

Relationship between Employee Engagement and Employee Innovative Behaviour in Xyz Organization

Hubungan antara Libatsama Pekerja dan Tingkah Laku Inovasi Pekerja di Organisasi Xyz

Muhamad Faiz Ismail, Mohamed Ayyub Hassan*, Hashim Fauzy Yaacob, Azlineer Sarip

School of Human Resource Development and Psychology, Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

*Corresponding author: ayyub@utm.my

Article history: Received: 28 June 2021 Received in revised form: 11 July 2021 Accepted: 25 July 2021 Published online: 05 August 2021

Abstract

This research is aimed to study the relationship between employee engagement and employee innovation behavior at XYZ Organization. A total of 62 employees at the XYZ Organization from various departments namely administration, information technology, out-reach, in-reach and exhibition were selected as respondents. The data in this research were collected through questionnaires containing information on respondent demographic, employee engagement and employee innovation behavior. After that, the data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The analysis of results shows that the level of employee engagement and innovation behavior is high, while the relationship between employee engagement and employee innovation behavior at XYZ Organization is positive and strong. In addition, there are several recommendations that were provided to researchers for future research.

Keywords: Engagement, Employee Engagement, Employee Innovative Behaviour, Innovation and Organization

Abstrak

Kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ. Seramai 62 orang pekerja di Organisasi XYZ daripada lima buah jabatan iaitu pentadbiran, teknologi maklumat, jangkau luar, jangkau dalam dan pameran telah dipilih sebagai responden. Data kajian ini diperolehi melalui edaran soal selidik bagi mendapatkan maklumat mengenai ciri-ciri demografi responden, libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja. Seterusnya, data tersebut dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil kajian mendapati bahawa tahap libatsama pekerja dan tahap tingkah laku inovasi pekerja adalah tinggi, manakala hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ adalah positif dan kuat. Di samping itu, terdapat juga beberapa cadangan yang disediakan kepada pengkaji untuk kajian akan datang.

Kata kunci: Libatsama, Libatsama Pekerja, Tingkah Laku Inovasi Pekerja, Inovasi, dan Organisasi

© 2021 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENGENALAN

Latar Belakang Kajian

Perkembangan industri 4.0 pada masa ini memberi impak yang sangat signifikan kepada daya saing organisasi (Zafir, 2018). Situasi ini memerlukan organisasi-organisasi tersebut bekerja dengan lebih keras dan memberikan tumpuan sepenuhnya untuk bersaing dalam memacu pengurusan yang lebih cekap dan sistematik. Oleh itu, libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja merupakan elemen yang penting bagi sesebuah organisasi agar sentiasa maju ke hadapan (Pedraza et al., 2016).

Fateme et al. (2016) menyatakan persekitaran perniagaan yang kompetitif memimpin organisasi untuk bergantung kepada modal insan. Malah pekerja merupakan aset yang sentiasa relevan dan penting dalam menentukan hala tuju dan kemajuan sesebuah organisasi (Yeoh et al., 2013). Tanpa sumbangan pekerja semua aktiviti organisasi akan terhenti dan menyebabkan matlamat organisasi tidak dapat dicapai. Oleh itu, perkembangan pesat yang berlaku dalam era globalisasi kini menuntut pekerja melibatkan diri mereka secara aktif kerana libatsama pekerja akan membawa kejayaan kepada organisasi (Chandani et al. 2006; Patro, 2013; Pillay dan Singh, 2018).

Selain itu, menurut Anderson et al. (2014) pula inovasi dan kreativiti di tempat kerja menjadi semakin penting di mana ia akan menentukan prestasi, kejayaan, dan kelangsungan jangka panjang sesebuah organisasi. Setiap organisasi perlu berusaha untuk memanfaatkan idea-idea dan cadangan pekerja mereka. Perkara ini akan membuatkan pekerja berasa seronok dan dihargai. Di mana, Ancok (2012) telah mengkategorikan inovasi kepada tujuh kategori iaitu inovasi produk, inovasi proses, kaedah inovasi, inovasi struktur organisasi, inovasi hubungan, inovasi pemikiran dan inovasi perkhidmatan. Di samping itu, perubahan suasana ekonomi dan globalisasi juga telah menjadikan tingkah laku inovasi dalam kalangan pekerja menjadi semakin penting dan disebabkan itulah ramai penyelidik berminat untuk melakukan kajian berkaitan topik ini (Chen, 2011, Kim dan Lee, 2013 serta Akram et al., 2016). Menurut Lee dan Hyun (2016) tingkah laku inovasi pekerja di tempat kerja dianggap pra-syarat penting untuk kelangsungan organisasi. Tambahan pula, dimensi seperti kreativiti dan inovasi kini dianggap sebagai komponen yang penting dalam kejayaan dan kelangsungan sesebuah organisasi (Anderson et al., 2014). Oleh itu, adalah penting dan menjadi keutamaan bagi sesebuah organisasi untuk mengutamakan inovasi dan libatsama pekerja bagi tujuan kejayaan jangka panjang mereka (Anderson et al., 2014 serta Pillay dan Singh, 2018).

Pernyataan Masalah

Quah (2014) dan Singh et al. (2016) menyatakan isu berkaitan pekerja merupakan cabaran utama dalam perniagaan kerana akan memberi kesan kepada hasil kerja, prestasi kewangan dan kejayaan organisasi (Basbous, 2011 dan Ellinger et al., 2000). Menurut Nur Zarina (2019) pula libatsama pekerja di Singapura dan Malaysia adalah yang paling rendah berbanding negara Asia yang lain. Pada tahun 2018, libatsama pekerja di Malaysia mengalami peningkatan peratusan sebanyak 4 peratus kepada 63 peratus. Namun begitu, peningkatan tersebut masih belum dapat mengatasi libatsama pekerja di negara Asia yang lain seperti India (71%), China (69%), Indonesia (76%), Filipina (71%), dan Thailand (64%) (Hewitt, 2018).

Namun begitu, menurut Zaharatul (2014) dan Campbell (2015) perasaan takut gagal, dikritik dan mengambil risiko oleh pekerja bagi melaksanakan inovasi dalam organisasi boleh memberi kesan yang negatif iaitu berlaku pembaziran daripada segi masa dan tenaga. Pekerja berpandangan sedemikian kerana menganggap inovasi merupakan satu ancaman kepada mereka (Bryson, 2009 dan Jalonen, 2012). Ini akan menyebabkan inovasi dalam organisasi tidak dapat dicapai malahan menyebabkan organisasi tersebut ketinggalan jauh ke belakang (Shakir, 2017).

Dalam organisasi libatsama pekerja adalah amat penting begitu juga dengan kreativiti dan inovasi di tempat kerja di mana ia akan menentukan prestasi, kejayaan, dan jangka panjang organisasi (Anderson, Potocnik, dan Zhou, 2014). Menurut Gichohi (2014) libatsama pekerja adalah salah satu kunci utama kreativiti dan inovasi. Namun begitu, tidak banyak penyelidik yang menghubungkan kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Selain itu, menurut kajian yang telah dijalankan oleh Rao (2016) dan Gichohi (2014) menunjukkan pekerja yang terlibat lebih cenderung untuk menjadi inovatif dan menyumbang sesuatu ke dalam organisasi. Justeru, pengkaji ingin menjalankan kajian berkaitan kedua-dua dimensi (inovasi dan libatsama pekerja) tersebut untuk melihat hubungan yang wujud dalam konteks organisasi di Malaysia.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mencapai objektif-objektif kajian seperti berikut:

- i. Mengetahui tahap libatsama pekerja di Organisasi XYZ.
- ii. Mengetahui tahap tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.
- iii. Mengetahui hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.

2.0 KAJIAN LITERATUR

Libatsama Pekerja

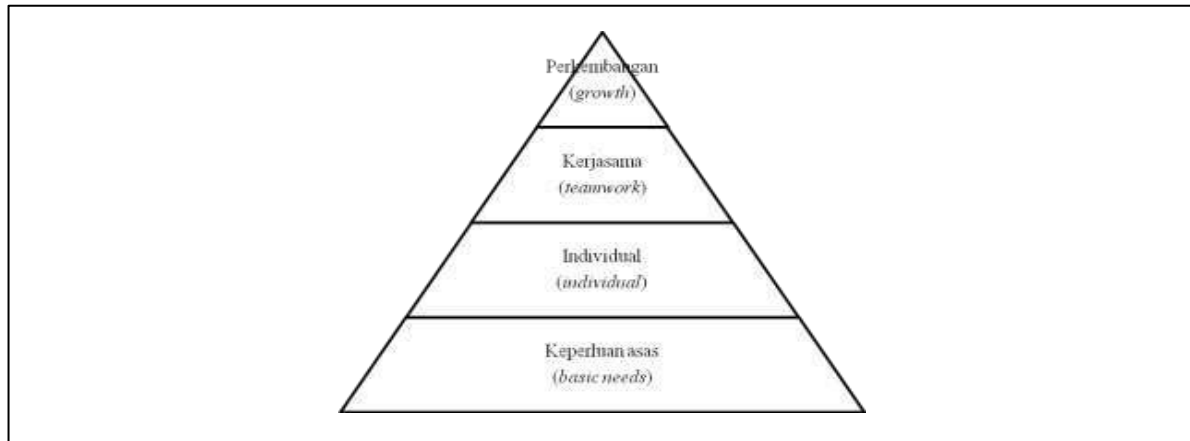
Bridger (2015) menyatakan libatsama pekerja membawa maksud sesuatu yang pekerja tawarkan kepada organisasi dan tawaran ini tidaklah termasuk di dalam sebahagian kontrak pekerjaan atau proses penetapan objektif pekerja. Manakala Reilly (2014) telah mengkategorikan libatsama pekerja kepada tiga jenis libatsama iaitu pekerja yang terlibat, pekerja yang tidak terlibat serta pekerja yang tidak terlibat secara aktif. Pekerja yang terlibat dianggap sebagai asas dalam pembangunan organisasi yang akan membawa organisasi ke arah yang positif. Pekerja seperti ini bukan sahaja melaksanakan tugas tetapi juga memainkan peranan penting dalam mencapai matlamat dan objektif organisasi (Markos dan Sridevi, 2010).

Pekerja yang tidak terlibat pula hanya mementingkan tugas mereka dan perkara seperti matlamat, objektif dan pembangunan organisasi tidak dipedulikan (Reilly, 2014). Pekerja dengan libatsama seperti ini dikatakan tidak mempunyai tenaga dan semangat dalam kerja. Menurut Reilly (2014) lagi pekerja yang tidak terlibat secara aktif akan menyebabkan tugas yang dilakukan menjadi tidak betul di samping tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat pada masanya. Ini akan membawa organisasi ke arah yang negatif dan matlamat serta objektif tidak dapat dicapai (Vazirani, 2007).

Seterusnya, tinjauan literatur mendapati faktor-faktor yang mempengaruhi libatsama pekerja dalam organisasi dikaitkan dengan pembangunan kerjaya, keseimbangan kerja dan hubungan penyelia-pekerja bawahan (Zuraina, Nor Siah dan Norlilly, 2018). Pillay dan Singh (2018) juga menyatakan bahawa faktor-faktor seperti reka bentuk kerja, budaya, komunikasi, pengiktirafan, pembangunan kerjaya, dan motivasi juga mempengaruhi libatsama pekerja.

Model Libatsama Pekerja

Rajah 1 menunjukkan model hierarki libatsama Gallup oleh Organisasi Gallup (Harter et al., 2002). Menurut Harter et al. (2002) libatsama pekerja boleh dilihat melalui semangat dan kepuasan pekerja dalam melakukan tugas. Model libatsama ini terdiri daripada empat dimensi iaitu keperluan asas, individual, kerjasama dan perkembangan yang akan digunakan untuk mengukur tahap libatsama pekerja (Harter et al., 2002).



Rajah 1 Model Hierarki Libatsama Gallup oleh Organisasi Gallup (Harter et al., 2002)

Menurut Harter et al. (2002) keperluan asas merujuk kepada pemahaman yang jelas berkaitan dengan peranan mereka untuk kejayaan prestasi kerja di mana pekerja tahu apa yang diharapkan di tempat kerja. Manakala individual pula merujuk kepada sumbangan dan nilai pekerja kepada organisasi. Selain itu, Harter et al. (2002) juga menyatakan pekerja perlu mempercayai antara satu sama lain dalam satu pasukan semasa menjalankan tugas mereka. Peringkat perkembangan pula menerangkan tentang keperluan belajar sesuatu yang baru dalam melakukan sesuatu kerja di mana pengurus memberikan maklum balas berkaitan tugas mereka (Prayson dan Rowe, 2017). Harter et al. (2009) juga menyatakan apabila keperluan pekerja dipenuhi maka ia akan membawa kepada libatsama pekerja. Selain itu, pekerja yang menunjukkan libatsama yang tinggi akan melakukan kerja dengan lebih bersungguh dan bertingkah laku kreatif serta inovasi dalam organisasi (Rao, 2016).

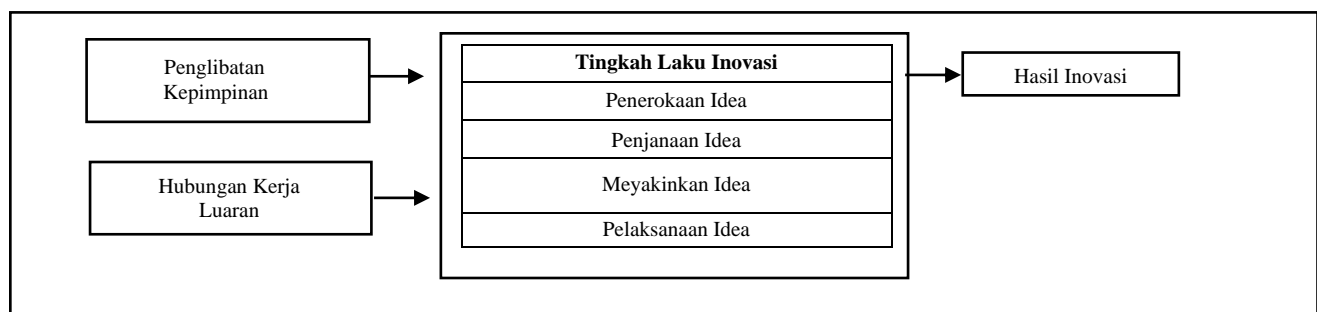
Tingkah Laku Inovasi Pekerja

Menurut Bessant dan Tidd (2013) inovasi adalah satu proses yang boleh diatur dan diuruskan, sama ada dalam memulakan perniagaan atau memperbaharui perniagaan yang sedang diusahakan. Manakala Berkun (2013) menyatakan inovasi adalah perubahan positif yang ketara. Tingkah laku inovasi pula adalah melibatkan penjana idea baru, memperkenalkan idea dan mengaplikasikan idea tersebut (Carmeli et al., 2006). Oleh itu, tingkah laku inovasi pekerja sentiasa bermanfaat untuk melakukan perkara yang lebih baik dan dianggap sebagai sumber yang penting untuk kelebihan daya saing organisasi (Anderson et al., 2014 dan Shin et al., 2017).

Selain itu, daripada sorotan literatur didapati faktor iklim organisasi, pro-inovasi, modal sosial dan pertukaran pemimpin-anggota dapat mempengaruhi tingkah laku inovasi pekerja (Yeoh, Sethela dan Rosli, 2013). Dörner (2012) pula menyatakan faktor seperti keberkesanan diri dan hasil jangkaan perilaku tertentu akan menyebabkan pekerja untuk bersikap inovasi. Oleh itu, pekerja akan cenderung mengambil tugas apabila tanggapan pekerja terhadap keupayaan mereka adalah tinggi serta melibatkan diri dalam tingkah laku tertentu apabila pekerja percaya bahawa tingkah laku itu membawa kepada kesan positif dan bernilai.

Model Tingkah Laku Inovasi Pekerja

Rajah 2 menunjukkan model tingkah laku inovasi oleh Jong dan Hartog (2008). Menurut Jong dan Hartog (2003) tingkah laku inovasi pekerja merupakan keinginan ke arah sesuatu yang memberi manfaat dan mempunyai komponen yang jelas untuk dilaksanakan.



Rajah 2 Model Tingkah Laku Inovasi oleh Jong dan Hartog (2008)

Tingkah laku inovasi bermula hasil penerokaan idea dan berakhir dengan pelaksanaan idea dan seterusnya membawa kepada penghasilan inovasi (Jong dan Hartog, 2008). Penerokaan idea merujuk kepada cara untuk meningkatkan produk, perkhidmatan dan proses yang sedia ada kepada sesuatu yang baru. Ini akan menyebabkan pekerja berupaya untuk mengawal tingkah laku ke arah tujuan peningkatan. Penjana idea pula merupakan usaha pencarian punca masalah yang timbul yang memerlukan tindak balas segera. Selain itu, menurut Jong dan Hartog (2008) rakan sekerja dan pihak atasan perlu menerima idea yang dijana sebelum keputusan dibuat dalam merealisasikan idea tersebut. Penglibatan kepimpinan dan hubungan kerja luaran juga adalah penting di mana ia akan menggalakkan tingkah laku inovasi pekerja. Oleh itu, keempat-empat dimensi yang terdiri daripada penerokaan idea, penjana idea, meyakinkan idea dan pelaksanaan idea akan digunakan untuk mengukur tahap tingkah laku inovasi pekerja.

Hubungan antara Libatsama Pekerja dan Tingkah Laku Inovasi Pekerja

Berdasarkan kajian literatur, hasil kajian Rao (2016) terhadap 45 orang pekerja dalam organisasi di India menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara libatsama pekerja dan inovasi. Oleh itu, organisasi perlu memainkan peranan yang penting dalam menggerakkan potensi inovasi dan kreativiti pekerja untuk menghadapi persaingan yang semakin mencabar. Manakala kajian Pedraza, Mesa dan Gaviria (2016) terhadap perniagaan keluarga di Sepanyol (Barcelona) mendapati tingkah laku inovasi dipengaruhi oleh libatsama. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa libatsama pekerja mempunyai peranan penting dalam operasi perniagaan, terutama dalam tugas-tugas reka bentuk, penjelasan dan pelaksanaan.

Seterusnya, Slatenand dan Mehmetoglu (2011) menyatakan pekerja yang mempunyai libatsama akan cenderung untuk menunjukkan tingkah laku inovasi. Pekerja percaya bahawa libatsama membuatkan mereka mempunyai semangat dan rasa kepunyaan terhadap tugas dan seterusnya bertingkah laku inovasi. Gichohi (2014) telah menjalankan kajian untuk mengenal pasti peranan libatsama pekerja dalam menggalakkan kreativiti dan inovasi di Kenya. Kajian oleh Gichohi (2014) ini mendapati bahawa libatsama pekerja dan inovasi mempunyai hubungan positif yang signifikan. Di mana, dapatan kajian ini selari dengan kajian oleh Vithayaporn dan Ashton (2019) di mana pekerja yang sentiasa terlibat dengan libatsama cenderung untuk bertingkah laku inovasi.

Kerangka Kajian

Hasil dapatan yang diperolehi daripada kajian lepas, membantu pengkaji untuk membina satu kerangka kajian seperti mana yang terdapat di Rajah 3.



Rajah 3 Kerangka Kajian

Selain itu, model libatsama Gallup oleh Organisasi Gallup (Harter et al., 2002) dan model tingkah laku inovasi Jong dan Hartog (2008) adalah model yang digunakan dalam kajian ini. Pemboleh ubah bebas adalah libatsama pekerja manakala pemboleh ubah bersandar pula adalah tingkah laku inovasi pekerja. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik korelasi Spearman bagi analisis data. Unit analisis bagi kajian ini adalah pekerja daripada lima jabatan di Organisasi XYZ. Analisis deskriptif telah digunakan bagi menentukan tahap libatsama pekerja dan tahap tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ. Selain itu, analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.

Populasi Kajian

Bagi tujuan mengenal pasti populasi dan sasaran yang berpotensi tinggi dalam kajian ini, maklumat populasi telah diperolehi daripada portal rasmi Organisasi XYZ. Kajian ini dijalankan di Organisasi XYZ dengan populasi kajian adalah seramai 62 orang. Selain itu, kajian ini hanya memfokuskan kepada lima jabatan sahaja iaitu pentadbiran, teknologi maklumat, jangkau luar dan jangkau dalam serta pameran. Disebabkan jumlah responden yang kecil pengkaji memilih untuk menggunakan keseluruhan populasi berbanding penggunaan sampel (Nawari, 2007).

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik yang mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A merupakan maklumat demografi responden, Bahagian B bagi libatsama pekerja dan Bahagian C bagi tingkah laku inovasi pekerja. Soal selidik yang digunakan ini mengandungi sebanyak 26 soalan yang diperolehi daripada kajian luar negara. Item yang berkaitan di dalam bahagian B iaitu libatsama pekerja terdiri daripada empat dimensi iaitu keperluan asas, individual, kerjasama dan perkembangan telah diadaptasi daripada instrumen Q12 Gallup (Harter et al., 2002). Manakala bahagian C iaitu tingkah laku inovasi pekerja juga mempunyai empat dimensi iaitu penerokaan idea, penjana idea, meyakinkan idea dan pelaksanaan idea diadaptasi daripada kajian Jong dan Hartog (2008).

Kaedah Analisis Data

Jadual 1 menunjukkan ringkasan bagi jenis analisis yang digunakan. Antara analisis statistik yang digunakan dalam kajian ini ialah analisis deskriptif dan analisis multivariat menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Seterusnya, analisis deskriptif digunakan bagi memberi gambaran demografi responden, tahap libatsama pekerja dan tahap tingkah laku inovasi pekerja. Seterusnya, analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.

Jadual 1 Ringkasan bagi Jenis Analisis yang Digunakan

Bil.	Objektif Kajian	Kaedah Analisis
1.	Mengenal pasti tahap libatsama pekerja di Organisasi XYZ.	Analisis Deskriptif: Min dan peratusan
2.	Mengenal pasti tahap tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.	Analisis Deskriptif: Min dan peratusan
3.	Mengenal pasti hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.	Statistik Inferensi: Korelasi Spearman

4.0 ANALISIS DATA

Analisis Kebolehpercayaan

Menurut Andrew et al. (2011) sekiranya nilai pekali atau nilai kesahan ialah 0.7 atau lebih, maka instrumen yang digunakan dianggap mempunyai kebolehpercayaan. Oleh itu, soal selidik yang digunakan mempunyai tahap kebolehpercayaan yang baik dengan nilai Alpha Cronbach 0.858 bagi libatsama pekerja dan 0.876 bagi tingkah laku inovasi pekerja.

Jadual 2 Ujian Kebolehpercayaan

Pemboleh Ubah	Nilai Pekali Alpha Cronbach
Libatsama Pekerja	0.858
Tingkah Laku Inovasi Pekerja	0.876

Objektif 1: Tahap Libatsama Pekerja

Jadual 3 menunjukkan tahap libatsama pekerja di Organisasi XYZ mengikut dimensi. Dapatan kajian menunjukkan dimensi keperluan asas, individual dan kerjasama bagi libatsama pekerja di Organisasi XYZ berada pada tahap yang tinggi. Jumlah skor min bagi dimensi keperluan asas adalah sebanyak 3.84 ($sp = 0.682$) diikuti dengan dimensi individual adalah sebanyak 3.67 ($sp = 0.687$) dan bagi dimensi kerjasama menunjukkan skor min sebanyak 3.85 ($sp = 0.518$). Namun begitu, bagi dimensi perkembangan pula berada tahap yang sederhana dengan skor min sebanyak 3.56 ($sp=0.760$). Hasil analisis mendapati skor min keseluruhan bagi pemboleh ubah libatsama pekerja di Organisasi XYZ adalah sebanyak 3.74 ($sp = 0.530$) dan berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 3 Tahap Libatsama Pekerja

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai (sp)	Tahap
Keperluan Asas	3.84	0.682	Tinggi
Individual	3.67	0.687	Tinggi
Kerjasama	3.85	0.518	Tinggi
Perkembangan	3.56	0.760	Sederhana
Skor min keseluruhan	3.74	0.530	Tinggi

Objektif 2: Tahap Tingkah Laku Inovasi Pekerja

Jadual 4 menunjukkan tahap tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ mengikut dimensi. Dapatan kajian menunjukkan dimensi penjanaaan idea, penerokaan idea dan meyakinkan idea bagi tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ berada pada tahap yang tinggi. Jumlah skor min bagi dimensi penerokaan idea adalah sebanyak 4.02 ($sp = 0.538$) diikuti dengan dimensi penjanaaan idea adalah sebanyak 3.95 ($sp = 0.546$) dan bagi dimensi meyakinkan idea menunjukkan skor min sebanyak 3.73 ($sp = 0.663$). Namun begitu, bagi dimensi pelaksanaan idea pula menunjukkan skor min sebanyak 3.64 ($sp = 0.592$) dengan tahap yang sederhana. Hasil analisis mendapati skor min keseluruhan bagi pemboleh ubah tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ adalah sebanyak 3.83 ($sp = 0.490$) dan berada pada tahap yang tinggi. Oleh itu, dapat dirumuskan pekerja di Organisasi XYZ memberi perhatian terhadap tingkah laku inovasi dalam organisasi.

Jadual 4 Tahap Tingkah Laku Inovasi Pekerja

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai (sp)	Tahap
Penerokaan Idea	4.02	0.538	Tinggi
Penjanaan Idea	3.95	0.546	Tinggi
Meyakinkan Idea	3.73	0.663	Tinggi
Pelaksanaan Idea	3.64	0.592	Sederhana
Skor min keseluruhan	3.83	0.490	Tinggi

Objektif 3: Hubungan antara Libatsama Pekerja dan Tingkah Laku Inovasi Pekerja di Organisasi XYZ

Jadual 5 menunjukkan hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ. Hasil analisis menunjukkan bahawa libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja adalah signifikan apabila nilai-p kepada pemboleh ubah (libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja) adalah kurang berbanding 0.01 (2-hujung). Hasil analisis data tersebut juga menunjukkan libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja mempunyai hubungan pada tahap yang kuat (0.755**) dalam kalangan pekerja di Organisasi XYZ.

Jadual 5 Analisis Hubungan Libatsama Pekerja dan Tingkah Laku Inovasi Pekerja

Pemboleh Ubah Kajian	Pekali Korelasi Spearman (rs)	Nilai Signifikan (nilai-P)
Hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi	0.755**	0.000

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2-hujung)

■5.0 PERBINCANGAN, LIMITASI DAN CADANGAN

Objektif 1: Perbincangan Mengenai Tahap Libatsama Pekerja di Organisasi XYZ

Kajian ini menunjukkan tahap libatsama pekerja di Organisasi XYZ adalah berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan pekerja di Organisasi XYZ sangat mementingkan dan menitik-beratkan libatsama pekerja dalam organisasi. Hasil kajian ini juga menyokong keputusan yang diperolehi dalam kajian Prenderville (2011) dan Pillay dan Singh (2018) yang menunjukkan tahap libatsama pekerja yang tinggi.

Dimensi kerjasama merupakan dimensi yang menyumbang kepada nilai skor min yang paling tinggi antara keempat-empat dimensi bagi libatsama pekerja. Ini menunjukkan bahawa pekerja di dalam organisasi tersebut sangat menitik-beratkan kerja berpasukan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pekerja juga melakukan tugas dengan bersungguh-sungguh kerana mereka tahu akan peranan, misi dan tujuan syarikat. Menurut Markos dan Sridevi (2010) mewujudkan visi, misi dan nilai yang jelas akan meningkatkan libatsama pekerja dalam organisasi.

Di samping itu, dimensi yang memperoleh nilai skor min yang paling rendah adalah dimensi perkembangan namun dimensi tersebut masih berada pada tahap yang sederhana. Ini menunjukkan pekerja di Organisasi XYZ kurang diberikan maklum balas berkaitan perkembangan mereka di tempat kerja. Ini akan menyebabkan pekerja tidak dapat mengetahui kelemahan mereka dan seterusnya menyebabkan prestasi mereka tidak mencapai sasaran organisasi. Prayson dan Rowe (2017) menyatakan maklum balas merupakan komponen penting dalam persekitaran kerja yang produktif di mana ia dapat menilai prestasi kerja dan memperbaiki kelemahan-kelemahan pekerja.

Objektif 2: Perbincangan Mengenai Tahap Tingkah laku Inovasi Pekerja di Organisasi XYZ

Kajian ini menunjukkan tahap tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ adalah berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan pekerja di Organisasi XYZ mengamalkan tingkah laku inovasi ketika bertugas. Selain itu, hasil kajian ini menyokong keputusan yang diperolehi dalam kajian Norazizah (2014) yang menunjukkan tahap tingkah laku inovasi pekerja yang tinggi.

Seterusnya, dimensi penerokaan idea merupakan dimensi yang menyumbang kepada nilai skor min yang paling tinggi antara keempat-empat dimensi bagi tingkah laku inovasi pekerja. Hasil dapatan kajian menunjukkan pekerja di Organisasi XYZ sentiasa memberi perhatian terhadap masalah yang berlaku dalam organisasi. Selain itu, kebanyakan pekerja di Organisasi XYZ juga cenderung memikirkan kaedah baru untuk membaik pulih sesuatu perkara. Ini akan dapat membantu pekerja menyelesaikan masalah tanpa perlu meminta pengurus apa yang perlu dilakukan (Dobre2013).

Selain itu, dimensi yang memperoleh nilai skor min yang paling rendah adalah dimensi pelaksanaan idea namun dimensi tersebut masih berada pada tahap yang sederhana. Sebahagian pekerja di Organisasi XYZ tidak diberikan peluang untuk terlibat dalam memberikan cadangan baru. Majikan di Organisasi XYZ tidak boleh bersikap pilih kasih dalam mendengar cadangan pekerja. Robinson et al. (2004) dan Baha (2016) juga menyatakan pekerja akan rasa dihargai apabila dapat menyuarakan idea mereka dan pengurus mendengar pandangan yang diberikan tersebut. Oleh itu, setiap pekerja perlu diberikan peluang untuk memberikan cadangan dan cadangan tersebut perlu didengar oleh majikan.

Objektif 3: Perbincangan Mengenai Hubungan antara Libatsama Pekerja dan Tingkah Laku Inovasi Pekerja di Organisasi XYZ

Hasil kajian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah iaitu libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja. Nilai kekuatan hubungan berada pada tahap yang kuat. Ini menunjukkan bahawa, terdapat hubungan yang jelas di antara libatsama

pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ. Berdasarkan kajian dapat dinyatakan semakin tinggi libatsama pekerja, semakin tinggi juga tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.

Selain itu, hasil kajian mendapati pekerja di Organisasi XYZ diperuntukkan kemudahan yang mencukupi dan ini akan membantu pekerja dalam melaksanakan tugas dengan baik. Pekerja juga akan mencari teknik dan prosedur yang baru untuk penambahbaikan mutu kerja dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktiviti dan prestasi organisasi. Oleh itu, libatsama pekerja merupakan elemen yang memberi kesan positif terhadap inovasi dalam organisasi dan tahap produktiviti di tempat kerja (Rao, 2016).

Di samping itu, kajian yang dijalankan oleh Bakker dan Leiter (2010), Agarwal et al. (2012), Gichohi (2014), Rao (2016), dan Pedraza et al. (2016) serta Vithayaporn dan Ashton (2019) menyokong hasil kajian yang menyatakan bahawa libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja mempunyai hubungan yang positif. Pekerja yang mempunyai libatsama juga lebih cenderung untuk menunjukkan tingkah laku inovasi dalam melakukan tugas (Slanttenand dan Mehmetoglu, 2011). Oleh yang demikian, boleh dikatakan pekerja di Organisasi XYZ ini percaya libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi mendatangkan impak yang positif kepada prestasi individu dan organisasi.

Limitasi dan Cadangan

Limitasi yang wujud dalam kajian ini ialah hanya tertumpu kepada sebuah organisasi sahaja dengan jumlah responden yang kecil. Kajian ini hanya melibatkan 62 orang responden sahaja di Organisasi XYZ. Corak jawapan soal selidik akan berbeza jika kajian ini dijalankan di lokasi yang berlainan. Selain itu, hanya menggunakan kaedah kuantitatif sahaja juga merupakan limitasi yang berlaku semasa melaksanakan kajian ini. Kajian ini hanya menggunakan kaedah soal selidik bagi mengkaji hubungan antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ.

Cadangan yang boleh dilaksanakan oleh pihak Organisasi XYZ adalah menjalankan aktiviti atau program untuk membantu pekerja mengekalkan libatsama mereka. Ini kerana pekerja merupakan aset yang penting dan libatsama pekerja boleh dikatakan antara faktor yang akan menentukan kecemerlangan organisasi. Program atau aktiviti yang dirancang akan dapat mengekalkan tahap libatsama pekerja dalam organisasi. Selain itu, pihak Organisasi XYZ juga perlu mengambil kira dan mendengar pandangan yang disampaikan oleh pekerja. Ini kerana pekerja akan rasa dihargai apabila dapat menyuarakan idea mereka dan pengurus mendengar pandangan yang diberikan. Pekerja di Organisasi XYZ juga perlu menerapkan tingkah laku inovasi semasa bertugas. Tambahan pula, Organisasi XYZ merupakan sebuah tempat pelancongan pendidikan yang sentiasa memerlukan idea-idea kreatif untuk menarik minat pengunjung.

Seterusnya, penambahbaikan yang boleh dilaksanakan oleh pengkaji akan datang pula adalah dengan menambah bilangan responden. Ini kerana kajian ini hanya melibatkan lima buah jabatan sahaja iaitu pentadbiran, teknologi maklumat, jangkau luar, jangkau dalam dan pameran dengan jumlah responden yang sedikit. Jumlah responden yang lebih ramai akan membantu pengkaji untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas berkaitan pemboleh ubah yang dikaji dan memantapkan lagi hasil kajian yang diperolehi. Di samping itu, kaedah pengumpulan data yang pelbagai juga boleh digunakan untuk kajian lanjutan. Ini kerana pengkaji hanya menggunakan kaedah kuantitatif sahaja iaitu melalui kaedah soal selidik dalam pengumpulan data. Oleh yang demikian, pengkaji akan datang dicadangkan supaya menggunakan kaedah kualitatif iaitu melalui temu ramah ataupun kaedah campuran bagi mendapatkan maklumat yang lebih spesifik dan banyak.

6.0 KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, kajian ini telah berjaya menjawab dan mencapai objektif kajian yang telah ditetapkan. Hasil korelasi yang diperolehi menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja di Organisasi XYZ. Pekerja yang mempunyai libatsama juga lebih cenderung untuk menunjukkan tingkah laku inovasi dalam melaksanakan tugas. Oleh itu, libatsama pekerja di Organisasi XYZ perlu dikekalkan supaya tingkah laku inovasi pekerja dapat dipertingkatkan lagi pada masa akan datang.

Selain itu, pihak organisasi juga perlulah menarik minat pekerja untuk melibatkan diri dalam aktiviti libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi. Pelbagai pihak perlu memainkan peranan yang penting khususnya pihak Organisasi XYZ sendiri dalam menyuburkan iklim libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja. Ini kerana libatsama pekerja dan tingkah laku inovasi pekerja sememangnya penting dan akan memberi impak yang positif bukan sahaja kepada individu dan organisasi malahan kepada kepuasan pengunjung.

Rujukan

- Agarwal, U.A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). "The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in the IT industry of China", *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153-161.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Penerbit: Erlangga Jakarta.
- Anderson, N., Potocnik, K. and Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organization: A State- of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*. 40(5),1297-1333.
- Andrew, D. P., Pederson, P. M., & McEvoy, C. D. (2011). *Research Methods and Design in Sport Management*. Human Kinetics Publishers.
- Baha (2018, 11 November) 52 percent of Employee Unhappy. New Straits Times. Diakses pada 29 Jun 2019 daripada <https://www.pressreader.com/malaysia/new-straits-times/20161111/283296047155168>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Basbous, O. K. (2011). *Antecedents of employee engagement*. Pusat Pengajian Siswazah Perniagaan, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia.
- Berkun, S. (2013). The best definition of innovation. Diakses pada 20 September 2019, daripada <https://scottberkun.com/2013/the-best-definition-of-innovation/>
- Bessant, J., & Tidd, J. (2013). *Innovation and entrepreneurship-second edition*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Bridger, E. (2015). *Employee engagement* (1st ed.). London, United Kingdom: Kogan Page Limited.

- Bryson, A., Dale-Olsen, H., & Barth, E. (2009). *How does innovation affect worker well-being?* Unpublished, National Institute for Economic and Social Research: London.
- Campbell, K. D. (2015). Fear Becomes the Unintended Consequence of Creativity/Innovation. *Journal of Leadership Studies*, 9(3), 60-61.
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower* 27(1), 75-90.
- Chandanichen, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15), 1-7.
- Chen, W. J. (2011). "Innovation in hotel services: Culture and personality", *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 64-72.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review Of Applied Socio- Economic Research*, 5(1), 53-60
- Dorner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance*. Doctor of Philosophy in Management. University of St. Gallen.
- Ellinger, A., Yang, B., & Howton, S. (2002). The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 5-22.
- Fatemeh, H., Hadi, F., Mohd Nazari, I., & Pradeep, K. N. (2016). "Importance of commitment in encouraging employees' innovative behaviour", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70-83.
- Gichohi, P. M., 2014. The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace: A Survey of Selected Libraries in Meru County - Kenya. *Library Philosophy and Practice*, 1, 1-33.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2009). *Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes*. Omaha, NE: Gallup.
- Hewitt, A. (2018). Trends in global employee engagement. Diakses pada 15 September 2019, daripada <https://www.aonhewitt.com.au/Home/Resources/Reports-and-research/2018-Trends-in-Global-Employee-Engagement-report>
- Jalonen, H. (2012). 'The uncertainty of innovation: a systematic review of the literature', *Journal of Management Research*, 4(1), 1-47.
- Jong, J. D., & Hartog, D. D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. *A Conceptual framework*, 23, 24-44.
- Jong, J. D., & Hartog, D. D. (2007) "How leaders influence employees' innovative behaviour", *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Jong, J. D., & Hartog, D. D. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Kim, T.T., & Lee, G. (2013). "Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 34, 324-337.
- Lee, K. H., & Hyun, S. (2016). "An extended model of employees' service innovation behavior in the airline industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1622-1648.
- Markos, S., & Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89- 96.
- Nawari, (2007). *Analisis Statistik dengan Menggunakan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, Elex Mega Komputindo, Jakarta.
- Norazizah I. (2014). *Hubungan Tingkah Laku Inovasi Pekerja Terhadap Keinovasian Organisasi di Jabatan Ukur dan Pemetaan (JUPEM)*, Kulim, Kedah. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Malaysia.
- Nur Zarina Othman (2019). Nurturing productive employees. New Straits Times. Diakses pada 15 September 2019, daripada <https://www.nst.com.my/lifestyle/bots/2019/05/491764/nurturing-productive-employees>
- Patro, C. S. (2013). The impact of employee engagement on organization's productivity. *In Proceedings of 2nd International Conference on Managing Human Resources at the Workplace*. 13-14 December. Mysore, India.
- Pedraza, C. G., Mesa, F. B., & Gaviria, M. (2016). Innovative Behaviour and Employee Engagement: A Case Study in a Family Business. *In European Conference on Innovation and Entrepreneurship*. 15-16 September. Finland.
- Pillay, E & Singh. S. D. (2018). The Impact of employee engagement on organisational performance: a case of an Insurance Brokerage company in Gauteng. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6),66-76.
- Prayson, R. A., & Rowe, J. J. (2017). Effective Feedback in the Workplace. *Critical Values*, 10(3), 24-27. Quah, D. (2014, 24 Jun). Human capital top challenge for CEOs worldwide. *The Star*. Diakses pada 15 September 2019, daripada <https://www.thestar.com.my/business/business-news/2014/06/24/human-capital-top-challenge-for-ceos-worldwide/>
- Rao, V. (2016). Innovation through Employee Engagement. *In Second Asia Pacific Conference on Advanced Research*. 1-9 February. Melbourne, Australia.
- Reilly, R. (2014). Five ways to improve employee engagement. Diakses pada 20 September 2019, daripada <https://www.gallup.com/workplace/231581/five-ways-improve-employee-engagement.aspx>
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S., 2004. The Drivers of Employee Engagement. IES Report 408. Shakil Hameed (2017, 1 Mei). Pekerja Kreatif Pencetus Inovasi. Utusan online. Diakses pada 15 September 2019, daripada <https://www.utusan.com.my/rencana/utama/pekerja-kreatif-pencetus-inovasi-1.476138>
- Shin S. J., Yuan F., & Zhou J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: a sensemaking perspective. *Journal of Organization Behaviour*, 38 68-86.
- Singh, Yuvika & Landran. (2016). Employee Engagement as a Contemporary Issue in HRM--A Conceptual Framework. *International Journal of Engineering and Management Research*, 6(5), 364-368.
- Slatten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(1), 88-107.
- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement*. SIES College of Management Studies, Working Paper Series, 20, 34
- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2019). Employee Engagement and Innovative Work Behavior: A Case Study of Thai Airways International. *Abac Odi Journal Vision. Action. Outcome*, 6(2), 45-62.
- Yeoh. K. K., Sethela. J. & Rosli. M. (2013). The determinants of Innovative work behaviour in the Knowledge Intensive Services Sector in Malaysia. *Canadian Center of Science and Education*, 9, 47-49.
- Zafir Khan (2018, 4 Januari) 5 komponen tangani cabaran Industri 4.0. BHonline. Diakses pada 29 Jun 2019 daripada <https://www.bharian.com.my/rencana/muka10/2018/01/370721/5-komponen-tangani-cabaran-industri-40>
- Zaharatul, L. Z. (2014). Semarakkan Kreativiti Budaya Inovasi: Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi. Maktab Koperasi Malaysia.
- Zuraina, D., M., Nur Siah, J. & Norlelyy, M. N. (2018). Employee Engagement in Public Organizations in Malaysia. *Proceeding of the 5th International Conference on Management and Muamalah*. Malaysia.