

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN TRANSAKSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEBUAH SYARIKAT ELEKTRONIK

Masturah Azhar*, Fadilah Zaini, Irmawati Norazman, Faizah Mohd Fakhruddin

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia, Johor Bahru, Johor, Malaysia

*Corresponding author azharmasturah@gmail.com

Received: 9 May 2020

Received in revised form: 31 May 2020

Accepted: 31 May 2020

Published : 15 June 2020

Abstrak

Penyelidikan berbentuk kuantitatif bagi menyelidik hubungan dan tahap gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dengan komitmen organisasi, serta mengenalpasti gaya kepimpinan yang dominan yang menyumbang kepada komitmen organisasi dalam kalangan pekerja operator pengeluaran di syarikat elektronik. Seramai 108 orang pekerja operator pengeluaran telah dipilih melalui kajian dan borang soal selidik telah diedarkan kepada mereka. Soalan ini mempunyai 57 soalan yang merangkumi maklumat demografi responden, gaya kepimpinan transformasi, transaksi dan komitmen organisasi. Secara keseluruhan, dapatan penyelidikan mendapati tahap gaya kepimpinan transformasi adalah lebih tinggi berbanding gaya kepimpinan transaksi, manakala tahap komitmen organisasi adalah sederhana. Seterusnya, hasil dapatan kajian bagi hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dengan komitmen organisasi ialah sederhana, manakala, gaya kepimpinan transformasi merupakan elemen yang paling banyak menyumbang kepada komitmen organisasi (54.2%). Cadangan pada pengkaji masa hadapan ialah, dengan menggunakan cara yang serupa di syarikat yang berbeza untuk melihat korelasi dapatan yang diperolehi dan melaksanakan pengumpulan data dengan secara kualitatif agar jawapan daripada responden itu lebih terperinci dan mendalam.

Kata Kunci: *Gaya Kepimpinan Transformasi, Gaya Kepimpinan Transaksi, Komitmen Organisasi.*

Abstract

This quantitative study aims to study the relationship of transformational and transactional leadership style with organizational commitment, identify levels of transformational and transactional leadership style with organizational commitment, and identify dominant leadership styles that contribute to organizational commitment among production operator employees at electronic company. A total of 108 employees of the production operator were selected through this survey using a questionnaire consisting of 57 questions covering respondents' demographic information, transformational and transactional leadership style and organizational commitment. Overall, the findings of this study indicate that the level of transformational leadership style is higher than that of transactional leadership style. The level of organizational commitment is also at a moderate level. Furthermore, the findings of the study on the relationship between transformational and transactional leadership style with organizational commitment.

a moderate level. Meanwhile, transformational leadership style is the dominant element contributing to organizational commitment at electronic company at 54.2%. The suggestion for future researchers is to use the same methods and instruments in other organizations to look at the correlation of the findings and to perform qualitative data collection so that respondents' responses are more detailed and in-depth.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Styles, Organizational Commitment.

© 2020 Penerbit UTM Press. All rights reserved

■ 1.0 PENGENALAN

Latar Belakang Kajian

Paracha *et al.*, (2012) menyatakan dalam meniti arus kemodenan ini, boleh dikatakan kesemua organisasi dalam dunia ini mempunyai daya saing yang pesat serta berusaha sedaya upaya bagi mencapai matlamat organisasi. Menurut Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2014), bagi mencapai matlamat yang dikehendaki, organisasi perlulah mempunyai ketua yang efektif dan tingkah laku yang bersesuaian dalam mempengaruhi pekerja untuk melaksanakan tugas mereka dalam organisasi.

Gaya kepimpinan juga merupakan faktor utama dalam mempengaruhi komitmen bagi seseorang pekerja terutama sekali dari segi sikap dan tingkah laku (Brown, 2003). Menurut Melina, Taurisa dan Intan (2012) komitmen organisasi merupakan komitmen seorang pekerja terhadap sesebuah organisasi. Bagi organisasi yang ingin menghasilkan pekerja yang berkualiti, organisasi perlulah mendapatkan komitmen yang tinggi daripada pekerjanya. Menurut Anitha (2013), penglibatan pekerja adalah tahap komitmen dan penglibatan seseorang pekerja terhadap organisasi dan nilai yang ada pada diri pekerja tersebut. Maka, dengan adanya penglibatan pekerja dalam sesebuah organisasi, ia merupakan satu alternatif dalam membentuk usaha bagi merealisasikan impian organisasi iaitu matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Seterusnya, Ngambi (2011) menyatakan bahawa, gaya kepimpinan merupakan proses dalam memberikan impak kepada komitmen pekerja serta dapat mengenalpasti potensi mereka dalam mencapai nilai, visi dengan penuh semangat dan integriti.

Oleh itu, pengkaji menyedari bahawa ketua ataupun pemimpin mempunyai aspek yang penting dalam meningkatkan komitmen dalam setiap pekerja mereka. Terdapat beberapa gaya kepimpinan iaitu gaya kepimpinan autokratik, demokratik, *laissez faire*, transformasi dan transaksi, akan tetapi pengkaji mahu memberikan tumpuan kepada gaya kepimpinan transformasi dan transaksi kerana bersesuaian dengan peredaran masa pada waktu sekarang dan pekerja amat mengalakkan gaya kepimpinan ini dilaksanakan di organisasi (Whitaker, 2003). Maka, pengkaji menyedari bahawa gaya kepimpinan transformasi dan transaksi adalah sangat bersesuaian pada waktu ini. Tuntasnya, pengkaji melaksanakan kajian berkaitan hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap komitmen organisasi di syarikat elektronik.

Pernyataan Masalah

McBain (2007) menjelaskan bahawa gaya kepimpinan mempunyai faktor-faktor dalam meningkatkan komitmen pekerja. Pemimpin perlulah bertingkah laku yang beretika dengan pekerja. Kajian lepas yang dilaksanakan oleh Zokifeli (2015) yang bertajuk hubungan antara gaya kepimpinan transformasi terhadap komitmen organisasi dalam kalangan staf awam Kementerian Pertahanan Malaysia.

Berdasarkan sampel kajian ini, staf awam pertahanan Malaysia adalah pekerja yang sudah terbiasa dengan cara kepimpinan yang tegas iaitu gaya kepimpinan transaksi. Maka, Zokifeli (2015) telah menyelidik sama ada staf awam Kementerian Malaysia ini boleh menerima untuk dipimpin menggunakan gaya kepimpinan transformasi dalam organisasi mereka dan pengkaji mendapati bahawa sama ada gaya kepimpinan transaksi atau transformasi yang dilaksanakan, komitmen dalam kalangan staf awam Kementerian Pertahanan Malaysia tetap berada di dalam keadaan yang sangat bagus. Hal ini kerana, disiplin di antara mereka adalah sangat tinggi dan semangat kesetiaan kepada organisasi serta negara adalah sangat tinggi dalam diri mereka.

Penyelidikan yang seterusnya dilaksanakan oleh Ling dan Ling (2012) yang bertajuk pengaruh kepimpinan transformasi dalam komitmen guru ke arah pertubuhan, pengajaran profesion, dan pembelajaran pelajar di Malaysia. Ling mendapati dapatan penyelidikan ini menunjukkan komitmen di antara guru adalah tinggi dalam melaksanakan gaya kepimpinan transformasi kerana guru lebih menggalakkan bekerja secara berkumpulan.

Penyelidikan Priya (2011) yang bertajuk gaya kepimpinan dan komitmen organisasi dalam Kesatuan Kebangsaan Pekerja Bank (NUBE) dan hasil penyelidikan ini menjelaskan gaya kepimpinan transformasi lebih tinggi berbanding kepimpinan transaksi dalam organisasi tersebut.

Penyelidik Bogar, Saerang, dan Tawas (2018) telah menjalankan penyelidikan berkaitan dengan pengaruh gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap komitmen organisasi dan mendapati komitmen signifikan dengan gaya transformasi ($\beta=0.469$) dan tidak signifikan dengan gaya transaksi ($\beta=0.291$).

Penyelidikan Fauzi et. al, (2019), hubungan antara gaya kepimpinan di tempat kerja terhadap tekanan pekerjaan Malaysia. *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* dan *Job Stress Level Inventory* digunakan dan hasil dapatan penyelidikan ini menunjukkan tahap gaya kepimpinan transformasi ($M=3.37$) adalah lebih tinggi berbanding tahap gaya kepimpinan transaksi ($M=3.06$).

Berdasarkan penyelidikan lepas yang telah dinyatakan, penyelidik ini mendapati bahawa tiada lagi penyelidikan yang dijalankan di sektor perindustrian seperti kilang-kilang pembuatan dan penghasilan produk. Maka, pengkaji ingin mengetahui hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dengan komitmen organisasi di kilang pembuatan di syarikat elektronik. Hal ini kerana, menurut Whitaker (2003), cabaran yang terdapat dalam sektor perindustrian seperti kilang adalah dari segi pengendalian pekerja dalam organisasi. Halangan dalam pengendalian pekerja di sini bermaksud, tahap pekerja berhenti kerja yang berlaku dalam sektor perkilangan adalah amat tinggi terutama sekali dalam kalangan pekerja operator pengeluaran (Whitaker, 2003) dan tahap pekerja meninggalkan pekerjaan ini adalah satu masalah yang terpaksa dihadapi oleh sektor perkilangan dan mampu menjejaskan kecekapan sesebuah organisasi.

Antara punca pekerja berhenti kerja meningkat di sektor perkilangan adalah ketidakpuasan hati pekerja terhadap gaya kepimpinan yang dilaksanakan di sektor perkilangan tersebut (Whitaker, 2003). Ini akan menggambarkan tahap kecekapan dan keberkesanan pengurusan yang semakin berkurangan. Maka perkara ini akan mengakibatkan pekerja semakin kurang bersemangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas (Asmawi, Rahim, dan Zainuddin, 2015).

Di samping itu, terdapat dapatan penyelidikan yang tidak konstan berdasarkan penyelidikan lepas yang telah dirujuk. Priya (2011) menyatakan bahawa tahap komitmen organisasi adalah tinggi jika

ketua transformasi wujud, akan tetapi penyelidik Zokifeli (2015) menunjukkan dapatan kajiannya, tahap komitmen organisasi adalah sederhana walaupun gaya kepemimpinan transformasi telah dilaksanakan.

Manakala, dari segi praktikal di syarikat elektronik. Pengkaji telah menjalankan sesi temu bual yang ringkas bersama pegawai pembangunan dan pengurus sumber manusia di organisasi tersebut. Terdapat masalah pekerja berhenti kerja yang kerap di sektor perindustrian dan pelaksanaan gaya kepemimpinan yang tidak bersesuaian adalah salah satu faktor yang menyebabkan pekerja berhenti kerja meningkat.

Kesimpulannya, para pengkaji menyedari bahawa ketua ataupun pemimpin aspek yang penting dalam meningkatkan komitmen pekerja. Para pengkaji juga memberikan perhatian yang lebih terhadap gaya kepemimpinan dalam diri seseorang pemimpin seperti gaya kepemimpinan transformasi dan gaya kepemimpinan transaksi terhadap para pekerja mereka. Tuntasnya, fokus penyelidik ini ingin menyelidik keberkesanan gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan oleh Bass, Avolio, Jung dan Bearson (2003) terhadap komitmen organisasi.

Objektif Kajian

- i. Menenalpasti tahap gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi pemimpin dalam kalangan responden di syarikat elektronik.
- ii. Menenalpasti tahap komitmen organisasi dalam kalangan responden di syarikat elektronik.
- iii. Mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi dan komitmen organisasi dalam kalangan responden di syarikat elektronik.
- iv. Menenalpasti gaya kepemimpinan yang dominan yang menyumbang kepada komitmen organisasi di syarikat elektronik.

2.0 KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepimpinan Transformasi

Burns (1978) telah menyatakan bahawa pemimpin akan mewujudkan hubungan saling menolong antara pengikut dan ketua supaya dapat meningkatkan moral dan motivasi mereka. Gaya kepemimpinan ini akan mewujudkan nilai-nilai positif, serta menjadi aspirasi untuk pengikutnya.

Kepimpinan transformasi adalah pemimpin yang ideal iaitu merupakan contoh tauladan dalam konteks pekerjaan kepada kumpulan, organisasi mahupun masyarakat. Burns (1978) juga menyatakan bahawa, kepemimpinan transformasi akan menyatakan visi kepada pengikutnya dan memberikan maksud, tujuan dan makna berkaitan visi tersebut kepada mereka yang mempunyai wawasan yang sama dengan pemimpin tersebut.

Kepimpinan transformasi juga akan memberikan komitmen dan semangat kepada pengikutnya dengan bertujuan ini mewujudkan harapan pada masa akan datang dan pemimpin transformasi juga percaya bahawa dunia ini diketahui, difahami dan dapat diurus. Teori gaya kepemimpinan transformasi ini juga disokong oleh pengkaji yang lain seperti, menurut Lockwood (2007) yang menyatakan bahawa, pada permulaannya pemimpin transformasi akan membantu pengikutnya mencapai matlamat supaya mereka melaksanakan tugas dalam sesebuah organisasi. Pemimpin transformasi juga akan menggalakkan pengikut menjadi ekspresif dan dapat menyesuaikan diri mereka dengan amalan yang

baru dalam organisasi tersebut. Menurut Lockwood (2007), menyatakan pemimpin transformasi juga dianggap sebagai sumber pembangunan kebudayaan yang menyokong perkembangan pengikut dan mempertimbangkan pengikutnya. Dalam gaya kepemimpinan transformasi ini terdapat empat dimensi iaitu merangsang intelektual, motivasi berinspirasi, karisma atau pengaruh idealistik dan pertimbangan individu. Menurut Bass (2013), merangsang intelektual ialah, pemimpin akan merangsang usaha pengikutnya supaya menjadi seorang yang berinovatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas mereka. Manakala, motivasi berinspirasi ialah, menjelaskan bagaimana para pemimpin bertindak dengan cara mereka yang tersendiri dalam mendorong orang-orang sekelilingnya dengan memberikan makna dan cabaran kepada pengikutnya bagi memastikan semangat pasukan dan individu dalam melaksanakan tugas dapat dipupuk. Pengaruh idealistik pula ialah, para pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh pengikutnya serta contoh tauladan yang perlu mereka ikuti. Akhir sekali, pertimbangan individu pula ialah pemimpin akan memberikan perhatian kepada setiap keperluan pengikutnya secara individu dalam memastikan pencapaian dan perkembangan pengikutnya meningkat ke arah yang lebih memberangsangkan di organisasi.

Gaya Kepimpinan Transaksi

Bass (1985) merupakan pengkaji awal yang memperkenalkan teori gaya kepemimpinan transaksi ini dalam konteks pemimpin. Menurut teori Bass (1985) menerangkan bahawa pemimpin transaksi akan menjelaskan tugas kerja terlebih dahulu kepada pengikutnya dari segi cara pelaksanaan dan tanggungjawab mereka dalam melaksanakan tugas mereka. Pemimpin tersebut juga akan memberikan ganjaran kepada pengikutnya yang telah mencapai tahap standard prestasi yang ditetapkan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan transaksi ini merupakan proses alternasi ketuadan pengikutnya seperti ketua akan menyerahkan ganjaran jika pengikutnya melaksanakan tugas dengan baik. Hubungan di antara pemimpin transaksi dan pengikutnya adalah saling bergantung antara satu sama lain kerana mengamalkan konsep proses pertukaran di antara mereka. Kepimpinan transaksi ini mempunyai potensi yang bersifat tegas dan berorientasikan tugas, di mana berlainan dengan gaya pemimpin transformasi iaitu berorientasikan manusia. Pemimpin transaksi memberikan fokus yang tinggi dan arahan yang jelas terhadap pekerja.

Bass (1985) telah menyatakan bahawa gaya kepemimpinan mempunyai tiga ciri-ciri. Ganjaran kontingen dan pengurusan pengecualian-aktif dan pasif merupakan ciri-ciri tersebut. Bagi pemimpin transaksi yang melaksanakan ganjaran kontigen, pemimpin tersebut akan melaksanakan proses pertukaran iaitu, jika pengikutnya melaksanakan kerja dan mencapai piawaian yang telah ditetapkan, maka pemimpin tersebut akan memberikan ganjaran kepada mereka sebagai pertukaran ataupun balasan kepada pengikutnya yang telah melaksanakan tugas dengan baik. Kebiasaannya, pemimpin transaksi akan menekankan penjelasan matlamat organisasi, piawaian kerja, dan tugas kepada pengikutnya. Ketua pengurusan pengecualian- aktif akan menggunakan cara dalam memberikan tumpuan yang mendalam terhadap pengikutnya dalam melaksanakan tugas mereka supaya sebarang masalah ataupun norma yang salah tidak berlaku dalam proses mencapai matlamat yang dikehendaki. Bagi pemimpin yang melaksanakan pengurusan pengecualian- pasif, pemimpin tidak akan mencampuri urusan pengikutnya dalam menyiapkan tugas mereka kecuali pemimpin akan membimbing pekerja mereka sekiranya terdapat kesalahan yang berlaku.

Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1991) merupakan pengkaji awal dalam memperkenalkan teori dan tiga komponen untuk dimensi komitmen organisasi. Komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif

merupakan komponen tersebut. Komponen ini juga mampu merangsang pekerja untuk melaksanakan tugas yang mampu mencapai matlamat organisasi yang dikehendakki. Komitmen organisasi dilihat sebagai sikap pekerja terhadap organisasi ataupun dikenali sebagai tingkah laku yang responsif terhadap persekitaran organisasi dan pekerja juga mempunyai nilai kesetiaan kepada syarikat.

Allen dan Meyer (1991) menyatakan bahawa komitmen afektif ialah pekerja mempunyai nilai bekerja untuk selamanya di syarikat. Komitmen berterusan pula ialah kos yang terlibat jika pekerja meninggalkan organisasi tersebut dan komitmen normatif ialah pekerja mempunyai perasaan untuk setia dalam berkhidmat.

Menurut teori Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasi merupakan tingkah laku pekerja yang menggambarkan proses pembelajaran, serta mengenal pasti tingkah laku yang berulang terhadap komitmen seseorang pekerja di organisasi. Pekerja akan memberikan implikasi dan pekerja akan membuat keputusan sama ada mahu kekal bekerja di organisasi ataupun tidak.

Hubungan antara Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi dengan Komitmen Organisasi.

Penyelidikan lepas yang pertama ialah penyelidikan yang dilaksanakan oleh Priya (2011), gaya kepimpinan dan komitmen organisasi dalam kesatuan kebangsaan pekerja bank (NUBE). Matlamat penyelidikan adalah menyelidik hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dengan komitmen organisasi. Hasil dapatan penyelidikan ini, terdapat hubungan yang positif dan sederhana ($r=0.550$, $p<0.01$).

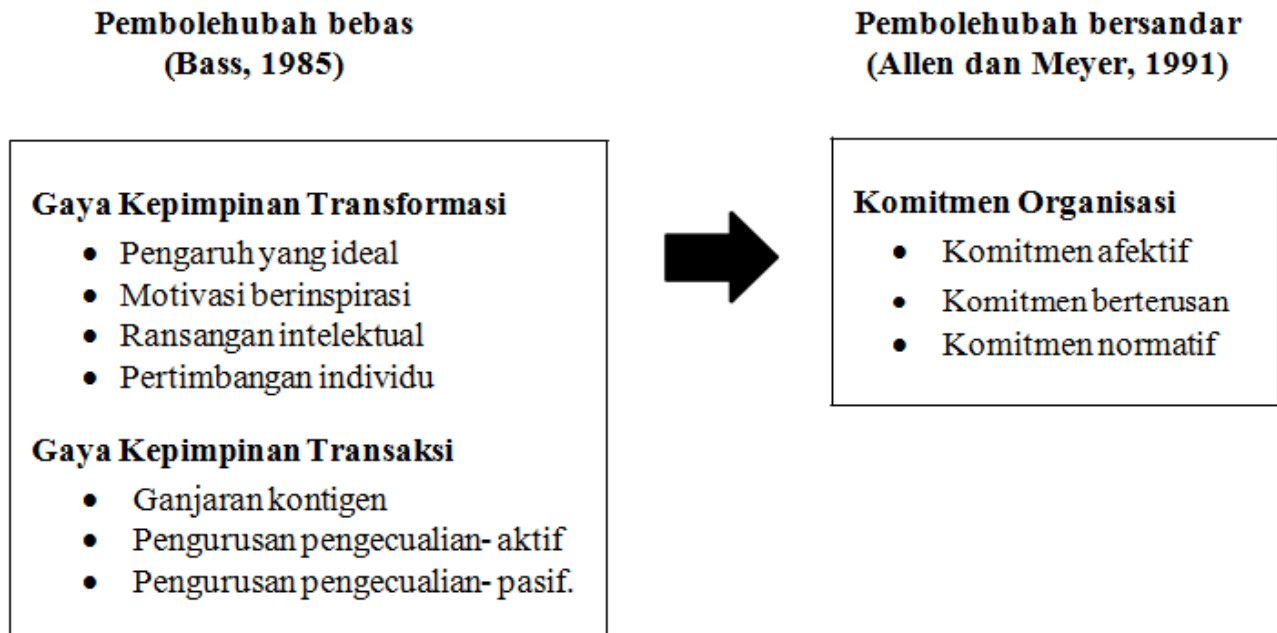
Penyelidikan Zokifeli (2015) yang bertajuk hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dengan komitmen organisasi dalam kalangan staf awam Kementerian Pertahanan Malaysia. Zokifeli ingin menyelidik tahap gaya kepimpinan transformasi di Kementerian Pertahanan Malaysia dan hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Dapatan penyelidikan ini mempamerkan hubungan yang positif dan sederhana ($r=0.641$, $p<0.01$) antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dan komitmen organisasi. Seterusnya, Penyelidikan Ling dan Ling (2012), pengaruh kepimpinan transformasi terhadap komitmen guru ke arah pertubuhan, pengajaran profesion, dan pembelajaran pelajar di Malaysia. Matlamat Ling adalah untuk menyelidik tahap komitmen guru, persepsi guru terhadap gaya kepimpinan transformasi, dan hubungan antara komitmen guru dengan kepimpinan transformasi. Berdasarkan analisis penyelidikan ini, hubungan gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap tahap komitmen organisasi adalah sederhana dan positif ($r = 0.443$).

Selain itu, penyelidik Bogar, Saerang, dan Tawas (2018) telah menjalankan penyelidikan berkaitan dengan pengaruh gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap komitmen organisasi. Dapatan penyelidikan ini menjelaskan pengaruh gaya kepimpinan transaksi adalah tidak signifikan bagi komitmen organisasi ($\beta=0.291$) dan gaya kepimpinan transformasi pula berlawanan dengan ketua transaksi iaitu signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta=0.469$). Tuntasnya, ketua transformasi adalah terbaik bagi memupuk komitmen pekerja di syarikat.

Penyelidikan Siswatiningsih, Raharjo dan Prasetya (2019), pengaruh kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan prestasi pekerja. Matlamat penyelidikan ini ingin mengetahui tahap kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan prestasi pekerja. Berdasarkan penyelidikan sendiri ini menemukan pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepimpinan transformasi terhadap komitmen organisasi ($r=0.297$, $p=0.000$), manakala, gaya kepimpinan transaksi mempunyai

hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = -0.032$, $p = 0.828$). Maka, terbukti dengan beberapa penyelidikan ini, gaya kepemimpinan transformasi adalah terbaik.

Kerangka Kajian



Pembolehubah bebas bagi penyelidikan ini ialah gaya kepimpinan transformasi dan transaksi. Manakala, pembolehubah bersandar bagi penyelidikan ini ialah komitmen organisasi. Penyelidikan ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dengan komitmen organisasi.

■ 3.0 METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Blumberg (2008) menyatakan penyelidikan yang menggambarkan keadaan dan ukuran berkaitan dengan populasi dan ciri - ciri yang spesifik adalah fungsi penyelidikan berbentuk deskriptif. Selalunya terdapat cara dalam mengumpul data iaitu secara pemerhatian dan pertanyaan dengan menggunakan soalan berstruktur.

Metode pengedaran beberapa soalan kepada pekerja ini untuk pencarian dan pengumpulan data bagi penyelidikan ini. Responden bagi penyelidikan ini merupakan pekerja operator pengeluaran di syarikat elektronik dengan menggunakan reka bentuk persampelan rawak iaitu persampelan rawak mudah bagi mendapatkan maklumat mengenai persepsi mereka terhadap gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap komitmen organisasi. Pengkaji menggunakan statistik berbentuk deskriptif bagi menganalisis data mengenai tahap gaya kepimpinan transformasi serta transaksi yang telah diterapkan di syarikat elektronik serta komitmen yang diberikan oleh pekerja mereka di syarikat ini.

Metode korelasi ini adalah untuk melihat hubungan faktor-faktor pembolehubah penyelidikan ini dengan menggunakan ujian statistik korelasi (Nurgiyantoro dan Gunawan, 2015). Tuntasnya, gaya kepimpinan transformasi dan transaksi telah dikaji bagi menyelidik hubungannya terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di syarikat elektronik. Metode regresi linear ini dijalankan bagi menyelidik kepimpinan berpengaruh dalam menyumbangkan kepada komitmen organisasi.

Populasi dan Sampel

Dalam statistik, populasi membawa erti sebagai keseluruhan individu, kumpulan atau objek yang mempunyai ciri-ciri kualiti tertentu dan dikenalpasti khas untuk pemeriksaan berdasarkan objektif penyelidikan.

Populasi adalah jumlah secara menyeluruh bagi sesuatu penyelidikan dan kebiasaannya populasi mempunyai jumlah yang besar. Kebaikan dalam melaksanakan populasi dan persampelan ini adalah untuk mengetahui perkara yang ingin dikaji. Menurut Majib (2000) menyatakan bahawa populasi merupakan salah satu aspek yang dapat membantu pengkaji mengetahui bidang yang ingin diselidik.

Persampelan merupakan cara untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan populasi yang terdiri daripada kumpulan yang mempunyai individu yang terpilih untuk melibatkan diri dalam sesuatu penyelidikan. Sekaran dan Bougie (2010) menyatakan persampelan adalah pemilihan responden dengan adil dan sama rata bagi mewakili populasi penyelidikan. Teknik reka bentuk persampelan rawak iaitu persampelan rawak mudah akan digunakan ke atas populasi di syarikat elektronik, iaitu seramai 150 orang sebagai populasi serta penyelidikan ini juga menggunakan jadual Krejcie dan Morgan (1970) ini untuk mengenalpasti jumlah persampelan yang diperlukan iaitu seramai 108 orang.

Bagi memastikan semua individu dalam populasi mendapat peluang yang adil untuk dijadikan responden bagi penyelidikan ini, maka persampelan rawak mudah telah digunakan. Pengkaji

menggunakan teknik “fishbowl” iaitu dengan meletakkan senarai nama pekerja mengikut jumlah populasi di dalam bekas dan memilih nama pekerja di dalam bekas tersebut sehingga mencapai jumlah sampel yang diinginkan iaitu merujuk kepada jadual Krijie dan Morgan (1970).

Pekerja yang bekerja di peringkat yang paling rendah dalam organisasi merupakan golongan yang difokuskan oleh pengkaji bagi dijadikan sebagai populasi penyelidikan. Hal ini kerana, pengkaji ingin mengetahui gaya kepimpinan yang dilaksanakan di syarikat elektronik, dari sudut pandangan pekerja bawahan dan pekerja yang berada di peringkat rendah ialah, pekerja yang terlibat dengan barisan produksi (production line) atau dikenali sebagai operator pengeluaran. Keseluruhan populasi bagi operator pengeluaran terdiri daripada 150 orang yang berwarganegara Malaysia melihat kepada jadual persampelan Krejcie dan Morgan (1970), maka sampel untuk penyelidikan di syarikat elektronik ialah 108 orang.

Instrumen Kajian

Data primer kajian akan menggunakan metode pengumpulan data iaitu mengedarkan beberapa soalan yang berkaitan dengan gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap komitmen organisasi. Menurut Cooper dan Schindler (2001) metode ini dapat menjimatkan kos, tidak berlaku berat sebelah dan memberikan masa yang mencukupi untuk responden. *Multifactor Leadership Questionnaire*, MLQ (Bass dan Avolio, 1995) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) (Porter *et al.*, 1974) ini digunakan bagi mengukur objektif kajian.

Analisis Data

Tujuan Perisian komputer *Statiscal Package for Social Science* (SPSS) versi 22 bagi penyelidikan ini adalah untuk menganalisis data setelah data dikumpulkan dan semakan data yang dikutip supaya dapat mengelakkan sebarang kesalahan yang berlaku. Manakala bagi menganalisa hubungan pula, tujuan metode korelasi pearson adalah untuk menyelidik gaya kepimpinan transformasi serta transaksi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi di syarikat elektronik dan metode regresi linear untuk menganalisis kepimpinan yang berpengaruh untuk syarikat ini.

Analisis Kebolehpercayaan

Penyelidikan ini dijalankan di syarikat elektronik dalam kalangan pekerja operator pengeluaran seramai 10 orang responden yang diedarkan secara rawak dan analisis tersebut ditunjukkan dalam jadual 1 bagi gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dan jadual 2 bagi komitmen organisasi. Setelah kajian rintis dilaksanakan, pengkaji menggunakan metode ujian kebolehpercayaan pekali alfa untuk kesahihan dan ketepatan data berdasarkan soalan yang telah diedarkan. Pekali alfa (α) yang melebihi 0.7, maka soalan tersebut boleh diterima dan mempunyai kebolehpercayaan yang baik. Berdasarkan kajian ini, kebolehpercayaan terhadap soalan yang telah digunakan kerana keseluruhan nilai pekali alfa adalah lebih daripada 0.7.

Jadual 1 Analisis Kajian Rintis bagi Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi

Dimensi gaya kepimpinan transformasi	Pekali alfa (α): Kajian rintis (N=10)	Dimensi gaya kepimpinan transaksi	Pekali alfa (α): Kajian rintis (N=10)
Pengaruh Idea	0.733	Ganjaran Kontigen	0.730
Motivasi Inspirasi	0.750	Pengurusan Secara Pengecualian (aktif)	0.909
Rangsangan Intelek	0.737	Pengurusan Secara Pengecualian (pasif)	0.926
Pertimbangan Secara Individu	0.783		

Jadual 2 Analisis Kajian Rintis bagi komitmen organisasi.

Dimensi komitmen organisasi	Pekali alfa (α): Kajian rintis (N=10)
Afektif	0.851
Berterusan	0.851
Normatif	0.711

4.0 DAPATAN KAJIAN

Analisis Demografi

Berdasarkan Jadual 3, pengkaji mendapati bahawa terdapat 52 orang lelaki (48.1%) dan 56 orang perempuan (51.9%). Seramai 108 orang yang melibatkan diri dalam penyelidikan ini. 14 responden (13.0%) telah bekerja kurang daripada setahun di syarikat elektronik. Seterusnya, seramai 53 orang responden (49.1%) telah bekerja selama 1 - 5 tahun. Manakala, 6 - 10 tahun ialah seramai 8 responden (7.4%). 3 responden (2.8%) bekerja 11 - 15 tahun dan 6 responden (5.6%) telah bekerja 16 - 20 tahun. Akhir sekali, 24 responden (22.2%) lebih daripada 20 tahun di syarikat elektronik.

Jadual 3: Taburan Demografi Responden

Butiran	Frekuensi (N)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	52	48.1
Perempuan	56	51.9
Jumlah Keseluruhan	108	100
Bangsa		
Melayu	99	91.7
India	9	8.3
Cina	-	-
Lain-lain	-	-
Jumlah Keseluruhan	108	100
Umur		
<i>Kurang daripada 30 tahun</i>	65	60.2
30 – 39 tahun	18	16.7
40 – 49 tahun	18	16.7
50 tahun ke atas	7	6.5
Jumlah Keseluruhan	108	100
Pengalaman bekerja di organisasi semasa		
Kurang setahun	14	13.0
1-5 tahun	53	49.1
6-10 tahun	8	7.4
11-15 tahun	3	2.8
16-20 tahun	6	5.6
Lebih daripada 20 tahun	24	22.2
Jumlah Keseluruhan	108	100

Tahap Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi

Berdasarkan Jadual 4 nilai tahap skor min gaya kepimpinan transformasi ($M=3.75$) adalah lebih tinggi berbanding tahap gaya kepimpinan transaksi ($M=3.39$) iaitu sederhana.

Jadual 4: Tahap Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi

Dimensi	Item	Min	Tahap
Gaya Kepimpinan Transformasi			
Pengaruh yang ideal	1,2,3,4,5,6,7,8	3.82	Tinggi
Motivasi berinspirasi	9,10,11	3.92	Tinggi
Ransangan intelektual	12,13,14,15	3.80	Tinggi
Pertimbangan individu	16,17,18,19	3.47	Tinggi

Min keseluruhan gaya kepimpinan transformasi		3.75	Tinggi
Gaya Kepimpinan Transaksi			
Ganjaran kontigen	20,21,22,23	3.63	Tinggi
Pengurusan pengecualian- aktif	24,25,26	3.82	Tinggi
Pengurusan pengecualian- pasif.	27,28,29	2.73	Sederhana
Min keseluruhan gaya kepimpinan transaksi		3.39	Sederhana

Tahap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Jadual 5, nilai skor min keseluruhan bagi komitmen organisasi ialah $M= 3.39$ dan ini jelas menunjukkan bahawa komitmen organisasi berada pada tahap nilai skor min yang sederhana.

Jadual 5: Tahap Komitmen Organisasi

Dimensi	Item	Min	Tahap
Komitmen Afektif	30,31,32,33,34,35,36,37	3.68	Tinggi
Komitmen Berterusan	38,39,40,41,42,43,44,45	3.17	Sederhana
Komitmen Normatif	46,47,48,49,50,51,52,53	3.34	Sederhana
Min keseluruhan komitmen organisasi		3.39	Sederhana

Hubungan antara Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi dengan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan Jadual 6, hasil transaksi secara analisis gaya kepimpinan transformasi dan keseluruhannya mempunyai hubungan dengan komitmen yang positif dan sederhana ($r=0.522$, $p<0.01$) organisasi.

Jadual 6: Analisis Korelasi Pearson bagi Gaya kepimpinan Transformasi dan Transaksi dengan Komitmen Organisasi

	Gaya kepimpinan Transformasi dan Transaksi	Komitmen Organisasi	Nilai Signifikan
Gaya kepimpinan Transformasi dan Transaksi	-	.522**	.00

** . Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-ekor)

Gaya Kepimpinan yang Dominan Menyumbang kepada Komitmen Organisasi.

Berdasarkan Jadual 7 ini menunjukkan bahawa hasil analisis gaya kepimpinan transformasi merupakan elemen yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi di syarikat elektronik iaitu sebanyak 54.2%.

Jadual 7: Analisis Regresi Linear untuk Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi dengan Komitmen Organisasi.

Model	Koefisien Tidak Seragam		Koefisien Seragam	t	Signifikan
	B	Standard Error	Beta		
(konstan)	1.011	.411	-	2.461	.015
Gaya Kepimpinan Transformasi	.653	.115	.542	5.698	.000
Gaya Kepimpinan Transaksi	-.018	.112	-.016	-.164	.870

5.0 PERBINCANGAN, LIMITASI DAN CADANGAN

Perbincangan Tahap Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi dan Tahap Komitmen Organisasi

Penyelidikan mendapati tahap gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap pekerja di syarikat elektronik ialah sederhana. Bagi tahap skor min untuk gaya kepimpinan transformasi ialah lebih tinggi berbanding gaya kepimpinan transaksi. Menurut Priya (2011), dalam kajiannya juga mendapati bahawa dapatan kajian yang sama iaitu tahap skor min gaya kepimpinan transformasi adalah lebih tinggi berbanding gaya kepimpinan transaksi. Berdasarkan hasil dapatan ini, jelas menunjukkan bahawa selari dengan teori yang diperkenalkan oleh Burns (1978), gaya kepimpinan transformasi adalah ketua yang sentiasa bersama pekerja dalam membantu mereka bagi menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada pekerja tersebut. Oleh itu, pekerja sentiasa mengesyorkan pelaksanaan gaya kepimpinan transformasi. Penyelidikan ini mendapati bahawa tahap komitmen organisasi di syarikat elektronik ialah sederhana. Dapatan kajian ini adalah disokong penyelidikan oleh Ali dan Yunus (2017) iaitu hasil penyelidikan yang konstan.

Perbincangan Hubungan antara Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi dengan Tahap Komitmen Organisasi

Hasil analisis bagi kajian ini mendapati bahawa hubungan pemboleh ubah adalah positif dan sederhana dan perkara ini menyokong penyelidikan Priya (2011) dimana hasil analisis bagi kajiannya mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan sederhana antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dan komitmen organisasi.

Gaya Kepimpinan yang Dominan yang Menyumbang kepada Komitmen Organisasi

Hasil analisis bagi kajian ini mendapati bahawa gaya kepimpinan transformasi merupakan elemen yang paling berpengaruh kepada komitmen organisasi. Berdasarkan kajian Priya (2011) mendapati bahawa hasil analisis bagi kajian ini mendapati bahawa gaya kepimpinan transformasi merupakan elemen yang paling berpengaruh kepada komitmen organisasi. Dapatan penyelidikan bagi kajian adalah sejajar dengan teori gaya kepimpinan Burns (1978) iaitu ketua transformasi adalah yang terbaik untuk dilaksanakan oleh mereka. Sifat keterbukaan ketua yang membimbing dan mendorong pengikutnya untuk mencari idea baru dan memberi kebebasan kepada pekerja untuk mencari jalan penyelesaian bagi tugas mereka sendiri adalah salah satu sebab pekerja sangat mengesyorkan gaya kepimpinan ini dilaksanakan dalam sesebuah organisasi.

Batasan Kajian dan Cadangan

Batasan Kajian

Kajian ini hanya menumpukan kepada populasi pekerja operator pengeluaran di syarikat elektronik. Maka, pengkaji tidak menumpukan kakitangan atasan organisasi tersebut. Penyelidikan ini hanya memfokuskan kepada syarikat elektronik dan bukan mewakili secara keseluruhan organisasi di Malaysia. Kajian ini juga memperolehi data dengan mengedarkan beberapa soalan kepada pekerja operator pengeluaran di syarikat elektronik dan maklumat yang diperolehi daripada responden iaitu pekerja operator pengeluaran adalah tidak secara terperinci dan mendalam.

Cadangan kepada Pengkaji Seterusnya

Menggunakan metode yang sama di organisasi yang lain agar dapat mengetahui gaya kepimpinan manakah yang bersesuaian di organisasi tersebut. Sejalan itu, melaksanakan penyelidikan ini dengan menggunakan metode pemerhatian supaya pengkaji dapat memperoleh data yang tumpat dan mendalam.

Cadangan kepada Pihak Organisasi

Pemimpin di syarikat elektronik perlulah mempunyai visi dan misi yang jelas dan mudah difahami oleh pekerja mereka supaya mereka mampu mempunyai matlamat yang sejajar di antara mereka. Selain itu, pemimpin di syarikat elektronik perlulah membenarkan penglibatan pekerja dalam membuat sesuatu keputusan, supaya mereka merasakan masalah syarikat adalah masalah mereka, maka mereka lebih bersemangat dalam memberikan komitmen yang teguh kepada syarikat.

6.0 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penyelidikan ini, tahap pemboleh ubah bebas adalah sederhana manakala pemboleh ubah sandar adalah sederhana juga, akan tetapi kepimpinan transformasi adalah lebih tinggi berbanding. Sejurus itu, tahap hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan transaksi dengan komitmen organisasi di syarikat elektronik adalah sederhana dan akhir sekali ialah gaya kepimpinan transformasi adalah gaya kepimpinan yang dominan yang menyumbang kepada komitmen organisasi.

Rujukan

- Ahmad, R., & Mohamed, A. M. (2019). Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pelaksanaan Program Pelan Penggantian Pembangunan Kerjaya Dalam Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 55
- Ali, S. B., & Yunus, J. N. B. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi Guru Besar terhadap Komitmen Kerja Guru di Bintulu Sarawak. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(01), 119-132.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Al Kindy, A. M., Shah, I. M., & Jusoh, A. (2016). The impact of transformational leadership behaviors on work performance of Omani Civil Service Agencies. *Asian Social Science*, 12(3), 152-164.
- Asmawi, A., Rahim, M. F. A., & Zainuddin, M. N. (2015). A study of leadership styles and organizational commitment in a Malaysian private university. *Advanced Science Letters*, 21(6), 1944-1947.
- Anitha J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International*
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *Sage*.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Collier Macmillan*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. *Technical Report. Redwood*
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*, 12(1), 73-87.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Bycio, P., & Hackett, R. D. dan Allen, JS 1995. Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership, 468-478.
- Blumberg, B., Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2008). Business research methods (Vol. 2). *London: McGraw-Hill Higher Education*.
- Bogar, J. D. S., Saerang, D. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Brown, B. B. (2003). Employees' organizational commitment and their perceptions of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors (*Doctoral dissertation, Virginia Tech*).
- Burns, J.M (1978). Transactional and transforming leadership from leading organizations (perspectives from a new era). *Editor Gill Robinson Nickman. Sage publications, international educational and professional publisher Thousand Oaks, London, New Delhi*.
- Cooper, D. R., and P. S. Schindler. 2001. Business Research Method. *New York: McGraw-Hill*
- Deny. D (2008). Creating highly engaged and committed employee starts at the top and ends at the bottom line. *Credit Union Magazine, May 2008. Credit Union National Association, Inc*

- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Ling, S., & Ling, M. (2012). The influence of transformational leadership on teacher commitment towards organization, teaching profession, and student learning in secondary schools in Miri, Sarawak, Malaysia. *EDUCARE*, 4(2).
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1(1), 1-12.
- McBain, R. (2007). The practice of engagement: Research into current employee engagement practice. *Strategic HR review*, 6(6), 16-19.
- Melina Taurisa, C., & Intan, R., (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in management*, 7(2), 57.
- Ngambi, H. C. (2011). Rare total leadership: Leading with the heart and hands. *Juta, Cape Town*.
- Nurdiyantoro, B., & Gunawan, M. (2015). Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu Sosial.
- Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian journal of business and management research*, 1(7), 100.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I. U., & Waqas, H. (2012). Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction. Study of private school (educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(4), 55-64.
- Priya A/P Sulamuthu. (2011). Leadership Style and Organizational Commitment in National Union of Bank Employees (NUBE) (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia), 1-108
- Sekaran U, Bougie R (2010) Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons, New York
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A., (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.
- Whitford, T., & Moss, S. A. (2009). Transformational leadership in distributed work groups: The moderating role of follower regulatory focus and goal orientation. *Communication Research*, 36(6), 810-837.
- Zokifeli, N. N. (2015). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasi dengan komitmen organisasi di kalangan staf awam Kementerian Pertahanan Malaysia (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia), 1-98