

**HUBUNGAN ANTARA INOVASI PERIBADI,
SOKONGAN PENYELIA, SOKONGAN RAKAN
SEKERJA, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
DAN PRESTASI KERJA**

NORSABRINA BINTI JAAFAR

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

2022

**HUBUNGAN ANTARA INOVASI PERIBADI,
SOKONGAN PENYELIA, SOKONGAN RAKAN
SEKERJA, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
DAN PRESTASI KERJA**

oleh

NORSABRINA BINTI JAAFAR

**Tesis yang diserahkan untuk
memenuhi keperluan bagi
Ijazah Sarjana Sastera (Pengurusan)**

Disember 2022

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, segala puji kepada Allah SWT kerana memberi saya kesihatan, kekuatan mental dan fizikal yang baik dan inspirasi untuk menyelesaikan perjalanan ini. Sudah tentu, ini adalah episod paling memukau dalam hidup saya.

Saya ingin mengiktiraf terutamanya penyelia saya, Dr. Mohd Faiz bin Hilmi atas sokongan, toleransi, dorongan, kesabaran, pengawasan dan saranan serta komen yang berguna sepanjang projek penyelidikan ini. Dr. Mohd Faiz Hilmi telah memainkan peranan penting bagi saya bukan hanya dalam memulakan perjalanan tetapi dengan sabar menunggu untuk menyelesaikannya. Dia lebih daripada seorang penyelia, dia bertindak sebagai kawan dan mentor sehingga saya merasakan dia adalah abang saya sendiri yang memujuk saya untuk tidak menyerah. Tiada apa-apa pun di dunia ini yang dapat menggambarkan keazamannya. Semoga Allah SWT memberkati dia dan keluarganya.

Saya juga berterima kasih kepada rakan-rakan penyelidikan saya atas cadangan, nasihat dan motivasi mereka sepanjang tugas ini. Tanpa sokongan mereka, perjalanan yang bermakna ini tidak dapat diselesaikan dengan sempurna dalam bentuknya sekarang.

Terakhir dan selalu, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih yang tulus kepada ahli keluarga tercinta saya terutama suami dan anak-anak untuk pemahaman, kepedulian, kesabaran dan kasih sayang sepanjang pencapaian perjalanan ini.

ISI KANDUNGAN

PENGHARGAAN.....	ii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Latarbelakang kajian	1
1.2 Pernyataan masalah	12
1.3 Persoalan kajian	14
1.4 Objektif Kajian.....	15
1.5 Skop kajian.....	15
1.6 Kepentingan Kajian.....	16
1.7 Istilah & Definisi.....	16
1.8 Rumusan.....	21
BAB 2 SOROTAN LITERATUR.....	23
2.1 Pengenalan	23
2.2 Perangkaan Teori	24
2.3 Prestasi	26
2.4 Inovasi Peribadi.....	28
2.5 Sokongan Penyelia	37
2.6 Sokongan Rakan Sekerja.....	39
2.7 Komitmen Terhadap Organisasi	41
2.8 Cadangan Kerangka Penyelidikan Rangka Kerja & Hipotesis	42
2.9 Kesimpulan	44
BAB 3 METODOLOGI.....	45
3.1 Pengenalan	45
3.2 Paradigma Penyelidikan.....	45

3.3	Proses Kajian.....	46
3.4	Reka Bentuk Penyelidikan	46
3.5	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	47
3.6	Pembangunan Soal Selidik.....	47
3.7	Pengumpulan dan Penyediaan Data	53
3.8	Teknik Statistik	54
3.9	Justifikasi penggunaan Perisian SPSS Statisticsa	54
3.10	Kesimpulan	55
BAB 4 HASIL KAJIAN.....		56
4.1	Pengenalan	56
4.2	Kadar Respons	56
4.3	Profil Organisasi yang Memberi Tindak Balas	58
4.4	Kebaikan Model Pengukuran.....	61
4.5	Penilaian Kebaikan Pengukuran untuk Konstruk Reflektif	61
4.6	Kesahan Penumpuan	63
4.7	Analisis Kebolehpercayaan.....	64
4.8	Kesahan Diskriminasi	66
4.9	Penilaian Hubungan Langsung Model Struktur.....	68
4.10	Analisis Pemoderat.....	69
4.11	Rumusan.....	71
BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.....		72
5.1	Pengenalan	72
5.2	Rekapitulasi Kajian	72
5.3	Penemuan Mengenai Hubungan Langsung.....	74
5.4	Perbincangan Mengenai Tinjauan pada Kesan Pomederat	76
5.5	Sumbangan Teoritikal	77
5.6	Implikasi Praktikal	77

5.7	Had	78
5.8	Cadangan untuk Penyelidikan Masa Depan.....	78
5.9	Ringkasan dan Kesimpulan.....	79
	RUJUKAN.....	81

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 3.1 Pendekatan Penyelidikan.....	42
Jadual 3.2 Item Soal Selidik.....	45
Jadual 4.1 Skala Skor Min dan Interpretasi.....	53
Jadual 4.2 Profil Responden.....	54
Jadual 4.3 Kebolehpercayaan Konstruk Reflektif.....	59
Jadual 4.4 Muat Lintas.....	61
Jadual 4.5 Kesahan Konstruk Diskriminasi.....	62
Jadual 4.6 Kriteria HTMT.....	63
Jadual 4.7 Penilaian Collinearitary Lateral.....	64

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 3.1 Ciri Rakan Sekerja	20
Rajah 3.2 Model Kemahiran Berfikir	29
Rajah 4.1 Kerangka Teoritikal	41
Rajah 4.2 Model Komitmen.....	65

SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A Tinjauan Soal Selidik
- Lampiran B Soalan Separa Berstruktur
- Lampiran C Demografik – SPSS Output
- Lampiran D SmartPLS Output

**HUBUNGAN ANTARA INOVASI PERIBADI, SOKONGAN PENYELIA,
SOKONGAN RAKAN SEKERJA, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
DAN PRESTASI KERJA**

ABSTRAK

Pekerja yang berprestasi tinggi antara penentu dan penting didalam menjadi peneraju kecemerlangan negara. Ini adalah kerana kemajuan dan pembangunan negara terletak pada produktiviti dan kemahiran setiap individu yang bergelar pekerja. Peningkatan dan pengukuhan produktiviti pekerja antara pendekatan yang boleh diambil bagi memesatkan pertumbuhan negara dalam pelbagai sektor. Bagi memastikan produktiviti tersebut prestasi pekerja harus dikaji dari masa kesemasa. Ini kerana terdapat pelbagai masalah yang menjadi punca kemerosotan prestasi kerja antaranya seperti kurangnya sifat inovasi peribadi, tiada sokongan penyelia dan rakan sekerja serta tiada komitmen terhadap organisasi. Usaha inovatif juga diperlukan untuk menaikkan prestasi pekerja bagi meraih manfaat dan potensi sepenuhnya. Berdasarkan permasalahan yang telah dinyatakan, tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara tiga pemboleh ubah inovatif dan prestasi kalangan pekerja di University College of Yayasan Pahang (UCYP). Sebanyak 300 borang kajiselidik diedarkan kepada pekerja pelbagai peringkat dan sebanyak 158 borang yang telah dikembalikan namun hanya 126 sahaja data lengkap yang boleh direkodkan. Selain menyediakan beberapa bukti penting baru berkaitan hubungan antara inovasi peribadi, sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja, komitmen terhadap organisasi dan prestasi di kalangan pekerja, kajian ini juga memberi implikasi penting kepada para pengurus dan pembuat dasar disamping mendedahkan skop yang sebagai cadangan untuk penyelidikan masa depan.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONEL INNOVATIVENESS,
SUPERVISOR SUPPORT, CO-WORKER SUPPORT, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND JOB PERFORMANCE**

ABSTRACT

High performers are among the most important in leading the country's excellence. This is because the progress and development of the nation lies in the productivity and skill of each individual employee. Increasing and strengthening worker productivity is one of the approaches that can be taken to accelerate national growth in various sectors. To ensure that productivity is the performance of workers should be studied from time to time. This is because there are a number of problems that cause work performance declines such as lack of personal innovation, lack of supervisor and coworkers support and lack of commitment to the organization. Innovative efforts are also needed to improve employee performance to achieve maximum benefits and potential. Based on the concerns raised, the purpose of this study was to study the relationship between the three innovative variables and performance among employees at the University College of Yayasan Pahang (UCYP). A total of 300 questionnaire forms were distributed to multi-level workers and a total of 158 returned forms but only 126 forms are completed that can be recorded. In addition to providing some important new evidence on the relationship between personal innovation, supervisor support, coworker support, organizational commitment and performance among employees, this study also provides important implications for managers and policy makers while exposing the scope of recommendations for future research.

BAB 1

Pengenalan

1.1 Latarbelakang kajian

Tema "Cabaran Pekerja dan Budaya Norma Baru" yang digabungkan dengan Hari Pekerja 2020 membuktikan pentingnya berurusan dengan pekerja, terutama pada era norma baru, kerana semua bahagian dunia menghadapi wabak Covid-19. Ramai pekerja terpaksa bekerja di rumah, tetapi mereka masih harus melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka sesuai dengan prinsip kepercayaan dan integriti, dan menjaga prestasi kerja mereka, dan mempromosikan kemakmuran negara dengan budaya, bangsa dan kepercayaan agama yang pelbagai. Hubungan tiga pihak yang baik antara pemerintah, pekerja dan majikan juga menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi negara.

Pengurusan prestasi adalah proses yang melibatkan pekerja untuk mencapai misi dan matlamat organisasi (Yusof, 2006). Menurutnya, pengurusan prestasi terbahagi kepada lima tahap, salah satunya adalah perancangan prestasi. Pelan prestasi yang baik dan berkesan dapat membolehkan organisasi mencapai kejayaan. Oleh itu rancangan prestasi perlu ditulis dalam dokumen rasmi supaya langkah-langkah dapat diambil seperti yang dirancang. Sistem pengurusan melalui objektif telah diwujudkan dalam sistem ini dan ia mengandungi elemen iaitu:

- i) Spesifik (khusus)
- ii) Measurable (boleh diukur)
- iii) Achievable (boleh menyumbang)
- iv) Realistic (logik)

v) Time (masa)

Walaupun prestasi kumpulan mempengaruhi penilaian keseluruhan pekerja, kedudukan rekod hanya diberikan kepada satu orang, bukan kepada kumpulan. (Walker, 1993). Ini kerana setiap prestasi pekerja adalah tidak sama di dalam sesebuah kumpulan. Oleh itu, adalah perlu untuk mengkaji faktor hubungan yang berkaitan dengan prestasi, seperti hubungan antara inovasi peribadi, sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja, dan komitmen terhadap organisasi bagi menilai tahap prestasi individu.

Bagi mengukur tahap prestasi pekerja juga, kaedah pemantauan perlu dilakukan. Pemantauan juga bermaksud mengukur prestasi secara berterusan dan memberi maklum balas berterusan kepada pekerja dan kumpulan kerja mengenai kemajuan mereka dalam mencapai matlamat. Pemantauan berterusan memberi peluang untuk memeriksa bagaimana pekerja memenuhi standard yang telah ditetapkan dan membuat perubahan pada standard yang tidak realistik atau bermasalah. Melalui pemantauan berterusan, prestasi yang tidak dapat diterima dapat dikenal pasti pada bila-bila masa sepanjang tempoh penilaian, dan bantuan diberikan untuk menyelesaikan prestasi, dan bukannya menunggu hingga akhir tempoh untuk memberikan tahap penilaian ringkas. (Noe, 2000)

Malah pelaksanaan penilaian prestasi boleh dibuat melalui latihan, memberikan tugas yang memperkenalkan kemahiran baru atau tanggungjawab yang lebih tinggi, meningkatkan aliran kerja atau kaedah lain. Memberi peluang latihan dan pengembangan kepada pekerja dapat meningkatkan prestasi, meningkatkan kemahiran dan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan membantu pekerja mengikuti

perubahan di tempat kerja seperti memperkenalkan teknologi baru dan juga menukarkan skop kerja baru kepada pekerja. Melaksanakan proses pengurusan prestasi memberikan peluang terbaik untuk mengenal pasti keperluan pembangunan. Bidang untuk meningkatkan prestasi juga menonjol dan langkah-langkah dapat diambil untuk membantu pekerja yang berjaya meningkat lebih jauh (Walker, 1993). Dari masa ke masa, organisasi perlulah berbincang untuk memasukkan elemen penilaian yang baru bagi memberi semangat kepada pekerja untuk bersaing bagi meningkatkan prestasi masing-masing. Ini dapat membantu organisasi melihat dan membandingkan prestasi dalam jangka masa tertentu atau antara orang yang berbeza. Organisasi perlu mengetahui siapa pekerja terbaik mereka.

Sokongan terhadap organisasi yang memantau tahap prestasi pekerja juga harus diberi galakan kerana dengan adanya pemantauan tersebut ia dapat membendung masalah prestasi pekerja yang semakin hari semakin menurun oleh kerana faktor sokongan penyelia, rakan sekerja dan komitmen terhadap kerja. Organisasi yang berusaha memantau prestasi pekerja juga bukan saja merekod tahap prestasi pekerja malah turut memberi ganjaran dan pengiktirafan kepada pekerja yang mampu mencapai prestasi yang terbaik.

Pengiktirafan adalah proses semula jadi yang berterusan dalam pengalaman harian. Banyak tindakan yang memberi penghargaan kepada prestasi yang baik, seperti mengucapkan "terima kasih", tidak memerlukan agensi pengawalseliaan tertentu. Walau bagaimanapun, peraturan ganjaran memberikan pelbagai ganjaran yang lebih formal yang dapat diambil oleh orang lain, seperti wang tunai, cuti dan banyak ganjaran

bukan kewangan. Peraturan ini juga merangkumi pelbagai sumbangan yang dapat diberikan dari cadangan hingga pencapaian kumpulan (Yusof, 2006).

Selain itu teknologi juga berperanan dalam pengurusan prestasi dan terbahagi kepada tiga kategori, iaitu melalui laman web internet yang mempunyai bentuk penilaian prestasi dalam talian. Ini juga memudahkan pihak berwajib melakukan penilaian prestasi. Melalui pembekal pihak ketiga, pihak berkuasa yang berwibawa dapat menggunakan pangkalan data dengan cekap dan cekap, juga dapat memudahkan pengesanan maklumat penilaian prestasi dan memberikan maklum balas tepat pada masanya. Vendor ERP dapat menyediakan modul pemantauan pengurusan dan prestasi, sehingga prestasi keseluruhan syarikat dapat dilacak (Noe, 2000).

Secara tidak langsung juga dengan adanya penilaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi ini dapat mengurangkan isu masalah prestasi kerja seperti masalah pekerja yang tidak memberikan hasil kerja yang cemerlang, tidak menjaga rekod kehadiran bekerja, mencuri tulang dalam waktu bekerja dengan mengutamakan masalah peribadi, tidak memberi komitmen terhadap tugas yang diamanahkan sehingga kerap terlepas masa menyiapkan tugas.

1.1.1 Inovasi Peribadi

Inovasi peribadi adalah inovasi yang dilaksanakan oleh individu kreatif. Terdapat banyak cara untuk menjadi orang yang berfikiran kreatif dan kritis, misalnya, dengan memperoleh pengetahuan, mempelajari persekitaran dan kemudian mencipta idea baru. Kemunculan idea baru bukan sahaja dapat menghasilkan teknologi baru,

meningkatkan kualiti sesuatu atau menyelesaikan masalah, tetapi juga mengubah peradaban manusia.

Dengan adanya inovatif, pekerja dapat memantau dan mengendalikan mesin dengan menggunakan komputer dan alat lain, menjadikan kerja lebih mudah dan menjimatkan masa, dan bahkan mengurangkan beban kerja sumber manusia. Di samping itu, ia membolehkan kerja diselesaikan pada bila-bila masa atau di luar waktu bekerja. Contoh yang berlaku sekarang ialah bekerja pada musim Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), di mana pekerja mempunyai sikap inovatif, mereka masih dapat melaksanakan tugas walaupun bekerja di rumah atau di luar waktu kerja.

Di samping itu, kerana inovasi berada di barisan hadapan, inovasi dapat memastikan kualiti kerja yang lebih baik dalam organisasi dengan mencipta dan mengekalkan kelebihan dalam persaingan. Ini menunjukkan betapa pentingnya sifat inovasi peribadi untuk mencapai prestasi tinggi. Untuk pekerja berinovasi, insentif luaran juga diperlukan. Menurut kajian (David, 2011) mendapati bahawa ketika pekerja bekerja di persekitaran kerja di mana pemimpin menggunakan kaedah kepemimpinan yang inovatif, tingkah laku mereka juga adalah inovatif.

1.1.2 Sokongan Penyelia

Penyelia adalah individu yang secara langsung bertanggungjawab untuk memastikan pengeluaran barang atau perkhidmatan. Mereka bertindak sebagai penghubung antara atasan dan bawahan. Penyelia juga harus berkomunikasi dan menyelesaikan masalah dalam tanggungjawab mereka. Malah penyelia memainkan peranan penting dalam melaksanakan strategi operasi. Mereka perlu mempunyai

konsep dan kemahiran sehingga dapat bertindak sebagai penghubung antara pengurusan dan pekerja. Semasa menjalankan tugas harian, penyelia sering menghadapi masalah seperti komunikasi, hubungan interpersonal, konflik dan rasa tidak puas hati.

Menurut Pradan dan Jena (2017), penyelia harus menerapkan persekitaran yang baik untuk mendorong peningkatan prestasi. Bahkan kajian yang dilakukan oleh Starnes dan Truhon (2006) membuktikan bahawa penyelia yang menjaga pekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Penyelidikan ini juga menemui bukti lain bahawa tingkah laku penyelia mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan mencadangkan bahawa mereka yang ingin mewujudkan tempat kerja yang lebih sihat harus diawasi (Taylor & Francis, 2004).

Bahkan dalam kajian yang dilakukan oleh (Mohamad, Ismail, dan Mohamad Nor (2020), menunjukkan bahawa dengan sokongan penyelia kepada pekerja, kesamaran tanggungjawab, konflik tanggungjawab dan beban pada pekerja dapat dikurangkan kerana pekerja dapat mengurangkan beban melalui bantuan penyelia. Ini adalah kerana pekerja perlu menghadapinya sendiri dengan seseorang yang boleh dipercayai untuk membantu mereka memahami masalah mereka secara mendalam.

Seorang penyelia juga bertanggungjawab untuk memotivasikan pekerja dengan cara memberi motivasi melalui tunjuk ajar dan memberi peluang kepada pekerja untuk memikul tanggungjawab yang besar dan membuat keputusan sendiri. Melalui pendekatan ini keyakinan pekerja akan bertambah seterusnya meningkatkan prestasi kerja mereka (Sorcher, 1971). Malah seorang penyelia juga disarankan untuk

melengkapkan diri mereka dengan sifat-sifat seperti menghormati setiap pekerjanya, sentiasa jujur dengan pekerja dengan memberi maklum balas sama ada dari sudut positif ataupun negatif supaya mereka berusaha meningkatkan prestasi, memberi pengiktirafan kepada pekerja yang berjaya melalui kata-kata semangat dan ucapan terima kasih supaya mereka terasa dihargai dan berguna, memberi peluang kepada pekerja untuk mendengar pandangan mereka dan juga peluang untuk mereka membuat keputusan dan terakhir dengan memberi galakan sama ada melalui ganjaran berbentuk wang dan sebaliknya.

Pemyelia boleh mengambil inisiatif dengan mewujudkan kumpulan sokongan di tempat kerja. Kumpulan sokongan ini akan mengendalikan kaunseling kelompok atau individu secara berkala, memberi akses pekerja bagi mendapatkan khidmat nasihat, dan menyediakan platform untuk mereka berkongsi kerisauan dan masalah. Kumpulan sokongan ini amat bermakna kepada pekerja yang diuji dengan ujian besar dalam hidup.

1.1.3 Sokongan Rakan Sekerja

Sokongan rakan sekerja menjadi salah satu faktor penghubung kait antara prestasi kerana ia berfungsi sebagai seseorang yang memberi kesan kepada rakan-rakan sekerjanya, menggalakan hubungan peribadi yang erat dan mempengaruhi rakan-rakan sekerja untuk meningkatkan tahap komunikasi dan prestasi kerja.

Seorang rakan sekerja yang baik merupakan seorang pendengar yang peka kepada perasaan orang lain, berminat dan mengambil berat untuk memperbaiki prestasi kerja rakan-rakannya. Bukan sahaja dia mesti fasih dengan amalan-amalan organisasi,

budaya kerja dan proses komunikasi dalam organisasi tetapi rakan sekerja yang bagus adalah seseorang yang mahir asas komunikasi, kemahiran menolong dan membimbing.

Berdasarkan kajian yang dibuat oleh Wayne (2007) mengatakan rakan sekerja boleh didefinisikan sebagai satu kumpulan yang memperkenalkan sumber sosial di tempat kerja untuk membantu individu membangun dan berjaya membezakan antara kepentingan kerja dan keluarga.

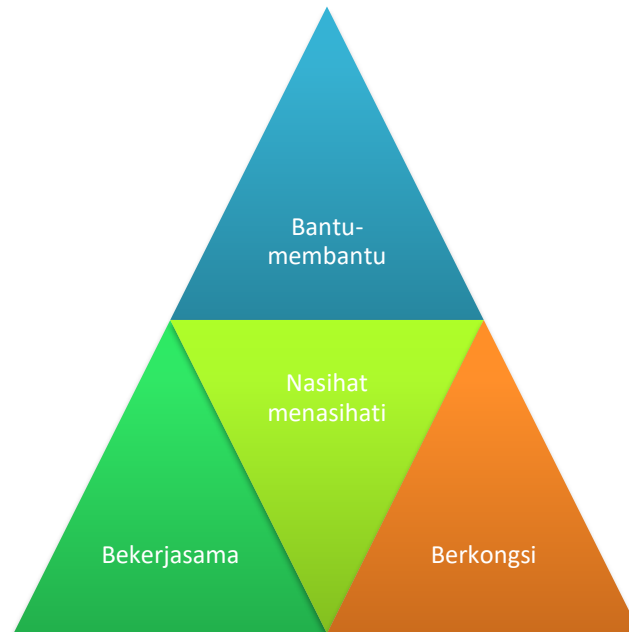
Beberapa strategi perlu dirangka supaya pekerja mempunyai sokongan sosial yang kuat daripada rakan-rakan. Rakan-rakan perlu menjadi sumber sokongan yang boleh dipercayai dan diharapkan. Dalam banyak keadaan, rakan boleh memainkan peranan yang penting untuk memberi kekuatan emosi dan moral.

Rakan sekerja yang baik perlu menunjukkan sifat tolong menolong, bekerjasama antara satu sama lain dan berunding untuk keindahan dan kejayaan dunia dan masa depan (Maznah, 2006). Apabila seorang pekerja mempunyai keperibadian yang luar biasa, secara tidak langsung dapat menghasilkan kekuatan untuk mengatasi tekanan di sekelilingnya dan dapat menjalin hubungan baik dengan majikan, rakan sekerja dan masyarakat sekitarnya (Azizi dan Tan Soo Yin, 2007). Hubungan tidak mesra dengan rakan sekerja boleh menimbulkan tekanan (Hamdan, 2009).

Rajah 1.3 di bawah menunjukkan ciri rakan baik dalam kajian ini. Seorang rakan sekerja yang baik mempunyai sifat seperti suka membantu rakan sekerja yang mempunyai masalah di tempat kerja bagi melancarkan tugas yang diberikan seterusnya menimbulkan satu pasukan kerja yang lebih cemerlang. Malah rakan sekerja

yang baik juga mampu memberi nasihat yang baik kepada rakan sekerja lain untuk membuat keputusan kerja yang lebih baik. Sikap bekerjasama dalam menyelesaikan tugas juga amat penting bagi kelancaran kerja dan berkongsi susah senang dalam menyelesaikan tugas.

Rajah 1.3 : Ciri Rakan Sekerja



Rakan sekerja yang pandai menunjukkan ciri rakan sekerja mereka kepada rakan lain juga bersedia berkongsi pelbagai pengetahuan dan kemahiran mereka untuk membantu mempromosikan masalah pekerjaan dalam pasukan mereka (Hamdan, 2009).

Seseorang pekerja baru memerlukan bantuan dan sokongan daripada rakan sekerja apabila mereka baru mula menceburi bidang pekerjaan mereka (Farrel, 2003). Oleh yang demikian sokongan rakan sekerja adalah penting dalam perkembangan kerjaya dan proses sosialisasi. Ini adalah kerana rakan sekerja merupakan panduan dan penunjuk ajar paling terdekat dengan pekerja baru (Zeichner, 1983).

Walaupun rakan sekerja tidak mempunyai kuasa seperti penyelia untuk mempengaruhi pekerja, tetapi ianya boleh mempengaruhi pekerja terutama yang baru menceburi sesuatu pekerjaan secara tidak formal (Jordell, 1987). Cole (1991) telah menggesa agar pekerja dapat mencari peluang untuk berinteraksi dan membina hubungan dengan rakan sekerja yang lain yang boleh dipercayai. Hal ini kerana pekerja melalui pelbagai tahap perkembangan seperti perkembangan dari aspek sosialisasi dan profesionalisme.

1.1.4 Komitmen Terhadap Organisasi

Komitmen adalah ikatan antara pekerja dan organisasi. Komitmen akan dilihat dari pelbagai sudut yang melibatkan pelbagai standard, situasi, dan tingkah laku pekerja. Biasanya, terdapat perasaan simbiosis antara organisasi dan pekerjanya, yang mewujudkan ikatan antara keduanya.

Organisasi memerlukan kemampuan, kecekapan, ketekunan dan kesetiaan pekerjanya. Pekerja perlu memenuhi sekurang-kurangnya keperluan asas sebelum mereka dapat menghasilkan pulangan yang lumayan seperti keuntungan, produktiviti tinggi, kesetiaan pekerja, dan pencapaian misi dan matlamat organisasi (Lunjew, 1994). Malah Ibrahim, Halim dan Wan Sulaiman juga menegaskan pada tahun 2017 bahawa faktor seperti faktor organisasi, faktor kerja, dan faktor penyederhanaan yang dihadapi oleh pekerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa motivasi pekerja dan latihan berkaitan tugas tidak mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja malah hanya faktor komitmen pekerja yang didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja (Aman dan Shukor, 2015).

Organisasi biasanya amat menghargai komitmen pekerjanya memandangkan pekerja yang mempunyai komitmen tinggi cenderung untuk dikaitkan dengan hasil kerja yang baik seperti peningkatan produktiviti, kepuasan kerja, kurangnya kadar ponteng kerja, kestabilan suasana kerja dan sebagainya (Worrall dan Culverson, 2002).

Sebenarnya, pekerja yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi lebih cenderung memberikan sumbangan lain, seperti inovasi dan kreativiti, dan dengan demikian menyumbang untuk meningkatkan kemampuan organisasi (Bennett dan Durkin, 2000). Oleh itu, komitmen pekerja terhadap organisasi adalah cabang pengurusan sumber manusia dan perlu dikendalikan semaksimum mungkin sama seperti setiap organisasi harus memperhatikan aset sumber manusia.

Kesedaran akan pentingnya perancangan, pembahagian dan penggunaan sumber manusia yang sesuai dan betul telah menjadikan bidang pengurusan dan pembangunan pekerja atau sumber manusia sebagai satu tripod utama dalam menentukan keupayaan sesebuah organisasi (Noe dan Mondy, 1996; Culverson, 2002). Sebaliknya, pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan (Jaini, 2013).

Sebaliknya, pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan (Jaini, 2013).

1.2 Penyataan masalah

Pengurusan prestasi kerja adalah tugas penting dalam organisasi untuk meningkatkan prestasi dan matlamat organisasi. Meningkatkan pengurusan prestasi pekerja sangat penting kerana pengurus dapat memastikan kemahiran pekerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktiviti pekerja. Kebanyakan organisasi mempunyai masalah berkaitan dengan masalah berkaitan prestasi kerja. Oleh kerana itu, wujudnya sistem penilain prestasi bagi mengukur sejauh mana tahap prestasi kerja supaya dapat membendung masalah berkaitan pekerja yang tidak mempunyai prestasi. Namun begitu elemen yang biasa diguna pakai berkaitan dengan prestasi kerja tidak pernah dihubungkan dengan masalah sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja dan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Neol (2009) prestasi kerja adalah sebagai satu proses dimana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja selari dengan matlamat organisasi. Menurut Spector (2003), prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara.

Usaha inovatif adalah perlu untuk meningkatkan prestasi kerja ini untuk menjadikan sesebuah organisasi yang cemerlang, seterusnya membantu negara mencapai matlamat untuk menjadi negara yang kukuh ekonominya. Penekanan harus diberikan kepada mengkaji faktor-faktor penyebab merosotnya prestasi seseorang pekerja bagi meningkatkan produktiviti. Pendekatan inovasi peribadi seperti kreativiti adalah elemen utama untuk berjaya.

Inovasi peribadi, sokongan penyelia dan rakan sekerja serta komitmen terhadap organisasi dilihat perlu diukur bagi membuktikan elemen-elemen tersebut mempunyai hubungkait dalam mempengaruhi prestasi kerja. Inovasi peribadi dilihat penting kerana dengan adanya pekerja yang sentiasa mencari idea baru didalam menyelesaikan masalah atau halangan kerja akan banyak membantu menjimatkan masa dan kewangan syarikat.

Sokongan penyelia pula amat penting darisegi memberi motivasi yang berterusan kepada pekerja kerana dengan adanya penyelia yang baik dan banyak membantu akan membuatkan pekerja tersebut lebih bersemangat untuk meningkatkan prestasi. Begitu juga sokongan rakan sekerja yang sebenarnya banyak membantu darisegi kelancaran kerja kerana kerjasama dan kerja berpasukan adalah amat penting bagi kelancaran untuk mencapai misi sesebuah organisasi. Sebagai tambahan komitmen terhadap organisasi juga akan meningkat dengan adanya pekerja yang berinovasi dan mempunyai sokongan daripada penyelia dan rakan sekerja.

Prestasi kerja yang cemerlang didalam sesebuah organisasi adalah pengaruh oleh pelbagai faktor. Sokongan dari pelbagai pihak dan sikap yang berinovasi juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi. Oleh itu, sokongan tersebut diperlukan bagi mengekalkan kestabilan prestasi kerja. Rangsangan utama bagi kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang boleh membawa kepada peningkatan prestasi kerja dengan memberi tumpuan kepada hubungkait inovasi peribadi, sokongan rakan sekerja, sokongan penyelia dan komitmen organisasi.

Oleh yang demikian masalah utama yang perlu difokuskan didalam kajian ini adalah berkaitan presasi kerja supaya dapat membantu organisasi khususnya di dalam sektor pendidikan supaya dengan adanya pekerja yang berpretasi tinggi seterusnya dapat melahirkan pelajar dan masyarakat yang lebih cemerlang.

1.3 Persoalan kajian

Terdapat tujuh persoalan kajian utama yang cuba dijawab oleh kajian ini.

- Soalan Kajian 1: Adakah terdapat hubungan antara inovasi peribadi dengan prestasi?
- Soalan Kajian 2: Adakah terdapat hubungan antara sokongan penyelia dengan prestasi?
- Soalan Kajian 3: Adakah terdapat hubungan antara sokongan rakan sekerja dengan prestasi?
- Soalan Kajian 4: Adakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan prestasi?
- Soalan Kajian 5: Adakah komitmen terhadap organisasi berfungsi sebagai pemoderat ke atas hubungan antara sokongan penyelia dengan prestasi?
- Soalan Kajian 6: Adakah komitmen terhadap organisasi berfungsi sebagai pemoderat ke atas hubungan antara sokongan rakan sekerja dengan prestasi?

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara inovasi dan prestasi berkaitan pekerja di University College of Yayasan Pahang. Khususnya, kajian ini terdiri daripada objektif berikut:

- i. Mengkaji hubungan antara inovasi peribadi dan prestasi.
- ii. Mengkaji hubungan antara sokongan penyelia dan prestasi.
- iii. Mengkaji hubungan antara sokongan rakan sekerja dan prestasi.
- iv. Mengkaji hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan prestasi.
- v. Mengkaji fungsi komitmen terhadap organisasi sebagai pemoderat dalam hubungan antara sokongan penyelia dan prestasi.
- vi. Mengkaji fungsi komitmen terhadap organisasi sebagai pemoderat dalam hubungan antara sokongan rakan sekerja dan prestasi.

1.5 Skop kajian

Skop kajian ini tertumpu kepada hubungan antara inovasi peribadi, sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja, komitmen terhadap organisasi dan prestasi pekerja di kalangan pekerja di University College of Yayasan Pahang. Ini adalah kerana universiti ini adalah salah satu universiti swasta yang terkenal di kawasan Pantai Timur dan menjadi tumpuan kepada ibu bapa yang ingin menghantar anak untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Oleh yang demikian seharusnya pentadbiran di universiti tersebut adalah menjadi antara contoh pentadbiran yang terbaik bagi menanangi prestasi pekerja agar hasil diberikan kepada juga adalah terbaik. Respondan yang dipilih adalah menyeluruh di semua peringkat pentadbiran pekerja agar mendapat

hasil dapat kajian yang lebih sama rata bagi melihat tahap hubungan prestasi kerja dan sokongan penyelia, rakan sekerja dan komitmen terhadap organisasi.

1.6 Kepentingan Kajian

Pada akhir kajian ini, penyelidik berharap bahawa penemuan kajian ini akan memberikan beberapa faedah dan bantuan kepada beberapa pihak melalui perkembangan pengetahuan baru. Pengetahuan yang mendalam ini membolehkan penyelidik, pengamal, dan pembuat dasar menghasilkan strategi yang dapat memberi manfaat kepada mereka. Antara manfaat yang diharapkan adalah seperti dapat menyenalpasti hubungkait antara inovasi peribadi, sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja, komitmen terhadap organisasi dan prestasi pekerja bagi membantu pekerja yang bermasalah dalam produktiviti. Malah hasil dapatan kajian boleh digunakan oleh pihak pengurusan fasiliti di sektor awam dan swasta di dalam membentuk persekitaran ruang pejabat yang selesa pada masa akan datang. Kajian ini juga berkemungkinan boleh membuka ruang yang lebih luas untuk kajian-kajian seterusnya terhadap kepentingan penilaian prestasi fizikal tempat kerja yang berbeza seperti hospital, pusat pengajian tinggi, pusat perniagaan dan seumpamanya.

1.7 Istilah & Definisi

1.7.1 Prestasi Kerja

Kamus APA Psikologi (2007) mendefinisikan prestasi kerja sebagai keberkesanan tingkah laku yang berkaitan dengan tugas kerja, yang diukur berdasarkan realisasi standard tertentu atau pelbagai dimensi standard. Ini bermaksud bahawa

prestasi kerja dapat diukur dari segi jumlah tugas yang diselesaikan atau kualiti produk kerja, dan jumlah tugas yang diselesaikan termasuk frekuensi pelaksanaan tugas.

Prestasi kerja adalah isu utama dan fokus industri serta psikologi organisasi (Schmidt & Hunter, 1992 : Schmidt, Shffer & Oh, 2008). Contohnya, ketika memilih pekerja dalam proses temu duga, mereka sering bertanya apakah calon itu diambil bekerja pada masa akan datang, apakah calon tersebut telah mencapai tahap prestasi kerja yang diharapkan (Visweswaran & Ones, 2000). Di samping itu, organisasi juga merancang latihan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pekerjanya. Apabila organisasi ingin memberikan ganjaran yang sesuai kepada pekerja, masalah prestasi kerja juga timbul (Robbins & Judge, 2007). Szilagi dan Wallace (1990) pula, merujuk prestasi kerja sebagai asas bagi menilai sejauh mana berkesannya seseorang pekerja itu. Takrifan yang diberikan oleh Stott dan Walker (1995) pula mengenai prestasi kerja ialah kebolehan atau kemampuan seseorang, persekitaran kerja dan motivasi yang membantu untuk mencapai kejayaan. Robbins (1997) pula dalam mendefinisikan prestasi kerja, beliau menyatakan ia adalah keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai objektif atau matlamat organisasi. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa takrifan prestasi kerja yang diberikan oleh Szilagi dan Wallace (1990), Stott dan Walker (1995) dan Robbins (1997) menganggap prestasi sebagai keupayaan pekerja dalam melaksanakan kerjanya.

1.7.2 Inovasi Peribadi

Menurut Kamus Dewan, inovasi adalah sesuatu yang baru diperkenalkan, seperti kaedah, sistem, adat istiadat baru dan lain-lain (Kamus Dewan Edisi ke-4, 2009). Selain itu, inovasi juga didefinisikan sebagai perbendaharaan kata teknologi

pendidikan idea, konsep, atau strategi baru yang dapat meningkatkan amalan (1995). Inovasi adalah aplikasi pertama produk atau proses yang berjaya (Oldham & Cuming, 1996). Menurut Ronger E. Miller (1971), inovasi adalah idea, amalan atau objek baru yang dipertimbangkan oleh orang. Spencer (1994) menjelaskan bahawa inovasi adalah sesuatu yang dianggap oleh individu sebagai sesuatu yang baru dan lebih baik daripada yang lama. Dalam pemikiran dan peradaban manusia, inovasi sentiasa berterusan, tidak statik (Sufean Husin, 2002).

Berdasarkan kepada beberapa definisi di atas, dapat dirumuskan inovasi adalah sesuatu yang baru dicipta, ada perubahan dengan cara-cara tertentu, boleh berbentuk abstrak, dengan menggunakan unsur yang sedia ada yang diatur semula, bernilai, bermanfaat dan menyenangkan. Malah inovasi dalam pembelajaran dan pengajaran berupa mewujudkan penambahbaikan, pembaharuan suatu sistem pembelajaran agar pembelajaran menjadi lebih bermutu.

1.7.3 Sokongan Penyelia

Menurut Kamus Dewan dan Pustaka edisi keempat, sokongan didefinisikan sebagai tindakan menyatakan persetujuan dan memberi insentif dengan atau tanpa bantuan material, bantuan kewangan dan keadaan lain (Kamus Dewan Edisi ke-4, 2009). Definisi penyelia adalah orang yang mengawasi atau mengawasi kumpulan.

Bateman dan Snell (1999) mendefinisikan sokongan penyelia sebagai sikap suka menolong dan sokongan ini juga mempengaruhi penerimaan pekerja dalam penilaian prestasi. Sokongan dari penyelia merangkumi dorongan lisan atau bukan lisan. Sokongan ini berkaitan dengan kesediaan penyelia untuk membantu pekerja

menerapkan kemahiran dan pengetahuan yang ada melalui pujian atau penghargaan di tempat kerja. Menurut Rosseau dan Aube (2010), pengalaman kerja yang positif kepada seseorang individu dapat dibentuk daripada sokongan seorang penyelia yang baik. Selain itu sokongan penyelia juga merujuk kepada sikap menjaga pekerja bawahan, menghargai sumbangan mereka, membantu pekerja menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mengurus pengembangan kemahiran pekerja.

Di samping itu, kajian ini juga menunjukkan bahawa organisasi itu menyokong pekerja mereka dalam hal penghargaan yang adil, penyesuaian pekerjaan, penyertaan pekerja dalam menyatakan keputusan dan sokongan yang unggul. Semakin kuat persepsi sokongan organisasi, semakin tinggi prestasi yang ditunjukkan (Robbins & Judge, 2009).

1.7.4 Sokongan Rakan Sekerja

Menurut Kamus Dewan Bahasa & Pustaka Edisi Keempat definisi sokongan rakan sekerja membawa maksud persetujuan dan memberi insentif dengan atau tanpa bantuan material, bantuan kewangan dan keadaan lain oleh kawan dalam sebuah perkongsian jabatan atau sesuatu kegiatan bekerja setempat dengan seseorang, seperti dalam sesuatu bahagian atau jabatan (Kamus Dewan Edisi ke-4, 2009).

Pentingnya sokongan rakan sekerja adalah ia mampu meningkatkan kecekapan kerja. Malah kajian juga mendapati bahawa terdapat hubungan antara keberkesanan diri dan komitmen pasukan kerana sokongan sosial secara langsung mempengaruhi kecekapan diri dan komitmen pasukan (Joe, 2010). Di dalam organisasi yang mengutamakan kerja berpasukan merasakan bahawa rakan sekerja menyokong pilihan

dan inisiatif seseorang membolehkan pekerja mengembangkan rasa penguasaan dan kecekapan.

Sebagai kesimpulan, penemuan menunjukkan bahawa kedua-dua sokongan dari pengurus dan dari rakan sekerja dan kedua-duanya menyokong kecekapan dan autonomi penting untuk berhasil dalam pekerjaan. Perbezaan ini mungkin memberi implikasi kepada pembangunan organisasi yang menunjukkan bahawa organisasi tidak hanya melatih pengurus sebagaimana menyokong autonomi dan kecekapan pekerja bawahan mereka, tetapi mereka juga harus mendorong dan memberi panduan bagaimana pekerja dapat menyokong autonomi dan kecekapan rakan mereka.

1.7.5 Komitmen Terhadap Organisasi

Definisi komitmen menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka Edisi Keempat adalah sikap iaitu pendirian atau perbuatan memberikan sepenuh tenaga dan perhatian atau menunjukkan sokongan dan azam yang sepenuhnya kepada sesuatu (Kamus Dewan Edisi ke-4, 2009). Menurut kajian yang dilakukan oleh Ibrahim, Halim, Shahrazad, dan Wan Sulaiman (2017), memastikan keberkesanan komitmen organisasi sangat penting. Kejayaan sesebuah organisasi bergantung pada komitmen organisasi. Di samping itu, untuk mendapatkan usaha, sumbangan dan tenaga yang terbaik untuk organisasi, komitmen organisasi sangat diperlukan untuk setiap pekerja.

Menurut Spector (2000) komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang itu terlibat dalam suatu organisasi malah mampu mengenalpastinya. Manakala Luthans (2005) menyatakan bahawa komitmen organisasi pula adalah sesuatu tujuan yang kuat bahkan berpendirian untuk menjadi anggota organisasi.

Menurut (Nortcraft & Neale, 1996; Pradiansyah, 1999; Wiyono, 1999) komitmen adalah konsep pengurusan yang mengambil sumber manusia sebagai refleksi utama dalam organisasi korporat yang ditentukan oleh:

- i) faktor peribadi (seperti usia, jangka hayat dalam organisasi, pelupusan, simbol kawalan dalaman atau luaran)
- ii) faktor organisasi (reka bentuk kerja bos dan gaya kepimpinan)
- iii) faktor bukan organisasi (ideologi dan kelebihan media)

Komitmen adalah keyakinan dan penerimaan pekerja terhadap matlamat organisasi dan keinginan untuk terus berada dalam organisasi (Mathis & Jacks, 2011). Apabila anggota organisasi menyatakan keprihatinan mereka terhadap organisasi dan kejayaan dan kemajuannya yang berterusan, sikap ini mencerminkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi dan proses yang berterusan.

Organisasi adalah kumpulan sosial yang sedar dan padu yang terdiri daripada dua orang atau lebih dan bertanggungjawab untuk mencapai matlamat yang dapat dikongsi oleh semua ahli kumpulan (Robbins & Judge, 2008). Oleh itu, organisasi bermaksud sekumpulan orang (dua atau lebih) secara formal bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

1.8 Rumusan

Tesis ini dibahagikan kepada lima bab. Bab 1 menyediakan latar belakang kajian dan menerangkan pemboleh ubah yang tidak terpisah dengan hubungan

pembolehubah bebas yang menyumbang kepada kerangka kajian. Bab 1 juga menjelaskan masalah penyelidikan, soalan penyelidikan dan objektif kajian.

Bab 2 membentangkan kajian literatur dan perkembangan teoritikal berdasarkan kerangka teoritikal dan hipotesis kajian. Selain itu, bab ini akan membincangkan asas kajian teori ini. Kajian literatur memberikan asas untuk rangka kerja penyelidikan yang dibentangkan pada akhir bab.

Bab 3 membincangkan metodologi penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini. Bab ini membincangkan rekabentuk penyelidikan, kaedah pengumpulan data, sampel penduduk, instrumen statistik dan pengukuran untuk soal selidik kajian. Bab 4 melaporkan hasil statistik dari analisis data berdasarkan soal selidik dan penemuan kajian.

Bab 5 memaparkan penemuan kajian ini dan sumbangan, implikasi dan batasannya. Bab akhir ini membincangkan kesimpulan, kesimpulan dan arahan untuk penyelidikan masa depan.

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini membentangkan kesusasteraan yang relevan dengan kerangka teoritikal kajian. Bab ini juga bermula dengan perbincangan mengenai teori yang menyokong, diikuti oleh kesusasteraan yang berkaitan dengan pembinaan utama yang menggariskan kerangka teoritikal dan hipotesis kajian ini. Model kajian akan dikembangkan dengan menggunakan sebilangan literatur sebagai landasan.

Bab ini juga akan membincangkan permasalahan yang telah di ketengahkan iaitu hubungan antara inovasi peribadi, sokongan penyelia, sokongan rakan sekerja, komitmen terhadap organisasi dan prestasi. Untuk laporan ini, hanya data dari tinjauan literatur sebelumnya dan maklumat sekunder dalam bentuk data, soal selidik, pendapat pegawai kanan, dan pengalaman penulis sendiri akan digunakan untuk mengarahkan hasil. Ulasan literatur ini mempunyai rujukan dari penyelidikan domestik dan antarabangsa. Berikut adalah beberapa sub-topik yang akan dibincangkan dalam bab ini:

- a) Perangkaan Teori
- b) Prestasi
- c) Inovasi Peribadi
- d) Sokongan Penyelia.

- e) Sokongan Rakan Sekerja
- f) Komitmen Terhadap Organisasi
- g) Kesimpulan

2.2 Perangkaan Teori

Menurut Kamus Dewan Bahasa definisi prestasi membawa maksud hasil yang telah diperolehi oleh kakitangan di sesebuah jabatan. Maksud asal perkataan prestasi adalah berasal dari Belanda yang membawa maksud usaha. Prestasi diperoleh dari usaha yang telah dikerjakan. Konsep pencapaian diri berasal dari konsep pencapaian dan merupakan hasil usaha seseorang. Dalam menghadapi situasi dalam semua aspek kehidupan, kejayaan dapat dicapai dengan bergantung pada kemampuan intelektual, emosi, dan kerohanian, serta ketahanan diri. Karakter seseorang yang berprestasi adalah mencintai pekerjaan, memiliki inisiatif dan kreatif, pantang menyerah, serta menjalankan tugas dengan bersungguh-sungguh. Karakter tersebut menunjukkan bahawa untuk meraih prestasi tertentu memerlukan usaha yang keras.

Pengurusan prestasi dapat membantu syarikat dan individu dalam mencapai matlamat yang ditetapkan oleh pihak pengurusan. Modal insan adalah faktor utama dalam memimpin kemampuan organisasi untuk membuat persiapan dan pelaksanaan dengan baik dan berkesan, sehingga pengurusan prestasi pekerja menjadi semakin kritikal dan diberi penekanan. Hasilnya, pemantauan prestasi pekerja yang menyeluruh harus dilaksanakan.

Penyelia boleh menggunakan penilaian prestasi pekerja untuk mengetahui dan menilai kemahiran mereka sendiri, termasuk kemampuan mereka untuk menyelesaikan