini terus menjadi insan hebat berjiwa kental dan berintegriti untuk melayari bahtera besar UKM dengan lebih kreatif dan inovatif, serta berupaya melonjakkan kecemerlangan UKM di peringkat lokal dan global pada masa depan demi kepentingan bangsa, agama dan negara. Kajian lanjut pada masa hadapan boleh dilakukan bagi merungkai permasalahan yang timbul dalam kalangan warga UKM. Maklumbalas ini juga, mesti diambil kira agar usaha memperkukuh jati diri UKM dapat dilaksanakan dengan lebih mantap dan komprehensif.

RUJUKAN

- Agarwal Sanjeev & Sridhar N. Ramaswami. (1993). Marketing Controls and Employee Responses: The Moderating Role of Task Characteristics. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 21(Fall), 293-306.
- Bahiyah Abdul Halim. (2011). Hubungan dan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosi ke atas Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Staf Pentadbiran Universiti Awam dan Swasta. Tesis Fakulti Sains Sosial dan Kemasyarakatan Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Collins, Kathleen, M. T., Onwuegbuzie, Anthony, J. & Jiao, Qun, J. (2006). Prevalence of Mixed-Method Sampling Designs in Social Science Research. *Evaluation and Research in Education*. Vol. 19(2), 83-101. doi: 10.2167/eri421.0
- Desai, C. M. (2006). National Identity in a Multicultural Society: Malaysian Children's Literature in English. *Children Literature in Education*. Vol. 37(2), 163-184.
- Noraishah Daud. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. *International Conference on Ethics and Professionalism*. 474-475.
- Mohd Yusof Othman, Jawiah Dakir, Abd. Latif Samian, Mohd Safar Hasim, Noor Aziah Mohd Awal, Shamsul Azhar Yahya, Rosilawati Mohd Hanafi, Noralina Omar & Mujahid Abu Bakar. (2012). Jati Diri Kebangsaan Dalam Kalangan Pelajar Institusi Pengajian Tinggi. *Jurnal Hadhari. Special Edition*, 67-78.
- Noor Azlan Ghazali (2014). *Bengkel Perancangan Keberhasilan Bidang Utama UKM, di Danau UKM Bangi*. Buku Dasar KRA UKM. Penerbit UKM.
- Ramlah Adam. (2005). Kajian tahap pemahaman, penghayatan dan pengamalan Rukun Negara di kalangan pelajar IPT. Geran Penyelidikan Jabatan Perpaduan Negara dan Integriti Nasional
- Tan Chee-Beng. (2000). Ethnic Identities and National Identities: Some Examples from Malaysia. *Identities*. Vol. 6(4), 441-480.
- Tajfel, H. (1972). Experiments in Vacuum. Dlm J. Israel & H. Tajfel (pnyt.). *The Context of Social Psychology: A Critical Assessment*. London: Academic Press, European Monographs in Social Psychology.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Inter-group Conflict. Dlm W. G. Austin & S. Worchel (pnyt.). *The Social Psychology of Inter-group Relations* (hlm. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornbill, A. Convenience Sampling. <https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/convenience-sampling/>
- Volkwein, J. F & Zhou, Y. (2003). Testing a Model of Administrative Job Satisfaction. *Research in Higher Education*. Vol. 44(2), 149-171.
- Wimalasiri, J. (1984). Correlates of Work Values of Singapore Employee. *Singapore Management Review*. 54-71.

- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M. F. & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen dalam Kalangan Penjawat Awam. *International Journal of Management Studies*. Vol. 15, 199-223.
- Zaharani Ahmad, Nor Hashimah Jalaluddin, Fazal Mohamed Mohamed Sultan, Harishon Radzi & Mohd Shabri Yusof. (2011). Pemeriksaan Jati Diri Bahasa Melayu: Isu Penyerapan Kata Asing. *Jurnal Melayu*. Vol. 6, 13-27.
- Zaini Ujang. (2008). *Mengangkasa Pengajian Tinggi*. Universiti Teknologi Malaysia.

APENDIKS

SOALAN TEMUBUAL

Aspek Sayang dan Setia

1. Adakah anda bersedia melaksanakan tugas dengan sebaiknya dan meningkatkan produktiviti kerja di UKM?
2. Saya bersedia menyumbang pemikiran dan tenaga kepada UKM apabila diperlukan tanpa mengira imbuhan. Apa pendapat anda?
3. Adakah anda sentiasa peka untuk mengetahui perkembangan semasa yang berlaku di UKM?

Bangga

1. Adakah anda suka dengan persekitaran tempat kerja di UKM?
2. Saya berbangga bekerja di UKM kerana UKM telah terkenal dengan pencapaian yang hebat. Apa pandangan anda?
3. Adakah anda bersedia untuk melakukan tugas-tugas tambahan yang melangkaui tugas hakiki demi kecemerlangan UKM?
4. Adakah anda bersedia untuk membina budaya kerja yang cemerlang di UKM?

PENULIS

Nor Fariza Mohd Nor (Ph.D) adalah Profesor Madya di Pusat Penyelidikan Kelestarian Bahasa FSSK, UKM. Bidang penyelidikan beliau adalah analisis wacana kritis, digital komunikasi dan kemanusiaan digital. Beliau kini terlibat dalam kajian linguistik corpus, kulturomik dan penyelidikan wacana agama.

Harith Faruqi Sidek merupakan Penolong Ketua Pustakawan di Perpustakaan Tun Seri Lanang, Universiti Kebangsaan Malaysia. Bidang pengkhususannya ialah pengurusan rekod dan pentadbiran arkib.

Raja Noor Azri Raja Noor Afandi merupakan Pegawai Tadbir Kanan di Bahagian Sumber Manusia, Jabatan Pendaftar, Universiti Kebangsaan Malaysia. Bidang pengkhususannya ialah Pengurusan Perjawatan dan Kenaikan Pangkat.

Mohd Hanafiah bin Omar merupakan Ketua Penolong Pendaftar Kanan UKM Kampus Kuala Lumpur. Kini memangku jawatan Timbalan Pengarah Bahagian Pengurusan UKM Kampus Kuala Lumpur. Bidang pengkhususannya ialah Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM).

Hazelina Ghazaly merupakan Ketua Pusat Kebudayaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bidang pengkhususannya ialah Pengurusan Organisasi Seni Budaya.

Mohd Yazid Mohd Abzal Khan merupakan Kurator Kanan di Jabatan Muzium Warisan Akademik, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Zulhaidi Amil merupakan Pegawai Tadbir Kanan di Pusat Citra, Universiti Kebangsaan Malaysia.