



**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia**

**HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN KAKITANGAN  
AWAM DI SARAWAK**

**NURUL HUSNA BINTI MOHAMAD ISMAIL**

**Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)**

**2020**

HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DALAM KALANGAN KAKITANGAN AWAM DI SARAWAK

NURULHUSNA BINTI MOHAMAD ISMAIL

Projek ini dikemukakan sebagai sebahagian daripada keperluan untuk penganugerahan  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
(2020)

Projek bertajuk “Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Kakitangan Awam di Sarawak” telah disediakan oleh Nurul Husna Binti Mohamad Ismail dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:

*agatha*

-----  
(Dr. Agatha Lamentan Anak Muda)

Tarikh:

-----  
7 August 2020

**Gred**

**A-**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Grade:     A-    

Please tick (  )

Final Year Project Report

Masters

PhD

/

**DECLARATION OF ORIGINAL WORK**

This declaration is made on the 20<sup>th</sup> day of July 2020.

**Student's Declaration:**

I NURULHUSNA BINTI MOHD ISMAIL (62310), FACULTY OF SCIENCE COGNITIVE AND HUMAN DEVELOPMENT hereby declare that the work entitled "HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN KAKITANGAN AWAM DI SARAWAK" is my original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been written for me by another person.

20<sup>th</sup> July 2020

Date submitted

Nurul Husna Binti Mohamad Ismail (62310)

Name of the student (Matric No.)

**Supervisor's Declaration:**

I AGATHA LAMENTAN ANAK MUDA hereby certifies that the work entitled "HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN KAKITANGAN AWAM DI SARAWAK" was prepared by the above named student, and was submitted to the "FACULTY" as a \* partial/full fulfillment for the conferment of BACHELOR OF SCIENCE WITH HONOURS HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's work

*agatha*

Received for examination by:

(DR.AGATHA LAMENTAN ANAK MUDA)

7 August 2020

Date: \_\_\_\_\_


I declare this Project/Thesis is classified as (Please tick (√)):

- CONFIDENTIAL** (Contains confidential information under the Official Secret Act 1972)\*  
 **RESTRICTED** (Contains restricted information as specified by the organisation where research was done)\*  
 **OPEN ACCESS**

### Validation of Project/Thesis

I therefore duly affirmed with free consent and willingness declared that this said Project/Thesis shall be placed officially in the Centre for Academic Information Services with the abide interest and rights as follows:

- This Project/Thesis is the sole legal property of Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies for the purpose of academic and research only and not for other purpose.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to digitise the content to for the Local Content Database.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies of the Project/Thesis for academic exchange between Higher Learning Institute.
- No dispute or any claim shall arise from the student itself neither third party on this Project/Thesis once it becomes sole property of UNIMAS.
- This Project/Thesis or any material, data and information related to it shall not be distributed, published or disclosed to any party by the student except with UNIMAS permission.

Student's signature:   
( 20<sup>th</sup> July 2020)

Supervisor's signature: agatha  
( 7 August 2020)

Current Address: No 3A Lorong 5I/B Kemuyang Timur, 96000 Sibu, Sarawak

Notes: \* If the Project/Thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach together as annexure a letter from the organisation with the period and reasons of confidentiality and restriction.

[The instrument was duly prepared by The Centre for Academic Information Services]

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersukur ke hadrat Ilahi dengan limpah kurnia-Nya, saya telah berjaya menyiapkan projek tahun akhir yang bertajuk “Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Kakitangan Awam di Sarawak” dengan jayanya.

Terlebih dahulu, saya ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Puan Agatha Lamentan Anak Muda yang telah banyak membantu saya dalam menyiapkan tesis sarjana ini. Segala ilmu, tunjuk ajar serta panduan sepanjang menyiapkan tesis ini sangat saya hargai. Seterusnya, terima kasih saya ucapkan kepada penilai projek ini iaitu Puan Farida binti Abdul Halim @ Alil kerana sudi memberikan komen serta idea untuk memperbaiki projek ini. Tidak lupa juga kepada kakitangan-kakitangan Lembaga Air Sibu yang telah banyak memberi kerjasama sepanjang pengumpulan data dan maklumat dijalankan bagi tujuan penyelidikan ini.

Di samping itu, jutaan terima kasih saya ucapkan kepada ayahanda dan ibunda iaitu Encik Mohamad Ismail bin Rosli dan Puan Hasiyah binti Tawil dan adik-beradik yang telah memberi sokongan dan semangat bagi menyiapkan penyelidikan ini. Tidak lupa juga kepada pihak Baitulmal Sarawak kerana membantu dari segi kewangan untuk tesis ini. Buat rakan-rakan seperjuangan yang banyak membantu dalam memberikan pandangan dan idea sepanjang tesis ini dijalankan, saya mengucapkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Juliana Alah, Jessica Unnai Anak Anggai, Yvanessa Anak Henry Lemat, Diana Menggan Anak Sylvester Sait, Nur Azreen binti Azri, Pravina Sri A/P Jayaseelan dan Nor Iffalisa Brahim. Hanya Allah S.W.T sahaja yang dapat membalas jasa kalian semua.

Akhir sekali, terima kasih lagi buat mereka yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung sepanjang tesis ini dijalankan.

## ISI KANDUNGAN

Halaman Tajuk .....	i
Borang Pengesahan.....	ii
Pengakuan.....	iii
Penghargaan.....	iv
Isi Kandungan.....	v - viii
Senarai Jadual .....	ix - x
Senarai Rajah.....	xi
Abstrak.....	xii
Abstract.....	xiii
<b>BAB SATU: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Kajian .....	1 - 3
1.2 Pernyataan Masalah.....	4 - 5
1.3 Objektif Kajian .....	6
1.3.1 Objektif Khusus .....	6
1.4 Hipotesis Kajian .....	7
1.5 Kerangka Konseptual.....	8 - 9
1.6 Kepentingan Kajian.....	10 - 11
1.7 Definisi Istilah .....	12
1.7.1 Komitmen Organisasi .....	12
1.7.2 Kepimpinan Transformasional.....	13 - 14
1.8 Rumusan .....	14
<b>BAB DUA: KAJIAN LITERATUR.....</b>	<b>15</b>
2.0 Pengenalan.....	15
2.1 Konsep dalam Komitmen Organisasi .....	15
2.1.1 Jenis-jenis Komitmen Organisasi .....	16
2.1.2 Komitmen Afektif.....	16

2.2	Konsep dalam Kepimpinan Transformasional.....	17
2.2.1	Pengaruh ideal.....	18
2.2.2	Motivasi berinspirasi.....	18
2.2.3	Rangsangan intelektual .....	18
2.2.4	Pertimbangan individu .....	19
2.3	Perbincangan teori dan model yang berkaitan.....	20
2.3.1	Model Komitmen Tiga Komponen.....	21 - 23
2.4	Perbincangan Kajian Lepas.....	24
2.4.1	Kepimpinan transformasional dan komitmen organisasi.....	24 - 25
2.5	Rumusan .....	25
 BAB TIGA: METODOLOGI.....		 26
3.1	Pengenalan.....	26
3.2	Reka Bentuk Kajian .....	26 - 27
3.3	Populasi, Saiz Sample dan Teknik Persampelan .....	28
3.3.1	Sampel dan teknik persampelan .....	28 -31
3.4	Instrumen Kajian.....	32
3.4.1	Bahagian A: Latar belakang demografi .....	33
3.4.2	Bahagian B: Kepimpinan transformasional .....	33
3.4.3	Bahagian C: Komitmen Organisasi .....	34 - 35
3.5	Kajian Rintis .....	36 - 37
3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan .....	38 - 39
3.7	Ujian Normaliti .....	40 - 50
3.8	Prosedur Pengumpulan Data.....	51 - 52
3.9	Prosedur Analisis Data .....	53
3.9.1	Analisis deskriptif.....	53
3.9.2	Analisis Inferens .....	53 - 54



3.9.2.1	Ujian Korelasi Pearson .....	55
3.10	Etika kajian .....	56
3.11	Rumusan .....	57
BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN .....		58
4.1	Pengenalan .....	58
4.2	Latar Belakang Responden .....	58
4.2.1	Latar belakang responden (Jantina) .....	59
4.2.2	Latar belakang responden (Umur) .....	60
4.2.3	Latar belakang responden (Bangsa).....	61
4.2.4	Latar belakang responden (Taraf perkahwinan) .....	62
4.2.5	Latar belakang responden (Tahap Pendidikan).....	63 - 64
4.2.6	Latar belakang responden (Tempoh pekerjaan) .....	65
4.3	Analisis Deskriptif .....	66
4.3.1	Pengaruh individu .....	66 - 68
4.3.2	Motivasi berinspirasi.....	69 - 70
4.3.3	Rangsangan intelektual .....	71 - 72
4.3.4	Pertimbangan individu.....	73 - 74
4.3.5	Komitmen afektif .....	75 - 76
4.4	Analisis inferens.....	77
4.4.1	Ujian Hipotesis.....	77
4.4.1.1	Terdapat hubungan antara pengaruh ideal dengan komitmen afektif .....	77 - 78
4.4.1.2	Terdapat hubungan antara motivasi berinspirasi dengan komitmen afektif .....	79 - 80
4.4.1.3	Terdapat hubungan antara rangsangan intelektual dengan komitmen afektif .....	81 - 82

4.4.1.4	Terdapat hubungan antara pertimbangan individu dengan komitmen afektif .....	83 - 84
4.6	Rumusan .....	85 - 86
BAB LIMA: KESIMPULAN, CADANGAN, IMPLIKASI DAN LIMITASI.....		87
5.1	Pengenalan .....	87
5.2	Rumusan Kajian .....	87 - 89
5.3	Cadangan.....	90
5.3.1	Cadangan kepada organisasi .....	90
5.3.2	Cadangan kepada pengamal sumber manusia.....	91
5.3.2	Cadangan kepada penyelidikan baru .....	91 - 92
5.4	Implikasi .....	93
5.4.1	Implikasi terhadap organisasi .....	93
5.4.2	Implikasi terhadap metodologi .....	93
5.4.2	Implikasi terhadap skop kajian.....	93
5.5	Limitasi .....	94
5.6	Kesimpulan .....	95
RUJUKAN.....		96 - 104
LAMPIRAN .....		105
Lampiran A:Kebenaran menggunakan instrumen .....		105 - 106
Lampiran B:Surat kebenaran menjalankan kajian .....		107
Lampiran C: Borang soal selidik .....		108 - 114

## SENARAI JADUAL

Jadual 3.1 Jadual penentuan saiz sampel dari Krejcie dan Morgan .....	30
Jadual 3.2 Prosedur persampelan rawak mudah dari Kumar.....	31
Jadual 3.3 Lima skala likert untuk pengukuran borang soal selidik.....	32
Jadual 3.4 Ringkasan elemen dan bahagian borang soal selidik .....	34
Jadual 3.5 Kandungan borang soal selidik .....	35
Jadual 3.6 Keputusan nilai cronbach's alpha (Kajian rintis) .....	37
Jadual 3.7 Keputusan nilai cronbach's alpha (Kajian sebenar) .....	37
Jadual 3.8 Garis panduan kebolehpercayaan dari Devellis .....	39
Jadual 3.9 Ujian normaliti (Pengaruh ideal).....	41
Jadual 3.10 Ujian normaliti (Motivasi berinspirasi .....	43
Jadual 3.11 Ujian normaliti (Rangsangan intelektual) .....	45
Jadual 3.12 Ujian normaliti (Pertimbangan individu) .....	47
Jadual 3.13 Ujian normaliti (Komitmen afektif) .....	49
Jadual 3.14 Ringkasan ujian hipotesis .....	54
Jadual 3.15 Nilai pekali korelasi pearson .....	55
Jadual 4.1 Latar belakang responden (Jantina).....	59

Jadual 4.2 Latar belakang responden (Umur).....	60
Jadual 4.3 Latar belakang responden (Bangsa) .....	61
Jadual 4.4 Latar belakang responden (Taraf perkahwinan).....	62
Jadual 4.5 Latar belakang responden (Tahap pendidikan) .....	63
Jadual 4.6 Latar belakang responden (Tempoh pekerjaan) .....	65
Jadual 4.7 Ukuran Tendensi Sentral(Pengaruh ideal) .....	68
Jadual 4.8 Ukuran Tendensi Sentral (Motivasi berinspirasi) .....	70
Jadual 4.9 Ukuran Tendensi Sentral (Rangsangan intelektual).....	72
Jadual 4.10 Ukuran Tendensi Sentral (Pertimbangan individu).....	74
Jadual 4.11 Ukuran Tendensi Sentral (Komitmen afektif).....	76
Jadual 4.12 Keputusan korelasi pengaruh ideal dan komitmen afektif .....	77
Jadual 4.13 Keputusan korelasi motivasi berinspirasi dan komitmen afektif .....	79
Jadual 4.14 Keputusan korelasi rangsangan intelektual dan komitmen afektif.....	81
Jadual 4.15 Keputusan korelasi pertimbangan individu dan komitmen afektif .....	83
Jadual 4.16 Keseluruhan keputusan korelasi dimensi kepimpinan transformasional dan komitmen afektif.....	85

## SENARAI RAJAH

Rajah 1.1 Hubungan antara kepimpinan transformasional dan komitmen organisasi.....	8
Rajah 2.1 Model Komitmen Tiga Komponen dari Meyer dan Allen .....	22
Rajah 3.1 Gambaran grafik Q-Q plot (Pengaruh ideal .....	42
Rajah 3.2 Gambaran grafik Q-Q plot (Motivasi berinspirasi).....	44
Rajah 3.3 Gambaran grafik Q-Q plot (Rangsangan intelektual) .....	46
Rajah 3.4 Gambaran grafik Q-Q plot (Pertimbangan individu) .....	48
Rajah 3.5 Gambaran grafik Q-Q plot (Komitmen afektif) .....	50
Rajah 3.6 Prosedur pengumpulan data .....	52
Rajah 4.1 Carta pai responden berdasarkan (Jantina).....	59
Rajah 4.2 Carta pai responden berdasarkan (Umur).....	60
Rajah 4.3 Carta pai responden berdasarkan (Bangsa) .....	61
Rajah 4.4 Carta pai responden berdasarkan (Taraf perkahwinan).....	62
Rajah 4.5 Carta pai responden berdasarkan (Tahap pendidikan) .....	63
Rajah 4.6 Carta pai responden berdasarkan (Tempoh pekerjaan) .....	65

## ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan awam di Sarawak. Data telah diperoleh daripada 108 orang pekerja dari sebuah organisasi awam di Sarawak. Data tersebut dianalisis menggunakan kaedah berdasarkan deskriptif dan inferens. Statistik deskriptif dilaporkan, diikuti dengan analisis kebolehppercayaan, pengujian hipotesis menggunakan Korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan kuat antara pertimbangan individu dengan komitmen afektif di organisasi awam di Sarawak. Seterusnya terdapat hubungan yang sederhana antara pengaruh ideal, motivasi berinspirasi dan rangsangan intelektual dengan komitmen afektif di organisasi awam di Sarawak. Kajian ini menyumbang kepada pengetahuan yang sedia ada kepada pekerja awam di Sarawak. Kajian ini juga, telah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman para pengamal organisasi dan sumber manusia tentang bagaimana kepemimpinan seorang pemimpin @ ketua mempengaruhi komitmen pekerja di Sarawak. Dengan erti kata lain, dapatan kajian ini dapat membantu organisasi meningkatkan mutu bagi memastikan organisasi dapat mencapai tahap komitmen yang memuaskan dalam kalangan pekerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, organisasi awam, komitmen organisasi

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to identify the relationship between transformational leadership and organizational commitment among civil servants in Sarawak. Data were obtained from 108 employees from a public organization in Sarawak. The data were analysed using descriptive statistics and inferential statistics. Descriptive statistics were reported, followed by reliability analysis, hypothesis testing using Pearson Correlation. Findings show that there is a strong relationship between individual consideration and affective commitment among public organization in Sarawak. Next, there is a moderate relationship between idealized influences, inspirational motivation and intellectual stimulation with affective commitment among public organization in Sarawak. This study contributes to the existing knowledge of civil servants in Sarawak. This study also has improved the knowledge and understanding of an organizational and human resources practitioners on how the leadership of a leader influences employee commitment in Sarawak. In other words, the findings of this study can help an organizations improve their quality to ensure that an organizations can achieve a level of commitment among their employees.*

*Keywords: Transformational leadership, Public organization, Commitment organizational*

# BAB SATU

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kajian

Perkhidmatan awam adalah industri yang penting dalam pembangunan ekonomi sesebuah negara. Bagi mewujudkan kakitangan awam yang berdaya saing dan senantiasa komited, pemimpin haruslah memainkan peranan dalam membimbing serta mempengaruhi para pekerja agar sentiasa melahirkan rasa komitmen dalam pekerjaan. Komitmen organisasi bermaksud komitmen yang wujud di antara pekerja dan organisasi yang mempunyai kepercayaan bahawa matlamat akan dicapai jika seseorang individu komited memberikan usaha yang luarbiasa (Porter, Steers & Boulian, 1974). Menurut Allen dan Meyer (1991) menyatakan bahawa komitmen organisasi dapat digambarkan dari segi bagaimana pekerja mengekalkan hubungan mereka dengan organisasi dan memahami visi dan matlamat organisasi. Allen dan Meyer (1990) mentakrifkan komitmen organisasi sebagai status psikologi yang menggambarkan keinginan, keperluan dan permintaan untuk terus bekerja di dalam sesebuah organisasi dengan membezakan tiga bentuk komitmen iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Ketiga-tiga bentuk komitmen ini dikenali sebagai model *Three component model of commitment*, yang mana model tersebut digunakan di dalam kajian ini. Selain itu, Mendes (1996) mendefinisikan komitmen sebagai tingkah laku yang boleh dipercayai, boleh diramal serta berdedikasi dalam menentukan kejayaan seseorang individu. Dengan memiliki tahap komitmen yang tinggi dalam diri seseorang individu dapat memimpin mereka berjaya dalam bidang professional mahupun peribadi. Secara amnya, Asri Marsidi dan Hamrila Abdul Latif (2007) menyatakan bahawa komitmen merupakan kerelaan yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja untuk menjadi



sebahagian daripada organisasi dengan menawarkan perkhidmatan yang lebih lama kepada organisasi tersebut.

Kajian yang terdahulu telah membuktikan bahawa faktor yang menyumbang kepada komitmen pekerja iaitu faktor individu yang merangkumi tahap pendidikan, status perkahwinan, jantina, pendapatan serta tempoh perkhidmatan di dalam sesebuah organisasi (Varona, 1996). Ia disokong dengan kajian oleh Worrall, Cooper dan Campbell-Jamison (2000) yang mengaitkan ikatan psikologi, kesetiaan dalam menerangkan maksud komitmen pekerja terhadap organisasi.

Selain itu, kajian daripada Gulluce, Kaygin, Bakadur dan Atay (2016) menyatakan di dalam banyak-banyak faktor tersebut, gaya kepimpinan lebih dominan dalam mempengaruhi tingkah laku pekerja. Seorang pemimpin boleh meningkatkan komitmen pekerja dengan sikap dan tingkah laku kepimpinan transformasi mereka. Ia disokong dengan kajian daripada Khasawneh, Omari dan Abu-Tineh (2012) menyatakan amalan kepimpinan transformasi guru besar memberi kesan positif terhadap komitmen organisasi guru vokasional. Pemimpin transformasi dikenali sebagai pemimpin yang dapat mengubah organisasi dengan berkomunikasi dengan pengikut bawahan mengenai visi dan matlamat untuk jangka masa yang panjang. Oleh itu, pemimpin perlu mendapatkan kepercayaan, komitmen dan penghormatan dari pengikutnya supaya mereka lebih sukarela lagi untuk meningkatkan usaha bagi mencapai matlamat organisasi (Robert & Christopher, 2018).

*“Seorang pemimpin mampu menyentuh hati orang lain sebelum meminta mereka melakukan sesuatu”*

*(John Maxwell, 1995)*

Pemimpin sebagai *role model* mempunyai integriti yang tinggi dalam dirinya supaya menjadi role model di dalam organisasi. Gaya kepimpinan yang ditonjolkan oleh pemimpin banyak mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Ia adalah satu tarikan bagi

pekerja untuk terus menawarkan perkhidmatan mereka bagi membantu mencapai matlamat organisasi. Jelaslah bahawa seorang pekerja yang berkerja dengan seorang pemimpin yang baik akan merasa kepuasan yang mana ia akan membawa kepada peningkatan komitmen afektif kepada organisasi. Komitmen afektif yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang lebih baik bagi pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi untuk sentiasa melakukan yang terbaik untuk melampaui jangkauan mereka sendiri.

Sehubungan dengan ini, maka kajian ini akan melihat sejauh mana hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam konteks organisasi awam. Gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peranan penting dalam setiap sektor termasuklah sektor awam. Sektor perkhidmatan awam merupakan tulang belakang bagi pembangunan sesebuah negara. Asri Marsidi dan Hamrila Abdul Latif (2007) menyatakan pekerja dalam sektor awam telah dipertanggungjawabkan dalam mengendalikan pelbagai polisi dan program pembangunan supaya ianya dapat dilaksanakan dengan jayanya. Oleh yang demikian, pekerja yang berada di dalam sektor ini mempunyai dua peranan iaitu sebagai asset kerajaan dan pelaksana aspirasi kerajaan. Dalam kajian ini, pemboleh ubah bersandar adalah komitmen organisasi dan pemboleh ubah bebas adalah kepemimpinan transformasional yang mempunyai empat dimensi iaitu pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu.

## 1.2 Pernyataan Masalah

Komitmen dalam pekerjaan penting dan perlu ada dalam diri setiap pekerja. Ini kerana keadaan akan tampak lebih rumit jika para pekerja mempunyai tahap komitmen yang rendah terus berada di dalam organisasi. Secara tidak langsung, ia akan membawa kepada kerugian kepada organisasi dan juga pekerja itu sendiri. Disebabkan kurangnya komitmen dalam diri seseorang pekerja, ia akan mendorong pada masalah berkaitan ketidakhadiran kerja, hasrat untuk meninggalkan organisasi sangat tinggi (Mariappa, Wan Sulaiman & Ibrahim, 2013; Ghazali Rahman & Norhayati Othman, 2019). Selain itu, aduan berkaitan dengan pekerja, umumnya pada generasi muda yang tidak menunjukkan kesetiaan dalam berkhidmat kepada organisasi dan lebih cenderung untuk meninggalkan organisasi bagi mendapatkan gaji yang lebih baik disebabkan kurangnya komitmen dalam pekerjaan (Kokubun, 2017).

Kajian lepas terhadap sektor awam telah mendapati komitmen dalam kalangan kakitangan awam adalah rendah jika dibandingkan dengan pekerja di sektor swasta (Bruenetto, Farr-Wharton & Shacklock, 2010; Trincherro, Borgonovi & Farr-Wharton, 2014). Dengan kekurangan komitmen dalam kalangan pekerja, ia boleh membawa kepada kerugian yang besar kepada sesebuah organisasi (Marques, Galende, Cruz & Portugal Fereira, 2014). Secara tidak langsung, ia akan mengakibatkan kesan negatif kepada individu dan organisasi dari aspek ketidakhadiran, pusing ganti yang tinggi, kurang berinovatif serta mengalami tekanan kerja (Lam & Liu 2014; Marques et al.2010 ; Makhbul & Khairuddin, 2014).

Dalam konteks Malaysia, pengkaji menjalankan kajian berkaitan komitmen organisasi di kalangan kakitangan awam. Ringkasnya, terdapat sedikit pengetahuan mengenai gaya kepimpinan transformasional dan komitmen organisasi di sektor awam. Oleh demikian, terdapat keperluan untuk meneroka lebih lanjut berkaitan kepimpinan transformasional dan komitmen organisasi di Malaysia khususnya di Sarawak.

Jadi, daripada permasalahan ini, satu kajian perlu dilakukan untuk melihat dengan lebih lanjut mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap pekerja.

## **1.3 Objektif Kajian**

### **1.3.1 Objektif Umum**

Untuk mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan awam di Sarawak.

### **1.3.2 Objektif Khusus**

- i. Untuk mengkaji hubungan antara pengaruh ideal dengan komitmen afektif.
- ii. Untuk mengkaji hubungan antara motivasi berinspirasi dengan komitmen afektif.
- iii. Untuk mengkaji hubungan antara rangsangan intelektual dengan komitmen afektif.
- iv. Untuk mengkaji hubungan antara pertimbangan individu dengan komitmen afektif.

#### **1.4 Hipotesis Kajian**

Ha<sub>1</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh ideal dan komitmen afektif

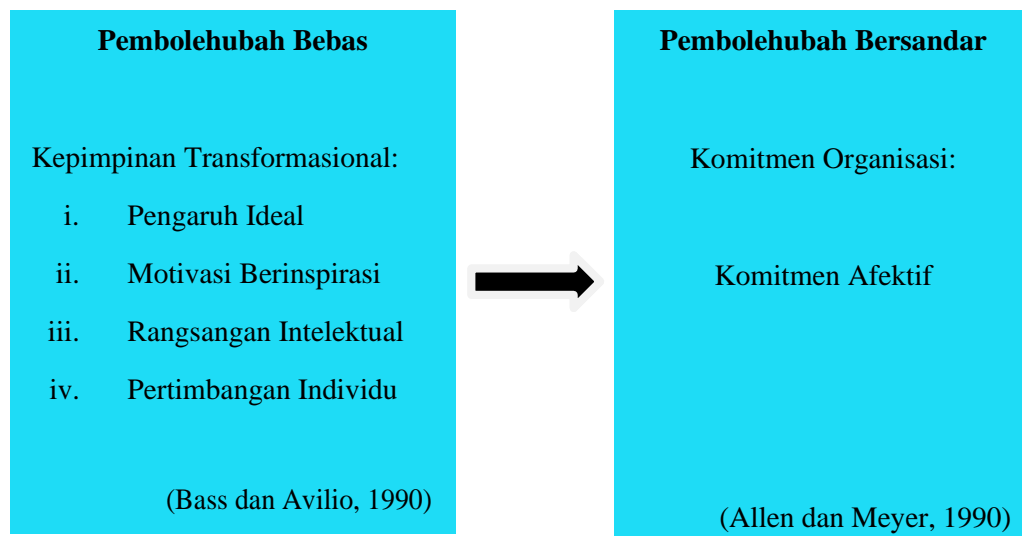
Ha<sub>2</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berinspirasi dan komitmen afektif

Ha<sub>3</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara rangsangan intelektual dan komitmen afektif

Ha<sub>4</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara pertimbangan individu dan komitmen afektif.

## 1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini direka hasil daripada adaptasi dan diubahsuai berdasarkan kajian lepas berkaitan hubungan antara kepimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Rajah 1.1 menunjukkan hubungan di antara dimensi -dimensi yang dipraktikkan oleh seseorang pemimpin iaitu hubungan kepimpinan transformasional mempengaruhi komitmen afektif pekerja di dalam organisasi tersebut. Kepimpinan transformasional merangkumi empat komponen iaitu pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Bagi komitmen organisasi pula, ia mengandungi tiga dimesi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Namun demikian, kajian ini hanya fokus terhadap komitmen afektif.



*Rajah 1.1* : Kerangka konseptual Hubungan antara kepimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Diadaptasi dari “ Impact of transformational leadership on affective employee’s commitment”, dari Waqas, A., Umair, A., Farrukh, S., dan Mehnoor, A, 2018, *Journal of Natural and Social Science*, 7(1)

Kajian Waqas, Umair, Farrukh dan Mehnoor (2018) menunjukkan kepemimpinan transformasional yang terdiri daripada empat dimensi iaitu pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu dalam membantu untuk mencari komitmen pekerja ke arah organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memberi kesan kepada komitmen afektif seseorang pekerja kerana ia digunakan bagi membantu dalam meningkatkan komitmen pekerja. Daripada kajian ini, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif pekerja.