



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**Hubungan di antara Dimensi Keadilan Penilaian Prestasi dan Perbezaan
di antara Faktor Demografi Terpilih dengan Niat Berhenti Kerja dalam
Kalangan Anggota Polis: Peranan Sokongan Organisasi sebagai
Perantara**

Brenda Ranee Francis

**Doktor Falsafah
2023**

**Hubungan di antara Dimensi Keadilan Penilaian Prestasi dan Perbezaan
di antara Faktor Demografi Terpilih dengan Niat Berhenti Kerja dalam
Kalangan Anggota Polis: Peranan Sokongan Organisasi sebagai
Perantara**

Brenda Rane Francis

Tesis ini dikemukakan

Bagi memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2023

PERAKUAN

Saya mengaku bahawa kerja-kerja di dalam tesis ini telah diselaraskan dengan peraturan-peraturan Universiti Malaysia Sarawak, dan tesis ini adalah asli. Tesis ini tidak pernah diterima untuk sebarang ijazah dan tidak dikemukakan secara serentak bagi sebarang pencalonan ijazah lain.



.....

Tandatangan

Nama: Brenda Rane Francis

No. Matrik: 19010046

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

Universiti Malaysia Sarawak

Tarikh: 6/6/2023

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi kesyukuran kepada tuhan kerana dengan keberkatan-Nya telah melancarkan perjalanan penyiapan tesis ini. Di sini saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada Y.Bhg. Prof Dr. Hj. Rusli Bin Hj. Ahmad selaku penyelia utama dan Y.Bhg. Dr. Siti Mariam Abdullah di atas segala bimbingan, tunjuk ajar serta perkongsian ilmu sepanjang menuntut ilmu kedoktoran ini. Ketinggian ilmu, kehalusan budi pekerti serta kemurnian hati kalian berdua telah mengajar saya erti kesabaran, menghargai ilmu dari lubuk hati yang seikhlasnya.

Selain itu, setinggi-tinggi penghargaan juga diucapkan kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu memudahkan proses penyiapan tesis ini. Khasnya kepada Jabatan Perkhidmatan Awam di atas penajaan pembiayaan pengajian ini menerusi biasiswa Hadiah Latihan Persekutuan dan pasukan Polis Diraja Malaysia yang sentiasa menyokong dan menghulurkan bantuan serta sentiasa bekerjasama dalam membantu memudahkan perjalanan penyelidikan ini. Setinggi-tinggi penghargaan juga kepada penilai-penilai tesis ini kerana sudi membaca dan menilai tesis ini. Segala teguran serta tunjuk ajar amat diperlukan dan dihargai untuk penambahbaikkan yang lebih baik.

Ucapan penghargaan yang tidak terhingga juga ditujukan kepada keluarga khasnya ayah, suami dan anak-anak yang sentiasa memberi sokongan, dorongan dan mendoakan kejayaan saya. Jutaan terima kasih atas doa dan pengorbanan kalian yang sentiasa menjadi pembakar semangat untuk terus melangkah untuk menyempurnakan tesis ini. Semoga tuhan saja yang akan membalas segala kebaikan Y.Bhg.Prof./Dr./Tuan/Puan dan saya sentiasa doakan segala urusan Tuan/Puan dipermudahkan selalu. Terima Kasih Semua.

ABSTRAK

Pekerja merupakan salah satu aset penting dalam organisasi kerana menjadi tulang belakang organisasi. Berhenti kerja dalam kalangan pekerja merupakan masalah yang serius dalam organisasi di seluruh dunia. Pekerja yang mempunyai niat untuk berhenti kerja akan memberi kesan negatif kepada organisasi dalam tempoh jangka masa yang panjang. Sehubungan itu, keadilan penilaian prestasi yang tidak adil sering kali menimbulkan konflik antara penyelia dan pekerja. Ini disebabkan oleh keadilan merupakan salah satu sokongan organisasi yang dirasakan oleh pekerja. Sokongan organisasi yang dirasakan oleh pekerja boleh memberi kesan kesejahteraan kepada pekerja kerana boleh menjadikan pekerja berkembang maju dan menyumbang secara positif kepada organisasi. Oleh yang demikian, tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan diantara dimensi keadilan penilaian prestasi dan faktor demografi terpilih dengan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota polis serta peranan sokongan organisasi sebagai perantara dalam kalangan anggota polis. Kajian ini penting kerana isu niat berhenti kerja, keadilan penilaian prestasi dan sokongan organisasi merupakan jurang kajian yang serius dalam organisasi badan beruniform. Unit analisis bagi kajian ini adalah individu yang melibatkan anggota polis. Dalam kajian ini, telah menggunakan pendekatan kuantitatif dan keratan rentas. Data seramai 513 responden dari kontinjen Sarawak telah diperolehi melalui kaedah tinjauan melalui talian serta di analisa menggunakan Perisian SPSS PLS-SEM. 18 hipotesis telah diuji dan didapati sembilan hipotesis disokong dan sembilan hipotesis tidak disokong. Keadilan prosedur (formal), keadilan distributif, keadilan interpersonal dan keadilan maklumat tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap niat berhenti kerja. Namun, tidak bagi keadilan prosedur (interaksi) dan niat berhenti kerja. Dalam kajian ini, empat dimensi keadilan penilaian prestasi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap sokongan organisasi.

Namun, tidak bagi dimensi keadilan interpersonal dan sokongan organisasi. Seterusnya, sokongan organisasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja. Sokongan organisasi mempunyai hubungan pengantara yang signifikan antara keadilan prosedur (formal), keadilan prosedur (interaksi), keadilan distributif dan keadilan maklumat dalam penilaian prestasi dengan niat berhenti kerja. Manakala, sokongan organisasi, bukan menjadi perantara bagi hubungan di antara keadilan interpersonal dalam penilaian prestasi dengan niat berhenti kerja. Selain itu juga, didapati tiada perbezaan persepsi antara jantina dan multi-generasi terhadap persepsi niat berhenti kerja. Menurut model struktur, konstruk dimensi keadilan penilaian prestasi telah menyumbang sebanyak 35.1% varians kepada konstruk sokongan organisasi. Manakala, bagi konstruk niat berhenti pula telah menjelaskan sebanyak 13.1% varians yang telah disumbangkan dari keseluruhan pemboleh ubah dalam kajian ini. Ini menunjukkan bahawa kepentingan mengekalkan kesejahteraan dalam kalangan anggota polis serta menggalakkan persekitaran kerja yang positif serta iklim organisasi yang menyokong boleh menurunkan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota polis. Kajian ini memberi sumbangan yang baharu kerana telah meneliti setiap dimensi keadilan penilaian prestasi terutamanya keadilan prosedur (formal) dan keadilan prosedur (interaksi) yang kurang diterokai oleh pengkaji terdahulu.

Kata kunci: Keadilan Penilaian Prestasi, Penilaian Prestasi, Sokongan Organisasi, Niat Berhenti Kerja

The Relationship between the Dimensions of Performance Appraisal Justice and Selected Demographic Factors with Intention to Quit Working Among Police Officers: The Role of Organizational Support as a Mediator

ABSTRACT

Employees are one of the most important assets in an organization because they are the backbone of the organization. Employee turnover is a serious problem in organizations around the world. Employees who intention to quit working will harm the organization in the long term. Accordingly, the fairness of unfair performance appraisals often creates conflict between supervisors and employees. This is due to fairness being one of the organizational supports that employees feel. Organizational support that employees feel can have an impact on employee well-being because it can make employees thrive and contribute positively to the organization. Therefore, the purpose of this study is to examine the relationship between the justice dimension of performance evaluation and selected demographic factors with the intention to quit working among police members as well as the role of organizational support as an intermediary among police members. This study is important because the issues of intention to quit working, fairness of performance evaluation and organizational support are serious research gaps in uniformed organizations. The unit of analysis for this study is individuals involving police officers. In this study, a quantitative and cross-sectional approach has been used. Data from a total of 513 respondents from the Sarawak Contingent was obtained through an online survey method and analyzed using PLS-SEM software. 18 hypotheses were tested and it was found that nine hypotheses were supported and nine hypotheses were not supported. Procedural (formal) justice, distributive justice, interpersonal justice and informational justice do not have a significant relationship with the intention to quit working. However, not for procedural justice (interaction) and intention to quit working. In this study, the four dimensions of performance appraisal justice

have a significant positive relationship with organizational support. However, not for the dimensions of interpersonal justice and organizational support. Next, organizational support has a significant negative relationship with the intention to quit working. Organizational support has a significant mediating relationship between procedural (formal) justice, procedural (interactional) justice, distributive justice and informational justice in performance appraisal and intention to quit working. Whereas, organizational support, is not a mediator for the relationship between interpersonal justice in performance evaluation and intention to quit working. In addition, it was found that there was no difference in perception between gender and multi-generation regarding the perception of intention to quit working. According to the structural model, the construct of the justice dimension of performance appraisal has contributed as much as 35.1% of the variance to the construct of organizational support. Meanwhile, for the construct of intention to quit working, it explained as much as 13.1% of the variance contributed from all the variables in this study. This shows that the importance of maintaining well-being among police personnel as well as promoting a positive work environment as well as a supportive organizational climate can lower the intention to quit working among police personnel. This study makes a new contribution because it has examined each dimension of performance appraisal justice, especially procedural justice (formal) and procedural justice (interactional) which have been less explored by previous researchers.

Keywords: *Performance Appraisal Justice, Performance Appraisal, Organizational Support, Intention to Quit Working*

ISI KANDUNGAN

	Mukasurat
PERAKUAN	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xvi
SENARAI RAJAH	xviii
SENARAI SINGKATAN	xix
BAB 1: PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang	1
1.3 Pernyataan Masalah	5
1.3.1 Perbincangan Jurang Kajian Empirikal	5
1.3.2 Perbincangan Jurang Praktikal	12
1.3.3 Perbincangan Jurang Teoritikal	16
1.3.4 Perbincangan Jurang dari Kajian Bibliometrik	22
1.4 Objektif Kajian	26
1.4.1 Objektif Umum	26

1.4.2	Objektif Spesifik	26
1.5	Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	27
1.6	Kerangka Teoritikal	30
1.7	Kepentingan Kajian	31
1.7.1	Pengembangan Kerangka Pengetahuan (<i>Expansion Body of Knowledge</i>)	32
1.7.2	Pembentukan Dasar dan Polisi	34
1.7.3	Aspek Pengamal Sumber Manusia	37
1.8	Skop Kajian	39
1.9	Definisi Konseptual dan Operasional	40
1.9.1	Niat Berhenti Kerja	40
1.9.2	Sokongan Organisasi (<i>Organizational Support</i>)	41
1.9.3	Penilaian Prestasi	42
1.9.4	Dimensi Keadilan Penilaian Prestasi	43
1.9.5	Generasi	44
1.9.6	'Baby Boomers'	45
1.9.7	Generasi X	46
1.9.8	Genarasi Y (<i>Millennials</i>)	47
1.9.9	Generasi Z	48
1.10	Ringkasan Bab	49
BAB 2:	SOROTAN LITERATUR	50

2.1	Pengenalan	50
2.2	Konsep Niat Berhenti Kerja	50
2.3	Dapatan kajian lepas berkaitan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota polis	58
2.3.1	Rumusan kajian lepas dan jurang dalam sorotan literatur	63
2.4	Konsep Sokongan Organisasi	68
2.5	Konsep Keadilan Penilaian Prestasi	70
2.6	Demografi	78
2.6.1	Multigenerasi	78
2.6.2	Jantina	92
2.7	Teori Yang Berkaitan	96
2.7.1	Teori Pertukaran Sosial	96
2.7.2	Teori Sokongan Organisasi	99
2.8	Pembentukan Hipotesis	101
2.8.1	Dimensi Keadilan Penilaian Prestasi Dan Niat Berhenti Kerja	101
2.8.2	Peranan Sokongan Organisasi Sebagai Perantara Dalam Hubungan Dimensi Keadilan Organisasi Dengan Niat Perhenti Kerja	109
2.8.3	Dimensi Keadilan Penilaian Prestasi dan Sokongan Organisasi	116
2.8.4	Perbezaan Demografi Terpilih Terhadap Niat Berhenti Kerja	118
2.9	Ringkasan Bab	124
BAB 3:	METODOLOGI KAJIAN	125

3.1	Pengenalan	125
3.2	Reka Bentuk Kajian	125
3.2.1	Falsafah Penyelidikan	126
3.2.2	Pendekatan Penyelidikan	128
3.2.3	Metodologi Pilihan	129
3.2.4	Strategi Penyelidikan	130
3.2.5	Tempoh Kajian (<i>Time Horizons</i>)	130
3.2.6	Teknik Dan Prosedur (<i>Techniques and Procedures</i>)	131
3.3	Lokasi Populasi	136
3.4	Populasi dan Persampelan	137
3.4.1	Saiz Sampel	138
3.4.2	Teknik Persampelan	139
3.4.3	Prosedur Persampelan Rawak Strata Berkadar	139
3.5	Reka Bentuk Soal Selidik	144
3.6	Analisa Data	149
3.6.1	Analisa Deskriptif	150
3.7	Analisa Inferensi	150
3.8	Menguji Pengukuran Model dan Struktur	152
3.8.1	Model Pengukuran	153
3.8.2	Penilaian Model Struktur	154

3.9	Analisis Pemboleh Ubah Pengantara (Mediation)	155
3.10	Kesahan Dan Kebolehpercayaan	156
3.11	Etika Penyelidikan	158
3.12	Ujian Pra (<i>Pre -Test</i>)	159
3.13	Kajian Rintis (<i>Pilot Test</i>)	163
3.13.1	Dapatan Kajian Rintis	164
3.13.2	Teknik Analisis Data Kajian Rintis	164
3.13.3	Analisis Faktor Penerokaan (<i>Exploratory Factor Analysis - EFA</i>)	165
3.13.4	Syarat-Syarat Dan Proses EFA	166
3.13.5	EFA Keadilan Prosedur (Formal Dan Interaksi) Dalam Penilaian Prestasi	167
3.13.6	EFA Keadilan Distributif Dalam Penilaian Prestasi	169
3.13.7	EFA Keadilan Interpersonal Dalam Penilaian Prestasi	170
3.13.8	EFA Keadilan Maklumat Dalam Penilaian Prestasi	172
3.13.9	EFA Sokongan Organisasi	173
3.13.10	EFA Niat Berhenti Kerja	175
3.14	Analisis Kebolehpercayaan	177
3.15	Ringkasan Bab	177
BAB 4:	DAPATAN KAJIAN	178
4.1	Pengenalan	178
4.2	Kadar Tindakbalas Responden Di Lapangan (<i>Response Rate</i>)	178

4.3	Analisis Data Awal	180
4.3.1	Pembersihan Data	180
4.3.2	Ujian Taburan Normal	181
4.4	Analisa Statistik Deskriptif	182
4.4.1	Penerangan Ciri Demografi Responden	182
4.4.2	Analisis Deskriptif Penyelidikan	184
4.4.3	Taburan Min Keseluruhan Pemboleh Ubah Kajian	185
4.4.4	Taburan Min Bagi Setiap Item Dalam Pemboleh Ubah	186
4.5	Analisis <i>Common Method Variance</i> (CMV)	195
4.5.1	Harman Single - Factor Test	195
4.5.2	Ujian Kolineariti Penuh (<i>Full Collinearity Test</i>)	196
4.6	Analisis PLS - SEM	197
4.6.1	Penilaian Model Pengukuran	198
4.6.2	Penilaian Model Struktur	202
4.6.3	Analisis Pengantara	212
4.6.4	Pekali Penentuan (<i>Coefficient of Determination</i>) (R^2)	216
4.7	<i>PLSpredict</i> Pada Setiap Item Dan Konstruk Endogenous	217
4.8	Analisis Dapatan Perbezaan	219
4.8.1	Perbezaan Antara Jantina Dengan Niat Berhenti Kerja	219
4.8.2	Perbezaan Antara Multigenerasi Dengan Niat Berhenti Kerja	220

4.9	Ringkasan Pengujian Berdasarkan Kepada Persoalan dan Hipotesis Kajian	221
4.10	Ringkasan Bab	224
	BAB 5: PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN	225
5.1	Pengenalan	225
5.2	Perbincangan	225
5.2.1	Objektif 1a: Mengukur Tahap Persepsi Dimensi Keadilan Dalam Penilaian Prestasi Dalam Kalangan Anggota Polis.	226
5.2.2	Objektif 1b: Mengukur Tahap Persepsi Sokongan Organisasi Dalam Kalangan Anggota Polis	240
5.2.3	Objektif 1c: Mengukur Tahap Persepsi Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis	246
5.2.4	Objektif 2: Menentukan Hubungan Antara Dimensi Keadilan Dalam Penilaian Prestasi Dengan Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis	251
5.2.5	Objektif 3: Menentukan Hubungan Antara Dimensi Keadilan Dalam Penilaian Prestasi Dengan Sokongan Organisasi Dalam Kalangan Anggota Polis	270
5.2.5.1	Keadilan Prosedur (Formal) dan Sokongan Organisasi	270
5.2.5.2	Keadilan Prosedur (Interaksi) dan Sokongan Organisasi	271
5.2.5.3	Keadilan Distributif dalam Penilaian Prestasi dan Sokongan Organisasi	273
5.2.5.4	Keadilan Interpersonal dalam Penilaian Prestasi dan Sokongan Organisasi	274
5.2.5.5	Keadilan Maklumat dalam penilaian prestasi dan Sokongan Organisasi	277

5.2.6	Objektif 4: Menentukan Hubungan Antara Sokongan Organisasi Dengan Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis	280
5.2.7	Objektif 5: Menentukan Peranan Sokongan Organisasi Sebagai Perantara Diantara Hubungan Dimensi Keadilan Dalam Penilaian Prestasi Dengan Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis	283
5.2.7.1	Sokongan organisasi, keadilan prosedur (formal) dan niat berhenti kerja	283
5.2.7.2	Sokongan organisasi, keadilan prosedur (interaksi) dan niat berhenti kerja	285
5.2.7.3	Sokongan organisasi, keadilan distributif dan niat berhenti kerja	287
5.2.7.4	Sokongan organisasi, keadilan interpersonal dan niat berhenti kerja	289
5.2.7.5	Sokongan organisasi, keadilan maklumat dan niat berhenti kerja	290
5.2.8	Objektif 6: Menentukan Adakah Terdapat Perbezaan Signifikan Antara Faktor Jantina Dengan Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis	293
5.2.9	Objektif 7: Menentukan Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Antara Faktor Multigenerasi Dengan Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis	296
5.3	Ringkasan Bab	299
	BAB 6: RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	301
6.1	Pengenalan	301
6.2	Rumusan Kajian	301
6.3	Implikasi Kajian	307
6.3.1	Implikasi Teoritikal	307

6.3.2	Implikasi Praktikal	310
6.3.3	Implikasi Metodologi	318
6.4	Limitasi Kajian	319
6.5	Cadangan Kajian	320
6.5.1	Pengkaji Akan Datang	321
6.5.2	Cadangan Kepada Organisasi	323
6.5.3	Cadangan Kepada Pekerja	326
6.6	Ringkasan Bab	326
	RUJUKAN	328
	APENDIKS	415

SENARAI JADUAL

	Mukasurat
Jadual 3.1: Senarai Ibupejabat Daerah Polis di Kontinjen Sarawak dan Populasi	140
Jadual 3.2: Persampelan Rawak Strata Berkadar	143
Jadual 3.3: Bilangan Item Dalam Soal Selidik	148
Jadual 3.4: Interpretasi Min	150
Jadual 3.5: Garis Panduan Menilai Model Ukuran Dan Model Struktur	153
Jadual 3.6: Langkah-Langkah Menilai Model Ukuran Reflektif	154
Jadual 3.7: Langkah-Langkah Menilai Pengukuran Struktur Model	155
Jadual 3.8: Tatacara Analisis Hubungan Perantara	156
Jadual 3.9: EFA Keadilan Prosedur (Formal dan Interaksi)	168
Jadual 3.10: EFA Keadilan Distributif Dalam Penilaian Prestasi	170
Jadual 3.11: EFA Keadilan Interpersonal Dalam Penilaian Prestasi	171
Jadual 3.12: EFA Keadilan Maklumat Dalam Penilaian Prestasi	172
Jadual 3.13: EFA Sokongan Organisasi	174
Jadual 3.14: EFA Niat Berhenti Kerja	176
Jadual 4.1: Kadar Tindakbalas Soal Selidik	180
Jadual 4.2: Penerangan Ciri Demografi Responden	182
Jadual 4.3: Taburan Min Keseluruhan Pemboleh Ubah	186
Jadual 4.4: Taburan Min Keadilan Prosedur (Formal)	187
Jadual 4.5: Taburan Min Keadilan Penilaian Prestasi Prosedur (Interaksi)	188
Jadual 4.6: Taburan Min Keadilan Penilaian Prestasi (Distributif)	189
Jadual 4.7: Taburan Min Keadilan Penilaian Prestasi (Interpersonal)	190
Jadual 4.8: Taburan Min Keadilan Penilaian Prestasi (Maklumat)	191
Jadual 4.9: Taburan Min Sokongan Organisasi	192

Jadual 4.10: Taburan Min Niat Berhenti Kerja	194
Jadual 4.11: Ujian Kolineariti Penuh	197
Jadual 4.12: Model pengukuran - CR dan Purata Varians AVE	199
Jadual 4.13: Discriminant Validity HTMT	202
Jadual 4.14: Keputusan Hipotesis Ha1	203
Jadual 4.15: Keputusan Hipotesis Ha2	204
Jadual 4.16: Keputusan Hipotesis Ha3	204
Jadual 4.17: Keputusan Hipotesis Ha4	205
Jadual 4.18: Keputusan Hipotesis Ha5	206
Jadual 4.19: Keputusan Hipotesis Ha6	207
Jadual 4.20: Keputusan Hipotesis Ha7	208
Jadual 4.21: Keputusan Hipotesis Ha8	209
Jadual 4.22: Keputusan Hipotesis Ha9	209
Jadual 4.23: Keputusan Hipotesis Ha10	210
Jadual 4.24: Keputusan Hipotesis Ha11	211
Jadual 4.25: Keputusan Hipotesis Ha12	212
Jadual 4.26: Keputusan Hipotesis Ha13	213
Jadual 4.27: Keputusan Hipotesis Ha14	214
Jadual 4.28: Keputusan Hipotesis Ha15	215
Jadual 4.29: Keputusan Hipotesis Ha16	215
Jadual 4.30: <i>PLSpredict</i> Yang Menjelaskan Daya Ramalan Pada Konstruk Endogenous	219
Jadual 4.31: Keputusan Hipotesisi Perbezaan Antara Jantina Terhadap	219
Jadual 4.32: Keputusan Hipotesisi Perbezaan Multigenerasi Terhadap Niat Berhenti Kerja	220
Jadual 4.33: Ringkasan Hasil Kajian Berdasarkan Kepada Persoalan Dan Hipotesis Kajian	221

SENARAI RAJAH

	Mukasurat
Rajah 1.1 : Kerangka Teoritikal	31
Rajah 3.1 : Model Lapisan Bawang (Sauders & rakan-rakan, 2019)	126
Rajah 4.1: Mardia's Multivariate Skewness dan Kurtosis	181
Rajah 4.2: AVE Mengukur Peratusan Varian Bagi Setiap Item Bagi Setiap Konstruk	200
Rajah 4.3: CR Mengukur Kesahan Dan Konsistensi Dalaman Bagi Setiap Konstruk	201
Rajah 4.4: Pekali Laluan (Path Coefficient), Nilai t Dan R^2 Daripada Ujian Bootstrapping	217

SENARAI SINGKATAN

AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CMV	<i>Common Method Variance</i>
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CR	<i>Composite Reliability</i>
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
HTMT	Kesahan Diskriminasi (<i>Heterotrait-Monotrait</i>)
IPD	Ibu Pejabat Polis Daerah
IPT	Institut Pengajian Tinggi
ICT	Teknologi Komunikasi dan Maklumat
IPK	Ibupejabat Polis Kontinjen
IBM SPSS	<i>Statistical Package For The Social Science</i>
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>
LNPT	Laporan Nilai Penilaian Tahunan
PDRM	Polis Diraja Malaysia
POS	Perceived Organization Support
PTPTN	Perbadanan Pendidikan Tinggi Nasional
PLS SEM	Partial Least Structural Equation Modelling
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kajian ini mengkaji peranan perantara sokongan organisasi dalam hubungan di antara dimensi keadilan penilaian prestasi dan perbezaan demografi terpilih terhadap niat berhenti kerja dalam kalangan anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM). Bab ini bermula dengan perbincangan mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka konseptual, kepentingan kajian, definisi konseptual, operasional dan diakhiri dengan ringkasan Bab 1. Bab ini penting kerana menjadi asas kepada kajian dan menjelaskan secara terperinci tentang kajian yang dilakukan dari pelbagai aspek penting yang berkaitan.

1.2 Latar belakang

Pada era globalisasi ini, masalah yang sering dihadapi oleh organisasi adalah untuk mengekalkan pekerjaannya (Zainal et al., 2022). Peningkatan berhenti kerja dalam kalangan pekerja telah menjadi kebimbangan utama bagi pengurusan dalam sebuah organisasi (Al-Suraihi et al., 2021). Atas dasar itu, topik niat berhenti kerja kini menjadi perhatian dalam kalangan penyelidik dan pengamal pembangunan sumber manusia sehingga di peringkat global (Al-Suraihi et al., 2021). Namun demikian, niat berhenti kerja dalam kalangan pekerja boleh memberi kesan negatif kepada individu dan organisasi dalam jangka masa panjang (Jarwan & Ibrahim, 2020; McCartney et al., 2022). Sehubungan itu, kesan negatif seperti niat berhenti kerja, jelas dapat dilihat pada individu dan organisasi melalui keberkesanan,

kelebihan daya saing, prestasi, produktiviti dan kualiti perkhidmatan (Jarwan & Ibrahim, 2020).

Berdasarkan kepada statistik pekerjaan dan Perburuhan Jabatan Tenaga Kerja menunjukkan seramai 21,270 pekerja berhenti kerja secara sukarela dari Januari sehingga September 2021 (Ministry of Human Resource, 2021). Manakala, Kajian daripada *Work Reimagined Global Employee Survey* menunjukkan bahawa majoriti (54%) pekerja berkemungkinan akan berhenti jika mereka tidak ditawarkan fleksibiliti yang mereka inginkan (Ernst & Young LLP, 2021). Manakala, 43% pekerja daripada 22 negara termasuk Malaysia terdiri daripada sektor awam dan swasta telah menyatakan niat akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam tempoh 12 bulan akan datang. Daripada jumlah tersebut 60% pekerja terdiri daripada generasi Z (Ernst & Young LPP, 2022).

Selain itu, beberapa isu bersara awal penjawat awam juga tidak terkecuali dan sering dipaparkan di media sosial. Dalam perbincangan isu semasa pula, didapati seramai 5,000 pegawai dan anggota polis telah bersara pada tahun 2018 (Januari-Oktober). Daripada jumlah itu, seramai 2446 anggota polis didapati telah bersara awal. Menurut mantan Ketua Polis Negara Tan Sri Mohamad Fuzi Harun, trend bersara awal dalam kalangan anggota polis agak membimbangkan dalam pasukan PDRM (Bernama, 2018). Namun begitu, isu sama juga telah berlaku di luar negara Malaysia yang turut menghadapi kesukaran untuk mengekalkan sebahagian besar anggota keselamatannya (Allisey et al., 2014; Wareham et al., 2015; Yun et al., 2015; Alhashmi et al., 2017; Kim & Xu, 2020; Saleem et al., 2021). Tren bersara awal juga terjadi dalam kalangan guru serta menghadapi fenomena yang sama seperti anggota polis iaitu kadar bersara awal para guru mempunyai kadar yang sama dengan kadar guru bersara wajib. Sehubungan itu, tren bersara awal dalam kalangan guru bukan

disebabkan oleh tekanan akibat penularan COVID-19 tetapi disebabkan oleh beban tugas yang tinggi (Sufian Suri, 2022). Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Ohue et al. (2021) mendapati niat berhenti kerja dalam kalangan jururawat di Malaysia juga merupakan yang tertinggi jika dibandingkan dengan negara Kanada, Jepun, Thailand dan Amerika Syarikat.

Namun begitu, cabaran seterusnya telah berlaku dari dulu lagi iaitu penjawat awam yang tidak berpuas hati telah membuat aduan berkenaan sistem penilaian prestasi yang tidak adil. Sehubungan itu, CUEPACS juga telah menerima banyak aduan daripada penjawat awam berkenaan sistem penilaian yang tidak adil kerana terdapat elemen pilih kasih dalam pengurusan penilaian prestasi (Abdullah, 2011). Ketidakadilan di dalam sistem penilaian prestasi telah berlaku dari dulu lagi dan masalah ini masih berlarutan sehingga abad ke 21. Justeru itu, Ketua Polis Daerah Limbang, telah mengesahkan menerima satu laporan polis terhadap seorang penjawat awam yang menyerang penyeliaanya dengan menggunakan parang. Penjawat awam tersebut tidak berpuas hati kerana markah penilaian prestasinya lebih rendah berbanding sebelumnya (Kawi, 2018). Hal ini terjadi kerana telah berlakunya tindakbalas sosial negatif kerana penjawat awam tersebut tidak berpuas hati dengan keputusan penilaian prestasinya.

Selaras dengan itu, Menteri Dalam Negeri, menjelaskan akan memberi sokongan berterusan bagi memastikan kebajikan anggota PDRM terjaga agar perkhidmatan PDRM kepada masyarakat terus kekal relevan (Bernama, 2021). Dengan ini, organisasi yang prihatin terhadap kebajikan pekerja akan memberi sokongan kepada mereka demi menjaga kesejahteraan. Selain itu, dengan memberi penghargaan seperti pengiktirafan kepada pekerja, hal ini akan meningkatkan motivasi pekerja untuk kekal dalam organisasi (Eisenberger et al., 1986). Beberapa faktor menyumbang kepada sokongan organisasi yang