

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TINGKAH LAKU KEWARGAAN ORGANISASI DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM

*(Influence of Organizational Climate Towards Organizational Citizenship
Behavior on Government Servants)*

Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Sarah Waheeda Muhammad Hafidz &
Siti Fardaniah Abd Aziz

ABSTRAK

Tingkah laku kewargaan organisasi merupakan tingkah laku di luar daripada deskripsi tugas seseorang pekerja yang berupaya mencapai misi dan visi organisasi secara tidak langsung. Tingkah laku kewargaan organisasi juga merupakan sebahagian daripada elemen yang menyumbang kepada prestasi kerja. Kajian ini memfokuskan kepada tingkah laku kewargaan organisasi yang dipengaruhi oleh iklim organisasi. Sampel kajian adalah seramai 282 orang anggota penguatkuasaan daripada 6 buah IPD di Selangor. Data dikumpul dengan menggunakan soal selidik yang mana hasil dianalisis menggunakan analisis korelasi Pearson dan analisis regresi pelbagai. Dapatan menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif di antara iklim organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi. Keputusan analisis regresi pelbagai mendapati sebanyak 27.4% varians tingkah laku kewargaan organisasi disumbangkan oleh dimensi iklim organisasi. Seterusnya dimensi iklim organisasi seperti sokongan penyeliaan, kejelasan matlamat organisasi, pemformalan dan tumpuan luar didapati memberi pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian ini memberi implikasi kepada pengawai di agensi PDRM untuk melibatkan diri dalam aktiviti yang boleh menambahbaik iklim organisasi bagi memastikan kecenderungan anggota mengamalkan tingkah laku kewargaan organisasi dalam pekerjaan seharian boleh dicapai.

Kata kunci: Iklim organisasi, tingkah laku kewargaan organisasi, kakitangan kerajaan, polis

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior is the behavior outside of the job description of an employee's ability to achieve the mission and vision of the organization indirectly. Organizational citizenship behavior is also part of the elements that contribute to job performance. This study is focused on organizational citizenship behavior which is influenced by organizational climate. The sample comprised of 282 respondents from 6 Selangor police headquarters. Data were collected using a questionnaire in which results were analyzed using Pearson correlation and multiple regression analysis. The findings indicated that there was positive relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. Results of regression analysis found that about 27.4% of the organizational citizenship behavior variance was explained by dimensions of organizational climate. These dimensions were support supervision, clarity of organizational goals, formalization and outward focus that were found to influence significantly on organizational citizenship behavior. This study have implications for the police officers in the PDRM agency to engage in activities that can improve organizational climate to implement organizational citizenship behavior tendency at the work place.

Keywords: Organizational climate, organizational citizenship behavior, government servant police

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang baik mempunyai pekerja yang produktif, berdisiplin dan berdaya saing dalam menghasilkan mutu kerja pada tahap yang paling optimum. Oleh itu, iklim organisasi memainkan peranan yang dianggap penting kerana faktor ini mempengaruhi dan mempunyai perkaitan dengan cara para pekerja melaksanakan pekerjaan mereka seharian. Di samping itu, ia memastikan kelangsungan organisasi itu berlaku secara konsisten serta tidak terhalang oleh mana-mana faktor. Manakala penekanan terhadap tahap tingkah laku kewargaan organisasi turut menjadi faktor yang menyumbang kepada kejayaan dan kelancaran pengurusan sesebuah organisasi dalam menjalankan tugas akhirnya membawa kepada tingkah laku kewargaan organisasi yang berlaku secara tidak langsung. Tingkah laku kewargaan organisasi merupakan tingkah laku pekerja di luar daripada deskripsi tugasnya yang secara tidak langsung membantu meningkatkan pencapaian misi dan matlamat organisasi (Smith, Organ & Near, 1983). Sekali

gus menunjukkan bahawa tingkah laku kewargaan organisasi sememangnya mampu meningkatkan tahap prestasi serta pencapaian organisasi (Chompookum & Brooklyn, 2004).

Kajian yang sering dijalankan melibatkan hubungan antara iklim organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi kebanyakan dijalankan terhadap institusi perguruan, bidang peniagaan dan jarang sekali membabitkan agensi penguatkuasaan badan beruniform di Malaysia (Nik Hairi et al. 2012). Badan beruniform sering kali dilihat sebagai suatu agensi yang sempurna dan kurang mengalami masalah membabitkan kakitangannya. Walau bagaimanapun, sejak akhir-akhir ini banyak isu-isu yang kurang enak didengar berkenaan dengan anggota penguatkuasaan membabitkan kakitangan bawahan atau sokongan dalam menjalankan tugas mereka. Isu yang sering dibangkitkan adalah berkenaan dengan isu salah laku, rasuah, pecah amanah dan sebagainya. Menurut laporan tahunan yang dikeluarkan oleh SPRM mendapati kebanyakan isu salah laku ini membabitkan anggota bawahan (SPRM, 2014). Hal ini perlu dipandang serius kerana anggota bawahan inilah yang menjadi tonggak dalam melaksanakan tugas bagi memastikan keadaan negara sentiasa berada dalam keadaan selamat.

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk menambahbaikkan dan meningkatkan tahap produktiviti anggota dan mengurangkan kadar salah laku dalam kalangan anggota penguatkuasaan sejajar dengan piagam yang digunakan dalam agensi penguatkuasaan. Bebanan tugas yang semakin mencabar dari semasa ke semasa menyebabkan anggota berada dalam keadaan tertekan tambahan pula berhadapan dengan pelbagai ragam manusia. Oleh sebab itu sangat penting bagi memastikan bahawa setiap anggota penguatkuasaan senantiasa mempunyai rasa tanggungjawab untuk melaksanakan tugas lebih daripada yang terkandung dalam deskripsi tugas harian. Amalan ini sebenarnya dikategorikan sebagai tingkah laku kewargaan organisasi. Namun begitu kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji yang terdahulu mendapati bahawa iklim organisasi merupakan peramal dan boleh mempengaruhi tindakan dan sikap pekerja untuk berkelakuan lebih daripada yang diperlukan oleh pekerjaannya (Murugesan et al., 2013 dan Maamari & Messarra, 2012). Berdasarkan kajian di atas kajian ini cuba menguji peranan iklim organisasi sebagai pengaruh utama terhadap tingkah laku kewargaan organisasi anggota penguatkuasaan dan berikut adalah dua objektif yang telah dirangka:

Secara khusus objektif kajian ini adalah untuk:

1. Menguji hubungan antara iklim organisasi dengan tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) dalam kalangan anggota PDRM;
2. Mengenal pasti pengaruh iklim organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) dalam kalangan anggota PDRM.

SOROTAN LITERATUR

Iklim Organisasi

Konsep iklim organisasi telah diperkenalkan buat pertama kalinya oleh (Kurt Lewin et al.,1939). Kemudiannya konsep ini diterokai oleh pengkaji lain seperti (Forehand dan Gilmer,1964), (Tagiuri dan Litwin 1968 dan Payne dan Pugh 1976). Iklim organisasi juga didefinisikan sebagai satu set ciri-ciri yang menjelaskan berkenaan dengan sebuah organisasi yang mana membezakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Secara relatif ciri-ciri ini bertahan mengikut masa serta mempengaruhi cara tingkah laku pekerja dalam organisasi itu (Forehand & Gilmer, 1969). Manakala Massie (1985) pula mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi pekerja terhadap kualiti persekitaran organisasi mereka. Pengkaji-pengkaji terdahulu telah menjelaskan bahawa terdapat beberapa dimensi yang mendasari iklim organisasi. Misalnya Litwin dan Stringer (1968) mencadangkan bahawa terdapat 9 dimensi yang akhirnya di kurangkan oleh Jones dan James (1979) kepada 6 dimensi sahaja. Setelah itu pada tahun 1989 James dan James telah mengurangkan dimensi iklim organisasi kepada 4 sahaja. Walau bagaimanapun pengurangan dimensi yang mengukur iklim organisasi ini akan menyebabkan limitasi kepada pengkaji untuk meneroka skop iklim organisasi dalam sesebuah organisasi itu. Namun begitu Patterson (2004) telah memperkenalkan sebanyak 17 dimensi yang mengukur iklim organisasi yang mana kajian beliau meliputi 55 unit perindustrian membabitkan 6756 orang pekerja dalam meneroka dimensi iklim organisasi ini. Justeru itu penggunaan setiap dimensi yang terkandung dalam setiap pengukuran iklim organisasi boleh ditentukan oleh pengkaji mengikut kesesuaian kajian yang hendak dijalankan.

Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (TKO)

Tingkah laku kewargaan organisasi telah didefinisikan sebagai tingkah laku sukarela yang tidak tersenarai dalam sistem ganjaran dan mampu memberi impak yang baik terhadap kefungasian organisasi secara keseluruhannya (Organ, 1988). Namun begitu tingkah laku kewargaan organisasi juga sering diguna pakai dengan terma yang berbeza-beza mengikut pengkaji. Antaranya dikenali sebagai tingkah laku tambahan (Katz, 1964; Van Dyne et al., 1995); tingkah laku pro-sosial (Brief & Motowidlo, 1986). Selain itu juga kebanyakan kajian seringkali menggunakan dimensi altrusime, kehematan, kesopanan, kemurnian sivik dan semangat setia kawan (Organ, 2006). Manakala (William & Anderson, 1991) pula telah membahagikan tingkah laku kewargaan organisasi kepada dua bahagian iaitu tingkah laku kewargaan organisasi-individu (OCB-I) dan tingkah laku kewargaan organisasi-organisasi (OCB-O). Selain itu tingkah laku kewargaan organisasi juga dikenali sebagai konstruk multidimensional (Motowidlo & Borman, 2000). Di samping itu tingkah laku kewargaan organisasi meningkatkan keupayaan untuk menarik pekerja dalam organisasi untuk mewujudkan perasaan selesa terhadap pekerjaan mereka (Farhana Hanim Mohsin, 2015).

Hubungan di antara Iklim Organisasi dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi

Bagi memahami dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan pekerja bukan suatu perkara yang mudah. Walau bagaimanapun pengkaji terdahulu telah meramal bahawa iklim organisasi akan membawa kepada sikap yang suka membantu atau dikenali dengan tingkah laku kewargaan organisasi (Siroos Ghanbari & Asghar Eskandari, 2013). Seterusnya kajian oleh (Mehdi Samudi et al. 2012) pula telah mengkaji berkenaan tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) berasaskan kepada iklim organisasi sekolah di Bandar Bostanabad Iran melibatkan seramai 50 orang pengetua dan 660 orang guru sekolah. Hasil dapatan menunjukkan bahawa tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) yang ditonjolkan oleh pengetua dan guru adalah berbeza mengikut iklim organisasi di sekolah masing-masing. Dapatan keputusan ini menunjukkan bahawa iklim organisasi di setiap organisasi adalah berbeza walaupun menghasilkan suatu yang sama. Begitu juga dengan dapatan kajian oleh (Agung AWS Waspodo & Lussy Minadaniati, 2012) juga menunjukkan iklim organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi ke atas 69 orang pekerja daripada kumpulan pelaksana bahagian

pengembangan produk, bahagian percetakan dan bahagian kewangan di PT. Trubus Swadaya Indonesia. Manakala kajian yang dijalankan oleh (Brahmasari & Supayetno, 2008) turut mendapati bahawa iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan pegawai polis di Surabaya.

Kajian Zahra Ahmadizadeh et al. (2012) juga menyokong bahawa terdapatnya hubungan di antara iklim organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) membabitkan 127 orang pegawai pendidikan jasmani di Mazandaran Iran. Keputusan beliau menunjukkan bahawa iklim organisasi memberi kesan positif terhadap tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) para pegawai. Manakala kajian (Murugesan, Raja dan Kannan, 2013) pula melibatkan seramai 555 orang pakar perisian yang bekerja di syarikat multinasional di India bertujuan melihat hubungan iklim organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi (TKO) dalam kalangan pakar perisian mendapati faktor iklim organisasi seperti komunikasi, ganjaran, membuat keputusan dan sokongan seliaan didapati mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku kewargaan organisasi yang dipamerkan oleh pekerja. Berdasarkan kepada perbincangan di atas dua hipotesis kajian telah dibina:

Hipotesis 1: Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan tingkah laku kewargaan organisasi (TKO)

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi (TKO)

KAEDAH KAJIAN

Sampel Kajian

Kajian ini mengkaji hubungan iklim organisasi dengan tingkah laku kewargaan organisasi yang ditonjolkan oleh anggota penguatkuasaan PDRM di negeri Selangor. Kaedah survei dengan menggunakan soal selidik untuk mengumpulkan data digunakan. Manakala kaedah persampelan berstrata digunakan bagi mendapatkan maklumat secara terus daripada kumpulan sasar berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh pengkaji. Sampel kajian pula terdiri daripada anggota PDRM yang berpangkat konstabel sehingga sub inspektor daripada enam buah IPD. Enam IPD

yang terlibat adalah IPD Kajang, Shah Alam, Sepang, Subang Jaya, Serdang dan Gombak. 1000 set soal selidik yang diedarkan hanya 400 soal selidik yang dikembalikan semula dan hanya 282 soal selidik yang boleh digunakan untuk dianalisis. Sebelum memulakan kajian, pengkaji terlebih dahulu mendapatkan kebenaran daripada pihak PDRM Bukit Aman untuk menjalankan kajian di IPD yang terdapat dalam negeri Selangor. Setelah mendapat kelulusan daripada pihak PDRM pengkaji menjelaskan setiap bahagian soal selidik kepada semua responden yang terlibat. Responden diberi masa dua minggu untuk mengisi dan mengembalikan soal selidik. Tempoh pendedaran soal selidik telah dilakukan daripada 19 Januari 2015 sehingga 31 Januari 2015.

INSTRUMEN KAJIAN

Organizational Climate Measure (OCM) yang digunakan adalah daripada instrumen yang bina oleh Patterson et al. (2005) mengandungi 49 item dan mengukur dimensi iaitu autonomi, sokongan seliaan, kebajikan, pemformalan, tradisi, inovasi dan fleksibel, tumpuan luar, *reflexivity*, kejelasan matlamat organisasi, maklum balas prestasi. Instrumen ini menggunakan skala Likert 7-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 7= Sangat setuju. Nilai alfa *Cronbach* setiap satu dimensi adalah antara (0.67 hingga 0.91). Soal selidik asal mengandungi 17 dimensi walau bagaimanapun setelah pengkaji menjalankan kajian rintis hanya 10 dimensi sahaja yang boleh digunapakai dalam kajian ini.

Manakala bagi mengukur tingkah laku kewargaan organisasi, *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCB) digunakan dan instrumen ini dibina oleh Podsakoff dan MacKenzie (1989) mengandungi 20 item. Instrumen ini menggunakan skala Likert 7-poin dari 1=Sangat Tidak Setuju hingga 7=Sangat Setuju dengan nilai alfa *Cronbach* sebanyak 0.80.

DAPATAN KAJIAN

Korelasi di antara Iklim Organisasi dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi

Hubungan di antara iklim organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi menggunakan analisis korelasi *Pearson's* dijelaskan dalam Jadual 1.

Jadual 1 menunjukkan hubungan di antara setiap dimensi iklim organisasi dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Dapatan menunjukkan hubungan yang signifikan di antara setiap dimensi iklim organisasi dengan tingkah laku kewargaan organisasi adalah dimensi autonomi ($r = -.251^{**}$, $p < 0.01$), sokongan seliaan ($r = .355^{**}$, $p < 0.01$), kebajikan ($r = .181^{**}$, $p < 0.01$), pemformalan ($r = .325^{**}$, $p < 0.01$), tradisi ($r = -.213^{**}$, $p < 0.01$), inovatif dan fleksibel ($r = .231^{**}$, $p < 0.01$), tumpuan luar ($r = .381^{**}$, $p < 0.01$), *reflexivity* ($r = .323^{**}$, $p < 0.01$), kejelasan matlamat organisasi ($r = .401^{**}$, $p < 0.01$) dan maklum balas prestasi ($r = .301^{**}$, $p < 0.01$).

Hasil daripada perbincangan keputusan di atas menunjukkan bahawa setiap dimensi iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi dengan ini hipotesis dan objektif satu terjawab. Selanjutnya impak individu bagi setiap dimensi iklim organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi diuji menggunakan analisis regresi pelbagai.

Jadual 1. Keputusan Korelasi Dimensi Iklim Organisasi dengan TKO

PARAMETER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.AU	1									
2.SS	-.426**	1								
3.KEB	-.230**	.502**	1							
4.FOR	-.335**	.236**	.270**	1						
5.TRADISI	.185**	-	-	-	1					
		.172**	.210**	.447*						
				*						
6.INO & FLE	-.136*	.515**	.348**	-.015	-.073	1				
7.TL	-.359**	.286**	.245**	.556*	-	.129	1			
				*	.507**	*				
8.REF	-.226**	.384**	.239**	.114*	.020	.469	.252*	1		
						**	*			
9.KMO	-.307**	.420**	.269**	.292*	-	.399	.381*	.534*	1	
				*	.251**	**	*	*		
10.MBP	-.191**	.186**	.251**	.461*	-	.055	.522*	.203*	.449*	1
				*	.403**		*	*	*	
11.TKO	-.251**	.355**	.181**	.325*	-	.231	.381*	.323*	.401*	.301*
				*	.213**	**	*	*	*	*

Nota: **p < 0.01, *p < 0.05. * AU= Autonomi, SS= Sokongan Seliaan, KEB= Kebajikan, FOR= Pemformalan, INO & FLE= Inovasi & Fleksibel, TL= Tumpuan Luar, REF= *Reflexivity*, KMO= Kejelasan Matlamat Organisasi, MBP= Maklum Balas Prestasi, TKO= Tingkah Laku Kewargaan Organisasi.

Analisis Regresi Pelbagai

Analisis regresi pelbagai telah digunakan terhadap setiap dimensi iklim organisasi yang berperanan sebagai (pembolehubah bebas) dan tingkah laku kewargaan organisasi (sebagai pembolehubah terikat) yang mana dalam kajian ini memberikan impak bagi setiap dimensi iklim organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi yang dipamerkan oleh anggota penguatkuasaan PDRM. Nilai R (= 0.524) dalam Jadual 3 menunjukkan tahap peramal dimensi iklim organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Manakala nilai R^2 (= 0.274) menunjukkan bahawa 27.4% sumbang varians tingkah laku kewargaan organisasi dijelaskan oleh setiap dimensi iklim organisasi dan nilai *adjusted R²* (=0.251) menerangkan bahawa banyak pembolehubah bebas tidak banyak merubah hasil keputusan sebenar. Manakala nilai *F* mendapati bahawa dimensi iklim organisasi merupakan peramal yang signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi, $F(10, 316) = 11.943$ dan $p < 0.000$.

Jadual 2. Rumusan Model (Tingkah laku kewargaan organisasi sebagai pembolehubah bebas dan dimensi iklim organisasi sebagai pembolehubah peramal)

R	R²	Adjusted R²	Std.Error of the Estimate	F (df = 10, 316)	Sig
.524	.274	.251	7.799	11.943	0.000

Jadual 3. Pekali Regresi Pelbagai (Tingkah laku kewargaan organisasi sebagai pembolehubah bebas dan dimensi iklim organisasi sebagai pembolehubah peramal)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	34.301	7.370		4.654	.000		
1.Autonomi	-.015	.233	-.004	-.064	.949	.721	1.386
2.Sokongan Seliaan	.636	.229	.187	2.782	.006	.511	1.957
3.Kebajikan	-.443	.327	-.078	-.1356	.176	.692	1.445
4.Pemformalan	.507	.234	.136	2.162	.031	.579	1.726
5.Tradisi	.001	.208	.000	.007	.995	.645	1.551
6.Inovasi & Fleksibel	.094	.205	.029	.459	.646	.581	1.720
7.Tumpuan Luar	.486	.213	.154	2.283	.023	.505	1.980
8. <i>Reflexivity</i>	.450	.254	.111	1.770	.078	.589	1.698
9.Kejelasan Matlamat Organisasi	.629	.274	.152	2.294	.022	.527	1.899
10.Maklum Balas Prestasi	.219	.271	.050	.808	.420	.588	1.700

Jadual 3 menunjukkan pekali analisis regresi pelbagai merujuk kepada nilai dalam baris “*Collinearity Statistics*” yang didapati oleh semua pembolehubah menerusi nilai *Tolerance* yang mana didapati lebih besar daripada 0.50 ke atas. Keputusan ini menunjukkan bahawa “pembolehubah bebas” bebas daripada *multicollinearity*. Berdasarkan nilai pekali *beta unstandardized* menunjukkan bahawa daripada 10 dimensi iklim organisasi hanya 4 dimensi sahaja yang menunjukkan kesan yang signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Pengaruh yang paling signifikan adalah dimensi sokongan seliaan ($b = 0.636, p = 0.006$), diikuti oleh kejelasan matlamat organisasi ($b = 0.629, p = 0.022$), pemformalan ($b = 0.507, p = 0.031$) dan tumpuan luar ($b = 0.486, p = 0.023$). Keputusan kajian ini mendapati bahawa dimensi iklim organisasi sememangnya merupakan peramal kepada tingkah laku kewargaan organisasi dan dapatan menyokong hipotesis kedua kajian ini.

PERBINCANGAN DAN IMPIKASI KAJIAN

Kajian ini adalah untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi. Hasil keputusan menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara kedua-dua pembolehubah dengan 27.4% sumbangan varians tingkah laku kewargaan organisasi dijelaskan oleh dimensi iklim organisasi. Dapatan kajian ini adalah sama dengan hasil dapatan kajian yang dilaksanakan sebelumnya (Randhawa dan Kaur, 2015;). Dimensi iklim organisasi yang didapati sangat penting dalam meramal pembolehubah tingkah laku kewargaan organisasi adalah sokongan seliaan, kejelasan matlamat organisasi, pemformalan dan tumpuan luar.

Sokongan seliaan yang diberikan dengan baik oleh penyelia mampu menggalakkan pekerja untuk mempamerkan tingkah laku kewargaan organisasi dalam melaksanakan tugas harian di pejabat. Persekitaran yang menyokong ini juga membantu menggalakkan pekerja untuk berasa lebih yakin dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan, sekaligus meningkatkan produktiviti organisasi. Apabila pekerja merasakan gembira berada dalam sesebuah organisasi itu menyebabkan secara tidak langsung para pekerja akan menerima segala matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi dengan senang hati. Namun begitu, pihak pengurusan dalam sebuah organisasi seharusnya memberikan penekanan terhadap pekerja yang menyelia pekerja bawahan supaya menjadi seorang penyelia yang mampu menyokong pekerja di bawah seliaannya walau apa jua keadaan di tempat kerja. Justeru itu, peningkatan pengamalan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan pekerja dapat dipertingkatkan dan menurunkan kadar tingkah laku menyimpang amnya. Walau bagaimanapun hasil kajian ini didapati selari dengan hasil yang diperolehi oleh (Randhawa & Kaur, 2015).

Kejelasan matlamat organisasi merupakan salah satu aspek iklim organisasi yang mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi secara signifikan. Apabila pekerja jelas dengan matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi maka ia akan memudahkan pekerja untuk melakukan kerja mereka dengan lebih efisien dan dalam masa yang mampu untuk menolong pekerja lain yang memerlukan pertolongan (Wan Rafaei & Gan Ser Kee, 1987). Sekiranya pekerja memahami dengan jelas apa yang diperlukan oleh organisasi maka permasalahan berkenaan kekaburan peranan dan konflik dalam kalangan pekerja dan organisasi dapat diatasi dengan mudah. Menurut Ahmadizadeh et al. (2014) apabila pekerja jelas dengan apa yang perlu

dilaksanakan mampu menggalakkan pekerja untuk bekerja dengan lebih efisien dan sekali gus mempamerkan tingkah laku kewargaan organisasi.

Pemformalan yang berlaku dalam organisasi mampu menyumbang pengaruh yang signifikan kepada tingkah laku kewargaan organisasi para pekerja. Sekiranya formalisasi yang berlaku dalam sesebuah organisasi itu menyebabkan penyusunan prosedur kerja berjalan dengan lebih teratur dan lancar. Namun begitu, organisasi ini sememangnya mengamalkan iklim formalisasi kerana organisasi ini merupakan sebuah organisasi badan beruniform yang mengamalkan dan sepatutnya memiliki iklim formalisasi. Sebuah organisasi dikatakan mengamalkan formalisasi apabila wujudnya penyusunan kedudukan pekerja mengikut pangkat atau gred jawatan. Sebuah organisasi yang formalisasi juga mempunyai etika dan peraturan yang perlu dipatuhi oleh setiap pekerjanya tanpa sebarang pengecualian. Sejalan dengan hasil kajian yang dijalankan oleh (Randhawa dan Kaur, 2015) turut menyokong bahawa formalisasi mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku kewargaan organisasi yang dipamerkan dalam kalangan pekerja.

Tumpuan luar yang diberikan penekanan dalam organisasi juga mempengaruhi reaksi pekerja untuk mempamerkan tingkah laku kewargaan semasa menjalankan tugas tidak kira di dalam organisasi mahupun di luar. Tabiat suka mengamalkan sikap membantu ini secara tidak langsung menjadi suatu rasa tanggungjawab dalam diri setiap pekerja walaupun tidak mendapat sebarang ganjaran. Dapatan kajian ini bercanggah dengan hasil dapatan dengan dapatan (Randhawa dan Kaur, 2015) yang mana mendapati bahawa tumpuan luar tidak mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi secara langsung. Oleh yang sedemikian dapat disimpulkan bahawa setiap elemen iklim organisasi bagi setiap organisasi adalah berbeza-beza.

Kepentingan dimensi iklim organisasi ini akhirnya menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi. Justeru itu beberapa dimensi iklim organisasi yang didapati mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi pekerja ini adalah bersesuaian dengan polisi dan jenis organisasi yang dikaji. Namun begitu terdapat beberapa dimensi iklim organisasi yang tidak mempengaruhi akan tingkah laku kewargaan organisasi pekerja. Hal ini kerana dimensi ini tidak bertepatan dengan iklim organisasi asal sesebuah

organisasi itu. Hasil dapatan ini menjelaskan bahawa iklim organisasi bagi setiap organisasi adalah berbeza walaupun berorientasikan sesuatu yang sama (Barnabas et al., 2015).

KESIMPULAN

Hasil kajian mendapati bahawa iklim organisasi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi. Dimensi iklim organisasi seperti sokongan seliaan, formalisasi, tumpuan luar dan kejelasan matlamat organisasi didapati mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Bagaimanapun menjadi perkara asas untuk memahami kepentingan setiap dimensi dalam melaksanakan tugas harian kerana ia menggambarkan iklim organisasi yang positif. Iklim organisasi yang positif menyumbangkan kepada kelestarian pengurusan organisasi sekaligus menggalakkan pekerja untuk mempamerkan tingkah laku kewargaan organisasi akhirnya membawa peningkatan produktiviti kerja secara tidak langsung. Dalam masa yang sama terdapatnya pengaruh bagi setiap dimensi iklim organisasi menjelaskan bahawa setiap organisasi itu mempunyai iklim organisasinya yang tersendiri dan tidak sama dengan organisasi yang lain walaupun organisasi itu menghasilkan suatu produk yang sama.

LIMITASI DAN KAJIAN MASA HADAPAN

Kajian ini mempunyai beberapa limitasi iaitu bilangan sampel kajian yang tidak besar hanya melibatkan enam buah IPD di negeri Selangor sahaja. Kaedah persampelan yang menyukarkan pengkaji untuk mengawal jumlah bilangan responden yang terlibat dalam kajian. Namun begitu terdapat kepentingan untuk menggunakan pembolehubah yang lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, integriti, stress, dan kepimpinan di masa hadapan boleh dimasukkan dalam kajian. Kajian di masa hadapan juga boleh menggunakan kaedah yang berbeza dalam mengumpulkan data kajian.

PENGHARGAAN

Kajian ini telah mendapat kebenaran secara bertulis daripada pihak PDRM Bukit Aman Kuala Lumpur. Penghargaan terima kasih ditujukan kepada pihak Bahagian Latihan PDRM Bukit Aman Kuala Lumpur dan setiap anggota polis daripada IPD di Selangor yang terlibat sama ada secara langsung mahupun tidak langsung dalam kajian ini.

RUJUKAN

- Ahmadizadeh, Z., Hefzollesan, M., Ghalehgir, S., Yadollahzadeh, R., & Heydarinezhad, S. 2014. Investigating the relation between organizational climate and organizational citizenship behavior in the physical education offices employees in mazandaran province. *Pedagogics, Psychology, Medical-biological Problems of Physical Training and sports*, 5, 74-78.
- Agung AWS Waspodo & Lussy Minadaniati. 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1).
- Barnabas, E. N., Solomon, A. A., Leonard, O., Ngozi, S-A. & Richard, E. 2015. Relationship between organizational climate, organizational support, organizational citizenship behavior and taking charge. *Psychology and Social Behavior Research*, 3(2), 30-35.
- Brahmasari, I. A. & Supayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10, 124-135.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Chompookum, D., & Brooklyn Derr, C. 2004. The effects of internal career orientations on organizational citizenship behavior in Thailand. *Career Development International*, 9(4), 406-423.
- Farhana Hanim Mohsin. 2015. The linkage between career growth, work engagement and organizational citizenship behavior: An insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, (5)5, 1-4.
- Forehand, G. & Gilmer, B. 1964. Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- James, L. A., & James L. R. 1989. Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 739-751.

- Jones, A. P., & James, L. R. 1979. Psychological climate: Dimensions and relationship of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(2), 201-250.
- Randhawa, G & Kaur, K. 2015. An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behavior. *SAGE Publications*, 19(1), 65-78.
- Katz, D. 1964. The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Lewin, K., Lippit, R., & White, R. K. 1939. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-301.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Maamari, B. E., & Messarra, L. C. 2012. An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *European Journal of Management*, 12(3), 1-4.
- Massie, J. I. (1985). *Essentials of management*. New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.
- Murugesan, S., Narayana Raja, P. N., & Kannan, M. 2013. Perceived organizational climate correlates organizational citizenship behavior: A study among the software professionals. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 3(2), 209-216.
- Mehdi Samudi, Mohammad AliFarnia, Ali Vahidifar & Ghader Zemestani. 2012. Investigation of the Organizational Citizenship Behavior Based on the Organizational. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*., 2(6): 5765-5772.
- Motowidlo, S. J. & Borman, W. C. 2000. Contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10, 1-2.
- Nik Hairi Omar, Azmi Awang, & Azmi Abdul Manaf. 2012. Integriti dari perspektif pengaduan awam: Kajian kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *Journal of Social Science and Humanities e-Bangi*. 7(1), 141-155.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication: Thousands Oaks.
- Patterson, M. G., Warr, P. B., & West, M. A. 2004. Organizational Climate and company performance: The role of employee affect and employee level. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(2), 193-216.

- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. 2005. Validating the organizational climate measure: link to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Payne, R., & Pugh, D. S. (1976). Organizational structure and climate. In M.D. Dunnette (ED.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1125-1174). Chicago, USA: Rand McNally.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1989). A Second Generation Measure of Organizational Citizenship Behavior. Working Paper, Indiana University.
- Siroos Ghanbari & Asghar Eskandari. 2013. Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Perspective*. 1(3), 1-14.
- Smith, C. A., Organ, D.W. & Near, J.P. 1983. Organizational Citizenship Behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- SPRM. Laporan tahunan. (2014). Putrajaya, Malaysia.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate: Exporation of a concept*. Boston: Harvard University Press.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behavior: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). In L.L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (17, 215-285) Greenwich, CT: JAI Press.
- Wan Rafeai Abdul Rahman & Gan Ser Kee. 1987. Perceived organizational climate, job satisfaction and job performance in two organizations of differing structure and context. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 3, 49-59.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Zahra Ahmadizadeh, Sedighe Heydarinejad & Farzan Farzan. 2012. Investigation the relation between organizational climate and organizational citizenship behavior. *International Journal of Sport Studies*, 2(3), 163-167.
- Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Sarah Waheeda Muhammad Hafidz & Siti Fardaniah Abd Aziz
Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia,
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Kebangsaan Malaysia,
46300 Bangi Selangor.
Emel: ariff.ibrahim87@gmail.com