

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN DAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH AGAMA RAKYAT DI NEGERI KEDAH

Marziah Sueb & Zaidi Fadzil

Pusat Pengajian dan Perkhidmatan Kaunseling & Psikologi,
Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah (UniSHAMS)

Emel: zaidifadzil@unishams.edu.my

Abstrak

Kualiti serta produktiviti sesebuah sekolah umumnya bergantung kepada pencapaian cemerlang yang diperolehi oleh para pelajarnya dan pencapaian tersebut berhubungkait dengan komitmen dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh tenaga pengajarnya. Permasalahan komitmen kerja sering dikaitkan dengan elemen seperti gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sekerja dan faedah sampingan yang diperolehi dari organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan komitmen kerja dan prestasi kerja dalam kalangan para guru sekolah agama rakyat negeri Kedah. Seramai 62 orang guru dari 11 buah sekolah agama rakyat di daerah Sungai Petani, Gurun, Yan, Alor Setar, Pendang, Baling dan Kulim telah dipilih sebagai responden. Reka bentuk kajian adalah kajian deskriptif yang berbentuk tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik bagi mengumpul data. Soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu maklumat responden, faktor komitmen kerja dan prestasi kerja. Hasil kajian mendapati bahawa hubungan korelasi antara komitmen dan prestasi kerja pada tahap sederhana dengan nilai $r = -0.30$ pada aras $p > 0.05$. Kajian ini mendapati bahawa pihak majikan perlu mencari alternatif dan inisiatif yang pelbagai bagi menyemai dan menambah minat mengajar dalam diri para guru.

Kata kunci: Komitmen, prestasi kerja, guru-guru, sekolah agama rakyat.

Abstract

The quality and productivity of a school generally depends on the outstanding achievements of its students and those achievements are related to the commitment and work performance shown by its teaching staff. Work commitment problems are often associated with elements such as salary, promotion, supervision, co-workers and fringe benefits derived from the organization. This study was conducted to identify the main factors of work commitment that affect job performance among teachers of religious schools in the state of Kedah. A total of 62 teachers from 11 folk religion schools in the districts of Sungai Petani, Gurun, Yan, Alor Setar, Pendang, Baling and Kulim were selected as respondents. The study design is a descriptive survey in the form of a survey using a questionnaire to collect data. The questionnaire is divided into three parts namely respondent information, work commitment factors, and job performance. The results of the study found that the relationship between peer factors and job performance also showed a correlation relationship at a moderate level with a value of $r = -0.30$ at the level of $p > 0.05$. In conclusion, this study found that employers need to find various alternatives and initiatives to instill and increase the interest in teaching in teachers.

Key words: Commitment, work performance, teachers, religious schools.

PENGENALAN

Komitmen kerja di katakan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Pernyataan ini dibuktikan oleh sarjana melalui beberapa kajian lepas yang telah dijalankan. Sebagai contoh, kajian yang dilakukan oleh Lawler & Porter (1967), mendapati bahawa terdapat hubungan antara sikap kerja dan prestasi kerja yang bersifat secara tidak langsung. Sikap pekerja Malaysia yang bermasalah terutama golongan belia sangat membimbangkan kerana sembilan daripada 10 majikan berdepan dengan perkara tersebut. Menurut Brayfield & Crockett (1954), kesan sikap kerja bukan hanya ke atas pekerja sahaja akan tetapi majikan, organisasi dan masyarakat seluruhnya turut menerima kesan secara tidak langsung.

Sikap dan komitmen kerja yang negatif tidak harus di pandang enteng kerana masalah berkaitan dengan pekerjaan adalah sumber utama yang mempengaruhi produktiviti sesebuah organisasi syarikat mahupun sekolah. Permasalahan sikap dan komitmen kerja yang negatif sering dikaitkan dengan elemen kepuasan kerja seperti keadaan kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sekerja dan faedah sampingan yang diterima daripada organisasi (Hubungannya et al., 2018).

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara komitmen kerja dan prestasi kerja di kalangan guru-guru sekolah agama rakyat di Negeri Kedah.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian menjelaskan penggunaan cara yang paling berkesan bagi mencapai matlamat kajian dengan kos yang minimum dan cara pengumpulan data norma baharu berikutan pandemik Covid-19. Menurut McMillan & Schumacher (1984), reka bentuk kajian merupakan cara pengkaji mengendalikan kajian melalui teknik yang digunakan bagi menjawab persoalan kajian dan bertujuan untuk mengawal punca bias yang boleh mengganggu dapatan kajian.

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif iaitu pengkaji menggunakan statistik bagi mengukur darjah perkaitan di antara dua pemboleh ubah iaitu komitmen kerja dan prestasi kerja. Manakala reka bentuk kajian pula berbentuk kajian korelasi yang menggunakan soal selidik. Menurut Mohd Najib (1999), kajian korelasi dijalankan adalah untuk melihat atau mengukur hubung kait antara dua pemboleh ubah serta menerangkan kekuatan kaitan sama ada signifikan atau tidak. Soal selidik digunakan semasa menjalankan kajian ini kerana ia lebih praktikal dan berkesan dan dapat meningkatkan ketepatan data serta kebenaran gerak balas yang diperolehi dari sampel. Hal ini kerana, jawapan yang diberikan tidak dipengaruhi oleh gerak laku pengkaji. Responden bebas menyatakan pendapat sendiri semasa menjawab setiap item yang diberikan.

Persampelan Kajian

Menurut Marshall (1996), persampelan merupakan sebahagian pecahan dari satu populasi sebagai mewakili populasi tersebut. Persampelan yang ingin di ambil perlulah mempunyai sifat yang sama dengan populasi dalam penyelidikan (Mohd.Majid Konting, 1998). Kaedah persampelan yang digunakan ialah persampelan bukan kebarangkalian iaitu Persampelan Rantais (Snowball Sampling). Melalui kaedah ini, pengkaji akan mengumpul data dari beberapa sampel dalam populasi yang telah dikenalpasti, seterusnya sampel berkenaan akan mendapatkan rakan mereka yang lain yang boleh dijadikan sebagai responden. Sampel kajian

akan di pilih sehingga memenuhi saiz sampel yang dikehendaki oleh pengkaji. Kaedah ini dipilih kerana pengkaji sukar untuk mendapatkan keseluruhan responden pada setiap sekolah. Pengkaji merujuk kepada Jadual Penentuan Saiz Sampel yang dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan (1970) untuk mendapatkan jumlah sampel yang diperlukan bagi kajian ini iaitu sampel untuk populasi $N=75$ bersamaan dengan 62 sampel.

Peserta Kajian

Peserta kajian terdiri daripada para guru yang mengajar di sekolah agama rakyat negeri Kedah. Kesemua peserta kajian berjumlah 62 orang melibatkan 11 buah sekolah dari 7 daerah di negeri Kedah. Antara sekolah yang terlibat ialah Tahfiz Mutmainnah Sungai Petani, Sekolah Rendah Islam Al-Maarif Sungai Petani, Sekolah Rendah Islam Alor Star, Sekolah Menengah Integrasi Teras Islam At Taqwa Gurun, Sekolah Rendah Integrasi Teras Islam Al-Akhlak Islamiah Guar Cempedak Yan, Sekolah Rendah Integrasi Teras Islam Tarbiyatul Aulad Pendang, Sekolah Menengah Agama Islah Pendang, Sekolah Rendah Integrasi Teras Islam Tafaquh Fiddin Baling, Maahad Al Iman Lil Ulumul Quran Baling, Sekolah Rendah Integrasi Teras Islam Darul Ulum Kupang Baling dan Sekolah Rendah Islam Al-Islah Kulim. Walaubagaimanapun, tidak semua para guru yang mengajar di 11 buah sekolah ini menjadi responden bagi kajian ini.

Instrumen Kajian

Instrumen yang diguna pakai dalam kajian adalah *Job Descriptive Index 2009 Revision*. Instrumen ini telah diterbitkan oleh *Bowling Green State University* (2009) dan telah diubahsuai, diolah dan disesuaikan dalam bahasa Melayu oleh Nordin & Hassan (2019). Soalan-soalan yang telah diolah adalah berbentuk pernyataan yang positif dan “close-ended” untuk memberikan maklumat yang lebih khusus dan membantu memudahkan responden bagi membuat pilihan semasa menjawab. Instrumen ini mengandungi 63 item bagi mengukur 4 dimensi komitmen kerja iaitu minat, pendapatan, rakan sekerja dan penyeliaan. Manakala, bagi soal selidik Prestasi Kerja pula diadaptasi dari borang soal selidik Aznira Zakaria (2014) dan mengandungi 10 item. Prestasi kerja diukur berdasarkan aspek-aspek seperti kebolehan menguruskan sumber, jalinan hubungan dan kerjasama, keberkesanan komunikasi, disiplin kerja, komitmen terhadap pekerjaan, kualiti dan kuantiti produk dan orientasi pencapaian (Nordin & Hassan, 2019).

Kaedah Pengumpulan Data

Prosedur kajian dimulakan dengan soal selidik diedarkan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah agama swasta yang terletak di Daerah Pendang, Alor Star dan Kuala Muda yang telah terpilih sebagai responden. Soal selidik dijalankan secara maya iaitu melalui *Google Form*. Sebelum menjawab soalan, para responden dikehendaki membaca penerangan ringkas berkaitan soal selidik yang akan dijalankan. Segala maklumat yang diberikan responden dirahsiakan dan bertujuan untuk kajian sahaja. Maklumat dan data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan program *Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Window versi 23*.

Kajian Rintis

Kajian rintis telah dilakukan terhadap 30 orang responden iaitu guru-guru yang bertugas di sekolah agama rakyat. Nilai *Cronbach Alpha* bagi komitmen kerja ialah 0.604, namun setelah membuang item 27,30,57 dan 58 *Cronbach Alpha* menjadi 0.716. Manakala bagi prestasi kerja nilai *Cronbach Alpha* ialah 0.924. Bagi dimensi-dimensi yang ada di dalam komitmen kerja; faktor minat nilai *Cronbach Alpha* pada 0.499, faktor pendapatan nilai *Cronbach Alpha* pada 0.177, faktor rakan sekerja nilai *Cronbach Alpha* pada 0.069 dan faktor

penyelidikan pula nilai *Cronbach Alpha* ialah pada 0.313. Secara ringkasnya perbandingan nilai *Cronbach Alpha* bagi dapatan ujian kajian rintis ditunjukkan sepertimana Jadual 1 dan Jadual 2 dibawah:

Jadual 1: Keputusan Kebolehpercayaan Kajian Rintis Pembolehubah Bebas dan Bersandar

Pembolehubah Kajian	<i>Cronbach Alpha</i>
Komitmen Kerja	0.604
Prestasi Kerja	0.924

Jadual 2: Keputusan Kebolehpercayaan Kajian Rintis Dimensi Kajian

Dimensi Kajian	<i>Cronbach Alpha</i>
Faktor Minat	0.499
Faktor Pendapat	0.177
Faktor Rakan Sekerja	0.069
Faktor Penyeliaan	0.313

DAPATAN KAJIAN

Analisis data ditunjukkan dalam bentuk analisis data statistik inferensi korelasi serta penafsiran keputusan menggunakan statistik deskriptif yang bertujuan menjawab persoalan kajian serta memenuhi objektif kajian.

Analisis Deskriptif

1. Adakah terdapat hubungan antara faktor minat dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah?

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara faktor minat dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah.

Jadual 3: Korelasi antara faktor minat dan prestasi kerja

	1	2
Faktor Minat (1)	1	
Prestasi Kerja (2)	0.547**	1

** . Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01

Merujuk kepada jadual 3 di atas, ujian korelasi (Pearson) menunjukkan terdapat hubungan antara faktor minat dan prestasi kerja dengan hubungan korelasi yang kuat dengan nilai ($r = 0.547$) dan nilai signifikan ($p = 0.00$, $p < 0.05$). Oleh itu, H_0 ditolak.

2. Adakah terdapat hubungan antara faktor pendapatan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah?

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara faktor pendapatan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah.

Jadual 4: Korelasi antara faktor pendapatan dan prestasi kerja

	1	2
Faktor Pendapatan (1)	1	
Prestasi Kerja (2)	0.191	1

Menurut jadual 4 di atas, hubungan bagi dua pemboleh ubah iaitu faktor minat dan prestasi kerja guru adalah sangat lemah ($r = 0.191$, $p = 0.136$). Dapatan kajian tidak signifikan secara statistik ($p > 0.05$), maka hipotesis nol (H_0) gagal ditolak (H_0 diterima) yang bermaksud tidak terdapat hubungan antara faktor pendapatan dengan prestasi kerja guru.

3. Adakah terdapat hubungan antara faktor rakan sekerja dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah?

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara faktor rakan sekerja dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah.

Jadual 5: Korelasi antara faktor rakan sekerja dan prestasi kerja

	1	2
Faktor Rakan Sekerja (1)	1	
Prestasi Kerja (2)	-0.030	1

Berbandukan jadual 5 di atas, melalui analisis korelasi (Pearson) menunjukkan tidak terdapat hubungan antara faktor rakan sekerja dan prestasi kerja guru dengan nilai korelasi ($r = -0.030$) dan nilai signifikan ($p = 0.818$, $p > 0.05$) pada tahap sangat lemah. Oleh itu, hipotesis nol (H_0) gagal ditolak (H_0 diterima).

4. Adakah terdapat hubungan antara faktor penyelia dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah?

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara faktor penyelia dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat negeri Kedah.

Jadual 6: Korelasi antara faktor penyelia dan prestasi kerja

	1	2
Faktor Penyelia (1)	1	
Prestasi Kerja (2)	0.179	1

Merujuk jadual 6 di atas, hubungan bagi dua pemboleh ubah iaitu faktor penyelia dan prestasi kerja guru adalah sangat lemah ($r = 0.179$, $p = 0.164$). Dapatan kajian tidak signifikan secara statistik ($p > 0.05$), maka hipotesis nol (H_0) gagal ditolak (H_0 diterima) yang bermaksud tidak terdapat hubungan antara faktor penyelia dengan prestasi kerja guru.

PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Hasil kajian secara keseluruhan mendapati bahawa faktor komitmen kerja utama yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan para guru sekolah agama rakyat di negeri Kedah adalah faktor minat. Hal ini disokong dengan terdapat perhubungan yang signifikan positif antara faktor minat dengan prestasi kerja yang menunjukkan hubungan korelasi yang kuat dengan nilai $r = 0.547$ pada aras $p < 0.05$. Manakala, tiga faktor yang lain iaitu faktor pendapatan, faktor rakan sekerja dan faktor penyeliaan masing-masing memperolehi hubungan korelasi yang sangat lemah menunjukkan tiada kaitan antara faktor tersebut dengan prestasi kerja para guru.

Pengkaji mendapati bahawa responden yang memilih profesion perguruan menganggap pekerjaan mereka adalah suatu pekerjaan yang mulia, dihormati dan berguna kepada masyarakat serta negara. Mereka amat berpuas hati dengan kerjaya yang mereka miliki kerana ianya dapat memberi pencapaian dan ganjaran buat diri mereka sendiri terutamanya di akhirat kelak. Mereka juga merasakan pekerjaan mereka menyeronokkan dan mempesonakan sehingga dapat melihat hasil daripada pekerjaan tersebut iaitu kejayaan yang diperolehi anak didik mereka tidak kira sama ada dari segi aspek akademik, sukan mahupun sahsiah. Hal ini membuktikan minat para guru yang mendalam terhadap pekerjaan mereka kerana majoriti daripada mereka melihat pekerjaan ini daripada aspek yang positif.

Faktor minat amat mempengaruhi prestasi kerja dalam kajian ini kerana teras utama pekerjaan ini adalah dalam sektor pendidikan. Oleh itu, apabila seseorang itu mempunyai minat sosial yang tinggi serta minat terhadap kerjaya perguruan, maka akan menghasilkan kualiti penyampaian pengajaran yang baik serta proses pembelajaran dan pengajaran menjadi lebih mudah dan berkesan. Di samping itu, faktor yang paling popular dalam kalangan wanita bagi memilih kerjaya perguruan adalah kerana faktor minat sukakan kanak-kanak (Halimah, 2006). Para guru sekolah agama rakyat juga telah disemat pemikiran mereka dengan semangat jihad dan pengorbanan yang tinggi sejak di awal perkhidmatan lagi. Mereka lebih mengharapkan ganjaran yang bakal di terima di akhirat kelak berbanding ganjaran semasa berkhidmat. Oleh itu, faktor penyelia, pendapatan dan rakan sekerja tidak menjadi penghalang kepada para guru sekolah agama rakyat untuk memberi perkhidmatan yang terbaik jika mereka telah mempunyai minat yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dapatan kajian yang telah diperolehi menunjukkan bahawa adanya minat dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi oleh guru-guru yang berkhidmat di sekolah-sekolah agama rakyat, ianya dapat meningkatkan mutu prestasi kerja di organisasi kajian. Kesimpulannya, pihak pengurusan perlu mencari satu inisiatif untuk memupuk lagi minat pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan agar sentiasa bersemangat dan ikhlas dalam bekerja.

RUJUKAN

- Adey, N. H., & Bahari, F. H. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16(January 2010), 62–82.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1954). *Employee attitudes and employee performance 1*. 52(5), 396–424.
- Feehi, A., Boateng, H., & Deborah, T. (2016). *The effects of job satisfaction , employee commitment , workplace friendship and team culture on service recovery performance The effects of job satisfaction , employee commitment , workplace friendship and team culture on service recovery performance*. (October).
- Hazalizah Hamzah, A. H. Z. & A. D. (2015). Peranan personaliti dan kepengikutan dalam prestasi kerja guru 1. *Bitara Edisi Khas(Psikologi Kaunseling)*, 8(July 2011), 22.

- Hj Siren, N. R., Azmi, I. A. G., Abdul Jalil, S. J., & Ab Majid, A. (2018). Kepelbagaian Pengurusan Sekolah Agama Rakyat di Malaysia. *Journal of Al-Tamaddun*, 13(1), 45–56.
- Hubungannya, D. A. N., Prestasi, D., Pekerja, K., & Di, K. (2018). *Kertas Cadangan Penyelidikan (Sarjana Muda) Disediakan oleh* : (March).
- Holland, J. L. 1985. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L. 1997. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Koh, F., dan A. H. Othman. 1996. Kekongruenan Personaliti-Persekitaran Pendidikan di Kalangan Pelajar Universiti. *Jurnal Perkama*. 6: 93-119.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28.
- Lecturer, S., Gamage, A. S., & Lanka, S. (2019). *The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Performance : A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District*. 9(2).
- Nordin, N., & Hassan, M. M. (2019). Kerangka Kaedah Kajian Penyelidikan: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Prestasi Kerja. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 4(7), 111–121.
- Rickett, M. (2008). The Causal Relation Between Job Attitudes and Performance: A Meta-Analysis of Panel Studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472–481.
- Sawai, J. P., & Rathakrishnan, R. (2006). Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja. *Jurnal Kemanusiaan*, 07(January 2006), 56–75.
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621–634.