

# **PERHUBUNGAN ANTARA PENGURUSAN GANJARAN BERDASARKAN PRESTASI, KEADILAN INTERAKSI DAN SIKAP PEKERJA**

**Mohd Ridwan bin Abd Razak**

# AGENDA PEMBENTANGAN

- 1) Pengenalan
- 2) Pernyataan Masalah
- 3) Objektif Kajian
- 4) Kerangka Konseptual
- 5) Metodologi
- 6) Dapatan
- 7) Limitasi
- 8) Kepentingan Kajian
- 9) Implikasi ke atas dasar Kerajaan



# PENGENALAN



Ganjaran : imbuhan kewangan @ bukan kewangan daripada majikan kepada pekerja



Berdasarkan pekerjaan



Berdasarkan prestasi



Berdasarkan prestasi individu



Berdasarkan prestasi kumpulan

# PERNYATAAN MASALAH

**Ganjaran  
berdasarkan  
pekerjaan**



**Menarik  
Mengekal  
Memotivasi**

**Ganjaran  
berdasarkan  
prestasi**



# OBJEKTIF KAJIAN

Menilai pengaruh keadilan interaksi sebagai pemboleh ubah pengantara dalam perhubungan antara pengurusan ganjaran berdasarkan prestasi (komunikasi & penilaian prestasi) dengan sikap pekerja (kepuasan kerja & komitmen organisasi).

## **Hipotesis:**

- H1: Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh keadilan interaksi.
- H2: Pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh keadilan interaksi.
- H3: Pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi dipengaruhi secara tidak langsung oleh keadilan interaksi.
- H4: Pengaruh penilaian prestasi terhadap komitmen organisasi dipengaruhi secara tidak langsung oleh keadilan interaksi.

# KERANGKA KONSEPTUAL

Pemboleh ubah  
tidak bersandar

Pemboleh ubah  
pengantara

Pemboleh ubah  
bersandar

PGBP

Sikap pekerja

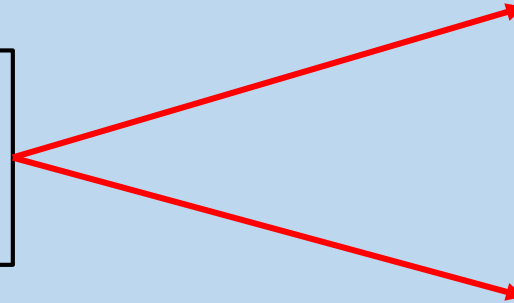
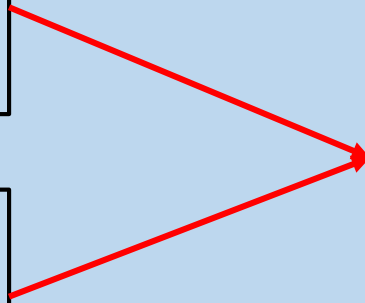
Komunikasi

Penilaian prestasi

Keadilan  
interaksi

Kepuasan kerja

Komitmen  
organisasi



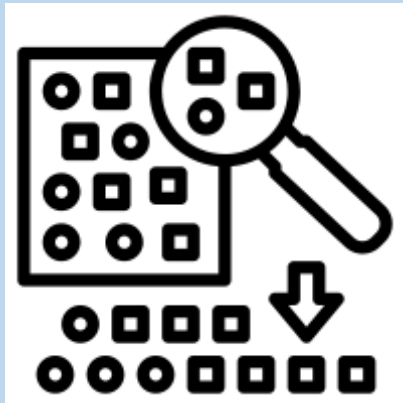
# METODOLOGI

## Unit analisis



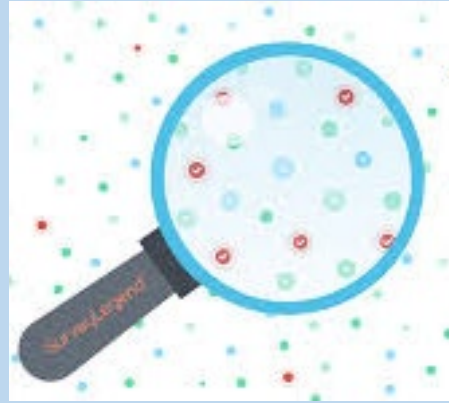
Pekerja yang telah bekerja melebihi 5 tahun

## Sampel



450 / 2804

## Teknik persampelan



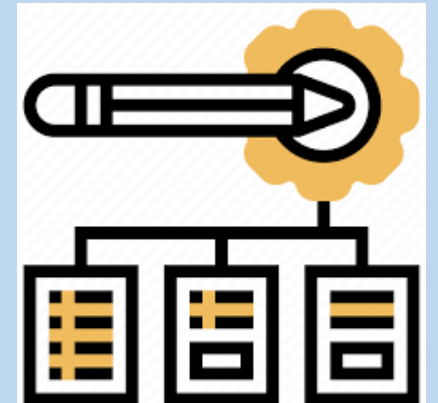
Teknik pensampelan bertujuan

## Instrumen



Borang soal selidik

## Reka bentuk kajian



Keratan rentas

# DAPATAN

## A) Kesahan dan kebolehpercayaan konstruk

### 1) Kesahan diskriminan

Konstruk	Komunikasi	Penilaian prestasi	Keadilan interaksi	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi
Komunikasi					
Penilaian prestasi	0.804				
Keadilan interaksi	0.736	0.852			
Kepuasan kerja	0.667	0.710	0.766		
Komitmen organisasi	0.667	0.603	0.603	0.728	

Nilai HTMT bagi setiap konstruk ialah kurang daripada 0.90: semua konstruk telah memenuhi kriteria kesahan diskriminan yang telah ditetapkan.



# DAPATAN

## Kesahan dan kebolehpercayaan konstruk

### 2) Kesahan konvergen

Konstruk	Komunikasi	Penilaian prestasi	Keadilan interaksi	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi
Nilai Pemberat	0.784 - 0.848	0.796 - 0.846	0.863 - 0.894	0.779 - 0.868	0.815 - 0.855
AVE	0.665	0.675	0.784	0.683	0.709

Nilai pemberat bagi setiap konstruk adalah lebih daripada 0.70 dan nilai AVE bagi setiap konstruk adalah lebih daripada 0.50: semua konstruk telah memenuhi kriteria kesahan konvergen yang ditetapkan.

# DAPATAN

## Kesahan dan kebolehpercayaan konstruk

### 3) Statistik deskriptif, kebolehpercayaan komposit & VIF

Konstruk	Komunikasi	Penilaian prestasi	Keadilan interaksi	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi
Nilai min	5.317	5.500	5.474	5.383	5.406
Kebolehpercayaan komposit	0.888	0.926	0.935	0.896	0.907
Nilai VIF	2.047	2.608	1.946		

- Nilai min bagi setiap konstruk bermula dari 5.326 hingga 5.500: semua konstruk berada antara tahap tinggi.
- Nilai kebolehpercayaan komposit bagi setiap konstruk ialah melebihi 0.80: semua konstruk mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi.
- Nilai VIF kurang daripada 5.0: semua konstruk bebas daripada masalah kollineariti.

# DAPATAN

## B) Dapatan Ujian Hipotesis H1, H2, H3, dan H4

Hipotesis	Nilai $\beta$	Nilai t	R <sup>2</sup>
H1: Komunikasi → Keadilan interaksi → Kepuasan kerja	0.340	10.179	0.482
H2: Penilaian prestasi → Keadilan interaksi → Kepuasan kerja	0.366	8.489	0.479
H3: Komunikasi → Keadilan interaksi → Komitmen organisasi	0.189	5.122	0.376
H4: Penilaian prestasi → Keadilan interaksi → Komitmen organisasi	0.236	4.531	0.327

# LIMITASI

- 1) Penggunaan kaedah keratan rentas dalam kajian ini hanya menghuraikan persepsi responden secara umum terhadap corak perhubungan antara pemboleh ubah kajian berdasarkan sampel kajian.
- 2) Tidak menerangkan perhubungan di antara indikator-indikator khusus bagi pemboleh ubah pengantara dan pemboleh ubah bersandar.
- 3) Hanya menerangkan persepsi pekerja secara umum terhadap isu kajian dalam sebuah organisasi swasta di Malaysia.
- 4) Menggunakan kaedah pensampelan bertujuan dan kaedah ini tidak dapat mengelak daripada masalah berat sebelah (bias) dalam pemilihan responden.

# KEPENTINGAN

## Teori



- Dapatan kajian ini telah mengesahkan dan menyebarkan pengaruh keadilan interaksi sebagai pemboleh ubah pengantara yang penting dalam perhubungan antara PGBP dengan sikap pekerja.
- Konsisten dengan saranan yang dikemukakan oleh Teori Keadilan Interaksi (Bies & Shapiro 1987).

## Kaedah penyelidikan



- Instrumen yang digunakan dalam kajian ini telah memenuhi tahap piawaian kesahan dan kebolehpercayaan yang ditetapkan.
- Keadaan ini boleh menghasilkan dapatan kajian yang sah dan boleh dipercayai.

# IMPLIKASI KE ATAS DASAR KERAJAAN

- Dapatan kajian ini dapat digunakan sebagai panduan kepada kerajaan untuk menggalakkan amalan SGBP dalam organisasi swasta dan kerajaan selaras dengan wawasan negara untuk menjadi negara maju dan berpendapatan tinggi.
- Kerajaan perlu memberi fokus kepada meningkatkan kesedaran kepentingan SGBP kepada pekerja dan organisasi. Kesedaran akan kepentingan SGBP amat perlu untuk menggalakkan organisasi mengamalkan SGBP dalam organisasi masing-masing dan secara tidak langsung dapat meningkatkan pendapatan pekerja secara kompetitif.
- Dapat meningkatkan produktiviti negara untuk terus kekal berdaya saing dalam era revolusi perindustrian 4.0.

**SEKIAN, TERIMA KASIH**