

Artikel

**Pengaruh Komitmen Kesatuan Sekerja dan Ideologi Kesatuan Sekerja terhadap Penglibatan Kesatuan Sekerja dalam Sektor Telekomunikasi Terpilih di Sabah**  
(*The Influence of Trade Union Commitment and Trade Union Ideology on Trade Union Participation in Selected Telecommunications Sectors in Sabah*)

Nurul Fadilah Ahmad & Kee Y Sabariah Kee Mohd Yussof\*

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia.

\*Pengarang Koresponden: [keesabariah@ums.edu.my](mailto:keesabariah@ums.edu.my)

Diserah: 11 Disember 2023

Diterima: 12 Januari 2024

**Abstrak:** Penglibatan kesatuan sekerja merupakan penglibatan ahli-ahli kesatuan sekerja dalam tindakan kolektif dan aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja yang menjadikan sebuah kesatuan sekerja itu mencapai objektif penubuhannya dalam organisasi. Penglibatan kesatuan sekerja adalah sebahagian daripada proses pembuatan keputusan dan perancangan operasi organisasi di antara kesatuan sekerja dan pihak pengurusan. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap penglibatan kesatuan sekerja dan pengaruh komitmen kesatuan sekerja serta ideologi kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja di sektor telekomunikasi terpilih di Sabah. Kajian ini merupakan kajian rintis yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 30 orang ahli kesatuan sekerja. Analisis deskriptif serta analisis regresi linear digunakan bagi mencapai objektif kajian. Hasil dapatan kajian menunjukkan tahap penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap tinggi. Model kajian ini adalah signifikan di mana komitmen kesatuan sekerja serta ideologi kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja sebanyak 68 peratus. Ini menunjukkan teori penglibatan kesatuan sekerja boleh diimplementasikan dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

**Kata kunci:** Kesatuan sekerja; Komitmen Kesatuan Sekerja; ideologi kesatuan sekerja; penglibatan kesatuan sekerja; syarikat telekomunikasi

**Abstract:** Trade union participation is the active participation of trade union members in collective action and trade union activities so that a trade union can achieve the goals of its establishment. Trade union participation is part of the decision-making process and operational planning of the organization between trade unions and management. Therefore, the first objective of this study is to examine the level of union participation in the selected telecommunications sector in Sabah. Meanwhile, the second objective is to identify the influence of trade union commitment and trade union ideology on trade union involvement. This study is a pilot study that uses a quantitative approach and involves 30 trade union members. Descriptive analysis and linear regression analysis were used to achieve the study's objectives. The study results show that the level of trade union participation is at a high level. This research model is significant were trade union commitment and trade union ideology influence trade union participation by 68 percent. This shows that the theory of trade union participation can be implemented in the telecommunications sector in Sabah.

**Keywords:** Trade Unions; Trade Union Commitment; Trade Union Ideology; trade union participation involvement; telecommunication companies

## Pendahuluan

Matlamat utama pihak pengurusan dan majikan dalam organisasi adalah memaksimumkan keuntungan dan meminimumkan kos upah untuk kesinambungan perniagaan, sementara pekerja yang menjadi ahli kesatuan sekerja juga mencari perlindungan dari kesatuan sekerja untuk memastikan kebajikan mereka tidak terjejas (Ifeanyi et al., 2020). Ini kerana kesatuan sekerja di Malaysia dianggap sebagai instrumen penting dalam melindungi kepentingan pekerja di tempat kerja (Ismail et al., 2018). Selain itu, menurut Hassan (2020) kesatuan sekerja yang ditubuhkan oleh pekerja atau majikan bertindak sebagai orang tengah antara pekerja dan majikan untuk menggalakkan hubungan industri yang lebih baik dan harmoni. Oleh itu, kesatuan sekerja memberi peluang kepada kedua-dua pihak dalam memastikan hak mereka terpelihara dan dilindungi. Secara amnya, terdapat dua sebab yang mempengaruhi keahlian pekerja dalam kesatuan sekerja. Pertama disebabkan oleh penggabungan kolektif dan yang kedua meraih kepentingan dan faedah individu (Jangli et al., 2018). Namun begitu, peningkatan penglibatan yang aktif oleh ahli-ahli kesatuan sekerja sangat penting bagi memastikan kestabilan kesatuan sekerja dalam menjaga kebajikan ahli mereka.

Kesatuan sekerja menghadapi cabaran untuk mewujudkan penglibatan yang aktif secara berterusan jika dibandingkan dengan merekrut ahli kesatuan. Ini disebabkan oleh kesukaran untuk mengekalkan semangat, aktivisme, dan ideologi yang sama dalam kalangan ahli (Anuar, 2021). Begitu juga dalam kajian Yussof (2019) yang menunjukkan bahawa terdapat ahli kesatuan sekerja yang pasif dan menolak untuk terlibat dalam mana-mana aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja. Penolakan dan keenganan ini akan menyebabkan penglibatan kesatuan sekerja menurun dan mempengaruhi kekuatan kesatuan sekerja tersebut. Hal ini kerana kesatuan sekerja memerlukan penglibatan aktif ahli kesatuan sekerja untuk kesatuan sekerja terus bertahan. Oleh itu, penglibatan kesatuan sekerja memerlukan ahli untuk sama-sama terlibat dengan aktiviti kesatuan sekerja, sama ada formal atau tidak formal.

Di samping itu, cabaran yang dihadapi oleh kesatuan sekerja adalah dari sudut sekatan berkesatuan yang menyebabkan kuasa tawar-menawar yang dimiliki oleh kesatuan sekerja berkurangan (Ahmad et al., 2019). Akhirnya, pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia berada pada tahap "kurang berpengaruh" jika dibandingkan dengan negara-negara Asia yang lain. Laporan Ibrahim (2016) menyatakan bahawa pada tahun 90-an Sabah jauh ketinggalan di belakang dengan 48 kesatuan sekerja sahaja berbanding dengan keadaan berkesatuan di Negeri Sarawak sebanyak 69 kesatuan sekerja dan Semenanjung Malaysia pula dengan 421 kesatuan sekerja. Ini menunjukkan bahawa pada tahun 1999 perkembangan aktiviti kesatuan di Sabah sangat rendah jika dibandingkan dengan negeri-negeri lain di Malaysia.

Walau bagaimanapun, rekod terkini statistik kesatuan sekerja di Malaysia pada tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia menunjukkan bahawa bilangan kesatuan sekerja yang didaftarkan di Sabah telah meningkat sebanyak 78 buah kesatuan sekerja dan berjaya meninggalkan Sarawak yang hanya mempunyai 77 buah kesatuan sekerja sahaja. Peningkatan ini jelas menunjukkan bahawa tahap kesedaran pekerja untuk menubuhkan kesatuan sekerja yang bertujuan untuk melindungi diri mereka semakin tinggi. Mengikut Chawla (2015) pemboleh ubah demografi, komitmen kesatuan sekerja, instrumen kesatuan sekerja, ideologi kesatuan sekerja, sikap Pro-kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja telah dikenal pasti sebagai antededen penglibatan kesatuan sekerja.

Penglibatan kesatuan sekerja memerlukan komitmen kesatuan sekerja yang tinggi terutama kepada ahli kesatuan sekerja yang menjadi kekuatan mereka semasa proses tawar-menawar berlaku antara majikan dan kesatuan sekerja. Dalam hal ini, ahli kesatuan sekerja yang memberikan komitmen kesatuan sekerja dinyatakan lebih cenderung mempunyai kepuasan kerja dalam organisasi (Tara Myers, 2021). Hal ini disokong oleh Ginni (2018) yang juga memerhatikan bahawa komitmen kesatuan sekerja mempunyai hubungan positif dengan penglibatan kesatuan sekerja. Tambahan lagi, ahli kesatuan sekerja yang mula melibatkan diri dengan aktiviti kesatuan sekerja akan mula perlahan-lahan memahami peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja. Akhirnya, mereka akan memberikan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan lagi keberkesanan kesatuan sekerja (Li et al., 2019).

Manakala, ideologi kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam penglibatan kesatuan sekerja dan boleh menjadi faktor tarikan atau penolakan bagi pekerja untuk terlibat dengan aktiviti kesatuan sekerja. Dalam hal ini, analisis kandungan yang dijalankan oleh Anuar (2021) mendapati bahawa pekerja yang

dipengaruhi oleh ideologi politik di tempat kerja akan menjadikan mereka lebih berminat untuk menyertai kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja yang mempunyai ideologi politik akan mendekati dan mempengaruhi pekerja lain untuk terlibat secara aktif dalam kesatuan sekerja.

Hal ini jelas menunjukkan bahawa ideologi kesatuan sekerja yang dipegang oleh setiap kesatuan sekerja dapat mempengaruhi pekerja lain untuk terlibat secara lebih aktif dalam berkesatuan. Namun, perbezaan ideologi atau perbezaan pegangan dan pemikiran ahli akan menyebabkan penglibatan kesatuan sekerja menurun. Hal ini dibuktikan dalam penemuan Annuar (2021) yang menunjukkan bahawa keengganan pekerja muda untuk menyertai kesatuan sekerja bukan disebabkan oleh perasaan anti-kesatuan tetapi disebabkan oleh pekerja muda tidak dapat bergerak seiring dengan anggota *senior* dalam kesatuan sekerja yang mempunyai corak pemikiran yang berbeza dengan mereka. Jika kesatuan sekerja dapat membentuk satu ideologi yang sama dan menjadi pegangan ahli kesatuan sekerja, perbezaan dari segi generasi ini dapat dikurangkan dan dapat menarik minat golongan muda untuk terlibat dalam kesatuan sekerja. Oleh itu, objektif pertama kajian ini adalah untuk mengkaji apakah tahap sebenar penglibatan kesatuan sekerja dalam syarikat telekomunikasi terpilih di Sabah. Manakala, objektif kedua adalah mengenal pasti pengaruh komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

### Sorotan Kajian Lepas

Mengikut Akta Kesatuan Sekerja 1959 “kesatuan sekerja” atau “kesatuan” ertinya apa-apa pertubuhan atau gabungan orang-orang kerja atau majikan-majikan, iaitu orang-orang kerja di mana tempat pekerjaan mereka adalah di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak mengikut mana yang berkenaan, atau majikan-majikan yang mengambil kerja orang-orang kerja di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak mengikut mana yang berkenaan seperti yang terkandung dalam akta ini. Manakala, “kesatuan sekerja berdaftar” ertinya suatu kesatuan yang didaftarkan di bawah Akta ini. Oleh itu, apabila kesatuan sekerja telah berjaya didaftarkan dan diiktiraf maka, ahli di bawah kesatuan sekerja tersebut mempunyai peluang untuk “didengar” dan diwakili jika terdapat sebarang isu pekerjaan. Pada tahun 1960-an, kesatuan sekerja di Sabah dikehendaki didaftarkan di bawah Ordinan Kesatuan (Cap 143), Suruhanjaya Buruh dan Kebajikan yang juga merangkap sebagai *ex-officio* pendaftaran kesatuan sekerja (Ibrahim, 2016).

Apabila kesatuan sekerja telah berdaftar, maka mereka bukan hanya akan memperjuangkan isu *bread and butter* sahaja seperti upah, tetapi syarat-syarat pekerjaan dengan pihak majikan turut menjadi isu dalam perjuangan mereka (Ismail et al., 2018). Tindakan kolektif yang dilakukan oleh kesatuan sekerja adalah untuk melindungi hak-hak ahli kesatuan sekerja di samping menuntut persekitaran kerja yang lebih baik. Annuar (2021) menyatakan bahawa antara sebab pekerja berminat untuk menyertai kesatuan sekerja di tempat kerja mereka adalah disebabkan oleh ekonomi, perlindungan hak pekerja dan juga sebab sosial. Namun, kesatuan sekerja memerlukan penglibatan aktif daripada ahli-ahli mereka agar “suara” mereka dapat didengar oleh pihak majikan.

#### 1. Konsep Penglibatan Kesatuan Sekerja

Penglibatan kesatuan sekerja adalah penglibatan aktif ahli kesatuan sekerja tidak kira dalam aktiviti formal atau tidak formal (Bolton et al., 2007). Manakala, Metochi (2002) mendefinisikan penglibatan kesatuan sekerja sebagai penglibatan ahli bersama-sama dalam aktiviti yang berkaitan dengan kesatuan sekerja. Fullagar (2014) juga melihat penglibatan kesatuan sekerja sebagai pembolehubah kepada tingkahlaku dan dikategorikan kepada dua jenis aktiviti formal dan tidak formal. Dalam hal ini, penglibatan aktif kesatuan Sekerja ini yang merangkumi penglibatan dalam aktiviti formal atau tidak formal akan memberi impak kepada hubungan pekerjaan antara pekerja dan majikan. Begitu juga dengan Gaudart et al. (2012) menyatakan bahawa penglibatan aktif ahli kesatuan sekerja akan memastikan bahawa isu pekerjaan yang wujud dalam hubungan pekerjaan dapat diperbaiki.

Hal ini menunjukkan bahawa penglibatan aktif ahli kesatuan sekerja memainkan peranan yang sangat besar dalam melindungi kepentingan kesatuan sekerja mereka. Akhirnya ahli kesatuan sekerja akan memberikan komitmen yang tinggi selaras dengan objektif penubuhan. Dapatan dalam kajian Tara Myers

(2021) turut menunjukkan bahawa jika ahli merasakan yang kesatuan sekerja mereka berfungsi dengan baik maka, komitmen dan penglibatan kesatuan sekerja akan berada pada tahap yang sangat baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja telah dibuktikan melalui kajian-kajian lalu seperti pengaruh komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja.

## 2. Konsep Komitmen Kesatuan Sekerja

Tripti dan Ginni (2015) mentakrifkan komitmen kesatuan sekerja sebagai sejauh mana individu mempunyai keinginan untuk mengekalkan keahlian dan menggerakkan usaha bersama-sama dengan kesatuan sekerja selaras dengan objektif kesatuan sekerja. Manakala, Gordon et. al (1980) mendefinisikan komitmen kesatuan sekerja sebagai sejauh mana pekerja ingin mengekalkan keahlian dan kesetiaan kepada kesatuan sekerja, bersedia untuk bekerja untuk kesatuan sekerja, mempunyai tanggungjawab terhadap kesatuan sekerja, dan percaya kepada objektif kesatuan sekerja. Begitu juga dengan Chawla et. al (2018) melihat komitmen kesatuan sekerja bagaimana individu menerima matlamat dan nilai kesatuannya dan mereka berasa bangga kerana menjadi ahli kesatuan, sukarela melakukan tugas rutin kesatuan, dan sedia terlibat dalam aktiviti di atas dan di luar yang biasanya diharapkan daripada ahli kesatuan sekerja.

## 3. Konsep Ideologi Kesatuan Sekerja

Menurut Hu et al. (2018) ideologi kesatuan sekerja merupakan orientasi perpaduan ahli terhadap kesatuan sekerja yang dilihat mempunyai matlamat sosial dan politik. Manakala Chawla et al. (2018) mendefinisikan ideologi kesatuan sekerja sebagai satu set kepercayaan dan nilai yang dipegang oleh kumpulan sosial (kesatuan sekerja) dan memberikan ahli rasa solidariti serta membantu mereka menghadapi eksploitasi majikan. Ahiauzu (1985) mentakrifkan ideologi kesatuan sekerja sebagai satu set pernyataan doktrin yang diterima pakai oleh kesatuan bagi tujuan beberapa tingkah laku atau tindakan yang akan dilakukan bersama ahli-ahli kesatuan sekerja.

## 4. Hubungan Komitmen Kesatuan Sekerja dan Ideologi Kesatuan Sekerja dengan Penglibatan Kesatuan Sekerja

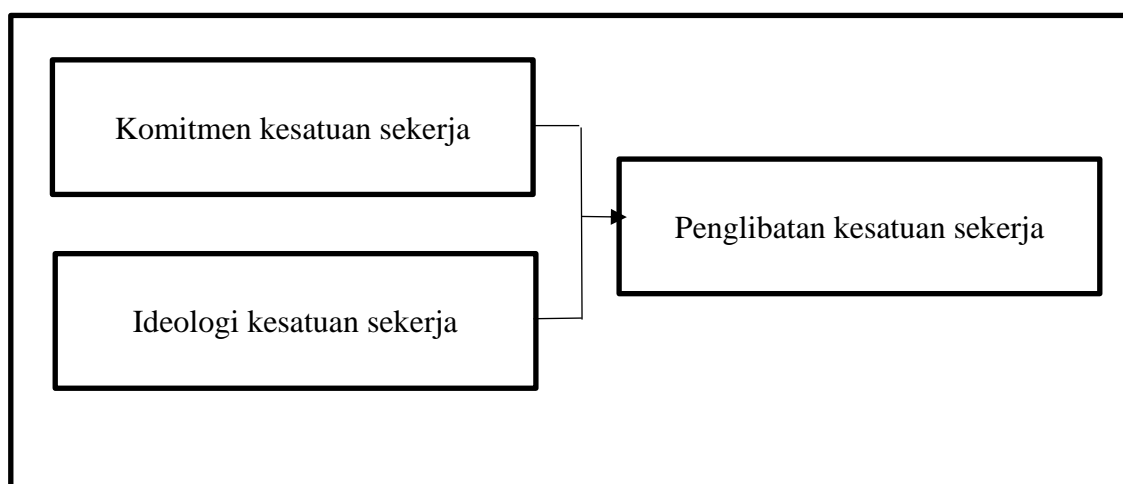
Komitmen kesatuan sekerja melibatkan dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeza, tetapi mempunyai objektif yang sama. Kesatuan sekerja memerlukan penglibatan aktif ahli kesatuan sekerja untuk kesatuan sekerja terus bertahan, dan ahli kesatuan sekerja pula memerlukan kesatuan sekerja melindungi mereka dari apa-apa bentuk ancaman pekerjaan. Malahan, dalam kajian Morin et al. (2021) menunjukkan bahawa komitmen kesatuan sekerja dapat meramal penglibatan kesatuan sekerja. Begitu juga dengan Tripti dan Ginni (2015) melalui kajiannya mendapati bahawa ahli kesatuan sekerja tidak akan terlibat dalam aktiviti kesatuan sekerja melainkan mereka mempunyai komitmen terhadap kesatuan sekerja. Oleh itu, komitmen kesatuan sekerja merupakan usaha kedua belah pihak iaitu kesatuan sekerja dan ahli kesatuan sekerja bekerjasama dalam memastikan objektif kesatuan sekerja dicapai.

Kajian lanjutan yang dijalankan oleh Chawla et al. (2020) menunjukkan bahawa daripada lima dimensi yang digunakan dalam kajiannya, komitmen kesatuan sekerja merupakan peramal yang paling dominan terhadap penglibatan kesatuan sekerja dan keberkesanan tingkah laku pekerja. Li et al. (2019) turut melihat bahawa mengukur komitmen kesatuan sekerja dengan penglibatan kesatuan telah menjadi isu perdebatan sejak 1980-an lagi terutamanya dalam pengkajian Barat. Begitu juga dengan kajian yang dilakukan oleh Fullagar et al. (2004) sepanjang 30 tahun berlaku peningkatan dalam penyelidikan mengenai komitmen kesatuan sekerja dengan penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini menunjukkan bahawa sehingga kini penyelidikan mengenai hubungan antara komitmen kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja masih relevan untuk dikaji dengan lebih lanjut lagi. Oleh itu, kajian ini turut menggunakan pengaruh komitmen kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah.

Manakala bagi pemboleh ubah ideologi kesatuan sekerja pula merujuk kepada prinsip yang dipegang dalam kesatuan sekerja supaya perpaduan dapat dikekalkan walaupun mempunyai latar belakang ahli yang berbeza. Menurut Anuar (2021), terdapat dua jenis perwatakan kesatuan sekerja iaitu kesatuan sekerja tulen yang berusaha menyuarakan suara dan tuntutan pekerja dan kesatuan sekerja kuning yang lebih memihak

kepada majikan. Jenis kesatuan sekerja ini akan membentuk ideologi kesatuan sekerja iaitu kesatuan sekerja tulen mempunyai ideologi politik yang tinggi. Manakala kesatuan sekerja dalaman cenderung kepada ideologi konservatif yang lebih memihak kepada pihak majikan. Dua ideologi yang berbeza dalam kesatuan sekerja akan menjadi faktor dalam peningkatan penglibatan kesatuan sekerja atau sebaliknya.

Tidak boleh dinafikan bahawa, terdapat tingkah laku yang berbeza yang wujud dalam kelompok yang sama seperti dalam kalangan ahli -ahli kesatuan sekerja. Perbezaan yang wujud boleh memberi impak seperti salah faham dalam kalangan ahli, ketidakpuasan dan sebagainya. Dalam hal ini, Tripti dan Ginni (2015) berpendapat bahawa kesatuan sekerja yang masih bersifat tradisional sukar untuk mengekalkan perpaduan untuk jangka masa yang panjang. Ini kerana, ideologi yang dipegang oleh kesatuan sekerja perlu difahami oleh ahli kesatuan sekerja dalam mengekalkan perpaduan dalam kesatuan sekerja tersebut. Walau bagaimanapun, jika kesatuan sekerja dapat membentuk ideologi kesatuan sekerja yang sama untuk semua anggotanya, perbezaan yang ada dapat dimanfaatkan dan kemufakatan dalam kesatuan sekerja dapat dicapai. Akhirnya, walaupun ahli mempunyai latar belakang yang berbeza namun mempunyai ideologi kesatuan sekerja yang sama, objektif kesatuan sekerja akan mudah dicapai. Berdasarkan kajian-kajian lepas maka kerangka konseptual kajian dibentuk seperti rajah 1 di bawah.



Rajah 1. Kerangka konseptual pengaruh antara komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah

Hipotesis kajian ini adalah

H1 Komitmen kesatuan sekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kesatuan sekerja.

H2 Ideologi kesatuan sekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kesatuan sekerja.

### Metodologi

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan bagi mendapatkan data melalui penggunaan borang soal selidik. Seramai 30 orang responden iaitu ahli kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah yang terlibat dalam kajian ini. Kaedah persampelan rawak digunakan di mana instrumen kajian diagihkan kepada ahli kesatuan sekerja menerusi *Google Form*. Bagi mengelakkan ketidaktuluan berlaku, ahli kesatuan sekerja hanya boleh menjawab borang soal selidik menggunakan email yang telah didaftarkan.

Soal selidik terbahagi kepada dua bahagian iaitu bahagian A untuk demografi responden dan bahagian B item berkaitan penglibatan kesatuan sekerja, komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja. Bagi pemboleh ubah penglibatan kesatuan sekerja instrumen soal selidik diadaptasi dan diubahsuai daripada Kelly dan Kelly (1994) serta Metochi (2002) dengan nilai  $\alpha = 0.87$ . Manakala pemboleh ubah komitmen kesatuan sekerja instrumen soal selidik diadaptasi dan diubahsuai daripada Tarumaraja et al. (2015) yang mempunyai nilai  $\alpha = 0.91$ .

Akhir sekali pemboleh ubah ideologi kesatuan sekerja, instrumen soal selidik diadaptasi dan diubahsuai daripada Chawla et al. (2020) dengan nilai  $\alpha = 0.75$ . Instrumen soal selidik bagi ketiga-tiga pemboleh ubah mempunyai nilai  $\alpha$  yang tinggi dan melebihi 0.70. Soalan adalah berbentuk skala *Likert* yang mempunyai lima kategori jawapan. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan pakej perisian SPSS versi 28 (*Statistical Package for Social Sciences*). Statistik deskriptif dan ujian regresi mudah digunakan untuk menganalisis data yang diperolehi.

## Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan nilai ujian kebolehpercayaan instrumen yang digunakan dalam kajian ini. Nilai kebolehpercayaan 0.00 – 0.59 adalah tidak boleh diterima, manakala nilai 0.60-0.79 boleh diterima dan 0.80-1.00 adalah baik.

Jadual 1. Nilai ujian kebolehpercayaan

Nilai kebolehpercayaan	Keterangan
0.00 – 0.59	Tidak Boleh Diterima
0.60-0.79	Boleh Diterima
0.80-1.00	Baik

Sumber: Fuad Mohamed (2017)

Jadual 2 menunjukkan keputusan analisis ujian kebolehpercayaan bagi pemboleh ubah penglibatan kesatuan sekerja, komitmen kesatuan sekerja dan juga ideologi kesatuan sekerja.

Jadual 2. Keputusan analisis ujian kebolehpercayaan

Pemboleh ubah	Jumlah item	Nilai kebolehpercayaan
Penglibatan kesatuan sekerja	11	0.92
Komitmen kesatuan sekerja	20	0.96
Ideologi Kesatuan sekerja	4	0.73

Secara keseluruhan kajian ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang boleh diterima dan membolehkan kajian ini untuk dianalisis untuk peringkat seterusnya. Jadual di bawah merupakan rujukan nilai kebolehpercayaan instrumen yang digunakan dalam kajian ini. Jadual 3 di bawah merupakan profil demografi responden yang mempunyai tiga item iaitu jantina, umur dan tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja.

Jadual 3. Profil Demografi responden

Item	Bilangan	Peratus %
<b>Jantina</b>		
Lelaki	22	73.3
Perempuan	8	26.7
<b>Umur</b>		
31-40 tahun	6	20.0
40-50 tahun	6	20.0
50 tahun dan ke atas	18	60.0
<b>Tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja</b>		
Bawah 5 tahun	1	3.3
5-10 tahun	4	13.3
11-15 tahun	4	13.3
16-20 tahun	5	16.7
21-25 tahun	3	10.0
26-30 tahun	11	36.7
31-35 tahun	1	3.3

36-40 tahun	1	3.3
<b>Jawatan dalam kesatuan sekerja</b>		
Ahli biasa	21	70.0
Exco	2	6.7
Bendahari Agung	1	3.3
Naib Presiden	1	3.3
Setiausaha Agung	1	3.3
Setiausaha Cawangan	1	3.3
Timbalan Pengerusi Cawangan	1	3.3
Timbalan Setiausaha Agung	1	3.3
Timbalan Setiausaha Cawangan	1	3.3

Sebanyak 22 responden bersamaan 73.3 peratus merupakan lelaki dan hanya lapan orang responden yakni 26.7 peratus sahaja perempuan. Umur responden dalam kajian ini dikategorikan dalam tiga kategori iaitu 31 hingga 40 tahun sebanyak enam responden bersamaan 20.0 peratus sahaja. Kategori kedua ialah 40 hingga 50 tahun terdiri daripada enam responden bersamaan 20.0 peratus. Manakala kategori ketiga ialah lingkungan umur 50 tahun ke atas yang terdiri daripada 18 responden bersamaan dengan 60.0 peratus.

Tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja dikategorikan dalam lapan kategori iaitu di bawah lima tahun mempunyai satu orang responden sahaja. Tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja lima hingga 10 tahun pula sebanyak empat responden bersamaan 13.3 peratus. Bagi 11 hingga 15 tahun perkhidmatan pula terdiri daripada empat responden juga bersamaan 13.3 peratus. Manakala, bagi 16 tahun hingga 20 tahun mempunyai lima responden iaitu bersamaan 16.7 peratus. Kategori seterusnya adalah 21 tahun hingga 25 tahun mempunyai tiga responden sahaja. Tempoh menjadi ahli 26 tahun hingga 30 tahun merupakan jumlah responden yang paling tinggi sebanyak 11 responden bersamaan 36.7 peratus. Seterusnya 31 tahun hingga 35 tahun dan 36 tahun hingga 40 tahun pula masing-masing hanya mempunyai 1 responden bersamaan 3.3 peratus sahaja. Hasil analisis kajian yang diperolehi diterangkan mengikut objektif kajian ini.

Jadual 4 menunjukkan nilai interpretasi skor min yang digunakan dalam kajian ini yang diadaptasi daripada Pallant (2011).

Jadual 4. Interpretasi skor min tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah

Skor min	Interpretasi (Tahap)
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

Sumber: Pallant (2011)

Bagi tujuan interpretasi tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah, skor min yang diperolehi dikod semula kepada tiga tahap yang mengelaskan kepada tahap rendah, sederhana dan tinggi. Jadual 5 merupakan skor min tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

Jadual 5. Tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah.

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi (Tahap)
Penglibatan kesatuan sekerja	3.91	0.66	Tinggi

Merujuk kepada jadual ini, tahap penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap tinggi dengan nilai min 3.91. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan penglibatan kesatuan sekerja adalah sangat baik. Setiap satu item dalam penglibatan kesatuan sekerja menyumbang kepada tahap penglibatan kesatuan sekerja. Jadual 6 merupakan 11 item yang digunakan untuk mengukur tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

Jadual 6. Taburan min dan sisihan piawai penglibatan kesatuan sekerja

Bil	Item	Min	Sisihan piawai	Tahap
1	Saya dipilih sebagai ahli jawatankuasa daripada salah satu badan pentadbiran kesatuan sekerja.	3.90	0.95	Tinggi
2	Saya kerap menghadiri mesyuarat yang diadakan oleh Kesatuan Sekerja.	3.96	0.80	Tinggi
3	Saya mengambil bahagian dalam tindakan kolektif yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja.	4.13	0.68	Tinggi
4	Saya berminat untuk menjadi pemimpin dalam kesatuan sekerja.	3.70	0.95	Tinggi
5	Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan	3.46	1.00	Sederhana
6	Saya sentiasa mengikuti aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja	4.16	0.79	Tinggi
7	Saya terlibat dalam proses mengundi ahli jawatan kuasa dalam kesatuan sekerja	4.33	0.76	Tinggi
8	Saya bersuara atau mengemukakan pandangan dalam mesyuarat kesatuan sekerja	4.20	0.76	Tinggi
9	Saya terlibat dalam tindakan industri / dialog perbincangan yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja	3.56	0.89	Sederhana
10	Saya terlibat dalam perundingan majlis bersama jabatan (MBJ/JCC) / perundingan kolektif	3.36	1.12	Sederhana
11	Saya berkempen untuk menggalakkan pekerja lain menganggotai kesatuan sekerja	4.26	0.69	Tinggi

Secara keseluruhan, item “Saya terlibat dalam proses mengundi ahli jawatankuasa dalam kesatuan sekerja” yang paling tinggi dengan nilai min sebanyak 4.33. Manakala, item sederhana merupakan item “Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan” dengan nilai min 3.46. Dapatan data kajian ini tidak mempunyai item yang lemah iaitu item yang mempunyai nilai min 2.33.

Jadual 7 menunjukkan hasil analisis deskriptif pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini. Ketiga-tiga pemboleh ubah ini mempunyai nilai min yang tinggi.

Jadual 7. Analisis deskriptif pemboleh ubah penglibatan kesatuan sekerja, komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah.

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai
Penglibatan kesatuan sekerja	3.91	0.66
Komitmen kesatuan sekerja	4.08	0.60
Ideologi kesatuan sekerja	4.37	0.46

Hasil kajian menunjukkan bahawa ideologi kesatuan sekerja mempunyai min yang paling tinggi dengan nilai min sebanyak 4.37. Manakala, komitmen kesatuan sekerja nilai min adalah 4.08 dan yang terakhir adalah pemboleh ubah penglibatan kesatuan sekerja dengan nilai min sebanyak 3.91.

Jadual 8. Ringkasan keputusan regresi mudah dan pengaruh komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah

Model	Pekali Piawai $\beta$	t	Sig
Komitmen terhadap kesatuan sekerja	.915	6.44	.001
Ideologi Kesatuan Sekerja	-1.40	-.984	.334
R <sup>2</sup>	.689		
F	29.902		
Sig	.0001 <sub>b</sub>		



- a. *Dependent Variable:* Penglibatan kesatuan sekerja
- b. *Predictors: (Constant),* Ideologi kesatuan sekerja, komitmen terhadap kesatuan sekerja

Jadual 8 di atas menunjukkan hasil ujian regresi mudah dan nilai yang terhasil akan menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini. Hasil ujian regresi mudah menunjukkan nilai  $R^2 = .689$  menerangkan bahawa varians penglibatan kesatuan sekerja boleh diterangkan oleh pemboleh ubah tidak bersandar iaitu komitmen kesatuan sekerja terhadap kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja sebanyak 68 peratus. Manakala, hasil ujian Anova mendapati nilai  $F=29.902$  dan signifikan menunjukkan model ini boleh digunakan untuk meramal penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah. Jadual 8 di atas menunjukkan pemboleh ubah komitmen kesatuan sekerja mempunyai pengaruh terhadap penglibatan kesatuan sekerja di mana hasil kajian ini adalah signifikan dengan nilai  $\beta = .915$ ,  $\text{Sig} = .001$  dan hipotesis pertama di terima. Manakala, bagi ideologi kesatuan sekerja pula menunjukkan pengaruh ideologi kesatuan sekerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan kesatuan sekerja dengan hasil nilai  $\beta = -1.40$ ,  $\text{Sig} = .334$ . Hasil analisis menunjukkan hipotesis kedua adalah tidak signifikan dan ditolak.

### Perbincangan

Objektif pertama kajian ini mencapai objektif kajian apabila dapatan kajian mendapati bahawa tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah berada pada tahap tinggi dengan nilai min sebanyak 3.91. Berdasarkan analisis yang dilakukan mendapati bahawa item "*saya terlibat dalam proses mengundi ahli jawatankuasa dalam kesatuan sekerja*" merupakan min paling tinggi iaitu sebanyak 4.33. Hal ini jelas menunjukkan bahawa ahli-ahli kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah terlibat secara aktif dalam proses mengundi ketika berlaku aktiviti pemilihan ahli jawatankuasa kesatuan sekerja. Kesan daripada aktiviti formal ini telah membawa kepada peningkatan tahap penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap yang tinggi. Begitu juga dengan aktiviti tidak formal seperti item "*Saya berkempen untuk menggalakkan pekerja lain menganggotai kesatuan sekerja*" mencatatkan nilai min yang tinggi. Aktiviti tidak formal ini dilakukan dengan sukarela oleh ahli-ahli kesatuan sekerja dan memberi impak kepada penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini selari dengan kajian Ginni (2018) kesatuan memerlukan ahli untuk terlibat aktif dalam aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan tidak kira sama ada aktiviti formal ataupun tidak formal agar ahli-ahli lebih memahami objektif yang hendak dicapai oleh pihak kesatuan. Akhirnya membawa kepada tahap penglibatan kesatuan sekerja yang sangat baik.

Kajian ini juga menunjukkan bahawa sebanyak sebelas item digunakan bagi mengukur tahap penglibatan kesatuan sekerja, lapan item mempunyai nilai yang tinggi. Hanya tiga item sahaja yang mencatatkan nilai sederhana dan tiada item yang lemah direkodkan. Item yang sederhana merupakan item yang melibatkan perbincangan pada peringkat kesatuan sekerja dengan pihak pengurusan. Tiga item tersebut adalah "*Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan*", "*Saya terlibat dalam tindakan industri/dialog perbincangan yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja*" dan "*Saya terlibat dalam perundingan majlis bersama jabatan (MBJ/JCC) / perundingan kolektif*". Ketiga-tiga item ini berada pada tahap sederhana disebabkan oleh komposisi responden sebagai ahli biasa yang tidak terlibat dalam pembuatan keputusan bersama majikan adalah sebanyak 70 peratus dan hanya 30 peratus sahaja yang mempunyai jawatan terlibat dalam proses perbincangan pada peringkat atasan. Secara keseluruhan tahap penglibatan kesatuan sekerja yang tinggi dalam sektor telekomunikasi terpilih membantu kesatuan sekerja untuk terus berjuang mempertahankan hak-hak ahli mereka. Hal ini kerana, keberkesanan kesatuan sekerja akan dipengaruhi oleh penglibatan secara sukarela oleh ahli-ahli kesatuan sekerja dalam aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja (Aryee et., 2001).

Manakala, objektif kedua iaitu mengenal pasti pengaruh komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah ini turut terjawab apabila analisis kajian mendapati model ini adalah signifikan dan mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja sebanyak 68 peratus. Manakala, hanya 32 peratus sahaja penglibatan kesatuan sekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Bagi pemboleh ubah komitmen kesatuan sekerja, item "*saya yakin rekod*

*kesatuan sekerja adalah contoh yang baik*” merupakan item yang paling tinggi dengan nilai min sebanyak 4.46. Hal ini mencerminkan bahawa kesatuan sekerja telah berusaha untuk memastikan kesatuan sekerja mereka bersih dari sebarang perkara yang boleh menjejaskan nama baik kesatuan sekerja tersebut. Dalam hal ini, perkara-perkara yang dimaksudkan adalah seperti tidak mengambil berat aduan yang diterima daripada ahli kesatuan sekerja, pemimpin kesatuan sekerja berat sebelah dalam memimpin kesatuan sekerja dan sebagainya. Ahli-ahli percaya bahawa dengan rekod kesatuan sekerja yang baik dapat meningkatkan lagi komitmen kesatuan sekerja mereka. Akhirnya memberi kesan yang positif terhadap penglibatan kesatuan sekerja.

Dapatan ini selari dalam kajian Yang et al. (2023) mengikut teori pertukaran sosial apabila pekerja mempunyai tahap komitmen kesatuan sekerja yang tinggi disebabkan oleh hak-hak dan kebajikan mereka diperjuangkan oleh kesatuan sekerja. Hal ini turut memupuk semangat kekitaan yang tinggi dalam kalangan ahli untuk berkongsi idea dan akhirnya berkhidmat dengan aktif dan sukarela dengan kesatuan sekerja. Kesan daripada komitmen kesatuan sekerja bukan hanya terdapat penglibatan kesatuan sekerja, malah pekerja yang mempunyai komitmen kesatuan sekerja yang tinggi akan lebih cenderung untuk turut mempunyai kepuasan kerja dan memberi komitmen kepada organisasi (Tara Myers, 2021). Oleh itu, hipotesis pertama komitmen kesatuan sekerja mempunyai hubungan yang positif dengan penglibatan kesatuan sekerja adalah diterima dan signifikan. Manakala, pemboleh ubah ideologi kesatuan sekerja mempunyai empat item sahaja. Item *“kesatuan sekerja adalah mekanisma suara kolektif”* merupakan item yang mempunyai nilai min yang tertinggi iaitu sebanyak 4.50. Item ini mempunyai nilai min yang paling tinggi dan menggambarkan bahawa ahli kesatuan sekerja faham dan sedar bahawa mereka memerlukan kesatuan dan kesatuan sekerja juga memerlukan mereka untuk bertindak secara bersama-sama (*kolektif*).

Hal ini selaras dengan kajian lepas Ginni (2018) yang menyatakan kesatuan sekerja bergantung kepada penyertaan ahli untuk kelangsungan hidup dan meningkatkan keupayaan mereka untuk memenuhi keperluan ahli-ahli mereka. Penyelidik Tripti dan Ginni (2015) turut menegaskan bahawa ideologi kesatuan adalah sangat penting dalam mengekalkan kesetiaan ahli-ahli mereka. Hal ini kerana ideologi kesatuan akan menyatu padukan perpaduan dalam kesatuan sekerja tersebut. Dalam kajian ini, ahli-ahli kesatuan sekerja mempunyai ideologi kesatuan sekerja yang sama dan beranggapan bahawa kesatuan sekerja merupakan alat yang mengumpulkan suara-suara ahli yang disalurkan dengan cara yang betul bagi mencapai objektif yang mereka telah bentuk bersama.

Namun, hipotesis kedua ideologi kesatuan sekerja mempunyai pengaruh yang positif dengan penglibatan kesatuan sekerja adalah tidak signifikan dan ditolak. Dalam hal ini, walaupun model kajian secara keseluruhan menunjukkan model ini mampu mempengaruhi sebanyak 68 peratus namun, pengaruh pemboleh ubah ideologi kesatuan sekerja tidak memberi pengaruh kepada penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini kerana, definisi konsep ideologi itu sendiri jelas menunjukkan bahawa ideologi merupakan prinsip yang dipegang dalam kesatuan sekerja supaya perpaduan dapat dikekalkan. Definisi ini menunjukkan bahawa ideologi merupakan semangat kekitaan yang menjaga, membentuk serta mengekalkan perpaduan dalam kesatuan sekerja dan bukan alat yang boleh digunakan untuk meningkatkan penglibatan kesatuan sekerja. Berdasarkan demografi responden menunjukkan bahawa sebanyak 80 peratus responden adalah ahli yang berusia 40 tahun dan 50 tahun ke atas.

Maka, tidak hairanlah min pemboleh ubah ideologi adalah tinggi iaitu sebanyak 4.37 kerana tahap ideologi ini dipengaruhi oleh responden yang lebih berusia. Berbeza dengan responden golongan belia hanya 20 peratus sahaja yang terlibat dalam kajian ini. Perbezaan ini wujud disebabkan golongan belia semakin tidak berminat untuk terlibat dengan aktiviti kesatuan sekerja. Oleh itu pengaruh ideologi kesatuan sekerja adalah negatif terhadap penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini turut dibuktikan dalam kajian Annuar (2021) yang menunjukkan bahawa pekerja muda kurang berminat untuk menjadi anggota kesatuan sekerja kerana mempunyai pengetahuan yang sedikit mengenai kesatuan sekerja. Akhirnya golongan belia ini kurang berinteraksi dan mempunyai pandangan yang samar-samar mengenai peranan kesatuan sekerja.

Secara keseluruhan Model penglibatan kesatuan sekerja ini diterima dan mampu mempengaruhi sebanyak 68 peratus, namun pengaruh ideologi kesatuan sekerja ditolak dan memerlukan kajian lanjut. Bagi pemboleh ubah komitmen kesatuan sekerja dapatan kajian selari dengan kajian lepas Tara Myers (2021), Ginni

(2018) dan Li et al. (2019) yang menunjukkan komitmen kesatuan sekerja mempunyai hubungan yang positif dengan penglibatan kesatuan sekerja. Namun, berbeza dengan ideologi kesatuan sekerja apabila analisis menunjukkan pengaruh ideologi kesatuan sekerja mempunyai hubungan yang tidak signifikan dan tidak mempengaruhi penglibatan ahli kesatuan sekerja.

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah berada pada tahap tinggi. Tahap yang tinggi ini menunjukkan bahawa kesatuan sekerja memainkan peranan mereka dengan sebaiknya sehingga ahli-ahli kesatuan sekerja percaya dan membalasnya dengan terlibat aktif dengan aktiviti kesatuan sekerja. Antara aktiviti yang menunjukkan penglibatan tinggi ahli kesatuan sekerja seperti kerap menghadiri mesyuarat yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja, serta bersuara dan mengemukakan pandangan dalam mesyuarat tersebut. Malahan, ahli-ahli kesatuan sekerja ini juga turut terlibat dalam tindakan kolektif yang diadakan oleh kesatuan dan secara langsung terlibat dalam proses mengundi ahli jawatan kuasa dalam kesatuan sekerja. Tambahan lagi, dapatan kajian ini turut mengesahkan bahawa komitmen kesatuan sekerja dan ideologi kesatuan sekerja mempunyai pengaruh terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah. Walaupun hipotesis kedua ditolak dalam kajian ini, namun cadangan untuk menambahkan pemboleh ubah lain diperlukan bagi mendapatkan hasil yang signifikan. Hal ini kerana, penglibatan aktif ahli dalam kesatuan sekerja adalah sangat penting bagi memastikan kesatuan sekerja tersebut terus hidup dan memperjuangkan suara-suara kolektif ahli kesatuan sekerja mereka.

Dari sudut teori, kajian ini penting dalam mengisi jurang teori kajian lepas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja dan pada masa yang sama menguji model konseptual secara empirikal. Hal ini banyak menyumbang kepada pembangunan model konseptual mengenai penglibatan kesatuan sekerja yang memberikan pengetahuan baharu tentang kajian kesatuan sekerja. Oleh itu, kajian ini sangat penting dari segi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hubungan industri terutamanya dalam konteks penglibatan kesatuan sekerja. Hasil kajian ini dapat merapatkan jurang maklumat yang terhad dalam kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia. Penyelidik pada masa hadapan boleh mengambil model penglibatan kesatuan sekerja ini dengan menambah beberapa pemboleh ubah lain dan mengujinya dalam kesatuan sekerja di sektor yang berbeza. Begitu juga dengan hasil kajian ideologi kesatuan sekerja adalah tidak signifikan terhadap penglibatan kesatuan sekerja perlu diberi perhatian khusus. Hal ini kerana, walaupun dapatan kajian ini tidak selari dengan kajian lepas namun ia memberi impak dari sudut teori apabila dalam kajian ini menunjukkan bahawa semangat bersatu padu yang dipegang oleh setiap ahli membentuk perpaduan yang tinggi dalam kalangan ahli kesatuan sekerja.

Manakala, dari segi praktikal pula kajian ini akan dapat mengenal pasti faktor-faktor yang menarik dan juga mendorong penglibatan kesatuan sekerja khususnya di Sabah. Seperti dalam kajian ini, komitmen kesatuan sekerja merupakan anteseden yang menarik penglibatan aktif ahli-ahli kesatuan sekerja. Berbeza dengan ideologi kesatuan sekerja yang tidak memberi pengaruh kepada penglibatan kesatuan sekerja tetapi mempengaruhi semangat kekitaan dalam kalangan ahli kesatuan sekerja. Oleh itu, kajian lanjut mengenai pemboleh ubah ideologi kesatuan sekerja boleh menggunakan hasil data ini sebagai rujukan kajian dalam konteks ideologi kesatuan sekerja. Pemahaman mengenai komitmen kesatuan sekerja adalah penting bukan sahaja untuk tujuan penyelidikan mengenai kesatuan sekerja tetapi juga sangat penting bagi rujukan pemimpin kesatuan sekerja menguruskan kesatuan sekerja yang dipimpin. Pemimpin perlu mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan tahap penglibatan ahlinya dalam kesatuan sekerja tersebut. Input dari kajian ini akan memberi satu lakaran mengenai perkara yang boleh dilakukan agar tahap penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap yang tinggi seperti dalam kajian ini. Hal ini kerana, model kerangka konsep pengaruh antara komitmen kesatuan sekerja dengan ideologi kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah adalah signifikan dan mampu mempengaruhi sebanyak 68 peratus. Oleh itu, model ini boleh digunakan untuk meramalkan penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

**Penghargaan:** Penghargaan ditujukan kepada Universiti Malaysia Sabah yang telah memberi biasiswa Pendidikan dibawah bantuan Skim Pascasiswazah.

**Persetujuan Termaklum:** Semua yang terlibat dalam kajian ini telah memberi kebenaran dan persetujuan bagi kajian ini.

**Konflik Kepentingan:** Pengkaji tidak mempunyai konflik kepentingan bagi kajian ini.

## Rujukan

- Ahmad, M., & Yussof, K. (2019). Dasar perburuhan dan impaknya terhadap pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia: Satu kajian awal. *Journal of Borneo Social Transformation Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.51200/jobsts.v0i0.2170>
- Aryee, S., & Chay, Y. W. (2001). Workplace justice, citizenship behaviour, and turnover intentions in a union context: Examining the mediating role of perceived union support and union instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 154–160. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.154>
- Ahiauzu, A. I. (1985). *Ideology, culture and trade union behavior: The Nigerian Case*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.ide.go.jp/library/English/Publish/Periodicals/De/pdf/85\\_03\\_05.pdf](https://www.ide.go.jp/library/English/Publish/Periodicals/De/pdf/85_03_05.pdf)
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V., & Khan, M. (2007). Explaining union participation: The effects of union commitment and demographic factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 74–79. <https://doi.org/10.4102/sajip.v33i1.254>
- Chawla, G., Singh, T., & Singh, R. (2020). Operationalizing the antecedents and outcomes of union participation in the Indian context. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 481–508. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2019-0086>
- Fullagar, C. J., Gallagher, D. G., Clark, P. F., & Carroll, A. E. (2004). Union commitment and participation: A 10-year longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 730–737. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.730>
- Fuad Mohamed Berawi. (2017). *Metodologi penyelidikan: Panduan menulis tesis* (2nd ed.). University Utara Malaysia.
- Gaudart, C., Petit, J., Dugué, B., Daniellou, F., Davezies, P., & Théry, L. (2012). Impacting working conditions through trade union training. *Work*, 41(2), 165–175. <https://doi.org/10.3233/WOR-20121281>
- Ginni, C. (2018). Worker participation in union activities: A conceptual review. *Personnel Review*, 47(1), 206–226. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0253>
- Hu, E., Zhang, M., Shan, H., Zhang, L., & Yue, Y. (2018). Job satisfaction and union participation in China: Developing and testing a mediated moderation model. *Employee Relations*, 40(6), 964–980. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2017-0245>
- Hassan, M. (2020). Protection on workers' right in trade unionism in Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 5(20), 138–147. <https://doi.org/10.35631/ijlgc.5200011>
- Ibrahim, D. (2016). Pergerakan kesatuan sekerja di Sabah pada era pra Malaysia hingga tahun 1999. *Jurnal Kinabalu*, 18. <https://doi.org/10.51200/ejk.v18i0.492>
- Ifeanyi Emmanuel, O., Clara Chika, A., & Chizoba Bonaventure, O. (2020). Trade union performance and industrial relations climate in the Nigerian petroleum sector. *International Journal of Business, Economics and Management*, 7(1), 42–56. <https://doi.org/10.18488/journal.62.2020.71.42.56>
- Ismail, F., Omar, S. S., Johar, S. S., Kamri, K. A., & Damin, D. A. (2018). *Peranan dan penerimaan kesatuan sekerja di Malaysia*. Universiti Tun Hussein Onn. <http://ocs.uthm.edu.my/uthmocr/index.php/hsp/article/download/118/25>
- Jangli, M., & Abd. Hamid, F. (2018). Densiti, cakupan dan pengiktirafan kesatuan sekerja: Analisis kajian lepas. *MANU Jurnal Pusat Penataran Ilmu Dan Bahasa (PPIB)*, 2018, 183–198. <https://doi.org/10.51200/manu.v0i0.1591>

- Kelly, C., & Kelly, J. (1994). Who gets involved in collective action?: Social psychological determinants of individual participation in trade unions. *Human Relations*, 47(1), 63–88. <https://doi.org/10.1177/001872679404700104>
- Li, M., Huang, W., Zhang, C., & Yang, Z. (2019). How union participation influences union commitment and job involvement. *Employee Relations*, 41(6), 1348–1363. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2018-0170>
- Metochi, M. (2002). The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 87–111. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00224>
- Morin, A. J. S., Gallagher, D. G., Meyer, J. P., Litalien, D., & Clark, P. F. (2021). Investigating the dimensionality and stability of union commitment profiles over a 10-year period: A latent transition analysis. In *ILR Review*, 74, (1). <https://doi.org/10.1177/0019793919883815>
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual. A step-by-step guide to data analysis using SPSS* (3rd ed.). Allen & Unwin.
- Sharifah Nursyahidah, S. A. (2021). Kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan: Artikel sorotan. *Malaysian Journal of History, Politics & Strategic Studies*, 48(3), 68–104. <https://www.scribd.com/presentation/128850080/Akta-Kesatuan-Pekerja>
- Tara Myers, M. P. (2021). *Union commitment and participation*. Quality Improvement Centre for Workplace Development.
- Tripti, S., & Ginni, C. (2015). Antecedents and consequences of union participation: A review. *Journal of Advanced Management Science*, 44–49. <https://doi.org/10.12720/joams.3.1.44-49>
- Tarumaraja, B. A., Omar, F., Halim, F. W., & Hafidz, S. W. M. (2015). Analysing the validity of union commitment scale using confirmatory factor analysis with Malaysian samples. *Asian Social Science*, 11(22), 96–104. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n22p96>
- Yang, L., Zhang, Q., Gong, H., & Cheng, Y. (2023). Cross-level effects of union practices on extra-role behaviors: The mediating role of industrial relations climate, union commitment and union instrumentality. *International Journal of Manpower*, 44(1), 133–151. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2020-0467>
- Yussof, K. S. M. (2020). The influence of industrial relations climate and unions effectiveness on interest-based bargaining. *Journal of Social Science and Humanities*. 17(6), 1823–1884.