

Komitmen Afektif Sebagai Pengantara dalam Mempengaruhi Sokongan Organisasi, Nilai Keagamaan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kakitangan Institut Pengajian Tinggi (IPT) di Melaka.
Norsalman Mohd Nor, Abdul Mutalib Mohamed Azim, Nurul Afiqah Abd Rahman, Roslinawati Ibrahim,
Noor Fariza Hasini

KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI PENGANTARA DALAM MEMPENGARUHI SOKONGAN ORGANISASI, NILAI KEAGAMAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KAKITANGAN INSTITUT PENGAJIAN TINGGI (IPT) DI MELAKA

**Norsalman Mohd Nor¹, Abdul Mutalib Mohamed Azim², Nurul Afiqah Abd Rahman³,
Roslinawati Ibrahim⁴ & Noor Fariza Hasini⁵**

¹Pelajar Ijazah Sarjana Sains Pengurusan, Institut Pengajian Siswazah, Kolej Universiti Islam Melaka
^{2,3,4,5}Pensyarah Fakulti Inovasi Perniagaan dan Teknologi, Kolej Universiti Islam Melaka

Corresponding Author's email: salman@kuim.edu.my

Article History:

Received : 6 October 2021
Accepted : 11 December 2021
Published : 30 December 2021

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh komitmen afektif sebagai pengantara dalam hubungan antara sokongan organisasi, nilai keagamaan, beban kerja dan prestasi kerja. Pengumpulan data kajian melibatkan kakitangan akademik atau bukan akademik di institut pengajian tinggi di negeri Melaka. Seramai 261 orang responden daripada tujuh institut pengajian tinggi yang dipilih secara rawak mudah telah menjawab soalan. Hasil kajian mendapati nilai keagamaan mempengaruhi prestasi kerja, sokongan organisasi juga mempengaruhi prestasi kerja dan beban kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Kajian ini juga mendapati sokongan organisasi, nilai keagamaan dan beban kerja mempengaruhi komitmen afektif dan komitmen afektif mempengaruhi prestasi kerja. Akhir sekali, bagi ujian pengantara, komitmen afektif mempengaruhi secara signifikan hubungan antara sokongan organisasi, nilai keagamaan, beban kerja dan prestasi kerja. Batasan kajian ini adalah tertumpu di negeri Melaka dan IPT yang di pilih juga secara rawak dan ini mungkin menyebabkan kekurangan dalam faktor persekitaran. Untuk kajian masa hadapan dicadangkan memperluaskan kawasan dan negeri kajian dan menambah jumlah responden agar satu kajian yang lebih menyeluruh dapat dilaksanakan. Kajian ini merumuskan bahawa sokongan organisasi, nilai keagamaan dan beban kerja mempengaruhi komitmen afektif dan seterusnya memberi kesan kepada prestasi kerja.

Kata Kunci: *Komitmen Afektif, Sokongan Organisasi, Nilai Keagamaan, Beban Kerja, Prestasi Kerja*

AFFECTIVE COMMITMENT AS A MEDIATOR IN INFLUENCING ORGANIZATIONAL SUPPORT, RELIGIOUS VALUES AND WORKLOAD TOWARDS STAFFS' PERFORMANCE IN MELAKA HIGHER LEARNING INSTITUTE

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of affective commitments as a mediator in the relationship between organizational support, religiosity, work load and job performance. The data collection involved the academic or non-academic staff of higher learning institutions in the state of Melaka. A total of 261 respondents from seven higher learning institutions who were randomly selected answered the question. The questionnaire was distributed to the respondents by using instruments from the reliable source. The findings show that the religiosity significantly influences job performance, organizational support also influence job performance and work load also influence job performance. In this study, the limitations of the study are concentrated in the state of Melaka and the selected IPTs are also randomly selected and this may cause a shortage in environmental factors. For future research, it is proposed to expand the study area and state to increase the number of respondents so that a more comprehensive study can be implemented. This study also found that the organizational support, religiosity and work load, influence affective commitments and thus, affective commitments influence job performance. Finally, for mediation analysis, affective commitments significantly influence the relationship between organizational support, religiosity. Work load and job performance. This study concludes that the organizational support, religiosity and workload influence the affective commitment and thus, affect job performance.

Keywords: *Affective Commitment, Organizational Support, Religiosity, Work Load, Job Performance*

PENGENALAN

Prestasi kerja adalah merupakan faktor yang sangat besar dalam mempengaruhi keuntungan organisasi (Bevan, 2012). Menurut Muchhal (2014) prestasi adalah sebagai sesuatu yang penting kepada individu, kerana pencapaian tugas dapat dinilai sebagai sumber kepuasan bagi memastikan kemajuan organisasi. Sebagai sebuah institusi pengajian tinggi adalah penting untuk memiliki pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang baik bagi mengekalkan prestasi organisasi. Menurut Gupta, Acharya dan Gupta (2015), institusi pendidikan menghadapi cabaran untuk menjaga prestasi akademik kecuali pekerja yang terlibat adalah cekap dalam pelaksanaan organisasi yang lebih besar. Menurut (Al Mehrzi dan Singh, 2016) prestasi ialah hasil atau tahap kejayaan seseorang secara keseluruhan dalam tempoh tertentu dalam menjalankan tugas berbanding dengan pelbagai kemungkinan, seperti tahap kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan. Prestasi kerja didefinisikan sebagai satu proses di mana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja selari dengan matlamat organisasi (Neol, 2009). Yang et al., 2016, menyatakan bahawa prestasi pada asasnya adalah apa yang pekerja lakukan atau tidak lakukan. Tahap prestasi tidak boleh diabaikan kerana akan membawa kepada gangguan tingkah laku khusus yang dirujuk sebagai penurunan dalam prestasi kerja (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Oleh itu, IPT perlu memberi tumpuan kepada penggunaan sumber manusia di organisasi, terutama pada prestasi pekerja sebagai sumber kelebihan strategik (Wright dan Snell, 2009).

Walau bagaimanapun, Murphy dan Cleveland (1991) menyatakan bahawa banyak faktor penting mengenai penyelidikan dan pembangunan penilaian model prestasi masih sering diabaikan dan mungkin inilah sebabnya belum ada model yang dilihat secara bersepadu untuk menilai prestasi kerja. Nguyen et al., (2015) menyatakan walaupun ada telah banyak kajian mengkaji kesan pelbagai faktor ke atas pekerja prestasi, hanya sedikit yang mengkaji lebih daripada tiga faktor dalam satu masa. Berdasarkan kepada kekurangan yang terdapat dari kajian yang lepas ia telah membuka ruang kajian yang baru dalam kajian ini.

Dalam satu kajian lepas menyatakan bahawa, individu yang mempunyai pegangan keagamaan yang tinggi dapat mengawal konflik tugas, beban kerja, tekanan kerja, konflik dan kerja keluarga malah dapat mengawal prestasi kerja (Azim, Dora dan Zaid, 2018). Nilai keagamaan adalah salah satu

faktor penting dalam membentuk tingkah laku positif (Azim et al., 2018). Kajian lepas menunjukkan bahawa beban kerja utama pekerja adalah tinggi melebihi wajaran yang telah ditetapkan dalam Sistem Penilaian Prestasi Universiti (Masturah et al., 2011). Bebanan kerja yang tinggi akan memberi kesan kepada kualiti kerja dan produktiviti. Keadaan ini menjadi semakin rumit apabila pekerja tidak mempunyai sikap positif dan terbuka terhadap perubahan dan kurang mempunyai kemahiran yang sesuai dengan persekitaran kerja. Hal ini boleh memberi kesan negatif ke atas kesihatan fizikal dan mental pada jangka masa panjang (Masturah et al., 2011). Sekiranya hal ini berterusan prestasi pekerja yang terlibat akan terjejas sekali gus memberi kesan terhadap kemajuan IPT.

Kajian lampau juga menunjukkan pelbagai faktor mempengaruhi komitmen dan prestasi kerja dalam organisasi, namun terdapat beberapa faktor yang masih kurang dikaji seperti faktor nilai keagamaan. Nilai keagamaan ini dilihat boleh memberi kesan kepada komitmen dan prestasi kerja. Menurut Farrukh, Chong dan Nazar (2016) tidak banyak kajian mengenai nilai keagamaan dan organisasi dilakukan. Walaupun terdapat kajian mendedahkan bahawa nilai keagamaan seseorang penting dalam mempengaruhi tingkah laku manusia. Agama dilihat mampu memberi rasa tanggungjawab dan kesetiaan dan mampu menjadikan individu itu komited (Bouarif, 2015) dan seterusnya memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi kerja secara jelas adalah faktor kepada penentuan kejayaan organisasi. Untuk memastikan prestasi kerja pekerja berada pada tahap yang memuaskan terdapat beberapa faktor yang dilihat boleh mempengaruhi prestasi kerja ini. Antaranya adalah sokongan organisasi, nilai keagamaan, beban kerja dan komitmen. Sekiranya pekerja tidak mendapat sokongan dari organisasi tidak memiliki nilai keagamaan dan dibebani dengan beban tugas yang tidak terkawal sudah pasti akan menyebabkan pekerja tidak bermotivasi dan ini akan mengganggu prestasi kerja pekerja. Tujuan kajian ini adalah bagi mengenalpasti peranan komitmen afektif sebagai pengantara dalam mempengaruhi sokongan organisasi, nilai keagamaan, beban kerja terhadap prestasi kerja kakitangan institut pengajian tinggi di Melaka.

LITERATUR

Hubungan Sokongan Organisasi dengan Prestasi Kerja

Kajian terdahulu menyokong sokongan organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi kerja. Sokongan organisasi menjadi suatu keharusan, menjadi motivasi asas tenaga dan kebolehan bagi peningkatan prestasi (Abou-Moghli, 2015). Menurut Owais dan Jamid (2017) mengesahkan bahawa sokongan organisasi dapat mempengaruhi prestasi pekerja. Sokongan organisasi yang sempurna dan berterusan akan menjamin peningkatan prestasi dan ini akan mengekalkan kedudukan organisasi berada pada tahap yang baik. Apabila pekerja mendapat sokongan organisasi yang tinggi, tahap penglibatan mereka akan tinggi (Gupta et al., 2015). Akibatnya, mereka boleh melakukan sesuatu tugas dengan lebih baik dengan tahap komitmen yang lebih tinggi. Ini menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kedua-duanya. Hubungan positif antara sokongan organisasi dan prestasi kerja serta penglibatannya juga disokong oleh hasil yang mampu mempengaruhi penglibatan pekerja terhadap prestasi mereka.

H_{a1} Sokongan organisasi mempengaruhi prestasi kerja.

Hubungan Nilai Keagamaan dengan Prestasi Kerja

Nilai keagamaan sememangnya memberikan kesan terhadap prestasi seseorang pekerja atau organisasi. Sebagai seorang Muslim, pekerja harus sedar bahawa niat utama bekerja adalah kerana Allah dan mencapai Berkah-Nya (Sharabi, 2012). Melalui kesedaran ini, pekerja akan berusaha keras untuk melaksanakan tugas dengan baik walaupun berhadapan dengan masalah. Ini kerana kepercayaan mereka bahawa Allah akan menolong dan memberi berkat kesabaran kepada hamba-hambaNya. Hasil kajian oleh Subiyanto dan Achmad (2016), menyatakan terdapat pengaruh yang jelas berkaitan nilai keagamaan dan prestasi. Ia dinyatakan sebagai satu kaitan yang mampu mempengaruhi seseorang pekerja. Kajian oleh Nurfatira dan Ezanee, (2017) menyatakan nilai keagamaan ini memberi kesan yang positif kepada prestasi perniagaan.

H_{a2} Nilai keagamaan mempengaruhi prestasi kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Prestasi Kerja

Secara dasarnya dilihat terdapat hubungan yang kukuh antara beban kerja dan prestasi dalam kajian diterbitkan dalam bidang perniagaan dan psikologi. Namun, beban kerja secara tiba-tiba akan menyebabkan kesan buruk terhadap prestasi pekerja. Dalam kajian lain, Shah et al. (2011) menyatakan, pencapaian prestasi tinggi adalah berkaitan secara langsung dengan beban kerja apabila taburan kerja adalah secara rasional berkaitan dengan keupayaan mereka untuk mengatasi dengan tekanan yang berkaitan dengan peranan mereka. Selain itu, Shah et al. (2011) dan Musau et al. (2008) berpendapat bahawa kenaikan dan penurunan bebanan kerja yang mendadak akan membawa kepada prestasi yang buruk, tetapi mereka juga memberi amaran bahawa kenaikan mendadak dalam lengkung beban kerja adalah lebih sensitif dan boleh menjejaskan prestasi kerja. Oleh itu, tahap beban kerja hendaklah secara berkala dan dinilai bersama dengan pekerja dan prestasi serta ditentukan mengikut permintaan dan potensi. Ini adalah sebagai bukti menarik yang menunjukkan hubungan antara tahap beban kerja dan prestasi pekerja (Ballet dan Kelchtermans, 2009).

H_{a3} Beban kerja mempengaruhi prestasi kerja.

Hubungan Sokongan Organisasi dengan Komitmen Afektif

Sokongan organisasi menandakan penilaian nilai diri pekerja oleh organisasi. Konsep ini menekankan persepsi pekerja dengan menerangkan kepercayaan dan nilai, kesesuaian pekerja kepada sumbangan organisasi dan kesejahteraan keseluruhan organisasi (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski dan Rhoades, 2002). Sebagai contoh, pemberian insentif secara adil kepada mereka yang lebih berusaha telah terbukti mempengaruhi sokongan organisasi (Pohler dan Schmidt, 2016). Beberapa bukti telah menghubungkan sokongan organisasi ke peringkat kesejahteraan, peningkatan komitmen, positif, penglibatan kerja (Chiang, Han dan Chuang, 2011; Tang, Cooke dan Chen, 2017). Sokongan organisasi mempunyai kecenderungan untuk menggunakan hasrat timbal balik dari pekerja kepada organisasi. Sokongan organisasi terhadap komitmen afektif adalah sesuatu yang penting. Ini dinyatakan melalui kajian-kajian lepas antaranya oleh Saks (2006) dan Acharya dan Gupta, (2015) menyatakan dan mengakui bahawa prestasi dan komitmen afektif berdasarkan sokongan organisasi menjadi tidak cekap melainkan mendapat dorongan dan sokongan untuk penglibatan pekerja ke tahap lebih tinggi.

H_{a4} Sokongan organisasi mempengaruhi komitmen afektif

Hubungan antara Nilai Keagamaan dan Komitmen Afektif

Di dalam organisasi, agama telah dikaitkan dengan tujuan yang lebih tinggi di kalangan pekerja organisasi (Delbcq, 2015), bagi membuat keputusan, tingkah laku beretika dan mempengaruhi semua prestasi kerja. Ferreira Vasconcelos (2009) menyatakan amalan keagamaan seperti doa berpotensi untuk bertindak sebagai peranti yang menenangkan dan meningkatkan kapasiti pengurus untuk mengawal diri serta tingkah laku yang sesuai, dalam membuat keputusan yang berkesan. Tingkah laku organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antaranya diri sendiri, keluarga, agama, pendidikan, jantina, kebudayaan dan masyarakat (Hage dan Posner, 2015). Gabungan keagamaan dan nilai-nilai yang berkaitan dengan tradisi kepercayaan tertentu semestinya mempengaruhi cara seseorang itu berfikir dan membuat keputusan termasuk kepada komitmen afektif. Hasil dapatan dari kajian oleh Siti, Noor dan Mohamad (2015), terdapat hubungan positif antara nilai keagamaan dan komitmen. Ia membuktikan nilai keagamaan sangat berkaitan dengan perubahan dalam komitmen afektif.

H_{a5} Nilai keagamaan mempengaruhi komitmen afektif.

Hubungan Beban Kerja dengan Komitmen Afektif

Beban kerja adalah satu keadaan terkenal yang dapat ditafsirkan secara berbeza, dan mempengaruhi pekerja secara berbeza, dalam kerja yang berbeza konteks (Michael, Court dan Petal 2009). Menurut Ngatimun, Anwar Sanusi dan Abdul Manan (2019) beban kerja adalah faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di mana ia menunjukkan bahawa prestasi dipengaruhi oleh bebanan kerja, tekanan kerja dan pengetahuan. Meyer dan Allen (1998) menyatakan keselesaan, kecekapan dan pengalaman akan memberikan kesan dan mempengaruhi prestasi kepada komitmen. Mereka juga menyatakan bahawa pengalaman kerja awal secara positifnya akan menghasilkan komitmen yang tinggi. Khatibi, Asadi dan Hamidi (2009) mendapati terdapat hubungan songsang yang ketara antara bebanan kerja

dan komitmen afektif. Beban kerja dikaitkan dengan hasil organisasi yang negatif seperti kurang kepuasan kerja dan komitmen afektif atau tingkah laku dan produktiviti (Fairbrother & Warn, 2003).

H_{a6} Beban kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

Hubungan Komitmen Afektif dengan Prestasi Kerja

Komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi seseorang dalam organisasi (Suharto, Suyanto dan Hendri, 2019). Menurut Mohammed dan Eleswd (2013), komitmen afektif adalah tahap di mana individu mengamalkan nilai dan matlamat organisasi dan memastikan/meletakkan diri dalam memenuhi tanggungjawab tugas mereka. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, kesediaan untuk melakukan lebih banyak usaha bagi pihak organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus kekal sebagai anggota organisasi seterusnya mendorong pekerja untuk bekerja dengan prestasi yang lebih baik (Azeem, 2010; Al Zeifeti dan Mohamad, 2017). Ling dan Bhatti (2014) mencadangkan bahawa pencapaian dan usaha pekerja yang diiktiraf organisasi di mana pekerja berusaha mencapai matlamat organisasi adalah sebagai sebahagian daripada prestasi kerja. Hasil kerja yang baik akan diperoleh apabila pekerja mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi dan meletakkan rasa tanggungjawab terhadap organisasi (Al Zeifeti dan Mohamad, 2017; Sharma dan Sinha, 2015).

H_{a7} Komitmen afektif mempengaruhi prestasi kerja

Komitmen Afektif sebagai Pengantara

Pemilihan komitmen afektif dalam kajian ini adalah atas faktor kepentingannya terhadap organisasi berbanding dengan dimensi yang lain. Komitmen afektif sebagai pengantara kepada prestasi kerja yang tinggi di mana pekerja sanggup mengorbankan tenaga dan cenderung untuk kekal dengan organisasi dalam usaha untuk membantu merealisasikan objektif yang ditetapkan, di samping pekerja merasa bangga dengan organisasi dan menerima matlamat serta nilai organisasi sebagai matlamat dan nilai sendiri. Menurut Mohamad Samari (2014) individu yang setia dan taat kepada matlamat organisasi bukan sahaja akan menjalankan tugasnya dengan sedaya upaya, malah mereka sudi mengorbankan kepentingan diri apabila diperlukan demi kepentingan organisasi.

Dalam kajian lepas hubungan yang signifikan antara kewajaran yang dirasakan dalam penilaian prestasi dan tingkah laku komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi seseorang dalam organisasi (Suharto, Suyanto dan Hendri, 2019). Menurut Mohammed dan Eleswd (2013), komitmen adalah tahap di mana individu mengamalkan nilai dan matlamat organisasi dan mengidentifikasikan diri dalam memenuhi tanggungjawab tugas mereka. Ini telah disokong melalui kajian oleh Kırkbeşoğlu dan Özder (2015) yang turut menemui hubungan positif antara komitmen dan prestasi. Dalam kajian ini, komitmen afektif diharapkan dapat menjadi pengantara bagi pengaruh antara sokongan organisasi, nilai keagamaan dan bebanan kerja dengan prestasi kerja. Oleh itu, komitmen afektif akan menyederhanakan kesan tidak langsung kawalan yang kasar terhadap prestasi kerja melalui komitmen afektif.

H_{a8} Komitmen afektif sebagai pengantara dalam hubungan antara sokongan organisasi dan prestasi kerja.

H_{a9} Komitmen afektif sebagai pengantara dalam hubungan antara nilai keagamaan dan prestasi kerja.

H_{a10} Komitmen afektif sebagai pengantara dalam hubungan antara beban kerja dan prestasi kerja.

METODOLOGI

Terdapat sebanyak 46 IPT di negeri Melaka dan kajian ini telah memilih responden secara rawak mudah di 7 IPT yang dilihat sesuai dan boleh membantu dalam menjawab soalan-soalan kajian. Soal selidik telah diedarkan kepada 300 orang responden yang dipilih secara rawak mudah dan sebanyak 39 borang tidak dikembalikan. Secara keseluruhan, memperoleh 261 respon yang sah untuk prosedur analisis data. Data dianalisis menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0 SPSS dan SEM AMOS. Analisis statistik yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis inferen. Instrumen yang digunakan untuk mengukur pembinaan laten dalam kajian ini telah disesuaikan dengan kajian terdahulu dan disemak semula agar sesuai dengan konteks khusus kajian semasa. Untuk mengukur prestasi kerja kajian ini menggunakan 7 item yang telah dibangunkan oleh Linda

Koopmans (2012). Sokongan organisasi pula menggunakan soalan yang di bangukan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, (1986) di mana 8 soalan telah di ambil dari set soalan yang telah di bentuk. Soalan beban kerja telah menggunakan tujuh item dari kajian Eva Kyndt (2011). Seterusnya komitmen afektif telah menggunakan set soalan yang dibina oleh Allen dan Mayer (1990) dengan lapan item dari set soalan komitmen afektif. Akhir sekali, soalan nilai keagamaan telah menggunakan lapan item yang di bina oleh Plante dan Boccaccini (1997). Soal selidik ini menghendaki responden untuk menilai pada lima skala Likert antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

HASIL KAJIAN

Berdasarkan Jadual 1, didapati bahawa semua konstruk bebas yang mempengaruhi prestasi kerja. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan langsung yang signifikan antara faktor sokongan organisasi dengan prestasi kerja ($\beta = .183$, $p < 0.05$), ini seterusnya menyokong hipotesis pertama kajian. Hipotesis seterusnya adalah, menguji hubungan antara nilai keagamaan dengan prestasi kerja. Hasil kajian juga menunjukkan nilai keagamaan mempengaruhi prestasi kerja ($\beta = .399$, $p < 0.000$), ini bermakna hipotesis kedua turut disokong. Hasil kajian yang menguji hubungan antara beban kerja dengan prestasi kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan negatif ($\beta = -.299$, $p < 0.000$), dapatan ini turut menyokong hipotesis yang ketiga. Selanjutnya, ujian dalam model ini menunjukkan bahawa faktor sokongan organisasi juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif kerana nilai p adalah lebih kecil dari nilai alpha 0.05 ($\beta = .181$), yang seterusnya turut menyokong hipotesis keempat. Hasil ujian hipotesis kelima menunjukkan bahawa faktor nilai keagamaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif kerana nilai p adalah lebih kecil dari nilai alpha 0.05 dengan nilai beta ($\beta = .157$), merumuskan hipotesis kelima turut disokong. Seterusnya, hasil ujian menunjukkan bahawa faktor beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan negatif dengan komitmen afektif kerana nilai p adalah lebih kecil dari nilai alpha 0.05 ($\beta = -.155$) dan ini menyokong hipotesis keenam. Bagi hubungan antara konstruk komitmen afektif dengan prestasi kerja, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan prestasi kerja ($\beta = .363$, $p < 0.001$), seterusnya hipotesis ketujuh turut disokong. Pekali penentuan (R^2) adalah bersamaan dengan 0.43. Ini menunjukkan bahawa 43% variasi dalam prestasi kerja dapat diterangkan oleh kesemua konstruk bebas dan konstruk pengantara.

Jadual 1: Ringkasan Keputusan Koefisien Laluan terhadap Prestasi kerja

Pembolehubah		Pembolehubah bebas	Penuh	Tidak Langsung	Langsung
Komitmen Afektif	←	Sokongan Organisasi	.179*	.181*	
Komitmen Afektif	←	Nilai Keagamaan	.151*	.157*	
Komitmen Afektif	←	Beban Kerja	-.152*	-.155*	
Prestasi Kerja	←	Komitmen Afektif	.168**	.363***	
Prestasi Kerja	←	Sokongan Organisasi	.153**		.183**
Prestasi Kerja	←	Nilai Keagamaan	.374***		.399***
Prestasi Kerja	←	Beban kerja	-.273***		-.299***

$R^2 = 0.43$

Bagi menguji hipotesis kelapan, iaitu komitmen afektif sebagai pengantara dalam hubungan antara sokongan organisasi dan prestasi kerja. Dapatan menunjukkan hubungan sokongan organisasi dengan prestasi kerja masih juga signifikan ($\beta = .153$), setelah komitmen afektif dimasukkan kedalam model sebagai pengantara. Hasil kajian ini merumuskan bahawa komitmen afektif sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara sokongan organisasi dengan prestasi kerja masih signifikan walaupun nilai beta lebih kecil jika dibandingkan dengan hubungan langsung antara sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Hasil dapatan ini seterusnya menyokong hipotesis kajian kelapan.

Seterusnya, dapatan menunjukkan hubungan antara nilai keagamaan dengan prestasi kerja juga signifikan ($\beta = .374$) setelah komitmen afektif dimasukkan kedalam model. Ini bermakna apabila faktor komitmen afektif (perantara) dimasukkan kedalam model, hubungan langsung antara nilai keagamaan dengan prestasi kerja masih signifikan. Hasil kajian ini seterusnya mengesahkan bahawa komitmen afektif memainkan peranan dalam menjelaskan hubungan antara keagamaan dengan

prestasi kerja. Seterusnya dapatan ini merumuskan bahawa komitmen afektif menjadi pengantara separa dalam hubungan antara keagamaan dengan prestasi kerja. Ini bermakna nilai keagamaan meningkatkan komitmen afektif dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja, seterusnya menyokong hipotesis kesembilan.

Hipotesis terakhir adalah komitmen afektif sebagai pengantara dalam hubungan antara beban kerja dan prestasi kerja. Model ini telah diuji serentak dengan faktor beban kerja dengan prestasi kerja, dapatan kajian mendapati hubungan langsung antara faktor beban kerja dengan prestasi kerja ($\beta = -.273$) telah mengecil berbanding hubungan langsung antara beban kerja dengan prestasi kerja secara langsung ($\beta = -.299$). Hasil kajian ini seterusnya mengesahkan bahawa komitmen afektif menjadi pengantara separa dalam hubungan antara beban kerja dengan prestasi kerja, yang seterusnya menyokong hipotesis kesepuluh.

PERBINCANGAN

Hipotesis pertama ialah sokongan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa pekerja yang mendapat sokongan dan pengiktirafan daripada organisasi sebagai pertukaran atas usaha yang diberikan pekerja dilihat dapat meningkatkan prestasi kerja. Dapatan kajian ini juga selari dengan hasil Samsinar (2010). Menurut Meguellati et al., (2017), pekerja yang mendapat sokongan organisasi di mana pihak pengurusan organisasi yang memahami keperluan kerja dan kemajuan kerjaya pekerja, akan membentuk emosi positif dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja.

Hipotesis kedua ialah nilai keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai keagamaan merujuk kepada sejauh mana sesuatu amalan agama atau kekuatan hubungannya dengan Tuhan, pematuhan kepada ajaran agama, atau manfaat yang diperoleh dari amalannya, atau ajaran agama tersebut (James, 1961, Miller & Thoreson, 2003). Kerja adalah kewajipan agama untuk umat Islam. Walau bagaimanapun, kerja perlu dilakukan secara berkesan (Pfeffer & Veiga, 1999). Islam menghendaki para pekerja melaksanakan tugas mereka untuk mencari berkat Allah (Sharabi, 2012). Idea bahawa kerja adalah tindakan ibadah dalam Islam (Basharat, 2009) merangkumi konsep keagamaan Islam. Secara umumnya, keagamaan merujuk kepada amalan dan kedalaman penglibatan dengan nilai dan aktiviti keagamaan seseorang (Ayranci & Semercioz, 2011). Ini bermakna semakin tinggi keagamaan, maka semakin tinggi prestasi kerja.

Hipotesis ketiga ialah beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa organisasi memberi komitmen mereka dalam membantu pekerja dan organisasi sentiasa memberi sokongan kepada pekerja. Kakitangan akademik dan bukan akademik yang mempunyai beban kerja, akibat daripada beban tugas yang besar dan keperluan masa untuk melengkapkan kerja pula tidak memadai, mengakibatkan prestasi kerja akan menurun. Ini bermakna semakin tinggi beban kerja maka ianya akan mengurangkan prestasi kerja. Hasil kajian ini menyokong hipotesis ketiga dan menyokong dapatan kajian lampau oleh Wei Chih Chen (2016) yang mendapati beban kerja mengurangkan prestasi kerja.

Hipotesis keempat turut disokong, di mana kajian mendapati sokongan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sokongan organisasi adalah pekerja yang mendapat sokongan dan pengiktirafan yang membina daripada organisasi mereka. Kajian ini merumuskan bahawa apabila pekerja merasakan organisasi mengambil berat akan kebajikan pekerja, prihatin dengan tuntutan kerja akan meningkatkan rasa identifikasi pekerja terhadap organisasi dan menjadikan pekerja sebahagian daripada organisasi dilihat dapat meningkatkan komitmen afektif. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Donald, Hlanganipai dan Richard (2016) yang mendapati sokongan organisasi dilihat dapat meningkatkan komitmen.

Hipotesis kelima ialah nilai keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian ini menyokong hipotesis kajian yang kelima. Kajian ini merumuskan bahawa keagamaan telah dikaitkan dengan komitmen yang lebih tinggi dalam kalangan pekerja (Delbcq, 2015), seperti membuat keputusan, tingkah laku beretika, dan prestasi organisasi. Ferreira Vasconcelos (2009) berpendapat, amalan nilai keagamaan seperti doa berpotensi untuk bertindak sebagai alat menenangkan dan meningkatkan keupayaan individu untuk mengawal diri, tingkah laku yang sesuai, dan membuat keputusan yang berkesan (Ferreira Vasconcelos, 2009). Ini bermakna, nilai keagamaan dapat membentuk keperibadian yang baik dalam diri pekerja dan

menjadikan pekerja lebih komited terhadap pekerjaan. Dalam erti kata lain, semakin tinggi nilai keagamaan maka semakin tinggi komitmen afektif. Kajian ini turut menyokong kajian-kajian lampau yang menyatakan keagamaan meningkatkan komitmen (Farrukh, Ying & Ahmed, 2016).

Hipotesis keenam ialah beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap komitmen afektif. Beban kerja adalah ancaman kepada faktor fizikal dan emosi (Edna Rabenu, Aharon Tziner & Gil Sharoni, 2017). Ia berlaku apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dan sempurna dengan kebolehan sumber dan keperluan pekerja (Ron de Kloet, Joels & Holsboer 2005). Tekanan boleh mendatangkan masalah kesihatan dan keselamatan (Aldwin 2007). Hasil kajian ini menyokong hipotesis yang dibina iaitu beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap komitmen afektif. Ini bermakna semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah komitmen afektif. Hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Kazmi et al. (2017) yang mendapati beban kerja mengurangkan komitmen afektif.

Hipotesis ketujuh ialah komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Komitmen afektif adalah tingkat di mana individu mengadaptasi nilai dan tujuan organisasi dan mengidentifikasikan diri mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, kesediaan untuk melakukan banyak usaha bagi pihak organisasi dan keinginan kuat untuk kekal sebagai anggota organisasi dapat mendorong pekerja untuk bekerja dengan lebih baik (Azeem, 2010; Al Zeifeti & Mohamad, 2017). Penemuan kajian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan faktor komitmen afektif ke atas prestasi kerja. Ini bermakna semakin tinggi komitmen afektif iaitu di mana pekerja menunjukkan bahawa jika pekerja mempunyai kepercayaan yang kuat, menerima nilai yang ada, yang ditetapkan oleh organisasi, mempunyai kesediaan untuk melakukan banyak usaha untuk organisasi, terus bekerja dengan komitmen yang tinggi, maka hasil kerja yang dicapai akan meningkat. Hasil kerja yang baik akan diperoleh apabila pekerja mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi dan ikatan psikologi terhadap organisasi. Hasil ini relevan dengan penyelidikan oleh Sharma dan Sinha (2015), dan Al Zeifeti dan Mohamad (2017) yang menyatakan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan di antara komitmen afektif dan prestasi kerja.

Hipotesis kelapan adalah, komitmen afektif secara signifikan mengantara hubungan antara sokongan organisasi dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen organisasi adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara sokongan organisasi dan prestasi kerja masih signifikan setelah komitmen organisasi dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Dalam kata lain, sokongan organisasi seperti mengambil berat akan kebajikan pekerja, prihatin dengan tuntutan kerja akan meningkatkan rasa identifikasi pekerja terhadap organisasi dan menjadikan pekerja sebahagian daripada organisasi dilihat meningkatkan komitmen afektif. Apabila komitmen afektif pekerja adalah tinggi, akibat daripada sokongan organisasi, pekerja merasa kebajikan pekerjaan mereka dan usaha mereka dihargai dan diiktiraf. Ini menjadikan pekerja lebih bermotivasi untuk menyumbang usaha mereka dan memberi prestasi kerja yang lebih baik untuk kemajuan organisasi sebagai timbal balik kepada sokongan organisasi.

Hipotesis kesembilan adalah, komitmen afektif secara signifikan mengantara hubungan antara nilai keagamaan dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen afektif adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara keagamaan dan prestasi kerja masih signifikan setelah nilai beta mengecil apabila komitmen afektif dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa komitmen afektif adalah faktor penting sebagai pengantara dalam hubungan antara nilai keagamaan dan prestasi kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan keagamaan meningkatkan komitmen afektif. Ramai penyelidik telah mengenal pasti nilai keagamaan dari segi aspek komitmen beragama atau identiti beragama. Komponen komitmen agama ditakrifkan sebagai sejauh mana seseorang berpegang teguh kepada nilai agama masing-masing, kepercayaan, dan menggunakan agama dalam kehidupan harian (Miller & Thoresen, 2003). Apabila pekerja percaya bahawa mereka berpegang kepada agama, keagamaan mempengaruhi tanggapan pekerja mengenai matlamat organisasi dan keinginan pekerja untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Penyelidikan sebelum ini juga mendapati bahawa nilai keagamaan mempengaruhi sikap pekerja (Kutcher, Bragger, RodriguezSrednicki, & Masco, 2010). Apabila pekerja mempunyai sikap yang positif terhadap kerja seperti kesetiaan, kerjasama, ketaatan, dan komitmen, ini menjadikan mereka lebih berusaha dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Sebaliknya, sekiranya pekerja merasakan nilai keagamaan kurang yang seterusnya mempengaruhi sikap, maka ini akan mengurangkan komitmen afektif dan akhirnya turut mengurangkan prestasi kerja.

Akhir sekali, hipotesis kesepuluh adalah, komitmen afektif secara signifikan mengantara hubungan antara beban kerja dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen afektif adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara beban kerja dan prestasi kerja masih signifikan walaupun nilai beta mengecil setelah komitmen afektif dimasukkan ke dalam model. Kakitangan akademik dan bukan akademik yang merasa bahawa beban kerja yang berlebihan, masa yang terhad untuk menyiapkan tugas yang diberikan dan tanggungjawab yang mencabar dalam persekitaran yang mencabar menjadikan mereka mengalami beban kerja. Dalam kata lain, pekerja yang mengalami beban daripada pekerjaan akan mengurangkan komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen afektif akan berkurang akibat daripada beban kerja yang berlebihan yang diterima daripada organisasi menjadikan pekerja merasa tertekan dan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam masa yang terhad. Akibat daripada keadaan ini, ia boleh menjejaskan prestasi kerja. Kajian ini mencadangkan bahawa pekerja yang mengalami beban kerja, akan mengurangkan komitmen afektif yang seterusnya prestasi kerja turut terjejas.

KESIMPULAN

Prestasi kerja adalah sesuatu yang penting bagi menentukan hala tuju organisasi. Faktor pekerja dan organisasi merupakan faktor utama dalam menentukan prestasi kejayaan sesebuah organisasi terutama institut pengajian tinggi (IPT). Dapatan kajian ini menunjukkan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja. Kajian ini adalah satu kajian penyelidikan untuk melihat komitmen afektif sebagai pengantara dalam mempengaruhi sokongan organisasi, nilai keagamaan dan beban kerja terhadap prestasi kerja kakitangan IPT di negeri Melaka. Sikap dan kelakuan pekerja yang negatif mampu memberi kesan kepada prestasi IPT. Keadaan ini bukan sahaja memberi kesan kepada perkhidmatan IPT malahan memberi kesan kepada pengurusan IPT dan melibatkan hasil graduan yang di lahirkan. Justeru itu, prestasi kerja adalah sesuatu yang sangat penting dalam menentukan kemajuan IPT.

RUJUKAN

- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016), Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843
- Azeem, Syed, Moh. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology Journal*, 1, 295-299.
- Ballet, K., & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*. 25, 1150-1157.
- Bevan, S. (2012). *Good work, High performance and productivity*. The paper prepared for the European HRD Forum, Lisbon.
- Bouarif, N. (2015). Predicting organizational commitment: The role of religiosity and ethical ideology. *European Scientific Journal*, 11, 283–307
- Chiang, H.H., Han, T.S., & Chuang, J.S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32(5/6).
- Delbcq, A. (2015). Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organization Change*, 12, 1–6.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 1, pp. 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500-507.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 8- 21.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Ahmed, N. O. A. (2016). Organizational commitment: Does religiosity matter? *Cogent Business & Management*, 3, 1-10.
- Ferreira Vasconcelos, A. F. (2009). Intuition, prayer, and managerial decision-making processes: A religion-based framework. *Management Decision*, 47, 930–949.
- Gupta, M., Acharya, A. and Gupta, R. (2015). Impact of work engagement on performance in Indian higher education system. *Review of European Studies*, Vol. 7, pp. 192-201.
- Hage, J., & Posner, B. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices. *Leadership & Organization Development Journal*, 36, 396–412.
- Khatibi, A., Asadi, H. & Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*.
- Kırkbeşoğlu, Erdem & Özder, Emir. (2015). The Effects of Organizational Performance on the Relationship between Perceived Organizational Support and Career Satisfaction: An Application on Insurance Industry. *Journal of Management Research*. 7.
- Masturah, M., Nasrul, A. A., Ahmad Kamal, A., Dzuraidah, A. W., Hafizah, H. & Nur Farah Liza, R. (2011). Pengukuran Jam Notional Pensyarah Dalam Meningkatkan Prestasi Ahli Akademik Universiti Penyelidikan. *Seminar Pendidikan Kejuruteraan & Alam Alam Bina. Kongres Pengajaran dan Pembelajaran UKM 2011*, 327.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Michael, O., Court, D. & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266-288.
- Mohamad Irwan, A., Wan Shahrazad W. S, & Haikal. A. (2014). *Sokongan Organisasi: Pengaruhnya terhadap Motivasi pencapaian dan Kepuasan Hidup Pekerja*.
- Mohamad Samari, A (2014) *Kesan Latihan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Pegawai Pekerja Sokongan Majlis Perbandaran Johor Bahru Tengah (MPJBT)*.
- Mohamed Azim, A.M., Dora, M.T. & Mohd Zaid, D.S., (2018) Peranan Faktor Agama Sebagai Moderator Dalam Hubungan Antara Faktor Kerja dan Tingkah Devian. *Jurnal Maw'izah Maw'izah's Journal Jilid 1*, 51-64.
- Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61.
- Murphy, K. R. & Cleveland, J. N. (1991), *Performance Appraisal: An Organizational Perspective*. Needham Height, Allyn & Bacon, Boston.
- Musau, P., Nyongesa, P., Shikhule, A., Birech, E., Kirui, D., Njenga, M. & Kiilu, K. (2008) Workload indicators of staffing need method in determining optimal staffing levels at Moi Teaching and Referral Hospital. *East African Medical Journal* 85(5): 232–39.
- Ngatimun, Anwar Sanusi & Abdul Manan. (2019). The Effect of Workload, Work Stress, and Emotional Intelligence towards Teacher Performance through Organizational Commitment. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) v21*, Issue 8. Ser. PP 63-72.
- Nguyen, P. D., Dang, C. X. & Nguyen, L. D. (2015). Would better earning, work environment, and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam. *Public Organization Review*, Vol. 15, pp. 565-579.
- Nurfatira, M. & Ezanee, M. E. (2017). *Kesan peranan gaya kepimpinan keagamaan dan kerohanian terhadap prestasi perniagaan makanan halal*. In: *Symposium on Technology Management & Logistics (STML–Go Green) 2016*.
- Othman, Khatijah, O., & Siti, I., & Shahrul Hafifi, M. F., & Fuad, Mohd & Md, Masni, M., Fadilah, O., Muhammad, A., Norwini, Z., & Addenan, Nur & Nik Nazli, Nik Nadian Nisa, N. N. (2019). Peranan komitmen sebagai pengantara dalam mengukur kesan sikap pekerja terhadap prestasi kerja. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*.
- Owais, N. & Jamid U. I. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 6 Issue: 1, pp.98-114.
- Pohler, D., & Schmidt, J. A. (2016). Does Pay-for-Performance Strain the Employment Relationship? The Effect of Manager Bonus Eligibility on Non-management Employee Turnover. *Personnel Psychology*, 69(2), 395–429.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *J. Appl. Psychol.*, 87(4), 698.

- Shah, S. S. H, Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011) Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3(5).
- Sharabi, M. (2012). The work and its meaning among Jews and Muslims according to religiosity degree. *International Journal of Social Economics*, 39 (11), 824-843.
- Subiyanto & Achmad Machbub. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. *Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4*, Nomor 2, 2016, 353 – 367.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189-206.
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F.L., & Chen, Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organizational support and devolved management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334.
- Wright, P. M. & Snell, S.A. (2009). Human resources, organizational resources, and capabilities, in Storey, J., Wright, P. and Ulrich, D. (Eds), *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, Routledge, London, pp. 345-356.