

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam

Asri Marsidi

Hamrila Abdul Latip

alhamrila@feb.unimas.my

Fakulti Ekonomi dan Perniagaan
Universiti Malaysia Sarawak

Abstrak

Kajian ini melihat gelagat pekerja tentang komitmen terhadap organisasi. Penyelidik menganalisis hubungan signifikan di antara angkubah bebas seperti faktor demografik, faktor psikologi dan faktor organisasi dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Kajian dijalankan dengan menggunakan borang soal selidik yang diterima daripada 113 kakitangan awam di beberapa jabatan kerajaan. Kajian mendapati bahawa purata keseluruhan bagi komitmen pekerja terhadap organisasi hanya berada di tahap sederhana iaitu pada kadar 58.4 peratus. Elemen tahap pendidikan dalam angkubah demografik didapati mempunyai hubungan korelasi positif pada aras keyakinan 0.05 kepada komitmen pekerja terhadap organisasi, manakala elemen-elemen demografik lain seperti usia, status perkahwinan, tempoh perkhidmatan dan pendapatan tidak menunjukkan hubungan korelasi yang signifikan ke atas komitmen pekerja terhadap organisasi. Angkubah psikologi pula menunjukkan tahap hubungan korelasi positif kepada komitmen pekerja terhadap organisasi pada aras keyakinan 0.01. Korelasi angkubah organisasi dengan komitmen pekerja pula menunjukkan tahap hubungan korelasi positif pada aras keyakinan 0.01.

Pengenalan

Komitmen merupakan suatu tali perhubungan di antara pekerja dengan organisasi. Komitmen akan dilihat dari pelbagai perspektif yang merujuk kepada bermacam-macam kriteria, situasi dan gelagat tingkah laku pekerja. Lazimnya, terdapat simbiosis kehendak di antara organisasi dengan pekerja yang mewujudkan pertalian komitmen di antara kedua-duanya. Organisasi memerlukan kebolehan, kecekapan, ketekunan dan kesetiaan daripada ahlinya. Manakala di pihak pekerja perlu memenuhi keperluan mereka, sekurang-kurangnya keperluan asas sebelum dapat memberikan komitmen (Lunjew, 1994). Proses simbiosis kehendak yang berjaya akan menghasilkan pulangan yang memberangsangkan seperti keuntungan, produktiviti yang tinggi, kesetiaan pekerja dan pencapaian misi dan matlamat organisasi.

Komitmen pekerja dilihat sebagai suatu keperluan dalam perkembangan sesebuah organisasi (O'Malley, 2000). Organisasi biasanya amat menghargai komitmen pekerjanya memandangkan pekerja yang mempunyai komitmen tinggi cenderung untuk dikaitkan dengan hasil kerja yang baik seperti peningkatan produktiviti, kepuasan kerja, kurangnya kadar ponteng kerja, kestabilan suasana kerja dan sebagainya (Worrall *et al.*, 2000; Culverson, 2002). Malahan, pekerja yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi lebih mudah untuk memberikan sumbangan tambahan seperti inovasi dan kreativiti, di mana ianya akan menyumbang ke arah keupayaan organisasi yang lebih tinggi (Bennett dan Durkin, 2000). Lantaran itu, komitmen pekerja ke atas organisasi adalah suatu cabang pengurusan sumber manusia yang perlu ditadbir sebaik mungkin, sebagaimana setiap organisasi harus memberikan perhatian kepada aset sumber manusianya. Kesedaran akan pentingnya perancangan, pembahagian dan penggunaan sumber manusia yang sesuai dan betul telah