

Hubungan Antara Nilai Kerja Dan Gelagat Kakitangan: Kajian Di Institusi Pengajian Tinggi Berasaskan Islam Terpilih Di Malaysia

Osman bin Md Rasip

*Ph.D., Department of Siasah Syar'Iyyah,
Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Malaysia
Email: osmanrasip@um.edu.my*

Abstrak

Organizational behaviour literature reveals that aspect of work values has significant relationship with staff behaviour such as organizational commitment, job satisfaction and intention to quiet. This study was conducted to explore the relationship within context of academics staff in selected Islamic Institutions of Higher Learning in Malaysia whereas given very less attention. The result of correlation test of 354 samples of academic staff from seven Islamic higher education institution revealed that work values has significant relationship with staff behaviour. This study was meet new outcomes with empirical evidence about roles of work values with staff behaviour particularly in Selected Islamic Institutions of Higher Learning in Malaysia. Furthermore, discussion of the outcomes, implication and conclusion also described in this thesis.

Kata kunci: Relationship, Values, Behaviour, Higher Learning.

Pengenalan

Modal insan dalam sesebuah organisasi merupakan aset penting yang menggerakkan produktiviti dan menentukan kualiti aktiviti organisasi tersebut. Modal insan sebagai elemen penting membekalkan organisasi dengan tenaga kerja, bakat dan daya cipta. Oleh itu, modal insan perlulah diurus dengan sistematik dan berkesan agar faktor dominan ini dapat menyumbangkan impak optimum kepada pembangunan organisasi.

Dalam era milinieum ini, organisasi sentiasa berhadapan dengan pelbagai cabaran yang memerlukan usaha peningkatan kecemerlangan prestasi dan produktiviti melalui modal insan yang berkualiti. Organisasi yang tidak mampu menggunakan modal insan secara optimum akan ketinggalan dan tidak mampu bersaing. Konsep pengurusan modal insan melihat kepada nilai aset iaitu sumbangan pekerja yang berprestasi tinggi sebagai penyumbang kepada peningkatan produktiviti dan keberkesanan organisasi (Nik Ahmad Zaki, 2004).

Antara elemen modal insan yang perlu seiring dalam menjayakan objektif organisasi adalah nilai kerja kakitangan itu sendiri. Cherington (1991) dan Robbins (1993) menyatakan bahawa pengurus atau pemimpin memainkan peranan penting dalam menentukan gelagat dan prestasi kakitangan serta keberkesanan organisasi. Selain itu, keberkesanan dalam organisasi dikaitkan dengan keupayaan untuk bertahan dan mempengaruhi kumpulannya dengan berkesan (Dessler, 2004).

Pernyataan masalah

Di Malaysia pendidikan merupakan sektor yang diberi perhatian oleh pihak kerajaan. Ini dapat dilihat melalui alokasi belanjawan dalam sektor ini. Contohnya dalam Rancangan Malaysia Kesembilan bagi tempoh 2006-2010 kerajaan telah memperuntukkan sebanyak 20.6% daripada keseluruhan RM200 billion belanjawan ke dalam sektor pendidikan (Perbendaharaan, 2006). Ini kerana pendidikan tinggi merupakan saluran terbaik untuk menjana modal insan yang berkualiti demi mencapai sasaran negara maju pada tahun 2020.

Pihak kerajaan mengiktiraf kedudukan IPT sebagai gedung ilmu yang memberikan sumbangan signifikan kepada kemajuan sosio ekonomi negara dan pembangunan modal insan. Pada masa ini, IPTA dan IPTS telah berkembang dengan pesatnya dengan pertambahan bilangan pelajar dan pelbagai program pengajian. Seiring dengan perkembangan globalisasi, pihak kerajaan mengharapkan agar IPT mempunyai daya saing dan daya tahan supaya dapat berada dalam kelompok universiti terbaik dunia. Usaha meningkatkan keupayaan IPT dilaksanakan secara berterusan untuk melaksanakan fungsi dan

tanggungjawabnya dengan lebih cekap, telus dan berkesan ke arah mewujudkan sistem pengajian tinggi yang cemerlang.

Kerajaan berusaha untuk memperkasa dan meningkatkan kualiti pendidikan tinggi negara bagi mencapai taraf antarabangsa. Sehubungan itu, institusi pengajian tinggi tempatan ditanda aras mengikut piawai antarabangsa dan memperkenalkan sistem penarafan. Institusi pengajian tinggi perlu mematuhi piawai prosedur jaminan kualiti yang telah ditetapkan dalam Kerangka Kelayakan Malaysia (MQF). Bagi menyokong pelaksanaan MQF dan mewujudkan sistem jaminan kualiti bersepadu, kerajaan telah menubuh Agensi Kelayakan Malaysia pada tahun 2006. Penubuhan agensi ini diharap dapat mengawal dan memantau piawaian kualiti institusi pendidikan tinggi awam dan swasta serta dapat meningkatkan kualiti universiti dan ahli akademik pada tahap piawaian antarabangsa.

Pihak kerajaan telah menubuhkan Intitusi Pengajian Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN) pada 21 Ogos 2007 yang telah dihoskan oleh Universiti Sains Malaysia. Institusi ini diberi tanggungjawab dalam beberapa aspek pembangunan IPT di negara ini. Antara peranannya yang telah digariskan adalah berkaitan dengan kajian pembangunan kurikulum pusat pengajian tinggi, urustadbir yang baik di IPT, sistem pendidikan tinggi negara yang mampan berperanan dalam membangunkan modal insan khususnya pembangunan kerja ahli akademik dan pelan strategik pendidikan tinggi negara (Kementerian Pengajian Tinggi, IPPTN, 2010).

Kerajaan turut memperkenalkan penarafan Universiti APEX daripada kalangan IPTA yang telahpun dilaksanakan pada tahun 2008. Selain itu komitmen tinggi pihak kerajaan dalam memperkasakan IPT dapat dilihat dengan sasaran sekurang-kurangnya tiga (3) IPT diiktiraf di antara 100 universiti dan satu antara 50 universiti terkemuka di dunia pada tahun 2020. Di samping itu, IPTA mempunyai sekurang-kurangnya 75 peratus tenaga akademik yang mempunyai PhD serta semua IPTA diberi kuasa autonomi apabila mencapai sasaran penjana pendapatan yang ditetapkan (Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia, 2010).

Dalam usaha memperkukuh keupayaan dan kewibawaan IPT, kualiti tenaga akademik telah dipertingkatkan dengan menggalakkan pensyarah melanjutkan pengajian di peringkat PhD dan pasca kedoktoran. Di samping itu, latihan-latihan dan kursus-kursus yang berkaitan disediakan kepada semua staf secara berterusan. Kesungguhan kerajaan dapat dilihat dengan tertubuhnya Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi (AKePT) pada akhir tahun 2007 untuk menyediakan latihan dalam aspek pengurusan dan kepimpinan di samping menggalakkan amalan tadbir urus yang baik. AKePT berperanan meningkatkan kemahiran kepimpinan pengurusan tertinggi IPT di samping mewujudkan budaya profesionalisme dan kualiti serta menambah baik aspek pedagogi dalam

kalangan para pensyarah. Walau bagaimanapun, beberapa program kepimpinan AKePT telah dilaksanakan dengan tujuan untuk melahirkan kepimpinan IPT yang berkesan dan tenaga pengajar yang dapat menghayati aspek kecemerlangan dan inovasi (Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia, 2010).

Perkembangan institusi-institusi tinggi berasaskan Islam sewajarnya selari dengan perkembangan pendidikan tinggi di negara ini. Beberapa buah institusi pengajian tinggi yang berasaskan Islam di negara ini termasuklah Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS) dan lain-lain. Kelebihan institusi pengajian tinggi Islam adalah bidang pengajian ilmu yang ditawarkan adalah berbentuk integrasi ilmu. Universiti Islam Antarabangsa Malaysia misalnya meletakkan konsep integrasi ilmu ini di dalam misi universiti iaitu:

“Mengambil tanggungjawab istimewa dan besar untuk membentuk mentaliti Muslim kontemporari dan mengintegrasikan ilmu wahyu dan sains kemanusiaan dengan pendekatan yang positif.” dan “Untuk melahirkan intelektual yang berkualiti, profesional, ilmuwan dengan mengintegrasikan kualiti iman, ilmu dan akhlak bagi memberi khidmat sebagai agen yang komprehensif dan pembangunan yang seimbang selari dengan pembangunan mampan di Malaysia dan dunia Islam”.

Misi yang begitu baik dan murni tersebut semestinya perlu dijanakan melalui modal insan yang cemerlang dan dapat berdikari terutama melalui peranan tenaga pengajar yang cekap, berdisiplin dan beretika. Pelbagai bentuk program dan kursus disediakan oleh pihak institusi pengajian tinggi dari kursus sijil dan diploma hingga ke peringkat ijazah kedoktoran. Untuk menjayakan program ini, fokus utama adalah terhadap modal insan iaitu tenaga pengajar yang komited dan mempunyai tahap penglibatan kerja yang tinggi. Ia selari dengan permintaan pasaran tenaga buruh dalam pelbagai sektor yang semakin berkembang di negara ini.

Sistem pengajian tinggi perlu memastikan IPT membina reputasi dengan mempunyai keupayaan yang dinamik, berdaya saing, mampu meramal cabaran mendatang dan bersedia bertindak secara berkesan. Antara ciri IPT terkemuka dunia ialah kejayaan menarik dan mengekalkan ahli akademik terbaik yang dapat menyumbang secara signifikan kepada kemajuan penyelidikan, menghasilkan siswazah yang dapat menguasai dan mengamalkan ilmu yang dipelajari demi kemajuan masyarakat setempat, negara dan sejagat (Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia, 2010).

Pihak kerajaan meletakkan beberapa objektif teras dalam usaha memperkasakan IPT iaitu memastikan sistem tadbir urus IPT cekap, berkesan dan telus menuju ke arah autonomi dan memantapkan kepimpinan dan pengurusan tertinggi IPT. Objektif teras juga termasuk membudayakan sifat

profesionalisme serta intelektualisme dalam kalangan ahli akademik supaya dapat memberikan perkhidmatan yang lebih cemerlang serta IPT mempunyai persekitaran yang kondusif dengan prasarana pengajaran, pembelajaran dan penyelidikan yang terbaik (Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia, 2010).

Dalam usaha meningkatkan prestasi kakitangan akademik adalah penting bagi pihak yang bertanggungjawab untuk mengetahui faktor-faktor asas yang boleh menyebabkan gelagat dan prestasi kakitangan mencapai tahap yang optimum. Tidak dapat dinafikan bahawa institusi-institusi pendidikan tinggi atau badan bertanggungjawab telah banyak melaksanakan latihan, kursus, kempen dan seumpamanya untuk meningkatkan komitmen dan prestasi kakitangan. Namun begitu, program peningkatan dan keseimbangan yang dilakukan sukar untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen tenaga pengajar sekiranya faktor-faktor merangsang dan memotivasikan tidak diambil kira. Ia melibatkan faktor asas pegangan individu iaitu nilai kerja sama ada berbentuk intrinsik dan ekstrinsik yang perlu dipertimbangkan (Mohd Fozi, 2005; Robinson, 2007).

Nilai kerja adalah sangat penting dalam aspek meningkatkan motivasi kerja yang melibatkan gelagat kakitangan. Menurut Robinson (2007), nilai kerja memberikan sumbangan yang signifikan kepada gelagat kakitangan. Walaupun kajian mengenai gelagat kakitangan seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kesetiaan pekerja dan penglibatan kerja begitu giat dilakukan dalam disiplin ilmu pengurusan sumber manusia dan gelagat organisasi namun kajian berkenaan hubungannya dengan nilai kerja adalah sangat kurang (Elizur, 1996; Hsieh, 2009; Ucanok, 2009). Apatah lagi kajian terdahulu menunjukkan hasil kajian yang berbeza antara satu sama lain (Brooke et al., 1988). Sementara itu ramai pengkaji bersetuju tentang peripentingnya nilai dalam meneliti gelagat manusia (Allport, 1960; Grace & Brown, 1996; Almeida & Pinto, 2004; Super & Svenko, 1995; Hsieh, 2009).

Dawis (1991) menyatakan bahawa nilai adalah kriteria atau standard dimana individu melihat sesuatu perkara dapat memberi kepentingan atau tidak kepadanya bergantung kepada asas nilai yang dipegang. Seseorang yang mempunyai nilai kerja yang tertentu akan mempengaruhi sikap terhadap tugas dan kerja sehariannya (Milliman, 2003). Dalam usaha memahami gelagat kakitangan adalah penting untuk mengenalpasti dan memahami perhubungan antara nilai, sikap dan gelagat (Ucanok, 2009). Jaques (1996, 1998) mencadangkan agar pekerjaan individu diselarikan dengan nilai kerja, minat, bakat dan kebolehannya agar ia mencapai potensi yang optimum.

Nilai juga merujuk kepada standard yang memandu sikap individu terhadap kerja dan akan memberi impak kepada gelagatnya dalam organisasi. Nilai kerja yang dipegang oleh pekerja akan menentukan sikap dan gelagatnya yang boleh membawa kejayaan organisasi (Brown, 1995; Rokeach, 1973).

Walaupun ramai pengkaji (seperti Super, 1970; Rokeach, 1979; Elizur, 1996; Milliman, 2003; Hsieh, 2009) menjelaskan kepentingan nilai kerja kepada organisasi namun kajian mengenainya masih sedikit berbanding dengan keperluan memahaminya dengan lebih baik dalam konteks perkaitannya dengan gelagat organisasi (Elizur, 1996; Pawar 2009).

Kajian-kajian terdahulu mendapati bahawa pekerja yang tidak berpuas hati terhadap kerja boleh mempengaruhi perubahan sikap dan tingkahlaku mereka, seperti komitmen terhadap organisasi dan prestasi kerja (Ajzen & Fishbein, 1977; Golembiewski, 1993; Mobley, 1982; Scott, 1993). Dalam model kepuasan kerja, kebanyakan sarjana berpendapat bahawa kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik, komitmen terhadap organisasi dan penglibatan kerja adalah konstruk yang berbeza tetapi saling berkaitan. Sebagai contoh, kebolehan pengurus mengatur pekerjaan akan meningkatkan perasaan puas hati pekerja secara intrinsik dan ekstrinsik, seterusnya boleh meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi (Tang et al., 2000; Randolph & Johnson, 2005; Azman, 2009).

Apabila pekerja merasa berharga dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung melibatkan diri dan sanggup menyumbang lebih terhadap organisasinya sama ada dalam bentuk masa, tenaga dan buah fikiran (Benner, 1984). Walaubagaimana pun jika pekerja mempunyai perasaan untuk melibatkan diri dalam pekerjaannya dan berusaha untuk sama-sama menjayakan misi dan matlamat organisasi namun pihak organisasi tidak memberikan peluang tersebut, pekerja akan kurang produktif dan akan mengundurkan diri dari arus perdana organisasi atau mengurangkan penglibatan mereka dalam organisasi (Lodahl & Keyner, 1965). Seterusnya apabila pekerja tidak diberi peluang untuk memenuhi sesuatu yang dirasakan penting dan berharga, mereka akan cenderung untuk meninggalkan organisasi (Belicki & Woolcott, 1996).

Hipotesis Kajian

Hipotesis 1: **Nilai kerja** mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2: **Nilai kerja** mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

Hipotesis 3: **Nilai kerja** mempunyai hubungan yang signifikan dengan keinginan untuk berhenti kerja.

Metodologi Kajian

Kajian ini dilaksanakan dalam kalangan kakitangan akademik di institusi-institusi pengajian tinggi Islam terpilih di Semenanjung Malaysia. Tujuan kajian ialah untuk mengenalpasti dan memahami beberapa hubungan

antara nilai kerja pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar iaitu gelagat kakitangan. Kajian ini berbentuk tinjauan keratan rentas (*cross-sectional*) kerana data diambil sekali sahaja dan dipungut dalam suatu tempoh tertentu berdasarkan kepada kerja lapangan yang menggunakan kaedah borang soal-selidik (Zikmund, 2000; Sekaran, 2000). Kajian ini menjurus kepada persampelan kebarangkalian (*probability sampling*) dimana populasi tertentu telah dikenalpasti dan seterusnya sampel diambil bagi mewakili populasi tersebut. Korelasi pula dalam bentuk statistik deskriptif melalui penelitian pembolehubah-pembolehubah tersebut. Seterusnya kajian hipotesis melalui pengujian-pengujian ke atas andaian-andaian secara kuantitatif berdasarkan hubungan yang telah dikenalpasti untuk menjawab pelbagai persoalan dalam kajian (Sekaran, 2000).

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian adalah seramai 3216 orang kakitangan akademik di tujuh buah institut/akademi pengajian tinggi Islam. Saiz sampel ditentukan berpandukan kepada sampel Krjecie dan Morgan (1970), Sekaran, (2000) dan Roscoe (1975) iaitu populasi sehingga 3500 orang, saiz sampel mestilah 300 responden. Manakala menurut Gay (1992) bilangan sampel sebanyak 10% hingga 20% daripada populasi adalah memadai. Sebanyak 354 borang soal-selidik yang lengkap dan melalui proses penyaringan diproses sebagai sampel dalam kajian ini.

Sumber instrumen

Jadual 1: Sumber Instrumen

Pembolehubah	Komponen	Item	Sumber
Nilai kerja	10	36	Super (1970) dan Elizur (1996).
komitmen terhadap organisasi	1	7	Porter, Mowday dan Strees (1979).
Kepuasan kerja	1	9	Herzberg (1968); Azman (2009).
Keinginan untuk berhenti kerja	1	5	Wayne, Shore & Liden (1997).

Kaedah Analisis

Borang soal selidik yang diterima daripada responden dalam kajian rintis ini telah di analisa menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 11. Semua skala yang digunakan dalam kajian ini telah diuji dengan analisis kebolehpercayaan melalui pakej SPSS. Sebelum data telah diskrim untuk melihat normaliti data, linenariti dan *homoscedasticity*.

Seterusnya statistik diskriptif digunakan untuk menjelaskan berkenaan dengan demografik pembolehubah. Ujian reabiliti telah digunakan bagi mengukur konsistensi dalam untuk analisis reabiliti. Nilai *Alpha Cronbach* yang mendekati nilai alpha 1 menunjukkan darjah ketinggian konsistensi dalaman untuk kebolehpercayaan konstruk yang digunakan.

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Analisis korelasi memaparkan korelasi koefisien dan darjah magnitud hubungan antara dua pembolehubah (Hair et.al, 1998). Analisis korelasi *Pearson* yang digunakan menguji dan menentukan hubungan signifikan antara nilai kerja dan gelagat kakitangan.

Ujian Kesahan dan realibiliti

Jadual 2: Keputusan ujian kesahan dan realibiliti skala pengukuran

Pembolehubah	Bil. Item	Nilai Faktor Analisis	KMO	Ujian Sferasiti Bartlett	Nilai Eigen	Penerangan Varian	Nilai Alpha Cronbach
Nilai kerja	36	0.51 - 0.65	0.811	938,679 p=.000	3.7	37.346	0.72
Komitmen terhadap organisasi	7	0.54-0.70	0.716	453.387 p=.000	2.5	36.063	0.63
Kepuasan kerja	9	0.51-0.73	0.838	1108.655	3.7	41.902	0.63
Keinginan untuk berhenti kerja	5	0.77-0.85	0.833	1163.465	3.3	66.377	0.83

Jadual 3 :Korelasi antara pembolehubah tidak bersandar, pembolehubah penyederhana dan pembolehubah bersandar.

Konstruk	1	2	3	4
(1) nilai kerja	1	.206**	.384**	-.326**
(2) komitmen	.206**	.1	.489**	-.132**
(3) kepuasan kerja	.384**	.489**	1	-.556**
(4) keinginan berhenti kerja	-.326**	-.251**	-.556**	1

** Korelasi adalah signifikan pada aras keertian 0.01 (2- ekor)

* Korelasi adalah signifikan pada aras keertian 0.05 (2- ekor)

Korelasi antara komponen-komponen nilai kerja dengan kepuasan kerja

Ujian korelasi antara komponen-komponen nilai kerja dengan kepuasan kerja mendapati 8 daripada 10 komponen nilai kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja pada aras keertian 0.01. Namun begitu secara keseluruhannya tahap korelasi adalah lemah walaupun mempunyai hubungan yang signifikan.

Hanya 2 komponen yang mempunyai tahap korelasi yang melebihi .300 iaitu rangsangan pemikiran ($r=.304$) dan kepelbagaian tugas ($r=.348$). Keputusan korelasi komponen-komponen lain ada seperti berikut:

Jadual 4 Korelasi antara komponen-komponen nilai kerja dengan kepuasan kerja

Komponen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1)kesediaa membant	1										
(2)pencapai an	.246*	1									
(3)rangsang pemikiran	.389*	.228*	1								
(4)kebebasa n	.022	.182*	.175*	1							
(5)prestij	.198*	.220*	.379*	.262**	1						
(6)jaminan kerja	.281*	.162*	.372*	.198**	.452**	1					
(7)rakan sekerja	.362*	.193*	.250*	.243**	.354**	.472**	1				
(8)kreativiti	.277*	.153*	.572*	.192**	.324**	.475**	.403**	1			
(9)keluarga kerjaya	.246*	.258*	.093	.242**	.144**	.219**	.373**	.214**	1		
(10)kepelba gaian	.389*	.312*	.472*	.242**	.325**	.381**	.430**	.550**	.433**	1	
(11)kepuasa n kerja	.550*	.161*	.304*	.044	.201**	.226**	.292**	.299**	.259**	.348**	1

** Korelasi adalah signifikan pada aras keertian 0.01 (2- ekor)

* Korelasi adalah signifikan pada aras keertian 0.05 (2- ekor)

Korelasi antara komponen-komponen nilai kerja dengan komitmen organisasi

Analisis korelasi antara komponen nilai kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahawa 7 daripada 10 komponen nilai kerja berkorelasi secara signifikan pada aras keertian 0.01. Walaupun demikian nilai korelasi adalah rendah contohnya komponen sedia membantu ($r=.285$), kreativiti ($r=.235$) dan kepelbagaian tugas ($r=.245$).

Korelasi antara komponen-komponen nilai kerja dengan keinginan untuk berhenti kerja.

Ujian korelasi yang dijalankan terhadap komponen-komponen nilai kerja dengan keinginan untuk berhenti kerja menunjukkan bahawa 8 daripada 10 komponen nilai kerja berkorelasi dengan keinginan untuk berhenti kerja pada aras keertian 0.01. Keseluruhan komponen-komponen nilai kerja berkorelasi pada nilai yang rendah antaranya kesediaan membantu ($r=-.230$),

kebebasan ($r=-.126$), rangsangan pemikiran ($r=-.259$). Hanya komponen jaminan kerja menunjukkan korelasi yang sederhana ($r=-.353$).

Jadual 5: Korelasi antara komponen-komponen nilai kerja dengan keinginan untuk berhenti kerja.

Komponen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1)sedia membantu	1										
(2)pencapaian	.246**	1									
(3)rangsang pemikiran	.389**	.228**	1								
(4)kebebasan	.022	.182**	.175**	1							
(5)prestij	.198**	.220**	.379**	.262**	1						
(6)jaminan kerja	.281**	.162**	.372**	.198**	.452**	1					
(7)rakan sekerja	.362**	.193**	.250**	.243**	.354**	.472**	1				
(8)kreativiti	.277**	.153**	.572**	.192**	.324**	.475**	.403**	1			
(9)keluarga kerjaya	.171**	.258**	.093	.242**	.144**	.219**	.373**	.214**	1		
(10)kepelbagaian	.240**	.312**	.472**	.242**	.325**	.381**	.430**	.550**	.433**	1	
(11)keinginan berhenti	-.230**	-.079	-.259**	-.126*	-.099	-.353**	-.266**	-.162**	-.175**	-.228**	1

** Korelasi adalah signifikan pada aras keertian 0.01 (2- ekor)

* Korelasi adalah signifikan pada aras keertian 0.05 (2- ekor)

Hubungan Antara Nilai Kerja dengan Gelagat Kakitangan

Keputusan korelasi *Pearson* telah menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara nilai kerja dengan semua komponen gelagat kakitangan yang diuji iaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk berhenti kerja. Hasil kajian telah membuktikan terdapat hubungan signifikan yang positif antara nilai kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta hubungan signifikan yang negatif dengan keinginan untuk berhenti kerja.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa nilai kerja bertindak sebagai peramal kepada gelagat kakitangan. Namun begitu tahap korelasi adalah pada tahap yang sederhana dan lemah. Kakitangan akademik di institusi pengajian tinggi Islam terpilih yang mempunyai nilai kerja yang tinggi menunjukkan hubungan dengan gelagat kakitangan dari segi kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen kepada organisasi yang lebih baik serta keinginan untuk berhenti kerja yang lebih rendah. Kajian ini adalah selari dengan kajian-kajian empirikal terdahulu (Allport, 1960; Grace & Brown, 1996; Almeida & Pinto, 2004; Super & Svenko, 1995, Hsieh, 2009).

Tinjauan yang lebih mendalam terhadap perhubungan antara komponen-komponen nilai kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahawa komponen KEPELBAGAIAN TUGAS dan RANGSANGAN PEMIKIRAN menunjukkan nilai korelasi pada tahap sederhana. Hasil kajian menggambarkan kesesuaian bidang tugas seorang pensyarah yang melibatkan pelbagai bentuk

tugasan seperti mengajar, menyelia, melakukan penyelidikan, khidmat rundingan, perhubungan dengan pelbagai pihak kerajaan dan swasta dan seumpamanya. Aspek kepelbagaian tugas ini membolehkan ahli akademik menggunkann pelbagai bentuk kemahiran dan potensi diri dalam menyiapkan tugas. Kakitangan akademik institusi pengajian tinggi Islam terpilih juga menyatakan bahawa aspek kepelbagaian tugas yang wujud dalam skop kerja mereka menyebabkan pekerjaan yang dilakukan adalah menarik serta tidak terikat dengan sesuatu bentuk pekerjaan yang rutin semata-mata.

Tugas sebagai pensyarah juga memerlukan aktiviti RANGSANGAN PEMIKIRAN yang berterusan kerana kepelbagaian tugas yang perlu mereka tanggung. Skop tugas pensyarah yang menyediakan bahan-bahan pengajaran misalnya memerlukan pembacaan yang banyak, membuat analisis, sintesis dan rumusan. Ia secara langsung mahu pun tidak langsung akan banyak merangsang pemikiran dan daya fikir. Kerja-kerja penyelidikan yang menjadi sebahagian daripada tugas utama pensyarah juga memerlukan ahli akademik meneroka bidang-bidang baru dan merungkai isu-isu yang dikaji. Ini memerlukan kakitangan akademik melakukan rangsangan pemikiran yang berterusan. Nilai kerja ini adalah bertepatan dengan skop dan ruang kerja pensyarah.

Kajian ini juga mendapati bahawa komponen RAKAN SETUGAS dalam konstruk nilai kerja mempunyai hubungan korelasi yang lemah dengan kepuasan kerja ($r=.292$). Ini memandangkan tugas utama sebagai pensyarah seperti mengajar dan menyiapkan tugas mengajar, melaksanakan penyeliaan pelajar dan khidmat perundingan banyak dilakukan secara persendirian. Ini menyebabkan rakan setugas bukan faktor yang utama yang memberi kesan kepada kepuasan kerja. Tidak dapat dinafikan terdapat juga tugas-tugas lain seperti melakukan penyelidikan, mesyuarat fakulti, melaksanakan program seminar, sesi perundingan dan sumpamanya masih memerlukan kerjasama dan sokongan rakan setugas namun ia bukan faktor yang dominan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh McClelland berkaitan dengan keperluan penggabungan individu di dalam organisasi. McClelland menyifatkan individu yang mempunyai keperluan gabungan (kerjasama) yang tinggi biasanya bersemangat kuat untuk memberi jaminan dan persetujuan serta menghargai rakan sekerja. Mereka juga cenderung mendengar nasihat dan membuat penilaian dan mempunyai perasaan yang ikhlas terhadap perasaan orang lain jika dibandingkan dengan individu yang kurang menekankan keperluan untuk penggabungan. Dalam konteks senario kerja tenaga akademik yang banyak melaksanakan tugas utama secara sendiri, keperluan kepada penggabungan adalah kurang. Kajian ini juga selari dengan kajian terdahulu berkaitan dengan staf akademik (Farh, Zhong dan Organ,

2004) yang menunjukkan bahawa faktor rakan sekerja memainkan peranan yang kecil kepada kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa komponen KESEDIAAN MEMBANTU berkorelasi pada tahap yang sederhana tinggi dengan kepuasan kerja. Bidang tugas sebagai pensyarah yang menyumbang kepada penyebaran dan perkembangan ilmu melalui penelitian dan penyelidikan menyebabkan aspek kesediaan membantu selari dengan nilai kerja sebagai pensyarah. Sumbangan pengajaran wujud sama ada dalam bentuk terus kepada para pelajar melalui dewan-dewan kuliah mahupun secara tidak langsung melalui hasil kajian yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh badan-badan tertentu mahupun masyarakat secara umumnya. Nilai kerja kesediaan membantu ini turut diamalkan di institusi pengajian tinggi berasaskan Islam terpilih.

Komponen PENCAPAIAN DIRI daripada konstruk nilai kerja juga berkorelasi dengan kepuasan kerja namun pada tahap yang rendah. Dapatan ini juga selari dengan keperluan pencapaian McClelland yang menggariskan ciri-ciri pencapaian individu ini termasuklah semangat yang tinggi terhadap peranan tanggungjawab peribadi bagi mencari penyelesaian masalah atau terhadap kerja yang dilakukan. Namun begitu McClelland melihat pekerja yang mempunyai keperluan pencapaian yang tinggi sering dikaitkan dengan sesuatu pekerjaan yang sukar dan mencabar. Jika sesuatu pekerjaan itu banyak melibatkan tugas yang rutin, rasa pencapaian diri adalah pada tahap yang sederhana atau rendah.

Menarik juga untuk diketengahkan apabila komponen PRESTIJ tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan gelagat kakitangan. Dapatan kajian ini berbeza dengan beberapa kajian terdahulu (Farh, Zhong dan Organ, 2004, Elizur, 1996) yang menunjukkan perhubungan yang signifikan antara konstruk prestij dengan kepuasan kerja. Kemungkinan para pensyarah di institusi pengajian tinggi Islam melihat tugas sebagai pensyarah tidak lebih berprestij daripada pekerjaan-pekerjaan lain. Apa yang lebih penting adalah melakukan kerja dengan penuh ikhlas dan ihsan (Sharifah Hayaati, 2010).

Kajian ini juga mendapati komponen KEBEBASAN tidak menunjukkan perhubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Walaupun para pensyarah mempunyai pelbagai bidang tugas yang boleh dilaksanakan secara sendiri namun para pensyarah masih terikat dengan peraturan-peraturan universiti sebagaimana para pekerja lain. Kakitangan akademik contohnya perlu *punch card* atau *clock in* dan *clock out* seperti pekerja sokongan yang lain. Para pensyarah juga perlu menyediakan pelbagai bentuk dokumen dan laporan pengajaran yang banyak dan berkala untuk memenuhi keperluan dokumentasi badan pemantauan dan jaminan kualiti. Bebanan tugas yang banyak ini menyebabkan kakitangan akademik merasakan kebebasan mereka adalah terhad.

Dari segi perhubungan dengan komponen-komponen nilai kerja dengan komitmen organisasi pula menunjukkan bahawa hampir semua komponen berkorelasi secara signifikan namun pada tahap yang rendah. Kajian ini menunjukkan bahawa walaupun nilai kerja berkorelasi secara positif dengan komitmen organisasi namun beberapa faktor lain seperti peranan kepimpinan, iklim organisasi dan pembelajaran organisasi dalam menentukan komitmen kepada organisasi.

Kajian ini menemukan perhubungan signifikan yang negatif antara nilai kerja dan keinginan untuk berhenti kerja. Nilai kerja yang tinggi menjadi peramal kepada keinginan berhenti kerja yang rendah. Kajian ini selari dengan kajian Mobley (1989) yang menyenaraikan beberapa faktor menyebabkan pekerja berkeinginan untuk meninggalkan organisasi. Antaranya faktor persekitaran kerja, iklim organisasi, ganjaran dan faedah serta peluang tawaran di tempat lain. Komponen-komponen nilai kerja yang diuji dalam kajian ini seperti kepelbagaian tugas, perhubungan dengan rakan sekerja, faktor merangsang pemikiran dan pencapaian diri memberi kesan kepada keinginan pekerja untuk berhenti kerja.

Rumusan

Secara umumnya hasil kajian ini mendapati bahawa pembolehubah tidak bersandar iaitu nilai kerja mempunyai hubungan dan mempengaruhi gelagat kakitangan yang terdiri daripada kepuasan kerja, komitmen dan keinginan untuk berhenti kerja. Daripada beberapa dapatan utama ini dapat dijelaskan bahawa nilai kerja memainkan peranan yang penting kepada gelagat kakitangan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa beberapa komponen nilai kerja seperti rangsangan pemikiran, kebebasan, kepelbagaian tugas dan kreativiti adalah sangat penting kepada kakitangan akademik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh itu pihak IPT boleh menjadikan ujian nilai kerja sebagai satu syarat sebelum diterima masuk sebagai kakitangan akademik. Pihak IPT juga boleh mengadakan kursus dan bengkel mengenai nilai kerja yang perlu ada bagi kakitangan akademik supaya mereka sedar tentang tanggungjawab sebagai pensyarah yang semakin rencam dan mencabar serta tidak lagi dalam kerangka tradisional yang difahami bahawa tugas pensyarah hanya berkisar sekitar penyampaian ilmu dan pengajaran semata-mata.

Rujukan

- Abdullah, Muhammad Zin (2007). *Pendidikan Islam di Malaysia: Dari Pondok ke Universiti*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka,.
- Abdullah Sanusi, A. (2000). Role of universities in meeting the challenges of a changing urban environment , *Seminar on Challenges for Sustained*

- Recovery and Growth : the Malaysian Economy in the Dawn of the New Millennium* (4-5 Apr 2000 : Petaling Jaya) : Paper 9 (13p.)
- Alas, R., Vadi, M., & Sun ,W. (2009). Impact of work-related values upon attitudes toward changes and organizational learning in Chinese organizations, *Chinese Management Studies*, 3(2) , 117-129.
- Allen, E. & Brady, R. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organisational support and intraorganisational communication, *Management Communication Quarterly*, 10, 316-41.
- Amaral, A., Meek, V. L., & Larsen, I. M. (2003). *The Higher Education Managerial Revolution?* Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Azman, C.O. (2007). *Kajian Kausal Mengenai Hubungan Antara Kepuasan Kompensasi Dengan Hasil Utilisasi Sumber Manusia Dalam Industri Perbankan Di Malaysia*, Tesis Ph.D: Universiti Malaya.
- Azrina, Abdullah al Hadi (2001). *Factor Affecting Work Value Of The Malay Society: A Comparative Study Between Male And Females*. Tesis Master: Universiti Malaya.
- Bleiklie, I., & Kogan, M. (2007). Organization and governance of universities. *Higher Education Policy*, 20(4), 477–493.
- Blood, M.R. (1969). Work values and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 13(6), 456-459.
- Burd, B. (2002). *Work Values Of Librarians in Academic Librane: Exploring The Relationship Between Values, Job Satisfaction, Commitment and Intent to Leave*, Tesis Ph.D: Regent University.
- Brian, J Borchers (2006). *Workplace Environment Fit, Commitment, and Job Satisfaction In A Nonprofit Association*, Tesis Ph.D: Walden University.
- Brown D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: a theoretical statement, *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48–56.
- Carmeli, A. and Gefen, D. (2005), The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions, *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 63-86.
- Chapleo, C. (2004). Interpretation and implementation of reputation/brand management by UK university leaders. *International Journal of Educational Advancement*, 5(1), 7–23
- Cheng, Chih-Hsiung (2009). *The Relationship Among Employees' Work Values, Job Stress and Job Satisfaction Before and During The Privatization of Three Commercial Bank in Taipei, Taiwan*. University of The Incarnate World, Texas.

- Cheng, Wei Hin, (1998) *Nilai Kerja dan Perkembangan dan Kemajuan Pekerja*, MBA: Universiti Sains Malaysia.
- Chua, Y.P. (2006a). *Kaedah Penyelidikan*, Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Dahlia, Zawawi (2003) *Hubungan Nilai Kerja dengan Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja*, Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.
- Davis, D. (1996). *Business Research for Decision Making* (4th Ed.). Belmont: Duxbury Press.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative frame work and illustrative application to organisational socializations, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 70(3), 219-240.
- Elizur, D., Brog I, Hunt, R., & Beck, I.M (1991), A structure of work values; A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21-38.
- Elizur D. & Koslowsky, M. (2001). Values and organisational commitment, *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Elizur, D. & Sagie, A (1999), Facets of personal values: A structural analysis of life and work values, *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 73-87.
- Elizur, D. (1991). Work values and job satisfaction. *Psychological Reports*, 69, 386.
- Eshter. J. Miller, (2006). *The Effect Of Rewards, Commitment, Organizational Climate And Work Values On Intentions To Leave: Is There A Difference Among Generations?*, Tesis Ph.D: State University of New York.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2010). *Buku Perangkaan Pengajian Tinggi Malaysia 2009*: Kuala Lumpur
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Kristy, D. Thomas (2002). *The Relationship of Generation X Work Values to Job Involvement and Organizational Commitment*, Tesis Sarjana: California State University.
- Likert, R. (1932). *A Technique for The Measurement of Attitudes*, New York: Columbia University Press.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McClelland D. C. (1976). Testing for ompetence rather than intelligence, *American Psychologist*, 28.
- McEnovy, G.M. & Cascio, W.F (1985). Strategies for reducing employee turnover: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 70, 342-353.

- Mior Khairul Azrin, M.J (2011). Sistem Pendidikan Di Malaysia; Dasar, cabaran dan pelaksanaan ke arah perpaduan, *Sosiohumanika*, 4(1), 33-47.
- Mohd Aziz, Mohd Din (2003). *Hubungan nilai kerja dengan trait personaliti*, Tesis PhD: Universiti Malaysia Terengganu.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values, and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm: Evidence from the U.K, *Human Relations*, 43 (6), 513-526.
- Putti, J.M., Aryee, S.Q Liang, T.K (1989). Work values & organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 42(3), 275-288.
- Randolph, D.S., & Johnson, S.P. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*. 50: 49-60.
- Razak, D. A. and Mohamed, R. (2008). *Transforming higher education for a sustainable tomorrow*. Pulau Pinang, Malaysia: Universiti Sains Malaysia.
- Riley, D. (2006). Turnover Intentions: The mediation effects of job satisfaction, affective commitment, and continuance commitment. *Master Dissertation: University of Waikato*.
- Robbins, S.P (2000). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
- Rothiah, Omar (2005). *Hubungan Nilai Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shanmuganathan, K. (2007). *Hubungan Nilai Kerja Dengan Ciri Individu dan Kejayaan Kerjaya*, Tesis PhD: Universiti Sains Malaysia.
- Sta. Maria, R.F. (2003). Innovation and organizational learning culture in the Malaysian public sector, *Advances in Developing Human Resources*, 5, 205-214.
- Stanton, C.M. (1990). *Pendidikan Tinggi Islam*, Diterjemah oleh U.Afandi dan Hasan Askar, Jakarta: Logos Publishing House.
- Super, D. (1970). *The Work Values Inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Syed Najmuddin, Syed Hassan (2005). *Hubungan Nilai Kerja dengan Faktor Kecerdasan Emosi dan Prestasi Kerja*, Tesis Sarjana: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Tan, S. L. (1998). *Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi*, Tesis MBA: Universiti Sains Malaysia.

- Teh, C.J (2012). Organisational Citizenship Behaviour in Private Institutions of Higher Education in Malaysia, Tesis Ph.D: Universiti Malaya
- Ucanok, B. (2009). The effects of work values, Work value congruence and work centrality on organizational citizenship behavior, *International Journal of Behavioral, Cognitive, Education and Psychological Sciences*, 1(1), 1-14.
- White, C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations, *International Journal of Hospitality Management*, 25 (4), 699–715.
- Zulkifly Osman, Ishak Yusoff & Zainizam Zakaria (2007). *Halatuju dan Cabaran Pendidikan Tinggi Negara di Bawah Rancangan Malaysia Kesembilan (2006-2007)*, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
1. Zytowski, D.G (1994). A super contributions to vocational theory: Work values, *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25-31.