

HUBUNGAN ANTARA PERSONALITI DAN PERSEPSI TERHADAP TINGKAH LAKU KERJA TIDAK PRODUKTIF DALAM KALANGAN PEKERJA INDUSTRI: KAJIAN LITERATUR

*(Relationship Between Personalities And Perceptions Towards Unproductive
Behavior Among Industrial Workers: A Literature Reviews)*

Norida, A., Mohd Firdaus. A, Ali Hafizar M.R, Hafzan, A

Institute of Technology Management and Entrepreneurship
Universiti Teknikal Malaysia Melaka, Melaka, Malaysia

E-mel: noridaha@utem.edu.my

ABSTRAK

Kajian mengenai perlakuan individu adalah penting dalam memahami semua bentuk perlakuan dalam pengurusan dan organisasi. Kepelbagaian tingkah laku bukan sahaja dapat memberi impak kepada individu yang berkenaan malah kepada organisasi dan industri. Pekerja yang meyakini organisasi dapat menghargai sumbangan dan menjaga kebajikan mereka akan membalasnya dengan menunjukkan sikap dan tingkah laku yang positif. Kajian ini secara umumnya untuk melihat hubungan antara personaliti dan persepsi sokongan organisasi terhadap tingkah laku kerja yang tidak produktif (TLKTP) dalam kalangan pekerja industri di Melaka. Sampel kajian terdiri daripada 300 pekerja teknikal di syarikat aeroangkasa. Soal selidik yang diedar mengandungi maklumat peribadi responden dan juga dimensi-dimensi yang diukur seperti, dimensi personaliti pekerja diukur dengan Big Five Inventory. Persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi diukur dengan Perceived Organizational Support Scale, dan maklumat tingkah laku organisasi pekerja diukur dengan Counterproductive Work Behavior Checklist. Secara signifikannya kajian ini akan memberi kefahaman dan penjelasan bagaimana aspek personaliti dan persepsi terhadap industri berupaya mempengaruhi tingkah laku pekerja dan bagaimana industri boleh menyediakan platform untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti pekerja. Berdasarkan kajian ini akan dapat mengenal pasti dimensi personaliti yang signifikan untuk meningkatkan tingkah laku yang positif, juga dapat menjelaskan apakah persepsi organisasi yang terbaik dalam meningkatkan kadar tingkah laku organisasi yang positif dan menghindarkan tingkah laku organisasi yang negatif.

Kata kunci: Personaliti, persepsi organisasi, tingkah laku organisasi pekerja, tingkah laku tidak produktif.

ABSTRACT

Studies on individual behavior are important in understanding all forms of treatment in management and organization. The diversity of behaviors can not only impact the individual concerned but also the organization and the industry. Employees who believe the organization can appreciate their contribution and keep their welfare repaying them by showing positive attitudes and behaviors. This study is generally to see the relationship between personalities and organizational support perceptions on unproductive behaviors among workers in the industrial setting at Melaka. The sample of the study consists of 300 technical workers in aerospace companies. Distributed questionnaires contain personal information of the respondents as well as dimensions as measured as, employee personality dimensions are measured by Big Five Inventory. Employee perceptions of organizational support measured by Perceived Organizational Support Scale. and employee organizational behavioral information is measured by Counterproductive Work Behavior Checklist. Significantly this study will provide an understanding and clarification on how personality and perceptual aspects of the industry are able to influence the behavior of workers and how the industry can provide a platform to improve the performance and productivity of workers. Based on this study will be able to identify significant dimensions of personality to enhance positive behavior, what is the best organizational perception in improving positive behavioral rate and avoid negative organizational behavior.

Keywords: *Personality, organizational perception, organizational behavioral behavior, unproductive behavior.*

1. PENDAHULUAN

Kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada sumber manusia dalam era pembangunan masa kini. Kecemerlangan organisasi disumbangkan oleh sumber manusia yang merupakan faktor utama dalam sesebuah organisasi. Kejayaan sesebuah organisasi antara lain bergantung kepada pekerja yang berfungsi bagi mencapai matlamat organisasi. Kajian dalam bidang pengurusan menitikberatkan mengenai perlakuan individu sebagai satu isu dalam pengurusan dan organisasi. Oleh itu, elemen-elemen yang ada dalam diri seseorang pekerja inilah yang akan membawa organisasi jauh ke puncak ataupun sebaliknya.

Era teknologi maklumat masa kini, setiap organisasi perlu menambah baik nilai mutu perkhidmatan bagi persaingan pada masa akan datang. Tingkah laku individu atau pekerja akan memberi kesan kepada organisasi yang terlibat. Lau dan Shaffer (1999) yang menyarankan supaya pakar pengurusan sumber manusia turut memberi perhatian kepada tret personaliti yang ditonjolkan oleh pekerja di dalam aspek pengurusan sumber manusia.

Kesesuaian dan keserasian seseorang individu boleh memberi kesan kepada kepuasan, produktiviti atau prestasi pekerja.

Mengikut pandangan pengkaji-pengkaji terdahulu mendapati personaliti mempunyai hubungan dengan kriteria pekerjaan dan prestasi kerja (Goldberg, 1993; Rosse, Stecher, Miller & Levin, 1998; Wright et al., 1995). Kajian lain pula menggunakan Model Lima Faktor atau Big Five sebagai peramal kepada prestasi kerja (Hurtz & Donovan, 2000, Tett, Jackson, Rothstein & Reddon, 1999). Dalam kajian ini Ujian Model Lima Faktor akan digunakan yang mewakili tret personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan, keterbukaan minda dan penyesuaian (John, Naumann & Soto, 2008). Dalam kajian ini model Lima Faktor dipilih kerana model ini diterima dengan meluas sebagai rangka kerja personaliti yang melibatkan tingkah laku di tempat kerja. Justeru, dapatan ini mendorong kepada pengkaji bagi melihat tahap perkaitan setiap pemboleh ubah tret personaliti dengan tingkah laku organisasi dalam kalangan pekerja di syarikat aeroangkasa tersebut.

Penghargaan majikan terhadap sumbangan pekerja dan keprihatinan majikan terhadap kebajikan mereka adalah dirujuk sebagai sokongan organisasi. Ini dapat memberi gambaran kepada pekerja bahawa majikan telah memberi sokongan dan pengiktirafan kepada mereka, dan akan dapat memantapkan keperluan sosio emosi mereka. Sokongan organisasi dari majikan adalah penting bagi pekerja sebagai asas utama dalam membina hubungan antara majikan dan pekerja. Asas hubungan pekerjaan di organisasi bergantung kepada polisi, prosedur dan amalan yang dipraktikkan dalam organisasi, serta penilaian terhadap pekerja yang boleh memberi kesan terhadap sikap dan tingkah laku mereka. Kesan daripada sokongan organisasi yang positif terhadap pekerja menyebabkan pekerja akan rasa bertanggungjawab untuk membalas jasa organisasi (Brursema, Kessler, & Spector, 2011).

Sehubungan itu, sokongan organisasi berperanan dalam membina hubungan antara pengaruh idealisme dan hasrat untuk kekal dalam organisasi dalam kalangan pekerja. Ini bermakna pekerja menganggap bahawa pengaruh idealisme dapat memberi manfaat kepada keperluan kerja dan kebajikan mereka di organisasi dan mereka akan terus kekal di situ. Teori Pertukaran Sosial telah menyatakan bahawa apabila pekerja yakin organisasi dapat menghargai sumbangan dan menjaga kebajikan mereka. Mereka akan memberi

respon positif dengan menunjukkan sikap dan tingkah laku yang baik (Blau 1964). Kesan sokongan organisasi akan menyebabkan pekerja merasa gembira dan dihargai untuk terus bekerja. Situasi ini juga menyebabkan pekerja bersemangat untuk bekerja dan akan menyumbangkan idea dan tenaga untuk membangunkan organisasi.

1.1 Pernyataan Masalah

Sesetengah organisasi tidak memberi penekanan dan perhatian berkaitan isu yang melibatkan personaliti, persepsi sokongan organisasi dan tingkah laku kerja tidak produktif. Penyelidikan berkaitan personaliti, persepsi sokongan organisasi dan tingkah laku kerja tidak produktif juga kurang dilakukan oleh penyelidik di negara ini. Sebaliknya didapati kadar peningkatan tingkah laku devian dalam kalangan pekerja amat membimbangkan semua pihak, dan pekerja yang tidak produktif ini tidak mampu untuk merealisasikan harapan negara untuk melahirkan modal insan kelas pertama. Oleh yang demikian, tindakan dan pengawalan aktiviti pekerja di tempat kerja amat perlu bagi membendung fenomena ini dari terus meningkat.

Kajian tinjauan *National Business Ethics Survey* (2013) ke atas seramai 6,576 orang responden di Amerika Syarikat dan mendapati antara bentuk Tingkah Laku Kerja Tidak Produktif (TLKTP) yang kerap dilaporkan ialah melakukan perbuatan yang menimbulkan persengketaan, menipu majikan, meletakkan kepentingan diri mengatasi organisasi, melanggar polisi organisasi dan mendiskriminasikan pekerja. Perkara ini jelas membuktikan bahawa kemelut masalah TLKTP adalah semakin serius dan sekiranya tidak ditangani dengan sebaik mungkin ianya akan memberi kesan yang negatif pada masa akan datang.

Sehingga kini, penyelidikan tentang personaliti dan persepsi organisasi terhadap tingkah laku organisasi khususnya masih kurang diterokai dalam konteks tempatan. Pelbagai persoalan akan ditimbulkan berkaitan permasalahan ini. Apakah pihak organisasi selaku majikan gagal membentuk pekerja yang berdisiplin? Bagaimana pula peranan kerajaan, masyarakat mahupun keluarga berkenaan isu ini? Bagaimanakah pekerja boleh bertingkah laku sedemikian? Apakah punca yang membawa kepada berlakunya fenomena tersebut?

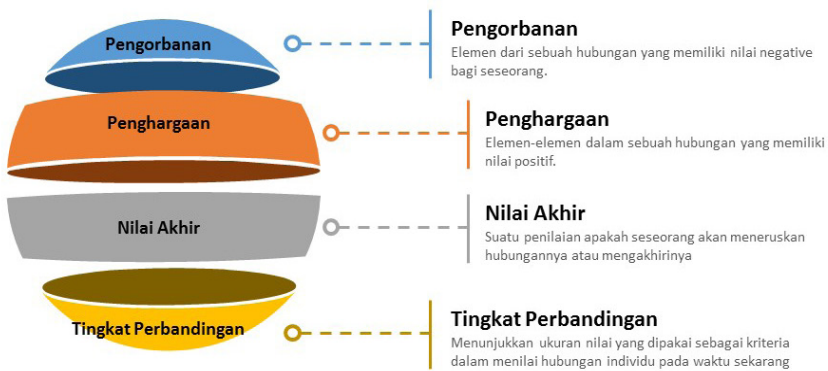
Selain itu, kajian-kajian dan beberapa laporan menyatakan bahawa terdapat hubungan di antara personaliti dan tingkah laku kerja tidak produktif dengan persepsi sokongan organisasi. Misalnya, Colbert, Mount, Harter, Witt, and Barrick (2004) mendapati terdapat hubungan yang negatif antara persepsi persekitaran tempat kerja dan TLKTP bergantung terhadap tret personaliti individu. Ini bermakna individu mempunyai kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang bersesuaian dengan personalitinya. Persoalannya ialah adakah personaliti mempengaruhi hubungan di antara persepsi sokongan organisasi dan TLKTP. Oleh yang demikian kajian ini ingin melihat hubungan antara personaliti, persepsi terhadap organisasi dan tingkah laku kerja tidak produktif dalam kalangan pekerja-pekerja di industri di Melaka.

1.2 Objektif Kajian

Kajian ini secara umumnya untuk mengkaji hubungan antara personaliti dan persepsi sokongan organisasi terhadap tingkah laku kerja yang tidak produktif (TLKTP) dalam kalangan pekerja teknikal CTRM Melaka. Berdasarkan kajian ini dapat mengenal pasti dimensi personaliti yang signifikan untuk meningkatkan tingkah laku organisasi yang positif. Begitu juga menjelaskan apakah persepsi organisasi yang terbaik dalam meningkatkan kadar tingkah laku organisasi yang positif dan menghindarkan tingkah laku organisasi yang negatif. Secara signifikannya kajian ini memberi kefahaman dan penjelasan bagaimana aspek personaliti dan persepsi organisasi berupaya mempengaruhi tingkah laku organisasi dalam membantu organisasi menyediakan platform untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti pekerja.

1.3 Teori-Teori Berkaitan Kajian

Kajian ini berasaskan kepada Teori Pertukaran Sosial (Peter Blau, 1964) dan Teori Lima Faktor (Lewis R. Goldberg 1981). Berdasarkan kepada Teori Pertukaran Sosial (Peter Blau, 1964) hubungan interpersonal antara individu akan terus wujud selagi hubungan itu memuaskan diri individu dari segi ganjaran dan penghargaan. Seseorang individu akan terus melakukan hubungan sosial dengan orang lain jika hubungan itu mendapat penghargaan yang sewajarnya. Hubungan yang wujud selalunya mempunyai unsur pengorbanan, penghargaan, nilai akhir dan tingkat perbandingan seperti yang dijelaskan dalam Rajah 2 di bawah.



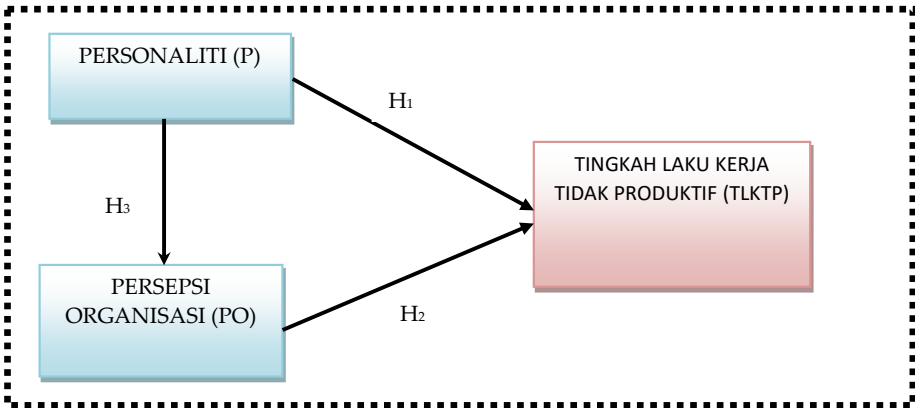
Rajah 2 : Unsur-unsur Teori Pertukaran Sosial

		Skor Rendah	Skor Tinggi
1	Keterbukaan	Menyendiri Senyap Pasif Malu	Gemar menyertai Peramah Aktif Penyayang
2	Ketulusan	Curiga Kritikal Kejam Mudah marah	Percaya Bersifat belas Lembut hati Bersifat baik
3	Berhati-hati	Cuai Malas Tidak teratur lambat	Berhati hati Rajin Teratur Cepat dan tepat
4	Kecemasan	Tenang Tidak mudah marah Selesa Tiada mudah emosi	Kerisauan Mudah marah Sedar diri Emosional
5	Penyesuaian	Rendah diri Tidak kreatif Biasa Tidak berminat	Imaginatif Kreatif Original berminat

Rajah 3 : Dimensi Tret Personaliti Lima Faktor (adaptasi daripada Brett Craze, 2017)

1.4 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Kerangka konseptual kajian seperti yang digambarkan dalam Rajah 4 menunjukkan tentang bagaimana personaliti memainkan peranan sebagai pengantara yang boleh mempengaruhi persepsi sokongan organisasi dan membawa kepada tingkah laku kerja yang tidak produktif (TLKTP) yang akan memberi kesan kepada organisasi dan interpersonal.



Rajah 4: Kerangka Konseptual Kajian Personaliti Hubungannya dengan Persepsi Sokongan Organisasi dan TLKTP

2. KAJIAN LITERATUR

Personaliti dan Tingkah Laku Organisasi: Selepas model lima trait personaliti (FFM) diperkenalkan dan diterima umum pada awal tahun 1990an, penyelidikan untuk mencari hubungan antara personaliti dan tingkah laku kerja telah giat dijalankan. Dimensi (FFM) iaitu mempunyai sikap terbuka (*openess to exprience*), mempunyai kesedaran (*conscientiousness*), bersifat sosial (*extrovent*), berpendapat sama (*agreeableness*), bersifat neurotik – gangguan emosi (*neuroticism*). Dimensi-dimensi ini telah diaplikasikan dalam setiap kajian yang dijalankan merentasi seluruh negara dan budaya mempunyai keputusan yang agak stabil dari semasa ke semasa (Salgado, 1997). Analisis dapatan dari kajian yang telah dijalankan menunjukkan bahawa dimensi mempunyai kesedaran (*conscientiousness*) adalah dimensi personaliti yang paling relevan boleh meramalkan prestasi kerja (Mount & Barrick, 1995, Salgado, 1997).

Dimensi-dimensi personaliti juga telah dikaji sebagai peramal kepada TLKTP dalam kajian yang dijalankan dan mendapati bahawa dimensi mempunyai kesedaran (*conscientiousness*) adalah dimensi personaliti yang paling kuat dengan hubungannya dengan TLKTP (Hough, 1992, Salgado, 2002, Dalal, 2005, Sackett, 2006). Di samping itu, satu kajian metaanalisis oleh Berry (2007) mendapati bahawa TLKTP-I dan TLKTP-O adalah lebih kuat dikaitkan dengan dimensi mempunyai kesedaran (*conscientiousness*) dan dimensi bersifat neurotik – gangguan emosi (*neuroticism*) daripada bersifat sosial (*extraversion*) atau mempunyai sikap terbuka (*openness to experience*). Tambahan pula, dimensi berpendapat sama (*agreeableness*) mempunyai hubungan lebih kuat dengan TLKTP-I dan sifat berhati-hati mempunyai hubungan lebih kuat dengan TLKTP-O. Dalam satu kajian di Barat, Smithikrai (2007) mendapati dimensi berpendapat sama (*agreeableness*) dan dimensi mempunyai kesedaran (*conscientiousness*) merupakan dua dimensi yang mempunyai kesan paling ketara ke atas TLKTP dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Manakala kajian yang dilakukan oleh Bowling & Eschleman (2010) mendapati dimensi *agreeableness* dan *conscientiousness* mempunyai hubungan yang negatif apabila dihubungkan dengan TLKTP-I dan TLKTP-O dalam sebuah organisasi. Dapatan kajian tingkah laku organisasi dan tingkah laku interpersonal terhadap organisasi ini juga sama dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Mount, Iliès dan Johnson (2010). Sementara itu, kajian yang dijalankan oleh Bolton, Harvey, Grawitch dan Barber (2012) juga turut mendapati dimensi *agreeableness* dan *conscientiousness* menyumbang kepada tingkah laku organisasi. Hasil daripada kajian ini menunjukkan bahawa dalam persekitaran kerja personaliti memainkan peranan yang penting untuk menentukan tingkah laku organisasi. Secara khususnya, dimensi mempunyai kesedaran (*conscientiousness*) dan dimensi berpendapat sama (*agreeableness*) adalah dua daripada lima dimensi yang secara konsisten menunjukkan hubungan yang signifikan dengan TLKTP. Kajian oleh Panaccio dan Vandenberghe (2012) mendapati personaliti *extraversion* dan *agreeableness* mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja.

Kajian oleh Fatimah (2010) mendapati faktor personaliti yang terdiri daripada kehematan, kestabilan emosi dan kepersetujuan lebih signifikan meramal prestasi kerja untuk semua jenis pekerjaan. Sementara faktor ekstraversi dan keterbukaan lebih signifikan meramal prestasi kerja dalam konteks latihan dan

pembelajaran. Beliau juga menyatakan bahawa individu yang mempunyai personaliti kestabilan emosi, kepersetujuan dan kehematan yang tinggi adalah pekerja yang mempunyai tingkah laku yang baik dan boleh bersama-sama untuk memajukan dan mencapai matlamat organisasi.

Manakala, dalam satu kajian tempatan yang dijalankan oleh Siti Rohana, Fatimah, Mohamad Irwan dan Zulaneffa (2014), mendapati bahawa Pegawai Tadbir Diplomatik (PTD) yang mempunyai ciri kepersetujuan mempengaruhi nilai kerja mereka. Di mana ciri kepersetujuan adalah merujuk kepada individu yang amanah, murah hati, lembut hati, sopan dan tingkah laku pro sosial yang lain. Ciri-ciri ini merupakan satu kualiti yang perlu ada pada seorang PTD bagi melahirkan individu yang mengamalkan nilai kerja yang tinggi.

Persepsi Organisasi dan Tingkah Laku Organisasi: Persepsi sokongan organisasi merujuk kepada kepercayaan umum pekerja berhubung sejauh mana organisasi mengambil berat kesejahteraan dan menghargai sumbangan mereka (Eisenberger et al. 2006). Sekiranya organisasi dipersepsi sebagai menyokong, maka pekerja akan membalas dengan memberikan kesetiaan dan berusaha membantu organisasi mencapai matlamat (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sebaliknya jika persepsi sokongan organisasi rendah, pekerja akan memberi reaksi bertentangan sebagai timbal balas misalnya dengan melibatkan diri dengan tingkah laku negatif (Liao, 2004 & Ferris, 2009).

Kajian metaanalisis menunjukkan persepsi sokongan organisasi mempunyai hubungan dengan sikap dan tingkah laku pekerja di tempat kerja. Walaupun kajian lepas cenderung menyelidiki perkaitan persepsi sokongan organisasi dengan sikap dan tingkah laku positif, namun turut dikaitkan dengan perlakuan negatif. Dapatan ini juga turut menyokong teori pertukaran sosial (Blau, 1964) yang menyatakan bahawa pekerja akan terus melakukan hubungan sosial dengan orang lain jika hubungan itu mendapat penghargaan yang sewajarnya. Pekerja akan berasa lebih gembira untuk bekerja dan menyumbangkan idea dan tenaga untuk membangunkan organisasi.

Rhoades dan Eisenberger (2006) dalam kajian meta analisis mereka misalnya mendapati persepsi sokongan organisasi mempunyai hubungan negatif dengan tekanan kerja ($p=-.32$), penarikan diri ($p =-.34$), keinginan

meninggalkan organisasi dan perlakuan sebenar meninggalkan organisasi ($p=-.51$). Dalam hubungan persepsi sokongan organisasi dengan TLKTP pula, walaupun kajian lepas agak terhad, namun terdapat bukti bahawa kedua-dua pemboleh ubah ini berhubungan secara negatif (Liao et al, 2004., Colbert et al., 2004., Liu & Hu, 2012). Selain itu, kajian Richman et al, (2008) mendapati wujud hubungan langsung antara waktu kerja anjal dan hasrat untuk kekal, ini menunjukkan bahawa pekerja menilai sejauh mana sokongan organisasi terhadap keperluan dan kebajikan mereka menerusi waktu kerja anjal dalam sesebuah organisasi memainkan peranan penting terhadap hasrat untuk kekal dalam organisasi dan membuktikan sejauh mana sokongan organisasi berperanan penting dalam sesebuah organisasi.

Manakala, kajian Chiang dan Hsieh (2012) menunjukkan bahawa persepsi sokongan organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, persepsi sokongan organisasi juga merujuk kepada persepsi pekerja majikan mereka menghargai sumbangan mereka, memuji, dan benar-benar mengambil berat tentang kesejahteraan mereka (Alias, 2013). Satu kajian telah dijalankan di Amerika Syarikat oleh Monnastes (2010) menunjukkan bahawa korelasi antara sokongan organisasi dan pekerja keputusannya organisasi akan lebih kuat berbanding hubungan dengan penyelewengan golongan interpersonal. Persepsi pengaruh sokongan organisasi interpersonal ($r = -.13$, $p < .05$) dan devians organisasi ($r = -.29$, $p < .01$).

Personaliti dan Persepsi Organisasi Terhadap Tingkah Laku Organisasi

Dapatan kajian yang dilakukan oleh Siti Rohana, Fatimah, Mohamad Irwan, dan Zulaneffa (2014) menunjukkan personaliti *ekstrovert* mempunyai hubungan yang signifikan dengan nilai peribadi asas dalam diri seseorang individu. Satu kajian tempatan mendapati bahawa faktor ekstrovert mempunyai hubungan dengan nilai kerja khususnya dalam bidang latihan (Ali et al., 2009). Sebaliknya, faktor personaliti *neurotisme* tidak mempunyai hubungan dengan nilai peribadi asas PTD dan tidak mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi. Kajian oleh Kaiser, LeBreton dan Hogan (2015) juga mendapati personaliti mempunyai hubungan dengan tingkah laku kepimpinan di organisasi.

Manakala, kajian berkaitan neurotisme dalam budaya Jepun mendapati kurang kongruen dalam meramal prestasi kerja walaupun menggunakan prosedur dan alat ukuran yang sama (Taylor & Kluemper, 2012; Fatimah, 2010). Keputusan analisis regrasi mendapati personaliti mempengaruhi nilai peribadi asas secara positif. Personaliti kehematan, keterbukaan fikiran dan kepersetujuan mempengaruhi nilai peribadi secara signifikan. Ciri personaliti kehematan adalah yang paling dominan dalam semua bidang pekerjaan dan juga menjadi peramal yang baik kepada nilai kerja. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Abdul dan Aizat (2008) menyimpulkan bahawa tret personaliti contohnya (kawalan dalaman) menjadi pengantara hubungan di antara kepercayaan pekerja di organisasi dan tingkah laku pekerja dalam kalangan pekerja organisasi produk pengeluaran pembuatan. Dalam kajian beliau turut menjumpai kepercayaan dalam organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan pekerja dan tingkah laku devian pekerja. Keputusan kajian turut menunjukkan organisasi dan pekerjaan memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi sikap, peranan dan tingkah laku devian pekerja di tempat kerja (Moore, et al., 2012). Kajian yang dilakukan oleh Aznira (2007) dalam kalangan 73 orang pensyarah di salah sebuah universiti awam di Malaysia mendapati terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan di antara emosi dan tingkah laku. Selain itu, dengan menggunakan sampel kajian seramai 58 orang pengurus, eksekutif dan pembantu eksekutif dalam organisasi swasta Norhayati (2006) mendapati tekanan daripada organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku individu.

Namun, satu kajian lain turut mendapati faktor demografi tidak menyumbang kepada tingkah laku organisasi. Mazni, Tong and Hishammuddin (2008) menemu bual pengurus sumber manusia dari pelbagai industri pembuatan menunjukkan TLKTP-O dan TLKTP-I sememangnya wujud dalam sesebuah organisasi. Terdapat juga kajian yang dijalankan oleh Zauwiyah dan Mariati (2009) mendapati umur, jantina, *conscientiousness* dan keadilan organisasi adalah signifikan dalam kalangan pekerja di Malaysia.

3. METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk deskriptif iaitu untuk mengetahui hubungan antara personaliti dan persepsi organisasi terhadap tingkah laku organisasi di syarikat perindustrian aeroangkasa. Kajian ini menggunakan

kaedah kuantitatif dan sampel kajian merupakan pekerja di Syarikat CTRM di Melaka. Kaedah pengumpulan data ini dengan mengambil kira tempoh masa yang ditetapkan. Kajian ini menggunakan soal selidik yang mengandungi maklumat peribadi responden, dimensi personaliti pekerja, persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi dan maklumat tingkah laku organisasi pekerja.

3.1 Kajian Rintis dan Pengujian Hipotesis

Kajian rintis diadakan bagi memastikan kandungan soalan, masa tindak balas dan kandungan soalan yang sesuai. Kajian rintis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana setiap item difahami oleh setiap individu dan adakah arahan difahami dengan menggunakan 30 atau lebih sampel dari populasi kajian sebelum kajian sebenar dijalankan dan digunakan untuk mendapatkan anggaran nilai kesahan dan kebolehpercayaan dan memberi peluang mengetahui item-item soalan yang masih bermasalah. Responden akan dipilih daripada kakitangan bahagian teknikal Syarikat Perindustrian Aeroangkasa CTRM, Batu Berendam Melaka. Berdasarkan teori-teori dan kajian literatur, pengujian hipotesis yang dibina adalah seperti berikut:

- H1 : Personaliti mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku organisasi.
- H2 : Persepsi organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku organisasi.
- H3 : Personaliti dan persepsi organisasi mempunyai hubungan yang mempengaruhi tingkah laku organisasi.

3.2 Alat Kajian

Instrumen kajian yang akan digunakan dalam kajian ini melibatkan demografi responden diletakkan di Bahagian A, iaitu jantina, umur, status dan bangsa. Bahagian B mengukur persepsi sokongan organisasi dengan menggunakan 36 item daripada *Perceived Organizational Support Scale* yang dibangunkan oleh Eisenberger 1986, ukuran ini menilai pandangan pekerja tentang sejauh mana organisasi menghargai sumbangan dan menjaga kebajikan mereka. Bahagian C mengukur tret-tret personaliti individu dengan menggunakan 44 item daripada *Big Five Inventory* (BFI) yang dibangunkan oleh Goldberg (1993). Ukuran ini secara spesifik menilai tret-tret personaliti dalam diri individu

yang terdiri daripada lima dimensi dan setiap dimensi menunjukkan ciri-ciri personaliti seseorang yang menentukan bagaimana ianya bertingkah laku.

Bahagian D ukuran TLKTP berasaskan kepada *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)* yang dibangunkan oleh Robinson & Bennet (1995). Alat ukuran ini menilai penglibatan dalam tingkah laku yang secara sengaja atau berniat memudaratkan organisasi atau individu lain dalam organisasi. Sebanyak 21 item menilai TLKTP organisasi (TLKTP-O), manakala 22 item menilai TLKTP interpersonal (TLKTP-I). TLKTP-O merupakan tingkah laku yang mendatangkan kemudaratkan kepada organisasi. Manakala TLKTP-I pula merupakan perbuatan yang mendatangkan kemudaratkan kepada orang lain di tempat kerja.

Analisis Data: Data kajian yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian AMOS. Program statistik yang akan digunakan ialah *Structural Equation Modeling (SEM) AMOS*. Statistik deskriptif akan digunakan berdasarkan jadual kekerapan dan pemboleh ubah dalam kajian ini. Statistik inferensi pula digunakan untuk menjelaskan ujian setiap hipotesis.

4. KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Hubungan antara personaliti, persepsi sokongan organisasi dan tingkah laku organisasi dilihat suatu keperluan untuk melihat sejauh manakah perkaitan kesemua pemboleh ubah dalam meramal prestasi dan produktiviti pekerja. Kajian terdahulu mengesahkan bahawa wujud hubungan yang positif dan negatif antara semua pemboleh ubah dan ianya memberi petunjuk bahawa wujud kepentingan melihat kesemua faktor berkaitan dalam meramal tingkah laku-tingkah laku yang tidak produktif berdasarkan tret personaliti tertentu yang dimiliki oleh pekerja. Pemahaman yang jelas tentang keperluan pekerja dan majikan merupakan intipati penting mewujudkan budaya kerja yang lebih efektif dan harmoni.

Kajian literatur yang disusun dan dibincangkan dalam penulisan ini adalah mengikut hipotesis kajian yang akan dijalankan iaitu berkaitan Personaliti dan Tngkah laku, Persepsi Organisasi dan Tingkah Laku Organisasi, dan berkaitan dengan Personaliti dan Persepsi Organisasi terhadap Tingkah laku Organisasi. Sementara teori-teori pilihan yang mendasari kajian ini adalah

teori Pertukaran Sosial yang berkaitan dengan hubungan antara individu dengan individu yang lain dan juga Teori Lima Faktor yang berdasarkan kepada tret personaliti individu.

5. KESIMPULAN

Kajian ini merupakan kajian berkaitan hubungan personaliti, persepsi sokongan organisasi dan tingkah laku organisasi di syarikat industri aeroangkasa iaitu CTRM di Melaka. Dapatan kajian ini dijangka boleh menawarkan kefahaman indikator yang penting berkaitan tret personaliti tertentu dalam meramalkan tingkah laku pekerja yang berbentuk positif dan negatif di samping indikator sokongan organisasi tertentu yang mampu merangsang prestasi dan produktiviti pekerja.

PENGHARGAAN

Pengkaji ingin merakamkan terima kasih kepada pihak Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) kerana telah memberi bantuan dalam melaksanakan perancangan kajian ini.

RUJUKAN

- Abdul Rahman A. R., & Aizat M. N. (2008). Trust in Organizational and WD Behavior, the Moderating Effect of Locus of Control. *International Journal of Business*, 10, 211-235.
- Alias, M. (2013). Workplace Deviant Behaviour and the Mediating Role of Job Satisfacton among Support Personnel in the Malaysian Local Authorities. Unpublished PhD Thesis, Universiti Putra Malaysia, Malaysia.
- Ali Suradin, Abdul Rashid, Azmanirah Ab Rahman, Maziana Muhammad, Nurfirdawati Hanafi & Nor Sofurah Faiz. (2009). Sikap, Personaliti dan Nilai Kerja Pelatih Semasa Latihan Mengajar dari Aspek Pembimbing dan Penyelia Ke Arah Pendidikan Berkualiti. Batu Pahat: Penerbit Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Aznira, A. Z. (2007). Emotional intelligence and WD behavior. (Unpublished Master Thesis dissertation) Universiti Sains Malaysia, Malaysia.
- Berry, C. M. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424. <http://doi.org/b965s7>.
- Blau, P. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: John Wiley and Sons. *contryacts. Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.

- Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2012). *Counterproductive work behaviours in response to emotional exhaustion: a moderated mediational approach*. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 28(3), 222–33.
- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee Personality as A Moderator of the Relationships between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 15, 91–103.
- Brursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). *Bored Employees Misbehaving: The Relationship between Boredom and Counterproductive Work Behaviour*. *Work & Stress*, 25(2), 93–107.
- Brett Craze. (2017). Chapter 10 Personality-Presentation Transcript. Slide Player.com Inc.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Colbert, A. E., M. K. Mount, J. K. Harter, L. A. Witt, And M. R. Barrik. (2004). *Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance*.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255. [Http://Dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241](http://Dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S, & Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500 – 507. *Journal of Applied Psychology* 89 (4): 559-609.
- Eisenberger, R., Jones, J.r., Aselage, J., & Sucharski, I.I. (2006). *Perceived Organizational Support*. In J. Am. Coyle-Shapiro, L.M. Shore, M.S. Taylor & L.E. Tetrick (Eds.), *The Employment Relationship: Psychological and Contextual Perspectives*, (Pp.206-225). Oxford: Oxford University Press.
- Fatimah Wati Halim (2010). *Penilaian Kesesuaian Penggunaan Alat Ujian Personaliti Sebagai Peramal Kepada Pemilihan Personel*. Laporan Penyelidikan Fundamental Sk/20/2003. Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan.
- Goldberg, L.r. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits: Authors' Reactions to The Six Comments. *American Psychologist*, 48,1303-1304.
- Hough, L. M. (1992). The 'Big Five' Personality Variables – Construct Confusion: Description Versus Prediction. *Human Performance*, 5, 139–155.
- Hurtz, G.m. and Donovan, J.j. (2000) *Personality and Job Performance: Will The Real 'Big Five' Please Stand Up?* Paper Presented at The 13th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas.
- John, O.p. & Srivistava, S. (1999). *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives in Pervin, L.a. and John, O.P. (Eds), Handbook of Personality. Theory and Research*, Guilford Press. New York.

- John M., Naumann, C., & Soto, L. M. (2008). Investigating Individual Differences Among Targets of Workplace Incivility. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 58–69.
- Johnny, C.t. (2013). Ethical Issues in Electronic Performance Monitoring: A Consideration of Deontological and Teleological Perspectives. *Journal Of National Business Ethics, 17*, 729–743.
- Kaiser, R. B., Lebreton, J. M., & Hogan, J. (2015). The Dark Side of Personality and Extreme Leader Behavior. *Applied Psychology, 64*(1), 55-92.
- Lau, V. P. Dan Shaffer, M. A. (1999). "Career Success: The Effects Of Personality." *Journal of Career Development International, 4*(4). 225-231.
- Liao, H., Joshi, A., & Chuang, A. (2004). Sticking Out Like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work. *Personnel Psychology, 57*(4), 969-1000.
- Liu, B., & Hu, J. (2012). Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Turnover Intention: An Empirical Study in The Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality, 38*(8), 615-626.
- Mazni, A., Tong, Y. K., & Hishamuddin, I. (2008). Human Resource Manager's Perspective on Workplace Violence, and its Prevention Mechanisms. Symposium Conducted at the National Management Conference. Universiti Darul Iman, Terengganu.
- Mccrae, R.r. & Costa, P.T., Jr. 1997. Discriminant Validity of Neo-Pi-R Facet Scales. *Educational and Psychology Measurement, 52*, 229237. Raymark
- Monnastes, S.N. (2010). Perceived Organizational Support and Counterproductive Work Behaviour: How Personality Moderates the Relationship. Unpublished Master Dissertation. San José State University, California.
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why Employees do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior. *Personnel Psychology, 65*(1), 1-48.
- Mount, M. K., Ilies, R. & Johnson, E. C. (2010). Relationship of Personality Traits And Counterproductive Work Behaviours: the Mediating Effects of Job Satisfaction . *Personnel Psychology, 59*, 591– 622.
- Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1995). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Muhamad Aimanshah Bin Adnan. (2016). Laporan Produktiviti Tahun 2014 dan Tahun 2015, Institut Penyelidikan Ekonomi Malaysia (Mier), Kuala Lumpur, Malaysia.
- National Business Ethics Survey. (2013). Muat Turun 30 September 2015. [Http://Www.ethics.org/Downloads/2013nbesfinalweb.pdf](http://Www.ethics.org/Downloads/2013nbesfinalweb.pdf)
- Norhayati, Z. (2006). Occupational Stress and Wd Behavior. (Unpublished Master Thesis Dissertation). Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting The Form And Direction of Work Role Performance from the Big 5 Model Of Personality Traits. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 175-192.

- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658.
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). *Personality and Counterproductive Work Behaviour: Using Conservation of Resources Theory to Narrow the Profile of Deviant Employees*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 58-77.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Robinson.
- Richman, A.I., Civian, J.t., Shannon, L.I., Hill, E.f., & Brennan, R.t. (2008). The Relationship of Perceived Flexibility, Supportive Work-Life Policies, and use of Formal Flexible Arrangements And Occasional Flexibility to Employee Engagement and Expected Retention. *Community, Work & Family*. 11(2), 183-197.
- Robert, M.n., & Delvecchio, O. P. (2000). Positive Emotion Dispositions Differentially Associated with Big Five Personality and Attachment Style. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 61-71.
- Rosse, J., Stecher, Miller, Levin (1998). Conceptualizing The Role of Self- Esteem in The Burnout Process. *Group and Organizational Studies*, 16, 428-451.
- Siti Rohana Ayop, Fatimah Wati Halim, Muhammad Irwan Ahmad, dan Zulaneza Zulkepli. (2014). Personaliti Lima Faktor: Pengaruhnya Terhadap Nilai Peribadi Asas Dalam kalangan Pegawai Tadbir Diplomatik. Prosiding Seminar Psikologi Malaysia. 29 Disember 2014. Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak.
- Smithikrai, C. (2008). *Moderating Effect Of Situational Strength On The Relationship*. *Asian Journal of Social Psychology*, 11: 253-263.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S.A., & Laczko, R. M. (2006). *Citizenship and Counterproductive Behavior : Clarifying Relations Between the Two Domains*. *Human Performance*, 19(4), 441-464.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Salgado, J. F. (1997). Personality and Counterproductive Work Behavior. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of Personality at Work* (Pp. 606-632). New York: Routledge.
- Taylor, S. G., & Kluemper, D. H. (2012). Linking Perceptions of Role Stress and Incivility to Workplace Aggression: The Moderating Role of Personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 316.
- Tett, R.p., Jackson, D.n., Rothstein, M. & Reddon 1999. Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology* 44: 703-742.
- Wright, C.j., Johnson, C.b., And Dorr, P.b. (1995). "Employee Recognition and Assessment of Fraud Schemes: An International Perspective," *Petroleum Accounting and Financial Management Journal* (25:1), Spring 2006, 17-40.

Zauwiyah, A., & Mariati, N. (2008). The Control Environment, Employee Fraud and Counterproductive Workplace Behaviour: An Empirical Analysis. *Communications of The Ibima*, 3, 145–153.