

ETIKA KERJA DI KALANGAN KAKITANGAN SEKTOR AWAM

*Prof. Madya Dr. Mahmood Nazar Mohamed
Prof. Madya Hjh. Sabitha Marican
Samihah Khalil
Rashidah Arshad*

PERNYATAAN MASALAH

Etika kerja selalu dikaitkan dengan prestasi dan produktiviti kerja. Pada sesetengah pendapat, dalam dunia pengurusan dan perniagaan, soal beretika atau tidak beretika adalah tidak penting kerana matlamat akhir sesebuah organisasi seperti syarikat perniagaan umpamanya, ialah keuntungan, dan justeru itu keuntungan mesti diperolehi dengan apa juga cara pun (Beauchamp & Bowie, 1983; Toffler, 1986; Trainer, 1991; Terry, 1993). Sebaliknya, pendapat masa kini menjurus kepada persoalan etika sebagai satu obligasi sosial dan kod perilaku yang boleh menghindar daripada berlakunya masalah yang lebih serius kelak (Demente, 1981; John et al., 1992; Mortensen et al., 1989; Schermerhorn, 1989; Thomassen, 1991).

Prestasi perkhidmatan awam seringkali dibandingkan dengan prestasi organisasi swasta. Lazimnya andaian yang dibuat oleh anggota masyarakat ialah prestasi perkhidmatan sektor swasta adalah lebih tinggi daripada perkhidmatan yang diberikan oleh agensi kerajaan dari aspek profesionalisme, kualiti, ketekunan dan ganjaran yang diberikan kepada kakitangan organisasi masing-masing.

Perbezaan perkhidmatan awam dan swasta yang diperhatikan ini bukannya tidak berasas. Tan Sri Ahmad Sarji, semasa memegang jawatan Ketua Setiausaha Negara (1996) juga menyatakan bahawa permasalahan dengan prestasi perkhidmatan awam banyak berkait dengan masalah fungsi, struktur dan bilangan kakitangan yang terlalu besar. Oleh itu, piagam reformasi pentadbiran awam yang diusahakan ketika itu adalah untuk mengatasi masalah seumpama ini agar prestasi serta kualiti perkhidmatan dapat ditingkatkan.

Era 80'an dan 90'an memperlihatkan usaha tegas meningkatkan prestasi serta kualiti perkhidmatan awam. Namun demikian pada tahap awal ini, pelbagai organisasi awam masih berhadapan dengan masalah pembaziran dari segi kos, bahan, masa dan gunatenaga walaupun dengan dibantu khidmat sokongan teknologi yang canggih (Naharudin, 1994). Sistem pengurusan sering dipertanggungjawabkan dalam soal yang sedemikian.

Pada masa yang sama, masalah prestasi kakitangan awam yang timbul akibat daripada amalan-amalan yang tidak produktif terus dipersoalkan. Ketua Setiausaha Negara menggariskan beberapa sebab timbulnya persepsi yang sedemikian. Pertamanya, kerja-kerja tidak dirancang dengan teliti hingga mengakibatkan tindakan terpaksa dilakukan berulang-ulang. Kedua, matlamat prestasi dan objektif kerja tidak dinyatakan dengan jelas. Ketiga, mengeluarkan arahan-arahan yang bercanggah serta sering berubah-ubah. Keempat, tidak mengutamakan pelaksanaan kerja dengan betul pada kali pertamanya. Kelima, kerja-kerja tidak disusun mengikut keutamaan. Keenam, masa tidak diuruskan dengan baik. Ketujuh, menjalankan urusan peribadi pada waktu pejabat. Kelapan, peralatan pejabat tidak disenggara dengan baik hingga menjejaskan kelicinan penggunaannya (Ahmad Sarji, 1992).

Ekoran daripada masalah seperti ini telah mengakibatkan masyarakat awam gagal mendapatkan perkhidmatan yang sempurna. Peraturan yang banyak melalui perintah am sememangnya perlu untuk mengawal dan menghukum, tetapi apabila ianya berada di tangan ketua-ketua jabatan yang tidak kreatif, tidak inovatif, tidak cekap dan malas, peraturan ini akan menjadi undang-undang tanpa budi bicara. Justeru itu moral dan etika perlu diwujudkan dalam diri bagi membentuk individu yang bermoral dan beretika dan mempunyai nilai akhlak yang tinggi (Utusan Malaysia, 18 Ogos 1993).

Ini bermakna bukan sekadar prestasi kakitangan sokongan sahaja seringkali dipersoalkan, tetapi juga prestasi pegawai perkhidmatan awam. Umpamanya, pegawai kerajaan harus menyegerakan sebarang permohonan orang awam dengan berpandukan kepada prosedur supaya ianya boleh dipercepatkan mengikut peraturan yang bertulis (Ahmad Sarji, 1992; 1996). Lantaran itu, seringkali soal produktiviti, prestasi dan etika ditimbulkan.

Dalam pada itu, ramai di kalangan anggota masyarakat awam mula menyuarakan rasa kurang senang terhadap begitu banyak masa ketua-ketua pejabat ini terbuang di padang golf. Adakalanya, permainan golf menjadi keutamaan sesetengah ketua hingga ia kesuntukan waktu untuk menjalankan tugasnya di pejabat. Hal ini berlaku sehingga YAB Perdana Menteri menegur sikap pegawai kerajaan yang terlalu leka bermain golf sehingga mengabaikan tanggungjawab mereka dalam menjalankan tugas. Malahan, ada pegawai kerajaan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik kerana sudah memikirkan untuk bermain golf jam tiga petang pada hari kerja (Berita Harian, 9 Ogos 1995).

Ketua Setiausaha Negara terus menegaskan supaya ketua-ketua jabatan menunjukkan teladan bagi mempraktikkan nilai-nilai etika yang baik dalam kepimpinan. Ini kerana kakitangan awam tidak akan menghiraukan kod etika sekiranya ketua-ketua mereka tidak mempunyai sikap kejujuran dan keikhlasan dalam menjalankan tugas mereka dengan cara beretika. (Ahmad Sarji, 1993). Tindakan sebegini akan menyebabkan berlakunya masalah perilaku dan prestasi dalam organisasi seperti masalah pergeseran, tidak mencapai objektif organisasi, konflik antara peribadi, penyelewengan,

kelembapan, tiada komitmen dan sebagainya. Ia semua boleh berpunca daripada pertembungan nilai-nilai individu anggota-anggota perkhidmatan awam yang tidak seimbang dengan nilai-nilai organisasi atau perkhidmatan awam itu sendiri.

Di samping masalah prestasi, terdapat juga beberapa masalah lain yang berhubung dengan etika kerja di kalangan pekerja sektor awam. Pertama, masalah yang berkaitan dengan rasuah yang boleh dilihat dari dua sudut iaitu secara langsung dan secara tidak langsung. Amalan rasuah yang berbentuk langsung (*tangible*) adalah apabila seseorang pegawai membuat pertolongan 'favour' untuk orang lain dengan mengharap sesuatu ganjaran dalam bentuk kewangan dan material. Manakala amalan yang berbentuk tidak langsung (*intangible*) adalah apabila ganjaran yang diharapkan dalam bentuk yang lain. Dalam perkhidmatan awam masalah tentang rasuah ini harus disedari memberi kesan yang besar kepada integriti perkhidmatan awam sekiranya tidak dibendung. Ini sering dilihat sebagai masalah moral yang asas.

Selain daripada masalah rasuah, masalah hubungan pegawai dengan ahli politik juga memberikan cabaran terhadap integriti perkhidmatan awam. Perkara ini wujud kerana pada masa-masa tertentu, ahli politik kerap menimbulkan keadaan serba salah di kalangan pegawai-pegawai kerajaan apabila mereka meminta pegawai melakukan sesuatu yang tidak selaras dengan peraturan mahupun etika kerja (Wan Mohd Zahid, 1994).

Fenomena yang dibentangkan di atas sedikit sebanyak menunjukkan bahawa nilai murni, moral dan etika bekerja adalah penting dan ia haruslah diserapkan ke dalam perkhidmatan awam. Pembinaan disiplin perlu dipertingkatkan ke arah mewujudkan perkhidmatan awam yang lebih produktif dan berkualiti (Ahmad Sarji, 1994).

Usaha meningkatkan etika kerja amat bergantung kepada pegawai serta kakitangan kerajaan menghayati nilai dan etika kerja yang baik. Usaha menggalakkan penghayatan serta kesedaran terhadap pelbagai masalah sistem dan moral dalam perkhidmatan awam, dicetuskan melalui panduan etika kerja Tonggak Dua Belas dan garis panduan etika serta nilai-nilai kerja lain. Pekerja yang mengamalkan kesemua ciri-ciri etika kerja yang baik dalam kerja mereka adalah pekerja yang beretika mulia. Juga, pekerja yang beretika adalah pekerja yang produktif, berprestasi dan berkualiti. Kesemua ini adalah selaras dengan matlamat menjadikan perkhidmatan awam di Malaysia satu perkhidmatan yang cekap, berprestasi tinggi dan berkualiti. Semuanya bertitik tolak daripada nilai dan etika kerja yang baik.

OBJEKTIF

Kajian ini mempunyai dua objektif utama. Pertama, ialah untuk mengenalpasti tahap etika kerja kakitangan sektor awam dengan merujuk kepada beberapa pembolehubah seperti gender, ras, status perkahwinan dan beberapa pembolehubah demografi lain, kategori jawatan, jangka lama perkhidmatan, gaji yang diperolehi dan maklumat prestasi kerja.

Objektif kajian yang kedua ialah mengenalpasti hubungan di antara etika kerja yang diperolehi daripada ukuran Etika Kerja Tonggak 12 dengan aspek prestasi kerja.

METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk asas yang digunakan dalam kajian ini terbahagi kepada dua iaitu, pertama temuduga dengan ketua-ketua jabatan serta kakitangan sektor awam yang terpilih mengenai etika dan prestasi kerja, dan kedua, peninjauan keratan rentas (*cross-sectional survey*).

Temuduga: Tujuan temuduga dilakukan ialah untuk melihat apa yang difahami dengan konsep etika dan nilai kerja di samping mengenali aspek-aspek jangkaan dan harapan pihak ketua jabatan dan pekerja terhadap satu dengan lain. Ini dilakukan ditahap kajian rintis (pilot), yang mana dalam sesi temuduga, item-item yang dianggap penting yang patut ada pada pekerja mereka akan dikenalpasti, dan begitu juga jangkaan dan harapan pekerja kepada ketua akan dicatatkan. Hasil temuduga dengan dua belas (12) orang ketua jabatan dan 160 orang kakitangan awam pelbagai kategori di peringkat awal telah menghasilkan satu petunjuk "Jangkaan dan Harapan".

Tinjauan Keratan Rentas: Tinjauan keratan rentas dilakukan dengan dua tujuan, pertama ialah untuk mengenalpasti nilai keesahan dan kebolehpercayaan ukuran-ukuran yang akan digunakan dalam kajian sebenar kelak. Ini dilakukan di peringkat kajian rintis. Seterusnya tinjauan keratan rentas juga dilakukan ke atas populasi kajian bagi menjawab objektif-objektif kajian.

Populasi dan Sampel Kajian: Populasi kajian meliputi kakitangan sektor awam di jabatan-jabatan kerajaan persekutuan dan kerajaan negeri bagi tiga belas buah negeri di Malaysia. Menurut perangkaan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), sehingga bulan Februari 1996 terdapat kira-kira 849,586 ribu pekerja yang berkhidmat di sektor awam di 1,940 jabatan kerajaan di seluruh Malaysia. Persampelan jabatan dan agensi yang terlibat dengan kajian ini dilakukan secara rawak daripada senarai jabatan-jabatan kerajaan persekutuan, berkanun dan negeri. Di setiap jabatan yang terpilih

andaikata bilangan kakitangan adalah kurang dari 15 orang, maka semua akan bertindak sebagai responden. Jikalau bilangan kakitangan lebih daripada 15 orang, maka pemilihan responden dilakukan secara rawak daripada senarai kakitangan untuk mendapatkan 15 orang responden.

Instrumen Kajian: Sepertimana yang dinyatakan di bahagian rekabentuk, sebuah indikator "Jangkaan dan Harapan" telah dibentuk dengan berdasarkan kepada maklumat fahaman nilai dan etika kerja oleh ketua dan kakitangan jabatan-jabatan awam. Maklumat yang diperolehi ini digunakan sebagai asas untuk memahami apa yang diharapkan oleh kedua-dua pihak dalam hal yang berkaitan dengan kerja. Maklumat-maklumat ini juga digunakan dalam kajian sebenar kelak.

Dalam kajian, satu soalselidik utama digunakan yang mengandungi beberapa bahagian. Ia adalah seperti berikut:

Maklumat Diri: Bahagian Maklumat Diri mengumpulkan maklumat-maklumat demografi seperti jantina, taraf perkahwinan, ras, agama, umur dan gaji.

Maklumat Kerja: Bahagian ini mengumpul maklumat mengenai kategori jawatan responden serta maklumat-maklumat lain yang berkaitan dengan jawatan seperti tempoh berkhidmat, puashati dengan kerja dan gaji kini. Selain dari itu, bahagian ini juga mengumpul maklumat mengenai prestasi kerja, secara khususnya pada tahun 1995. Ini kerana proses pengumpulan data sebenar dilakukan pada penghujung tahun 1996, dan penilaian untuk tahun berkenaan belum lagi diketahui. Maklumat "proxy" mengenai prestasi juga diminta seperti penerimaan anugerah bonus atau hadiah jabatan, amaran atau tindakan disiplin dan pergerakan gaji SSB.

EKT-12: Skala EKT-12 atau Etika Kerja Tonggak 12 yang dibentuk oleh Mahmood (1993a & 1993b) adalah di antara skala tempatan yang berbentuk dengan merujuk kepada ciri-ciri tempatan iaitu Tonggak Dua Belas (Jadual 1). Skala ini mengandungi 73 item seperti yang disenaraikan dalam Mahmood (1993a).

Jadual 1: Tonggak-tonggak Dalam Tonggak-12

Tonggak 1	Menghargai masa
Tonggak 2	Ketekunan membawa kejayaan
Tonggak 3	Keseronokan bekerja
Tonggak 4	Kemuliaan kesederhanaan
Tonggak 5	Ketinggian Peribadi
Tonggak 6	Kekuatan sifat baik hati
Tonggak 7	Pengaruh teladan
Tonggak 8	Kewajipan menjalankan tugas
Tonggak 9	Kebijaksanaan berhemat
Tonggak 10	Keutamaan kesabaran
Tonggak 11	Peningkatan bakat
Tonggak 12	Nikmat mencipta

Etika Kerja Instrumental: Skala Etika Kerja Instrumental (Huntington, 1987) pula mengandungi 35 item. Skala ini menguji kecenderungan individu untuk percaya bahawa usaha adalah instrumental atau kunci kepada kejayaan dan peri pentingnya usaha yang gigih dari kaca mata masyarakat. Individu yang mendapat skor tinggi pada skala etika kerja instrumental adalah orang yang menyalurkan tenaga mereka kepada aktiviti yang akan bantu untuk mencapai matlamat yang ditetapkan, dan akan bekerja lebih keras berbanding dengan orang yang mendapat markat yang rebi rendah di atas skala yang sama.

Cara Analisis: Data dianalisis dengan menggunakan perisian SAS. Analisis taburan frekuensi, analisis min melalui ujian-ujian perbezaan seperti ujian t, analisis varians dan ujian post-hoc, di samping ujian-ujian hubungan seperti korelasi Pearson dilakukan bagi menguji hubungan di antara pembolehubah dalam objektif kajian.

Laporan Kajian Rintis: Bahagian pertama kajian rintis diusahakan dengan menemubual dua belas (12) orang ketua jabatan bagi mendapatkan pandangan mereka mengenai soal nilai dan etika serta meneliti jangkaan dan harapan mereka ke atas pekerja-pekerja mereka. Pada masa yang sama, seramai 160 orang kakitangan awam dari pelbagai kategori ditemuduga bagi meneliti persepsi mereka terhadap soal nilai dan etika kerja dan jangkaan serta harapan mereka pula kepada majikan. Daripada kedua-dua kategori respon ini, satu indikator untuk setiap kategori dibentuk dan indikator ini digelar sebagai "Indikator Jangkaan dan Harapan". Kesemua respon yang diberikan dalam sesi temuduga disenaraikan dalam indikator-indikator berkenaan.

Seterusnya, kajian rintis ini memilih empat buah jabatan di negeri Kedah secara rawak. Jabatan-jabatan yang mempunyai sejumlah 352 kakitangan dan juga sebilangan 27 individu yang boleh ditakrif sebagai ketua jabatan. Mereka semua menjawab indikator Jangkaan dan Harapan dan markat min untuk setiap satu dikira. Penemuan adalah seperti berikut:

Pertama ialah perspektif pekerja terhadap majikan. Kebanyakan daripada harapan pekerja terhadap majikan juga adalah berkaitan dengan isu-isu di tempat kerja. Skor purata yang paling tinggi (julat 1-3) ialah tempat kerja yang selamat; penilaian prestasi yang adil; maklumbalas prestasi kerja secara adil; dan hubungan baik dengan ketua. Skor purata yang terendah pula ialah seperti "*masa overtime yang banyak*", pujian yang mencukupi daripada bos; dan kerja yang tak banyak perlukan kuantiti. Ini memberi gambaran bahawa kontrak di antara pekerja dengan majikan pula adalah agak berbeza, apa yang dipentingkan dalam hak mereka, dan yang kurang diberi tumpuan ialah terhadap perkara-perkara yang tidak diperlukan oleh pekerja.

Harapan dan jangkaan majikan (ketua jabatan) terhadap pekerjanya di atas 26 pembolehubah menghasilkan gambaran yang berbeza-beza dari segi nilai min untuk setiap pembolehubah, dan ia mempunyai julat min daripada 3.78 (*pekerja yang bergantung kepada saya*) kepada yang tertinggi iaitu 6.78 (*pekerja yang komited*). Pembolehubah yang mencatatkan nilai min yang tinggi (melebihi paras 6.00) adalah yang berkaitan dengan sifat positif pekerja seperti beretika, rajin, berdikari, komited, kerjaya, pengembangan diri, bermotivasi, bantu orang lain, berprestasi, memimpin, membantu dan kongsi idea. Manakala markah min yang terendah pula memperihalkan sifat-sifat pekerja yang kurang memberangsangkan seperti pekerja yang bergantung kepada arahan sahaja, gemar bersendirian, tak mahu ambil tahu orang lain dan pekerja yang tidak mencari kerja yang lain daripada apa yang biasa dilakukan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kontrak psikologi di antara majikan dengan pekerja ialah kepada sikap positif terhadap kerja yang mana soal nilai dan etika adalah termasuk di dalamnya.

Bahagian kedua ujian rintis ialah mengenalpasti maklumat psikometrik ukuran-ukuran EKT-12 dan Ukuran Kerja Instrumental. Bagi EKT-12, kesemua korelasi di antara item-item dengan tonggak-tonggak 1 hingga 12 melepasi paras 0.52 dengan nilai Cronbach Alpha di antara 0.68 hingga 0.76. Ini menunjukkan bahawa EKT-12 sesuai digunakan untuk ujian seterusnya. Manakala korelasi item-item dengan markat keseluruhan skala etika kerja instrumental melepasi paras 0.48, dengan nilai alpha 0.72. Ini juga menunjukkan bahawa skala etika kerja instrumental boleh digunakan dalam kajian sebenar.

PENEMUAN KAJIAN

Demografi: Seramai 1,940 kakitangan kerajaan persekutuan, negeri dan badan-badan berkanun bertindak sebagai responden kajian dengan 62.7% laki-laki dan 37.3% perempuan. Kebanyakan daripada responden (86.5%) sudah berkahwin, dengan 12.0% bujang dan 1.5% telah berpisah. Manakala dari segi ras pula 87.7% adalah Melayu, 6.6% Cina, 1.8% India, 0.2% Sikh dan 3.7% dari lain-lain kategori ras. Sebilangan besar juga beragama Islam (88.4%), diikuti dengan agama Buddha (5.4%), Kristian (4.5%), Hindu (1.6%) dan lain-lain (0.1%).

Pekerjaan Dan Prestasi: Kebanyakan daripada sampel kajian adalah dari kategori sokongan (74.7%), diikuti dengan kumpulan pengurusan (11.2%), teknikal (7.9%) dan profesional (6.2%). Mengenai kerja dan gaji pula, rata-rata rasa sesuai, suka dan puashati dengan kerja tetapi tidak begitu ramai (hanya 58.7%) rasa berpuashati dengan gaji

Penilaian prestasi responden oleh ketua bagi tahun 1995 rata-ratanya adalah baik (62.3%), hanya 28.1% responden merasakan penilaian ketua terhadap prestasi mereka ini tepat. Sebilangan besar (83.0%) mendapat ganjaran pada tahun 1995, dan hanya 11.8% mengatakan mereka pernah ditegur kerana prestasi kerja yang tidak memuaskan.

Jadual 2 : Maklumat Diskriptif Ukuran Kajian

	n	min	sp	min	max
T1	1107	21.9	2.2	13.0	29.0
T2	1117	33.1	3.0	22.0	40.0
T3	1095	19.2	2.6	7.0	28.0
T4	1105	28.5	2.9	13.0	39.0
T5	1102	24.8	2.9	9.0	35.0
T6	1119	17.4	2.7	9.0	25.0
T7	1095	24.4	2.8	13.0	34.0
T8	1112	22.3	2.7	13.0	30.0
T9	1094	16.0	2.3	9.0	25.0
T10	1114	17.1	2.4	9.0	25.0
T11	1108	17.4	2.1	6.0	25.0
T12	1106	17.7	2.9	5.0	25.0
ETIKA	943	260.3	18.2	178.0	337.0
INST	1065	133.4	11.0	62.0	163.0

Ramai responden kajian juga tidak bersetuju bahawa ganjaran yang mereka terima selaras dengan gaji (58.6%). Walaupun demikian, rata-rata (83.5%) mempersepsikan hubungan peribadi dengan ketua adalah baik. Responden juga mengatakan bahawa mereka telah melakukan kerja dengan baik (70.9%). Akhir sekali mengenai pergerakan gaji mereka, kebanyakan adalah mendatar (83.6%).

Maklumat Ukuran-ukuran Etika: Seterusnya, penemuan kajian membentangkan maklumat mengenai ukuran-ukuran etika kerja, iaitu EKT-12 dan Etika Kerja Instrumental. Maklumat diskriptif adalah seperti dalam Jadual 2, menunjukkan markat min melepasi garisan median julat skor setiap tonggak. Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhannya tahap etika kerja bagi kakitangan awam adalah memuaskan.

Hubungan di antara tonggak-tonggak dengan markah keseluruhan etika kerja (EKT-12) dan Etika Kerja Instrumental adalah baik dengan semua korelasi berada di aras keyakinan $p < 0.001$, kecuali pada ubungan di antara T7 (pengaruh teladan) dengan T11 (peningkatan bakat) walaupun positif, tetapi adalah tidak signifikan. Korelasi di antara tonggak 1 hingga 12 dengan markat keseluruhan EKT-12 adalah tinggi (r di antara 0.42 hingga 0.71), menunjukkan bahawa semua tonggak menyumbang secara positif dan signifikan kepada nilai EKT-12. Hubungan yang sama juga diperhatikan bagi korelasi T1 hingga T12 dengan ukuran Etika Kerja Instrumental walaupun nilai r adalah rendah sedikit. Nilai Alpha bagi Tonggak 1 hingga Tonggak 12 dan juga ukuran Etika Instrumental adalah lebih baik bagi kajian sebenar (0.79-0.83) jika dibandingkan dengan nilai alpha yang diperolehi pada kajian rintis (0.69-0.75).

Hubungan Pembolehubah Demografi dengan Etika Kerja

a. Ujian t dilakukan bagi meneliti perbezaan markat tonggak-tonggak dalam Tonggak-12, ukuran EKT-12 dan skala etika kerja instrumental dengan jantung responden. Hasil ujian dalam Jadual 3 menunjukkan bahawa hanya empat Tonggak sahaja mencatatkan perbezaan nilai min yang signifikan. Pekerja wanita mencatatkan markat min yang lebih tinggi pada Tonggak-tonggak 3, 4, dan 11, bermakna kakitangan wanita lebih cenderung ke arah ciri-ciri etika seronok bekerja, kemuliaan kesederhanaan dan peningkatan bakat. Manakala responden laki-laki mencatat markat yang lebih tinggi pada Tonggak 5 iaitu ke arah sifat ketinggian peribadi. Kecenderungan kakitangan laki-laki untuk mengutamakan pencapaian daripada kakitangan perempuan adalah agak jelas.

b. Ujian ANOVA satu hala melihat perbezaan markat-markat tonggak 1 hingga 12, ukuran etika dan ukuran etika instrumental dengan taraf perkahwinan responden mendapati perbezaan signifikan tercatat pada tonggak kelima (ketinggian keperibadian) sahaja ($F(2/1096)=3.38$, $p=0.0343$). Walaupun demikian, ujian pos-hoc Student-Newman-Keuls tidak mencatatkan perbezaan min yang signifikan. Dengan itu, aspek perkahwinan tidak bertindak sebagai penentu kepada tingkah laku beretika di tempat kerja.

Jadual 3 : Ujian t untuk setiap Tonggak dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental Dengan Jantina

Pemboleh ubah	Jantina	n	x	sd	t	p
T3	L	694	19.1	2.71	-2.5456	0.0110
	P	400	19.5	2.57		
T4	L	700	28.3	2.88	-3.7500	0.0002
	P	404	29.0	3.04		
T5	L	696	24.9	2.97	2.0202	0.0436
	P	405	24.6	2.80		
T11	L	700	17.3	2.24	-2.2270	0.0262
	P	407	17.6	2.11		

c. Seterusnya ujian ANOVA satu hala digunakan untuk melihat perbezaan markat-markat etika kerja dengan ras responden dan enam perbezaan yang signifikan diperhatikan iaitu pada Tonggak-tonggak 2, 4, 5, 7, 9 dan skala etika kerja instrumental (Jadual 4). Ujian pos-hoc SNK mendapati hanya dua analisis sahaja yang menghasilkan penemuan yang berbeza secara signifikan iaitu ciri-ciri etika tekun membawa kejayaan dan kebijaksanaan berhemat tetapi bilangan responden yang kecil dalam kategori tertentu adalah dianggap tidak representatif. Ini menunjukkan kesamaan nilai etika kerja pada semua bangsa di Malaysia, yang mana semua bangsa sememangnya memberi penekanan kepada ciri-ciri etika ini.

d. Bagi pemboleh ubah etika kerja dan agama responden, ujian ANOVA satu hala mendapati perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah Tonggak 4, 5, dan 7 (Jadual 5). Ujian pos-hoc SNK juga tidak konklusif dan tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan di antara markat min setiap kelompok yang diuji. Ini bermakna, perbezaan ciri-ciri etika kerja di antara mereka yang beragama Islam, Kristian, Hindu dan Buddha adalah kecil dan tidak jelas, juga bermakna penekanan peri pentingnya soal etika ada dalam semua agama.

e. Jadual 6 menunjukkan dapatan ujian korelasi Pearson di antara gaji yang diterima dengan markat tonggak-tonggak 1 hingga 12, markat Etika Kerja dan markat Etika Kerja Instrumental. Penemuan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara gaji dengan ciri-ciri etika kerja menghargai masa (T1), ketekunan membawa kejayaan (T2), keseronokan bekerja (T3), kekuatan sifat baik hati (T6), pengaruh teladan (T7), kewajipan menjalankan tugas (T8), kebijaksanaan berhemat (T9), keutamaan kesabaran (T10), nikmat mencipta (T12), dan markat etika secara keseluruhannya. Lazimnya, pegawai yang lebih tinggi gaji adalah mereka yang memikul lebih banyak tanggung jawab, justeru itu perlu lebih berhati-hati dalam urusan seharian, dan cara yang paling selamat ialah untuk beryurusan secara beretika.

Jadual 4 : ANOVA Satu Hala Di Antara Ras Responden Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	p
T2	4/1109	105.25	26.31	2.82	0.0239
T4	4/1097	136.98	34.24	3.97	0.0033
T5	4/1094	119.71	29.93	3.57	0.0067
T7	4/1087	149.71	37.43	4.71	0.0009
T9	4/1086	61.08	15.27	2.85	0.0227
Inst.	4/1057	1393.20	348.30	2.89	0.0216

Jadual 5 : ANOVA Satu Hala Di Antara Agama Responden Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	p
T4	4/1097	137.10	34.28	3.97	0.0033
T5	4/1094	85.51	21.38	2.53	0.0391
T7	4/1087	149.87	37.47	4.71	0.0009

Jadual 6 : Korelasi Gaji Dengan Etika

Tonggak	r	p
1	0.185	0.0001
2	0.194	0.0001
3	0.080	0.0083
6	0.108	0.0003
7	0.068	0.0242
8	0.206	0.0001
9	0.124	0.0001
10	0.167	0.0001
12	0.248	0.0001
Etika	0.221	0.0001

f. Manakala bagi umur responden pula, dapatan korelasi Pearson dalam Jadual 7 menunjukkan bahawa terdapat lima hubungan signifikan di antara umur dengan ciri-ciri etika, menghargai masa (T1), kemuliaan kesederhanaan (T4), pengaruh teladan (T7), peningkatan bakat (T11) dan nikmat mencipta (T12). Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhannya pekerja yang lebih matang dari segi umur adalah mereka yang mempunyai ciri-ciri etika kerja yang lebih baik. Selalunya mereka yang lanjut umur tidak banyak mempunyai kepentingan lain selain daripada melakukan kerja dengan sebaik yang mungkin.

Jadual 7 : Korelasi Umur Responden Dengan Etika

Tonggak	r	p
1	0.071	0.0186
4	-0.076	0.0114
7	0.167	0.0001
11	-0.123	0.0001
12	-0.076	0.0110

Hubungan Pembolehubah Kerja Dengan Etika Kerja

g. Ujian ANOVA di antara markat-markat etika kerja dengan kategori jawatan responden menunjukkan lapan perbezaan yang signifikan iaitu pada Tonggak-tonggak 1, 2, 6, 8, 10, 11, 12 dan ukuran etika kerja (Jadual 8). Kesemua ujian SNK menunjukkan nilai min yang berbeza dari kalangan jawatan profesional, pengurusan, teknikal dan sokongan kecuali pada tonggak ke sebelas sahaja

Jadual 8 : ANOVA Satu Hala Di Antara Kategori Jawatan Responden Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	p
T1	3/1093	122.01	40.67	8.15	0.0001
T2	3/1102	229.05	76.35	8.32	0.0001
T6	3/1104	106.72	35.57	4.86	0.0023
T8	3/1098	251.56	83.85	11.06	0.0001
T10	3/1100	150.51	50.17	8.63	0.0001
T11	3/1093	41.56	13.85	2.88	0.0349
T12	3/1091	638.23	212.74	26.86	0.0001
Etika	3/939	12113.37	4037.8	12.47	0.0001

Pertama, bagi ciri etika menghargai masa, responden dari kumpulan profesional dan pengurusan mencatatkan markat yang lebih tinggi berbanding dengan kumpulan teknikal dan sokongan. Kedua, bagi ciri etika ketekunan membawa kejayaan, responden dari kumpulan profesional dan pengurusan mencatatkan markat yang tertinggi berbanding dengan kumpulan teknikal yang kemudiannya disusuli dengan kumpulan sokongan. Ketiga, bagi ciri etika kekuatan sifat baik hati, responden dari kumpulan profesional mencatatkan markat tertinggi sekali berbanding dengan kumpulan pengurusan, teknikal dan sokongan. Keempat, bagi ciri etika kewajipan menjalankan tugas, kajian mendapati kumpulan sokongan mencatatkan markat rendah berbanding dengan kumpulan profesional, pengurusan dan teknikal. Kelima, untuk ciri etika kesabaran, kumpulan profesional dan pengurusan mencatatkan kecederungan yang lebih ke arah

sifat ini berbanding dengan kumpulan sokongan. Keenam, bagi ciri etika nikmat mencipta, kumpulan profesional mempunyai kecenderungan yang paling tinggi, diikuti kumpulan pengurusan serta teknikal dan akhir sekali sokongan. Ketujuh, trend yang sama juga diperhatikan dengan ukuran etika secara keseluruhan. Ia didahului dengan kumpulan profesional, pengurusan, teknikal dan sokongan. Apa yang diperhatikan ialah kumpulan profesional/pengurusan mencatatkan ciri-ciri etika yang lebih tinggi daripada kumpulan teknikal/sokongan, bermakna kematangan, kebertanggungjawaban serta etika profesional memberi mereka pandu arah untuk bertingkah laku dengan lebih beretika.

h. Seterusnya, ujian t juga digunakan untuk meneliti perbezaan tahap etika bagi responden yang sesuai atau tidak sesuai dengan kerja mereka sekarang. Rata-rata pekerja yang rasa sesuai dengan pekerjaan mencatatkan markat min yang lebih tinggi daripada rakan mereka yang mengatakan kurang sesuai dengan pekerjaan sekarang di atas hampir semua pemboleh ubah etika (Jadual 9). Empat perbezaan yang signifikan juga dicatatkan iaitu pada Tonggak-tonggak 1, 5, 7 dan markat keseluruhan etika kerja, iaitu pekerja yang merasakan mereka sesuai dengan kerja sekarang cenderung ke arah ciri-ciri etika menghargai masa, ketinggian peribadi, pengaruh teladan dan etika secara keseluruhannya. Individu yang merasakan diri mereka sesuai dengan kerja akan lakukan kerja dengan sebaik mungkin dan dengan cara yang lebih beretika berbanding dengan individu yang tidak pernah rasa sesuai dengan kerja yang mereka lakukan.

Jadual 9 : Ujian t untuk setiap Tonggak dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental dengan Kesesuaian Kerja Responden

Pemboleh ubah	Sesuai	n	x	sd	t	p
T1	Ya	1039	22.0	2.24	1.9950	0.0463
	Tidak	59	21.4	2.30		
T5	Ya	1034	24.8	2.93	2.1200	0.0342
	Tidak	58	24.0	2.69		
T7	Ya	1023	24.6	2.82	3.2994	0.0010
	Tidak	61	22.3	2.34		
Etika	Ya	884	260.6	18.48	2.4803	0.0159
	Tidak	51	255.8	13.19		

i. Ujian Korelasi Pearson dalam Jadual 10 melihat hubungan di antara tempoh lamanya berkhidmat dengan kerajaan dengan markat ciri-ciri etika yang diperolehi oleh responden. Penemuan kajian mendapati empat hubungan yang signifikan di antara umur dengan ciri-ciri etika kemuliaan kesederhanaan (T4), pengaruh teladan (T7), peningkatan bakat (T11), dan nikmat mencipta (T12). Ini menunjukkan kematangan pengalaman pekerjaan adalah hampir sama dengan kematangan umur pekerja kerana kedua-duanya akan berkelakuan dengan cara yang lebih beretika. Ini

membawa kepada satu soalan penting, iaitu adakah kematangan usia dan pengalaman akan membuat individu itu lebih beretika kerana tiada tumpuan kepada perkara yang berbentuk duniawi? Jika benar, ini bermakna generasi kakitangan yang lebih muda akan lebih terdedah kepada kelakuan yang tidak beretika hingga mereka menjadi lebih matang atau tua kelak. Implikasi terhadap pembelajaran pengalaman dari kakitangan yang lebih matang amatlah penting bagi memberi pendedahan melalui *vicarious learning*.

Jadual 10 : Korelasi Di Antara Tempoh Perkhidmatan Dengan Etika Kerja

Tonggak	r	p
4	-0.086	0.0050
7	0.146	0.0001
11	-0.135	0.0001
12	-0.115	0.0002

j. Seterusnya, ujian t dilakukan untuk melihat tahap etika pekerja yang suka dengan kerja atau yang tidak suka dengan kerja mereka sekarang ini. Seperti juga dengan pembolehubah kesesuaian kerja, rata-rata pekerja awam yang suka dengan kerja mereka mencatatkan markat min yang lebih tinggi (Jadual 11). Hanya satu aspek etika sahaja yang mencatatkan perbezaan nilai min yang signifikan iaitu aspek etika nikmat mencipta (T12), manakala lain-lain perbezaan adalah tidak signifikan.

Jadual 11 : Ujian t Untuk setiap Tonggak Dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental Dengan Kesukaan Kerja Responden

Pembolehubah	Suka	n	x	sd	t	p
T12	Ya	1043	18.5	2.93	- 2.4048	0.0190
	Tidak	56	17.7	2.28		

k. Perbezaan tahap etika kerja bagi pekerja yang berpuashati dengan gaji yang diterima dengan pekerja yang tidak berpuashati dinyatakan dalam Jadual 12. Lebih separuh daripada pembolehubah etika kerja yang diuji menunjukkan mereka yang berpuashati dengan gaji mencatatkan nilai min yang lebih tinggi. Dua perbezaan yang signifikan diperhatikan iaitu pada Tonggak 3 dan 7, yang mana kedua-duanya mempunyai nilai min yang lebih tinggi bagi responden yang berpuashati dengan gaji yang mereka terima. Ini bermakna kumpulan yang berpuashati dengan gaji yang diterima mencatatkan kecenderungan ke arah ciri-ciri etika keseronokan bekerja dan pengaruh teladan.

Jadual 12 : Ujian t untuk setiap Tonggak Dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental Dengan Kepuasan Gaji Yang Diterima oleh Responden

Pemboleh ubah	Puas Gaji	n	x	sd	t	p
T3	Ya	626	19.4	2.58	2.7313	0.0064
	Tidak	446	19.0	2.75		
T7	Ya	630	24.6	2.78	2.2539	0.0244
	Tidak	442	24.2	2.93		

1. Seterusnya, ujian t meneliti perbezaan pada markat etika kerja bagi responden yang berpuashati dan yang tidak berpuashati dengan kerja. Empat perbezaan yang signifikan diperhatikan iaitu pada Tonggak-tonggak 2, 7, 8 dan 12. Dapatan dalam Jadual 13 menunjukkan bahawa hanya pada Tonggak 7 sahaja (pengaruh teladan) responden yang berpuashati dengan kerja mencatatkan markat min yang lebih tinggi daripada rakan-rakan mereka yang tidak berpuashati. Manakala, bagi ciri-ciri etika tekun bawa kejayaan, kewajipan menjalankan tugas dan nikmat mencipta, mereka yang kurang berpuashati dengan kerja pula mencatatkan markat yang lebih tinggi daripada rakan-rakan yang telah berpuashati.

Hubungan Prestasi dan Etika

m. Ujian seterusnya meneliti perbezaan markat etika di kalangan responden yang mempersepsi prestasi kerja mereka sebagai kurang baik hinggalah ke tahap cemerlang. Sembilan perbezaan signifikan diperhatikan pada markat-markat tonggak 1, 2, 4, 5, 6, 7, 12, markat etika dan etika instrumental (Jadual 14). Perbezaan ini ditunjukkan melalui ujian post-hoc SNK kecuali pada pembolehubah Tonggak 4, 6, 7, 12 dan etika instrumental. Semua markat min berada dalam kelompok SNK yang sama, menunjukkan perbezaan di antara min adalah tidak ketara.

Pertama, untuk ciri etika menghargai masa, responden yang mempersepsikan prestasi mereka sebagai cemerlang mencatatkan kecenderungan ke arah ciri etika ini berbanding dengan kumpulan yang mempersepsikan prestasi mereka sebagai baik, memuaskan dan kurang baik. Kedua, trend yang sama diperhatikan untuk ciri etika ketekunan membawa kejayaan, yang mana responden yang mempersepsikan prestasi mereka sebagai cemerlang mencatatkan kecenderungan yang lebih berbanding dengan responden dari kelompok lain.

Jadual 13 : Ujian t Untuk setiap Tonggak Dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental Dengan Kepuasan Hati Terhadap Kerja Oleh Responden

Pemboleh ubah	Puas Kerja	N	X	Sd	t	p
T2	Ya	924	33.1	3.06	-2.2330	0.0258
	Tidak	175	33.6	3.10		
T7	Ya	905	24.6	2.85	3.2779	0.0011
	Tidak	171	23.8	2.74		
T8	Ya	920	22.2	2.77	-2.2070	0.0444
	Tidak	175	22.7	2.87		
T12	Ya	915	17.6	2.90	-4.3369	0.0000
	Tidak	173	18.6	2.90		

Jadual 14 : ANOVA Satu Hala Di Antara Persepsi Responden Terhadap Prestasi Kerja Bagi Tahun 1995 Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	P
T1	3/1078	191.94	63.98	13.05	0.0001
T2	3/1090	261.44	87.15	9.50	0.0001
T4	3/1076	82.41	27.47	3.17	0.0236
T6	3/1091	77.77	25.92	3.53	0.0145
T7	3/1068	139.50	46.50	5.78	0.0006
T8	3/1082	126.18	42.06	5.51	0.0009
T12	3/1079	136.76	45.59	5.54	0.0009
Etika	3/923	10673.91	3557.97	11.21	0.0009
Inst.	3/1041	980.54	326.85	2.70	0.0445

Ketiga, untuk ciri etika kewajipan menjalankan tugas, trend sama diperhatikan dengan penemuan sebelum ini. Kumpulan yang mempersepsikan prestasi mereka sebagai cemerlang mencatatkan markah tertinggi dan yang terendah adalah mereka yang melihat prestasi kerja mereka sebagai kurang baik. Keempat, bagi keseluruhan markat etika kerja, penemuan kajian mendapati bahawa mereka yang mempersepsikan prestasi kerja sebagai cemerlang mempunyai kecenderungan yang lebih ke arah etika kerja berbanding dengan responden yang mempersepsikan prestasi mereka sebagai kurang baik. Pendek kata, pekerja yang cemerlang adalah model bagi pekerja yang beretika murni.

n. Bagi pemboleh ubah penilaian ketua ke atas prestasi kerja dalam tahun 1995, perbezaan signifikan diperhatikan pada semua markat kecuali pada tonggak 9 (Jadual 15). Ujian pos hoc SNK pula mencatatkan perbezaan signifikan pada markat-markat min untuk pemboleh ubah-pemboleh ubah T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T11, T12, etika kerja dan etika kerja instrumental. Ini

bermakna ciri-ciri etika adalah komponen utama dalam penilaian ketua ke atas subordinatnya.

Jadual 15 : ANOVA Satu Hala Di Antara Penilaian Prestasi Responden Pada Tahun 1995 Oleh Ketua Responden Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	P
T1	3/1044	98.47	32.82	6.58	0.0002
T2	3/1058	136.61	45.54	4.94	0.0021
T3	3/1038	101.43	33.81	4.87	0.0023
T4	3/1043	106.78	35.60	4.16	0.0061
T5	3/1041	117.51	39.17	4.81	0.0025
T6	3/1061	113.84	37.95	5.23	0.0014
T7	3/1037	117.57	39.19	4.82	0.0025
T8	3/1050	94.41	31.47	4.14	0.0063
T9	3/1037	37.11	12.37	2.31	0.0743*
T10	3/1054	43.97	14.65	2.51	0.0572
T11	3/1051	36.60	12.20	2.58	0.0572
T12	3/1050	116.18	38.73	4.76	0.0027
Etika	3/900	10449.27	3483.09	11.03	0.0001
Inst.	3/1009	1142.15	380.72	3.22	0.0222

Semua p kecuali untuk T9* adalah signifikan diparas keyakinan 95%

Pertama, mereka yang dinilai cemerlang oleh ketua mencatatkan kecenderungan yang lebih tinggi kepada ciri etika menghargai masa daripada kumpulan-kumpulan lain. Seterusnya, trend yang sama juga diperhatikan pada ciri-ciri etika tekun membawa kejayaan, keseronokan bekerja, kemuliaan kesederhanaan, ketinggian peribadi, kekuatan sifat baik hati, pengaruh teladan, dan kewajipan menjalankan tugas. Responden dinilai sebagai cemerlang oleh ketua mereka mencatatkan ciri-ciri etika yang lebih tinggi daripada kumpulan yang dinilai oleh ketua sebagai amat memuaskan, baik dan kurang baik.

Untuk ciri-ciri etika keutamaan kesabaran dan nikmat mencipta, mereka yang dinilai cemerlang oleh ketua mencatatkan markat yang lebih tinggi daripada rakan-rakan mereka yang menerima penilaian yang kurang dari cemerlang. Juga, bagi kecenderungan gelagat etika, mereka yang cemerlang juga mempunyai markat yang lebih tinggi daripada kumpulan-kumpulan lain. Ini menunjukkan kaitan kecemerlangan seperti yang dinilai oleh ketua dengan ciri etika kerja dalam Tonggak 12.

Walaupun demikian, untuk ciri Etika Peningkatan Bakat dan Etika Instrumental, responden yang dinilai sebagai "kurang baik" oleh ketua pada tahun 1995 mendapat markah yang lebih tinggi. Ini bermakna mereka tidak menunjukkan prestasi yang baik percaya bahawa usaha sendiri adalah kunci kepada kejayaan dan mereka perlu kuat berusaha bagi mencapai

matlamat yang diinginkan. Mungkin penilaian sedemikian diberi hasil dari kurangnya usaha dari pihak diri mereka sendiri.

o. Hasil ujian t mencatatkan rata-ratanya responden kajian yang menerima anugerah, hadiah atau bonus sebagai ganjaran kerja produktif mencatatkan markat min etika yang lebih tinggi berbanding dengan rakan-rakan mereka yang tidak pernah menerima sebarang ganjaran. Walaupun demikian, kesemua perbezaan pada nilai min ini adalah tidak signifikan, bermakna tiada perbezaan bagi markat etika untuk responden yang pernah menerima ganjaran kerja atau sebaliknya. Ini bermakna pemberian hadiah/ganjaran selalunya tidak dikaitkan dengan soal etika, tetapi kemungkinan diurus secara pusingan di kalangan kakitangan dalam sesuatu jabatan. Tambahan pula, dalam perkhidmatan awam, pemberian bonus adalah untuk semua kakitangan.

p. Penilaian juga dilakukan bagi meneliti etika kerja responden kajian dengan berdasarkan kepada persepsi mereka terhadap ketepatan penilaian oleh ketua jabatan terhadap prestasi kerja mereka (Jadual 16). ANOVA satu hala mendapati sepuluh perbezaan yang signifikan dan setiap satu pembolehubah berkenaan (T1, T2, T3, T4, T6, T8, T9, T12, Etika Kerja dan Etika Kerja Instrumental) mempunyai nilai min yang berbeza dari segi kategori-kategori persepsi yang dimaksudkan.

Jadual 16 : ANOVA Satu Hala Di Antara Ketepatan Penilaian Prestasi Kerja Responden Oleh Ketua Responden Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	P
T1	2/1066	80.98	40.49	7.99	0.0004
T2	2/1077	200.50	100.25	10.90	0.0001
T3	2/1058	77.89	38.94	5.50	0.0042
T4	2/1063	58.21	29.10	3.35	0.0355
T5	2/1063	43.73	21.87	2.56	0.0781
T6	2/1079	89.00	44.50	6.04	0.0025
T7	2/1059	34.83	17.42	2.15	0.1166
T8	2/1071	78.66	39.33	5.12	0.0061
T9	2/1055	52.69	26.34	4.91	0.0075
T10	2/1075	4.91	2.45	0.41	0.6618
T11	2/1069	27.34	13.67	2.85	0.0582
T12	2/1067	183.27	91.63	11.03	0.0001
Etika	2/918	7628.39	3814.19	11.81	0.0001
Inst.	2/1028	1082.82	541.41	4.47	0.0117

Seperti juga dengan hubungan ciri etika kerja dengan penilaian ketua terhadap prestasi kerja mereka, trend yang sama diperhatikan dengan persepsi responden mengenai ketepatan penilaian yang dibuat oleh ketua mereka terhadap prestasi kerja mereka. Ini jelas diperhatikan untuk ciri-ciri

etika menghargai masa, keseronokan bekerja, kemuliaan kesederhanaan, kekuatan sifat baik hati, kewajipan menjalankan tugas, kebijaksanaan berhemat, nikmat mencipta, dan markat etika kerja secara keseluruhannya. Responden yang mengatakan bahawa penilaian oleh ketua adalah tepat, mereka mempunyai kecederungan yang kuat terhadap ciri-ciri etika di atas.

q. Walaupun demikian, mereka yang tidak mempersepsikan dinilai dengan baik oleh ketua pada tahun 1995 juga cenderung untuk mendapat markat tinggi dalam Etika Kerja Instrumental. Sejumlah 88.2% responden kajian ini mengatakan bahawa mereka tidak pernah ditegur kerana prestasi kerja yang tidak memuaskan. Ujian *t* dalam Jadual 17 menunjukkan bahawa hanya dua Tonggak sahaja yang mencatat perbezaan yang signifikan (Tonggak 6 dan 10) bagi pekerja yang pernah menerima teguran dengan pekerja yang tidak pernah menerima teguran di atas sebab prestasi kerja yang tidak memuaskan. Mereka yang tidak pernah ditegur menunjukkan kecederungan ke arah ciri-ciri etika kekuatan sifat baik hati dan keutamaan kesabaran berbanding dengan rakan-rakan mereka yang pernah ditegur.

Jadual 17 : Ujian *t* untuk setiap Tonggak dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental dengan Teguran Yang Pernah Diterima Oleh Responden Kerana Kerja Yang Tidak Memuaskan

Pemboleh ubah	Ditegur	n	x	sd	t	p
T6	Tidak	971	17.4	2.78	2.1761	0.0242
	Ya	130	16.0	2.22		
T10	Tidak	970	17.2	2.40	2.0672	0.0389
	Ya	126	16.7	2.70		

r. Seperti dengan pembolehubah teguran yang pernah diterima, ramai dari kalangan responden juga tidak pernah dikenakan tindakan disiplin oleh ketua jabatan masing-masing. Ujian *t* yang dijalankan untuk melihat perbezaan markat min etika kerja di kalangan pekerja yang pernah dikenakan tindakan disiplin dengan yang tidak pernah dikenakan tindakan disiplin tidak mencatatkan sebarang perbezaan yang signifikan. Ini bermakna ciri-ciri etika etika kerja mereka yang pernah atau tidak pernah dikenakan tindakan disiplin adalah sama sahaja.

s. Seterusnya, dapatan ujian *t* dalam Jadual 18 mencatatkan hanya satu perbezaan yang signifikan pada markat yang di catatkan oleh responden yang pernah menerima ganjaran dan yang tidak pernah menerima ganjaran kerana prestasi kerja yang baik, iaitu pada Tonggak 3. Mereka ini cenderung ke arah ciri etika keseronokan bekerja. Lain-lain markat tidak pernah mencatatkan perbezaan yang signifikan.

Jadual 18 : Ujian t Untuk setiap Tonggak dalam EKT 12 dan Ukuran Etika Instrumental Dengan Ganjaran Yang Diterima Oleh Responden Selaras Dengan Prestasi Kerja

Pemboleh ubah	Ganjaran	n	x	sd	t	p
T3	Tidak	446	19.0	2.77	-2.3297	0.0200
	Ya	618	19.4	2.58		

t. Ujian ANOVA seterusnya meneliti sama ada persepsi hubungan peribadi yang baik dengan ketua ada kaitannya dengan etika kerja. Daripada sejumlah 14 pemboleh ubah bersandar yang diteliti, 11 darinya mencatatkan perbezaan yang signifikan iaitu pada Tonggak-tonggak 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 12, ukuran etika kerja dan ukuran etika kerja instrumental (Jadual 19). Dapatan ujian pos-hoc SNK pula mendapati bahawa perbezaan nilai min yang signifikan diperhatikan pada T1, T2, T5, T7, T8, T9, ukuran etika kerja EKT-12 dan ukuran etika kerja instrumental.

Jadual 19 : ANOVA Satu Hala Di Antara Persepsi Mengenai Hubungan Peribadi Responden Dengan Ketua Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	P
T1	3/1097	179.38	59.79	12.14	0.0001
T2	3/1107	493.38	164.46	18.47	0.0001
T3	3/1085	66.12	22.04	3.12	0.0253
T4	3/1095	33.99	11.33	1.29	0.2755
T5	3/1092	176.72	58.91	7.04	0.0001
T6	3/1109	62.18	20.72	2.83	0.0376
T7	3/1086	216.86	72.30	9.16	0.0001
T8	3/1102	166.66	55.55	7.29	0.0001
T9	3/1084	68.46	22.82	4.30	0.0050
T10	3/1104	30.90	10.30	1.74	0.1579
T11	3/1098	6.01	2.00	0.41	0.7426
T12	3/1096	120.06	40.02	4.80	0.0025
Etika	3/934	12764.09	4254.70	13.22	0.0001
Inst.	3/1058	2673.35	891.12	7.50	0.0001

Untuk ciri-ciri etika menghargai masa, tekun membawa kejayaan, ketinggian peribadi, kekuatan sifat baik hati, pengaruh teladan, dan kewajipan menjalankan tugas, mereka yang mempersepsi hubungan dengan ketua sebagai "sangat baik" cenderung ke arah etika berkenaan". Juga, secara keseluruhannya mereka yang mempersepsi hubungan baik dengan ketua mencatatkan markat etika kerja dan etika kerja instrumental yang tinggi. Walau bagaimanapun, untuk tonggak 9, iaitu kebijaksanaan berhemat mereka yang persepsi hubungan dengan ketua sebagai tidak rapat mencatatkan markat yang lebih tinggi berbanding dengan responden yang mempersepsi hubungan lebih baik dengan ketua mereka.

u. Ujian ANOVA satu hala juga dilakukan bagi meneliti perbezaan pada nilai markat etika responden yang mempersepsi bahawa mereka telah melakukan kerja dengan baik atau sebaliknya, dan perbezaan yang signifikan diperhatikan pada Tonggak-tonggak T1, T2, T7, T8, T12, Etika Kerja dan Etika Kerja Instrumental (Jadual 20). Ujian pos-hoc SNK pula mencatatkan perbezaan min yang signifikan pada pembolehubah T1 sahaja iaitu ciri etika menghargai masa.

Jadual 20 : ANOVA Satu Hala Di Antara Persepsi Responden Bahawa Mereka Telah Melakukan Kerja Dengan Baik Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	P
T1	2/1099	65.70	32.85	6.53	0.0015
T2	2/1109	95.19	47.59	5.13	0.0061
T7	2/1088	85.42	42.71	5.34	0.0049
T8	2/1105	130.75	65.38	8.55	0.0002
T12	2/1098	69.07	34.53	4.10	0.0168
Etika	2/937	4505.11	2252.56	6.82	0.0012
Inst.	2/1058	736.77	368.39	3.05	0.0479

v. Akhir sekali, ujian ANOVA satu hala dilakukan untuk melihat perbezaan markat etika kerja bagi mereka yang mendapat pergerakan gaji statik, menegak, mendatar, atau melintang. Empat perbezaan diperhatikan dari Jadual 21 iaitu T1, T8, T12 dan Etika Kerja Tonggak-12. Ujian SNK juga mengesahkan hal yang sama. Rata-rata responden yang mendapat gaji melintang mencatatkan kecenderungan ke arah ciri-ciri etika menghargai masa, kewajipan menjalankan tugas, nikmat mencipta, dan etika secara keseluruhannya.

KESIMPULAN

Rata-rata, diperhatikan kakitangan sektor awam mencatatkan tahap etika kerja yang sederhana tinggi, sekurang-kurangnya markat min melepasi para median bagi setiap tonggak yang diukur.

Dari segi demografi, kajian mendapati jantina mempunyai ciri etika yang berbeza (*gender specific*), tetapi tiada perbezaan diperhatikan pada ras, agama, mahupun status perkahwinan. Ini menunjukkan bahawa setiap bangsa/agama memberi penekanan tersendiri terhadap isu etika kerja kerana tumpuan mereka semua ialah pada kesempurnaan diri dan masyarakat sekeliling.

Jadual 21 : ANOVA Satu Hala Di Antara Pergerakan Gaji SSB Responden Pada Tahun 1995 Dengan Markat Etika Kerja

P/ubah	df	SS	MS	F	p
T1	3/1011	57.20	19.07	3.76	0.0106
T8	3/1019	98.54	32.85	4.20	0.0058
T12	3/1016	86.25	28.75	3.38	0.0178
Etika	3/868	3661.32	1220.44	3.56	0.0139

Dari segi kerja pula, rata-rata diperhatikan yang pekerja yang suka serta berpuas hati dengan kerja dan gaji adalah mereka yang memaparkan ciri-ciri etika yang lebih baik berbanding dengan pekerja yang tidak berpuas hati terhadap faktor berkenaan. Juga, pekerja dari kumpulan profesional/pengurusan dan yang telah lama berkhidmat adalah golongan yang lebih bertanggungjawab serta beretika.

Perihal prestasi dengan etika adalah agak menarik, kerana mereka yang rasa prestasi kerjanya baik, memuaskan serta dinilai oleh ketua sebagai berprestasi baik, mereka yang fikir bahawa mereka telah dinilai dengan wajar, mereka yang tidak terima teguran, yang mempunyai hubungan baik dengan ketua serta mereka yang mendapat pergerakan gaji yang memuaskan pada tahun lalu adalah pekerja yang mencatatkan ciri-ciri etika yang lebih nyata baik berbanding dengan rakan-rakan mereka yang tidak mencatatkan pengalaman sedemikian. Ini menunjukkan bahawa sebilangan signifikan pekerja sektor awam yang baik dan cemerlang adalah mereka yang beretika dari segi perilakuan dan aspek pemajuan kerja, penilaian tahunan dan pergerakan gaji telah dapat "capture" ciri atau tingkah laku etika yang agak sukar dikenalpasti mahupun diukur secara objektif.

Implikasi pada HR adalah agak jelas. Pertama, perlunya program latihan etika diperkenalkan kepada mereka yang lebih "vulnerable", bukannya kepada semua kakitangan. Kebanyakan program latihan yang diusahakan tidak tepat kepada kumpulan sasaran kerana tiada kajian keperluan yang dilakukan terlebih dahulu. Ini bermakna program kesedaran terhadap etika di tempat kerja perlu diberikan kepada mereka yang bekerja dalam kategori sokongan, bergaji rendah, mungkin kurang berpuas hati dengan pencapaian serta gaji dan kerjayanya. Begitu juga bagi pekerja yang pergerakan gajinya statik, pendedahan perlu diberikan agar maksud etika jelas difahami dan dihayati.

Kedua, perubahan pada tingkah laku etika perlu diteliti dan di "capture" dalam penilaian. Satu aspek yang membuat tenaga kerja kita bekerja dengan etika ialah jikalau mereka berpuashati dengan kerja dan gaji yang diterima. Adakah aspek kepuasan ini diambil kira dalam penilaian atau jika tidak, adakah program intervensi diusahakan agar mereka yang kurang berpuas hati faham akan kedudukan mereka. Langkah-langkah *preventive* bukan hanya akan membantu meningkatkan keupayaan pekerja untuk berkelakuan secara yang lebih beretika, tetapi juga mengawal dari tersebarnya pengaruh individu yang tidak berpuas hati kepada pekerja-pekerja neutral yang lain. Masalah yang lebih besar seperti ini selalunya lebih sukar dikawal oleh sesuatu organisasi.

Ketiga, program perkongsian pengalaman etika harus dilakukan dari pelbagai sudut, budaya, bangsa dan agama. Di samping mengiktiraf dan menghormati Islam sebagai agama rasmi negara, pendedahan ciri etika dari aspek agama lain akan dapat membuka ruang minda pekerja secara lebih luas lagi agar dapat memahami budaya lain dengan lebih baik. Ini juga berfungsi untuk membina sifat toleransi di antara individu pelbagai budaya dan kaum di negara ini, agar perpaduan dapat terus dipelihara.

RUJUKAN

- Ahmad Sarji Abdul Hamid. (1992). **Kemajuan Pentadbiran Awam di Malaysia: Koleksi Ucapan 1991**. Kuala Lumpur: INTAN.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid. (1992). Langkah baru untuk memantapkan perkhidmatan. **Khidmat**, Disember, 3-5.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid. (1993). **Penerapan Nilai dan Budaya Kerja Cemerlang dalam Pentadbiran Awam Malaysia: Koleksi Ucapan 1992**. Kuala Lumpur: INTAN.
- Albanese, R. & Van Fleet, D.D. (1983). **Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint**. Fort Worth, Texas: The Dryden Press.
- Anastasi, A. (1986). Evolving concepts of test validation. **Annual Review of Psychology**, 37, 1-15.