

Komitmen Bekerja di Organisasi: Kajian di Institusi Perbankan Islam

NURAU LIANI JAMLUS RAFDI
Fakulti Pengurusan dan Muamalah
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
MALAYSIA
nurauliani@kuis.edu.my

SAFURA AHMAD SABRI
Fakulti Pengurusan dan Muamalah
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
MALAYSIA
safura@kuis.edu.my

ABSTRAK

Untuk mencapai matlamat sebuah organisasi yang berdaya saing dan menyumbang kepada peningkatan ekonomi negara, komitmen pekerja merupakan aspek penting dalam tujuan tersebut. Institusi Perbankan Islam merupakan salah sebuah organisasi yang menyumbang kepada perkembangan ekonomi di Malaysia. Namun terdapat keadaan di mana pekerja di Institusi Perbankan Islam cenderung berasa tertekan dan membawa kepada peningkatan kadar pusing ganti pekerja (*turnover employee*) sekaligus tidak dapat memberikan komitmen kerja dengan baik. Disebabkan hal ini, organisasi gagal mencapai matlamat yang telah digariskan oleh pengurusan tertinggi. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi komitmen bekerja di Institusi Perbankan Islam. Terdapat dua faktor yang ingin dikaji iaitu faktor sikap pekerja dan persekitaran organisasi. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 22. Data dikumpul melalui pendekatan tinjauan yang menggunakan borang soal selidik yang diedarkan secara rawak kepada 220 orang pekerja di sebuah Institusi Perbankan Islam di Kuala Lumpur. Namun, hanya 150 borang soal selidik sahaja yang telah dikembalikan kepada penyelidik. Hasil kajian mendapati faktor sikap pekerja dan persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen bekerja. Secara kesimpulan, dapatan ini boleh digunakan oleh Institusi Perbankan Islam untuk merangka strategi bagi menangani masalah pekerja yang kurang memberi komitmen semasa bekerja. Pengkaji turut menyediakan saranan untuk melaksanakan kajian yang melibatkan populasi yang lebih besar bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih menyeluruh.

Kata Kunci: *Komitmen Bekerja, Persekitaran Organisasi, Sikap Pekerja*

ABSTRACT

To achieve the goals of a competitive organization and contribute to the nation's economic growth, employee commitment is an important aspect of that objective. The Islamic Banking Institution is one of the organizations that contributes to the economic development in Malaysia. However, there are situations where employees at Islamic Banking Institution tend to feel stressed and lead to an increase in turnover of employees besides being unable to deliver on their work commitment appropriately. Due to this, the organization failed to accomplish the goals set by the upper management. Therefore, this study was conducted to study the factors that influence working commitment in Islamic Banking Institution. There are two factors to be studied, namely employee attitude and organizational environment. This study uses quantitative method and the data obtained is analyzed using software namely *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* version 22. The data was collected through questionnaire form that circulated randomly to 220 workers at an Islamic Banking Institution in Kuala Lumpur. However, only 150 questionnaires were returned to researchers. The results found that the attitude factors of employees and the environment of the organization have a significant relationship with the working commitment. In conclusion, these results can be used by Islamic Banking Institution to articulate strategies to address the problems of employees who are less committed at work. The study also provides recommendations for the implementation of studies involving larger populations in order to obtain more comprehensive research results.

Keywords: *Employee Attitude, Organizational Environment, Work Commitment*

PENDAHULUAN

Beberapa definisi komitmen organisasi telah diusulkan, semuanya menganggap komitmen sebagai keadaan psikologi yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi mereka serta kecenderungan untuk meneruskan hubungan dengan organisasi (Hackney, 2012; Meyer et al., 1997). Allen dan Meyer (1996) mentakrifkan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologi antara pekerja dan organisasinya yang menjadikannya kurang berkemungkinan pekerja secara sukarela meninggalkan organisasi. Takrifan yang diberikan Allen dan Meyer menggambarkan bahawa apabila komitmen yang jitu diberikan oleh pekerja kepada organisasi maka kadar pusing ganti pekerja (*turnover employee*) adalah rendah.

Selain itu, pekerja yang komited adalah aset penting bagi organisasi dan menyumbang kepada kejayaan organisasi (Mohamad et al., 2013) serta membawa hasil yang baik untuk organisasi. Organisasi terutamanya industri perbankan memerlukan komitmen pekerja yang tinggi untuk mengekalkan kelebihan berdaya saing. Menurut Ab. Rahman (2012), beban kerja yang tinggi dan jangka masa yang ketat untuk memenuhi tarikh akhir membawa kepada peningkatan kadar pusing ganti pekerja (*turnover employee*) dalam industri perbankan. Situasi ini memberi kesan kepada organisasi iaitu menanggung kos tambahan untuk merekrut dan melatih kakitangan baru. Justeru, organisasi amat menuntut pekerja yang komited dalam usaha untuk mengurangkan kos operasi serta terus mampan dalam industri kewangan.

Kajian terdahulu mengenai komitmen bekerja telah banyak dijalankan seperti Asri dan Hamrila (2007), Noralai dan Norhasni (2010) serta Bashir dan Long (2015) namun kajian yang memfokuskan kepada industri perbankan Islam masih kurang dijalankan. Oleh yang demikian, pengkaji mendapati terdapat kelompongan yang boleh dikaji secara mendalam

berkaitan komitmen kerja bagi pekerja sektor perbankan Islam. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen bekerja di sektor perbankan Islam di Malaysia. Faktor komitmen bekerja yang ingin dikaji adalah faktor sikap pekerja dan persekitaran organisasi. Berdasarkan maklumat tersebut, persoalan kajian yang ingin dijawab ialah:

- i. Adakah terdapat hubungan di antara faktor sikap pekerja dengan komitmen bekerja?
- ii. Adakah terdapat hubungan di antara faktor persekitaran organisasi dengan komitmen bekerja?

Hasil kajian ini dapat digunakan oleh institusi perbankan Islam untuk merangka strategi bagi menangani masalah pekerja yang kurang memberi komitmen semasa bekerja. Pengkaji turut menyediakan saranan untuk melaksanakan kajian yang melibatkan populasi yang lebih besar bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih menyeluruh.

KAJIAN LEPAS

Anitha (2014) mentakrifkan komitmen pekerja sebagai tahap komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Apabila pekerja memberi komitmen kepada organisasi, mereka akan mempunyai kesedaran dan tanggungjawab terhadap kejayaan organisasi serta meningkatkan motivasi rakan sekerja. Komitmen pekerja telah dikaji oleh penyelidik terdahulu termasuk Ogba (2008) yang mengkaji kesan pendapatan dan umur ke atas komitmen pekerja di Nigeria dalam kakitangan perbankan. Selain itu, Arustei (2013) menyiasat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja dalam industri hotel di Romania. Manakala Altaf dan Naqvi (2013) menyiasat komitmen pekerja dalam meningkatkan keberkesanan pasukan ke atas sektor telekom di Pakistan. Kajian yang dilakukan oleh beliau termasuk menyiasat kesan karektor pekerja dan persekitaran tempat kerja terhadap komitmen pekerja.

Berkaitan dengan sikap pekerja dan komitmen terhadap organisasi, terdapat hasil kajian lepas yang dijalankan oleh D'souza dan Poojary (2018) menunjukkan bahawa sikap pekerja yang membawa kepada kepuasan kerja seterusnya menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi. Selain itu dapatan kajian oleh Chung dan Chih (2013) mendapati terdapat hubungan yang sangat dominan di antara sikap dan komitmen dalam kalangan pekerja. Zaimy Mohamad Nawawi (2002) mengkaji hubungan antara sikap dan komitmen kerja berdasarkan faktor demografi, persekitaran kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hasil kajian mendapati sikap terhadap kerja mempunyai hubungan yang signifikan untuk memahami peranan kerja seseorang seperti yang dibenarkan namun bangsa, gaji, pangkat dan pengalaman tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja.

Beberapa kajian dikenalpasti dalam menghubungkan aspek persekitaran kerja dan komitmen pekerja di dalam organisasi. Kamarulzaman et al. (2011) telah menjalankan satu kajian tentang pengaruh persekitaran fizikal pejabat terhadap pekerja. Kebanyakan pekerja yang berkhidmat di organisasi menghabiskan banyak masa berada di dalam pejabat di mana persekitaran kerja fizikal akan mempengaruhi kesejahteraan, prestasi pekerja dan produktiviti (Kamarulzaman et al., 2011). Di tempat kerja, pekerja yang berpuas hati dengan persekitaran kerja fizikal cenderung untuk menghasilkan kerja yang lebih berkualiti. Manakala suhu, kualiti udara, cahaya dan kebisingan persekitaran kerja akan menjejaskan tumpuan dan produktiviti kerja pekerja. Hasil kajian secara konsisten menunjukkan faktor-faktor persekitaran kerja fizikal boleh memberikan kesan yang besar ke atas tingkah laku, persepsi

dan produktiviti pekerja dan seterusnya memberi kesan ke atas prestasi organisasi (Kogi 2010; Selamat 2016).

METODOLOGI KAJIAN

Bagi membolehkan maklumat diperolehi untuk menjawab masalah kajian maka reka bentuk kajian digunakan sebagai keseluruhan rangka kerja penyelidikan seterusnya mencapai objektif kajian. Reka bentuk kajian ini adalah secara deskriptif dan kaedah kuantitatif digunakan dalam kajian ini. Selain itu, reka bentuk kajian tinjauan secara rawak digunakan oleh penyelidik. Tinjauan adalah pendekatan deskriptif yang digunakan dengan meluas dalam bidang penyelidikan bagi mengumpul data dan maklumat.

Data telah dikumpul melalui pendekatan tinjauan yang menggunakan borang soal selidik seterusnya diedarkan secara rawak kepada 220 orang pekerja di sebuah institusi perbankan Islam di Kuala Lumpur. Namun, hanya terdapat 150 borang soal selidik sahaja yang telah dikembalikan semula kepada penyelidik. Bagi tujuan analisis data, pengkaji menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22 untuk mendapatkan hasil kajian yang menyeluruh.

Di dalam borang soal selidik yang diedarkan, terdapat empat bahagian iaitu bahagian A, B, C dan D. Untuk bahagian A adalah maklumat berkaitan latar belakang responden yang melibatkan aspek jantina, umur, taraf perkahwinan dan taraf pendidikan. Bagi bahagian B, soalan adalah berkaitan dengan komitmen bekerja oleh pekerja di institusi perbankan Islam. Manakala bahagian C mengandungi soalan berkaitan sikap pekerja terhadap komitmen bekerja. Untuk bahagian yang terakhir iaitu bahagian D merupakan soalan berkaitan persekitaran organisasi di tempat bekerja responden. Soalan yang dikemukakan untuk bahagian A adalah soalan jenis pilihan yang melibatkan pilihan di antara dua hingga empat pilihan jawapan, berlainan dengan soalan-soalan yang dikemukakan di bahagian B, C dan D yang mana penyelidik menggunakan lima skala pilihan iaitu daripada skala 1 bermaksud "Sangat Tidak Setuju" hingga skala 5 bermaksud "Sangat Setuju"

Dua hipotesis juga telah dibina seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

JADUAL 1: Hipotesis Kajian

Bil	Hipotesis	Butiran
1	H ₀	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor sikap pekerja dengan komitmen bekerja.
	H ₁	Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor sikap pekerja dengan komitmen bekerja.
2	H ₀	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor persekitaran organisasi dengan komitmen bekerja.
	H ₂	Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor persekitaran organisasi dengan komitmen bekerja.

Selain itu, untuk mendapatkan hasil kajian yang menyeluruh, penyelidik telah menggunakan beberapa kaedah statistik yang bersesuaian iaitu:

Statistik Deskriptif

Untuk menganalisis ciri-ciri responden seperti jantina, umur, bangsa, tahap pendidikan dan status perkahwinan, maka statistik deskriptif adalah teknik statistik yang paling sesuai. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh berkaitan kajian yang dilakukan di samping menilai kekerapan dan latar belakang responden. Antara contoh analisis deskriptif ialah frekuensi, min dan peratus.

Kebolehpercayaan (Cronbach Alpha)

Untuk mengenal pasti tahap item yang membentuk skala kebergantungan, ujian kebolehpercayaan digunakan oleh penyelidik dalam kajian ini. Nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0.65 menjelaskan indeks kebolehpercayaan sesuatu instrumen adalah memuaskan dan item-item soalan boleh digunakan (Chua, 2006).

Korelasi Pearson

Untuk mengkaji sama ada faktor sikap pekerja dan faktor persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen bekerja, maka analisis korelasi Pearson digunakan oleh penyelidik. Julat 0.10-0.49 menunjukkan tahap korelasi lemah, manakala antara 0.50-0.69 dianggap sebagai tahap korelasi sederhana dan bermula dari 0.70-1.00 dianggap sebagai tahap korelasi tinggi (Chua, 2006).

DAPATAN KAJIAN

Analisis Kajian Rintis

Dalam menguji ketepatan instrumen yang akan digunakan serta menilai kesesuaian reka bentuk kajian, maka kajian rintis harus dijalankan terlebih dahulu sebelum kajian lapangan dilakukan.

Bagi tujuan kajian rintis, responden awal yang diperlukan adalah 30 orang yang mana bertujuan untuk mengukur kefahaman responden awal terhadap soalan dalam borang soal selidik. Untuk tujuan ini, penyelidik telah memberi borang soal selidik kepada 30 orang pegawai sebagai responden awal yang bekerja di sebuah institusi pengajian tinggi swasta di Selangor.

JADUAL 2: Analisis Kebolehpercayaan

Faktor	No. item	Cronbach Alpha
Sikap Pekerja	8	0.911
Persekitaran Organisasi	10	0.734

Jadual 2 menunjukkan keputusan kebolehpercayaan soalan kaji selidik bagi faktor sikap pekerja dan faktor persekitaran organisasi yang diedarkan kepada responden awal. Uma Sekaran (2003) menyatakan instrumen soal selidik diuji melalui Cronbach Alpha dan jika mendapat nilai sekurang-kurangnya 0.65 (Chua, 2006), membuktikan bahawa instrumen soal selidik tersebut adalah konsisten kebolehpercayaannya. Bagi faktor tidak bersandar yang pertama iaitu faktor sikap pekerja mempunyai nilai Cronbach Alpha 0.911 manakala nilai

Cronbach Alpha 0.734 adalah untuk faktor tidak bersandar yang kedua iaitu faktor persekitaran organisasi. Oleh yang demikian, kebolehpercayaan bagi kedua faktor adalah relevan dan sangat baik maka borang soal selidik ini boleh diedarkan kepada pekerja di sektor perbankan Islam di Kuala Lumpur secara rawak yang mana merupakan responden sebenar di dalam kajian ini.

Analisis Demografi Responden

JADUAL 3: Taburan Demografi Responden

Demografi	Nilai	Kekerapan	Peratusan
Jantina	Lelaki	86	57.3
	Perempuan	64	42.7
Umur	20 tahun hingga 29 tahun	36	24
	30 tahun hingga 39 tahun	68	45.3
	40 tahun ke atas	46	30.7
Taraf perkahwinan	Bujang	32	21.3
	Berkahwin	118	78.7
Tahap pendidikan tertinggi	Diploma	35	23.3
	Ijazah Sarjana Muda	92	61.3
	Ijazah Sarjana	19	12.7
	Ijazah Doktor Falsafah	4	2.7

Jadual 3 menunjukkan taburan demografi responden bagi kajian ini. Responden lelaki adalah responden yang tertinggi dengan jumlah responden seramai 86 orang (57.3%) manakala responden perempuan adalah seramai 64 orang (42.7%). Daripada segi umur, responden yang berumur daripada 30 tahun hingga 39 tahun merupakan responden yang tertinggi iaitu seramai 68 orang (45.3%). Responden yang berumur 40 tahun ke atas adalah seramai 46 orang (30.7%). Manakala responden yang berumur daripada 20 tahun hingga 29 tahun adalah yang terendah iaitu seramai 36 orang (24%). Jadual di atas turut menunjukkan bahawa responden yang sudah berkahwin adalah melebihi daripada responden yang bujang iaitu responden yang berkahwin adalah seramai 118 orang (78.7%) manakala baki iaitu seramai 32 orang (21.3%) adalah bujang. Melalui Jadual 3, terdapat perbezaan di antara tahap pendidikan tertinggi dalam kalangan responden. Seramai 92 orang (61.3%) memiliki Ijazah Sarjana Muda. Bagi responden yang memiliki Diploma adalah seramai 35 orang (23.3%). Seterusnya, terdapat 19 orang (12.7%) yang memiliki Ijazah Sarjana manakala baki iaitu seramai 4 orang (2.7%) memiliki Ijazah Doktor Falsafah.

Analisis Min

JADUAL 4: Analisis Min

Pembolehubah	Min	Tahap
Komitmen bekerja	3.22	Sederhana
Sikap	3.39	Sederhana
Persekitaran organisasi	3.21	Sederhana

Merujuk kepada Jadual 4 di atas, faktor sikap merupakan faktor dengan kadar min yang tertinggi iaitu 3.39 manakala bagi faktor persekitaran organisasi, nilai yang diperolehi adalah 3.21. Kedua faktor ini mempunyai nilai min yang sederhana namun faktor yang paling

mempengaruhi komitmen bekerja adalah faktor sikap kerana nilai min yang diperolehi adalah tertinggi berbanding dengan faktor persekitaran organisasi.

Analisis Korelasi

JADUAL 5: Korelasi di antara Faktor Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Komitmen Bekerja

Faktor	Hubungan Korelasi	Nilai Signifikan	Kekuatan Hubungan
Sikap	0.753**	0.000	Tinggi
Persekitaran organisasi	0.546**	0.000	Sederhana

Daripada Jadual 5, dapatan menunjukkan bahawa kedua-dua faktor pembolehubah tidak bersandar mempunyai hubungan yang signifikan kerana nilai signifikan yang diperolehi adalah 0.000 dan menjelaskan kedua-dua faktor pembolehubah tidak bersandar mempengaruhi komitmen bekerja. Faktor sikap berada pada tahap kekuatan hubungan yang tinggi dengan nilai korelasi 0.753 manakala faktor persekitaran organisasi berada pada tahap kekuatan hubungan yang sederhana dengan nilai korelasi 0.546.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor sikap mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen bekerja ($r = 0.753$, $p < 0.05$). Oleh itu, H_1 diterima manakala H_0 ditolak. Ini sekaligus menjelaskan bahawa semakin baik sikap pekerja terhadap organisasi maka semakin tinggi komitmen bekerja di perbankan Islam. Dapatan ini disokong oleh kajian lepas daripada D'souza & Poojary (2018) yang menunjukkan bahawa sikap pekerja telah membawa kepada kepuasan kerja seterusnya menyumbang kepada komitmen pekerja terhadap organisasi. Dapatan penyelidik turut di sokong oleh kajian Chung dan Chih (2013) yang mendapati terdapat hubungan yang sangat mempengaruhi di antara faktor sikap dan komitmen bekerja dalam kalangan pekerja.

Seterusnya hasil kajian menjelaskan bahawa faktor persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen bekerja ($r = 0.546$, $p < 0.05$). Oleh yang demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dapatan ini disokong secara konsisten oleh Kogi (2010) dan Selamat (2016) yang menunjukkan faktor persekitaran kerja fizikal mempengaruhi tingkah laku, persepsi dan produktiviti pekerja dan seterusnya memberi kesan ke atas prestasi serta komitmen terhadap organisasi. Tambahan lagi dapatan yang diperolehi oleh Kamarulzaman et al. (2011) turut konsisten dengan dapatan yang diperolehi penyelidik yang menjelaskan persekitaran kerja fizikal mempengaruhi kesejahteraan, prestasi dan produktiviti pekerja.

Seterusnya Jadual 6 di bawah menerangkan ringkasan keputusan hipotesis yang telah dibina pada awal kajian.

JADUAL 6: Ringkasan Keputusan Hipotesis

Bil	Hipotesis	Butiran	Keputusan
1	H_0	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor sikap pekerja dengan komitmen bekerja.	Ditolak
	H_1	Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor sikap pekerja dengan komitmen bekerja.	Diterima

2	H ₀	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor persekitaran organisasi dengan komitmen bekerja.	Ditolak
	H ₂	Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor persekitaran organisasi dengan komitmen bekerja.	Diterima

KESIMPULAN

Dapatan daripada kajian ini merumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor sikap pekerja dan persekitaran organisasi dengan komitmen bekerja. Namun faktor sikap pekerja dilihat mempunyai kekuatan hubungan yang lebih tinggi berbanding dengan faktor persekitaran organisasi. Menerusi analisis min yang dijalankan oleh penyelidik turut menjelaskan bahawa faktor yang paling mempengaruhi komitmen bekerja adalah faktor sikap.

Organisasi disarankan untuk memfokuskan kepada pengurusan sumber manusia iaitu pekerja dalam membina sikap yang positif selain berusaha menjadikan tempat bekerja sentiasa berada dalam suasana yang kondusif bagi membantu meningkatkan produktiviti organisasi serta meningkatkan komitmen bekerja. Selain itu, hasil kajian ini dapat digunakan oleh Institusi Perbankan Islam atau majikan lain untuk merangka strategi atau kaedah yang bersesuaian dengan keadaan terkini bagi menangani masalah pekerja yang kurang memberi komitmen semasa bekerja.

Namun terdapat limitasi kajian di dalam penyelidikan ini iaitu jumlah responden yang terhad. Penyelidik mencadangkan agar kajian ini diperluaskan kepada jumlah responden yang lebih menyeluruh atau membuat perbandingan komitmen bekerja di antara institusi perbankan Islam dan perbankan konvensional. Namun dapatan yang diperolehi daripada kajian ini masih lagi menyumbang kepada perkembangan ilmu terhadap kajian lepas yang telah dijalankan oleh penyelidik terdahulu mengenai komitmen bekerja terhadap organisasi. Penemuan ini turut menambah maklumat penting kepada kesusasteraan mengenai topik ini dan menunjukkan bahawa penyelidikan selanjutnya diperlukan untuk menentukan hubungan kedua-dua faktor ini secara konklusif.

RUJUKAN

- Ab Rahman, R. (2012). A Study on Turnover Intention Trend In Commercial Banks In Penang, Malaysia, University Sains Malaysia.
- Altaf, A., & Naqvi, I. H. (2013). Employee Commitment Enhances Team Efficacy: Empirical Evidence on Telecom Sector of Pakistan (Lahore). *World Applied Sciences Journal*, 22(8), 1044- 1049
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 No. 3, pp. 308-323
- Arustei, C. C (2013). Employees' Organizational Commitment Challenges - a Hotel Industry Perspective. *Management Dynamics in the Knowledge Economy 1 (3)*, 497-519
- Asri Marsidi & Hamrila Abdul Latip. (2007). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan 10*: 56-64

- Bashir, N. dan Long, C.S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development, Vol. 34 No. 10*, pp. 1227-1245
- Chua, Y.P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan*. McGraw-Hill Malaysia.
- Chung, C. H. & Chih, J. C. (2013). The relationship between employee commitment and job attitude and its effect on service quality in the tourism industry. *American Journal of Industrial and Business Management*. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2013.32025>
- D'souza, Z.F & Poojary, S. (2018). Employee Attitude towards Organisational Commitment: A Literature Survey". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 20, Issue 1. Ver. VIII PP 21-27
- Hackney, C.W. (2012). Personality, Organizational Commitment, and Job Search Behavior: A Field Study. PhD dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, available at: http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1300/
- Kamarulzaman, N., Saleh, A.A., Hashim, H. & Ghani, A.A.A. (2011). An Overview of The Influence of Physical Office Environments Towards Employees. *Procedia Engineering* 20: 262-268
- Kogi, K. (2010). Roles of occupational health good practices in globalization. *Journal of Occupational Safety and Health*, 18, 172-181
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage.
- Mohamad, Z. Z., Shin, K. R., Siang, N. K., Fu, O. J., Huoy, P. S., & Kin, T. K. (2013). Value Added Of Corporate Social Responsibility On Organizational Commitment: An Employee's Perception. *International Journal of Accounting Business Management, (April)*, 11–12.
- Noralai Ismail & Norhasni Zainal Abiddin. (2010). Tinjauan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi* 6(1): 1-14
- Ogba, I.E. (2008). Commitment in the workplace: The impact of income and age on employee commitment in Nigerian banking sector. *Management Research News* 31(11):867-878
- Selamat, M. N. (2016). Ergonomic work system and occupational safety and health performance: Mediating effect of psychosocial work factors. Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia.
- Zaimy Mohamad Nawi. (2002). Hubungan Sikap dan Komitmen Kerja di Kalangan Pegawai-Pegawai Polis DiRaja Malaysia. Thesis Ijazah Sarjana Universiti Utara Malaysia.