

## HUBUNGAN AMALAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI

**Azharuddin Hashim**

**Nursyazana Zolkifli**

**Norziah Othman**

**Nadwatul Husna Mustapha**

Jabatan Ekonomi & Pengurusan,

Fakulti Pengurusan & Muamalah,

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor,

Selangor, Malaysia

[azharuddin@kuis.edu.my](mailto:azharuddin@kuis.edu.my), [nursyazanazolkifli@yahoo.com](mailto:nursyazanazolkifli@yahoo.com),

[norziah@kuis.edu.my](mailto:norziah@kuis.edu.my), [nadwatul@kuis.edu.my](mailto:nadwatul@kuis.edu.my)

### ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia (PSM) dan komitmen organisasi di kalangan staf pentadbiran dan staf akademik di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Amalan PSM termasuk pengambilan dan pemilihan, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, dan faedah dan ganjaran. Satu kerangka kerja kajian dibina dan sebanyak empat hipotesis dikemukakan untuk diuji. Staf pentadbiran dan staf akademik di KUIS merupakan responden dalam kajian ini. Sebanyak 260 borang soal selidik telah diedarkan kepada responden, 205 borang soal selidik atau 79% berjaya dikumpulkan dan digunakan dalam analisis statistik. Borang soal selidik telah diadaptasi daripada instrumen kajian-kajian empirikal terdahulu, dan data dianalisa dengan menggunakan “*Statistical Package for Social Science*” (SPSS) versi 22.0. Kaedah ujian yang digunakan untuk menganalisis data termasuklah ujian korelasi dan regrasi linear berganda. Hasil ujian korelasi menunjukkan terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara amalan PSM dengan komitmen organisasi. Manakala ujian regrasi linear berganda yang dijalankan bagi mengkaji amalan PSM yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pula menunjukkan faedah dan ganjaran merupakan faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi di KUIS. Hasil kajian ini dilihat mampu untuk menyumbang dalam skop pengetahuan amalan menguruskan amalan sumber manusia, dan kepentingan impak amalan PSM terhadap komitmen organisasi di dalam sesebuah organisasi.

**Kata kunci:** *Amalan pengurusan sumber manusia; komitmen organisasi*

---

## **1. Pengenalan**

Dalam bidang pengurusan sumber manusia, komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu topik yang menarik dan banyak dibincangkan. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam memastikan kejayaan organisasi. Pekerja yang komited merupakan aset yang bernilai kepada organisasi kerana mereka berupaya membantu organisasi mencapai matlamat dengan lebih berkesan (Nazihah, 2011).

Konsep komitmen organisasi telah berkembang dalam populariti terhadap bidang psikologi industri dan organisasi (Cohen, 2003). Kajian awal mengenai komitmen organisasi dapat dilihat sebagai satu konsep dimensi, berdasarkan perspektif sikap, merangkumi pengenalan, penglibatan dan kesetiaan (Porter, Steers, Mowday dan Boulian, 1974) Menurut Porter et al., (1974) perspektif sikap merujuk kepada psikologi penahanan atau komitmen afektif dibentuk oleh pekerja berhubung dengan pengenalan dan penglibatan dengan organisasi masing-masing.

Porter et al., (1974) selanjutnya menerangkan komitmen organisasi sebagai lampiran kepada organisasi, ciri-ciri niat untuk kekal di dalamnya, pengenalpastian dengan nilai-nilai dan matlamat organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan usaha tambahan bagi pihaknya. Manakala individu menimbangankan samaada nilai-nilai sendiri dan matlamat mereka yang berkaitan dengan organisasi sebagai sebahagian daripada komitmen organisasi, oleh itu ia dianggap sebagai penghubung antara pekerja individu dan organisasi.

## **2. Latar belakang Kajian**

Komitmen organisasi adalah sesuatu yang sangat berharga. Komitmen pekerja terhadap organisasi adalah penting untuk kejayaan sesebuah organisasi (Morteza, 2015). Keupayaan komitmen terhadap organisasi dalam meramal pelbagai sikap pekerja telah dibuktikan melalui kajian oleh penyelidik terdahulu. Kajian telah menggariskan bahawa komitmen mempunyai kesan yang besar kepada kejayaan prestasi organisasi (Ranya, 2009). Komitmen organisasi berkait rapat dengan amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) di organisasi. Oleh itu kepentingan modal insan sebagai satu sumber yang berpotensi memberikan kelebihan daya saing telah menjadi lebih penting kepada organisasi. Sesebuah organisasi akan menyediakan PSM bagi melancarkan gerak kerja di sesebuah organisasi. Antara amalan PSM adalah seperti pengambilan dan pemilihan, faedah dan ganjaran, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, keselamatan dan kesihatan, pembangunan kerjaya dan sebagainya (Juhary, 2002).

Dalam konteks dunia moden kini, semua organisasi termasuklah kerajaan dan majikan di Malaysia memaklumi peranan Institut Pengajian Tinggi (IPT) sebagai institusi terpenting untuk melahirkan modal insan yang kompeten dan bertanggungjawab bagi keperluan pasaran (Ruzman, Rahimin, Muhammad Kamil, Abdul Karim, Nor Adina, Syed Mohd Jeffri, dan Norhidayah, 2014). Manakala, Institut Pengajian Tinggi Islam merupakan institusi yang berpengaruh melahirkan modal insan yang berkualiti. Institut Pengajian Tinggi Islam merupakan Institut Pengajian Tinggi yang menekankan dan melahirkan graduan yang berasaskan didikan pengajian Islam seperti tauhid, syariah, akhlak dan sebagainya (Ruzman et al., 2014).

Berdasarkan kajian lepas, amalan PSM di negara Islam atau institusi Islam hanya berfokus kepada negara timur tengah seperti negara Algeria, Mesir, Iran, Kuwait, Oman, Arab Saudi dan Turki (Junaidah, 2010) dalam Al-Enzi (2002); Al-Hamidi et al. (2007); Budhwar dan Mellahi (2007); Mellahi dan Frynas (2003). Negara Islam bukan hanya tertumpu di Timur Tengah, malah populasi penduduk Islam yang ramai adalah di Indonesia dan di negara-negara Asia lain seperti Pakistan, Bangladesh dan Malaysia (Junaidah, 2010). Kajian literatur menunjukkan bahawa kajian dalam bidang PSM secara eksklusifnya dilaksanakan di dunia Barat. Dalam banyak kes, kajian berkaitan amalan PSM melibatkan tahap organisasi seperti prestasi organisasi (Delaney dan Huselid, 1996), dan komitmen organisasi (O'Malley, 2000).

Selain itu, didapati kajian mengenai hubungan amalan PSM dan komitmen organisasi kurang dijalankan di negara Asia atau di sektor institusi pengajian Islam (Junaidah, 2010). Oleh yang demikian, pengkaji memilih KUIS sebagai lokasi dan skop kajian ini. Dengan kajian ini akan menjadi satu bahagian yang penting dan juga satu garis panduan yang bermakna bagi pihak organisasi kerana pihak organisasi akan lebih mengetahui sejauh mana pekerja mereka memberi komitmen terhadap organisasi berdasarkan amalan PSM yang dijalankan di organisasi tersebut. Justeru, dua objektif kajian dibentuk iaitu: 1) Untuk mengenal pasti hubungan di antara amalan Pengurusan Sumber Manusia dan Komitmen Organisasi, dan 2) Untuk mengenal pasti faktor yang paling dominan di antara amalan Pengurusan Sumber Manusia dan Komitmen Organisasi.

### **3. Kajian Literatur**

#### **3.1 Komitmen Organisasi**

Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat kerja. Allen dan Meyer (1996) telah membangunkan model yang dikenalpasti mempunyai tiga jenis komponen komitmen terhadap organisasi iaitu:

- (i) Komitmen afektif (*affective commitment*) – didefinisikan sebagai keterlibatan emosi seseorang pada organisasinya berupaya perasaan cinta pada organisasi.
- (ii) Komitmen berterusan (*continuance commitment*) – iaitu persepsi seseorang serta risiko dan pembiayaan dengan meninggalkan organisasi pada masa itu.
- (iii) Komitmen normatif (*normative commitment*) – merujuk kepada perasaan bertanggungjawab pada organisasi disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Komitmen organisasi merupakan hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dengan organisasi, yang mana ciri-cirinya adalah mempunyai keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha semampunya untuk organisasi dan keinginan untuk kebersamaan dalam organisasi (Mowday, Porter dan Steer, 1982).

Berdasarkan kajian lepas iaitu kajian daripada Khaled, Ramudu dan Brian (2015) menyatakan tiga jenis komitmen organisasi adalah positif melibatkan amalan PSM iaitu

pengambilan dan pemilihan, serta latihan dan pembangunan. Keputusan tersebut menyokong Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 daripada kajian yang dilakukan oleh beliau. Hal ini mendapati bahawa pengambilan dan pemilihan merupakan salah satu faktor pekerja memberi komitmen terhadap organisasi.

Tambahan lagi, kajian lepas yang dilakukan oleh Yahya, Johari, Adnan, Isa dan Daud (2008) mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara sokongan pengurusan, pembangunan kerjaya, jaminan pekerjaan, latihan dan pembangunan serta ganjaran dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Menurutnya lagi pihak majikan perlu memberi perhatian terhadap aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

### **3.2 Amalan Pengurusan Sumber Manusia**

Pengurusan sumber manusia (PSM) boleh didefinisikan sebagai semua aktiviti yang berkaitan dengan pengurusan manusia di dalam firma (Boxall dan Purcell, 2008). Berdasarkan kajian Norasmah, Zuraidah dan Mohd Izham (2010), amalan PSM merupakan fungsi yang dijalankan dalam sesebuah organisasi bagi memudahkan mengurus pekerja secara berkesan untuk mencapai matlamat individu dan organisasi. Beliau juga menyatakan, dalam mengkaji amalan PSM, terdapat perbezaan dari segi jenis dan bilangan amalan PSM yang dikaji kerana ia bergantung pada tujuan kajian tersebut. Antara amalan PSM yang sering dikaji ialah pengambilan dan pemilihan (Edgar dan Geare, 2005; Katou dan Budhwar, 2006). Latihan dan pembangunan (Edgar dan Geare, 2005; Sushila 2007), Penilaian prestasi (Edgar dan Geare, 2005), serta ganjaran (Sushila, 2007). Oleh itu, amalan PSM yang ditinjau dalam kajian ini ialah pengambilan dan pemilihan pekerja, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi serta faedah dan ganjaran.

#### **3.2.1 Pengambilan dan Pemilihan**

Amalan pengambilan dan pemilihan pekerja akan memberi kesan ke atas prestasi organisasi secara keseluruhannya. (Stewart dan Knowles, 2000). Sorotan daripada kajian-kajian lepas hubungan antara pengambilan dan pemilihan dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif. Ianya dibuktikan berdasarkan kajian Khaled et al., (2015) yang telah mengkaji hubungan antara amalan PSM dan komitmen organisasi di Jordan, salah satunya adalah pengambilan dan pemilihan. Hasil kajian membuktikan bahawa pengambilan dan pemilihan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap tiga jenis komitmen organisasi. Kajian dari Suriani (2015) juga mendapati amalan pengambilan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Menurut Zafir dan Fazilah (2003), pengambilan dan pemilihan yang dijalankan dengan berkesan dapat menghasilkan pekerja yang lebih setia kepada organisasi. Selain itu, kesetiaan dan komitmen pekerja amat penting dalam menentukan keberkesanan amalan pengambilan dan pemilihan pekerja organisasi.

### **3.2.2 Latihan dan Pembangunan**

Menurut Ibrahim (2006), latihan dalam organisasi merupakan satu program pembelajaran yang dirancang untuk mempertingkatkan pengetahuan, kemahiran dan prestasi pekerja. Selain itu, latihan adalah satu proses untuk mengubah tingkah laku pekerja di tempat kerja melalui pengaplikasian prinsip-prinsip pembelajaran

Berdasarkan kajian Azlah, Rozeyta, Noor Suziani dan Thahiroh (2009) diadaptasi daripada Neo (2002) menyatakan latihan merujuk kepada usaha-usaha yang telah dirancang oleh sesebuah organisasi untuk menggalakkan pekerja mempelajari kemahiran yang berkaitan kerja mereka bagi mempertingkatkan kualiti kerja seseorang, dan ia akan menghasilkan pekerja yang berkomitmen dan setia kepada organisasi.

Ia turut disokong oleh kajian Michel, Nabeel, dan Adil (2011) dan Khaled et al., (2015) yang mengkaji kesan amalan PSM dan komitmen organisasi dalam sektor perbankan di Kuwait dan Jordan mendapati amalan PSM iaitu latihan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi pekerja bank di Kuwait. Di samping itu, kajian Yahya et al., (2008) juga menunjukkan jaminan kerja, latihan dan pembangunan kerjaya turut menyumbangkan kepada tahap komitmen pekerja terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai semangat yang tinggi terhadap kerja akan meletakkan nilai yang tinggi terhadap latihan dan seterusnya dapat memberi lebih komitmen apabila terdapat peluang untuk mempelajari kemahiran dan pengetahuan baru (Zainab dan Khairunnisa, 2015).

### **3.2.3 Penilaian Prestasi**

Shahnawaz dan Juyal (2006) menyatakan penilaian prestasi juga adalah satu petunjuk penting terhadap prestasi pekerja, kepuasan dan komitmen seseorang pekerja di sesebuah organisasi. Berdasarkan kajian Sharidatul Nadia (2009) menyatakan amalan penilaian prestasi merupakan salah satu faktor pekerja memberi komitmen pada organisasi. Kajian Danlami (2012) mendapati penilaian prestasi, perancangan kerjaya dan perspektif pekerja mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Menurut beliau lagi, untuk menguruskan strategik penilaian prestasi yang berkesan, pekerja perlu mempunyai kepercayaan dalam sistem penilaian prestasi serta organisasi perlu menyediakan maklumat laluan kerjaya yang jelas kepada pekerja.

Menurut Suriani (2015) mendapati amalan PSM iaitu penilaian prestasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Dan amalan PSM yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pula menunjukkan penilaian prestasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi di PMI Malaysia. Walau bagaimanapun, hasil kajian Siti Salwa et al., (2015) mendapati penilaian prestasi dan komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan yang positif. Menurut Zafir et al., (2003) masalah yang dihadapi semasa melakukan penilaian prestasi adalah objektif prestasi yang ditetapkan amat kabur dan tidak dapat diukur. Menurut beliau lagi penilai tidak pasti apa sebenarnya kegunaan penilaian prestasi yang dibuat iaitu sama ada untuk pentadbiran atau pembangunan kerjaya. Hal ini menunjukkan pekerja tidak dapat memberi sepenuh komitmen terhadap organisasi berikutan penilaian prestasi kerja pekerja agak kabur.

### 3.2.4 Faedah dan Ganjaran

Ganjaran dan faedah didefinisikan sebagai upah dan gaji ataupun cuti tahunan serta kemudahan yang disediakan oleh organisasi dan melalui bidang pekerjaan itu sendiri (Zafir et al., 2003). Kajian Chew dan Chan (2008), Michel et al., (2011) dan Zaini et al., (2014) mendapati faktor ganjaran didapati berkorelasi secara positif dengan komitmen afektif. Keputusan kajian ini turut disokong dengan dapatan kajian Azlinda Jaini (2013) yang menyatakan ganjaran mempengaruhi komitmen organisasi pekerja terhadap organisasinya. Daripada kajian Zaini et al., (2014), mendapati bahawa ganjaran merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen afektif.

Selain itu, Abdirahman (2015) mendapati faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi adalah ganjaran, ia selari dengan hasil kajian Zaini et al., (2014). Manakala, hasil ujian korelasi didapati ganjaran mempunyai hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan komitmen organisasi. Amalan PSM yang lain juga mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Oleh itu, amalan PSM merupakan sesuatu yang penting kerana sesebuah organisasi menggunakan beberapa amalan PSM di organisasi tersebut bukan hanya satu amalan PSM sahaja (Edgar et al., 2005).

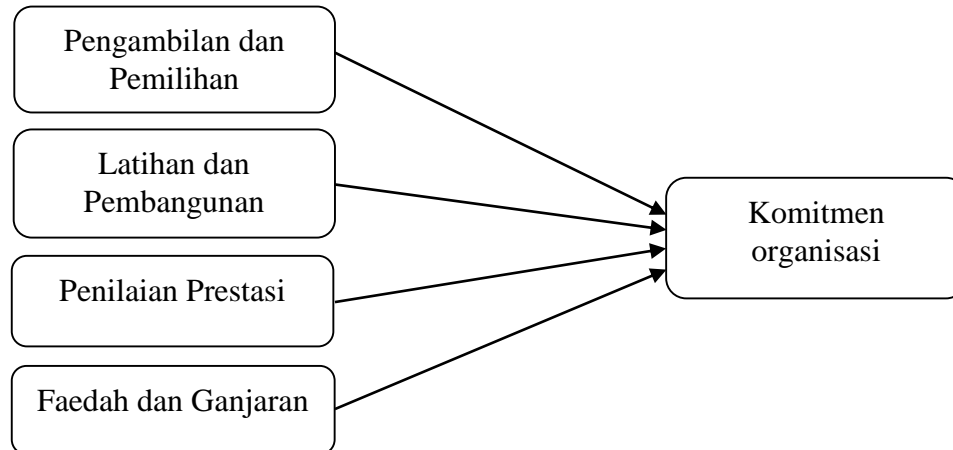
## 4. Metodologi Kajian

Kajian yang dijalankan ini berbentuk deskriptif dan kaedah yang digunakan berbentuk kaedah tinjauan. Menurut (Mohd Majid, 2004) kajian deskriptif dijalankan bertujuan untuk mengkaji dan menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku. Kajian utama ialah untuk melihat hubungan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar, pengkaji menggunakan kaedah deskriptif, korelasi dan regrasi sebagai alat statistik kajian.

Pendekatan kuantitatif, kaedah rentas masa (*cross-sectional*) digunakan mengumpulkan maklumat melalui borang soal selidik yang diberikan kepada responden dan dikumpulkan semula oleh pengkaji setelah responden selesai menjawab borang soal selidik tersebut. Fokus kepada staf pentadbiran dan staf akademik di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS) yang terletak di Bandar Seri Putra, Bangi, Selangor. Borang soal selidik telah diedarkan kepada 260 orang staf pentadbiran dan staf akademik KUIS. Secara umumnya, borang soal selidik ini mengandungi maklumat latar belakang responden dan amalan PSM iaitu pengambilan dan pemilihan, latihan, penilaian prestasi serta faedah dan ganjaran. Serta terdapat pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen organisasi.

Dengan menggunakan jadual penentuan saiz sample oleh Krejcie dan Morgan (1970), populasi di KUIS seramai 481 orang staf yang diperolehi daripada Bahagian Pengurusan Insan KUIS, maka pengkaji perlu mengedarkan borang soal selidik sekurang-kurangnya sebanyak 214 set borang soal selidik. Oleh itu, pengkaji meningkatkan jumlah borang soal selidik menjadi 260 set borang soal selidik untuk diedarkan kepada responden. Data yang dikumpul diuji dengan menggunakan perisian *Statistical Package for social Science* (SPSS) versi 22.0. Perisian ini digunakan untuk mengukur data yang telah dikumpulkan dan untuk menguji beberapa jenis kaedah analisa yang digunakan di dalam

sesebuah kajian. Data-data yang dikumpul dan dianalisis dengan menggunakan pakej statistik bagi sains sosial termasuk statistik deskriptif, kolerasi, dan regrasi berganda. Dengan penggunaan skala Likert, instrumen kajian telah diadaptasi dari kajian Khaled et al., (2015) dan Junaidah (2010). Berikut adalah kerangka kajian:



### Rajah 1. Kerangka Kajian

Sumber: Di adaptasi dari Ahmad (2011) dan Mahmud (2013).

Terdapat empat hipotesis kajian diuji dalam kajian ini. Hipotesis-hipotesis yang terlibat adalah seperti berikut:

- H<sub>1</sub>: Pengambilan dan Pemilihan mempunyai hubungan terhadap dengan komitmen organisasi.
- H<sub>2</sub>: Latihan dan Pembangunan mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi.
- H<sub>3</sub>: Amalan Pengurusan Sumber Manusia iaitu Penilaian Prestasi mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi.
- H<sub>4</sub>: Amalan Pengurusan Sumber Manusia iaitu Faedah dan Ganjaran mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi.

## 5. Analisa dan Perbincangan Dapatan Kajian

Pengkaji telah mengedarkan sebanyak 260 set borang soal selidik kepada staf Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Ia termasuk staf pentadbiran dan staf akademik. Sebanyak 205 set borang soal selidik diterima semula dengan kadar pulangan 78.9%. Demografi responden, responden perempuan mencatatkan jumlah sebanyak 71.7% berbanding lelaki iaitu 28.3%. Dari aspek umur, 26 hingga 30 tahun mencatatkan 25.9% responden, iaitu peratusan tertinggi berbanding kesemua anggaran umur. Berdasarkan latar belakang pendidikan, SPM - 20.5%, Diploma – 21%, Ijazah Sarjana Muda – 20%. Sarjana - 35.6% dan PhD - 2.9%. Bagi tempoh perkhidmatan 1-2 tahun, 25.9%, 3-4 tahun - 10.2%, 5-6 tahun – 17%, 7-8 tahun - 13.2%, 9 tahun ke atas - 33.7%.

## 5.1 Analisa Deskriptif

**Jadual 1. Deskriptif setiap Pembolehubah**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Bilangan Soalan</b>	<b>Min</b>	<b>Tahap</b>
Komitmen Organisasi	9	3.9892	Tinggi
Pengambilan dan Pemilihan	7	3.7359	Tinggi
Latihan	8	3.9219	Tinggi
Penilaian Prestasi	6	3.5474	Sederhana
Faedah dan Ganjaran	7	3.8917	Tinggi

Berdasarkan Jadual 1, keseluruhan pembolehubah dapat disimpulkan bahawa secara puratanya skor min bagi setiap pemboleh ubah berada pada tahap yang tinggi kecuali satu pemboleh ubah yang mempunyai skor min yang sederhana iaitu penilaian dan prestasi.

Skor min yang paling tinggi ialah 3.9892 dan kedua tertinggi pula 3.9219. Keadaan ini menunjukkan komitmen organisasi dan latihan berada pada dua pemboleh ubah yang paling tinggi kadar min. Kebanyakan responden juga bersetuju bahawa struktur latihan dan pembangunan serta faedah dan ganjaran mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Pemboleh ubah pengambilan dan pemilihan juga mencatatkan skor min yang tinggi iaitu 3.7359. Namun begitu, pemboleh ubah penilaian prestasi merupakan pemboleh ubah yang menduduki tangga yang terendah. Keadaan ini menunjukkan bahawa pekerja di KUIS bersetuju bahawasanya pengambilan dan pemilihan, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi dan faedah dan ganjaran mempunyai hubungan dengan komitmen mereka terhadap organisasi.

## 5.2 Analisa Ujian Korelasi Pearson

**Jadual 2. Dapatan Nilai Korelasi**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Nilai Korelasi</b>
Pengambilan dan Pemilihan	0.507**
Latihan dan Pembangunan Pengambilan dan Pemilihan	0.546**
Penilaian Prestasi	0.499**
Faedah dan Ganjaran Penilaian Prestasi	0.659**

*\*\*Korelasi signifikan pada aras 0.01 (2 hujung)*

Jadual 2 menunjukkan aras kepercayaan korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar adalah signifikan bagi hubungan di antara amalan Pengurusan Sumber Manusia dan Komitmen Organisasi dengan pengambilan dan pemilihan, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi dan faedah dan ganjaran.

Bagi pemboleh ubah tidak bersandar yang pertama, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai korelasi dalam kajian ini pada nilai yang sederhana iaitu 0.507\*\*. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan positif di antara pengambilan dan pemilihan dengan komitmen organisasi dalam kalangan staf pentadbiran dan staf akademik di KUIS.



Manakala bagi pembolehubah tidak bersandar yang kedua pula, dapatan kajian ini menunjukkan nilai korelasi latihan dalam kajian ini pada tahap sederhana iaitu pada tahap 0.546\*\*. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan di antara latihan dan komitmen organisasi. Dapatan ini menjelaskan bahawa latihan seperti latihan yang sesuai mengikut bidang tugas staf menggalakkan serta menjuruskan staf memberi komitmen kepada organisasi.

Bagi pembolehubah tidak bersandar yang ketiga pula, dapatan kajian ini menunjukkan nilai korelasi penilaian prestasi dalam kajian ini pada nilai sederhana iaitu pada tahap 0.499\*\*. Ini menjelaskan bahawa terdapat hubungan positif dan signifikan di antara penilaian prestasi dengan komitmen organisasi di KUIS. Penilaian prestasi membantu pekerja bekerja lebih komited dan proses penilaian dapat memberi motivasi kepada pekerja untuk memperbaiki kelemahannya serta pekerja akan lebih berkomitmen untuk bekerja selepas mereka tahu tentang prestasi yang dicapai.

Bagi pembolehubah tidak bersandar faedah dan ganjaran turut mempunyai hubungan yang positif yang sederhana iaitu 0.659\*\*. Nilai signifikan yang positif telah ditunjukkan. Oleh itu, dapatan kajian ini menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara faedah dan ganjaran dengan komitmen organisasi.

### 5.3 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengenal pasti amalan pengurusan sumber manusia yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi di KUIS. Analisis dalam kajian ini diuji kepada pembolehubah tidak bersandar iaitu pengambilan dan pemilihan, latihan, penilaian prestasi dan faedah dan ganjaran. Keputusan analisis regresi menunjukkan bahawa saiz sampel ( $n = 205$ ) menunjukkan amalan pengurusan sumber manusia iaitu faedah dan ganjaran mencatatkan pembolehubah yang paling dominan yang menyumbang signifikan sebanyak Beta ( $\beta$ ) 0.447.

**Jadual 3. Dapatan Regresi Linear Berganda**

Pembolehubah	$\beta$	Signifikan
Pengambilan dan Pemilihan	0.177	0.008
Latihan	0.190	0.006
Penilaian prestasi	-0.120	0.876
Faedah dan Ganjaran	0.447	0.000

Berdasarkan Jadual 3, menunjukkan bahawa nilai beta bagi faedah dan ganjaran adalah tinggi iaitu 0.477 berbanding dengan pembolehubah pengambilan dan pemilihan iaitu 0.177 serta pembolehubah latihan iaitu 0.190 dan pembolehubah penilaian prestasi adalah bernilai -0.120. Maka, dapat disimpulkan bahawa faedah dan ganjaran merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepada komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di KUIS. Ini menunjukkan bahawa amalan PSM iaitu faedah dan ganjaran merupakan faktor yang paling dominan kepada komitmen organisasi berbanding 3 pembolehubah yang lain iaitu pengambilan dan pemilihan, latihan dan penilaian prestasi.

## 6. Kesimpulan

Hasil kajian mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesemua pembolehubah tidak bersandar iaitu pengambilan dan pemilihan, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi dan faedah dan ganjaran terhadap komitmen organisasi setelah dianalisa untuk menjawab objektif pertama. Ini menunjukkan bahawa amalan PSM di KUIS mempengaruhi kepada komitmen organisasi pekerja di KUIS dan hal ini dapat meningkatkan kesetiaan pekerja untuk terus berkhidmat di organisasi tersebut. Justeru kajian ini menyokong model kajian Ahmad (2011). Bagi menjawab objektif kajian kedua, pengkaji mendapati faedah dan ganjaran merupakan faktor yang paling kuat untuk mempengaruhi komitmen organisasi di KUIS. Faedah dan ganjaran ini boleh dilihat melalui faedah dan ganjaran yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi seperti faedah perubatan manakala ganjaran seperti gaji.

Bagi kajian akan datang, kajian amalan PSM lain seperti faktor pembangunan kerjaya, perspektif kepimpinan, dan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerja boleh dikaji yang dilihat boleh mendorong meningkatkan komitmen organisasi pekerja di sesebuah organisasi. Sebagai contoh untuk faktor perspektif kepimpinan, jika kepimpinan di sesebuah organisasi berkesan atau cekap maka pekerja di organisasi tersebut akan memberi komitmen terhadap organisasi yang diduduki.

## Rujukan

- Abdirahman Salad Warsame. (2015). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3 (8).
- Al-Enzi, A. (2002). Kuwait's employment policy its formulation, implications and challenges. *International Journal of Public Administration*, 25: 7885-900.
- Al-Hamadi, A., Budhwar, P. & Shipton, H. (2007). Management of human resources in Oman. *International Journal of Human Resource Management*, 18 (1): 100-13.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Azlah, A., Thahirah, Rozeyta O., & Noor Suziani. (2009). Keberkesanan Latihan di Kalangan Kakitangan Kumpulan Sokongan di Pejabat Setiausaha Kerajaan negeri Kedah Darulaman. *Human Resource Development Quarterly, UTM*, 7 (1): 5-29.
- Azlinda Jaini. (2013). A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn Bhd, Uitm Shah Alam: Disertasi Sarjana.
- Boxall, P. & Purcell, J. (2008). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan: Hampshire.
- Budhwar, P. & Mellahi, K. (2007). Introduction: Human Resource Management in the Middle East. *International Journal of Human Resource Management*, 18 (1): 2-10.
- Chew, J. & Chan, C. A. C. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29 (6).
- Cohen, S. (2003). *Social Support Measurement and Interventions: A guide for health and social scientists*. New York: Oxford.

- Daud, N. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 39: 949-969.
- Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM Practice and Employer Attitudes: Different Measure Different Result. *Journal of Personnel Review*, 34 (5): 534-549.
- Ibrahim Mamat. (2006). *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan: Konsep dan Amalan* (3 ed.). Selangor: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Juhary Hj. Ali. (2002). *Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Junaidah Hashim. (2010). Human Resource Management Practice on Organizational Commitment: The Islamic Perspective. *Personnel Review*, 39 (6): 785-799.
- Khaled, A., Ramudu, B., & Brian, D. (2015). The effects of human resource management practices on employees' organisational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 23 (3): 472-492.
- Krejcie, Robert V., Morgan, & Daryle W. (1970). Determining sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Mellahi, K. & Frynas, J. (2003). An exploratory study into the applicability of Western HRM practices in developing countries: An Algerian case study'. *International Journal Commerce and Management*, 13 (1): 61-80.
- Michel Zaitouni, Nabeel N. Sawalha, & Adil Elsharif. (2011). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in the Banking Sector in Kuwait. *International Journal of Business and Management*, 6 (6).
- Mohd Majid Konting. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Morteza Soltani. (2015). Organizational Commitment and HRM practices, an analytical approach. 2 (9): 1465-1472.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. *Academic Press*.
- Nazihah Omar, Ahmad Azman, & Syed Izzaddin Syed Jaafar. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Ganjaran dan Demografi dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian di Lembaga Pertubuhan Peladang (LPP). *Institut Pengurusan PenyelidikanUniversiti Teknologi Mara*.
- Norasmah Othman, Zuraidah Ahmad, & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2010). Pengaruh amalan pengurusan sumber manusia (PSM) terhadap hasil PSM di IPTS bukan bertaraf universiti. *Jurnal Pengurusan*, 31: 43-53.
- Nursree Hani Mahmud. (2013). Pengurusan Sumber Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Gugusan Felda Lok Heng.
- O'Malley, M. (2000). *Creating Commitment: How to attract and retain talented employees by building relationships that last*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Porter, L. W., R. Steers, R. Mowday, & P. Boulian. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal Applied Psychology*, 59: 603-609.

- Ranya Nehmeh. (2009). What is Organizational Commitment, why should managers want it in their workforce & is there any cost effective way to secure it? *SMC Working Paper*.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behaviour* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ruzman, M. N., Rahimin, A. A., Muhammad Kamil, A. M., Abdul Karim, A., Nor Adina, A.K., Syed Mohd Jeffri, S. J., & Norhidayah, Y. (2014). Peranan Institut Pengajian Tinggi Islam dalam Pembangunan Modal Insan di Malaysia: Satu Analisis. *Jurnal Kemanusiaan*, 22.
- Shahnawaz, M. G., & Juyal, R. C. (2006). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (3): 267-274.
- Sharidatul Nadia Ahmad Dapli. (2007). Perhubungan Antara Amalan Penilaian Prestasi Dengan Kepuasan Kerja. Adakah Keadilan Prosedur Bertindak Sebagai Mediator? *Disertasi Ijazah Sarjana Muda Sains Pembangunan Sumber Manusia*.
- Siti Salwa Salim, Shafiqah Roszaide, Azman Ismail, & Ishak Yussof. (2015). Peranan sistem ganjaran berdasarkan prestasi dalam meningkatkan komitmen organisasi: Kajian kes penjawat awam di Putrajaya dan Selangor, Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space*, 11 (10): 51-62.
- Stewart, J., & Knowles, V. (2000). Graduate recruitment and selection practices in small businesses. *Career Development International Journal*, 5 (1): 21-38.
- Suriani Abu Bakar. (2015). Kajian Kes di Syarikat Philip Morris Malaysia (PMI) berkaitan Amalan Pengurusan Sumber Manusia dengan Komitmen Organisasi.
- Sushila Devi Rajaratham. (2007). Direct and Indirect influence of human resource management practices on employee outcomes in service-based cooperatives in Malaysia. *Disertasi Ijazah Doktor Falsafah*, Universiti Multimedia.
- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M.F., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS*, 15: 199-223.
- Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun. (2003). *Pengambilan dan Pemilihan Pekerja Dalam Organisasi* (Edisi Pertama ed.). Selangor: Leeds Publications.
- Zainab, A. & Khairunnisa, A. S. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *International Conference on Management and Muamalah 2015*.