

PERSEKITARAN KERJA DAN KOMITMEN PEKERJA DI KERETAPI TANAH MELAYU BERHAD (KTMB), KUALA LUMPUR

*(Working Environment and Workers' Commitment at Keretapi Tanah Melayu Berhad
(KTMB) Kuala Lumpur)*

Mohd Nasir Selamat & Hazirah Zolkipli

ABSTRAK

Persekitaran kerja dikatakan mempunyai kesan yang tinggi ke atas komitmen pekerja. Kajian terdahulu mendapati komitmen pekerja yang rendah akan mempengaruhi prestasi pekerja dan mendatangkan masalah seperti ketidakhadiran kerja, tekanan, kemalangan di tempat kerja dan seterusnya mengganggu kesejahteraan pekerja. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara persekitaran kerja dengan komitmen pekerja. Subjek kajian terdiri daripada 100 orang kakitangan di Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB), Kuala Lumpur yang dipilih berdasarkan persampelan rawak mudah. Dua alat ukuran kajian yang telah diadaptasi telah digunakan iaitu *Work Environment Survey* (WES) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor persekitaran kerja iaitu persekitaran kerja fizikal, keselamatan kerja, kesihatan kerja, bebanan kerja, hubungan rakan kerja dan teknologi dengan komitmen pekerja. Oleh itu, perubahan aspek persekitaran kerja yang lebih baik terutama melibatkan aspek persekitaran fizikal seperti mengubah stesen tempat kerja, melaksanakan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan, wujudkan budaya kerja yang selamat, pasti akan menjamin komitmen pekerja. Akhirnya, persekitaran kerja yang baik, peningkatan prestasi dan kesejahteraan pekerja dapat dicapai.

Kata kunci: Persekitaran Kerja; Komitmen Pekerja; Keselamatan Kerja; Kesihatan Pekerjaan; Budaya Kerja Selamat

ABSTRACT

Working environment pose a strong impact in sustaining workers' commitment to the organization. Several studies had shown that the low workers' commitment were affect to their performance that eventually increase absenteeism problem, stress, occurrences accidents at work and disturbing employees' well-being. Study examines the relationship of working environment towards workers' commitment. One hundred employees at the Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB) was involved in this study. The two survey instruments which refers to *Work Environment Survey* (WES) and *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) were used in this study. The result showed there is a significantly affect to workers' commitment included physical environment, occupational safety and health aspects, workload, the workers relationship and technology aspects towards workers' commitment. Therefore, changes related working environment aspect especially on physical working environment factors such as altering work condition and workstation, implementing OSH training and safety culture, will help to ensure workers' commitment. At the end, a better working environment, improve workers' performance and well-being can be achieved.

Keywords: working environment; work commitment; work safety; work health; work safety culture

PENDAHULUAN

Komitmen pekerja boleh dinilai berdasarkan pelbagai faktor termasuklah ciri-ciri individu, bidang kerjaya, sistem pengurusan organisasi, persekitaran tempat kerja, hubungan dalam kalangan pekerja dan seumpamanya. Kajian lepas telah menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih banyak daripada pekerja yang mempunyai komitmen yang rendah (Kirkman & Shapiro 2001). Komitmen pekerja merupakan suatu keinginan dalaman diri seseorang pekerja untuk terus bekerja dengan bersungguh-sungguh, bertanggungjawab dan sanggup berkorban masa serta tenaga demi melaksanakan tugas yang diberikan oleh majikan sebaik mungkin (Culverson 2002). Oleh itu, kajian ini akan melihat faktor persekitaran kerja yang menjadi penyumbang kepada komitmen pekerja di sesebuah organisasi.

Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi cenderung untuk dikaitkan dengan hasil kerja yang berkualiti. Namun begitu, untuk menghasilkan pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi memerlukan keadaan persekitaran kerja yang berkualiti. Apabila faktor persekitaran berkualiti, pekerja akan menjadi lebih semangat untuk terus bekerja dan setia kepada organisasi. Malahan, pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi lebih mudah untuk memberikan sumbangan tambahan seperti inovasi dan kreativiti di mana ianya akan menyumbang ke arah keupayaan organisasi yang lebih tinggi (Bennett & Durkin 2000).

Salah satu perkara penting yang dapat mengaitkan komitmen pekerja dengan persekitaran kerja adalah seperti reka bentuk ruang kerja yang nyaman, cahaya yang terang dan tahap kebisingan bunyi yang kurang (Nawawi 2003, Selamat 2013). Menurut Nawawi (2003), hampir setiap hari pekerja akan bekerja selama 8 jam dan berada di tempat kerja yang sama. Situasi ini sudah menjadi rutin dalam kalangan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang sama hampir setiap hari dalam masa yang lama. Namun begitu, jika persekitaran kerja kurang memuaskan, akan menurunkan motivasi pekerja untuk memberi komitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kecemerlangan sesebuah organisasi wujud apabila mempunyai pekerja yang komited dengan pekerjaannya. Namun begitu, persekitaran kerja pula mampu untuk mempengaruhi tahap komitmen pekerja sama ada rendah atau tinggi. Apabila persekitaran kerja dikendalikan dengan tidak berkesan dan buruk, maka ia menjadi tidak baik kepada komitmen pekerja. Sebaliknya, apabila persekitaran kerja dikendalikan dengan baik, ia menjadikan para pekerja lebih semangat dalam mengendalikan organisasi. Menurut Ramayah (2001), tahap kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi sekaligus dapat melahirkan pekerja yang berkaliber serta berkualiti. Secara ringkas, komitmen pekerja bergantung kepada sejauh mana sesuatu pekerjaan itu dapat memenuhi keperluan seseorang (Ramayah 2001). Tambahan lagi, menurut kajian oleh Mullins (1999) mengatakan pekerjaan itu sendiri, keadaan fizikal tempat kerja, komunikasi dan teknologi merupakan empat faktor yang diperolehi daripada persekitaran kerja yang boleh mempengaruhi komitmen setiap pekerja. Justeru itu, tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan faktor persekitaran kerja dengan komitmen pekerja dalam kalangan pekerja di KTMB.

PERNYATAAN MASALAH DAN OBJETIF KAJIAN

Hasil kajian lepas dalam bidang komirmen pekerja mendapati terdapat perbezaan keputusan yang bergantung kepada pembolehubah yang dikaji. Ini bermakna konsistensi dapatan kajian lepas masih boleh dilihat semula. Berdasarkan pengetahuan terbaik pengkaji, masih kurang kajian mengenai faktor persekitaran kerja yang mempengaruhi komitmen pekerja dalam kalangan pekerja di Malaysia. Hanya terdapat beberapa kajian sahaja di Malaysia yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja. Antaranya termasuklah Asri dan Hamrila (2007) yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja dalam organisasi awam. Seterusnya, kajian Noralai dan Norhasni (2010) membuat tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja terhadap organisasi. Kedua-dua kajian ini lebih memfokuskan kepada faktor organisasi itu sendiri yang mempengaruhi komitmen pekerja.

Kajian lepas menyatakan komitmen pekerja memainkan peranan penting dalam pembentukan karakter sesebuah organisasi. Menurut Robbins (2003), komitmen dipandang sebagai suatu nilai orientasi terhadap organisasi yang akan menunjukkan pekerja sangat mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pekerja akan berusaha bersungguh-sungguh dalam membantu organisasi mencapai matlamatnya. Kajian terdahulu juga mendapati komitmen yang tinggi dalam diri pekerja terhadap organisasi akan menjurus kepada hasil yang diharapkan seperti pencapaian matlamat bersama, nilai dan budaya kerja yang sehalu serta keinginan pekerja untuk mencapai matlamat organisasi (Worrall, Cooper & Campbell-Jamison 2000; Bennett & Durkin 2000; St. Amour 2000).

Keadaan persekitaran kerja fizikal yang baik seperti suhu udara yang sesuai, ruang kerja yang luas dan bunyi bising yang kurang serta persekitaran kerja bukan fizikal seperti suasana kerja, tingkah laku pekerja dan hubungan pekerja dengan majikan memberikan hasil kajian yang signifikan terhadap komitmen pekerja dalam kalangan pekerja di Bank Muamalat, Indonesia (Syaharuddin 2016). Kesenambungan kajian ini membuatkan pengkaji lebih tertumpu untuk mengkaji faktor persekitaran kerja seperti persekitaran kerja fizikal, keselamatan kerja, kesihatan kerja, bebanan kerja, hubungan rakan kerja, dan teknologi terutamanya dalam golongan pekerja di KTMB.

Menurut Suruhanjaya Pengangkutan Awam Darat (SPAD) (2016), dengan penambahan perkhidmatan tren KTMB maka akan bertambah jumlah penumpang yang akan menggunakan perkhidmatan tren terutamanya KTM Komuter. Sebagai contoh, KTMB pada mulanya menawarkan 14 perjalanan setiap hari bagi KTM Komuter ke utara. Namun, berikutan permintaan yang semakin meningkat daripada khalayak penumpang, pihak KTMB terpaksa menambah kepada 44 perjalanan sehari. Setakat akhir 2015, sebanyak 63 246 kadar penumpang telah dicatatkan (SPAD 2016). Hal ini juga dibuktikan dengan purata kadar penumpang KTMB iaitu perkhidmatan Tren Elektrik (ETS) dan perkhidmatan tren Antarabandar (INTERCITY) yang semakin meningkat sehingga tahun 2015. Purata kadar penumpang boleh dilihat lebih terperinci seperti Jadual 1.

Merujuk purata kadar penumpang KTMB yang semakin meningkat saban hari, jelas terbukti bahawa keadaan di ibu pejabat KTMB, kaunter tiket dan ruang menunggu semakin sesak dengan ramai penumpang yang menggunakan perkhidmatan KTMB. Jika dibandingkan dengan beberapa tahun dahulu, kini keadaan menjadi semakin sibuk dan kadangkala tidak terkawal terutama semasa musim perayaan. Namun begitu, setakat ini berdasarkan pengetahuan terbaik pengkaji masih tiada pengkaji yang menjalankan kajian ke atas pekerja di KTMB. Terdapat beberapa kajian mengenai komitmen pekerja tetapi ia dijalankan dalam kalangan guru

dan kakitangan sektor awam sahaja (Asri & Hamrila, 2007). Persoalan yang dibangkitkan oleh pengkaji adalah apakah faktor persekitaran kerja utama yang boleh berhubung dengan komitmen pekerja? dan adakah terdapat hubungan antara faktor persekitaran kerja dengan komitmen pekerja dalam kalangan pekerja di KTMB?

Jadual 1: Purata Kadar Penumpang KTMB (ETS dan INTERCITY)

Tahun	Kadar Penumpang
2010	469 394
2011	511 195
2012	524 208
2013	588 957
2014	618 127
2015	631 680

Sumber : Suruhanjaya Pengangkutan Awam Darat (SPAD), 2016

Untuk itu objektif utama dibangunkan bagi melihat dengan lebih terperinci aspek-aspek yang dikaji iaitu untuk mengenal pasti hubungan antara faktor persekitaran kerja dengan komitmen pekerja dalam kalangan pekerja di Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB), Kuala Lumpur.

KAJIAN LEPAS

Kecenderungan pekerja untuk berprestasi cemerlang boleh bergantung kepada sejauh mana komitmen pekerja tersebut terhadap kerjanya. Komitmen pekerja ini merujuk kepada kesungguhan, motivasi, semangat bekerja dan tidak mudah berasa jemu dengan setiap bidang tugas yang dilakukan. Kesungguhan ini yang akan menjamin kedudukan prestasi pekerja berada dalam keadaan yang baik, serta mampu menyumbang kepada kemajuan dan produktiviti organisasi. Namun, faktor-faktor seperti ganjaran, sistem pengurusan organisasi, hubungan ahli organisasi dan persekitaran kerja boleh mempengaruhi komitmen pekerja. Melihat dengan lebih terperinci, faktor persekitaran fizikal dikatakan antara penyumbang besar kepada tahap komitmen pekerja dalam melaksanakan aktiviti kerja mereka. Oleh itu, kepentingan untuk memastikan persekitaran kerja adalah baik amatlah perlu agar kesinambungan kerja pekerja akan menjadi lebih baik dan produktif.

Teori keseimbangan oleh Carayon (2009) ada menyatakan sistem kerja yang baik boleh memberi peluang kepada peningkatan prestasi pekerja, termasuklah komitmen pekerja. Teori keseimbangan ini adalah berlandaskan kepada model sistem kerja (1989) oleh Smith dan Carayon iaitu memberi gambaran bahawa aspek persekitaran tempat kerja saling berinteraksi dengan aspek tugas, individu, organisasi dan teknologi untuk menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang. Ini bererti keterlibatan faktor-faktor berikut mampu memberi impak kepada prestasi dan komitmen pekerja. Tambahan lagi, merujuk kepada model Allen dan Mayer (1990) dan model Randall dan Cote (1991) turut menyatakan bahawa penglibatan kerja individu mempunyai hubungan dengan komitmen pekerja yang seterusnya menyumbang kepada hasil kerja yang baik dan berkualiti. Menurut model ini komitmen kerja dikategorikan kepada tiga aspek utama iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen kerjaya. Berdasarkan hubungan antara dimensi-dimensi di dalam model dan teori ini, menunjukkan keperluan untuk kajian imperikal dilakukan sebagai perluasan dapatan kajian.

Beberapa kajian dikenalpasti dalam menghubungkan aspek persekitaran kerja dan komitmen pekerja di dalam organisasi. Kamarulzaman, Saleh dan Hashim 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).

Menurut kajian oleh McCaughey, DelliFraine dan Erwin (2015), kebanyakan hospital di Amerika Utara secara konsisten mempunyai kadar kecederaan pekerja yang tertinggi daripada semua industri. Latihan keselamatan di tempat kerja dan pematuhan peraturan keselamatan cenderung untuk mempunyai kadar kecederaan yang lebih rendah dalam organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji keselamatan kerja dan kepuasan kerja di dua buah negara yang berbeza dengan pekerja yang bekerja untuk organisasi yang sama. Data kajian telah dikumpulkan daripada persekitaran perkhidmatan pekerja iaitu sebanyak 148 responden terdiri daripada tiga buah hospital yang berbeza iaitu dua dari Kanada dan satu dari Amerika Syarikat. Perhubungan kajian yang dikaji termasuk kepimpinan keselamatan dan latihan keselamatan dengan persepsi individu atau unit keselamatan, sokongan penyelia dan rakan kerja dengan kepuasan kerja serta penggunaan tenaga kerja dan kadar kecederaan.

Analisis regresi dan ANOVA mendapati kepimpinan keselamatan dan latihan keselamatan mempunyai hubungan yang positif dengan persepsi keselamatan individu manakala tahap unit keselamatan memberi hasil yang sama di ketiga-tiga hospital. Seterusnya, sokongan penyelia dan rakan kerja didapati mempunyai hubungan positif dengan individu dan hasil organisasi tetapi terdapat perbezaan yang ketara antara ketiga-tiga hospital. Perbezaan yang signifikan ditemui dalam kadar kecederaan di ketiga-tiga hospital. Justeru, kajian lepas ini menawarkan sokongan untuk latihan keselamatan kerja sebagai mekanisme yang berdaya maju untuk mengurangkan kadar kecederaan pekerja. Hasil kajian ini mendapati keselamatan kerja amat penting dalam mencerminkan persekitaran kerja yang produktif sekaligus memastikan keyakinan pekerja untuk terus bekerja di organisasi. Keselamatan kerja ini juga berkemungkinan untuk mencerminkan perbezaan sistem penjagaan kesihatan untuk setiap negara (McCaughey et al 2015).

Kajian *Sick Building Syndrome (SBS)* dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan tempat kerja dengan penyakit yang dihadapi oleh pekerja di tempat kerja (Roelofsen, 2002). SBS adalah satu keadaan di mana pekerja menghadapi beberapa masalah kesihatan yang teruk selepas menghabiskan masa di sesebuah organisasi. SBS diklasifikasikan sebagai punca kepada rasa tidak puas hati dalam kalangan pekerja di organisasi. Pekerja yang mengalami SBS tidak layak di bawa ke hospital, tiada pendiagnosan perubatan dan punca sebenar sukar untuk ditentukan. Roelofsen (2002) menjalankan kajian ke atas 61 buah organisasi dan sebanyak 7,000 responden menjawab soal selidik yang dikemukakan. Tujuan kajian lepas ini adalah untuk melihat persepsi dan kepuasan pekerja terhadap kualiti dan keharmonian organisasi pekerja.

Hasil kajian menunjukkan bahawa kebanyakan pekerja tidak hadir bekerja adalah disebabkan oleh keadaan persekitaran dan kesihatan kerja yang tidak selesa. Kajian oleh Selamat (2016) mendapati faktor persekitaran antara penyebab pekerja tidak hadir ke tempat kerja kerana ketidakselesaan dengan stesen kerja, pendedahan bahaya di tempat kerja dan masalah pengurusan di tempat kerja (Selamat 2013; Zakaria et al. 2012). Keadaan ini juga berkait rapat dengan aspek kesihatan di mana kesihatan pekerja boleh merosot dan mengakibatkan tahap kepuasan kerja dan produktiviti kerja menurun. Oleh itu, masalah ketidakhadiran pekerja ini boleh berhubung kait dengan komitmen pekerja terhadap kerjanya dan juga organisasi tempat mereka bekerja.

Kajian lepas oleh Bloemer dan Odekerken-Schroder (2006) telah mengkaji peranan hubungan pekerja menderita dalam membentuk kesetiaan pekerja. Kajian lepas ini bertujuan untuk mengenal pasti kesan hubungan pekerja menderita (RP) dalam pembentukan tiga jenis sikap kesetiaan iaitu komitmen afektif (AC), komitmen berterusan (CC) dan komitmen normatif (NC). Seramai 199 responden telah dipilih dalam kalangan pekerja bank untuk menguji hipotesis kajian ini. Analisis SEM telah digunakan dan hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif antara RP dengan AC dan NC tetapi terdapat hubungan yang negatif dengan CC. Hal ini kerana AC dan NC memainkan peranan yang penting dalam membentuk kesetiaan positif pekerja dengan rakan kerja (Bloemer & Odekerken-Schroder, 2006). Oleh itu, komitmen pekerja perlu dilihat sebagai aspek penting dalam memastikan kelangsungan urusan kerja pekerja adalah berkesan dan mampu meningkatkan produktiviti.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini dijalankan di Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB), Kuala Lumpur. Kaedah persampelan subjek kajian adalah secara rawak dalam kalangan kakitangan di KTMB. Penentuan bilangan sampel yang mewakili jumlah keseluruhan kakitangan KTMB di Kuala Lumpur telah merujuk jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Oleh itu, sampel kajian hanya meliputi 226 orang responden yang terdiri daripada kakitangan yang bekerja di KTMB, Kuala Lumpur.

Sebanyak 200 set borang soal selidik telah diedarkan kepada subjek kajian di KTMB, Kuala Lumpur. Tempoh masa yang diperuntukkan untuk mengedarkan borang soal selidik adalah selama dua minggu. Selepas dua minggu, pengkaji hanya berjaya menerima semula 120 set borang soal selidik. Terdapat 80 set borang soal selidik tidak diterima semula dan 20 set borang soal selidik tidak boleh digunapakai kerana tidak dijawab dengan sempurna dan lengkap oleh responden.. Kesimpulannya, pengkaji hanya berjaya memperoleh 100 set borang soal selidik yang lengkap dan digunakan untuk dianalisis.

Alat Kajian

Alat ukuran yang digunakan bagi pembolehubah Persekitaran Kerja telah diadaptasi daripada *Work Environment Survey* (WES) (Kenya Forest Service, 2013). Kesemua gabungan komponen persekitaran kerja dalam soal selidik WES terdiri daripada 31 item (Kenya Forest Service, 2013). Kesemua 31 item ini juga menggunakan ukuran berbentuk skala Likert dengan lima pilihan jawapan. Lima pilihan jawapan ini terdiri daripada Sangat Setuju (5), Setuju (4), Tidak Pasti (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1). Antara komponen utama persekitaran kerja yang diambil kira adalah seperti komponen persekitaran fizikal kerja,

keselamatan kerja, kesihatan kerja, bebanan kerja, hubungan rakan kerja dan juga teknologi diguna pakai di tempat kerja.

Seterusnya, bagi pengukuran aspek komitmen, pengkaji telah mengadaptasi soal selidik *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang direka bentuk oleh Allen dan Meyer (1990). Alat ukuran ini digunakan berdasarkan tiga komponen penting yang terdapat dalam teori komitmen iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Sebanyak 24 item untuk OCQ telah digunakan di mana setiap domain terdiri daripada 8 item pengukuran. Semua soalan diukur dalam soal selidik ini adalah berbentuk skala Likert dengan tujuh pilihan jawapan yang terdiri daripada skala 1 iaitu Sangat Tidak Setuju kepada skala 7 iaitu Sangat Setuju. Maklumat demografi responden juga turut diperolehi untuk kegunaan data perbincangan dapatan kajian. Maklumat ini serba sedikit membantu penerangan lanjut berkenaan aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan fokus kajian.

KEPUTUSAN KAJIAN

Kaedah statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis di dalam kajian adalah dengan menggunakan kaedah Korelasi Pearson pada aras keyakinan .05 ($\alpha = .01$). Keputusan kajian adalah seperti ti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.2.

Jadua 2 Nilai Pekali Korelasi di Antara Pembolehubah Persekitaran Kerja dengan Komitmen Pekerja

Pemboleh ubah	Komitmen Pekerja
Persekitaran Kerja Fizikal	.239*
Keselamatan Kerja	.255*
Kesihatan Kerja	.200*
Bebanan Kerja	.207*
Hubungan Rakan Kerja	.210*
Teknologi	.335**

Hasil perbincangan adalah didasari daripada hipotesis yang telah dibentuk oleh pengkaji. Perbincangan ini juga bertunjangan kepada objektif dan persoalan kajian yang dikemukakan dalam kajian ini.

H1 : *Terdapat hubungan yang signifikan di antara persekitaran kerja fizikal dengan komitmen pekerja*

Jadual 2 di atas menunjukkan hasil daripada analisis korelasi di antara pembolehubah persekitaran kerja dengan komitmen pekerja. Keputusan korelasi di antara persekitaran kerja fizikal dengan komitmen pekerja menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi yang diperolehi adalah .239 ($r = .239$) dan nilai kebarangkalian adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati adalah lebih kecil dari aras keyakinan ($k < .05$). Berdasarkan keputusan ini, didapati bahawa terdapat hubungan yang positif di antara persekitaran kerja fizikal dengan komitmen pekerja. Namun begitu kekuatan nilai korelasinya adalah lemah. Maka, hipotesis ini diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara persekitaran kerja fizikal dengan komitmen pekerja.

H2 : *Terdapat hubungan yang signifikan di antara keselamatan kerja dengan komitmen pekerja*

Berdasarkan Jadual 2, nilai pekali korelasi yang diperoleh di antara keselamatan kerja dengan komitmen pekerja adalah .255 ($r = .255$) dengan nilai kebarangkalian adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil daripada aras keyakinan ($k < .05$). Nilai korelasi yang terhasil ini adalah lemah. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara keselamatan kerja dengan komitmen pekerja. Maka hipotesis ini diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara keselamatan kerja dengan komitmen pekerja.

H3 : *Terdapat hubungan yang signifikan di antara kesihatan kerja dengan komitmen pekerja*

Jadual 2 juga menunjukkan hasil daripada analisis korelasi di antara kesihatan kerja dengan komitmen pekerja. Keputusan korelasi menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi yang diperoleh adalah .200 ($r = .200$) dan nilai kebarangkalian adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati adalah lebih kecil dari aras keyakinan ($k < .05$). Berdasarkan keputusan ini, didapati bahawa terdapat hubungan di antara kesihatan kerja dengan komitmen pekerja. Namun begitu nilai korelasinya adalah lemah. Maka, hipotesis ini diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara kesihatan kerja dengan komitmen pekerja.

H4 : *Terdapat hubungan yang signifikan di antara bebanan kerja dengan komitmen pekerja*

Berdasarkan kepada keputusan analisis korelasi seperti dalam Jadual 2, bebanan kerja menunjukkan nilai pekali korelasi .207 ($r = .207$). Nilai kebarangkaliannya adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil daripada aras keyakinan ($k < .05$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara bebanan kerja dengan komitmen pekerja. Namun begitu, korelasinya adalah lemah. Maka, hipotesis ini masih diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara bebanan kerja dengan komitmen pekerja.

H5 : *Terdapat hubungan yang signifikan di antara hubungan rakan kerja dengan komitmen pekerja*

Bagi pembolehubah hubungan rakan kerja, nilai pekali korelasi yang diperoleh adalah .210 ($r = .210$) dengan nilai kebarangkalian adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil daripada aras keyakinan ($k < .05$). Oleh yang demikian, ini membuktikan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara hubungan rakan kerja dengan komitmen pekerja. Korelasi yang diperoleh dalam hubungan rakan kerja adalah korelasi lemah. Maka, hipotesis ini turut diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara hubungan rakan kerja dengan komitmen pekerja.

H6 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi dengan komitmen pekerja

Pembolehubah teknologi menunjukkan nilai pekali korelasi .335 ($r = .335$). Nilai kebarangkaliannya adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .05. Berdasarkan analisis ini, didapati bahawa nilai kebarangkalian ini adalah lebih kecil daripada aras keyakinan ($k < .05$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara teknologi dengan komitmen pekerja. Korelasinya pula adalah bersifat korelasi rendah. Maka, hipotesis ini turut diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara teknologi dengan komitmen pekerja.

PERBINCANGAN

Hasil keputusan kajian ini juga menyokong bahawa kesejahteraan pekerja merupakan penghubung di antara persekitaran kerja dengan komitmen pekerja (McGuire & McLaren 2009). Kajian terhadap pekerja di perkhidmatan pelanggan menunjukkan bahawa kawasan kerja dan ketinggian permukaan kerja merupakan salah satu faktor yang memberi kesan yang positif di antara persekitaran kerja dengan komitmen pekerja. Selain itu, aspek persekitaran juga memberi kesan ke atas prestasi keselamatan dan kesihatan pekerja sewaktu mereka melakukan aktiviti kerja mereka (Selamat 2016). Hasil kajian juga menunjukkan bahawa pihak pengurusan organisasi perlulah mengambil perhatian terhadap segala masalah yang timbul di persekitaran kerja bagi mengelakkan sebarang kemungkinan buruk berlaku ke atas pekerja. Dengan kata lain penambahbaikan terhadap persekitaran kerja di dalam organisasi boleh menjadi medium sistem sokongan kepada para pekerja.

Hasil kajian disokong dengan latihan keselamatan di tempat kerja dan pematuhan peraturan keselamatan cenderung untuk mempunyai kadar kecederaan yang rendah dan baik untuk organisasi (McCaughey et al 2015; Selamat 2016). Perhubungan kajian yang dikaji termasuk kepimpinan keselamatan dan latihan keselamatan dengan persepsi individu untuk terus kekal di tempat kerja serta melihat kadar penggunaan tenaga dan kadar kecederaan yang berlaku di organisasi. Oleh itu, hasil kajian menunjukkan keputusan yang selari di mana kepimpinan keselamatan dan latihan keselamatan mempunyai hubungan yang positif dengan persepsi individu untuk kekal komited di organisasi berdasarkan tahap keselamatan di tempat kerja.

Kebanyakan pekerja yang tidak hadir bekerja adalah disebabkan oleh keadaan persekitaran dan kesihatan kerja yang tidak selesa (Roelsofren 2002). Kajian ini menyokong keputusan analisis yang menunjukkan hubungan yang signifikan di antara kesihatan kerja dengan komitmen pekerja. Hasil kajian mendapati bahawa kebanyakan pekerja tidak hadir adalah disebabkan oleh masalah kesihatan yang dialami. Peningkatan dalam produktiviti kerja berlaku apabila pekerja kurang mengadu tentang persekitaran kerja sama ada selesa atau tidak. Kesihatan kerja yang merosot mengakibatkan tahap produktiviti kerja berkurangan. Selain itu, pekerja berpotensi untuk mengalami tekanan sekiranya keadaan di tempat kerja berterusan tidak selesa untuk pekerja melakukan aktiviti kerja mereka.

Berdasarkan kepada keputusan kajian bebanan kerja dengan komitmen pekerja dapat dikatakan bahawa semakin kecil saiz organisasi, semakin banyak bebanan kerja yang perlu ditanggung oleh pekerja (Greenglass & Burke 2003). Kajian lepas mendapati bebanan kerja merupakan penyumbang yang ketara kepada tahap kemurungan apabila terpaksa berhadapan dengan bebanan tugas yang terlampau banyak di tempat kerja. Bebanan kerja yang terlampau banyak juga akan membawa kepada kemarahan dan kepenatan emosi lalu pekerja rasa seperti

tidak mahu meneruskan lagi untuk bekerja di organisasi tersebut. Bebanan tugas yang melebihi daripada had keperluan mental beroperasi adalah tidak setimpal dengan kadar gaji yang diperoleh pekerja terutama pengurus organisasi. Dapatan kajian bertentangan di mana kemungkinan pekerja berasa bebanan kerja yang diperolehi itu sebagai cabaran kepada pekerja untuk terus memberikan komitmen yang tinggi ke atas semua aktiviti kerjanya.

Kajian ini juga disokong dengan kajian lain yang menyatakan bahawa rakan kerja merupakan individu yang paling rapat sewaktu bekerja di organisasi (Bloemer & Odekerken-Schroder 2006). Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif antara hubungan pekerja dengan komitmen pekerja. Sokongan psikososial dalam hubungan antara rakan sekerja sebenarnya mampu membentuk komitmen kerja yang tinggi dalam kalangan pekerja di mana keadaan membantu proses kerja dilakukan dengan lancar dan lebih sempurna (Selamat 2016). Sebaliknya, hubungan pekerja yang tidak baik atau selalu bergaduh antara satu sama lain akan memberi kesan ke atas pembentukan kesetiaan pekerja. Hubungan pekerja yang tidak baik juga berkemungkinan adalah disebabkan sifat saling mempercayai yang rendah dalam diri pekerja terhadap pekerja lain.

Kajian teknologi dilakukan adalah untuk memahami hubungan di antara sistem maklumat dengan prestasi individu (Goodhue & Thompson 1995). Menurut Goodhue dan Thompson (1995), kajian ini menjelaskan sejauh mana penggunaan teknologi maklumat boleh mempengaruhi tahap prestasi individu sekaligus sekiranya prestasi individu meningkat maka komitmen untuk terus kekal di organisasi juga meningkat. Teknologi yang dikatakan dalam kajian ini adalah teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan sesuatu tugas dengan baik. Hasil kajian menunjukkan bahawa teknologi dan tugas perlu bersesuaian antara satu sama lain bagi memenuhi keperluan dan tuntutan kerja pekerja. Oleh itu, keperluan yang lengkap akan meningkatkan semangat pekerja untuk berusaha melakukan yang terbaik kepada organisasi.

KESIMPULAN

Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kesemua pembolehubah bebas dan pembolehubah terikat. Kajian ini merupakan suatu penelitian terhadap isu persekitaran kerja yang mempunyai hubungannya dengan komitmen pekerja di tempat kerja di mana penumpuan penuh adalah merujuk kepada hubungan faktor-faktor persekitaran kerja dengan komitmen pekerja dalam kalangan pekerja di Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB), Kuala Lumpur. Kaedah yang digunakan di dalam kajian ini merupakan kaedah kuantitatif. Alat ukuran yang telah digunakan di dalam kajian ini pula adalah alat ukuran *Work Environment Survey* (WES) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Pemilihan subjek kajian telah dipilih menggunakan kaedah persampelan mudah di mana subjek telah dipilih secara rawak. Seterusnya, data kajian telah dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS versi 22.0.

Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara pembolehubah persekitaran kerja dengan komitmen pekerja. Pembolehubah-pembolehubah yang terdapat di dalam persekitaran kerja adalah seperti persekitaran kerja fizikal, keselamatan kerja, kesihatan kerja, bebanan kerja, hubungan rakan kerja dan teknologi. Kesemua pembolehubah ini menunjukkan keputusan analisis korelasi yang signifikan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Apabila penelitian dilakukan, kajian mengenai persekitaran kerja merupakan aspek yang jarang diberi penekanan dalam kalangan pengkaji di Malaysia. Oleh itu, diharapkan kajian

ini memberi sumbangan kepada industri pengangkutan terutama dalam konteks pengangkutan keretapi dan pengangkutan awam.

Kajian yang dilakukan pengkaji berkepentingan kepada individu, hubungan rakan sekerja, pihak pengurusan dan organisasi. Individu akan lebih peka terhadap persekitaran kerjanya dan pihak organisasi akan sentiasa waspada untuk menyediakan persekitaran kerja yang lebih kondusif dan memenuhi keperluan pekerja untuk bekerja. Diharapkan kajian ini mampu meningkatkan kesedaran dalam diri pekerja dan pihak pengurusan tentang betapa pentingnya persekitaran kerja yang sihat di dalam organisasi. Aspek-aspek pengurusan sumber manusia perlu dititikberatkan seperti perubahan stesen kerja, pembudayaan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan, latihan pembangunan agar komitmen pekerja terus tinggi dan menyumbang kepada perkembangan organisasi. Namun begitu, kajian ini juga menghadapi beberapa masalah tetapi ia boleh dijadikan panduan kepada pengkaji lain agar penambahbaikan kajian dapat dilakukan. Antaranya, kajian ini hanya menggunakan sampel kajian yang kecil, pengkaji lain boleh menggunakan sampel kajian yang lebih besar supaya dapat menghasilkan keputusan kajian yang lebih konsisten.

Oleh yang demikian, pengkaji berharap agar kajian ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat di dalam usaha meningkatkan kualiti kehidupan Pekerja dan seterusnya dapat memantapkan lagi keberkesanan proses kerja sesebuah di KTMB dan organisasi lain.

RUJUKAN

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Asri Marsidi & Hamrila Abdul Latip. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan* 10: 56-64.
- Bennett, H. & Durkin, M. 2000. The Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology* 15(2): 126-147.
- Bloemer, J. & Odekerken-Schroder, G. 2006. The Role of Employee Relationship Proneness in Creating Employee Loyalty. *International Journal of Bank Marketing* 24(4): 252-264.
- Carayon, P. (2009). The Balance Theory and the Work System Model. Twenty years later. *INTL. Journal of Human-Computer Interaction*, 25(5), 313-327.
- Culverson, E.D. 2002. Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency. *Paper Project Master of Arts in Recreation and Leisure Studies, University of Waterloo, Ontario, Canada.*
- Goodhue, D.L. & Thompson, R.L. 1995. Task-Technology Fit and Individual Performance. *MIS Quarterly* : 213-236.
- 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.
- Kenya Forest Service. 2013. Work Environment Survey. *Consultant: Envag Associated Limited.*

- Kirkman, B.L. & Shapiro, D.L. 2001. The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance. *Academy of Management Journal* : 1-37.
- Kogi, K. 2010. Roles of occupational health good practices in globalization". *Journal of Occupational Safety and Health*, 18, 172-181.
- Krijcie, R. & Morgan, D. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.
- McCaughey, D., DelliFraine, J. & Erwin, C.O. 2015. Best Practices to Promote Occupational Safety and Satisfaction: A Comparison of Three North American Hospitals. *International Best Practices in Health Care Management* 17: 137-159.
- McGuire, D. & McLaren, L. 2009. The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being. *Team Performance Management: An International Journal* 15(1/2): 35-48.
- Mullins, L.J. 1999. Management Organisational Behavior. *Great Britain: Prentice Hall*.
- Nawawi, H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. *Jurnal Riset Daerah, Cetakan Kelima. Gadjah Madah*.
- Noralai Ismail & Norhasni Zainal Abiddin. 2010. Tinjauan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi* 6(1): 1-14.
- Ramayah, T. 2001. Job Satisfaction: Empirical Evidence for Alternative to JDI. *National Decision Science Conferences, San Francisco*.
- Robbins, S.P. 2001. Strategic Human Resource Management: Linking The People with The Strategic Needs of The Business. *Organizational Dynamics*: 18-32.
- Roelofsen, P. 2002. The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of The Workplace as A Strategy for Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management* 1(3): 247-264.
- Selamat, M. N. 2013. The determinant of OSH performance: A study on ergonomic work system. 23rd Conference on Epidemiology in Occupational Health (EPICOH 2.0.13): Improving the Impact. June 18-21, 2013, Utrecht, The Netherlands. Published at the *Journal Occupational Environmental Medicine*, 2013, 70:A4. doi: 10.1136/oemed-2013-101717.139.
- 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.
- Smith, M. J., & Carayon, P. S. (1989). A balance theory of job design for stress reduction. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 4(1), 67-79.
- St. Amour, D. 2000. Navigating Through Organizational Change. *CMA Management* 74(5): 16-17.
- Suruhanjaya Pengangkutan Awam Darat (SPAD). 2016. Pemantapan Sistem Rel: Memperkukuh Tunjang Transit Massa. *Perjalanan Transformasi Pengangkutan Awam Darat 2010-2015* : 25-33.

- Syahrudin, Y. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 13(1): 59-72.
- Worrall, L., Cooper, C.L. & Campbell-Jamison, F. 2000. The Impact of Organizational Change on the Public Sector Managers. *Personnel Reviews* 29(5): 613-636.
- Zakaria, N. H., Mansor, N., & Abdullah, Z. 2012. Workplace accident in Malaysia: Most common causes and solutions. *Business and Management Review*, 2(5), 75-88.

¹Mohd Nasir Selamat & ²Hazirah Zolkipli

Pusat Penyelidikan Psikologi dan Kesejahteraan Manusia
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia,
43600, Bangi, Selangor Darul Ehsan
Emel: md_nasir@ukm.edu.my¹