



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***KOMITMEN SEBAGAI PENGANTARA HUBUNGAN ANTARA IKLIM DAN
KEADILAN ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN
PEGAWAI JABATAN PELAJARAN NEGERI, MALAYSIA***

AHMAD RIZA BIN HJ. SAARY

FPP 2012 37

**KOMITMEN SEBAGAI PENGANTARA HUBUNGAN ANTARA IKLIM DAN
KEADILAN ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN
PEGAWAI JABATAN PELAJARAN NEGERI, MALAYSIA**

Oleh

AHMAD RIZA BIN HJ. SAARY

**Tesis Yang Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia, Sebagai memenuhi Sebahagian Keperluan
Untuk Ijazah Master Sains**

Jun 2012

DEDIKASI

Buat :

Ibubapa yang tersayang

Budi dan doa kalian amat dikenang,

Isteri yang tercinta

Pengorbanan dan doronganmu amat dihargai,

Anak-anak yang dikasih

Kesabaran dan kekuatan kalian amat dipinta,

Sahabat-sahabat yang akrab

Sokongan dan bantuan kalian amat diperlukan,

Semua yang terlibat

Terima kasih yang tidak terhingga,

Kejayaan ini adalah kejayaan kita bersama.

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian keperluan untuk ijazah Master Sains

KOMITMEN SEBAGAI PENGANTARA HUBUNGAN ANTARA IKLIM DAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN PEGAWAI JABATAN PELAJARAN NEGERI, MALAYSIA

Oleh

AHMAD RIZA BIN HJ SAARY

Jun 2012

Pengerusi : Profesor Madya Norhasni Binti Zainal Abiddin, PhD

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan mengkaji peranan komitmen organisasi sebagai pengantara bagi hubungan antara iklim dan keadilan organisasi dengan prestasi kerja dalam kalangan pegawai Jabatan Pelajaran Negeri. Iklim organisasi terdiri daripada tujuh dimensi iaitu struktur, tanggungjawab, galakan, sokongan kemesraan, piawai dan identiti. Manakala dimensi keadilan organisasi pula terdiri daripada keadilan prosedur, distributif dan interaksional.

Data dikumpul menerusi soalselidik yang telah dihantar melalui pos dan dengan tangan ke lima buah JPN yang terpilih. Sebanyak 183 respons telah dipadankan dan boleh diguna pakai untuk tujuan analisis seterusnya. Kategori pegawai gred DGA29 hingga Jusa dipilih sebagai sumber data. Bagi mencapai objektif kajian, *Pearson Product Moment Coefficient* telah digunakan untuk menentukan

hubungan langsung dan tidak langsung antara pembolehubah. Selain itu, analisis regresi berganda digunakan bagi menentukan peranan komitmen organisasi sebagai pengantara.

Hasil kajian mendapati terdapat perkaitan yang signifikan antara kesemua pemboleh ubah yang terlibat. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perkaitan yang positif di antara iklim organisasi dan tujuh dimensinya dengan prestasi kerja. Iklim organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja secara berasingan pada aras $p < 0.01$. Selain itu dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perkaitan antara keadilan organisasi dengan prestasi kerja. Keadilan organisasi secara keseluruhan dan tiga dimensinya mempunyai hubungan yang signifikan positif pada aras $p < 0.01$ kepada prestasi kerja secara berasingan. Secara kolektif kedua-dua pemboleh ubah iklim dan keadilan organisasi mempengaruhi prestasi kerja.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan komitmen organisasi didapati memainkan peranan sebagai pengantara sebahagian bagi hubungan antara iklim dan prestasi kerja, dan keadilan organisasi dan prestasi kerja. Kajian ini juga mendedahkan pekerja yang mempunyai persepsi positif terhadap iklim dan keadilan organisasi cenderung menunjukkan tahap prestasi kerja yang tinggi, sebab komited yang tinggi.

Secara keseluruhan, kajian ini menyumbang kepada literatur konsep prestasi kerja dengan memperkenalkan komitmen organisasi sebagai satu mekanisme

yang berpotensi memberi kesan terhadap peningkatan prestasi kerja. Kajian ini mencadangkan bahawa apabila organisasi memenuhi apa yang dijanjikan dalam mengintegrasikan permintaan pekerja seperti penyediaan iklim organisasi yang sihat dan layanan yang adil, pekerja-pekerja akan lebih komited kepada organisasi mereka, dalam masa yang sama prestasi kerja juga dapat ditingkatkan ke tahap yang lebih tinggi.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the partial requirement for the degree of Master of Science

COMMITMENT AS MEDIATOR ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION CLIMATE AND JUSTICE WITH JOB PERFORMANCE AMONG STATE EDUCATION DEPARTMENT OFFICER, MALAYSIA

By

AHMAD RIZA BIN HJ. SAARY

June 2012

Chair : Associate Professor Norhasni Bt Zainal Abiddin, PhD

Faculty : Educational Studies

This purpose of the study was to investigate the role of organizational commitment as a mediator on the relationship between organizational climate and justice with the job performance among the officer in the State Education Department. Organizational climate consist of seven dimensions namely structure, responsibility, encouragement, support, intimacy, identity and standard. While organizational justice consist of three dimensions namely procedures, distributive and interactional justice.

Data was collected through questionnaires that were sent by post and by hand to selected five State Education Department. A total of 183 responses were matched

and can be used for further analysis. From each organization, executive and professional categories served as the source of data Grade officer DGA29 to Jusa categories served as the source of data. To achieve the objectives of the study, Pearson Product Moment Coefficient was used to determine the direct and indirect relationships between variables. In addition, multiple regression analysis used to determine the role of organizational commitment as a mediator.

The result of the correlation shows that there is a significant relationship between all the variables involved. The results indicate that a positive correlation between organization climate and seven of his dimensions with job performance. The overall organizational climate have a positive significant impact over job performance at significant level $p < 0.01$ to a job performance as individual. Apart from that, show the correlation between organizational justice and job performance. The total organizational justice and three of his dimensions have positive significant impact on job performance at significant level $p < 0.01$ to a job performance as individual. As a collective these two variable, organizational climate and justice have statistical significant on job performance.

The results showed that organizational commitment is partially mediated the relationship between organizational climate and job performance, and organizational justice and job performance. This study also revealed that the employees who positively perceive their organizational climate and justice tended to show higher level of job performance, because they were highly committed.

Overall, this study contributed to the job performance literature by introducing the organizational commitment as a potential mechanism through which organizational climate and justice affect employees' job performance. This study suggested that when organization fulfilled its promises in integrating climate and justice, the employees are more committed to their organization, at the same time performance could be improved to a higher level.



PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Norhasni Bt Zainal Abiddin dan Prof. Madya Dr. Khairuddin B. Idris yang telah memberi nasihat, bimbingan dan tunjuk ajar sepanjang penulisan tesis ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pensyarah di Fakulti Pengajian Pendidikan yang telah menyumbangkan pandangan dan syor-syor yang sangat berharga secara langsung atau tidak langsung dalam proses penyediaan tesis ini.

Saya juga merakamkan setinggi ucapan terima kasih kepada Pengarah Jabatan Pelajaran Negeri dan Unit Perhubungan dan Pendaftaran di setiap JPN yang memberikan kebenaran dan kerjasama dalam menjayakan kajian ini. Ribuan terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada para responden yang dapat meluangkan masa untuk menjawab soal selidik yang dikemukakan.

Saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua sahabat terutamanya En. Abdul Mutalib B. Mohd Azim, En Wan Azhar B. Wan Yaacob, En. Abdul Baser dan Pn. NorEmy Bt Zainon di atas galakan dan bantuan yang tidak terhingga dalam merealisasikan tesis ini.

Tidak lupa kepada isteri tercinta Rohayu Bt Abdul Rahman, terima kasih di atas pengorbanan, dorongan dan sokongan yang tidak berbelah bahagi. Juga kepada

anak-anak yang tersayang, Faris Iskandar, Yasmien Balqish dan Qaseh Ibtihal Nur Sofea, terima kasih atas kesabaran dan sokongan yang diberikan. Akhir sekali, kepada ibu-bapa yang dikasih Tn. Hj. Saary Bin Haron dan Puan Hjh. Sapura Binti Hj. Daud di atas sokongan dan doa mereka.

Ahmad Riza Bin Hj Saary

Jun 2012



PENGESAHAN PERTAMA

Saya mengesahkan bahawa Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada 4 Jun 2012 untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Ahmad Riza Bin Hj. Saary bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “Komitmen sebagai Pengantara bagi Hubungan Iklim dan Keadilan Organisasi dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Pegawai Jabatan Pelajaran Negeri, Malaysia mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah Master Sains.

Anggota Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Aminuddin Yusof, PhD
Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Abu Daud Silong, PhD
Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Azizan Asmuni, PhD
Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Ibrahim Mamat, PhD
Profesor
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi
Kolej Universiti Sains &
Teknologi Malaysia (Kustem)
(Pemeriksa Luar)

SEOW HENG FONG, PhD
Profesor dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh :

Tesis ini telah diserahkan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains. Anggota Jawatankuasa Penyerahan adalah seperti berikut:

Norhasni Binti Zainal Abiddin, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Khairuddin Bin Idris, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)



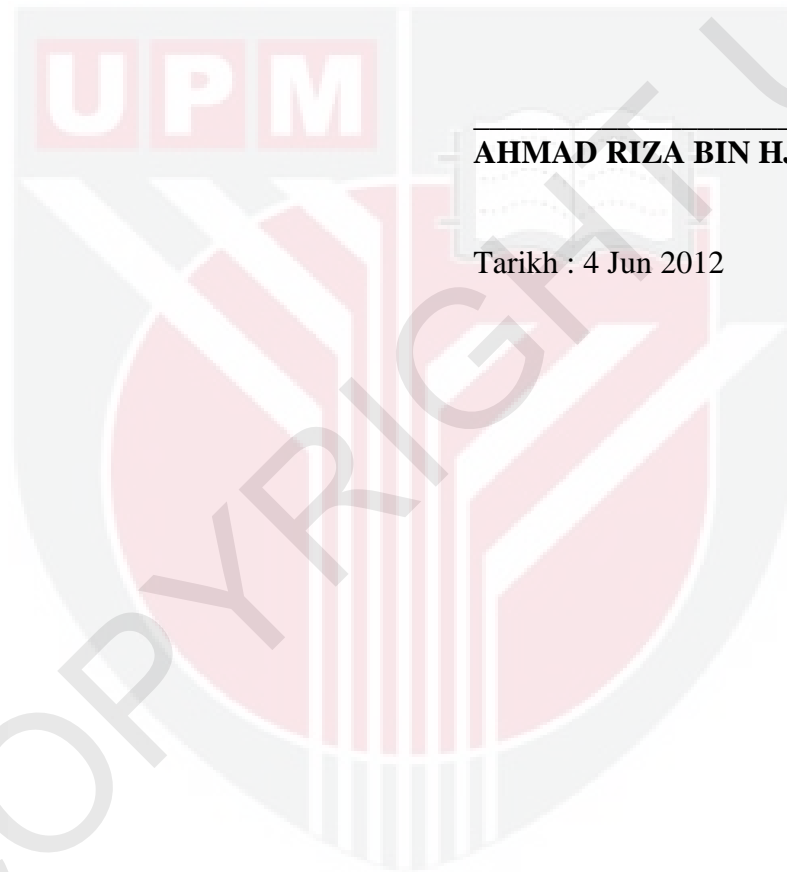
BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh :

PERAKUAN

Saya mengakui bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga memperakui bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain.



AHMAD RIZA BIN HJ. SAARY

Tarikh : 4 Jun 2012

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
DEDIKASI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	vi
PENGHARGAAN	ix
PENGESAHAN PERTAMA	xi
PENGESAHAN KEDUA	xii
PERAKUAN	xiii
SENARAI JADUAL	xvii
SENARAI RAJAH	xviii

BAB

1	PENDAHULUAN	
	Pengenalan	1
	Latar Belakang Kajian	2
	Pernyataan Masalah	4
	Objektif Kajian	6
	Hipotesis Kajian	7
	Kepentingan Kajian	8
	Definisi Istilah	9
	Prestasi Kerja	9
	Iklim Organisasi	9
	Struktur	9
	Tanggungjawab	10
	Ganjaran	10
	Kemesraan	10
	Sokongan	10
	Piawai	10
	Identiti	11
	Keadilan Organisasi	11
	Prosedur	11
	Distributif	11
	Interaksional	11
	Komitmen Organisasi	12
2	SOROTAN LITERATUR	
	Pengenalan	13
	Konsep Prestasi Kerja	13
	Pengukuran Prestasi Kerja	18
	Konsep Iklim Organisasi	20
	Dimensi Iklim Organisasi	23
	Konsep Keadilan Organisasi	25
	Konsep Komitmen Organisasi	27

	Teori Pertukaran Sosial	32
	Teori Jangkaan Motivasi	34
	Model Kajian	36
	Kajian Hubungan Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	38
	Kajian Hubungan Keadilan Organisasi dan Prestasi Kerja	43
	Kajian Komitmen Organisasi sebagai Pengantara	44
	Kajian Peranan Komitmen Organisasi sebagai Pengantara bagi Hubungan Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	46
	Kajian Peranan Komitmen Organisasi sebagai Pengantara bagi Keadilan Organisasi dan Prestasi Kerja	47
	Ringkasan	48
3	METODOLOGI KAJIAN	
	Pengenalan	48
	Reka Bentuk Kajian	48
	Kerangka Kajian	49
	Populasi	49
	Sampel Kajian	51
	Instrumen Kajian	53
	Kesahan dan Kebolehpercayaan	57
	Pengumpulan Data	58
	Analisis Kebolehpercayaan Pemboleh ubah	60
	Teknik Analisis Data	62
	Eksplorasi Data Analisis	62
	Data Statistik Deskriptif	62
	Ujian Korelasi	63
	Analisis Regresi	63
	Kesimpulan	65
4	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
	Pengenalan	66
	Ciri Demografi Responden	66
	Umur	66
	Tempoh Perkhidmatan	68
	Taburan jantungina	69
	Gred Jawatan	69
	Bangsa	69
	Tahap Akademik Tertinggi	69
	Analisis Statistik Deskriptif Pemboleh ubah Kajian	70
	Tahap Prestasi Kerja	70
	Tahap Komitmen Organisasi	70
	Tahap Iklim Organisasi	73

	Tahap Keadilan Organisasi	76
	Perkaitan antara Pembolehubah Kajian	78
	Perkaitan antara Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja	78
	Perkaitan antara Keadilan Prosedur, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja	80
	Perkaitan antara Keadilan Distributif, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja	81
	Perkaitan antara Keadilan Interaksional, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja	82
	Peranan Komitmen Organisasi sebagai Pengantara Hubungan Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi dan Prestasi Kerja	83
	Ringkasan	90
5	RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
	Pengenalan	91
	Ringkasan Kajian	91
	Kesimpulan	94
	Tahap Prestasi Kerja	95
	Tahap Iklim Organisasi	95
	Tahap Keadilan Organisasi	97
	Tahap Komitmen Organisasi	98
	Perkaitan Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi dan Prestasi Kerja	98
	Peranan Komitmen Organisasi sebagai Pengantara	99
	Implikasi Kajian	99
	Implikasi kepada Teori	99
	Implikasi kepada Praktis	100
	Cadangan	102
	Cadangan Memperbaiki Amalan	103
	Cadangan Kajian Lanjutan	104
	RUJUKAN	106
	LAMPIRAN	
	A Borang Soal Selidik	123
	B Surat Kebenaran Menjalankan Kajian – EPRD	133
	C Surat Kebenaran Menjalankan Kajian – JPN	
	BIODATA PELAJAR	140