

PENGARUH TEKNOLOGI KOMUNIKASI TERHADAP PERUBAHAN KEORGANISASIAN DI JABATAN PENYIARAN MALAYSIA

*(Effect of Changes in Organizational Communication Technology in the Broadcasting
Department of Malaysia)*

Wan Idros Wan Sulaiman

Noorzihidayah Md Noor

Ali Salman

Maizatul Haizan Mahbob

ABSTRAK

Perkembangan teknologi komunikasi telah membuka lembaran baru dalam perhubungan manusia dan membawa perubahan dalam organisasi. Teknologi yang sesuai akan memberi kesan kepada pelaksanaan tugas dalam mencapai matlamat organisasi. Sehubungan dengan itu, kajian ini memberi fokus kepada pengaruh teknologi komunikasi terhadap perubahan keorganisasian di Jabatan Penyiaran Malaysia yang terletak di Angkasapuri, Kuala Lumpur sebagai skop kajian. Teori *Task-Technology Fit* telah menjadi dasar kepada kajian ini. Kaedah kuantitatif melalui borang soal selidik telah digunakan untuk mendapatkan maklumbalas di mana seramai 230 orang kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia sebagai responden. Data yang dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) v.22* bagi mendapatkan analisis deskriptif dan analisis inferensi yang melibatkan ujian korelasi dan regresi untuk menguji hipotesis yang dikemukakan. Hasil kajian ini menunjukkan kesemua hipotesis berjaya diterima dengan aras signifikan <0.01 di mana didapati teknologi komunikasi mempunyai hubungan yang kuat dengan perubahan keorganisasian seterusnya memberi pengaruh kepada pemboleh ubah bersandar tersebut pada aras signifikan <0.05 . Sehubungan dengan itu, beberapa cadangan diusulkan supaya kajian pada masa akan datang dapat lebih memberi sumbangan kepada amalan komunikasi dan keorganisasian.

Kata kunci : Teknologi komunikasi, perubahan keorganisasian, tugas, manfaat, prestasi.

ABSTRACT

The development of communication technology has opened a new chapter in human relations and bring about changes in the organization. Appropriate technologies will affect the execution of tasks to achieve organizational goals. Therefore, this study focuses on the impact of communication technology on organizational change in the Department of Broadcasting, located at Angkasapuri, Kuala Lumpur as the scope of the study. Task-Technology Fit Theory has been the basis for this study. Quantitative methods via questionnaire was used to obtain feedback in which a total of 230 staff in the Department of Broadcasting Malaysia as respondents. Data collected were analysed using Statistical Package for Social Science (SPSS) v.22 for descriptive analysis and inferential analysis involving correlation and regression testing to test the hypothesis that had been forwarded. The results of this study showed that the hypothesis is

successfully received by the significant level of <0.01 where communication technology has a strong relationship with the organizational change and next gave effect to the dependent variable at the significant level of <0.05 . Accordingly, some suggestions are proposed in order to study in the future to better contribute to the communication and organizational practices.

Keywords: *Communication technology, organizational change, task, benefit, performance.*

PENGENALAN

Bentuk komunikasi manusia sentiasa melalui perubahan hasil perkembangan teknologi atau revolusi komunikasi yang berbentuk struktural dan teknikal (Van Dijk 2006) di mana bentuk komunikasi yang spesifik seperti secara lisan, tulisan, percetakan dan telekomunikasi turut mempengaruhi masyarakat keseluruhannya. Brody (1990) berpendapat komunikasi manusia telah memasuki fasa kelima yang menekankan komunikasi interaktif yang ditandai dengan teknologi berasaskan Internet dan pengkomputeran di mana menyaksikan media baharu atau era media kedua mula mengambil tempat (Poster 1995). Media ini menggabungkan teknologi komputer dan maklumat, rangkaian komunikasi dan kandungan media digital. Maklumat yang terhasil berbeza dengan teknologi pada era cetak atau penyiaran kerana media baharu ini mempunyai ciri-ciri seperti rangkaian digital, capaian global, interaktiviti dan komunikasi ramai kepada ramai yang menggabungkan semua elemen komunikasi secara lisan, tulisan, visual, data, dan bunyi dengan menggunakan komputer dan alat telekomunikasi bagi menyatukannya dalam satu platform (Holmes 2005).

Teknologi bukan sahaja digunakan untuk memudahkan kerja manusia, malah lebih dari itu, teknologi juga telah mempengaruhi cara bagaimana manusia berkomunikasi. Penggunaan teknologi untuk berkomunikasi juga telah meluaskan konteks berkomunikasi kerana proses komunikasi bukan sahaja berlaku antara manusia dengan manusia, tetapi antara manusia dengan mesin (teknologi) dan juga mesin dengan mesin. (Rogers 1991; Forouzan dan Fegan 2003). Teknologi maklumat atau teknologi komunikasi dapat membantu seseorang untuk menjalankan kerja atau aktiviti dengan lebih mudah dan berkesan. Menurut Farhad Nejadirani et. Al (2011), teknologi maklumat membantu mereka untuk berfungsi dengan lebih efisien, cepat dan mudah.

Teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) merupakan alat yang berkuasa yang telah mengubah dan mempengaruhi setiap aspek kehidupan manusia pada masa kini (Swati Desai 2010). Sektor tersebut juga memainkan peranan penting dalam pelbagai bidang termasuk pekerjaan, perniagaan, pendidikan dan hiburan sekaligus secara tidak langsung telah banyak mempengaruhi kehidupan seharian manusia. Sehubungan dengan itu, ICT pada pandangan Fisseha (2011) adalah pemangkin untuk perubahan, pengendalian dan pertukaran serta mengakses maklumat.

Teknologi komunikasi adalah peralatan teknologi yang terdiri dari perkakasan, perisian, proses dan sistem yang digunakan untuk membantu proses komunikasi bertujuan agar terhasilnya komunikasi (Munir 2008). Menurut Rogers (1986), teknologi komunikasi adalah termasuk media seperti mikro komputer, videotext, televisyen dan satelit komunikasi. Bill Martin (2008) turut menyatakan teknologi komunikasi menekankan pada aspek ketercapaian tujuan dalam proses komunikasi sehingga data dan informasi memenuhi kriteria komunikasi yang efektif.

Fungsi teknologi kini juga dilihat semakin berkembang di dalam organisasi dan dapat meningkatkan kecekapan pihak pengurusan dalam pelbagai aspek terutama yang melibatkan kos di mana dengan adanya penggunaan teknologi, kadar kesilapan turut dapat dikurangkan dan sekaligus dapat membantu prestasi pekerja yang menjalankan urusan tersebut. Menurut Robbins (1993), komputer dan sistem maklumat yang sofistikated hanyalah permulaan perubahan yang memberi kesan kepada pengurusan dan aktiviti organisasi. Teknologi adalah perangsang perubahan yang meluas di mana ianya memerlukan penglibatan pekerja, aktiviti harian pengurus dan kebolehan organisasi untuk bertindak balas. Sebagai contoh, komputer dapat digunakan untuk membuat kawalan dan arahan penyelia. Keadaan ini akan menjadikan jangkauan kawalan yang lebih mudah dan teknologi maklumat juga akan menjadikan organisasi lebih responsif.

Organisasi dapat ditakrifkan sebagai satu unit sosial yang terdiri daripada manusia yang bekerjasama dan saling bergantung antara satu sama lain bagi mencapai sesuatu matlamat (Miller 2012). Organisasi pada umumnya juga merupakan satu sistem terbuka yang perkembangannya dipengaruhi oleh faktor dalaman dan luaran. Proses transformasi organisasi lazimnya bermula dengan analisis semula persekitaran dan seterusnya kajian semula pernyataan visi, misi dan matlamat strategik (Musa 2015). Perubahan strategik ini perlu sejajar dengan bidang tugas anggota organisasi untuk memastikan agar perubahan pada peringkat strategik ini dapat diturunkan kepada peringkat pelaksanaan individu dalam organisasi. Tambah Musa (2015) lagi, mengkaji senarai dan skop tugas kakitangan semula merupakan antara pendekatan yang dapat dilaksanakan melalui analisis penghasilan sesuatu pekerjaan dan juga deskripsi tugas yang baharu selaras dengan hala tuju baharu organisasi. Sehubungan dengan itu, tugas yang dijalankan oleh anggota organisasi perlu dikaji semula dan diberi elemen baharu agar dapat menyumbang kepada penyampaian matlamat strategik organisasi.

Bagi menjalankan kajian ini, pengkaji memilih salah satu agensi kerajaan iaitu Jabatan Penyiaran Malaysia sebagai tempat kajian yang memfokuskan kepada sebahagian kakitangan di bahagian-bahagian di Angkasapuri Kuala Lumpur. Jabatan yang dipilih juga adalah berdasarkan perkhidmatan dan penyampaian maklumat yang diberikan dalam pelaksanaan tugas. Pada tahun 2016, Jabatan Penyiaran Malaysia telah mencapai usia 70 tahun. Sehubungan dengan itu, pengkaji ingin memfokuskan kepada sistem pengurusan dan penyampaian maklumat melalui teknologi komunikasi yang diguna pakai dalam kalangan pekerja di jabatan tersebut dalam melaksanakan tugas harian. Seterusnya melihat bagaimana reaksi mereka untuk menerima perubahan yang berlaku dalam organisasi tersebut dalam memastikan produktiviti yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh teknologi komunikasi terhadap perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia. Seterusnya objektif khusus bagi kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh teknologi komunikasi dari aspek teknologi, tugas, manfaat dan impak prestasi terhadap perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.

KERANGKA TEORETIKAL DAN KERANGKA KAJIAN

Secara ringkasnya Teori *Task-Technology Fit* (TTF) ini telah dikemukakan oleh Goodhue dan Thompson pada tahun 1995 yang digunakan untuk menyediakan asas konsep bagi instrumen pengguna yang bertujuan untuk menilai sistem komunikasi, teknologi maklumat dan perkhidmatan dalam domain tugas seterusnya penggunaan maklumat organisasi direkodkan dalam membuat keputusan pengurusan (Goodhue 1998). Teori TTF ini juga merupakan satu cara untuk melihat bagaimana seseorang memproses maklumat dengan ketara di mana ia mengesahkan mengapa maklumat diproses dan bagaimana alat bantuan teknologi dapat membantu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Tujuan Teori TTF ini adalah untuk membuat ramalan sama ada teknologi yang dipilih juga sesuai untuk tugas-tugas yang perlu dilaksanakan, seterusnya akan digunakan lagi pada masa akan datang. Ini akan menghasilkan prestasi yang lebih baik berbanding dengan sistem komunikasi yang kurang sesuai untuk tugas. Oleh yang demikian teori ini bertujuan untuk menerangkan dan meramalkan penggunaan dan hasil yang berkaitan dengan teknologi yang direka untuk menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian Goodhue dan Thompson menunjukkan bahawa prestasi individu dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankannya. Penyertaan pekerja dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas individu termasuk sokongan teknologi yang ada. Pencapaian prestasi kerja akan terjadi apabila peningkatan pemahaman, keberkesanan dan kualiti kerja hasil penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan teknologi komunikasi, prestasi individu dapat diterjemahkan dengan mengukur keberhasilan sistem informasi yang ada. Keberhasilan sistem informasi adalah dengan melihat bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para penggunanya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Goodhue, 1998).

Menurut Davis (1989) dalam Fanggidae (2009), kepenggunaan teknologi merupakan suatu tingkatan di mana seseorang percaya bahawa penggunaan suatu subjek tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut. Sedangkan menurut Goodhue dan Thompson (1995), pemanfaatan teknologi berasaskan peralatan merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna komputer dalam melaksanakan tugasnya.

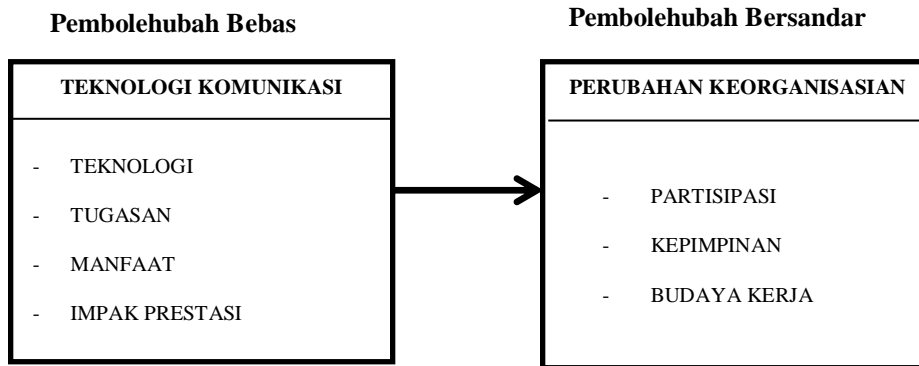
Goodhue dan Thompson mentakrifkan kesesuaian teori ini adalah sebagai mana teknologi dapat membantu individu dalam melaksanakan portfolio tugas masing-masing. Mereka seterusnya menyatakan tugas adalah tindakan yang dilakukan oleh individu yang menghasilkan input kepada output dan teknologi sebagai alat yang digunakan oleh pekerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Teori TTF ini turut menyatakan bahawa untuk melihat keberkesanan teknologi yang digunakan, tugas yang dilaksanakan haruslah bersesuaian dengan individu yang menggunakan teknologi tersebut (Iomo dan Aronson 2003). Secara lebih spesifik, TTF merupakan penyesuaian antara keperluan tugas, kemampuan kumpulan pekerja serta individu, dan fungsi teknologi di mana keutamaan dalam TTF ini adalah interaksi antara tugas, teknologi, dan pekerja itu sendiri dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Teori TTF ini juga mengindikasikan bahawa prestasi akan meningkat ketika penggunaan teknologi yang tepat dikaitkan dengan tugas.

Goodhue dan Thompson (1995) berpendapat bahawa teknologi komunikasi lebih cenderung untuk memberi kesan positif kepada prestasi individu dan keupayaan teknologi

tersebut perlu sesuai digunakan dengan tugas-tugas pengguna. Sehubungan itu, kajian sangat bersesuaian dikaitkan dengan Teori *Task-Technology Fit* untuk melihat kesesuaian penggunaan teknologi dan tugas yang melibatkan manfaat kepenggunaan serta impak prestasi seperti yang dinyatakan oleh Goodhue dan Thompson.

Teknologi merupakan alat yang digunakan dalam penyelesaian tugas pekerja di mana ia dikaitkan dengan sistem informasi dan pengkomputeran. Ini termasuk peralatan seperti komputer, talian Internet dan penggunaan media baharu yang lain. *Tugasan* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pekerja dalam perubahan input ke output. Ciri-ciri tugas yang penting meliputi peningkatan penggunaan aspek teknologi maklumat dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. *Manfaat* atau faedah kepada perilaku warga kerja dalam penyelesaian tugas dalam menggunakan teknologi komunikasi. Situasi manfaat kepenggunaan dapat dilihat sama ada pekerja menggunakan atau tidak menggunakan teknologi dengan secara optimum. Dalam konteks ini, seharusnya *impak prestasi* dapat dilihat melalui portfolio tugas seseorang pekerja yang berjaya menyesuaikan tugasnya dengan teknologi yang diguna pakai.

Kerangka Kajian



Pemboleh ubah bebas di dalam kerangka ini mewakili elemen-elemen teknologi komunikasi iaitu teknologi, tugasan, manfaat dan impak prestasi yang dikeluarkan daripada Teori *Task-Technology Fit* oleh Goodhue dan Thompson. Pembolehubah bebas merupakan pembolehubah stimulus atau pembolehubah yang mempengaruhi pembolehubah lain. Pembolehubah bebas merupakan pembolehubah yang faktornya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh penyelidik untuk menentukan hubungannya dengan sesuatu gejala yang diperhatikan.

Pembolehubah bersandar adalah pembolehubah yang memberikan tindakbalas atau respon jika dihubungkan dengan pemboleh ubah bebas faktornya diperhati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh pemboleh ubah bebas. Dalam konteks ini, elemen partisipasi, kepimpinan dan budaya kerja digunakan mewakili aspek perubahan keorganisasian sebagai pemboleh ubah bersandar di mana item-item tersebut telah dipilih kerana ia merupakan item popular dan juga atas kapasiti perbincangan para sarjana berhubung faktor-faktor perubahan keorganisasian itu sendiri.

Partisipasi adalah antara faktor penting dalam sesebuah organisasi di mana para pekerja akan menentukan jatuh bangun sesebuah syarikat melalui penyertaan mereka dalam apa jua

aktiviti yang telah ditentukan oleh pihak pengurusan atasan dalam mencapai matlamat, visi dan misi organisasi. Penglibatan semua peringkat pekerja dalam organisasi juga akan dapat dilihat dalam konteks ini terutama dalam sektor awam sama ada mereka bersedia untuk membuat keputusan bersama dalam meniti perubahan organisasi.

Ramai memperkatakan mengenai gaya kepimpinan yang harus diterapkan dan sikap pemimpin yang perlu ada dalam sesebuah organisasi untuk memastikan objektif syarikat berjaya dicapai. Kepimpinan bukan sahaja melibatkan pemimpin dan pengikut malah semua rakan sekerja yang berada di dalam syarikat akan menerima impak kepada cara atau gaya yang ditonjolkan oleh pemimpin tersebut dalam membawa harapan baru kepada organisasi. Kepimpinan juga dikatakan sebagai ejen perubahan sesebuah organisasi untuk terus bertahan dalam arus globalisasi kini.

Budaya kerja adalah satu norma yang sentiasa melingkari kehidupan harian di pejabat. Sehubungan dengan itu, dalam konteks ini budaya kerja merupakan salah satu elemen di bawah perubahan keorganisasian di mana akan dilihat bagaimana individu atau kumpulan pekerja yang bekerja di dalam sesebuah organisasi perlu menyerap budaya kerja yang baru secara cepat atau lambat atau masih mengekalkan budaya kerja yang sedia ada sekiranya sesuatu teknologi dan tugas baru diberikan kepada mereka.

Hipotesis Kajian

- H1:** Terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi komunikasi dengan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.
- H2:** Terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi komunikasi dari aspek teknologi dengan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.
- H3:** Terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi komunikasi dari aspek tugas dengan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.
- H4:** Terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi komunikasi dari aspek manfaat dengan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.
- H5:** Terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi komunikasi dari aspek impak prestasi dengan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.
- H6:** Aspek teknologi, tugas, manfaat dan impak prestasi dalam teknologi komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.

KAEDAH KAJIAN DAN ANALISIS

Kaedah kuantitatif melalui borang soal selidik digunakan sebagai alat kajian utama dan teori yang digunakan bagi menerangkan kajian ini adalah pendekatan Teori *Task-Technology Fit* oleh Goodhue and Thompson (1995) yang menerangkan dan meramalkan penggunaan serta hasil yang berkaitan dengan teknologi yang direka untuk menyelesaikan tugas. Analisis data ini

dijalankan dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS) versi 22 melalui statistik deskriptif yang akan menghuraikan ciri-ciri pembolehubah dengan menggunakan petunjuk seperti min dan sisihan piawai seterusnya analisis inferensi untuk menguji tahap hubungan bagi kedua-dua pemboleh ubah dengan menggunakan pekali korelasi pearson dan pengaruh antara pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar yang dikaji melalui ujian regresi.

DAPATAN HASIL KAJIAN

Profil Responden

Pembolehubah	Kategori	Bilangan	Peratusan (%)
Jantina	Perempuan	127	55.2
	Lelaki	103	44.8
Umur	18 - 30 tahun	50	21.7
	31 - 40 tahun	133	57.8
	41 - 50 tahun	31	13.5
	51 - 60 tahun	16	7.0
Tempat bertugas	Bahagian Khidmat Pengurusan	27	11.7
	Bahagian Perhubungan Raya	2	0.9
	Bahagian Pembangunan Strategik	19	8.3
	Bahagian Berita Ehwal Semasa	37	16.1
	Bahagian Program Radio	20	8.7
	Bahagian Program TV	45	19.6
	Bahagian Perkhidmatan Muzik	5	2.2
	Bahagian Media Digital Interaktif	3	1.3
	Bahagian Pemasaran dan Promosi	6	2.6
	Bahagian Pembangunan Fasiliti	2	0.9
	Bahagian Perkhidmatan Teknikal	17	7.4
	Bahagian Teknologi Produksi	17	7.4
	Bahagian Pusat Siaran dan Kawalan Rangkaian Multichannel	30	13.0
	Pendidikan tertinggi	PMR/SPM	29
STPM/Sijil/Diploma		146	63.5
Ijazah		50	21.7
Sarjana		5	2.2

	Ph.D	0	0
Tempoh perkhidmatan	Kurang dari 1 tahun	6	2.6
	1 - 5 tahun	60	26.1
	6 - 10 tahun	101	43.9
	10 tahun ke atas	63	27.4
Keseluruhan(N=230)			

Responden yang telah memberikan maklum balas borang soal selidik yang diedarkan adalah seramai 230 orang. Pemilihan responden adalah secara rawak mengikut bahagian di Jabatan Penyiaran Malaysia, Angkasapuri Kuala Lumpur. Jadual 1 menunjukkan taburan profil responden mengikut jantina, umur, tempat bertugas, pendidikan tertinggi dan tempoh perkhidmatan bagi ke semua responden. Hasil kajian menunjukkan jantina, perempuan merupakan responden tertinggi iaitu seramai 127 orang iaitu 55.2 peratus manakala seramai 103 orang responden adalah lelaki yang mewakili 44.8 peratus.

Dalam hasil kajian ini juga dapat dilihat umur responden yang diperolehi menunjukkan bahawa majoriti yang berjulat umur 31 hingga 40 tahun iaitu 57.8 peratus daripada keseluruhan jumlah responden. Mereka yang berumur 18 hingga 30 tahun pula yang kedua tertinggi iaitu seramai 50 orang (21.7%) diikuti dengan 31 orang responden yang berumur 41 hingga 50 tahun yang mewakili 13.5 peratus daripada jumlah keseluruhan. Mereka yang berjulat umur 51 hingga 60 tahun pula mencatatkan peratusan yang paling rendah iaitu hanya seramai 16 orang (7.0%).

Pengagihan borang soal selidik pula telah dibuat kepada kakitangan di semua bahagian seperti yang telah diterangkan di dalam metodologi penyelidikan sebelum ini. Sehubungan itu, keputusan kajian bagi tempat bertugas memperlihatkan responden dari Bahagian Program TV merupakan yang tertinggi iaitu seramai 45 orang daripada 230 orang responden yang mewakili 19.6 peratus diikuti pula 16.1 peratus yang mewakili 37 orang responden dari Bahagian Berita Ehwat Semasa. 30 orang responden pula mewakili 13 peratus daripada jumlah keseluruhan responden dari Bahagian Pusat Siaran dan Kawalan Rangkaian Multichannel. Seterusnya Bahagian Khidmat Pengurusan merupakan responden ke empat tertinggi iaitu seramai 27 orang (11.7%) diikuti dengan Bahagian Program Radio yang mewakili 8.7 peratus iaitu 20 orang responden dan Bahagian Pembangunan Strategik pula adalah seramai 19 orang iaitu 8.3 peratus daripada keseluruhan responden. Manakala Bahagian Perkhidmatan Teknikal dan Bahagian Teknologi Produksi masing-masing mempunyai 17 orang responden yang mewakili sebanyak 7.4 peratus. Seterusnya Bahagian Pemasaran dan Promosi mewakili 2.6 peratus iaitu seramai 6 orang daripada jumlah keseluruhan responden diikuti 5 orang (2.2%) dari Bahagian Perkhidmatan Muzik. dan Bahagian Media Digital Interaktif pula mempunyai sebanyak 3 orang responden bersamaan 1.3 peratus. Manakala Bahagian Perhubungan Raya dan Bahagian Pembangunan merupakan penyumbang responden terkecil iaitu masing-masing mempunyai 2 orang responden mewakili 0.9 peratus daripada jumlah keseluruhan responden kaji selidik ini.

Bagi keputusan kategori pendidikan tertinggi pula mencatatkan majoriti responden memiliki STPM/Sijil/Diploma iaitu 63.5 peratus atau 146 orang daripada jumlah keseluruhan responden diikuti pula dengan 50 orang (21.7%) bagi mereka yang memiliki Ijazah. Manakala kakitangan yang mempunyai kelayakan PMR/SPM adalah seramai 29 orang (12.6%) dan kumpulan mereka yang mempunyai Sarjana adalah responden yang paling sedikit iaitu hanya 5

orang atau 2.2 peratus daripada jumlah keseluruhan responden. Tiada langsung daripada responden yang merupakan pemegang Ph.D.

Selain itu, bagi tempoh perkhidmatan mencatatkan peratusan tertinggi bagi responden yang berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun iaitu 43.9 peratus dengan jumlah seramai 101 orang dan diikuti oleh responden yang telah bekerja selama 10 tahun ke atas iaitu seramai 63 orang (27.4%). Seterusnya responden yang telah berkhidmat antara 1 hingga 5 tahun pula mempunyai seramai 60 orang atau 26.1 peratus daripada semua responden. Manakala responden yang dalam tempoh perkhidmatan kurang dari 1 tahun pula mencatatkan peratusan terkecil iaitu 2.6 peratus atau hanya 6 orang yang terlibat daripada 230 orang responden.

Min Keseluruhan Aspek Teknologi Komunikasi

PERNYATAAN	1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Agak Setuju	4 Setuju	5 Sangat Setuju	Min	Sisihan Piawai
B1. TEKNOLOGI							
Organisasi memerlukan jaringan komunikasi yang baik dan pantas.			13	101	116	4.45	0.602
Teknologi membuka peluang pasaran baru.			15	101	114	4.43	0.614
Perubahan teknologi dapat meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan kepada pelanggan.			13	113	104	4.40	0.595
Kepelbagaian maklumat boleh didapati melalui pelbagai peranti dengan akses yang tidak terhad seperti komputer, telefon pintar dan tablet		1	12	114	103	4.39	0.608
Revolusi teknologi menyediakan masyarakat dengan pelbagai cara untuk mendapatkan maklumat			17	114	99	4.36	0.616
Organisasi dapat mencapai matlamatnya		2	18	106	104	4.36	0.663

dengan bantuan teknologi.						
Banyak aktiviti organisasi menjadi lebih teratur melalui bantuan teknologi.	2	12	125	91	4.33	0.615
Teknologi baharu perlu menyokong sistem yang digunakan dalam organisasi		18	122	90	4.31	0.611
Teknologi juga dikatakan sebagai agen perubahan organisasi		19	126	85	4.29	0.609
Teknologi merujuk kepada informasi, peralatan, teknik dan proses yang diperlukan dalam organisasi.	1	20	133	76	4.23	0.618
B2. TUGASAN						
Tugas yang sesuai dengan teknologi yang digunakan akan memberi hasil kerja yang baik.		12	97	121	4.47	0.596
Saya menggunakan Internet untuk melakukan tugas.	1	15	97	117	4.43	0.655
Pekerjaan saya lebih mudah dengan adanya talian Internet.		14	104	112	4.43	0.607
Teknologi yang sesuai dengan tugas		11	114	105	4.41	0.582

pekerja dapat memberi faedah kepada masyarakat.						
Teknologi komunikasi masa kini membuka peluang kepada pekerja untuk bekerja dari rumah.	3	11	126	90	4.32	0.626
Penyelarasan tugas mendorong tadbir urus kerja yang sistematik dalam organisasi		14	146	70	4.24	0.554
Penyelarasan tugas akan memberi kesedaran dan meningkatkan kepakaran kakitangan.		17	153	60	4.19	0.549
Persekitaran yang mencabar kini menyebabkan organisasi mempertimbangkan kebajikan pekerja untuk mendapatkan produktiviti kerja yang memuaskan.	3	21	135	71	4.19	0.646
B3. MANFAAT Perkembangan bidang teknologi telah memberi manfaat dalam meluaskan ilmu pengetahuan.		13	113	104	4.40	0.595
Saya menggunakan komputer kerana	1	8	120	101	4.40	0.580

banyak manfaatnya kepada saya.							
Saya bersetuju teknologi telah mempercepatkan proses kerja.	1	10	118	101	4.39	0.593	
Teknologi yang digunakan dalam organisasi dapat membantu dan mempertingkatkan kecekapan pengurusan.	1	11	120	98	4.37	0.597	
Pelbagai manfaat telah wujud apabila teknologi maklumat dan komunikasi semakin diaplikasikan oleh masyarakat dunia kini		12	125	93	4.35	0.578	
Teknologi seperti media sosial telah menjadi cara kehidupan yang baru dan memberi pengaruh dalam pengurusan perniagaan		19	127	84	4.28	0.608	
Saya bersetuju sekiranya media sosial digunakan sebagai kaedah pengambilan pekerja.	8	24	38	105	55	3.76	1.040
B4. IMPAK PRESTASI							
Sistem bekerja		15	114	101	4.37	0.605	

yang sesuai dapat mempertingkatkan prestasi.							
Kecanggihan teknologi memberi kelebihan kepada pekerja untuk meningkatkan kemahiran dan prestasi kerja.		23	107	100	4.33	0.652	
Prestasi pekerja merupakan salah satu aktiviti yang penting dalam setiap organisasi.	1	21	113	95	4.31	0.652	
Hubungan antara kakitangan dan majikan mempengaruhi keberkesanan pengurusan prestasi	1	20	116	93	4.30	0.663	
Penilaian kerja adalah amalan yang baik dan menghasilkan kepuasan bekerja	1	21	123	85	4.27	0.638	
Penilaian kerja meningkatkan motivasi kakitangan.	2	20	126	82	4.25	0.645	
Teknologi membantu kepelbagaian inovasi untuk menambahbaik kualiti prestasi kerja.		29	132	69	4.17	0.631	
Pihak pengurusan	1	8	50	103	68	4.00	0.833

sentiasa peka terhadap prestasi kerja saya.

Ganjaran yang saya terima setimpal dengan prestasi kerja saya.

2 8 49 115 56 3.93 0.820

N=230

* *Skala Likert: 1=Sangat Tidak Setuju 2=Tidak Setuju 3= Agak Setuju 4= Setuju 5= Sangat Setuju*

Hasil kajian menunjukkan bahawa pernyataan ‘Organisasi memerlukan jaringan komunikasi yang baik dan pantas’ merupakan nilai min yang tertinggi dalam elemen Teknologi iaitu dengan tahap skor min yang tinggi pada nilai 4.45 serta sisihan piawai 0.602 di mana ini bermaksud majoriti responden sangat bersetuju dengan pernyataan yang dikemukakan ini. Seterusnya item Tugas mencatatkan pernyataan ‘Tugas yang sesuai dengan teknologi yang digunakan akan memberi hasil kerja yang baik’ sebagai min yang tertinggi dengan min 4.47 serta sisihan piawai 0.596 di mana skor min berada pada tahap yang tinggi menunjukkan majoriti responden sangat bersetuju terhadap pernyataan ini dengan tahap sisihan piawai yang sederhana. Hasil kajian juga mendapati item Manfaat bagi pernyataan ‘Perkembangan bidang teknologi telah memberi manfaat dalam meluaskan ilmu pengetahuan’ merupakan min yang tertinggi di mana sangat dipersetujui oleh responden dengan nilai min 4.40 pada tahap skor min yang tinggi serta sisihan piawai 0.595. Item ke empat dalam aspek teknologi komunikasi adalah Impak Prestasi yang mencatatkan min tertinggi bagi pernyataan ‘Sistem bekerja yang sesuai dapat mempertingkatkan prestasi’ dengan min 4.37 dan sisihan piawai 0.605 seterusnya merekodkan skor min di tahap yang tinggi menunjukkan responden sangat bersetuju dengan pernyataan tersebut.

Min Keseluruhan Aspek Perubahan Keorganisasian

PERNYATAAN	1	2	3	4	5	Min	Sisihan Piawai
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
C1. PARTISIPASI Penyertaan kakitangan yang efektif menonjolkan kebolehan diri untuk membawa perubahan kepada		1	21	125	83	4.26	0.635

organisasi.							
Semua pekerja perlu menerima dan mengguna pakai teknologi yang disediakan oleh jabatan.		2	24	119	85	4.25	0.670
Warga kerja bebas mengemukakan dan mengembangkan idea melalui pendekatan 'berfikir di luar kotak' bagi menjana pemikiran yang lebih kreatif dan berinovatif.	1	2	26	113	88	4.24	0.717
Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi bukan hanya melibatkan fizikal sahaja malah turut melibatkan mental, pemikiran, sumbangan idea dan emosi yang mendorongnya untuk mencapai tujuan yang diusahakan.			29	124	77	4.21	0.647
Penglibatan kakitangan dari semua peringkat dalam membuat keputusan memberi pemahaman yang baik terhadap nilai	1	1	29	122	77	4.19	0.696

organisasi						
Pihak pengurusan dapat menggalakkan partisipasi dalam jabatan dengan kaedah pembuatan keputusan bersama.	1	31	121	77	4.19	0.673
Prestasi kerja saya meningkat melalui penglibatan dalam proses inovasi yang dilakukan oleh jabatan.	4	29	122	75	4.17	0.705
Penyertaan pekerja berupaya untuk memberi peluang kepada organisasi untuk melakukan perubahan dan inovasi		25	145	60	4.15	0.590
Partisipasi atau penyertaan dalam organisasi memfokuskan kepada pembahagian tugas untuk mempertingkatkan kecekapan bekerja.	1	22	157	50	4.11	0.565
C2.						
KEPIMPINAN						
Pemimpin yang baik mampu mempengaruhi tingkah laku pekerja.		16	92	122	4.46	0.624
		17	92	121	4.45	0.630

Kepimpinan merupakan satu indikator utama dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi.						
Kepimpinan sangat penting dalam organisasi.	16	102	112	4.42	0.620	
Pemimpin yang berkualiti adalah keupayaan mereka menginspirasi dan memotivasi para pekerja kepada prestasi kerja yang lebih tinggi.	12	115	103	4.40	0.587	
Pemimpin mempunyai keupayaan memberi dorongan dan mempengaruhi orang lain mengubah sikap, pemikiran dan tingkah laku dalam menangani perubahan	1	16	114	99	4.35	0.629
Memahami pendekatan dan hala tuju kepimpinan adalah penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi.		18	116	96	4.34	0.618
	2	14	127	87	4.30	0.621

<p>Kepimpinan berlaku apabila majikan mampu memujuk dan mempengaruhi kakitangan untuk mencapai objektif jabatan.</p>						
<p>Pemimpin boleh menarik orang lain untuk mengikut apa yang dihajati tanpa sebarang paksaan.</p>	4	17	118	91	4.29	0.677
<p>Cabaran utama kepimpinan adalah bagaimana cara pemimpin mempengaruhi individu yang dipimpinnya untuk menyokong misi, visi dan strategi yang digubal</p>		17	131	82	4.28	0.593
<p>C3. BUDAYA KERJA</p>						
<p>Amalan menuding jari dan menghukum di atas kesilapan orang lain adalah budaya kerja yang perlu dielakkan.</p>		14	93	123	4.47	0.610
<p>Budaya memainkan peranan dalam mempengaruhi sesebuah kumpulan kerja dalam organisasi.</p>		18	103	109	4.40	0.630

Budaya kerja boleh mempertingkatkan kualiti kerja yang lebih baik.	10	121	99	4.39	0.571
Budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki dan membentuk amalan yang sentiasa dilakukan.	9	125	96	4.38	0.561
Budaya kerja yang cemerlang termasuklah memenuhi kehendak pelanggan, melaksanakan pelbagai tugas dan menjaga personaliti diri.	14	117	99	4.37	0.597
Budaya kerja mempengaruhi keberkesanan kepimpinan dalam menangani perubahan.	9	130	91	4.36	0.556
Pekerja perlu menyedari tanggungjawab dan prihatin dengan perubahan yang berlaku dalam organisasi.	9	130	91	4.36	0.556
Penerapan budaya kerja yang positif memerlukan sokongan padu	11	128	91	4.35	0.569

daripada semua pekerja.

Menyelitkan suasana ceria dan tidak formal ketika bekerja adalah budaya yang harus diterapkan dalam organisasi.

15 119 96 4.35 0.600

Lazimnya organisasi sukar menangani perubahan budaya kerja dan mengambil masa yang lama.

1 1 20 120 88 4.27 0.673

N=230

* *Skala Likert: 1=Sangat Tidak Setuju 2=Tidak Setuju 3= Agak Setuju 4= Setuju 5= Sangat Setuju*

Dapatan menunjukkan min keseluruhan bagi aspek perubahan keorganisasian mengikut item. Sehubungan dengan itu hasil analisis data kajian mendapati pernyataan ‘Penyertaan kakitangan yang efektif menonjolkan kebolehan diri untuk membawa perubahan kepada organisasi’ dari item Partisipasi mencatatkan min tertinggi dalam pembolehubah tersebut dengan nilai min 4.26 pada tahap tinggi serta sisihan piawai 0.635 menunjukkan majoriti responden sangat bersetuju dengan pernyataan tersebut. Hasil analisis pada item Kepimpinan pula menunjukkan pernyataan ‘Pemimpin yang baik mampu mempengaruhi tingkah laku pekerja’ merupakan min tertinggi dengan nilai min 4.46 dan sisihan piawai 0.624. Pernyataan ‘Amalan menuding jari dan menghukum di atas kesilapan orang lain adalah budaya kerja yang perlu dielakkan’ merupakan min tertinggi bagi item Budaya Kerja dengan nilai min 4.47 serta sisihan piawai 0.610.

Ujian Korelasi Pearson Keseluruhan

Hubungan Teknologi Komunikasi Dengan Perubahan Keorganisasian Dalam Kalangan Kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia

Teknologi Komunikasi	Perubahan Keorganisasian	Sig. (2-tailed)
	<i>r</i>	<i>p</i>

Teknologi	0.635**	.000
Tugasan	0.651**	.000
Manfaat	0.666**	.000
Impak Prestasi	0.744**	.000

** $p < 0.01$, $N=230$

Jadual menunjukkan ujian Korelasi Pearson bagi keseluruhan hubungan teknologi komunikasi dengan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia di mana kesemua item pemboleh ubah bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemboleh ubah bersandar pada nilai $p < 0.01$.

Analisis Koefisien Regresi

Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Perubahan Keorganisasian
 Dalam Kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia

Model	Adjusted R Square	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig. ^c	
		Std. Error	Beta (β)		p	
1	0.645	Teknologi	0.143	0.127	2.223	0.027
		Tugasan	0.214	0.149	2.502	0.013
		Manfaat	0.230	0.229	4.028	0.000
		Impak Prestasi	0.155	0.430	7.577	0.000
<p>a. Pemboleh ubah bersandar: Perubahan Keorganisasian b. Pemboleh ubah bebas: Impak Prestasi, Manfaat, Teknologi, Tugasan c. aras signifikan $\alpha=0.05$</p>						

Hasil kajian menunjukkan bahawa nilai regresi antara pemboleh ubah teknologi komunikasi dan perubahan keorganisasian yang diberi oleh R adalah 0.807. Adjusted R Square yang bernilai 0.645 menunjukkan bahawa pemboleh ubah teknologi komunikasi menyumbang sebanyak 64.5% daripada varian perubahan keorganisasian. Kesemua item juga adalah signifikan pada nilai $p < 0.05$. Hanya dua (2) pembolehubah daripada empat (4) pembolehubah yang mencapai tahap signifikan pada $p = 0.000 < 0.05$ iaitu Manfaat dengan nilai $\beta = 0.229$, $t = 4.028$ dan Impak Prestasi dengan nilai $\beta = 0.430$, $t = 7.577$. Sehubungan dengan itu, dapat dilihat faktor Impak Prestasi memberi pengaruh paling tinggi terhadap Perubahan Keorganisasian antara ke semua faktor pembolehubah. Secara ringkasnya, apabila faktor impak prestasi dan manfaat meningkat, penerimaan perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia turut mengalami peningkatan.

Manakala elemen Teknologi dengan nilai $\beta = 0.127$, $t = 2.223$, $p = 0.027$ yang merupakan catatan keputusan terendah bagi analisis regresi ini tetapi masih mencapai tahap signifikan < 0.05 . Elemen Tugasan juga mencatatkan keputusan aras yang signifikan dalam memberi pengaruh terhadap pembolehubah Perubahan Keorganisasian iaitu $\beta = 0.149$, $t = 2.502$, $p = 0.013$. Sehubungan dengan itu, walaupun kedua-dua faktor Teknologi dan Tugasan memberi pengaruh tetapi hanya dengan nilai yang sedikit terhadap aspek Perubahan Keorganisasian.

RUMUSAN DAN KESIMPULAN

Teori yang digunakan bagi kajian ini adalah Teori *Task-Technology Fit* (TTF) telah dikemukakan oleh Goodhue dan Thompson pada tahun 1995 yang digunakan untuk menyediakan asas konsep bagi instrumen pengguna yang bertujuan untuk menilai sistem komunikasi, teknologi maklumat dan perkhidmatan dalam domain tugas seterusnya penggunaan

maklumat organisasi direkodkan dalam membuat keputusan pengurusan dan bagaimana alat bantuan teknologi dapat membantu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Analisis kajian mendapati bahawa kesesuaian teknologi komunikasi dari aspek teknologi, tugas, manfaat dan impak prestasi dapat memberi kesan kepada penerimaan perubahan keorganisasian di Jabatan Penyiaran Malaysia. Sehubungan dengan itu, hasil kajian turut menyokong kepada teori yang melihat tugas yang sesuai dengan teknologi yang diguna pakai memberi manfaat seterusnya melonjakkan prestasi pekerja dan organisasi di samping memberi pengaruh kepada perubahan dalam organisasi kerana teknologi merupakan antara punca berlakunya transformasi dalam sesebuah organisasi untuk memastikan organisasi tersebut dapat bersaing dan meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan (Musa Ali 2015).

Pengkaji telah membuat pendekatan baru melalui teori ini dengan mengambil kira elemen-elemen perubahan keorganisasian seperti partisipasi, kepimpinan dan budaya kerja sebagai pemboleh ubah bersandar di mana kajian ini adalah untuk memperkembangkan penggunaan Teori *Task-Technology Fit* itu sendiri yang menekankan kesesuaian tugas dengan teknologi yang mana berkait rapat dengan aktiviti di pejabat. Teori *Task-Technology Fit* ini juga tidak pernah diuji dengan mana-mana elemen pemboleh ubah yang lain selain prestasi kerja. Kebanyakan kajian-kajian lepas, pengujian hanya dilakukan ke atas elemen-elemen di dalam Teori *Task-Technology Fit* sahaja bagi membuktikan kepenggunaan teknologi yang sesuai dengan tugas dapat memberi manfaat kepada pengguna dan meningkatkan prestasi kerja sekaligus membuktikan sistem teknologi yang diguna pakai perlu terus digunakan dalam pekerjaan mereka. Tetapi dalam konteks kajian ini, pengkaji melihat kesesuaian teknologi komunikasi yang diguna pakai oleh setiap kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia telah menjadi faktor kepada penerimaan perubahan dalam organisasi tersebut terutamanya dari aspek manfaat dan impak prestasi yang membawa kepada dimensi baru kepada partisipasi, kepimpinan dan budaya kerja dalam organisasi.

Kajian ini turut membuktikan bahawa peranan para pekerja yang bertindak sebagai pengguna teknologi dan melaksanakan tugas yang akan membawa arah manfaat teknologi itu sendiri sekaligus melonjakkan prestasi individu dan organisasi dalam mencapai perubahan organisasi yang lebih baik. Perry dan Sherlock (2008) menyatakan putaran transformasi wujud apabila organisasi digerakkan oleh aspirasi dengan penetapan matlamat dan strategi yang bersesuaian di mana ini seterusnya akan mendorong peningkatan prestasi anggota dan juga organisasi. Teknologi komunikasi yang sesuai dengan kepenggunaan tugas juga merupakan salah satu strategi organisasi untuk terus memberi perkhidmatan yang baik kepada masyarakat umumnya dan pekerja syarikat khususnya.

Melalui hasil ujian korelasi antara kedua-dua pemboleh ubah teknologi komunikasi dengan perubahan keorganisasian telah membuktikan bahawa wujud hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan yang kuat dan signifikan. Ini menunjukkan bahawa teori dan aplikasi adalah selari di mana teknologi komunikasi memainkan peranan dari aspek teknologi itu sendiri dalam penerimaan perubahan dalam organisasi oleh kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia di mana elemen teknologi juga merupakan faktor yang signifikan melalui ujian regresi dan mempunyai nilai hubungan yang positif untuk mempengaruhi pemboleh ubah bersandar.

Kajian turut menyokong kepada aspek tugas di mana hubungan yang positif dan signifikan wujud di antara pemboleh ubah ini dengan perubahan keorganisasian. Oleh yang demikian, kajian adalah seiring dengan teori yang dikemukakan di mana aspek tugas juga merupakan faktor yang berupaya mempengaruhi perubahan keorganisasian. Seterusnya, pengkaji

berasaskan faktor tugas yang sesuai juga perlu dispesifikkan pada masa akan datang untuk diselaraskan dengan teknologi yang digunakan supaya teori ini dapat dikukuhkan lagi melalui hasil dapatan kajian yang menjurus kepada kesesuaian tugas dan teknologi yang khusus.

Selain itu, aspek manfaat dan impak prestasi pula dilihat mempunyai hubungan yang sangat signifikan dalam konteks penerimaan perubahan keorganisasian di mana ujian korelasi dan regrasi menunjukkan elemen manfaat mencipta hubungan yang positif dan sederhana manakala impak prestasi didapati mempunyai hubungan positif yang kuat. Kedua-dua elemen ini juga merupakan faktor yang paling signifikan terhadap perubahan keorganisasian. Ini membuktikan kajian dan teori yang dikemukakan adalah seiring di mana kakitangan yang melaksanakan tugas dengan menggunakan teknologi secara optimum kerana bersesuaian dengan pekerjaan mereka akan memanfaatkan teknologi tersebut sebaik mungkin dan secara tidak langsung akan memberi kesan kepada prestasi kerja terutamanya apabila berlaku sebarang perubahan di dalam organisasi. Dalam konteks ini, pengkaji berasaskan telah membuka ruang baru dalam pengujian Teori *Task-Technology Fit* kepada bidang komunikasi dan organisasi.

Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa aspek-aspek teknologi komunikasi yang dikemukakan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam Teori *Task-Technology Fit* sangat berkait rapat dengan kajian ini terhadap perubahan keorganisasian yang melibatkan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia. Berdasarkan hasil kajian juga, para pekerja di jabatan tersebut mempunyai tahap penggunaan teknologi komunikasi yang tinggi bersesuaian dengan tugas yang dilaksanakan oleh mereka dan memberi impak kepada perubahan di organisasi tersebut. Oleh yang demikian, Jabatan Penyiaran Malaysia perlu terus memanfaatkan teknologi terkini untuk kekal relevan sebagai badan penyiaran kerajaan yang memberi khidmat kepada masyarakat dan menyalurkan maklumat secara telus dan pantas melalui teknologi sedia ada.

Teknologi komunikasi yang semakin berkembang pesat kini telah membawa kepada perubahan dalam kehidupan masyarakat seluruh dunia. Kebergantungan manusia terhadap teknologi tidak boleh disangkal dengan wujudnya pelbagai aplikasi dan sistem saban hari. Kerajaan juga telah banyak mewujudkan pelbagai dasar dan pekeliling Dasar ICT yang membolehkan penjawat awam terutamanya mengoptimumkan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi. Mantan Perdana Menteri, Tun Dr. Mahathir Mohamed pada tahun 1998 menyatakan teknologi digital, maklumat dan komunikasi merupakan pemangkin kepada pembangunan negara.

Sehubungan dengan itu, kajian ini dilihat dapat memberi implikasi kepada amalan komunikasi memandangkan teknologi merupakan salah satu cabang dalam elemen komunikasi itu sendiri. Komunikasi pula merupakan salah satu peranan yang penting dalam konteks keorganisasian yang memerlukan hubungan dua hala antara majikan dan pekerja, pemimpin dan pengikut serta pengurus dan kakitangan di mana tanpa komunikasi yang berkesan, pelaksanaan tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Merujuk kepada kajian, majoriti kakitangan adalah berumur di dalam lingkungan 31 hingga 40 tahun iaitu golongan yang boleh dikatakan masih aktif dalam melakukan kerja serta berpengalaman. Malah, majoriti daripada responden dalam tempoh perkhidmatan adalah antara 6 hingga 10 tahun yang jelas menunjukkan bahawa, Jabatan Penyiaran Malaysia mempunyai tenaga kerja yang berada dalam proses perkembangan kerjaya. Melalui kajian ini juga dapat dijelaskan bahawa kakitangan di jabatan kerajaan ini bersedia menghadapi sebarang perubahan dan inovasi seiring dengan perkembangan serta peredaran masa atas tuntutan kerja dan memastikan mereka sentiasa mencapai prestasi yang dikehendaki. Secara keseluruhannya, kajian

mengenai pengaruh teknologi komunikasi terhadap perubahan keorganisasian ini telah memenuhi objektif kajian yang telah dinyatakan dan menunjukkan tahap yang positif untuk dilanjutkan pada masa akan datang terutamanya dalam kalangan penjawat awam kerana penjawat awam memainkan peranan penting dalam melaksanakan dasar-dasar kerajaan terutamanya apabila berkaitan dengan teknologi. Kerajaan masa kini amat mementingkan pengetahuan dan kemahiran berkaitan dengan teknologi memandangkan kebanyakan tugas yang dilakukan memerlukan bantuan teknologi komunikasi untuk mendapatkan maklumat dengan mudah dan pantas.

Kajian ini juga merupakan salah satu sumbangan kajian yang baru dalam bidang komunikasi dan keorganisasian serta teknologi. Secara asasnya, kajian ini melihat kepada kesesuaian tugas dengan teknologi yang digunakan, memanfaatkan teknologi secara optimum seterusnya memberi impak kepada prestasi pekerja dan organisasi. Pengkaji telah memfokuskan kepada Jabatan Penyiaran Malaysia kerana agensi kerajaan tersebut telah bertapak di Malaysia sejak 70 tahun yang lalu. Ini menunjukkan bahawa jabatan tersebut telah melalui pelbagai evolusi transformasi teknologi dalam merealisasikan misi dan visi organisasi seterusnya melihat bagaimana kakitangan dapat menerima perubahan yang dibawa masuk dari generasi ke generasi yang lain.

Walaupun demikian, pengkaji mendapati terdapat sebilangan kakitangan yang masih tidak dapat menyesuaikan diri dengan sistem atau teknologi baru yang diterapkan di dalam jabatan tersebut. Ini mungkin kerana faktor usia, tahap pengetahuan atau kemahiran individu tersebut dalam mengendalikan peralatan baru. Sehubungan dengan itu, latihan atau kursus yang bersesuaian adalah perlu untuk meningkatkan tahap pemahaman dan kemahiran seseorang pekerja. Secara rumusannya hasil kajian mendapati aspek teknologi, tugas, manfaat dan impak prestasi telah memberi pengaruh kepada perubahan keorganisasian dalam kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia. Oleh yang demikian, pihak kerajaan khususnya Jabatan Penyiaran Malaysia perlu memastikan setiap kakitangan memahami matlamat organisasi supaya dapat seiring dengan pelaksanaan tugas mereka serta memanfaatkan penggunaan teknologi dalam mengekalkan serta melonjakkan prestasi pekerja dan organisasi di mata dunia selaras dengan visi jabatan. Pihak majikan juga perlu bersedia serta bergerak seiring bersama persekitaran organisasi termasuk dari segi sumber manusia, teknologi peralatan, corak komunikasi, kewangan dan pembangunan organisasi itu sendiri supaya dapat terus bersaing dan kekal relevan dalam menghadapi perubahan keorganisasian dari semasa ke semasa.

Wan Idros Wan Sulaiman (wiws@ukm.edu.my)
Ali Salman (asalmanphd@gmail.com)
Maizatul Haizan Mahbob
Faculty of Social Sciences and Humanities
Universiti Kebangsaan Malaysia

RUJUKAN

- Brody, E.W. 1990. *Communication Tomorrow: New Audiences, New Technologies, New Media*. New York: Prager.
- Fanggidae, E. R. 2009. Model Penerimaan Teknologi. Tesis. Fakultas Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Satya Wacana.
- Farhad Nejadirani, Reza Rasouli and Masoud Behraves. 2011. The effect of applying information technology on efficiency of parks and green space organization: a case study. *Middle-East Journal of Scientific Research* 10 (2): 224-232.
- Fisseha, M. 2011. The roles of information communication technologies in education review article with emphasis to the computer and internet. *Ethiop. J. Educ. & Sc.* 6(2): 1-16.
- Forouzan, B.A & Fegan, S.C. 2003. *Data Communication and Networking*. Edisi ke-4. New York: McGraw-Hill
- Goodhue, D.L. 1998. Development and measurement validity of a task-technology fit instrument for user evaluations of information system. *Decision Sciences* 29(1): 105-138.
- Goodhue, D. L. & Thompson, R.L. 1995. Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly* 19(2): 213-236.
- Holmes, D. 2005. *Communication Theory: Media, Technology and Society*. London: SAGE Publications.
- Iomo, R.E & Aronson, J.E. 2003. The benefits of police field mobile computing realized by non-petrol sections of a police department. *International Journal of Police Science and Management* 5(3): 195-206.
- Martin, B. 2008. Knowledge management. *Annual Review of Information Science and Technology* 42(1): 369-424.
- Miller, K. 2012. *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Edisi ke-6. USA: Thomson-Wadsworth.
- Munir, M.IT. 2008. *Kurikulum Berbasis: Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Musa Ali. 2015. *Transformasi Organisasi: Konsep dan Teknik Pelaksanaan*. Pulau Pinang: Penerbit Universiti Sains Malaysia.
- Perry, N. & Sherlock, D. 2008. *Quality Improvement in Adult Vocational Education and Training: Transforming Skills for the Global Economy*. London: Kogan-Page.
- Poster, M. 1995. *The Second Media Age*. Cambridge: Polity Press.
- Portal rasmi Jabatan Penyiaran Malaysia. <http://www.rtm.gov.my/ms/mengenai-kami/latar-belakang>. [29 September 2016].
- Robbins, P.S. 1993. *Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall International Inc.
- Rogers, E.M. 1986. *Communication Technology*. New York: The Free Press.
- Swati Desai. 2010. Role of information communication technologies in education. *Proceedings of the 4th National Conference*. INDIACOM-2010 Computing For Nation Development, February 25 – 26. Bharati Vidyapeeth's Institute of Computer Applications and Management, New Delhi.
- Van Dijk, J. 2006. *The Network Society: Social Aspects of New Media*. Edisi kedua. London: Sage Publication.