

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**HUBUNGAN ANTARA MODAL ORGANISASI DAN
PRESTASI KERJA PEKERJA DI ORGANISASI
PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA.**

Oleh

THOMAS KATHIRAVELOO

Mei 2013

Pengerusi : Profesor Jegak Uli, PhD

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini dijalankan untuk meningkatkan tahap pengetahuan dan menentukan faktor-faktor yang membantu menjelaskan variasi prestasi kerja pekerja di semua organisasi Perkhidmatan Awam Malaysia. Objektif-objektif khusus bagi kajian ini ialah: (1) Menentukan hubungan di antara modal fizikal dan kewangan, insan, sosial, alam semula jadi serta prestasi kerja, (2) Menilai empat faktor yang dicadangkan dalam model regresi untuk menjelaskan variasi prestasi kerja antara pekerja di organisasi sektor awam di Malaysia, dan (3) Menentukan sejauh mana jantina dan kategori pekerjaan sebagai moderator dapat mempengaruhi hubungan di antara modal fizikal dan kewangan, insan, sosial, alam semula jadi dengan prestasi kerja.

Pembolehubah tetap bagi kajian ini ialah prestasi kerja. Manakala, pembolehubah berubah ialah empat jenis sumber modal yang dikenali sebagai modal fizikal dan kewangan (PFC), modal insan (HC), modal sosial (SC) dan modal alam semula jadi (NC). Kajian ini dilaksanakan berasaskan Model Prestasi Kerja (Harwell, 1979) dan “expanded model of ecological economic system” seperti yang dinyatakan oleh (Costanza, Cumberland, Daly, Goodland, & Norgaard, 1997). Kedua-dua model ini focus pada asas penggabungan empat jenis modal seperti fizikal dan kewangan, insan, sosial dan alam semula jadi yang mana penggantian di antaranya adalah terhadap. Penggunaan empat jenis modal ini secara seimbang adalah penting dan wajar untuk meningkatkan kecemerlangan prestasi kerja. Kajian ini mengandaikan bahawa modal fizikal dan kewangan, insan, sosial dan alam semula jadi mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Empat-empat modal ini juga menyumbang secara positif variasi prestasi kerja. Bahkan juga, dua moderator iaitu jantina dan kategori pekerjaan dapat mempengaruhi hubungan di antara modal (PFC, HC, SC and NC) dengan prestasi kerja.

Kajian ini menggunakan pensampel kluster dua peringkat yang telah diuraikan oleh Scheafer, Mendenhall dan Ott (1990, p. 224). Langkah pertama, menentukan kelompok yang sesuai bagi kajian ini. Sehubungan itu, sebanyak 25 kementerian persekutuan telah dikumpulkan dan 6 kementerian dipilih secara pensampel rawak mudah. Tambahan pula, pensampel kluster dua peringkat juga digunakan untuk memilih 90 responden dari setiap kementerian dengan cara pensampel rawak mudah. Seramai 540 pekerja telah dipilih sebagai responden dan semua memberi respon yang baik.

Keputusan kajian ini menggambarkan bahawa semua modal (PFC, HC, SC and NC) dapat menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja. Tambahan pula, hanya dua modal (HC and SC) sahaja dapat menyumbang kepada variasi prestasi kerja secara signifikan. Modal insan mendahului senarai sebagai penyumbang yang terbesar diikuti dengan modal social untuk menjelaskan variasi prestasi kerja. Moderator jantina dan kategori kerja dapat mempengaruhi hubungan di antara modal sosial dengan prestasi kerja sahaja. Hakikatnya, hubungan di antara PFC, HC dan NC dengan prestasi kerja boleh dirujuk sebagai pengukur umum bagi perbezaan jantina dan semua kategori jawatan.

Berdasarkan penemuan dan rumusan daripada kajian ini, sokongan digalurkan seperti berikut: Sesebuah organisasi mestilah menawarkan sumber modal yang perlu secara mencukupi mengikut tahap kepentingan semasa supaya memastikan peningkatan prestasi kerja berlaku secara berterusan dan optima. Bahkan juga, pengagihan modal haruslah diuruskan secara bijaksana demi meningkatkan tahap pengeluaran di organisasi sektor awam.