

Pengaruh Identifikasi Organisasi dan Pemeraksanaan Psikologi Terhadap Penglibatan Kerja Dalam Kalangan Anggota Bomba dan Penyelamat

Sovelyn Zeno, Beddu Salam Baco, dan Mohd Dahlan A. Malek
Universiti Malaysia Sabah

Penglibatan kerja merupakan elemen penting bagi organisasi untuk terus bertahan dan juga untuk kejayaan sesebuah organisasi. Oleh yang demikian penglibatan kerja telah muncul sebagai topik yang hangat dibincangkan dalam dekad ini, dan di Malaysia juga dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi tidak terkecuali. Pekerja yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi dapat membantu mencapai matlamat organisasi, meningkatkan pencapaian organisasi dan akan lebih cenderung untuk memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi kerana mereka sering mengalami emosi yang positif di tempat kerja. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh identifikasi organisasi dan pemeraksanaan psikologi terhadap penglibatan kerja. Metodologi kajian adalah berbentuk kuantitatif dengan menggunakan soal selidik. Sampel kajian terdiri daripada 200 orang anggota bomba dan penyelamat dalam Zon Kota Kinabalu, Sabah. Analisis regresi menggunakan perisian IBM SPSS Statistics versi 20 telah dijalankan untuk menghurai semua hipotesis kajian. Hasil kajian telah mendapati bahawa identifikasi organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja manakala tiga dimensi dalam pemeraksanaan psikologi, iaitu dimensi makna, kecekapan dan impak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja. Hasil kajian ini telah menunjukkan bahawa amalan pemeraksanaan psikologi dapat meningkatkan penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat.

Kata kunci: identifikasi organisasi, pemeraksanaan psikologi, penglibatan kerja, anggota bomba dan penyelamat

Penglibatan kerja dalam kalangan anggota bomba telah menjadi salah satu aspek penting yang harus diberi perhatian bagi mencapai visi dan misi Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia. Penglibatan pekerja telah muncul sebagai topik yang hangat dibincangkan dalam dekad ini, dan di Malaysia juga dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi tidak terkecuali (Ling Suan Choo, Norslah Mat dan Mohammed Al-Omari, 2013). Menurut Suharti dan Suliyanto (2012) penglibatan pekerja dipercayai mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan menjadi salah satu faktor utama dalam kejayaan sesebuah organisasi. Pekerja yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi dapat membantu mencapai matlamat organisasi dan seterusnya meningkatkan pencapaian organisasi. Lebih penting lagi, pekerja yang mempunyai penglibatan kerja tidak hanya bermotivasi, tetapi mereka juga memahami matlamat organisasi dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai matlamat tersebut (Amran Rasli, Huam Hon Tat, Thoo Ai Chin, & Bandar Khalaf, 2012). Menurut Dorothea Wahyu Ariani (2013), pekerja yang mempunyai penglibatan kerja cenderung untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif berbanding dengan pekerja lain dan lebih cenderung untuk memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi mereka. Kajian yang dijalankan oleh Schaufeli dan Van Rhenen (2006) juga menunjukkan bahawa pekerja yang terlibat dalam pekerjaan adalah lebih produktif kerana mereka sering mengalami emosi yang positif. Penglibatan kerja telah diakui sebagai salah satu konsep utama untuk kesejahteraan di tempat kerja (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Anggota bomba sentiasa berusaha untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat, oleh yang demikian kesejahteraan dalam kalangan anggota bomba juga harus diberi perhatian.

Robinson, Perryman dan Hayday (2004) mentakrifkan penglibatan pekerja sebagai sikap positif yang dipegang oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Menurut Seijts dan Crim (2006) penglibatan pekerja bererti seseorang individu terlibat sepenuhnya dan bersemangat terhadap kerjanya. Menurut Harter, Schmidt dan Hayes (2002) pula penglibatan pekerja merupakan penglibatan individu, kepuasan dan juga semangat terhadap kerja. Walaupun terdapat beberapa pengertian mengenai penglibatan pekerja, kebanyakan penyelidik bersetuju bahawa pekerja yang mempunyai penglibatan ialah ejen aktif dalam organisasi, yang mempunyai nilai-nilai sepadan dengan nilai organisasi, yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dan menghasilkan maklum balas yang positif terhadap kerja mereka. Schaufeli dan Bakker (2004) juga mendapati bahawa pekerja yang mempunyai penglibatan mempunyai tahap efikasi sendiri, semangat dan tenaga yang tinggi. Penglibatan kerja kemudian telah ditakrifkan dengan lebih jelas, iaitu sebagai keadaan fikiran positif yang berkaitan dengan kerja dan dapat dibahagikan kepada tiga ciri seperti *vigor*, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Vigor* merujuk kepada tahap tenaga yang tinggi, daya ketahanan mental dan menjadi cukup bermotivasi untuk menggunakan sepenuh usaha dalam pekerjaan walaupun menghadapi halangan atau kesukaran. Dedikasi pula merujuk kepada perasaan mengenai kepentingan kerja, rasa bersemangat dan bangga terhadap kerja dan mendapat inspirasi dan cabaran melalui kerja. Manakala penyerapan pula merujuk kepada perasaan leka dan gembira terhadap kerja, memberi fokus sepenuhnya dan tidak menyedari masa yang berlalu semasa bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penglibatan anggota bomba dalam pekerjaan adalah penting dalam memastikan kecekapan dan keberkesanan Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia. Oleh yang demikian, adalah penting untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi penglibatan kerja anggota bomba agar tindakan untuk mengekalkan dan mempertingkatkan penglibatan kerja mereka dapat diambil. Dalam kajian ini, identifikasi organisasi dan pemerksaan psikologi merupakan dua aspek yang dilihat dapat mempengaruhi penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat. Identifikasi organisasi telah muncul sebagai pemboleh ubah penting dalam penyelidikan tingkah laku organisasi sepanjang dekad yang lalu (Kreiner & Ashforth, 2004). Identifikasi organisasi menjadi minat para penyelidik komunikasi organisasi kerana ia dianggap sebagai peramal kepada tingkah laku dan sikap positif tenaga kerja (Parker & Haridakis, 2008). Identifikasi organisasi dapat difahami sebagai sejauh mana ahli organisasi mentakrifkan diri mereka dengan sifat sama yang mereka percaya dapat menggambarkan organisasi. Menurut Kreiner dan Ashforth (2004) ahli-ahli organisasi mengaitkan diri mereka dengan sesebuah organisasi adalah apabila mereka mentakrifkan diri mereka sebagai sebahagian daripada organisasi yang diwakilinya. Menurut Parker & Haridakis (2008) pula identifikasi organisasi adalah konstruk yang digunakan untuk mewakili hubungan diantara individu dan organisasi tempat mereka bekerja. Identifikasi organisasi dipercayai mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi dengan menerapkan norma dan nilai-nilai dalam diri ahli. Apabila ahli mengidentifikasikan diri dengan organisasi, keahlian mereka akan membantu menentukan siapa mereka dan bagaimana mereka bertindak.

Selain itu, kajian lepas juga telah menunjukkan bahawa identifikasi organisasi yang tinggi dapat memberi manfaat kepada pekerja dan juga organisasi. Menurut Baros (2008) sejauh mana seseorang individu merasakan menjadi sebahagian daripada organisasi atau mengenal pasti nilai dan matlamat organisasi adalah penting untuk individu tersebut dan juga organisasi mereka. Bagi pekerja, identifikasi organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, meningkatkan kesejahteraan dan kesediaan mereka untuk terus bekerja dalam organisasi. Manakala bagi organisasi pula identifikasi organisasi boleh membawa kepada pencapaian prestasi yang lebih baik dan kadar ketidakhadiran yang lebih rendah (Van Dick, Wagner, Stellmacher & Christ, 2004). Fuller, Marler, Hester, Frey & Relyea (2006) juga berpendapat bahawa identifikasi organisasi adalah penting untuk organisasi berfungsi secara efektif. Menurut Gautam, Van Dick & Wagner (2004) identifikasi boleh membantu pekerja dalam organisasi dan juga membantu organisasi tersebut untuk menjadi lebih baik dari segi kesejahteraan, kepuasan kerja dan produktiviti. Kajian juga menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai identiti organisasi yang kuat cenderung untuk lebih berpuas hati terhadap kerja, terlibat dalam kerja dan mempunyai niat yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi (Rickett, 2005).

Pemerksaan pula merupakan proses yang membolehkan pekerja menggunakan kebolehan maksimum untuk membantu kumpulan atau organisasi (Taktaz, Shabaani, Kheyri, & Rahemipoor, 2012). Pemerksaan membolehkan pekerja untuk mempunyai lebih kawalan dan tanggungjawab terhadap kerja mereka agar mereka menjadi kurang bergantung kepada pentadbiran. Sebagai konstruk motivasi, pemerksaan

dirujuk juga sebagai persepsi pekerja terhadap kebebasan dan kawalan. Istilah pemerksaan ditakrifkan sama ada sebagai proses luaran atau dalaman. Ia boleh dijelaskan sebagai tindakan memberi kuasa terhadap orang lain atau sebagai motivasi dalaman untuk individu yang diberi kuasa (Shapira Lishchinsky & Tsemach, 2014). Spreitzer (1995) pula mentakrifkan pemerksaan psikologi sebagai satu set motivasi yang dibentuk oleh persekitaran kerja dan mencerminkan orientasi positif individu terhadap peranan kerja mereka atau merujuk kepada motivasi intrinsik yang berdasarkan kognisi mengenai dirinya dan peranan kerjanya. Selain daripada itu Spreitzer (1995), juga menganggap pemerksaan psikologi sebagai satu keadaan psikologi yang memfokuskan kepada bagaimana sebenarnya pekerja berfikir mengenai kerja.

Pemerksaan psikologi mencerminkan orientasi aktif pekerja terhadap peranan kerja mereka yang terdiri daripada kognisi yang dibentuk oleh persekitaran kerja. Terdapat empat dimensi pemerksaan psikologi, iaitu makna, kecekapan, penentuan diri dan impak yang bergabung untuk membentuk konstruk keseluruhan pemerksaan psikologi (Spreitzer, 1995). Makna mencerminkan tujuan atau hubungan peribadi kepada kerja, iaitu pekerja merasakan bahawa kerja mereka adalah penting dan mereka mengambil berat terhadap apa yang mereka lakukan, di samping itu mereka juga akan memberikan lebih perhatian dan sebagai hasilnya mereka mungkin bekerja dengan lebih baik dan bangga dengan apa yang mereka lakukan. Kecekapan adalah keyakinan diri individu terhadap kebolehan mereka dalam melakukan kerja. Kecekapan menunjukkan individu percaya bahawa mereka mempunyai kebolehan dan kemahiran untuk melaksanakan kerja mereka dengan baik. Pekerja juga percaya bahawa mereka boleh menggunakan sumber yang disediakan oleh organisasi untuk melaksanakan tanggungjawab mereka. Penentuan diri pula merupakan rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan kerja mereka, misalnya mempunyai autonomi dalam membuat keputusan dan bertindak dalam pelbagai situasi. Manakala impak pula menggambarkan kepercayaan bahawa individu boleh mempengaruhi sistem di mana mereka berada ataupun menggambarkan keupayaan individu untuk mempengaruhi keputusan.

Penglibatan kerja penting dalam pencapaian prestasi Jabatan Bomba dan Penyelamat kerana tanpa penglibatan kerja banyak masalah yang akan berlaku dalam organisasi. Misalnya Rajendran, Ola Khalil, Teoh Ai Ping dan Choi Sang Long (2013) berpendapat bahawa pekerja yang tidak mempunyai penglibatan akan mempengaruhi prestasi organisasi melalui kadar ketidakhadiran, kitar ganti pekerja, produktiviti yang rendah dan kos latihan yang tinggi. Walaupun penglibatan kerja amat penting dalam mana-mana organisasi namun menurut Saks (2006) terdapat kekurangan penyelidikan mengenai penglibatan kerja dan terdapat jurang pengetahuan dalam penglibatan pekerja yang mendorong kepada keperluan untuk lebih banyak penyelidikan dalam bidang tersebut. Selain itu penglibatan kerja menjadi semakin penting bagi kejayaan pekerja dan keberkesanan organisasi, oleh itu lebih banyak penyelidikan perlu dilakukan mengenai penglibatan kerja (Buzuijen, Van Den Berg, Van Dam, & Thierry, 2010).

Banyak kajian yang mengaitkan identifikasi organisasi dengan sikap kerja pekerja tetapi tidak dengan penglibatan kerja. Antara beberapa kajian yang telah

dijalankan mengenai perkaitan antara identifikasi organisasi dan penglibatan kerja ialah kajian Otken dan Erben (2010) dan Smith (2012) yang mana kajian tersebut mendapati bahawa identifikasi organisasi mempengaruhi penglibatan kerja. Menurut Babcock-Roberson dan Strickland (2010) pula pekerja berbeza berkenaan dengan dedikasi mereka terhadap kerja dan juga jumlah tenaga serta perhatian yang diberikan di tempat kerja. Tenaga, dedikasi dan perhatian boleh dipengaruhi oleh tahap identifikasi terhadap organisasi (Otken & Erben, 2010). Oleh itu, menurut Otken dan Erben (2010) kajian mengenai identifikasi organisasi dan penglibatan kerja masih perlu diberi tumpuan kerana ia adalah bermanfaat untuk dikaji.

Pemeriksaan psikologi juga dapat memberi kesan ataupun merupakan satu keadaan yang membawa kepada penglibatan. Anggota bomba yang mengalami pemeriksaan psikologi percaya terhadap diri dan kerja yang mereka lakukan, oleh itu mereka akan lebih melibatkan diri dalam pekerjaan. Pemeriksaan dapat meningkatkan rasa kawalan pekerja dan memotivasikan mereka untuk melibatkan diri dalam pekerjaan yang seterusnya akan memberikan hasil yang positif terhadap organisasi (Siegall & Gardner, 2000). Antara kajian yang telah dijalankan mengenai perkaitan antara pemeriksaan psikologi dengan penglibatan kerja ialah kajian Stander & Rothmann (2010) dan Jose & Mampilly (2014). Walau bagaimanapun menurut Quinones, Van den Broeck dan De witte (2013) terdapat kurang kajian yang telah dijalankan untuk menganalisis hubungan antara pemeriksaan psikologi dan penglibatan kerja, oleh itu penyelidikan tambahan diperlukan untuk meneroka hubungan antara sumber kerja, pemeriksaan psikologi dan penglibatan kerja.

Pendekatan Teori

Teori dominan yang selalu digunakan dalam kajian mengenai identifikasi organisasi ialah Teori Identiti Sosial. Teori Identiti Sosial menjelaskan bagaimana individu mentakrifkan diri mereka sebagai ahli kategori atau kumpulan sosial. Menurut Hogg dan Terry (2000) sesebuah organisasi merupakan salah satu kategori sosial yang paling penting bagi seorang individu. Teori ini juga menerangkan bahawa individu menggambarkan diri mereka dari segi keahlian kumpulan sosial mereka. Apabila identiti sosial tersebut penting, ahli dalam kumpulan perlu bermotivasi untuk berkelakuan dalam cara yang boleh meningkatkan matlamat kumpulan (Lipponen, Bardi, & Haapamaki, 2008).

Menurut Shore dan Strauss (2006), Teori Pertukaran Sosial boleh digunakan untuk memahami hubungan di tempat kerja. Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) dapat menerangkan mengapa pekerja memilih untuk melibatkan diri atau kurang melibatkan diri mereka dalam pekerjaan. Saks (2006) dalam kajian beliau mengatakan bahawa Teori Pertukaran Sosial menjelaskan perbezaan tahap penglibatan yang didapati di tempat kerja dan organisasi. Idea utama di sebaliknya Teori Pertukaran Sosial adalah konsep timbal balik. Apabila satu pihak menerima sesuatu yang bernilai daripada pihak lain, pihak yang menerima tersebut merasakan bahawa mereka mempunyai kewajiban untuk membalas kembali apa yang telah diberikan. Apabila seseorang ingin mendapatkan sesuatu faedah daripada pihak lain, ia harus membalasnya dengan sesuatu yang

bernilai secara berterusan (Blau, 1964). Prinsip asas Teori Pertukaran Sosial ialah hubungan berkembang dari masa ke semasa ke dalam kepercayaan, kesetiaan dan komitmen bersama selagi semua pihak mematuhi peraturan pertukaran, misalnya apabila individu mendapat sumber ekonomi dan sosio-emosi daripada organisasi, mereka berasa wajib untuk membalas apa yang diberikan oleh organisasi. Salah satu cara yang boleh dilakukan ialah melalui tahap penglibatan kerja yang tinggi. Pekerja boleh memilih untuk melibatkan diri dalam tahap yang berbeza sebagai tindak balas kepada sumber yang diterima daripada organisasi.

Selain daripada itu, Teori Pertukaran Sosial juga digunakan bagi menerangkan pemeraksanaan psikologi. Menurut Saad Hassan, Masood Ul Hassan dan Muhammad Shoaib (2014), pemeraksanaan psikologi dapat meningkatkan rasa kawalan oleh pekerja dan memberi inspirasi kepada mereka untuk melibatkan diri dalam kerja, selain itu pemeraksanaan psikologi dapat meningkatkan motivasi pekerja dalam bentuk dedikasi, "ketekadan" untuk menyiapkan tugas dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kerja yang seterusnya meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pekerja. Berdasarkan kepada Teori Pertukaran Sosial, apabila pekerja diberikan sesuatu yang menyenangkan, misalnya upah atau ganjaran daripada organisasi, mereka akan bertindak balas dengan melibatkan diri dengan sepenuhnya dalam peranan kerja mereka. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa jika organisasi menggalakan pemeraksanaan psikologi kepada pekerja, mereka akan bermotivasi untuk melibatkan diri dalam pekerjaan yang boleh membawa hasil yang positif terhadap organisasi.

Objektif

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji pengaruh identifikasi organisasi dan pemeraksanaan psikologi terhadap penglibatan kerja:

1. Untuk menguji pengaruh identifikasi organisasi terhadap penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat.
2. Untuk menguji pengaruh dimensi dalam pemeraksanaan psikologi, iaitu dimensi makna, kecekapan, penentuan diri dan impak terhadap penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat.

Hipotesis

- H1₁ Terdapat pengaruh yang signifikan antara identifikasi organisasi dan penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat.
- H2₂ Terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi dalam pemeraksanaan psikologi, iaitu dimensi makna, kecekapan, penentuan diri dan impak dengan penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat.

Metode

Reka Bentuk Kajian

Kaedah kajian adalah berbentuk tinjauan dengan menggunakan soal selidik untuk menguji pengaruh identifikasi organisasi dan pemerkasaan psikologi terhadap penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat.

Sampel dan Lokasi

Lokasi kajian adalah di zon Kota Kinabalu, Sabah. Empat buah balai yang terlibat ialah Balai Bomba dan Penyelamat Kota Kinabalu, Balai Bomba dan Penyelamat Lintas, Balai Bomba dan Penyelamat Tuaran dan Balai Bomba dan Penyelamat Penampang. Seramai 200 orang anggota bomba yang bertugas dalam unit operasi menjadi responden dalam kajian ini.

Alat Kajian

Dalam kajian ini, setiap soal selidik mengandungi empat bahagian, iaitu bahagian A, B, C dan D.

Bahagian A: Borang maklumat diri

Bahagian ini merangkumi aspek demografi seperti jantina, umur, etnik, status perkahwinan, gred jawatan, dan tempoh perkhidmatan dalam Jabatan Bomba dan Penyelamat.

Bahagian B: Identifikasi Organisasi (*Organizational Identification Questionnaire*)

Identifikasi organisasi diuji menggunakan *Organizational Identification Questionnaire* (Mael & Ashforth, 1992). Soal selidik ini mengandungi 6 item yang dikodkan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Ricketta (2005) mendapati bahawa ukuran Mael dan Ashforth (1992) ini adalah yang paling kerap digunakan dalam kajian mengenai identifikasi organisasi. Van Dick, Wagner, Stellmacher dan Christ (2004) juga mendapati bahawa ukuran Mael dan Ashforth (1992) merupakan intipati daripada Teori Identiti Sosial, iaitu teori dominan yang selalu digunakan dalam kajian mengenai identifikasi organisasi. Nilai pekali alfa untuk instrumen identifikasi organisasi ialah .67 dan didapati kesemua item yang terdapat dalam instrumen ini mempunyai nilai kesahan yang diterima.

Bahagian C: Pemerkasaan Psikologi (*Psychological Empowerment Questionnaire*)

Pengehakupayaan psikologi diuji menggunakan *Psychological Empowerment Questionnaire* (Spreitzer, 1995) yang mengandungi 12 item. Soal selidik tersebut dikodkan dari 1 (sangat-sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat-sangat setuju). Skala pengukuran ini merangkumi empat dimensi, iaitu makna, kecekapan, penentuan diri dan impak. Setiap dimensi akan diukur menggunakan tiga item. Nilai pekali alfa untuk dimensi makna ialah .87, dimensi kecekapan ialah .84, dimensi penentuan diri ialah .83 dan dimensi impak ialah .89. Didapati kesemua item yang terdapat dalam instrumen ini mempunyai nilai kesahan yang diterima.

Bahagian D: Penglibatan Kerja (*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*)

Penglibatan kerja diuji menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2003). Soal selidik ini mengandungi 9 item yang bertujuan untuk mengenal pasti tahap penglibatan responden dalam kerja mereka melalui tiga dimensi, iaitu *vigor*, dedikasi dan penyerapan. Jawapan responden dalam soal selidik dikodkan dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (setiap hari) (sentiasa). Setiap dimensi akan diukur menggunakan tiga item. Nilai pekali alfa untuk dimensi *vigor* ialah .89, dimensi dedikasi ialah .88 dan dimensi penyerapan ialah .66. Kesemua item yang terdapat dalam instrumen ini didapati mempunyai nilai kesahan yang diterima.

Analisis Data

Semua data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS Statistics versi 20. Analisis deskriptif digunakan untuk menghuraikan maklumat mengenai sampel kajian yang merangkumi jantina, umur, etnik, status perkahwinan, gred jawatan dan tempoh perkhidmatan. Analisis regresi pula digunakan untuk menguji dan menghurai hipotesis kajian.

Keputusan

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menerangkan mengenai aspek latar belakang responden yang merangkumi jantina, umur, etnik, status perkahwinan, gred jawatan dan tempoh perkhidmatan. Jadual 1 menunjukkan ringkasan profil demografi subjek kajian.

Jadual 1

Profil Demografi Responden Kajian

Kategori	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	180	90%
Perempuan	20	10%
Umur		
20 – 30 tahun	82	41%
31 – 40 tahun	94	47%
41 – 50 tahun	17	8.5%
51 – 60 tahun	7	3.5%
Etnik		
Bumiputera Sabah	167	83.5%
Bumiputera Sarawak	2	1%
Melayu	22	11%
Cina	3	1.5%
India	4	2%
Lain-lain	2	1%
Status		
Berkahwin	150	75%
Bujang	50	25%
Gred Jawatan		
KB17	189	94.5%
KB22	9	4.5%
KB24	1	0.5%
KB32	1	0.5%
Tempoh perkhidmatan		
1 – 5 tahun	58	29%
6 – 10 tahun	67	33.5%
10 tahun dan ke atas	75	37.5%

N = 200

Hasil Analisis Inferensi

Pengaruh Identifikasi Organisasi dan Dimensi Pemerkasaan Psikologi Terhadap Penglibatan Kerja

Analisis regresi telah digunakan untuk menguji pengaruh identifikasi organisasi dan dimensi yang terdapat dalam pemerkasaan psikologi terhadap penglibatan kerja. Hasil kajian telah mendapati bahawa identifikasi organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja manakala pemerkasaan psikologi didapati menyumbang sebanyak 29.6% ($R^2 = .296$, *adjusted* $R^2 = .281$, $F(4,195) = 20.46$, $k < .01$) perubahan

varians dalam penglibatan kerja anggota bomba. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa gabungan dimensi pemerkasaan psikologi tersebut telah menyumbang sebanyak 29.6 % pada penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat. Selain daripada itu, didapati bahawa dimensi makna ($B = .26$, $k < .05$), merupakan dimensi pemerkasaan psikologi yang mempunyai pengaruh paling besar ke atas penglibatan kerja diikuti oleh dimensi impak ($B = .24$, $k < .05$) dan dimensi kecekapan ($B = .23$, $k < .05$). Manakala dimensi penentuan diri pula didapati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja anggota bomba.

Jadual 2

Pengaruh Dimensi Pemeraksanaan Psikologi Terhadap Penglibatan Kerja Anggota Bomba dan Penyelamat

	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	β	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>Constant</i>	13.916	3.655		3.088	.000
Makna	.816	.245	.265	3.330	.001
Kecekapan	.642	.241	.231	2.664	.008
Penentuan diri	-.086	.171	-.042	-.504	.615
Impak	.451	.145	.241	3.116	.002

Perbincangan

Berdasarkan kepada analisis kajian, didapati bahawa identifikasi organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja, manakala tiga dimensi dalam pemeraksanaan psikologi, iaitu dimensi makna, dimensi kecekapan dan dimensi impak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja. Dapatan kajian ini adalah bertentangan dengan kajian Smith (2012), yang menyatakan bahawa identifikasi organisasi dan penglibatan kerja adalah berkait secara positif. Beliau juga menyatakan bahawa tanggapan pekerja mengenai pandangan orang lain terhadap organisasi mereka berkaitan dengan tahap penglibatan mereka. Selain daripada itu, salah satu penjelasan yang diandaikan ialah fenomena *social loafing*. Fenomena *social loafing* ialah satu fenomena yang sering berlaku apabila individu terlibat secara kolektif dalam aktiviti. *Social loafing* ialah kehilangan motivasi yang dialami oleh seseorang apabila bekerja secara kolektif berbanding jika bekerja secara individu (Karau & Williams, 1993). Dalam kajian ini identifikasi organisasi tidak mempengaruhi penglibatan kerja kerana anggota bomba yang mempunyai identifikasi organisasi mungkin melihat bahawa tingkah laku semua anggota bomba secara kolektif telah menyumbang kepada matlamat organisasi berbanding dengan sumbangan individu, oleh itu mereka mungkin membayangkan diri mereka bekerja secara kolektif dan bukan secara individu.

Hasil kajian ini mendapati bahawa pemeraksanaan psikologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja. Pengaruh pemeraksanaan psikologi terhadap penglibatan kerja turut disokong dalam kajian yang dijalankan oleh Bhatnagar (2012) yang mendapati bahawa pemeraksanaan psikologi memberi kesan kepada penglibatan kerja. Kajian ini juga mendapati bahawa tiga dimensi yang terdapat dalam pemeraksanaan psikologi, iaitu dimensi makna, dimensi kecekapan dan dimensi impak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja anggota bomba. Dimensi makna merupakan dimensi yang paling mempengaruhi penglibatan kerja anggota bomba. Makna mencerminkan tujuan atau hubungan peribadi kepada kerja, iaitu pekerja merasakan bahawa kerja mereka adalah penting dan mereka mengambil berat terhadap apa yang mereka lakukan (Mishra & Spreitzer, 1998). Dimensi kecekapan pula menunjukkan individu percaya bahawa mereka mempunyai kebolehan dan kemahiran untuk melaksanakan kerja mereka dengan baik (Mishra & Spreitzer, 1998). Manakala dimensi impak pula menggambarkan kepercayaan bahawa individu boleh mempengaruhi sistem di mana mereka berada ataupun

menggambarkan keupayaan individu untuk mempengaruhi hasil di tempat kerja (Mishra & Spreitzer, 1998). Pengaruh ketiga-tiga dimensi ini terhadap penglibatan kerja turut disokong dalam kajian yang dijalankan oleh Stander dan Rothmann (2010) yang telah mendapati bahawa pemeraksanaan psikologi meramalkan penglibatan kerja. Kajian tersebut telah menekankan bahawa pekerja yang menyedari tujuan kerja mereka, sedar akan kemampuan dan kemahiran mereka, mampu untuk mencapai matlamat kerjaya dan percaya bahawa mereka boleh mengawal sistem di tempat mereka bekerja akan mempunyai penglibatan berbanding dengan pekerja yang lain. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Jose dan Mampilly (2014) mengenai kesan pemeraksanaan psikologi dan dimensinya terhadap penglibatan kerja juga adalah selari dengan hasil kajian ini iaitu hanya dimensi makna, kecekapan dan impak yang berperanan sebagai peramal kepada penglibatan kerja. Dalam kajian ini dimensi penentuan diri tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja kerana anggota bomba adalah tertakluk kepada arahan daripada pihak atasan yang menyebabkan mereka tidak mempunyai kebebasan atau kawalan mutlak terhadap bagaimana mereka melaksanakan kerja mereka.

Kesimpulan

Kesimpulannya, didapati bahawa identifikasi organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kerja anggota bomba dan penyelamat. Pemeraksanaan psikologi di bawah dimensi makna didapati paling berperanan dalam mempengaruhi penglibatan kerja. Penglibatan kerja adalah penting untuk dikekalkan dan dipertingkatkan kerana pekerja yang mempunyai penglibatan adalah lebih produktif dan lebih cenderung untuk komited terhadap organisasi. Hasil kajian ini adalah bermanfaat kerana selain memberikan sumbangan dari aspek ilmu pengetahuan, kajian ini juga menyokong literatur sedia ada yang membahaskan tentang kepentingan pemeraksanaan psikologi terhadap penglibatan kerja. Oleh yang demikian, pengkaji menyarankan agar kajian mengenai penglibatan kerja dalam kalangan anggota bomba diperincikan dan dibuat secara menyeluruh untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas mengenai aspek-aspek lain yang berpotensi untuk mempengaruhi penglibatan kerja terutamanya di kawasan luar bandar. Hal ini kerana kawasan bandar dan luar bandar mempunyai cabaran, suasana dan persekitaran kerja yang berbeza.

Rujukan

- Amran Rasli, Huam Hon Tat., Thoo Ai Chin, & Bandar Khalaf. (2012). Employee engagement and employee shareholding program in multinational company in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 40, 209-214.
- Babcock, R.M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement and organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology*, 144(3), 313-326.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key question regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Baros, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12, 1-27.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. *New York Wiley*.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.
- Buzuijen, X. M., Van Den Berg, P. T., Van Dam, K., & Thierry, H. (2010). How leaders stimulate employee learning: A leader - member exchange approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 673-693.
- Dorothea Wahyu Ariani. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., Hester, K., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of moderating influence of need for self-esteem. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organization identification and organization commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 17(3), 301-315.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self categorization processes in organizational context. *Academy of Management Review*, 25, 63-81.
- Jose, M., & Mampilly, S. R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: an empirical attestation. *Global Business Review*, 15(1), 93-104.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4): 681-706.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Ling Suan Choo, Norslah Mat, & Mohammed Al-Omari. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronic manufacturing firms. *Business Strategy Series*, 14 (1), 3-10.
- Lipponen, J., Bardi, A., & Haapamaki, J. (2008). The interaction between values of organizational identification in predicting suggestion making at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 241-248.
- Mael, F., & Ashforth, E. B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2) 103-123.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: the role of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3) 567-588.
- Otken, A. B., & Erben, G. S. (2010). Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support. *Gazi University*, 12, 93-118.
- Parker, R. E., & Haridakis, P. (2008). Development of an organizational identification scale. *Journal of Communication Studies*, 1, 105-126.
- Quinones, M., Van Den Broeck, & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 127-134.
- Rajendran, M., Ola Khalil, B., Teoh Ai Ping, & Choi Sang Long. (2013). Antecedents of employee engagement in the manufacturing sector. *American Journal of Applied Sciences*, 10(12), 1546 -1552.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. IES report 408. Brighton. *Institute for Employment Studies, UK*.
- Saad Hassan, Masood Ul Hassan, & Muhammad Shoaib. (2014). Measuring the impact of perceived organizational support, psychological empowerment and rewards on employee's satisfaction: Testing the mediating impact of employee engagement. *World Applied Sciences Journal*, 30(5), 652-660.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual department*. Department of Psychology, Utrecht University: *The Netherlands*. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, B. A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25(3), 293-309.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). A study using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19, 244-323.

- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal online*, 70(4), 1-5.
- Shapira Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teacher's perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.
- Shore, T., Sy, T., & Strauss, J. (2006). Leader responsiveness, equity sensitivity, employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 227-241.
- Siegall, M., & Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, 29(6), 703-722.
- Smith, L. S. (2012). The perception of organizational prestige and employee engagement (Master's Thesis). Retrieved from ProQuest Dissertations and theses database (UMI No.1511067).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stander, M. V., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychological*, 36(1), 1-8.
- Suharti, L., & Suliyanto, D. (2012). The effect of organizational culture and leadership style toward employee engagement and their impacts towards employee loyalty. *World Review of Business Research*, 2(5), 128 - 139.
- Taktaz, B., Shabaani, S., Kheyri, A., & Rahemipoor, M. (2012). The relation between psychological empowerment and performance of employees. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 1(5), 19-26.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Chris, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspect really matter?. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 77(2), 171-191.