

# KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH UNIVERSITI DI KOTA BATAM INDONESIA

Hazriyanto<sup>1,\*</sup> & Badaruddin Ibrahim<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Putera Batam

<sup>2</sup> Universiti Tun Hessien Onn Malaysia

\*Correspondence: [hazriyanto@gmail.com](mailto:hazriyanto@gmail.com)

## Abstrak

*Universiti adalah salah satu tempat bagi meningkatkan kualiti sumber manusia. Pembangunan pendidikan dalam peringkat universiti di Kota Batam khususnya telah melibatkan pelbagai pihak iaitu pensyarah, universiti, masyarakat serta pelbagai organisasi pendidikan lain. Kajian lepas terutama berkaitan komitmen, kepuasan kerja, dan prestasi lebih tertumpu kepada sektor industri dan perniagaan. Pensyarah adalah merupakan salah satu aspek penting dalam sistem pendidikan tinggi. Objektif dalam kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pensyarah. Data dikumpul menggunakan instrumen soal selidik melibatkan sampel kajian seramai 179 orang pensyarah dari tiga buah universiti di Kota Batam, Indonesia iaitu Universiti Putera Batam, Universiti Batam dan Universiti Riau Kepulauan. Data-data kajian dianalisis menggunakan perisian statistik SPSS. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara i) komitmen dan prestasi kerja, ii) komitmen dan kepuasan kerja, iii) kepuasan kerja dan prestasi kerja, dan iv) komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil dapatan kajian dapat dijadikan rujukan institusi, ahli akademik, dan pendidik dalam mengukur komitmen dan prestasi kerja samada diperingkat organisasi mahupun individu staf.*

**Kata Kunci:** *Komitmen, Kepuasan kerja, Prestasi kerja, Pensyarah, Universiti*

## Abstract

*University is a place to improve the quality of human resources. The development of university level education in Indonesia, particularly in Batam has involved various parties. They are lectures, university, community and other educational organizations. Most of the studies on commitment, job satisfaction and job performance generally performed in industrial and business sector. Lecturer is one of the important aspects of an educational system in higher education. The objective of this study is to investigate the university organizational commitment, lectures' job satisfaction and lectures' performance. Data was collected through questionnaire which involved 179 samples from three university lecturers in Batam, Indonesia including Putera Batam University, Batam University and Riau Kepulauan University. This research utilized SPSS statistical software to analyze the data. The results shows positive and significant relationship among i) commitment and job performance, ii) commitment and job satisfaction, iii) job satisfaction and job performance, and iv) commitment and job satisfaction on job performance. The findings can be used as a reference for the needs of institutions, academics and practitioners in making the standard of evaluation in measuring the university organization and individual staff commitment as well as their performance.*

**Keywords:** Commitment, Job Satisfaction, Performance, Lecturer, University

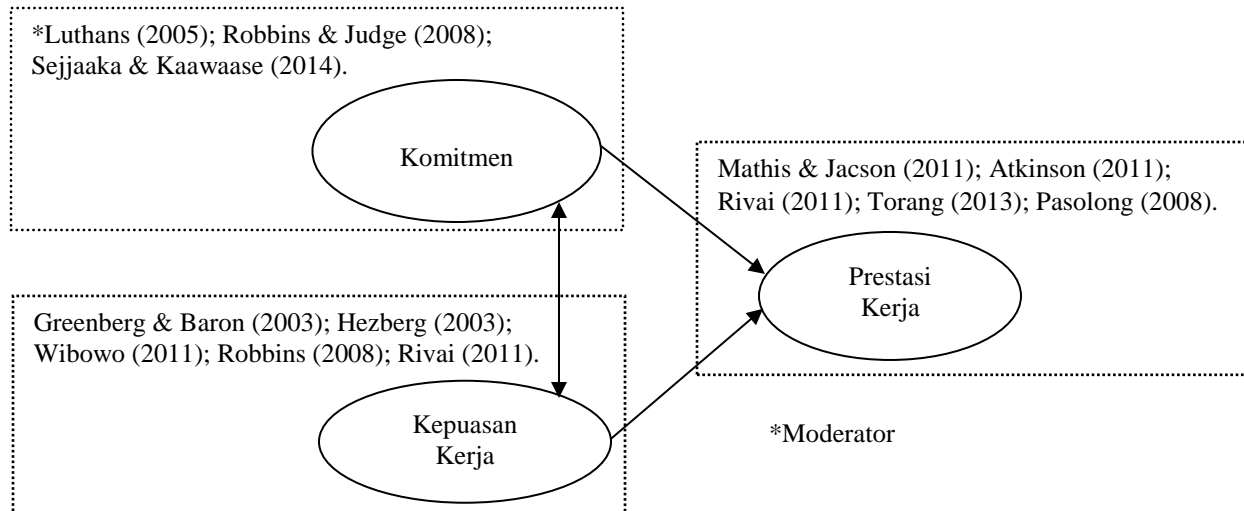
## 1.0 PENGENALAN

Permasalahan pendidikan yang dihadapi di peringkat Universiti pada masa ini iaitu berkaitan dengan keperluan bagi meningkatkan prestasi pencapaian dalam kalangan pensyarah Universiti. Pelbagai usaha telah dijalankan oleh pihak Universiti bagi menambah baik kualiti pendidikan di peringkat Universiti dalam rangka menyokong kecemerlangan Universiti. Peningkatan kepuasan kerja, pembangunan komitmen dan peningkatan kualiti pengurusan di Universiti juga dijalankan melalui pelatihan, penghargaan, seminar, aktiviti pengajaran, penyelidikan, kerja dalam lapangan, pelbagai fasiliti pengajaran dan pembelajaran, menjalin kerjasama antara Universiti di dalam negara mahupun di luar negara. Dalam garis panduan perundangan di Indonesia yang dikenali sebagai Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 Republik Indonesia dinyatakan mengenai hala tuju pendidikan di Indonesia. Negara Indonesia berhasrat meningkatkan kualiti minda seluruh rakyat dan bagi mencapai matlamat tersebut setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pendidikan yang layak dan berkualiti. Namun demikian pada hakikatnya, timbul isu mengenai kesungguhan dan usaha berterusan pelbagai institusi pendidikan sedia ada dalam mencapai matlamat berkenaan.

Kepuasan kerja cenderung memberi kesan kepada prestasi pekerja iaitu suatu organisasi yang memiliki pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung mempunyai prestasi yang lebih tinggi berbanding dengan organisasi yang memiliki pekerja yang kurang puas terhadap kerjayanya (Robbins, 2006). Kajian yang dijalankan McCausland *et al.*, (2005), menunjukkan bahawa kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi pekerja dan prestasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di United Kingdom. Sementara komitmen pekerja yang tinggi dapat meningkatkan produktiviti pekerja untuk semakin berkualiti (Wibowo, 2011). Selanjutnya kajian yang dijalankan Anari (2012) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kalangan guru-guru Bahasa Inggeris sekolah menengah di Iran. Komitmen organisasi terbukti dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja pekerja.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang kajian tersebut maka perlu dijalankan kajian lanjutan yang lebih terperinci dalam persekitaran Universiti. Oleh yang demikian, perlu dijalankan kajian untuk memperoleh maklumat yang lebih mendalam dan terperinci dan mendorong penyelidik untuk menjalankan kajian dalam kalangan pensyarah Universiti di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap hubungan komitmen, kepuasan kerja, prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti di Kota Batam. Fokus kajian ini adalah untuk meneroka sejauh mana tahap komitmen, kepuasan kerja menyumbang kepada prestasi kerja dan perkaitan antara satu pemboleh ubah dengan pemboleh ubah yang lain. Tujuan penyelidik dalam kajian ini secara umum adalah mengenai prestasi kerja pensyarah, dan secara khusus adalah untuk mengenal pasti tahap hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pensyarah dalam kalangan Universiti Kota Batam. Adapun tujuan kajian yang dijalankan adalah untuk mengkaji sumbangan komitmen, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pensyarah dalam kalangan Universiti di Kota Batam.

Berdasarkan hasil dapatan kajian lepas maka penyelidik merancang kerangka konsep kajian sesuai dengan asas pemikiran dan kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik sebelumnya. Kerangka konsep kajian seperti dalam Rajah 1 berikut.



Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian

## 2.0 METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini yang menjadi populasi adalah para pensyarah Universiti di Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Sejumlah 469 borang soal selidik telah diedarkan kepada pensyarah dari ketiga-tiga buah universiti. Berdasarkan jumlah populasi data yang digunakan dalam kajian iaitu seramai 38% maklumbalas dari responden yang lengkap dan dapat digunakan bagi tujuan analisis. Instrumen utama yang digunakan ialah soal selidik yang diadaptasi dari kajian-kajian lepas (Sukardi, 2004; Nana, 2005; Mohd, 2005). Data-data kajian dianalisis menggunakan perisian statistik *SPSS*.

## 3.0 DAPATAN KAJIAN

Analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan maklumat tentang latar belakang responden yang dijalankan melibatkan analisis mengenai jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan dan profesional perguruan. Hasil analisis yang dikemukakan dapat dikenal pasti bahawa responden lelaki yang terlibat dalam kajian yang dijalankan seramai 91 orang (50.8%) dan responden perempuan didapati lebih sedikit berbanding responden lelaki iaitu 49.2% atau seramai 88 orang. Responden yang belum berkahwin seramai 60 orang (33.5%), dan yang sudah berkahwin seramai 119 orang (66.5%), manakala berdasarkan tahap pendidikan PhD seramai 6 orang dengan peratusan 3.4 %, sarjana muda 22 orang dengan peratusan 12.3 % dan sarjana 151 orang (84.4%). Responden berdasarkan profesional pendidikan, yang tidak memiliki profesional pendidikan seramai 139 orang (77.7%), dan yang memiliki profesional pendidikan 40 orang (22.3%).

Hasil daripada *Exploratory Factor Analysis (EFA)* yang dijalankan. Ujian KMO digunakan untuk menunjukkan *multi-collinearity*. Jika nilai korelasi yang sama wujud antara dua item atau lebih, item-item tersebut mengukur aspek yang sama (Chua, 2014). Ujian KMO membantu mengenal pasti kesesuaian item-item tersebut untuk digunakan dalam analisis faktor. Analisis faktor sesuai sekiranya nilai KMO lebih besar daripada 0.50 (Chua, 2014). Dalam kajian ini, nilai KMO iaitu 0.857 menunjukkan bahawa data tidak mempunyai masalah *multi-collinearity* yang signifikan, maka item-item tersebut sesuai untuk digunakan dalam analisis faktor. Dari *Total Variance Explained*, terdapat 9 faktor yang memberikan nilai *eigen* lebih

besar daripada 1. Sembilan faktor tersebut menyumbang sebanyak 64.35% perubahan varians keseluruhan iaitu komitmen, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Terdapat 37 faktor lain yang hanya menyumbang sebanyak 35.65% varians pemboleh ubah bersandar. Hanya 3 faktor yang memberi sumbangan varians yang melebihi 5 %, iaitu faktor 1 (27.92%), faktor 2 (11.27%) dan faktor 3 (5.43%). Berdasarkan peratusan varians yang diperolehi maka terdapat tiga faktor utama yang menyumbang lebih daripada 5.00%. Oleh sebab sumbangan bagi faktor keempat dan seterusnya memiliki nilai yang hampir sama dengan tiga faktor tersebut, maka penyelidik perlu memeriksa kembali rajah *scree plot* bagi memastikan bilangan faktor utama yang ditetapkan sebagai faktor utama. *Graf scree plot* menunjukkan bahawa terdapat tiga faktor utama yang memberi sumbangan besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Sedangkan *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahawa hubungan antara item dengan masing-masing faktor selepas pusingan *Varimax* iaitu faktor 1 adalah komitmen organisasi merangkumi 13 item, faktor 2 merupakan kepuasan kerja yang merangkumi 11 item dan faktor 3 adalah prestasi kerja yang merangkumi 12 item. Dengan demikian item yang digunakan untuk analisis selanjutnya berjumlah 36 item yang dianalisis dalam kajian yang dijalankan.

Hasil analisis deskriptif terhadap indikator pemboleh ubah komitmen organisasi yang terdiri dari 13 item mendapati bahawa keseluruhan indikator pemboleh ubah berada pada tahap tahap baik. Hasil analisis deskriptif terhadap indikator pemboleh ubah kepuasan kerja yang terdiri dari 11 item dapat dikenalpasti bahawa keseluruhan indikator pemboleh ubah kepuasan kerja berada pada kategori baik, dan skor purata secara keseluruhan iaitu 3.68 juga berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap indikator pemboleh ubah prestasi kerja dari 12 item dapat dikenal pasti bahawa semua indikator pemboleh ubah prestasi kerja berada pada kategori baik, dan skor purata secara keseluruhan 4.01 juga berada pada kategori baik. Keputusan ujian kesahan menunjukkan bahawa keseluruhan item dari pemboleh ubah komitmen organisasi boleh diterima dengan nilai  $> 0.30$  iaitu antara 0.387 hingga 0.710. Keseluruhan item tentang kepuasan kerja memiliki nilai antara 0.439 hingga 0.665 dan keseluruhan item prestasi kerja mempunyai nilai antara 0.447 hingga 0.746. Oleh yang demikian, keseluruhan item adalah sah (Bakar, 1987). Hasil ujian kebolehpercayaan daripada item-item komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja menunjukkan *Cronbach's Alpha* dari item-item komitmen organisasi adalah (0.902) dan berada pada tahap sangat tinggi. Nilai kebolehpercayaan item-item kepuasan kerja iaitu (0.875) dan berada pada kategori tinggi. Nilai kebolehpercayaan item-item prestasi kerja adalah (0.886) dan berada pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahawa nilai item-item bagi soal selidik adalah boleh dipercayai (Sekaran, 1992; Konting, 2004; Ghozali, 2004). Dapatan daripada hasil ujian normaliti menunjukkan bahawa tidak terdapat nilai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang memiliki *skewness* di atas  $\pm 3.00$  iaitu nilai *skewness* untuk komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja (-0.525, -0.526, dan -0.304). Dilihat dari nilai kurtosis (lengkungan), tidak ada yang memiliki nilai  $> 3.00$ . Nilai kurtosis (lengkungan) untuk komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja ialah pada 1.407, 1.316, dan 0.979. Oleh yang demikian, tinjauan dari normaliti data, dapat dinyatakan bahawa data adalah normal (Suharyadi, 2003). Berikut dikemukakan hasil ujian korelasi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kota Batam. Hasil ujian korelasi adalah sebagai berikut:

### Hubungan antara Komitmen dengan Prestasi

Berikut ini menjelaskan hasil ujian korelasi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kajian yang dijalankan, hasil ujian adalah sebagai berikut:

Jadual 1: Ujian Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (N = 179)

		Korelasi		
		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.661**	.331**
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation		1	.387**
Prestasi Kerja	Pearson Correlation			1

Note \*\*: p -value < 0.05.

Hasil ujian korelasi pada Jadual 1 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja, iaitu ( $r = 0.331$ ,  $p = 0.000$ ), ini bermakna bahawa responden kajian yang memiliki komitmen yang tinggi mempunyai prestasi kerja tinggi. Nilai korelasi komitmen organisasi dengan prestasi kerja sebesar 0.331 berada pada saiz pekali korelasi 0.31 hingga 0.50, nilai korelasi ini bermakna kekuatan korelasi lemah, meskipun korelasi lemah hubungan komitmen organisasi dengan prestasi kerja signifikan atau meyakinkan dengan nilai  $p < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

### Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan

Hasil ujian korelasi yang menunjukkan hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja dalam kajian yang dijalankan. Hasil dapatan menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, iaitu ( $r = 0.661$ ,  $p = 0.000$ ), ini bermakna bahawa responden kajian yang memiliki komitmen yang tinggi mempunyai kepuasan kerja tinggi. Nilai korelasi komitmen dengan kepuasan kerja sebesar 0.661 berada pada saiz pekali korelasi 0.51 hingga 0.70 nilai korelasi ini bermakna kekuatan korelasi sederhana, meskipun korelasi sederhana hubungan komitmen dengan kepuasan kerja signifikan atau meyakinkan dengan nilai  $p < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

### Hubungan Komitmen dan Kepuasan terhadap Prestasi

Hasil ujian korelasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kota Batam. Hasil ujian korelasi dan signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, sebagai berikut:

Jadual 2: Ujian Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.400 <sup>a</sup>	.160	.150	6.74	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Jadual 3: Ujian Signifikan Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.569	2	761.284	16.754	.000 <sup>a</sup>

Residual	7997.223	176	45.439
Total	9519.791	178	

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil ujian korelasi seperti pada Jadual 2 dan Jadual 3, menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, iaitu ( $r = 0.400$ ,  $p = 0.000$ ). Ini bermakna bahawa responden kajian yang memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai prestasi kerja tinggi. Nilai korelasi komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.400 berada pada saiz pekali korelasi 0.31 hingga 0.50 nilai korelasi ini bermakna kekuatan korelasi lemah, meskipun korelasi lemah hubungan komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja signifikan atau meyakinkan dengan nilai  $p < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Pada tahap berikutnya dilakukan ujian bagi mendapatkan model regresi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kota Batam. Hasil ujian tersebut sebagai berikut:

Jadual 4: Hierarchical Multiple Analysis Summary for Commitment, Satisfaction, Controlling for Gender, Predicting Performance (N=179)

Variable	B	SEB	B	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
Step 1				0.015	0.015
Gender	1.809	1.088	0.124		
Constant	41.785	1.712			
Step 2				0.17	0.15
Gender	1.416	1.012	0.097		
Commitment	0.11	0.085	0.119		
Satisfaction	0.334	0.101	0.304**		
Constant	25.13	3.362			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

Bagi mengetahui bagaimana komitmen dan kepuasan kerja meramal prestasi kerja, bila mengawal jantina, *hierarchical linear regression* digunakan. Jadual 4 menunjukkan, apabila jantina dimasukkan secara sendirian, ia secara signifikan meramal prestasi kerja,  $F(1.177) = 2.765$ ,  $p = 0.098$ ,  $adjusted R^2 = 0.10$ . Walau bagaimanapun, seperti yang ditunjukkan oleh  $R^2$ , hanya 1% daripada varian dalam prestasi kerja boleh diramal dengan mengetahui jantina. Apabila pemboleh ubah lain dimasukkan, ia secara signifikan memperbaiki ramalan,  $R^2 change = 0.15$ ,  $F(2.175) = 16.203$ ,  $p = 0.000$ . Keseluruhan pemboleh ubah secara signifikan meramal prestasi kerja,  $F(3.175) = 11.882$ ,  $p = 0.000$ ,  $adjusted R^2 = 0.155$ .

#### 4.0 PERBINCANGAN

Perbincangan ini merangkumi perbincangan hasil dapatan daripada kajian yang dijalankan yang dikaitkan dengan tinjauan literatur bagi memperoleh pemahaman yang jelas dan terperinci tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kota Batam dan seterusnya dibuat kesimpulan daripada hasil perbincangan.

Dapatan hasil kajian analisis deskriptif menunjukkan pemboleh ubah komitmen organisasi dan prestasi kerja berada pada tahap yang baik. Hasil ujian korelasi menunjukkan korelasi yang lemah antara komitmen organisasi dan prestasi kerja. Signifikan dapatan kajian ini menunjukkan bahawa komitmen mempunyai hubungan dengan prestasi kerja, dan hasil kajian ini

mempunyai persamaan dengan keputusan kajian yang dijalankan di Malaysia dan dan Asia Timur oleh Yiing & Ahmad (2009), Lee *et al.* (2010). Hasil kajian ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Yousaf *et al.*, (2015). Dapatan hasil kajian juga menunjukkan hubungan yang sangat lemah, ini perlu diambil kira iaitu bahawa faktor demografi perlu dipertimbangkan untuk mengenal pasti penyebab hubungan tersebut menjadi sangat lemah. Ini bermakna bahawa perlu bagi pihak Universiti dan pengurusan, bagi pihak Universiti dan pengurusan meninjau kembali prosedur kerja dan standard prestasi kerja pensyarah dalam kalangan Universiti khususnya di Kota Batam. Sementara dapatan kajian yang signifikan ia memberi sumbangan kepada amalan bagi pihak pengerusi Universiti untuk mengambil bahagian dan memberi perhatian kepada komitmen serta dapat menggunakan indikator-indikator yang ada dalam kajian bagi mengukur komitmen dalam meningkatkan prestasi kerja. Ia dapat dilakukan melalui peranan pemimpin sebagai pihak pembuat keputusan, peranan berkenaan dapat dilaksanakan dalam bentuk memberi motivasi dan kompetensi pekerja. Sedangkan sumbangan kepada teori, mengukuhkan lagi teori komitmen dan prestasi kerja bahawa komitmen dapat meningkatkan prestasi kerja, pekerja yang komitmen dengan pekerjaannya akan menunjukkan prestasi lebih baik.

Daripada hasil kajian analisis deskriptif dapat dikenal pasti bahawa pemboleh ubah komitmen organisasi berada pada tahap yang baik dan kepuasan kerja juga berada pada tahap yang baik. Hasil dapatan ujian korelasi menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang sederhana antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dapatan kajian ini juga menyokong kajian yang dijalankan di UK oleh Malhotra & Mukherjee (2004) yang mendapati bahawa kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja telah memberi kesan yang besar terhadap kualiti perkhidmatan yang diberikan oleh pekerja komponen afektif dari komitmen didapati lebih penting daripada kepuasan kerja dalam menentukan kualiti perkhidmatan pekerja. Ia juga selaras dengan Wibowo (2011) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan. Dapatan kajian ini memberi sumbangan kepada amalan bagi pihak pengerusi Universiti untuk mengambil bahagian dengan menggunakan indikator-indikator yang terdapat dalam kajian ini yang dapat diguna pakai untuk evaluasi bagi meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Ia dapat dilakukan melalui peranan pemimpin dan pihak pengerusi Universiti dalam konteks pembahagian kerja, memberi arah dalam bentuk pelatihan pensyarah, menciptakan persekitaran kerja yang menyokong, perlu mendraf standard pampasan kerana pada masa ini belum ada standard pampasan di peringkat Universiti bagi membina kepercayaan dan peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan sumbangan kepada teori, mengukuhkan lagi teori komitmen dan kepuasan kerja bahawa komitmen dapat meningkatkan kepuasan kerja, pekerja yang komitmen dengan pekerjaannya akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik. Sebagaimana pandangan Hulin & Judge (2003), Johns (2001) mempunyai pandangan bahawa kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan kerja dan hasil-hasil umum seperti prestasi kerja, komitmen organisasi, kebebasan bekerja seperti tingkah laku organisasi dan kepuasan hidup.

Dikenal pasti daripada dapatan hasil analisis deskriptif, ia menunjukkan bahawa skor purata keseluruhan kepuasan kerja pada tahap yang baik dan prestasi kerja juga berada pada tahap yang baik. Dapatan hasil ujian korelasi yang dijalankan dalam kajian ini menunjukkan korelasi yang lemah antara kepuasan kerja dengan prestasi. Korelasi tersebut positif dan signifikan. Sementara hasil ujian korelasi berdasarkan data demografi yang sedia ada secara keseluruhan juga menunjukkan korelasi yang lemah antara kepuasan kerja dan prestasi kerja, korelasi tersebut juga positif dan signifikan. Dapatan kajian ini menyokong kajian yang telah dijalankan oleh Gibson, Dessler (2000), Robert Kreitner & Kinicki (2001), Crossman & Zaki

(2003), McCausland, *et al.*, (2005), Handoko, Wibowo (2011) mengatakan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan langsung dengan *positive behavior* pada pekerjaan. Menurutnya, pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi yang tinggi daripada pekerja yang tidak memiliki kepuasan kerja. Hasil dapatan kajian ini selari dengan kajian lepas di Indonesia yang menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan (Achmad Sudiro, 2008). Selain itu, secara teori kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan gembira atau kecewa yang dialami oleh seseorang individu dengan membuat perbandingan antara pendapat mengenai prestasi dengan harapan-harapannya dan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mempunyai kecenderungan bagaimana seseorang bertindak balas terhadap rangsangan dalam sikap dan perasaan yang konsisten, sikap positif atau negatif seseorang individu terhadap pekerjaan mereka (Mathis & Jackson, 2011; Robbins, 2003; Wibowo, 2011). Dapatan kajian ini memberi sumbangan kepada amalan bagi pihak pengurusan Universiti untuk mengambil bahagian dan memberi tumpuan khusus kepada kepuasan kerja dan prestasi kerja, ia dapat dilakukan dengan mengguna pakai beberapa faktor yang telah dikaji dalam kajian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sedangkan sumbangan kepada teori, dapatan kajian ini menyokong dan mengukuhkan kembali teori kepuasan kerja dan prestasi kerja bahawa kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja iaitu seperti yang telah dikemukakan bahawa pekerja yang berpuas hati dengan pekerjaannya akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahawa skor purata secara keseluruhan berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berada pada tahap baik. Berdasarkan hasil ujian korelasi menunjukkan korelasi yang lemah antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Meskipun lemah korelasi tersebut positif dan signifikan. Dapatan kajian ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Yousaf *et al.*, (2015). Jika dikaitkan dengan dapatan dalam kajian ini, ia juga menunjukkan hubungan yang lemah antara komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel berhubungan dan berpengaruh timbal-balik secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, komitmen kerja terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja terhadap karier Pensyarah di Indonesia, semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan (Achmad Sudiro, 2008). Keputusan kajian lain di Pakistan juga menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan prestasi manakala komitmen organisasi mempunyai hubungan positif yang kuat dengan prestasi dan sikap terhadap kerja (Imran, Arif, Cheema, & Azeem, 2014). Sementara berdasar kepada teori, pekerja suatu organisasi yang memiliki kepuasan kerja cenderung mempunyai prestasi yang lebih tinggi berbanding dengan suatu organisasi yang memiliki pekerja yang kurang puas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).

Hasil dapatan kajian ini menyumbang kepada hubungan komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang positif dan signifikan dalam kalangan pensyarah Universiti Kota Batam. Hubungan komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang positif dan signifikan memberikan maklumat bahawa dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pihak pengurusan Universiti perlu memberi tumpuan perhatian kepada komitmen dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, kepuasan kerja dan prestasi kerja seperti, standard ukuran bagi setiap faktor, prosedur masa kerja yang diselaraskan dengan kepentingan pensyarah dan pihak Universiti. Pihak pengurusan di peringkat Universiti diharap dapat melaksanakan pelbagai perkara tersebut. Selanjutnya hasil kajian ini memperoleh model komitmen, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan



pensyarah Universiti. Model ini menjelaskan bahawa komitmen dan kepuasan kerja meramal prestasi kerja apabila mengawal faktor jantina iaitu dengan menggunakan *hierarchical linear regression*. Varian dalam prestasi kerja boleh diramal dengan mengenal pasti faktor jantina, secara signifikan menambah baik ramalan. Keseluruhan pemboleh ubah secara signifikan meramal prestasi kerja. Menurut Cohen (1988), ia menunjukkan kesan yang sederhana. Kajian ini mencadangkan bahawa sekiranya dimasukkan pemboleh ubah jantina maka kepuasan kerja dan komitmen akan menyumbang kepada prestasi kerja, dengan keseluruhan pemboleh ubah secara signifikan menyumbang kepada model kajian.

Dicadangkan bagi institusi untuk memberikan perhatian kepada komitmen, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Selain itu, perlu pula kiranya memberikan perhatian kepada demografi dan pengurusan kerana pada asasnya demografi dan pengurusan bagi masing-masing Universiti adalah berbeza-beza. Pengurusan pendidikan berbasis evaluasi prestasi kerja menjadi perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam pengurusan di peringkat Universiti. Bagi pihak yang ingin menjalankan kajian yang berkaitan pada masa hadapan, disyorkan untuk menjalankan kajian dengan jumlah sampel yang besar, kerana jumlah sampel besar yang mendekati jumlah populasi akan menjadikan hasil analisis data yang dijalankan akan lebih mewakili populasi (Sugiyono, 2014). Sehubungan dengan kaedah pengumpulan data dengan triangulasi, apabila penyelidik menjalankan pengumpulan data dengan triangulasi maka kebolehpercayaan data juga diuji supaya data boleh dipercayai (Sugiyono, 2014). Bagi penyelidik berikutnya juga dicadangkan untuk menjalankan kajian dengan analisis CFA bagi mengesahkan setiap item supaya berada pada faktor yang tepat. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* diguna pakai bagi menguji sebuah *measurement* model sama ada indikator-indikator yang sedia ada telah menjelaskan sebuah konstruk secara terperinci dan mendalam (Santoso, 2010). Penyelidik mencadangkan supaya menjalankan kajian perbandingan antara Universiti kerajaan dengan swasta, ia perlu kerana pengurusan dan kebijakan pada setiap Universiti adalah berbeza. Selain itu, kajian pada masa hadapan disyorkan untuk mengkaji variabel lain yang tidak dikaji dalam kajian ini seperti, sikap, emosi, pengalaman kerja dan disiplin. Hal ini demikian kerana pada hakikatnya komitmen merupakan konsep pengurusan dalam suatu organisasi yang menjadikan sumber manusia sebagai gambaran utama yang ditentukan oleh faktor peribadi, faktor-faktor organisasi serta faktor bukan organisasi (Nortcraft & Neale, 1996; Pradiansyah, 1999; Wiyono, 1999).

## **5.0 KESIMPULAN**

Perbincangan ini merangkumi perbincangan hasil dapatan daripada kajian yang dijalankan yang dikaitkan dengan tinjauan literatur bagi memperoleh pemahaman yang jelas dan terperinci tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kota Batam. Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan prestasi, dan antara komitmen dengan kepuasan kerja, begitu pula antara kepuasan dengan prestasi, serta antara komitmen dan kepuasan terhadap prestasi.

Oleh yang demikian, diperolehi kesimpulan tentang hasil perbincangan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Universiti di Kota Batam. Komitmen dan kepuasan kerja, komitmen dan prestasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Ia bermakna bahawa responden kajian yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mempunyai kepuasan kerja dan prestasi kerja yang tinggi. Jika responden kajian memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka prestasi kerja juga tinggi. Ini mengandungi makna hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja

positif dan signifikan atau meyakinkan. Oleh itu, sepatutnya Universiti mengambil kira dan memberi tumpuan kepada komitmen organisasi dan kepuasan kerja pensyarah dalam kalangan Universiti di Kota Batam khususnya yang menyumbang kepada prestasi kerja pensyarah Universiti berkaitan. Sedangkan daripada nilai korelasi antara variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dan searah. Ini bermakna bahawa jika komitmen organisasi responden kajian adalah tinggi maka prestasi kerja juga tinggi, jika komitmen organisasi responden kajian adalah tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi, dan jika kepuasan kerja responden kajian adalah tinggi maka prestasi kerja juga tinggi. Secara keseluruhannya, jika komitmen dan kepuasan kerja responden kajian adalah tinggi maka prestasi kerja juga tinggi. Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja lebih dominan berbanding dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Oleh itu, pihak Universiti perlu mengambil kira terutama berkaitan dengan hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang kedua hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja, dan ketiga komitmen organisasi dan prestasi kerja. Selain itu, perlu juga mengambil kira hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan faktor lain di luar kajian yang dijalankan perlu juga diambil kira seperti faktor demografi, pengurusan, motivasi, kepimpinan, budaya organisasi dan lain-lain. Nilai korelasi komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dinyatakan bahawa perubahan prestasi kerja oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 40.0%, sedangkan bakinya iaitu perubahan prestasi kerja oleh faktor-faktor lain di luar model dalam kajian ini. Ini bermakna bahawa pihak Universiti perlu memberi tumpuan kepada hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu, perlu juga memberikan tumpuan kepada 60 peratus prestasi kerja oleh faktor lain seperti persekitaran kerja, penghargaan, disiplin dan lain-lain. Komitmen dan kepuasan kerja dapat meramal prestasi kerja, ia menunjukkan kesan yang sederhana, sekiranya dimasukkan pemboleh ubah jantina, kepuasan kerja, komitmen, menyumbang kepada prestasi kerja, dengan seluruh pemboleh ubah secara signifikan menyumbang kepada model sedia ada.

## Rujukan

- Abu Bakar Nordin. (1987). *Developing A Scale in Effective Domain: A Procedural Model*. Terbitan Tak Berkala 5. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Achmad Sudiro. (2008). Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10, pp.38-49.
- Alf, Crossman & Bassem, Abou-Zaki. (2003). "Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff", *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4) pp. 368 – 376.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4).
- Atkinson, Anthony B., Thomas Piketty & Emmanuel, Saez. (2011). "Top Incomes in the Long Run of History." *Journal of Economic Literature* 49(1): pp.3 –71
- Chua, Yan, P. (2014). *Uji Regresi, Analisis Faktor dan analisis SEM: kaedah dan Statistik Penyelidikan* (Kedua). Malaysia: McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, Gary. (2000). *Human Resource Management, International Edition*. 8<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River.

- Ghozali, I. (2004). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., & James H. Donnelly, Jr. (2000). *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hani Handoko. (2010) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2001). *Management of organizational behavior: Leading Human Resources*, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), pp.86-97.
- Hulin, C. L. dan T. A. Judge. (2003). "Job Attitudes" dalam W. C. Borman, dkk. (Eds.). *Handbook of Psychology Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between Job Satisfaction , Job Performance , Attitude towards Work , and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(May), pp.135–144.
- Kreitner, Robert & Angelo, Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Lee, Tan, & Javalgi. (2010). Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), pp.129–150.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behaviour* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Malhotra, N., & Mukherjee, A. (2004). The relative influence of organisational commitment and job satisfaction on service quality of customer-contact employees in banking call centres. *Journal of Services Marketing*, 18(3), pp.162–174.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mohd Majid Konting. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Northcraft, T., & Neale, H. (1996). *Organisation Behaviour*. London: Prentice-Hall.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pradiansyah, Arvan. (1999). *Lima Prinsip Pembangun Komitmen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Rasmen, A. N. (2008). *Mudah dan Cepat Mengoperasikan AMOS 16.0 Untuk Analisis SEM (Structural Equation Modeling)*. Denpasar Bali: Universitas Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephens P., (2003). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prentice-Hall.
- Samuel K. Sejjaaka & Twaha K. Kaawaase. (2014). "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda", *Journal of*

- Accounting in Emerging Economies*, 4(2), pp. 134 – 157
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA, cv.
- Suharyadi & Purwanto S.K. (2003). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sukardi. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- Syamsir Torang. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Uma, Sekaran. (1992). *Research methods for business*. Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Veitzhal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Ed. 2-cet. 4. Jakarta; Rajawali Pers.
- W.D. McCausland, K. Pouliakas & I. Theodossiou. (2005). "Some are punished and some are rewarded", *International Journal of Manpower*, 26(7/8), pp. 636 – 659
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*: Ed. 3-cet. 5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Witjaksono & Wiyono. (1999). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Srategi dan Aplikasi*. Surabaya: Erlangga
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), pp.53–86.
- Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), pp.133–150.