

Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Tugas terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dalam Kalangan Pensyarah
(Influence of Organizational Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Task Performance towards Organizational Citizenship Behavior among Academicians)

Muhamad Ariff Ibrahim¹
Wan Shahrazad Wan Sulaiman
Noor Izzaty Ibrahim
Mohd Ahsani Abdul Malek
Azman Bausing

*Pusat Penyelidikan Psikologi & Kesejahteraan Manusia
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

¹Corresponding author: [ariff.ibrahim87@gmail.com]

Organizational citizenship behavior is a part of job performance components and influences organization effectiveness. This study aims to examine the relationship between organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, task performance and organizational citizenship behavior among academicians. In addition, this study aims to examine the role of organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and task performance as predictors towards organizational citizenship behavior among academicians in a higher learning institution. A total of 211 respondents participated in this study. Five instruments were used, namely Organizational Justice Questionnaire, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), Organizational Citizenship Behavior scale and Task Performance scale developed by the researchers. Results showed that there was a significant correlation between organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, task performance and organizational citizenship behavior. Results of multiple regression showed that organizational commitment and task performance significantly predicted organizational citizenship behavior among academicians. The study also found that organizational citizenship behavior was not predicted by organizational justice and job satisfaction.

Keywords: organizational citizenship behavior, job satisfaction, organizational commitment, task performance, academicians, organizational justice

Tingkah laku kewargaan organisasi merupakan suatu tingkah laku “budi bicara” yang boleh meningkatkan keberkesanan pengurusan sesebuah organisasinya secara tidak langsung sekiranya tingkah laku ini menjadi amalan dalam sebuah organisasi itu (Organ, 2006). Tingkah laku ini tanpa

disadari akhirnya menyumbang kepada matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi. Selain itu, tingkah laku kewargaan organisasi juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan prestasi tugas para pekerja. Seterusnya, ia mempengaruhi

penyelia atau ketua dalam membuat penilaian terhadap pekerja yang mempunyai dan mengamalkan tingkah laku kewargaan organisasi ini. Kepuasan kerja amat penting dan perlu ada dalam diri setiap pekerja, kerana apabila kepuasan diperoleh pelaksanaan tugas juga berada dalam keadaan yang baik (Ibrahim, Wan Sulaiman & Hafidz, 2018). Keadaan akan menjadi rumit apabila para pekerja mempunyai tahap kepuasan yang rendah terus kekal untuk berada dalam sesebuah organisasi itu. Maka ini menyebabkan kerugian kepada kedua-dua belah pihak organisasi dan pihak pekerja itu sendiri. Apabila tahap kepuasan pekerja itu rendah ia mewujudkan tingkah laku tidak produktif seperti memberikan perkhidmatan yang teruk kepada pelanggan, penurunan hasil pengeluaran, melakukan sabotaj, mencuri serta merosakkan peralatan pejabat yang merugikan pihak organisasi (Spector, 1997). Hal ini berkait dengan keadilan organisasi yang dirasakan tidak adil bagi pekerja turut menyumbang kepada penurunan kualiti kerja yang dihasilkan oleh pekerja (Fatimah, Amiraa & Fatimah, 2011).

Selain itu, komitmen organisasi juga perlu ada dalam diri seseorang pekerja kerana ianya salah satu penentu kepada keberkesanan sesebuah organisasi (Wan Sulaiman, Ibrahim & Mariappa, 2013; Metcalfe & Dick, 2002). Sekiranya pekerja itu mempunyai komitmen yang tinggi, masalah berkaitan dengan ketidakhadiran ke tempat kerja, kadar pusing ganti kerja serta hasrat untuk meninggalkan organisasi itu adalah rendah dan sebaliknya produktiviti organisasi semakin meningkat (Mariappa, Wan Sulaiman & Ibrahim, 2013). Justeru, kajian mengenai tingkah laku kewargaan organisasi, keadilan organisasi dan prestasi tugas serta dikaitkan dengan pembolehubah sikap yang lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi boleh dijadikan sebagai satu landasan bagi melihat sama ada

kriteria-kriteria yang terdapat di dalam tingkah laku kewargaan organisasi wujud dalam kalangan kakitangan akademik UKM kerana tingkah laku kewargaan organisasi adalah suatu tingkah laku yang amat penting untuk dipraktikkan dalam sesebuah organisasi kerana ia akan membantu melancarkan lagi sistem pentadbiran dan pengurusan supaya menjadi semakin cekap dan dinamik (Organ, 2006; Utami, Suddin & Sunarso, 2016).

Seterusnya Mohammad, Habib dan Alias (2011) menjalankan kajian mengenai kepuasan kerja dan tingkah laku kewargaan organisasi di pusat pengajian tinggi di Malaysia iaitu Universiti Kebangsaan Malaysia yang mana seramai 79 orang staf UKM terlibat dalam kajian ini. Keputusan daripada analisis korelasi dan regresi mendapati bahawa kepuasan kerja amat penting dalam meramal tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan staf UKM. Kajian oleh Fatimah, Amiraa dan Fatimah (2011) yang dijalankan ke atas guru sekolah di Selangor mendapati bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru sekolah. Semakin tinggi tahap kepuasan kerja pekerja semakin tinggi kecenderungan para pekerja untuk menonjolkan tingkah laku kewargaan organisasi ini yang akhirnya menyumbang kepada kelangsungan aktiviti organisasi. Ilies, Spitzmuller, Fulmer dan Johnson (2009) dalam kajian meta analisis mereka turut mendapati bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Hasil dapatan yang sama turut diperoleh Kooshki dan Zeinabadi (2016) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan faktor yang boleh menggalakkan pekerja untuk mengamalkan tingkah laku positif yang juga dikenali sebagai tingkah laku kewargaan organisasi (prestasi kontekstual).

Sementara itu, Faisal dan Omar (2012) dalam kajiannya membabitkan seramai 148 orang pekerja *Civil Aviation Authority* dari Islamabad, Lahore dan Karachi dalam sektor separa kerajaan di Pakistan, turut mendapati bahawa kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Begitu juga, dengan hasil yang diperolehi dalam kajian yang dijalankan oleh Sharma dan Bajpai (2010) bertujuan membuat perbandingan impak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja sektor awam dan swasta di India. Kajian ini melibatkan 250 orang pekerja daripada sektor awam dan swasta. Hasil keputusan kajian menunjukkan tahap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di sektor awam lebih tinggi berbanding di sektor swasta. Semakin tinggi komitmen organisasi dalam kalangan pekerja mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Di samping itu, faktor keadilan organisasi, tahap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas yang baik dalam kalangan pekerja menyebabkan penurunan kadar pusing ganti kerja daripada berlaku (Sidal, Azziz & Aziz, 2010).

Begitu juga dapatan kajian Fatimah Hanum dan Nazuha (2009) yang menjalankan kajian mengenai komitmen dan kepuasan kerja melibatkan 884 orang kakitangan sektor awam yang terdiri daripada pelbagai kategori perkhidmatan daripada kumpulan perkeranian hingga pengurusan tertinggi pentadbiran kerajaan. Hasil dapatan daripada kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif di antara komitmen dan kepuasan kerja. Pekerja yang berkomitmen tinggi berpuas hati dengan kerjanya, begitu juga pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya selalunya juga komited dengan kerja, yang mana perasaan komitmen dan kepuasan hati ini kemudiannya dizahirkan melalui kesediaan

untuk bekerja lebih lama. Najafi, Noruzi dan Nazari-Shirkouhi (2011) juga menjalankan kajian melibatkan seramai 378 orang pakar pendidik universiti di Iran berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan juga tingkah laku kewargaan organisasi. Keputusan daripada kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa kepuasan kerja berhubungan dengan tahap komitmen dan tingkah laku kewargaan organisasi yang dipamerkan oleh pakar pendidik. Seterusnya, Danan dan Hasanbasri (2007) juga menyatakan bahawa kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dalam kalangan pekerja berupaya menggalakkan pekerja untuk mempamerkan tingkah laku kewargaan organisasi sewaktu menjalankan tugas tanpa menerima sebarang arahan daripada pihak majikan. Perilaku ini memberi impak positif terhadap organisasi.

Seterusnya kajian oleh Choong, Edward Wong dan Tioh (2010) pula mengkaji impak keadilan organisasi ke atas kepuasan kerja pekerja dari segi perspektif syarikat di Malaysia dalam masa yang sama melihat komitmen organisasi dan niat untuk menukar kerja. Seramai 300 orang pekerja Malaysia yang bekerja di syarikat kecil dan pertengahan di Lembah Klang telah terlibat dalam kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan semakin tinggi keadilan organisasi yang diterima semakin meningkat tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja serta mengurangkan niat untuk menukar kerja dalam kalangan pekerja. Yahaya (2007) pula melihat hubungan komitmen, kepuasan kerja dan tingkah laku warga organisasi melibatkan seramai 416 orang pekerja yang terdiri daripada kumpulan perkeranian, penolong pegawai tadbir hingga peringkat pegawai. Hasil kajian juga mendapati bahawa komitmen, kepuasan kerja dan tingkah laku kewargaan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan di dalam memastikan

kelangsungan urusan sesebuah organisasi itu.

Kajian meta analisis telah dilakukan oleh Hoffman, Blair, Meriac dan Woehr (2007) mengenai tingkah laku kewargaan organisasi yang mana kajian ini telah mengkaji 361 kajian yang berkaitan dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian ini bermatlamat untuk melihat hubungan di antara tingkah laku kewargaan organisasi dan prestasi tugas. Secara tidak langsung mereka mengukur kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan organisasi. Keputusan kajian menunjukkan bahawa tingkah laku kewargaan organisasi, prestasi tugas, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keadilan organisasi saling berhubung di antara satu sama lain. Qureshi et al. (2016) dan Crow, Lee dan Joo (2012) menyatakan bahawa keadilan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin baik keadilan organisasi dalam sesebuah organisasi, tahap komitmen dan kepuasan kerja juga semakin meningkat akhirnya menyumbang kepada pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi. Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Nasir et al. (2011) juga melihat hubungan di antara tingkah laku kewargaan organisasi dan prestasi tugas dalam kalangan 450 orang pekerja di organisasi Behzisty di Iran. Hasil dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tingkah laku kewargaan organisasi dengan prestasi tugas. Pekerja yang berproduktiviti tinggi dalam melaksanakan tugas sememangnya seorang yang suka bekerjasama dan membantu rakan sekerja dalam menghasilkan tugas yang berkualiti. Sikap ini merupakan suatu komponen dalam tingkah laku kewargaan organisasi.

Namun begitu, di sebalik kajian-kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu mendapati bahawa sampel kajian tidak berfokuskan kepada kakitangan akademik dan juga pengujian kesemua pemboleh ubah secara bersama sebagai peramal terhadap tingkah laku kewargaan organisasi tidak diuji dalam satu kajian. Hal ini kerana, kerjaya sebagai pensyarah kini sangat mencabar serta memberikan tekanan dengan bebanan kerja yang semakin bertambah dan tidak hanya tertumpu kepada pengajaran tetapi turut terlibat di dalam urusan pentadbiran dan sebagainya. Kesibukan yang dialami oleh kakitangan akademik menyebabkan amalan tingkah laku kewargaan organisasi semakin jarang dipraktikkan oleh mereka (Ibrahim, Wan Sulaiman & Hafidz, 2018). Ini disebabkan oleh masalah dalam mendapatkan keadilan organisasi dan kepuasan kerja apabila melaksanakan pekerjaan kerana terikat dengan polisi dan mengikut garis panduan yang telah ditetapkan oleh pihak universiti. Malahan masalah yang wujud ini membawa kepada peningkatan penghijrahan pakar-pakar akademik ke universiti-universiti swasta yang mana bebanan kerjanya kurang terlibat dengan urusan pentadbiran dan penerbitan yang banyak seperti di universiti-universiti penyelidikan.

Menerusi permasalahan ini pengkaji ingin meneroka pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi sama ada mempunyai perkaitan terhadap keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas. Selari dengan masalah yang timbul sejak akhir-akhir ini yang mengaitkan kakitangan akademik di universiti tidak berpuas hati dengan kenaikan gaji dan insentif yang diterima oleh guru sekolah sedangkan bebanan tugas guru jauh lebih ringan berbanding dengan mereka. Masalah yang wujud ini menyebabkan rasa tidak berpuas hati

kakitangan akademik sekali gus melahirkan tingkah laku tidak produktif yang mengganggu produktiviti pengajaran, organisasi dan sebagainya. Selain itu, banyak kajian terdahulu yang hanya mengkaji tingkah laku kewargaan organisasi, prestasi tugas, kepuasan kerja dan keadilan organisasi dalam kalangan guru sekolah dan profesion lain tetapi tidak dalam kalangan kakitangan akademik universiti yang merupakan tulang belakang dalam melahirkan graduan berkualiti sebagai pemangkin masa depan negara walaupun golongan ini boleh membuat penilaian serta pertimbangan yang sempurna mengenai sesuatu tindakan yang ingin diambil mereka.

Berdasarkan kajian-kajian terdahulu yang telah dinyatakan, pengkaji memberi fokus terhadap tingkah laku kewargaan organisasi yang boleh dikaitkan dengan faktor organisasi (keadilan organisasi dan prestasi tugas) dan faktor individu (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dalam kalangan kakitangan akademik Universiti Kebangsaan Malaysia di kampus induk Bangi. Selain itu, kebanyakan kajian yang dilakukan sebelum ini lebih tertumpu kepada bidang perguruan jika hendak dibandingkan dengan kajian yang melibatkan kakitangan akademik di universiti awam mahupun swasta. Misalnya, Kooshki dan Zeinabadi (2016) dan Fatimah, Amiraa dan Fatimah Wati (2011) yang mengkaji mengenai hubungan di antara keadilan organisasi, tingkah laku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru dan bukannya dalam kalangan kakitangan akademik di peringkat universiti. Hal ini, menyatakan bahawa golongan kakitangan akademik di universiti adalah suatu komuniti yang seolah-olah sempurna dan mempunyai tahap kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi yang tinggi, prestasi tugas yang baik berbanding dengan jenis pekerjaan yang lain. Sementara

itu, Ariani (2010) pula telah membuat perbandingan motif tingkah laku kewargaan organisasi antara kakitangan akademik universiti dan pekerja bank di Indonesia yang menunjukkan bahawa kesedaran dalam kalangan pengkaji untuk meneroka konstruk-konstruk atau pemboleh ubah yang berkaitan dengan sikap kakitangan akademik adalah semakin meningkat dan menjadi keperluan. Sehubungan itu, kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor organisasi dan individu yang memberi impak terhadap pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi dalam meningkatkan keberkesanan institusi pengajian tinggi. Oleh itu, lima objektif kajian telah dibangunkan seperti berikut:

1. menguji hubungan di antara keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, prestasi tugas dan tingkah laku kewargaan organisasi.
2. menguji pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas terhadap tingkah laku kewargaan organisasi.

Metod Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah survei dengan menggunakan soal selidik dalam pengumpulan data. Pengkaji juga telah mendapatkan kebenaran untuk menjalankan kajian di tujuh buah fakulti dan satu pusat pengajian di kampus induk Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan kaedah persampelan berstrata digunakan bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan. Borang soal selidik diedarkan dan pengkaji juga menerangkan objektif mengapa kajian dilaksanakan serta menjelaskan setiap bahagian soal selidik kepada semua responden yang terlibat dalam kajian ini. Pengkaji memberi masa selama dua minggu

untuk responden mengisi dan mengembalikan soal selidik.

Terdapat lima instrumen yang digunakan dalam kajian ini iaitu keadilan organisasi yang diadaptasi daripada Niehoff dan Moorman (1993) mengandungi 19 item dengan menggunakan skala Likert 5-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang telah dibina oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Soal selidik ini mengandungi 20 item yang mengukur kepuasan kerja dan menggunakan skala Likert 5-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju. *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang telah dibina oleh Mowday et al. (1979) pula mengukur komitmen organisasi. Soal selidik ini mengandungi 15 item dan menggunakan skala Likert 5-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju. Soal selidik Prestasi Tugas yang telah dibangunkan oleh pengkaji berdasarkan kepada kajian Motowidlo dan Van Scotter (1994) dan Williams dan Anderson (1991) digunakan untuk mengukur prestasi tugas. Soal selidik ini mengandungi 26 item dan menggunakan Skala Likert 5-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju. *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCB) yang telah dibina oleh Podsakoff dan MacKenzie (1989) dan mengandungi 20 item dan menggunakan skala Likert 5-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju pula telah digunakan untuk mengukur tingkah laku kewargaan organisasi.

Keputusan

Dalam kajian ini, seramai 90 orang (42.7%) responden terdiri daripada lelaki dan 121 orang (57.3%) adalah perempuan.

Responden yang berusia bawah 35 tahun adalah seramai 61 orang (28.9%), 36 hingga 45 tahun adalah seramai 82 orang (38.9%), dan responden berusia 45 tahun ke atas adalah seramai 68 orang (32.2%). Majoriti responden berbangsa Melayu iaitu 199 orang (94.3%), manakala bangsa Cina seramai 7 orang (3.3%), bangsa India seramai 3 orang (1.4%) dan lain-lain bangsa seramai 2 orang (0.9%). Dari segi tempoh perkhidmatan pula, seramai 32 orang (15.2%) berkhidmat kurang dari 5 tahun, 80 orang (37.9%) telah berkhidmat di antara 6 hingga 10 tahun, dan 99 orang (46.9%) telah berkhidmat lebih daripada 11 tahun.

Hubungan di antara Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Prestasi Tugas dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi

Keputusan analisis korelasi mendapati bahawa keadilan organisasi ($r = 0.388, p < 0.01$), kepuasan kerja ($r = 0.387, p < 0.01$), komitmen organisasi ($r = 0.452, p < 0.01$) dan prestasi tugas ($r = 0.578, p < 0.01$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja ($r = 0.730, p < 0.01$), komitmen organisasi ($r = 0.534, p < 0.01$) dan prestasi tugas ($r = 0.478, p < 0.01$) berhubung secara signifikan dengan keadilan organisasi. Begitu juga, komitmen organisasi ($r=0.610, k <0.01$) dan prestasi tugas ($r = 0.493, p < 0.01$) pensyarah didapati signifikan dengan kepuasan kerja mereka. Prestasi tugas kakitangan akademik juga mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi ($r = 0.354, p < 0.01$) yang ditonjolkan. Secara keseluruhan kesemua pemboleh ubah mempunyai hubungan yang signifikan di antara satu sama lain dan dijelaskan dalam Jadual 1.

Jadual 1
Hubungan di antara pemboleh ubah kajian

Pemboleh ubah	1	2	3	4
1 Keadilan organisasi	-			
2 Kepuasan Kerja	.730**	-		
3 Komitmen Organisasi	.534**	.610**	-	
4 Prestasi Tugas	.478**	.493**	.354**	-
5 Tingkah laku kewargaan organisasi	.388**	.387**	.452**	.578**

*Aras kesignifikanan pada $p < 0.01$

Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Tugas terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi

Analisis regresi pelbagai diaplikasikan ke atas keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas yang berperanan sebagai peramal terhadap pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi. Keputusan yang diperolehi menunjukkan rumusan model dalam Jadual 2 adalah signifikan. Nilai $R = 0.637$ dalam

Jadual 2 menunjukkan tahap yang baik di dalam meramal tingkah laku kewargaan organisasi oleh peramal seperti keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas. Seterusnya, nilai $R^2 = 0.406$ menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal meramal pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi sebanyak 40.6% varians secara keseluruhan. Nilai F menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal secara signifikan meramal tingkah laku kewargaan organisasi $F(4, 206) = 35.212, p < 0.0001$.

Jadual 2
Rumusan model tingkah laku kewargaan organisasi sebagai pemboleh ubah terikat dan keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas sebagai pemboleh ubah peramal

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	F (df=4, 206)	Sig.
0.637	0.406	0.395	4.915	35.212	0.000

Berdasarkan Jadual 3 didapati bahawa hanya komitmen organisasi ($b = 0.296, p < 0.0001$) dan prestasi tugas ($b = 0.484, p < 0.0001$) meramal tingkah laku kewargaan organisasi. Sebaliknya keadilan organisasi

($b = 0.046, p > 0.05$) dan kepuasan kerja ($b = -0.065, p > 0.05$) pula didapati tidak meramal secara signifikan tingkah laku kewargaan organisasi yang dipamerkan oleh kakitangan akademik.

Jadual 3

Koefisien regresi pelbagai tingkah laku kewargaan organisasi sebagai pemboleh ubah terikat dan keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas sebagai pemboleh ubah peramal

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	38.857	3.457		11.240	.000		
1.Keadilan organisasi	0.026	0.047	0.046	0.564	0.573	0.438	2.284
2.Kepuasan kerja	-0.047	0.062	-0.065	-0.749	0.454	0.382	2.617
3.Komitmen organisasi	0.232	0.054	0.296	4.301	0.000	0.610	1.640
4.Prestasi tugas	0.586	0.076	0.484	7.677	0.000	0.726	1.378

Pemboleh ubah Terikat: Tingkah laku Kewargaan Organisasi

Perbincangan

Kajian ini dijalankan adalah untuk melihat hubungan dan pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi tugas dengan pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan akademik UKM. Keputusan kajian ini disokong dan selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Faisal dan Omar (2012). Sharma dan Bajpai (2010) dan Sidal, Azziz dan Aziz (2010) juga menyokong hasil dapatan kajian ini yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian mereka.

Seorang pekerja yang berkomitmen tinggi pasti berpuas hati dengan perkerjaannya. Begitu juga dengan pekerja yang berpuas hati dengan keadilan organisasinya selalunya juga komited dengan kerja secara tidak langsung dipamerkan menerusi kesediaan untuk

bekerja lebih lama. Seorang kakitangan akademik yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Oleh itu, isu yang berkaitan dengan pertukaran daripada satu universiti ke universiti lain tidak wujud sekiranya seseorang kakitangan akademik itu telah mempunyai rasa puas terhadap pekerjaannya. Sidal, Azziz dan Aziz (2010) juga menyatakan bahawa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi adalah suatu aspek yang penting di dalam mempengaruhi pengekalan kakitangan dalam sesebuah organisasi. Selain itu, jelas menunjukkan bahawa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh kakitangan akademik UKM mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi.

Namun begitu, hasil kajian mendapati bahawa tingkah laku kewargaan organisasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dalam kalangan kakitangan akademik UKM. Tingkah laku kewargaan organisasi yang dimiliki oleh seseorang pekerja itu menentukan komitmennya terhadap organisasi tempat dia bekerja. Keputusan kajian yang diperoleh

juga selari dengan hasil dapatan oleh Najafi, Noruzy dan Nazari-Shirkouhi (2011), Danan dan Hasanbasri (2007) yang mendapati bahawa komitmen organisasi sememangnya berhubungan secara positif terhadap tingkah laku kewargaan organisasi yang dipamerkan oleh pekerja. Apabila tingkah laku kewargaan organisasi ini dipamerkan dalam melaksanakan tugas menyebabkan pekerja itu mempunyai perasaan bertanggungjawab dan berkomitmen terhadap organisasinya. Akhirnya, ia menyumbang kepada peningkatan kualiti dan produktiviti kerja (Ibrahim, Wan Sulaiman & Hafidz, 2018).

Selain itu, keputusan kajian menunjukkan bahawa tingkah laku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dalam kalangan kakitangan akademik UKM. Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi kebiasaannya memiliki tingkah laku kewargaan organisasi yang tinggi secara tidak langsung. Dapatan kajian ini juga adalah selari dengan dapatan kajian oleh Amiraa (2010) yang turut melihat hubungan tingkah laku kewargaan organisasi dengan kepuasan kerja terhadap guru sekolah menengah dan mendapati semakin tinggi tingkah laku kewargaan organisasi yang dimiliki oleh mereka maka semakin tinggi juga tahap kepuasan kerja yang diperoleh mereka. Hasil kajian ini juga menjelaskan bahawa semakin tinggi pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi yang dimiliki oleh kakitangan akademik UKM menggambarkan bahawa kepuasan kerja yang dimiliki oleh golongan ini juga tinggi. Tidak kira apa juga jenis bidang pekerjaan aspek tolong menolong sesama pekerja menyumbang kepada keharmonian dan boleh meningkatkan tahap kepuasan kerja seseorang individu itu. Sebaliknya akan berlaku sekiranya keadaan tempat kerja, rakan sekerja serta pihak majikan yang tidak memberikan interaksi

positif maka menyebabkan tahap kepuasan kerja pekerja semakin menurun. LePine dan Johnson (2002) dan Mohammad, Habib dan Alias (2011) juga mendapati bahawa tingkah laku kewargaan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan ini turut menyokong dapatan kajian ini.

Seterusnya, hubungan yang signifikan di antara komitmen organisasi dan prestasi tugas dalam kalangan kakitangan akademik UKM diperoleh daripada kajian ini. Kebanyakan kajian yang dijalankan jarang mengkaji hubungan atau pengaruh di antara komitmen organisasi dengan prestasi tugas pekerja tetapi lebih kepada prestasi kerja pekerja. Kebiasaannya kajian prestasi tugas seringkali dikaitkan dengan pembolehubah lain seperti tingkah laku kewargaan organisasi seperti mana yang telah dijalankan oleh Nasir et al. (2011) yang mendapati bahawa tingkah laku kewargaan organisasi mempunyai hubungan dan mampu menjadi peramal kepada prestasi tugas pekerja. Begitu juga, dengan kajian yang dijalankan oleh Ngozi dan Toluwalope (2009) yang telah melihat jantina dan prestasi tugas pekerja dalam bidang pekerjaan yang berbentuk profesional.

Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian yang diperoleh Ariani (2010) yang mendapati bahawa komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan dengan prestasi tugas tetapi mempunyai pengaruh positif dan signifikan ke atas prestasi kontekstual (tingkah laku kewargaan organisasi). Justeru, komitmen organisasi merupakan suatu perkara yang penting dan perlu ada dalam diri setiap pekerja, yang mana komitmen ini menentukan kejayaan pencapaian matlamat dan nilai sesebuah organisasi itu. Potter et al. (1974) juga menyatakan sekiranya seseorang pekerja itu

mempunyai komitmen yang tinggi menyebabkan pekerja terbabat untuk terus mengekalkan keahliannya di dalam sesebuah organisasi itu. Dapat dilihat kakitangan akademik yang mempunyai komitmen tinggi tidak mungkin bertukar ke institusi pengajian yang lain. Apabila seseorang pekerja itu ingin mengekalkan keahliannya di dalam organisasi sudah pasti pekerja itu mempamerkan prestasi tugas yang terbaik dalam kalangannya.

Selain itu, keputusan juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi tugas dalam kalangan kakitangan akademik UKM. Dapatan kajian selari dengan dapatan daripada kajian meta analisis yang dijalankan oleh Hoffman (2007) yang mendapati kepuasan kerja berhubungan dengan prestasi tugas. Menurut teori dua faktor apabila faktor *hygiene* dan faktor motivator dipenuhi dengan baik, ia membawa kepada peningkatan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja dan sebaliknya akan berlaku sekiranya faktor-faktor ini tidak dipenuhi dengan baik oleh sesebuah organisasi itu. Ishak Mad Shah (2004) menyatakan sekiranya seorang pekerja itu mempunyai faktor motivator dalam dirinya mereka pasti berasa puas terhadap pekerjaannya serta mempunyai motivasi ke arah mencapai prestasi kerja yang tinggi. Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja berhubungan dengan prestasi tugas dalam kalangan kakitangan akademik disebabkan oleh faktor *hygiene* dan faktor motivator telah dipenuhi dengan baik dan seimbang bermula daripada peringkat atasan hingga ke peringkat bawahan menyebabkan golongan ini memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Keputusan kajian juga mendapati bahawa tingkah laku kewargaan organisasi

dengan prestasi tugas mempunyai hubungan yang signifikan. Dapatan dalam kajian yang telah dilakukan oleh Nasir et al. (2011) mendapati tingkah laku kewargaan organisasi berhubungan secara signifikan terhadap prestasi tugas. Kajian meta analisis yang dijalankan oleh Hoffman et al. (2007) mendapati bahawa tingkah laku kewargaan organisasi secara konsisten berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keadilan organisasi lebih berbanding dengan prestasi tugas. Di samping itu, tingkah laku membantu rakan sekerja secara sukarela untuk tugas yang berkait rapat dengan mana-mana fungsi organisasi tidak berhubungan dengan prestasi tugas yang dipamerkan atau dimiliki oleh seseorang kakitangan akademik itu. Bagi memastikan agar pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi kakitangan akademik berterusan komitmen organisasi dan prestasi tugas perlu wujud dalam diri kakitangan akademik itu sendiri dan juga dalam persekitaran kerja mereka.

Kesimpulan

Keseluruhan kajian ini mendapati bahawa pemboleh ubah yang dikaji mempunyai hubungan yang signifikan di antara satu sama lain. Keadilan organisasi dan tahap kepuasan kerja yang baik dalam kalangan kakitangan akademik menyumbang kepada peningkatan perilaku membantu dalam melaksanakan tugas harian mereka. Begitu juga, dengan tahap komitmen organisasi dan prestasi tugas yang tinggi dimiliki oleh kakitangan akademik maka semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menonjolkan tingkah laku kewargaan organisasi. Di samping itu, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang baik serta pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan kakitangan akademik ini menyebabkan peningkatan terhadap prestasi tugas mereka secara tidak

langsung. Dapatan kajian ini mendapati bahawa peramal yang terbaik dan signifikan dalam meramal tingkah laku kewargaan organisasi adalah komitmen organisasi dan prestasi tugas kakitangan akademik. Walau bagaimanapun, keputusan kajian yang dijalankan ini mendapati bahawa keadilan organisasi dan kepuasan kerja tidak semestinya mempengaruhi pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi. Hasil kajian ini menjelaskan bahawa dapatan kajian tidak selari dengan kajian yang dilakukan oleh pengkaji terdahulu. Perbezaan hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa sampel kajian, lokasi, budaya, persekitaran tempat kerja menyebabkan dapatan yang diperoleh turut berbeza. Oleh itu, kajian seterusnya perlu diberi penekanan dari aspek budaya organisasi, iklim organisasi, personaliti individu dan integriti pekerja itu sendiri sebagai suatu elemen yang penting dalam menyumbang kepada pengamalan tingkah laku membantu dalam kalangan pekerja supaya menjadi suatu budaya yang sentiasa diamalkan dalam sesebuah organisasi.

Rujukan

- Amiraa, A. M. (2010). *Penelitian terhadap keadilan organisasi, tingkah laku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru Sekolah Menengah*. Projek Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ariani, D. W. (2010). Hubungan prestasi tugas dan prestasi kontekstual dengan kepuasan kerja, komitmen dan keperibadian. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 14(2), 165-181.
- Choong, K. F., Edward Wong, S. K., & Tioh, N. H. (2010). The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies' perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 56-63.
- Crow, M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing an International Journal of Policies Strategies and Management*, 35(2), 402-423.
- Danan, & Hasanbasri, M. (2007). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Tesis Sarjana. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Faisal, K., & Omar, R. (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92-104.
- Fatimah Hanum & Nazuha. (2009). Hubungan komitmen dan kepuasan kerja dengan penerimaan peningkatan umur persaraan. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 4, 69-91.
- Fatimah, O, Amiraa, A. M., & Fatimah wati, H. (2011). The relationship between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 19, 115-121.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, P., & Woehr. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566.
- Ibrahim, M. A., Wan Sulaiman, W. S., & Hafidz, M. S.W. (2018). Organizational citizenship behavior as a mediator in the relationship between

- job satisfaction and organizational commitment towards task performance among university lecturers. *Sains Humanika*, 10(3), 47-56.
- Ilies, R., Spitzmuller, M., Fulmer, I. S., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945-959.
- Ishak Mad Shah. (2004). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jil. 2. Johor Bharu: Universiti Teknologi Malaysia.
- Kooshki, S. A., & Zeinabadi, H. (2016). The role of organizational citizenship behavior of teacher: The test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating. *International Review*, 1,7-21.
- LePine, J. A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behaviour: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.
- Mariappa, M. S., Wan Sulaiman, W. S., & Ibrahim, M. A. (2013). Hubungan personaliti dan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi dalam kalangan penjawat awam. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 8, 71-88.
- Metcalfe, B., & Dick, G. (2002). Is the force still with her? Gender and commitment in the police. *Woman in Management Review*, 17(8), 392-403.
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149-165.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Mowday, R. T., Steer, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organisational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Najafi, S., Noruzy, A., & Nazari-Shirkouhi, S. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241-5248.
- Nasir, R., Mohammadi, M. S., Wan, Sulaiman, W. S., Fatimah, O., Khairudin, R., & Halim, F. (2011). Relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *The Social Sciences*, 6(4), 307-312.
- Ngazi, O., & Toluwalope, O. (2009). Gender differences in job ability perception and task performance among professionals in male dominated professions. *Edo Journal of Counselling*, 2(1), 66-74.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. United States of America: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). A second generation measure of organizational citizenship behavior. Working Paper, Indiana University.
- Poter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job

- satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Qureshi, H., Frank, J., Lambert, E. G., Klahnm, C., & Smith, B. (2016). Organizational justice's relationship with job satisfaction and organizational commitment among Indian police. *The Police Journal: Theory, Practice and Principle*, 90(1), 3-23.
- Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: A comparative study in public and private sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9, 1451-243X.
- Sidal, A., Azziz, M. H. A., & Aziz, M. A. A. (2010). Antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kesetiaan kepada perkhidmatan: Tinjauan dalam kalangan pegawai perubatan yang pernah menerima tajaan Jabatan Perkhidmatan Awam. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 5, 59-80.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Applied, assessment, causes, and consequences*. London: Sage Publications.
- Utami, N. I., Suddin, A., & Sunarso. (2016). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior (Survei pada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Sukoharjo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahawan*, 16(1), 49-58.
- Wan Sulaiman, W. S., Ibrahim, M. A., & Mariappa, M. S. (2013). Peranan tingkah laku kewargaan organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi tugas. *Jurnal Psikologi dan Pembangunan Manusia*, 1(1), 29-35.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Yahaya, M. A. (2007). Hubungan EQ dengan komitmen, kepuasan kerja dan tingkah laku warga organisasi. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 2, 1-14.