

# Komitmen Organisasi Guru Sekolah Rendah di Sarawak

## *Primary School Teachers' Organizational Commitment in Sarawak*

Cammellia Othman<sup>a</sup>, Abdul Halim Busari<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup> *Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak*  
Corresponding author: 21010297@siswa.unimas.my

**Published:** 29 December 2023

**To cite this article:** Othman, C., & Busari, A. H. (2023). Komitmen Organisasi Guru Sekolah Rendah di Sarawak. *Management Research Journal*, 12(2), 66–77. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol12.2.6.2023>

**To link to this article:** <https://doi.org/10.37134/mrj.vol12.2.6.2023>

### Abstract

Di Malaysia, pendidikan berkualiti dalam konsep Malaysia Madani merujuk kepada pendidikan yang berfokus pada pembangunan holistik individu yang seimbang dari segi rohani, intelek, jasmani, dan emosi. Komitmen organisasi guru adalah penting bagi merealisasikan hasrat ini serta memastikan kemenjadian murid. Oleh yang demikian, kajian ini mengkaji secara khusus tahap setiap dimensi komitmen organisasi guru di Sarawak. Model Komitmen Organisasi terdiri daripada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Bagi menjalankan kajian ini, sebanyak 899 orang guru di sekolah rendah terlibat sebagai responden. Data kajian ini dikumpul secara atas talian iaitu menggunakan aplikasi Google Forms. Bagi mengukur komitmen organisasi guru ini, soal selidik Three Component Model Employee Commitment Survey (TCM-ECS) yang diperkenalkan oleh Meyer dan Allen (2004) telah digunakan. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan perisian Statistical Package for the Social Sciences 2.9 (SPSS) digunakan untuk menganalisis data. Hasil kajian ini menunjukkan komitmen organisasi guru secara keseluruhan adalah tinggi ( $M = 3.71$ ;  $SP = 0.67$ ). Bagi dapatan mengikut dimensi pula, dimensi komitmen afektif mencatat skor min yang lebih tinggi berbanding kesemua dimensi komitmen organisasi ( $M = 3.95$ ,  $SP = 0.62$ ). Bagi dimensi komitmen berterusan, skor min adalah ( $M = 3.57$ ,  $SP = 0.81$ ) manakala dimensi komitmen normatif mencatat ( $M = 3.62$ ,  $SP = 0.80$ ). Kesimpulannya, skor min bagi ketiga-tiga dimensi komitmen organisasi adalah tinggi. Keputusan ini mengesahkan bahawa guru-guru sekolah rendah di negeri Sarawak memiliki keupayaan yang tinggi dalam memberi komitmen semasa menjalankan tugas serta mempunyai semangat kekitaan yang tinggi di sekolah. Implikasi teori yang diperolehi daripada kajian ini adalah penambahan pengetahuan baharu berkaitan dengan tahap komitmen organisasi guru memandangkan kurangnya kajian tentang komitmen organisasi dilakukan di Sarawak. Dari segi implikasi praktikal pula, hasil dapatan boleh dijadikan asas dalam membina strategi untuk meningkatkan tahap komitmen organisasi guru di Sarawak sekaligus dapat menyelesaikan isu-isu komitmen seperti ketidakhadiran bertugas dan persaraan awal.

**Kata kunci:** *komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen berterusan, komitmen normatif, guru*

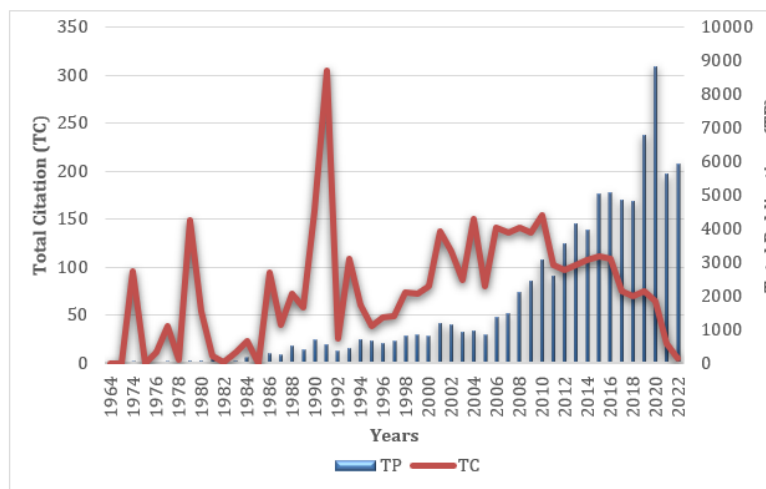
**Abstract**

In Malaysia, the concept of Malaysia Madani emphasizes the quality of education that focuses on the overall development of individuals, including their spiritual, intellectual, physical, and emotional aspects. Therefore, the teachers' organizational commitment is crucial in ensuring student outcomes. Consequently, this study specifically examines the level of each dimension of teachers' organizational commitment in Sarawak. The Organizational Commitment Model has three dimensions: affective commitment, continuous commitment, and normative commitment. A total of 899 primary school teachers were involved in this study. Data were collected by online technique through the Google Forms application. The three-component Model Employee Commitment Survey (TCM-ECS) was adopted. This study used quantitative methods, and data were analyzed by using Statistical Package for the Social Sciences 29 (SPSS). The results of this study show that the level of organizational commitment is high ( $M = 3.71$ ;  $SP = 0.67$ ). The affective commitment dimension recorded a higher mean score compared to all organizational commitment dimensions ( $M=3.95$ ,  $SP= 0.62$ ). The mean score for the continuous commitment dimension was ( $M=3.57$ ,  $SP= 0.81$ ), while the normative commitment dimension was recorded ( $M=3.62$ ,  $SP= 0.80$ ). In conclusion, the three dimensions of organizational commitment show a high mean value. This result confirms that primary school teachers in Sarawak can commit while carrying out their duties and have a sense of belonging at school. The theoretical implication obtained from this study is the addition of new knowledge related to the level of teachers' organizational commitment. In terms of practical implications, the results of the findings can be used as a basis for making strategies to increase the level of teachers' organizational commitment in Sarawak as well as being able to resolve commitment issues such as absenteeism and early retirement.

**Keywords:** organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, teachers

**PENGENALAN**

Komitmen organisasi merupakan satu komponen untuk melihat sejauh mana seseorang pekerja terlibat dalam organisasinya atau dengan erti kata lain adalah tahap di mana seseorang pekerja mempercayai dan menerima matlamat dan keinginan organisasi untuk kekal di organisasinya (Al-Jabari et al.,2019). Analisis bibliometrik dalam tempoh 59 tahun iaitu dari tahun1964 sehingga 2022 (Rajah 1), menunjukkan trend terkini berkenaan kajian komitmen organisasi telah membawa lonjakan. Misalnya, dari tahun 1964 sehingga 1985, hanya 1 hingga 5 sahaja kajian yang dilakukan setiap tahun. Bermula pada abad ke-21, jumlah penerbitan dalam bidang ini mencecah ratusan artikel setiap tahun. Perkembangan ini menunjukkan bahawa keberkesanan tingkah laku pekerja di sesebuah organisasi dapat diukur melalui komitmen organisasi.



**Rajah 1:** Jumlah Penerbitan Kajian Komitmen Organisasi

Dalam bidang pendidikan, guru merupakan sebahagian daripada sumber manusia ataupun pekerja terpenting dalam membentuk, membangun dan melahirkan pelajar yang berkualiti (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025). Bagi menjamin kelestarian pendidikan sekolah iaitu hal yang berkaitan dengan kemenjadian murid, peranan dan komitmen organisasi guru amatlah diperlukan. Guru yang berkomitmen membawa impak yang besar terhadap kualiti pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) serta hasil pendidikan secara keseluruhan. Kajian oleh Paulsen (2018) telah membuat kesimpulan bahawa kejayaan cemerlang Finland dalam Program Penilaian Antarabangsa TIMMS dan PISA dapat dikaitkan dengan kebolehan dan komitmen tinggi yang ditunjukkan oleh guru mereka (Thien dan Adams, 2021). Namun, tingkah laku yang tidak komited boleh ditunjukkan melalui kelakuan seperti ponteng kerja (Palta, 2019) dan buli (Gordon, 2018). Isu komitmen organisasi guru telah menjadi topik penting dalam konteks pendidikan masa kini, terutamanya dalam menghadapi cabaran dan perubahan yang berterusan dalam sistem pendidikan. Sebenarnya, isu komitmen guru banyak mempengaruhi kecemerlangan serta budaya sesebuah organisasi (Williams, 2022 dan Norawati et al., 2022). Kajian menunjukkan bahawa komitmen organisasi guru mempengaruhi bukan sahaja kualiti PdPc, tetapi juga keberkesanan keseluruhan sistem pendidikan. Kekerapan perubahan pada kurikulum dan tuntutan yang meningkat dalam profesion keguruan, guru-guru sering kali merasa tertekan dan kurang motivasi, yang akhirnya berpotensi mengurangkan komitmen mereka terhadap organisasi. Banyak kajian membuktikan bahawa guru semakin mengalami tekanan. Kini, kajian ilmiah banyak membincangkan tentang tekanan guru (Safwan & Shazaitul, 2020). Isu guru yang memilih untuk bersara awal juga semakin serius. Sebanyak 4,360 permohonan bersara awal pada 2021 iaitu meningkat 1.06% daripada jumlah keseluruhan guru (Fahmy, 2022). Sebagai contoh, apabila guru kurang berkomitmen seperti sering datang lewat ke sekolah dan bersikap tidak serius terhadap pelajar, keadaan ini menyebabkan penurunan kualiti pendidikan yang akan diterima oleh pelajar (Siri et al. 2020).

Tahap komitmen organisasi guru yang tinggi biasanya dikaitkan dengan tingkah laku kerja yang lebih produktif, kualiti pengajaran yang lebih baik, dan hubungan yang lebih positif dengan pelajar dan staf lain. Saravanan dan Shahizan (2020) menyimpulkan bahawa guru dengan tahap komitmen organisasi yang tinggi merupakan faktor penggerak yang mendorong pekerja untuk bekerja keras dalam organisasi mereka. Sebaliknya, kekurangan komitmen boleh menyebabkan masalah seperti kekurangan motivasi, pengurangan produktiviti, dan tingkah laku kerja yang tidak efisien. Ma'rufi dan Anam (2019) menyatakan bahawa sebuah sekolah tidak akan berjaya tanpa sokongan dari guru, kerana komitmen guru sangat mempengaruhi pencapaian sekolah tersebut. Oleh itu, memahami dan meningkatkan komitmen organisasi guru adalah kunci untuk mencapai kecemerlangan dalam pendidikan.

Dapatan-dapatan kajian tentang tahap komitmen organisasi guru juga sering tidak konsisten. Masih terdapat kajian yang mendapati tahap komitmen guru terhadap sekolah masih sederhana tinggi (Muhamad Reduan et al., 2022; Uma Thevi Vetriveilmany, 2023) dan tinggi (Dayangku Rodzianah dan Mohd Izham, 2021; Azila, 2022). Dapatan-dapatan ini mendorong pengkaji untuk merungkai tahap komitmen organisasi guru di Sarawak memandangkan dapatan kajian lepas tidak konsisten. Selain itu, walaupun terdapat banyak kajian yang dilakukan di sekolah-sekolah di bandar besar, masih terdapat kekurangan kajian yang berfokus pada sekolah di kawasan luar bandar atau sekolah dengan sumber yang terhad, di mana kondisi kerja dan cabaran mungkin sangat berbeza. Oleh itu, bagi mengurangkan jurang kekurangan kajian, pengkaji menjalankan kajian komitmen organisasi guru di sekolah-sekolah rendah di Sarawak.

Dengan itu, artikel ini adalah sangat penting untuk mendasari keseluruhan kajian mengenai komitmen organisasi guru sekolah rendah di Sarawak. Justifikasi pemilihan terhadap guru-guru sekolah rendah di Sarawak adalah kerana kajian ini tidak membandingkan guru yang berkhidmat di sekolah rendah dengan sekolah menengah. Selain itu juga, tiada perbandingan jantina dan tidak melibatkan perbandingan antara wilayah (Sabah, Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan). Justeru, dapatan kajian ini hanya dapat digeneralisasikan terhadap sekolah rendah di Sarawak kerana sekolah rendah di Sarawak mempunyai ciri perwakilan dan kecukupan untuk membuat generalisasi (Hair et al., 2003).

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap komitmen organisasi guru-guru sekolah rendah di Sarawak. Secara khususnya, kajian ini bertujuan (i) Mengenal pasti keseluruhan tahap

komitmen organisasi guru: (ii) Mengenal pasti tahap dimensi komitmen afektif guru; Mengenal pasti tahap dimensi komitmen berterusan guru, dan (iv) Mengenal pasti tahap dimensi komitmen normatif guru.

## **SOROTAN LITERATUR**

### ***Konsep Komitmen Organisasi***

Salah satu konsep asas kepada motivasi kerja dan produktiviti adalah komitmen organisasi (Tolentino, 2013). Menurut Allen dan Meyer (1997), komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencerminkan hubungan seorang pekerja dengan organisasinya serta mempunyai implikasi terhadap kepurusan untuk terus menetap di organisasi tersebut, Menurut Werang et al. (2022), komitmen merupakan unsur penting yang dapat mempengaruhi pencapaian matlamat sesebuah organisasi.

Dalam bidang pendidikan, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualiti pengajaran dan hasil pembelajaran. Komitmen dalam bidang pendidikan boleh diterjemahkan melalui reaksi guru terhadap profesionnya (Ismail et al., 2022). Komitmen organisasi dalam kalangan pendidik, termasuk guru, pengurus sekolah, dan staf pendidikan, mencerminkan tahap dedikasi dan kesetiaan mereka terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Hal ini kerana, bukan hanya tentang kehadiran dan pematuhan kepada peraturan, tetapi lebih kepada penglibatan aktif dalam kegiatan sekolah, komitmen terhadap peningkatan kualiti pengajaran serta keinginan untuk menyumbang kepada perkembangan holistik pelajar.

### ***Model Tiga Komponen Meyer dan Allen (1997)***

Model Tiga Komponen oleh Meyer dan Allen (1997) merupakan salah satu model yang sering digunakan dalam kajian tentang komitmen organisasi. Model ini menjelaskan komitmen organisasi sebagai konstruk multidimensi yang terdiri dari tiga komponen utama: komitmen afektif, komitmen berterusan, dan komitmen normatif.

### ***Komitmen Afektif***

Dimensi ini merujuk kepada emosi seseorang pekerja terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 1997). Individu ini akan merasa terikat dengan organisasi kerana mempunyai kekuatan untuk terus berada diorganisasi itu. Komitmen jenis ini sering dikaitkan dengan prestasi kerja yang tinggi dan keinginan untuk berada dalam organisasi untuk jangka masa panjang.

### ***Komitmen Berterusan***

Dimensi ini berkaitan dengan kos yang bakal di tanggung oleh pekerja jika meninggalkan organisasinya (Meyer & Allen, 1997). Komitmen ini adalah didasarkan oleh keperluan untuk berada di organisasi tersebut dan bukannya oleh keinginan. Pekerja merasakan bahawa adanya keperluan untuk terus kekal disebabkan faktor-faktor seperti kurangkan peluang pekerjaan lain jika meninggalkan organisasi tersebut.

### ***Komitmen Normatif***

Dimensi ini adalah berkaitan dengan rasa tanggungjawab untuk terus berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Pekerja akan merasakan adalah menjadi satu kewajipan untuk terus kekal kerana terasa terhutang budi atas peluang atau manfaat yang telah diberikan oleh organisasi kepada mereka.

### ***Kajian Lepas***

Komitmen organisasi merupakan faktor penting di dalam pengurusan organisasi. Banyak kajian telah dijalankan oleh para penyelidik dari seluruh dunia untuk mengukur tahap komitmen dalam organisasi. Misalnya kajian oleh Nurjannah (2018) mendapati tahap komitmen guru yang baik mampu menghasilkan amalan pembelajaran yang positif terutamanya dalam penilaian PdPc guru. Dalam pada itu, kejayaan sesebuah sekolah adalah dengan adanya komitmen yang tinggi daripada guru (Ma'rufi dan Anam, 2019). Billy dan Muhamad Suhaimi Taat (2020) telah menyokong pandangan ini, di mana mereka mendapati bahawa komitmen guru mempunyai kesan positif dalam meningkatkan kecemerlangan akademik pelajar. Kajian luar negara oleh Yang et al. (2018) di Abu Dhabi juga membuktikan bahawa komitmen organisasi mempunyai kesan positif terhadap polisi sumber manusia, personaliti guru serta persekitaran sekolah.

Sehingga kini, kajian-kajian tentang komitmen organisasi banyak dilakukan di pelbagai sektor. Di sektor pendidikan, kajian komitmen organisasi banyak dilakukan di sekolah-sekolah rendah mahupun sekolah menengah. Namun dapatan-dapatan kajian sering tidak konsisten. Misalnya kajian tinjauan oleh Ramathevi dan Ahmad (2021) terhadap 348 guru di sekolah kebangsaan Daerah Gombak menunjukkan tahap komitmen tinggi. Selain itu, kajian kualitatif oleh Azila (2020) terhadap 10 orang guru TASKA dan TADIKA di Daerah Muar juga menunjukkan tahap komitmen organisasi guru tinggi. Kajian lain yang menunjukkan skor min yang tinggi adalah kajian Hasifah dan Muhammad Faizal (2022) ( $M=4.48$ ,  $SP=0.50$ ) dan Dayangku Rodzianah dan Mohd Izham (2021) ( $M=4.48$ ,  $SP=0.45$ ). Kajian di luar negara oleh Aslamiah (2019) juga mendapati tahap komitmen organisasi guru di Indonesia adalah tinggi.

Dalam pada itu, terdapat kajian menunjukkan komitmen organisasi guru adalah pada tahap yang sederhana. Kajian oleh Uma Thevi (2023) terhadap 385 orang guru sekolah menengah di Wilayah Utara Semenanjung, di Kedah, Perak, Perlis serta Pulau Pinang menunjukkan skor min yang sederhana iaitu ( $M=4.04$ ,  $SP=0.54$ ) dan skor ini berdasarkan pengkelasan min oleh Nunnally (1986). Manakala, kajian luar negara oleh Abu Bakar (2022) terhadap 1080 orang guru sekolah rendah di Nigeria juga menunjukkan tahap komitmen organisasi guru sederhana ( $M= 2.67$ ,  $SP=0.52$ ) dan skor ini mengikut pengkelasan min oleh Fieldwork, (2021).

Meyer dan Allen (2004) menyatakan bahawa komitmen organisasi terdiri daripada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Ketiga-tiga dimensi ini memainkan peranan yang penting dalam mempertahankan keanggotaan dalam sesebuah organisasi. Kajian oleh Ibrahim et al. (2017) menunjukkan bahawa ketiga-tiga dimensi komitmen, iaitu afektif, normatif, dan berterusan, saling berinteraksi dalam mewujudkan komitmen di kalangan pekerja. Namun, dapatan ini bertentangan dengan dapatan kajian Lee dan Mohd Izham (2023) iaitu ketiga-tiga dimensi menunjukkan skor yang sederhana tinggi iaitu komitmen afektif ( $M=3.93$ ,  $SP=0.76$ ), komitmen berterusan ( $M=3.54$ ,  $SP=0.83$ ) dan komitmen normatif ( $M=3.24$ ,  $SP=0.88$ ).

Secara keseluruhannya, berdasarkan hasil kajian-kajian lepas mengenai komitmen guru, dapatan kajian mendapati komitmen afektif, komitmen berterusan, dan komitmen normatif merupakan tiga dimensi penting yang berperanan dalam meningkatkan komitmen di kalangan guru.

## **METODOLOGI KAJIAN**

### ***Reka Bentuk Kajian***

Kaedah tinjauan melalui penyelidikan kuantitatif telah menjadi pilihan kajian ini. Instrumen soal selidik digunakan bagi mengenal pasti tahap komitmen organisasi guru dan telah diedarkan melalui aplikasi *Google Form*. Kaedah tinjauan secara dalam talian mampu membantu responden menjawab soalan dengan baik, tidak risau akan kemungkinan soalan tidak dijawab, responden akan lebih jujur dan tiada kebimbangan identiti dan respon dirahsiakan (Cohen et al., 2018).

### ***Populasi dan Sampel Kajian***

Populasi yang terlibat dalam kajian adalah guru-guru yang bertugas di 1266 buah sekolah rendah di bawah pentadbiran Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak (JPNS). Bilangan populasi guru adalah seramai 24,353 orang (KPM, 2023). Berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1970), jumlah minimum responden adalah seramai 379 orang. Namun, sampel kajian yang diperolehi adalah 909 orang iaitu melebihi jumlah minimum.

### ***Teknik Pensampelan***

Teknik persampelan kluster telah didapati paling sesuai digunakan dalam kajian ini. Berdasarkan teknik ini, kerangka persampelan ialah senarai lengkap kluster dan bukannya senarai lengkap individu kes dalam populasi (Saunders et al., 2019). Bagi tujuan kajian ini, senarai lengkap kluster merujuk kepada 30 buah Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) di Sarawak. Setelah sekolah dipilih secara rawak, sampel kajian yang diperolehi adalah 909 orang dan 60 buah sekolah yang terlibat. Jadual 1 menunjukkan senarai kluster, bilangan sekolah terpilih serta sampel kajian

**Jadual 1:** Kluster, Sekolah dan Sampel Kajian

<b>Bil</b>	<b>Kluster (PPD)</b>	<b>Jumlah sekolah yang terpilih secara rawak</b>	<b>Sampel Kajian</b>
1.	Baram	2	20
2.	Bau	1	24
3.	Belaga	3	24
4.	Betong	1	40
5.	Bintulu	3	105
6.	Dalat	2	12
7.	Daro	1	14
8.	Julau	1	12
9.	Kanowit	1	22
10.	Kapit	1	32
11.	Kuching	4	46
12.	Lawas	3	48
13.	Limbang	2	23
14.	Lubok Antu	3	10
15.	Lundu	1	15
16.	Maradong	1	11
17.	Miri	4	62
18.	Mukah	2	18
19.	Padawan	2	33
20.	Samarahan	2	53
21.	Saratok	3	18
22.	Sarikei	1	14
23.	Selangau	3	6
24.	Serian	3	42
25.	Sibu	1	39
26.	Simunjan	1	13
27.	Song	2	20
28.	Sri Aman	2	67
29.	Subis	2	26
30.	Tatau/Sebauh	2	40
	<b>Jumlah</b>	<b>60 sekolah</b>	<b>909</b>

### ***Kajian Rintis***

Tujuan kajian rintis dijalankan adalah untuk membuat pengujian terhadap kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik agar soal selidik dapat ditadbir dengan lancar. Kajian rintis telah dilaksanakan ke atas 117 orang guru di beberapa daerah di Sarawak. Responden kajian rintis adalah berbeza dengan kajian sebenar. Berdasarkan Jadual 2, nilai kebolehpercayaan semua konstruk melebihi nilai 0.94 sekali gus menunjukkan instrumen ini mempunyai ciri kestabilan, konsistensi dan ketepatan yang mencukupi iaitu selari (Hair et al., 2003).

**Jadual 2:** Kebolehpercayaan *Cronbach's Alpha* instrumen Komitmen Organisasi

Konstruk/Dimensi	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Organisasi	18	0.973
Komitmen Afektif	6	0.924
Komitmen Berterusan	6	0.955
Komitmen Normatif	6	0.941

### Teknik Penganalisan Data

Perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 29 telah diguna untuk menganalisis data. Analisis data dimulai dengan pembersihan data dan data bersih yang dianalisis adalah 899 daripada 909 kes. Data kajian dianalisis dengan statistik deskriptif bagi mendapatkan nilai min, sisihan piawai dan peratusan. Dalam kajian ini, skor min yang dibangunkan oleh Pallant (2016) digunakan bagi menentukan tahap kekuatan min komitmen organisasi guru (Jadual 3).

**Jadual 3:** Pengkelasan Min (Pallant, 2016)

Skor Min	Tafsiran
1.00 – 1.80	Sangat rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sederhana
3.41 - 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

## DAPATAN KAJIAN

### *Profil Demografi Responden*

Jadual 4 menunjukkan maklumat demografi 899 orang guru yang telah terlibat dalam kajian ini. Data menunjukkan seramai 617 (68.9%) adalah guru perempuan manakala 280 orang (31.1%) adalah guru lelaki. Responden yang berbangsa Melayu telah menerajui penyertaan kajian ini dengan jumlah seramai 382 orang (42.5%), diikuti responden daripada kalangan bumiputera Sarawak 350 orang (38.9%), responden berbangsa Cina pula seramai 151 orang (16.8%), bumiputera Sabah 12 orang (1.3%) dan India 4 orang (0.4%). Untuk kategori umur pula, seramai 164 orang (18.2%) responden yang berumur 20 hingga 30 menyertai kajian ini. Manakala, kategori kedua adalah responden berumur antara 31 hingga 40 tahun iaitu seramai 270 orang (30.9%). Seterusnya kategori responden berumur 41 hingga 50 tahun iaitu seramai 258 orang (28.7%) dan responden berumur 51 hingga 60 tahun ialah seramai 207 orang (22.8%). Dari segi pengalaman mengajar pula, responden dalam kategori 1 hingga 10 tahun pengalaman adalah seramai 332 orang (37%), 11 hingga 20 tahun seramai 263 orang (29.3%), 21 hingga 30 tahun seramai 217 orang (24.1%) dan 31 hingga 40 tahun seramai 87 orang (59.7%).

**Jadual 4:** Profil demografi responden

Profil	Guru	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	280	31.1
	Perempuan	617	68.9
	<b>Jumlah</b>	<b>899</b>	<b>100</b>
Bangsa	Melayu	382	42.5
	Cina	151	16.8
	Bumiputera Sarawak	350	38.9
	Bumiputera Sabah	12	1.3
	India	4	0.4
	<b>Jumlah</b>	<b>899</b>	<b>100</b>
Umur (tahun)	20-30	164	18.2
	31-40	270	30.9
	41-50	258	28.7
	51-60	207	22.8
	<b>Jumlah</b>	<b>899</b>	<b>100</b>
Pengalaman (tahun)	1-10	332	37
	11-20	263	29.3
	21-30	217	24.1
	31-40	87	9.7
	<b>Jumlah</b>	<b>899</b>	<b>100</b>

### *Tahap komitmen organisasi guru*

Berdasarkan statistik deskriptif (Jadual 5) di bawah, tahap komitmen organisasi guru secara keseluruhan adalah tinggi ( $M=3.71$ ,  $SP=0.67$ ). Dimensi komitmen organisasi yang paling tinggi adalah komitmen afektif ( $M=3.95$ ,  $SP=0.62$ ), diikuti dengan dimensi komitmen normatif ( $M=3.62$ ,  $SP=0.80$ ) dan dimensi komitmen berterusan ( $M=3.57$ ,  $SP=0.60$ ).

**Jadual 5:** Statistik Deskriptif Tahap Komitmen Organisasi mengikut Dimensi

Dimensi	Min	SP	Interprestasi
Komitmen Organisasi	3.71	0.67	Tinggi
Komitmen Afektif	3.95	0.62	Tinggi
Komitmen Berterusan	3.57	0.81	Tinggi
Komitmen Normatif	3.62	0.80	Tinggi

## **PRBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

### *Tahap Komitmen Organisasi Guru*

Hasil kajian daripada objektif pertama menunjukkan tahap komitmen organisasi guru di Sarawak adalah pada tahap yang tinggi. Skor min yang tinggi mencerminkan kesediaan guru untuk memberikan masa dan tenaga mereka dalam usaha mencapai hala tuju sekolah. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian kajian Lee dan Mohd Izham (2023), Nor Maizatul et al., (2022), Ramathevi dan Ahmad (2021). Hal ini dibuktikan dengan nilai purata yang tinggi bagi kebanyakan soalan. Contohnya pernyataan “Saya merasakan diri saya merupakan sebahagian daripada warga sekolah ini” mempunyai nilai purata yang tinggi (4.32) dan sisihan piawaian (0.68). Dapatan ini menunjukkan tahap komitmen organisasi guru terhadap sekolah adalah baik. Kesimpulannya, kebanyakan guru mempunyai persepsi bahawa mereka menunjukkan tahap komitmen yang tinggi dan akan berasa terus kekal memberi sumbangan terhadap sekolah mereka. Walaupun dapatan



kajian bagi keseluruhan komitmen organisasi mencatat nilai min yang tinggi (3.71), namun penambahbaikan amalan yang baik disekolah perlu diteruskan sehingga mencapai tahap yang lebih tinggi.

#### ***Tahap Komitmen Organisasi Guru mengikut Dimensi Komitmen Afektif***

Dimensi komitmen afektif mencatat skor min yang tinggi berbanding dengan dimensi lain. Kebanyakan guru berasa seronok dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap apa jua cabaran dan masalah di sekolah. Demi mencapai hala tuju sekolah, guru-guru akan menunjukkan semangat kekitaan yang tinggi serta berasa terikat dengan sekolahnya dalam usaha menyumbang masa dan tenaga mereka. Misalnya pernyataan “Sekolah ini amat bermakna bagi diri saya”. Pernyataan ini mencatat nilai min yang sangat tinggi (4.32). Dapatan ini selari dengan kajian lepas oleh Ramathevi dan Ahmad (2021) di Daerah Gombak iaitu skor min bagi dimensi komitmen afektif adalah tinggi juga kajian Saravanan dan Shahizan (2020) di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Kulim Bandar Baharu.

#### ***Tahap Komitmen Organisasi Guru mengikut Dimensi Komitmen Berterusan***

Seterusnya dimensi komitmen berterusan yang mencatat nilai min yang tinggi iaitu (3.57). Guru-guru di Sarawak berasa lebih selamat dan bermanfaat apabila berada di sekolah semasa mereka. Misalnya pada pernyataan yang mencatat skor min yang tertinggi (4.06) daripada pernyataan lain iaitu, “Saya tidak akan meninggalkan sekolah ini pada masa sekarang kerana saya mempunyai rasa tanggungjawab terhadap warga sekolah”. Kesimpulannya, guru berasa akan terus kekal disekolah dan menjalankan tanggungjawab dengan baik. Hasil kajian ini seiring dengan kajian Ramathevi dan Ahmad (2021).

#### ***Tahap Komitmen Organisasi Guru mengikut Dimensi Komitmen Normatif***

Dimensi komitmen normatif juga memperoleh skor min yang tinggi (3.62). Kebanyakan guru menunjukkan kesetiaan terhadap sekolah mereka. Contohnya pernyataan, “Pada ketika ini, kekal berkhidmat di sekolah ini merupakan satu keperluan bagi diri saya”. Pernyataan ini mencatat nilai min yang tinggi iaitu (4.08). Guru merasakan bahawa kekal di sekolah semasa adalah lebih baik dan selamat. Guru juga merasakan bahawa akan wujudnya kesan negatif jika meninggalkan sekolah mereka. Perolehan dapatan ini seiring dengan kajian Lee dan Mohd Izham (2023) dan Aking et al., (2023).

Kesimpulannya, Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahawa komitmen afektif yang lebih tinggi adalah lebih baik diutamakan berbanding dengan komitmen normatif dan komitmen berterusan. Menurut Meyer dan Allen (1991), guru yang berkhidmat disekolah didorong oleh sifat kekitaan yang ada pada mereka dan bukannya disebabkan faktor ketaatan atau sebab dan akibat yang berkaitan dengannya. Bahkan juga, Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahawa guru yang mempunyai komitmen berterusan yang tinggi adalah golongan yang cenderung untuk bertahan di organisasi mereka kerana bagi mereka kehilangan wang, masa, atau usaha yang telah dilaburkan amatlah merugikan. Selain itu, mereka bertahan disebabkan oleh ketiadaan pilihan atau alternatif lain dalam pekerjaan mereka.

## **IMPLIKASI, CADANGAN KAJIAN LANJUTAN DAN KESIMPULAN**

Kajian ini telah membuktikan bahawa guru-guru di Sarawak berupaya memberikan komitmen yang tinggi semasa menjalankan tugas mereka. Guru-guru juga membuktikan mereka mampu menyumbang masa dan tenaga demi mencapai hala tuju sekolahnya. Secara teoretikalnya, kajian ini telah memberi sumbangan kepada perluasan ilmu dan teori sedia ada tentang komitmen organisasi. Kajian ini telah mengukuhkan lagi model yang dibangunkan oleh Meyer dan Allen (1997) iaitu Model Tiga Komponen. Model ini menegaskan bahawa komitmen berterusan dapat mempengaruhi niat guru agar terus kekal di sekolah manakala guru perlu diberi penghargaan agar tingkah laku normatif dapat dipupuk.

Implikasi dari segi amalan pula, dapatan daripada kajian ini telah menunjukkan tahap komitmen guru-guru di Sarawak terhadap organisasi adalah tinggi. Namun, penambaikan terhadap tahap komitmen perlu dilakukan sehingga mencapai tahap yang lebih tinggi. Selain itu, KPM, JPNS dan PPD perlu membuat kajian lanjutan terutamanya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tahap komitmen organisasi guru. Hasil dapatan boleh dijadikan asas dalam membina strategi untuk meningkatkan tahap komitmen organisasi guru di Sarawak sekaligus dapat menyelesaikan isu-isu komitmen seperti ketidakhadiran bertugas dan persaraan awal.

Secara keseluruhan, kajian ini menjadi titik permulaan untuk kajian yang akan dilakukan di masa depan. Kajian ini mempunyai beberapa limitasi kajian, namun beberapa cadangan dikemukakan untuk pengkaji masa depan dalam mempertingkatkan lagi fokus kajian tentang komitmen organisasi. Kajian ini hanya mengkaji tahap komitmen organisasi guru di sekolah rendah di Sarawak sahaja. Maka, pengkaji masa depan boleh mengabungkan kajian tahap dimensi komitmen organisasi guru yang melibatkan sekolah menengah dan sekolah rendah secara serentak. Dengan itu, perbezaan dan perbandingan tahap dimensi komitmen organisasi guru dapat dilakukan. Dicadangkan juga agar kajian ini dibuat dengan menggunakan kaedah campuran (*mixed methods*) agar dapatan kajian lebih mendalam.

Jelaslah bahawa, dapatan kajian ini bertepatan dengan hasrat KPM iaitu memastikan matlamat PPPM, 2013-2025 tercapai melalui peningkatan tahap komitmen organisasi guru. KPM juga berhasrat agar guru-guru Malaysia memantapkan tahap komitmen menjadi lebih tinggi seiring dengan tahap komitmen guru di negara-negara yang cemerlang seperti Finland. Usaha ini juga mampu merealisasikan agenda global, *Sustainable Development Goals* (SDG) atau Matlamat Pembangunan Mampan yang telah diperkenalkan oleh UNESCO 2015 iaitu keperluan pendidikan berkualiti kepada semua menjelang 2030. Begitu juga seperti yang terkandung dalam Pelan Strategi Pembangunan 2030 pasca-Covid-19 (PCDS 2030) Sarawak iaitu kerajaan Sarawak akan memastikan pendidikan di Sarawak lebih berkualiti melalui pembangunan guru dan pemimpin sekolah menjelang 2030 nanti. Kandungan ini selaras dengan pengisytiharan SDG 4 iaitu keperluan pendidikan berkualiti kepada semua.

Kesimpulannya, penemuan kajian ini menjelaskan dengan kukuh bahawa elemen paling terpenting yang menjadi penentu kepada kejayaan sesebuah sekolah adalah dengan adanya tahap komitmen guru yang tinggi. Komitmen organisasi guru dapat dijelaskan sebagai semangat kebersamaan yang tinggi daripada guru terhadap objektif sekolah, serta kesediaan mereka untuk kekal di sekolah dan mengajar dengan penuh dedikasi dan tenaga (Uma Thevi Vetriveilmany, 2023).

## RUJUKAN

- Abubakar, A.L. (2022). Organisational justice and teachers' job commitment in Kwara State Public Primary Schools, Nigeria. *Attarbawiy: Malaysian Online Journal of Education*, 6(2), 1-10.
- Aking Unyit & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2023). Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar dengan Komitmen Guru Sekolah Rendah di Daerah Kapit. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(4), 1-19.
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of The Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "Ilj"*, 11(1), 78-119
- Alias, A. (2022). Gaya kepimpinan transformasi pengurus taska da tadika. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak Kebangsaan*, 11(2), 41-47. <https://doi.org/10.37134/jpak.vol11.2.4.2022>
- Billy, L. J., & Muhamad Suhaimi Taat. (2020). Budaya sekolah: Hubungannya dengan komitmen guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5 (10), 207-216. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.511>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education, 8th ed.* Routledge Falmer.
- Dayangku Rodzianah, A. A., & Mohd Izham, M. H. (2021). Tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru. *Malaysia Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 135-151.
- Fahmy, R. (25 April 2022). KPM teliti punca guru bersara awal. *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2022/04/949346/kpm-teliti-punca-guru-bersara-awal>

- Hair, J. F. J., Babin, B. J., Money, A. H., & Samouel, P. (2003). *Essential of Business Research Methods*. John Wiley & Sons
- Hasifah, H. & Muhammad Faizal, A.G. (2022). Pengaruh komitmen guru dan penyeliaan guru besar terhadap pengurusan bilik darjah di sekolah rendah daerah Tenom, Sabah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 9 (1), 56-76. <https://ijie.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/35159>
- Ibrahim, Amalina, Fatimah, W.H., & Shahrazad, W. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 1(Sp1), 51-54.
- Iles, P., Forster, A. & Tinline, G. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility, and employability: an evaluation of a field experiment in executive development. *Journal of Managerial Psychology*, 11(8), 18-34.
- Ismail, N. H., Yusof, M. R., Ibrahim, M. Y., Fauzee, M. S. O., & Ismail, R. (2022). Validating suburban teachers' commitments: Let's appreciate their blood, sweat, and tears. *International Journal of Instruction*, 15(3), 103-116.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013- 2025*. Putrajaya: KPM.
- Lee, H. K. & Mohd Izham (2023). Amalan kepimpinan distributif guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru SJKC. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(1), 1-20. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i1.2073>
- Ma'rufi, Azis Rahmat, & Choirul Anam. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (page 442-446). <http://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/3458/788>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc.
- Muhamad. Reduan .A.B., Nor Azrizal,N., & Muhammad Masri, A. (2020). Tahap stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan pensyarah di Politeknik Perlis. *Jurnal Dunia Pengurusan*, 2(3), 94-100. <http://m.yjms.moe.gov.my/index.php/jdpg>
- Nor Maizatul, A.M.Z., Mohd Izham, H. & Mohamed Yusoff, M.N. (2022). Tahap amalan kepimpinan instruksional penyelia prasekolah dan hubungannya dengan komitmen pendidik masyarakat TABIKA dan TASKA Kemas Parlimen Jempol, Negeri Sembilan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2), 209-219. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpd>
- Norawati, S., Lutfi, A., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEBD International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(1), 92-104
- Nurjannah F.A Kariming, & Abdul Said Ambotang. (2018). Hubungan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah. *Jurnal Komunikasi Borneo*, 6, 53-64.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS Program (6th ed.)*. London, UK: McGraw-Hill Education.
- Paulsen, J. M. (2018). Conceptualizing professional commitment-based school strategy: a finnish perspective. *Nordic Journal of Comparative and International Education (NJCIE)*, 2(2-3), 72-85. <https://doi.org/10.7577/njcie.2750>
- Ramathevi, K. & Ahmad, Z. (2021). Kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru di sekolah kebangsaan di daerah gombak. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(4), 20-35. <https://jupidi.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/33100>
- Safwan.S.H & Shazaitul. (2020). Hubungan antara Pengurusan Masa dengan Tekanan Kerja dalam kalangan Guru Sekolah Menengah di Melaka. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 92-103.
- Saravanan, M. & Shahizan, H. (2020). Hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities(MJSSH)*, 5(6), 136 -150. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i6.434>
- Sarawak Government (2021). *Post Covid-19 Development Strategi 2023 (PCDS 2030)*. Economic Planning Unit Sarawak, Chief Minister's Department. Kuching, Sarawak
- Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-13.
- Subramaniam, A. (2022). The relationship between job satisfaction and commitment among National School teachers in South Kinta District, Perak. *Management Research Journal*, 11(2), 1-13. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol11.2.1.2022>

- Thien, L.M., Lim, S.Y. and Adams, D. (2021). The evolving dynamics between instructional leadership, collective teacher efficacy, and dimensions of teacher commitment: what can Chinese independent high schools tell us?”, *International Journal of Leadership in Education*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1913236>
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information technology and Business Management*, 15, 51-59.
- Uma, T.V. (2023). Kecerdasan emosi pemimpin pendidikan dan hubungannya dengan komitmen organisasi guru. *ICELAM 2023*, 3(2), 2-13. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/icelam/article/view/24274>
- UNESCO (2017). UNESCO moving forward the 2030 Agenda for Sustainable Development. *UNESCO*, Paris, 1–19. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247785>
- Werang, B., Fajrianti, W., Suarjana, I. M., & Asaloei, S. I. (2022). Teacher commitment to teaching and its impact on student academic performance in Indonesian language subject. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 832-839.
- Williams, P. (2022). Organizational culture: definitions, distinctions, and functions. In *Handbook of Research Methods for Organisational Culture*. Edward Elgar Publishing.
- Yang, G., Badri, M., Rashedi, A.A., & Almazroui, K. (2018). The Social and Organisational Determinants Of School Commitment Of Expatriate Teachers. *Journal of Research in International Education*, 17(1) 33–48. <https://doi.org/10.1177/1475240918768984>