

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah

Amalina Ibrahim, Fatimah Wati Halim, dan Wan Shahrazad Wan Sulaiman

Abstrak -- Kajian literatur menunjukkan bahawa komitmen organisasi adalah penting bagi menjamin keberkesanan sesebuah organisasi. Komitmen organisasi juga dapat menyumbang kejayaan kepada sesebuah organisasi. Dalam masa yang sama, komitmen organisasi sangat diperlukan oleh setiap pekerja khususnya para guru sekolah supaya mereka dapat menyumbang perkhidmatan, usaha dan tenaga mereka untuk organisasi. Malahan, kajian literatur menunjukkan perubahan dalam proses pendidikan telah diteliti dan ia telah menunjukkan secara jelas bahawa keberhasilan sesuatu inovasi adalah bergantung kepada kerjasama pihak pendidik khususnya guru. Namun begitu, faktor-faktor seperti faktor organisasi, faktor kerja dan faktor penyederhanaan yang dihadapi oleh guru sekolah berupaya mempengaruhi komitmen organisasi. Sehubungan itu, artikel konsep ini membincangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah.

Kata Kunci -- Faktor organisasi, Faktor kerja, Faktor penyederhanaan, Komitmen organisasi

I. PENGENALAN

Bagi memastikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dapat dicapai, Kementerian Pendidikan terus komited untuk mentransformasikan sistem pendidikan bagi melengkapkan sumber manusia dengan pengetahuan dan kemahiran abad ke-21 supaya dapat menjadi pesaing global yang terbaik (Laporan Tahunan Kementerian Pendidikan Malaysia 2015). Malahan, seluruh institusi pendidikan terutamanya sekolah telah mensasarkan untuk mempunyai para guru yang komited dalam sistem mereka (Fatimah Affendi, 2014). Guru yang komited dapat menyumbang kepada pencapaian organisasi, malahan dapat memberi imej yang baik kepada pelbagai pihak termasuklah organisasi dan kementerian.

Komitmen organisasi merupakan suatu pelaburan pekerja terhadap organisasi (Becker 1960). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan atau minat pekerja terhadap organisasi (Mowday et al 1979). Porter et al (1974) yang menjelaskan komitmen terbahagi kepada tiga (3) faktor

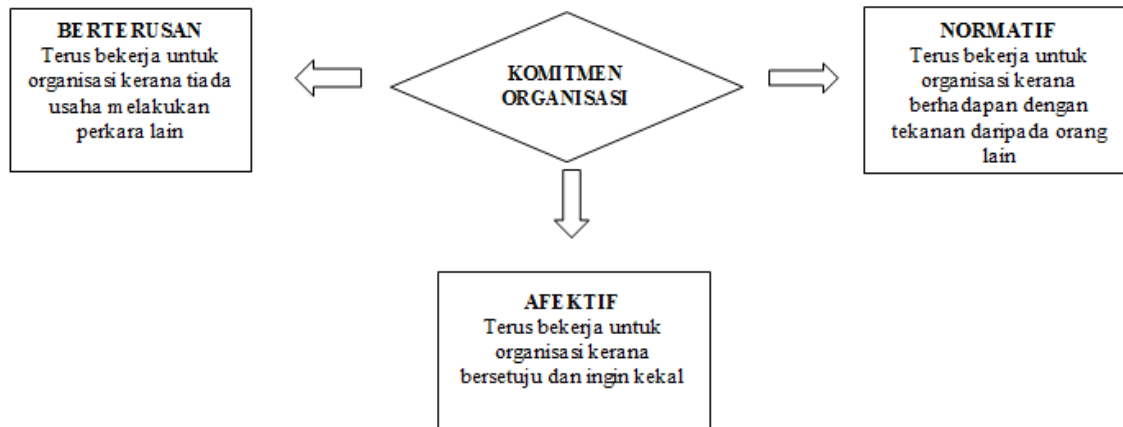
iaitu, (i) hubungan positif dengan matlamat dan nilai organisasi; (ii) keinginan yang kuat untuk menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi; dan (iii) penyatuan yang kuat dengan identiti organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap pekerja terhadap keseluruhan organisasi, malah ia berkait rapat dengan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi melibatkan penerimaan matlamat dan nilai organisasi, bersedia menyumbang usaha untuk organisasi dan keinginan untuk setia dengan tempat kerja sedia ada. Hal ini dapat dilihat bahawa komitmen organisasi melibatkan aspek sikap dan tingkah laku (Azlina Abu Bakar, 2012). Malah, komitmen organisasi perlu ada dalam diri seseorang pekerja kerana ia adalah penentu kepada keberkesanan sesebuah organisasi itu (Wan Shahrazad, Muhamad Ariff & M. Sukanthi, 2013).

Namun begitu, sejak akhir-akhir ini terdapat beberapa permasalahan yang berlaku yang boleh mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah. Antaranya ialah, terdapat rungutan daripada pihak guru bahawa beban kerja mereka telah bertambah. Hal ini turut dinyatakan oleh Abdul Malik (2000) bebanan tugas yang berat, tidak menyempurnakan tugas dengan baik dan dimarahi oleh majikan akan menyebabkan seseorang pekerja akan tertekan. Keadaan ini boleh mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan pekerja.

II. MODEL KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologi yang melibatkan karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk meneruskan pekerjaan dalam organisasi (Meyer & Allen 1991). Definisi ini menjelaskan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi lebih dapat bertahan sebagai sebahagian daripada organisasi jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki komitmen organisasi (Fatimah Affendi, 2014). Meyer dan Allen (1991) telah mengenal pasti Model Tiga Komponen Komitmen yang meliputi tiga jenis komitmen organisasi, iaitu komitmen afektif, berterusan dan normatif seperti yang ditunjukkan pada Rajah 1.

Amalina Ibrahim, Fatimah Wati Halim, dan Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia (E-mel: amalinaibrahim11@siswa.ukm.edu.my).

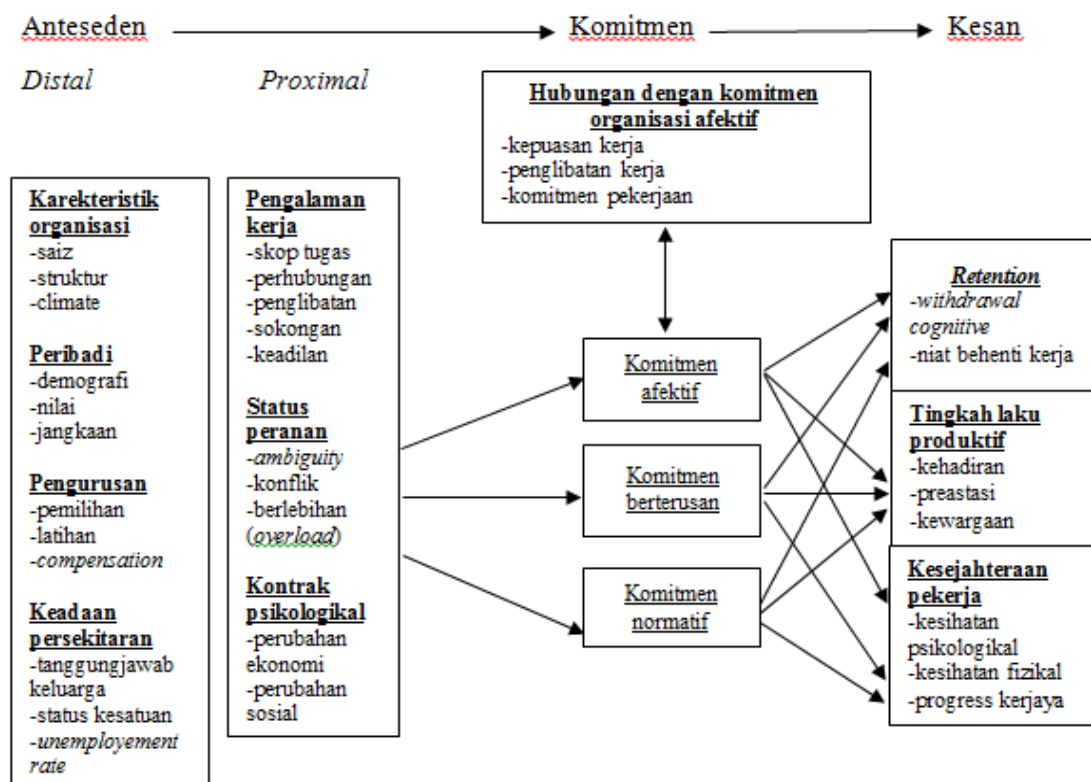


Rajah 1. Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi
Sumber: Meyer dan Allen (1997)

III. MODEL MULTIDIMENSI KOMITMEN ORGANISASI

Model multidimensi komitmen organisasi pada Rajah II menunjukkan ciri-ciri organisasi, personal, pengurusan dan keadaan persekitaran yang dikenali sebagai anteseden *distal*, manakala, pengalaman kerja, peranan status dan kontrak psikologi pula dikenali sebagai anteseden proximal, yang mana kedua-dua anteseden ini mempunyai pengaruh atau hubungan dengan ketiga-tiga komponen atau dimensi komitmen organisasi. Selain itu, dalam model yang sama turut

menunjukkan kepuasan kerja, penglibatan dan komitmen pekerjaan dilihat saling mempunyai hubungan dengan komponen afektif. Malah, model multidimensi ini juga menjelaskan bahawa ketiga-tiga komponen komitmen organisasi turut memberi kesan terhadap pengekalan, tingkah laku produktif, kesihatan dan kegembiraan pekerja (Meyer & Allen 1997; Mohd Asri 2010).



Rajah 2. Model Multidimensi Komitmen Organisasi
Sumber: Meyer dan Allen 1997

IV. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI

Zigarmi et al (2011) dalam model keghairahan kerja pekerja menjelaskan terdapat tiga (3) faktor utama yang dapat memberi kesan kepada tingkah laku organisasi seperti komitmen organisasi. Tiga (3) faktor utama yang dibangunkan oleh Zigarmi et al (2011) adalah meliputi (i) faktor organisasi; (ii) faktor kerja; dan (iii) faktor penyederhanaan. Ketiga-tiga faktor ini turut dikenali bagi faktor-faktor keghairahan kerja pekerja. Setiap faktor mempunyai subfaktor-subfaktor yang dapat digambarkan berdasarkan kepada jadual di bawah:

JADUAL I: FAKTOR ORGANISASI, FAKTOR KERJA DAN FAKTOR PENYEDERHANAAN SERTA SUBFAKTORNYA

Faktor	Subfaktor
(i) Faktor organisasi	(1) Kerjasama (2) Adil dalam agihan (3) Prosedur yang adil (4) Perkembangan kerjaya (5) Jangkaan prestasi
(ii) Faktor kerja	(1) Kerja yang bermakna (2) Kuasa autonomi (3) Maklum balas (4) Keseimbangan beban kerja (5) Kepelbagaian tugas
(iii) Faktor penyederhanaan	(1) Hubungan dengan ketua (2) Hubungan dengan rakan sekerja

Berdasarkan kajian-kajian terdahulu, didapati bahawa faktor organisasi khususnya subfaktor prosedur yang adil dan adil dalam agihan mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui kajian yang dijalankan oleh Masterson et al (2000) menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara prosedur yang adil dengan komitmen organisasi. Dapatan kajian tersebut adalah seiring dengan kajian Beugre (1998) yang mendapati bahawa prosedur yang adil mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi afektif. Begitu juga dengan kajian yang dijalankan oleh Dubinsky dan Levy (1989) mendapati bahawa pembahagian tugas yang terkandung di dalam keadilan agihan menunjukkan hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

Selain itu, terdapat kajian yang mendapati bahawa faktor kerja seperti autonomi dan maklum balas mempengaruhi komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Eby dan rakan-rakan (1999) menunjukkan bahawa autonomi dan maklum balas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif. Malahan, dapatan tersebut turut menyokong kajian yang dilaksanakan oleh Huang dan Hsiao (2007) serta Liu dan Norcio (2008) iaitu faktor kerja merupakan penentu yang kuat terhadap komitmen afektif.

Di samping itu, bagi faktor penyederhanaan pula didapati kajian yang dijalankan oleh Ansari et al (2001) menunjukkan perhubungan yang adil mempunyai hubungan dengan kesemua dimensi komitmen organisasi dalam kalangan pekerja. Malah, turut menunjukkan hubungan dengan rakan sekerja dan ketua juga mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil kajian yang dijalankan oleh Starnes dan Truhon (2006) turut menunjukkan ketua yang menjaga pekerja mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

V. IMPLIKASI

Hasil kajian-kajian terdahulu menunjukkan terdapat pelbagai faktor yang boleh mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan pekerja. Selain itu juga, beban tugas yang berat didapati dapat meningkatkan tekanan dalam kalangan guru seterusnya menjejaskan komitmen organisasi. Menurut Prof. Dr. Nor Zuraida Zainal dalam Akhbar Kosmo (2009) turut menjelaskan bahawa situasi guru zaman sekarang terbeban dengan pelbagai tugas hakiki iaitu mengajar dan tugas baru yang harus dilaksanakan. Seiring dengan itu, Zigarmi et al (2011) turut menyatakan keseimbangan beban kerja dan hubungan dengan ketua serta rakan sekerja adalah penting.

Faktor-faktor seperti faktor organisasi, faktor kerja dan faktor penyederhanaan seperti yang dicadangkan oleh Zigarmi et al (2011), serta anteseden-anteseden yang dinyatakan oleh Meyer dan Allen (1997) harus dikaji dengan lebih lanjut bagi meningkatkan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja, khususnya guru sekolah. Dengan itu, pekerja akan sentiasa berusaha untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik untuk organisasi. Selain itu, Elias (2007) turut menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi lebih cenderung untuk kekal bersama organisasi walaupun mereka berhadapan dengan tekanan. Tambahan lagi, pihak organisasi iaitu pentadbiran sekolah khususnya harus menyediakan persekitaran kerja yang kondusif, bersikap adil dan menjaga kebijakan guru, bagi memastikan guru sentiasa memberikan prestasi serta komitmen yang terbaik untuk pihak sekolah (Wan Na 2013).

RUJUKAN

- Azlina Abu Bakar. 2012. Psikologi Industri dan Pengurusan Sumber Manusia. Malaysia: UMT.
- Abdul Malik, A. R. 2000. Manusia dan stress. Buletin Akademik. Universiti Pendidikan Sultan Idris. 2 (10-11).
- Becker, H.S. 1960. Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology. Vol 66, no. 1 (1960) 32-40.
- Eby, L. C., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational basis of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, 463-483.

- Elias, R. Z. 2007. The relationship between auditing students anticipatory socialization and the professional commitment. *Academic of educational leadership journal*. Vol.11,no.1.
- Fatimah Affendi. 2014. Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru kolej vokasional: Pendekatan structural equation model. UTHM: Laporan projek Ijazah Sarjana.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Porter et al. 1974. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Wan Shahrazad, W.S., Muhamad Ariff, I., & M. Sukanthi, M. 2013. Peranan tingkah laku kewargaan organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi tugas. *Journal of Psychology and Human Development*, Vol. 1, no.1.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. 2011. A preliminary field test of an employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195–221. doi:10.1002/hrdq.20076