

HARI PEKERJA : KOMITMEN DAN RASA KEBANGGAAN PADA ORGANISASI

Oleh: Razinah bt Sohor
&
Nazlinda bt Ismail

Tanggal 1 Mei setiap tahun merupakan tarikh yang amat sinonim dan bermakna bagi kesemua pekerja di Malaysia kerana ianya merupakan cuti khas bagi golongan pekerja. Tidak kiralah kita sebagai pekerja di sektor awam, sektor swasta mahupun bekerja sendiri. Ianya tetap menjadi faktor penyumbang kepada kemajuan negara. Tema Hari Pekerja tahun 2014 adalah “**Pekerja Berinovasi Pemacu Transformasi**”. Pemilihan tema ini adalah seiring dengan inisiatif Kerajaan melahirkan modal insan yang berkeupayaan untuk berinovasi dan meneroka bidang-bidang baru yang merupakan faktor yang akan menentukan daya saing dan kemakmuran masa depan negara.

Selain melahirkan pekerja yang berinovasi, pembentukan modal insan yang berkualiti juga mampu menjana produktiviti berlipat ganda serta meningkatkan martabat sumber manusia kelas pertama yang bertaraf dunia. Keperluan mewujudkan tenaga sumber manusia yang berdaya saing merupakan usaha yang perlu diberi perhatian pada abad ini. Memperkatakan tentang modal insan, ia merupakan unsur berbentuk bukan material, tetapi kemampuan, kualiti diri, ilmu dan kemahiran yang wujud di dalam diri individu tersebut yang akhirnya dapat menyumbang kepada produktiviti sesebuah organisasi.

Memahami beberapa elemen psikologi berkenaan gelagat manusia penting dan perlu difahami bagi mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien dan seterusnya bagi membentuk warga organisasi yang berkualiti. Produktiviti tidak bergantung kepada teknologi semata-mata tetapi juga turut bergandingan dengan pelbagai faktor dan penentu lain termasuklah sikap manusia, sistem nilai, etika dan budaya hidup seseorang. Terdapat jenis-jenis sikap yang berkaitan dengan kelakuan pekerja terhadap kerja dan pekerjaan keseluruhannya, antaranya komitmen dan rasa kebanggaan pada organisasi.

Apabila seseorang pekerja telah menyertai sesebuah organisasi, secara automatiknya individu tersebut telah bersetuju untuk menyumbang daya usahanya

demikian ke arah mencapai matlamat organisasi yang disertainya. Oleh yang demikian, individu tersebut perlulah memberi komitmen yang sepenuhnya terhadap organisasi yang disertainya seterusnya dapat meningkatkan produktiviti organisasi menerusi tanggungjawab yang dipikulnya.

Komitmen boleh didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk kekal bersama organisasi iaitu suatu ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi (Daud, 2010). Yahya, Johari, Adnan, Isa, dan Daud (2008) merujuk kepada tafsiran oleh Agarwal & Ramaswami (1993) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan individu yang kuat untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan. Oleh itu, terdapat dua aspek yang dapat disimpulkan daripada tafsiran komitmen yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi iaitu aspek kesetiaan dan aspek penglibatan (Daud, 2010). Aspek kesetiaan ialah perasaan sayang dan rasa bangga dengan organisasi dan ingin kekal menjadi sebahagian daripada organisasi manakala aspek penglibatan pula adalah berusaha dengan bersungguh tanpa paksaan demi kepentingan organisasi (Daud, 2010).

Gamon (1991) pula menjelaskan kesetiaan dan komitmen pekerjaan adalah berdasarkan dua komponen iaitu komponen dalaman (aspek emosi) dan luaran (aspek tingkahlaku). Menurutnya, komponen dalaman merujuk kepada perasaan bangga, taat dan sayang seseorang pekerja terhadap organisasinya serta keinginan untuk terus kekal dalam organisasi tersebut. Komponen luaran pula menjelaskan kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi sebagai proses di mana seseorang individu itu membuat keputusan untuk tidak meninggalkan organisasi.

Menurut Yahya et. al (2008), faktor sokongan pengurusan mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi kerana menerusi sokongan yang mantap daripada pihak pengurusan dari segi fizikal dan emosi dapat mewujudkan budaya kerja yang lebih baik bagi sesebuah organisasi. Budaya sesebuah organisasi boleh mempengaruhi sikap pekerja dalam apa jua situasi (Mohamad & Abiddin, 2011). Komitmen individu terhadap organisasi juga dipengaruhi secara tidak langsung oleh keselesaan bekerja (Mohamad & Abiddin, 2011). Hal ini kerana pekerja memerlukan sokongan dari segi fizikal dan emosi. Oleh itu, peranan seorang ketua itu sangat penting dalam organisasi untuk memperkukuhkan dan mengekalkan pekerja kepada

organisasi dengan membina kesetiaan antara pekerja dan organisasi (Mohamad & Abiddin, 2011).

Rasa bangga pula merupakan emosi positif dan berperanan penting di dalam kehidupan psikologi manusia. Perasaan bangga pada organisasi adalah berkaitan dengan konteks etika bekerja yang baik, terdapat penegasan (*reinforcement*), untuk meraih suatu tujuan, dan tumbuhnya makna diri (*self-worth*). Rasa bangga atau kebanggaan merupakan suatu ungkapan emosional yang menunjukkan: (1) bagaimana seseorang mempersepsikan dirinya untuk dikenal (*recognizeable*) oleh orang lain, (2) adanya nilai kemanfaatan (*worthiness*) dalam dirinya, (3) dilihat sebagai seseorang yang berpengetahuan (*knowledgeable*), dan (4) memiliki percaya diri. Katzenback (2003) menegaskan bahawa kebanggaan terhadap suatu organisasi selain terhasil dari diri individu sendiri, juga diperoleh daripada pendapat atau komen-komen positif tentang diri ataupun organisasinya. Membangunkan kebanggaan (*pride-building*) sangat penting, kerana perasaan bangga dapat menunjukkan adanya komitmen emosional yang menggambarkan respek dari individu terhadap organisasi atau tempat kerja. Tumbuhnya kebanggaan serta rasa hormat (*respect*) akan memperkuat komitmen individu terhadap organisasi, di mana komitmen tersebut akan menentukan niat dan komitmen individu dalam organisasi.

Oleh yang demikian bagaimana kita menanamkan rasa kebanggaan? Dengan menggunakan pengalaman kita sendiri adalah contoh terbaik. Fikirkan kembali perkara-perkara yang telah anda lakukan dalam hidup anda, apa saja prestasi yang dapat menyebabkan anda merasa bangga. Berikut ini adalah contoh dari jenis situasi dan prestasi yang mungkin menyebabkan anda merasa bangga:-

- Menjadi sebahagian dari pasukan pemenang;
- Melakukan hal yang berbeza;
- Melakukan sesuatu yang tidak pernah dilakukan sebelum ini dan berjaya melakukannya dan
- Melakukan sesuatu tugas yang sukar

Setelah melihat pada jenis situasi dan prestasi yang menciptakan rasa bangga pada diri sendiri, kita lihat bagaimana situasi tersebut dapat kita gunakan untuk menciptakan peluang-peluang seumpamanya di dalam organisasi kita. Antara

caranya adalah dengan membentuk budaya yang sesuai dan efektif untuk meningkatkan rasa bangga pada organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang positif akan dapat menarik warga kerja menjadi komited, setia dan akan merasa bangga dengan pekerjaan mereka, dan akhirnya dapat menghasilkan kerja yang terbaik. Cara lain untuk menanamkan kebanggaan adalah dengan menggambarkan keunggulan diri kita dan cuba bantu rakan sekerja yang memerlukan bantuan. Dengan cara tersebut kita dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kemahiran atau meningkatkan kepercayaan diri mereka agar mereka menjadi lebih bernilai bagi organisasi dan bagi diri mereka sendiri dan ini akhirnya dapat meningkatkan lagi rasa kebanggaan pada organisasi.

Aspek komitmen dan kebanggaan adalah sebahagian daripada aspek psikologi dalam peningkatan produktiviti yang penting untuk dikaji. Malahan aspek-aspek tersebut juga berhubung rapat dengan perlakuan individu dalam organisasi. Penambahbaikan hubungan yang lebih positif antara organisasi dengan para pekerja juga dapat membantu untuk meningkatkan produktiviti pekerja. Sebagai pekerja pula, kita perlulah komited dan mempunyai rasa kebanggaan kepada organisasi, bersedia dan sentiasa berusaha membantu organisasi untuk berjaya, sentiasa bersedia untuk melaksanakan kerja dengan lebih cemerlang daripada apa yang diharapkan serta sentiasa memikirkan tentang kecemerlangan masa depan organisasi. Jesteru itu, untuk mencapai tahap peningkatan produktiviti yang cemerlang perlulah ada kerjasama berganding bahu antara pihak pengurusan. Oleh yang demikian, sempena Hari Pekerja yang bakal menjelang tidak lama lagi, ayuh kita tingkatkan komitmen dan rasa bangga pada organisasi dan para pekerja mampu untuk memperolehi sebuah organisasi yang produktif dan gemilang.

Selamat Menyambut Hari Pekerja!

Rujukan:-

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Agarwal Sanjeev and Sridhar N. Ramaswami (1993), Marketing Controls and Employee Responses: The Moderating Role of Task Characteristics, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21 (Fall), 293-306.
- Daud, N. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi.
- Gamon, C.K. (1991), "Managing Commitment: Developing Loyalty in a Changing Workplace." California, Crisp Publications.
- 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.
- Mohd. Arif L.S., Ungku Ahmad U.N & Abdul Rahman S.A, (2004). Hubungan Kepuasan Komunikasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Pekerja Teknikal: Kajian Kes di Flextronics International, Senai Johor. Universiti Teknologi Malaysia
- Mohamad, M., & Abiddin, N. Z. (2011). Hubungan Budaya Organisasi dan Sub Budaya Terhadap Komitmen Pekerja. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7(1), 79-85
- Mohd Booker M. & Osmadi A. (2013) Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan. *Journal Design and Build*. Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang
- Mowday, R.T, Porter, L.W, dan Steers, R.M (1992). Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. In P.War (Ed.) *Organizational and Occupational Psychology*, (pp 219-229). New York. Academic Press, Inc.