

## **IKLIM ORGANISASI, CIRI PERSONALITI DAN PRESTASI KERJA SYARIKAT TERAS BUMIPUTERA**

### ***ORGANIZATIONAL CLIMATE, PERSONALITY TRAITS AND JOB PERFORMANCE AMONG TERAS BUMIPUTERA COMPANY***

*Syamimi Mansor, Mohd Abdullah Jusoh & Rusliza Yahaya  
Fakulti Pengurusan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris  
mohd.abdullah@fpe.upsi.edu.my & rusliza@fpe.upsi.edu.my*

#### **Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji setiap tahap dan pengaruh antara setiap pemboleh ubah dalam kajian ini dalam kalangan pegawai syarikat Teras Bumiputera. Terdapat tiga jenis pemboleh ubah dalam kajian ini iaitu iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja. Pengkaji menggunakan pendekatan soal selidik yang melibatkan responden di 60 buah syarikat Teras Bumiputera di Shah Alam, Selangor. Seramai 214 orang pegawai telah dipilih secara rawak mudah bagi mendapatkan maklum balas terhadap soal selidik yang telah diedarkan. Analisis deskriptif menunjukkan min yang tinggi terhadap prestasi kerja, manakala iklim organisasi dan ciri personaliti berada di tahap min yang sederhana. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat perkaitan antara dimensi iklim organisasi dan ciri personaliti dengan prestasi kerja. Hasil dapatan kajian menunjukkan dimensi struktur, sokongan, identiti, ekstraversi dan keterbukaan mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja. Namun demikian dimensi kesetujuan pula mempunyai hubungan yang signifikan negatif dengan prestasi kerja.

**Kata kunci:** iklim organisasi; ciri personaliti; prestasi kerja

#### **Abstract**

*This study aimed to investigate each stage and the influence of each variable in this study among Teras Bumiputera companies. There are three types of variables in the study of organizational climate, personality traits and job performance. The researcher uses a questionnaire approach involving respondents in 60 Teras companies Bumiputera in Shah Alam, Selangor. A total of 214 officers were selected randomly to obtain feedback on the questionnaire that has been distributed. Descriptive analysis showed high mean on job performance, while the organizational climate and personality traits are at the stage of simple min. Multiple regression analysis was used to examine the relationship between organizational climate dimensions and characteristics of personality to job performance. Results showed dimensional structure, support, identity, extraversion and openness has a significant positive relationship with job performance. However, the dimensions of agreement also have a significant negative relationship with job performance.*

**Keywords:** organizational climate; personality traits; work performance

## **PENDAHULUAN**

Sektor perniagaan memainkan peranan utama dalam menjana pendapatan ekonomi Negara Malaysia. Laporan Bank Dunia Edisi 2013 meletakkan Malaysia di tangga ke-12 yang paling berdaya saing kerana mendapat lonjakan enam anak tangga yang merupakan pendapatan paling tinggi setakat ini berbanding tahun 2011 (Kementerian Penerangan Komunikasi dan Kebudayaan, 2014). Menyedari kepentingan ini, negara ini perlu melaksanakan program yang berkaitan dengan bidang perniagaan untuk membentuk ekosistem keusahawanan yang lebih stabil dan kukuh pada pasaran masa kini. Sejalan dengan kemajuan ekonomi masa kini, Program Hala Tuju Transformasi Ekonomi Bumiputera merupakan langkah penting kerajaan untuk memperkukuhkan penyertaan syarikat Bumiputera dalam ekonomi negara melalui pembangunan dalam bidang perniagaan (Unit Peneraju Agenda Bumiputera [TERAJU], 2015).

Menurut Lee (2009) terdapat dua aspek penting yang merangkumi prestasi kerja iaitu aspek pencapaian dan kejayaan organisasi. Bagi organisasi berbentuk pengeluaran, produktiviti menjadi

ukuran utama, manakala organisasi berbentuk komersial pula, jumlah jualan dan keuntungan akan menentukan prestasi sesebuah organisasi tersebut. Seterusnya juga dikatakan bahawa kecemerlangan prestasi kerja akan menentukan kemajuan dan kejayaan pekerja tersebut dalam mencapai objektif yang ditetapkan dalam sesebuah organisasi. Manakala Paul (2009) pula menyatakan prestasi kerja juga boleh diukur apabila pekerja mempunyai pengalaman dan pengetahuan tentang bidang kerjanya yang luas untuk menyelesaikan sesuatu tugas merangkumi bidangnya tersendiri. Selain itu, menurut Hasibuan (2011), prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan kemampuan individu tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya berdasarkan kecekapan, pengalaman, kesungguhan serta masa yang diperuntukkan. Selanjutnya juga dikatakan bahawa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor iaitu minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peranan serta motivasi seorang pegawai.

Menurut Laporan Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU, 2015) dalam merangka Hala Tuju Transformasi Ekonomi Bumiputera ini, wakil daripada sektor awam dan swasta turut terlibat dalam memberi pandangan bernilai untuk memastikan Hala Tuju transformasi ini relevan untuk digunakan dalam sosioekonomi kini. Hal ini secara tidak langsung dapat mengenal pasti dan membentuk strategi yang berkesan berkenaan dengan isu-isu utama yang dihadapi oleh usahawan Bumiputera. Selanjutnya juga dikatakan bahawa Hala Tuju transformasi ini juga telah dirangka khusus untuk memperkukuhkan landasan ekonomi negara yang telah dibina sepanjang tempoh 40 tahun di bawah pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (DEB) bagi mencapai Wawasan 2020 dalam sektor pertumbuhan ekonomi yang seimbang. Menurut Dixon (2013), iklim organisasi dapat membantu pekerja dalam mengenal pasti persepsi persekitaran kerja organisasi agar mereka mempunyai pengetahuan yang lebih baik berkaitan persekitaran tempat kerja, dan ianya secara tidak langsung mendorong meningkatkan komitmen dan produktiviti untuk melaksanakan sesuatu tugas syarikat.

Lima trait keperibadian “Big Five” yang boleh dikaji dalam ciri personaliti pekerja syarikat Teras Bumiputera ialah kehematan, keterbukaan, kesetujuan, neurotisme dan ekstraversi. “Big Five” memberikan ciri-ciri peribadi yang sesuai untuk pekerja secara keseluruhan untuk melihat ciri-ciri yang berbeza untuk mengetahui keperluan setiap perkerjaan yang berbeza bidang (Luthans, 2007). Hal ini dapat membantu syarikat dalam menilai ciri-ciri dan kecenderungan setiap pekerja bagi melaksanakan sesuatu tugas yang berbeza dalam organisasi dengan lebih berkesan. Viswesvaran, Schmidt dan Ones (2005) menggambarkan trait personaliti sebagai disposisi dan kecenderungan tekal individu untuk bertingkah laku dengan cara yang tertentu. Manakala Ryckman (2013) menyatakan bahawa para pengkaji bersepakat mengatakan bahawa personaliti merupakan ciri-ciri yang dinamik dan tersusun dimiliki oleh seseorang yang secara unik mempengaruhi kongnitif, motivasi dan tingkah lakunya dalam pelbagai situasi. Tambahnya dikatakan bahawa, kajian personaliti merupakan analisis saintifik ke atas perbezaan individu yang melibatkan aspek kenapa dan bagaimana manusia bertindak sealam unik dan kreatif terhadap perubahan persekitaran.

## **PRESTASI KERJA**

Pengkaji telah memilih alat pengukur prestasi kerja yang telah dibangunkan oleh Lal et al. (1995). Terdapat lapan dimensi dalam pengukuran prestasi kerja iaitu dari segi membuat perancangan, siasatan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan, penjawatan, perundingan dan mewakili dalam model Lal et al. (1995). Pengkaji memilih lima elemen untuk mengukur prestasi kerja dalam kajian ini iaitu perancangan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan dan penjawatan yang pernah dilaksanakan oleh pengkaji Mazura (2015); Wan Na (2013); Edaham (2009) dan Fazlina (2007). Menurut Turiman, Ismi Arif dan Zulfadli (2014) prestasi kerja adalah matlamat akhir dalam hasil usaha tugas yang dilakukan sama ada secara individu, bersama keluarga, komuniti atau negara. Selain itu, menurut Griffin (2012) prestasi kerja merujuk kepada perbuatan dalam melaksanakan tugas dan hasil akhir tugas yang perlu dicapai oleh pekerja. Menurut Jae (2011) pula prestasi kerja merupakan tingkah laku pekerja yang tidak merujuk kepada tugas atau aspek yang dipertanggungjawabkan oleh pekerja tetapi ianya lebih berfokuskan sejauh mana pencapaian pekerja melakukan sesuatu tugas dengan baik.

Menurut Aznira (2014), prestasi kerja seseorang adalah berbeza mengikut individu. Hal ini disebabkan oleh perbezaan sifat manusia, sama ada secara fizikal atau yang melibatkan perasaan. Tahap

prestasi kerja seseorang boleh dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau sebaliknya yang dirasakan semasa melaksanakan tugasannya. Hal ini kerana individu terdorong dengan faktor-faktor kepuasan kerja seperti kerja itu sendiri, gaji, penyelia dan rakan sekerja. Sekiranya berlaku perbezaan kepuasan kerja antara individu maka ianya akan mempengaruhi prestasi kerja yang dilakukannya. Kepuasan kerja setiap individu haruslah diberi perhatian serta diambil kira bagi memastikan prestasi kerja yang optimum dapat dicapai selaras dengan matlamat organisasi. Pengkaji Xiao, Ke, Xiang dan Desheng (2012) menjelaskan bahawa kepuasan kerja merupakan salah satu pemboleh ubah yang paling penting dalam tingkah laku organisasi dan bidang psikologi. Kepuasan kerja juga boleh disifatkan sebagai satu sikap umum individu terhadap kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu untuk bersikap lebih positif terhadap kerja yang dilakukan. Kenyataan ini turut dipersetujui oleh Jalayer, Giacomo, Jafar dan Hamid (2013) yang diguna pakai dalam kajian beliau bagi menganalisis sikap pekerja dan kepuasan kerja telah menjadi asas yang sangat penting dalam bidang perniagaan.

Model prestasi kerja yang telah dibangunkan oleh Porter dan Lawler (1968) menunjukkan terdapat perhubungan di antara pemboleh ubah latihan, ciri-ciri kerja dan ciri-ciri peribadi dengan prestasi kerja. Pemboleh ubah latihan merangkumi aspek pengetahuan dan kemahiran sikap yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Seterusnya, pemboleh ubah ciri-ciri kerja pula merangkumi empat aspek penting iaitu ragam kemahiran, identiti tugas, autonomi dan maklum balas tugas yang akan mempengaruhi prestasi kerja. Akhir sekali pemboleh ubah ciri-ciri peribadi pekerja terdiri daripada aspek umur, pendidikan dan pengalaman kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan terdapat tiga pemboleh ubah penting yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Pemboleh ubah yang pertama ialah latihan yang merangkumi dua aspek iaitu pengetahuan dan kemahiran sikap. Seterusnya, pemboleh ubah yang kedua ialah ciri-ciri kerja yang boleh meningkatkan prestasi kerja, ianya terdiri daripada empat aspek penting iaitu ragam kemahiran, identiti tugas, autonomi dan maklum balas hasil kerja. Akhir sekali pemboleh ubah ciri-ciri peribadi pekerja yang terdiri daripada aspek umur, pendidikan dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa ketiga-tiga faktor pemboleh ubah seperti latihan, ciri-ciri kerja dan ciri-ciri peribadi memberi kesan kepada peningkatan dan penurunan prestasi kerja.

## **IKLIM ORGANISASI**

Berdasarkan pelbagai definisi iklim organisasi ini, dapat dirumuskan bahawa iklim organisasi merujuk kepada satu set ciri dalaman sesebuah organisasi yang dipengaruhi oleh tingkah laku dan persepsi setiap individu dalam organisasi tersebut (Attkinson & Frechette 2009; Gee-Woo, Zmud, Young-Gul & Nam-Jae 2005; Thompson 2005). Merujuk pada teori yang paling awal tentang iklim organisasi iaitu Teori Gestalt, Teori Fungsional dan Teori Naïve Psychology yang dikemukakan oleh Schnelder (1975) terdapat dua andaian asas yang digunakan dalam teori ini. Andaian pertama manusia berkecenderungan mengenal pasti dan menguasai persekitarannya secara tersusun dalam pemerhatian. Seterusnya, andaian kedua merupakan pekerja akan menyesuaikan perilaku mereka bagi memahami persekitaran kerja secara efektif dan efisien. Berdasarkan ketiga-tiga teori tersebut dapat dijelaskan tentang bagaimana pekerja mempersepsikan persekitaran kerjanya. Seterusnya dengan tingkah laku yang pelbagai akan bertindak membuat adaptasi dan sekaligus menyesuaikan personaliti dengan persekitaran organisasi (Snell & Bohlander 2011; Wawan Ridwan 2010; Maisura 2007). Oleh itu dapat disimpulkan bahawa teori-teori tersebut memberi kesan kepada konsep iklim organisasi dimana pegawai syarikat Teras Bumiputera dapat mempersepsikan persekitarannya dan membuat penyesuaian tingkah laku.

Litwin dan Stringer telah membina sembilan dimensi yang menjadi kunci untuk membentuk iklim organisasi yang lebih positif. Dimensi tersebut adalah struktur, tanggungjawab, ganjaran, risiko, perhubungan, sokongan, piawaian prestasi, konflik dan identiti. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi merupakan satu konsep yang menggambarkan kualiti persekitaran organisasi yang subjektif berdasarkan persepsi dan pengalaman ahli dalam organisasi. Litwin dan Stringer (1968) membina satu model berkaitan dengan pemboleh ubah iklim organisasi yang mempunyai hubungan di antara sistem organisasi, kecenderungan motivasi dan tingkah laku yang akan memberi kesan kepada organisasi. Litwin dan Stringer's (1968) dalam kajian Maisura (2007), ketika memperkatakan tentang Soal selidik Iklim Organisasi (LSOCQ) menjelaskan bahawa LSOCQ merupakan alat paling banyak digunakan dalam organisasi perniagaan. Mereka mendefinisikan iklim

organisasi sebagai satu set ciri yang boleh diukur tentang persekitaran kerja, mengikut pandangan manusia yang bekerja di dalam persekitaran tersebut sama ada secara langsung atau tidak langsung dan dianggap mempengaruhi motivasi dan kelakuan mereka.

Dalam konteks kajian ini, pengkaji memilih iklim organisasi yang merujuk kepada skor yang diuji kepada responden dalam lima dimensi iaitu struktur, ganjaran, sokongan, perhubungan mesra dan identiti. Pengkaji ingin melihat kualiti persekitaran sesebuah organisasi secara tersusun mengikut kategori tertentu dan hasil daripada kajian ini dapat membantu pekerja dalam menilai persekitaran organisasi. Seterusnya, Maisura (2007) menyatakan bahawa iklim organisasi juga memberikan kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang mana kualiti ini secara relatifnya kekal. Iklim organisasi di dalam sesebuah syarikat menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja dalam mempengaruhi tingkah laku pekerja terhadap persekitaran di tempat kerja. Farah Liana dan Mohd Izham (2016) yang telah menjalankan kajian berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan mendapati faktor yang paling tinggi adalah komunikasi diikuti dengan struktur organisasi, tanggungjawab individu dan sokongan. Faktor terakhir yang berada di tahap sederhana adalah ganjaran.

## **CIRI PERSONALITI**

*Big Five Personality* merupakan pendekatan dalam psikologi keperibadian yang mengelompokkan trait keperibadian manusia dengan analisis faktor, tokoh pelapornya adalah Allport (Panggabean, 2009). Ciri tersebut telah menjadi keperibadian dalam banyak analisis selama bertahun-tahun, teori ini juga berkecenderungan ke arah ciri keperibadian yang utama dan juga penelitian untuk pemilihan bidang pekerjaan yang sesuai dengan sifat keperibadian manusia (Robbins & Judge, 2013). Baru-baru ini *Big Five* diperluas melalui kajian yang menunjukkan hubungan yang positif antara hasil kerja dan kepuasan kerja. Meskipun kelima-lima ciri teori ini merupakan faktor keperibadian pemboleh ubah tidak bersandar, seperti warna utama, ciri tersebut dapat dicampur dalam pelbagai aliran profesion manusia dan pelbagai jenis watak untuk menghasilkan keseluruhan peribadi yang unik. Namun demikian, berbalik kepada analisis berdasarkan warna semestinya terdapat satu yang mendominasi ketika mendeskripsikan keperibadian individu (Luthans, 2007: 233). Lima trait keperibadian tersebut adalah ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan. "Big Five" memberikan ciri-ciri peribadi yang sesuai untuk masyarakat secara keseluruhan untuk menentukan karier kerana ciri yang berbeza diperlukan untuk setiap perkerjaan yang berbeza. (Luthans, 2007: 233-234).

## **METODOLOGI KAJIAN**

Kajian ini dilakukan di syarikat Teras Bumiputera, Shah Alam Selangor Darul Ehsan. Kajian ini merupakan kajian berbentuk kuantitatif dengan mengedarkan set borang soal selidik yang mempunyai empat bahagian. Bahagian pertama menunjukkan soalan yang berkenaan latar belakang responden, bahagian kedua berkenaan iklim organisasi dan bahagian ketiga adalah soalan bagi menilai ciri personaliti yang telah diadaptasi daripada kajian yang telah dilakukan oleh Edaham (2009) dan yang terakhir ialah soalan untuk mengukur prestasi kerja yang mana bahagian ini diadaptasi daripada Mazura (2014); Maisura (2007). Oleh disebabkan kesulitan mendapatkan maklumat statistik di syarikat Teras Bumiputera di kawasan kajian, pengkaji telah menggunakan reka bentuk persampelan rawak mudah. Penggunaan persampelan rawak mudah dalam kajian ini adalah konsisten dengan kajian lepas terhadap organisasi (Johan Cruyff @ Mohd Johari, Muhamad Syahrom, Adi Satria & Mohd Najib, 2014). 214 borang soal selidik telah diedarkan kepada syarikat Teras Bumiputera di kawasan kajian. Analisis maklumat demografi responden menunjukkan seramai 63 orang responden adalah lelaki bersama dengan 29.4% diikuti dengan jantina perempuan seramai 151 orang bersamaan dengan 70.6%. Taburan ini menunjukkan bahawa perempuan lebih ramai memegang jawatan di bahagian pengurusan pertengahan di syarikat Teras Bumiputera berbanding dengan jantina lelaki. Perkara ini menggambarkan perempuan telah diberi peluang yang lebih untuk memegang jawatan tersebut berbanding dengan lelaki dalam mengurus syarikat tersebut. Keseluruhan responden adalah seramai 214 orang yang terdiri daripada 60 buah syarikat Teras Bumiputera yang berbeza di sekitar Shah Alam, Selangor.

Maka persamaan regresi kajian ini dibentuk adalah seperti dalam model analisis regresi di bawah:

$$Y = 1.201 + 0.390x_1 - 0.174x_2 - 0.064x_3 + 0.566x_4 + 0.224x_5 + 0.261x_6 - 0.198x_7 - 0.482x_8 + 0.457x_9 + 0.123x_{10} + \epsilon$$

**DAPATAN KAJIAN**

Jadual 1, menunjukkan R<sup>2</sup> bagi analisis regresi ini adalah 0.538 yang membawa maksud 53.8 peratus perubahan dalam pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja adalah disebabkan perubahan atau dipengaruhi oleh pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kelima-lima ciri iklim organisasi dan ciri personaliti yang diuji. Keputusan menunjukkan signifikan pada nilai p = 0.000 adalah lebih kecil daripada aras keyakinan p < 0.05 dengan F = 23.655 apabila lima ciri iklim organisasi digabungkan lima ciri personaliti dalam membuat jangkaan prestasi kerja terhadap organisasi. Hal ini menerangkan secara keseluruhannya terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan lima dimensi iklim organisasi dan lima dimensi ciri personaliti.

**Jadual 1** Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi, Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. error	Beta	Sig.
1. Pemalar	1.201	0.780		0.125
2. MeanStruktur	0.390	0.088	0.322	0.000*
3. MeanGanjaran	-0.174	0.099	-0.114	0.080
4. MeanIHMesra	-0.064	0.107	-0.044	0.553
6. MeanSokongan	0.566	0.097	0.464	0.000*
7. MeanIdentiti	0.224	0.098	0.135	0.023*
8. MeanExtra	0.261	0.106	0.160	0.015*
9. MeanNeuro	-0.198	0.104	-0.109	0.058
10. MeanAgree	-0.482	0.126	-0.242	0.000*
11. MeanOpenn	0.457	0.115	0.199	0.000*
12. MeanConscien	0.123	0.119	0.071	0.304

Y: prestasi kerja, F= 23.655, R<sup>2</sup>= 0.538, Sig.= 0.000,p<0.05

Hasil dapatan kajian menunjukkan tiga dimensi iklim organisasi dan tiga dimensi ciri personaliti iaitu struktur, sokongan, identiti, ekstraversi, kesetujuan dan keterbukaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Hal ini terbukti apabila nilai B dalam enam dimensi pemboleh ubah tidak bersandar menunjukkan hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pada aras p < 0.05. Manakala dimensi ganjaran, hubungan mesra, ciri neurotisme dan ciri kehematan tidak mempunyai signifikan pada aras p > 0.05.

Bacaan B yang tertinggi adalah dimensi sokongan iaitu 0.566, diikuti dengan ciri kesetujuan - 0.482 dan ciri keterbukaan 0.457. Seterusnya nilai B yang berada pada kedudukan yang ketiga ialah struktur 0.390 dan ciri ekstraversi pula berada kedudukan yang keempat sebanyak 0.261. Dimensi identiti 0.224 pula berada pada kedudukan yang terakhir. Dimensi sokongan, keterbukaan, struktur,

ekstraversi dan identiti menunjukkan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Namun demikian, dimensi kesetujuan pula menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja. Analisis kajian ini mendapati bahawa dimensi yang tertinggi ialah dimensi sokongan, struktur, kesetujuan, keterbukaan, ekstraversi dan akhir sekali dimensi identiti merupakan dimensi yang dominan di kalangan pegawai dalam mempengaruhi mereka mencapai tahap prestasi kerja di dalam organisasi. Angka pada bacaan B membawa maksud jika pertambahan 1 unit dalam dimensi sokongan akan menambahkan 0.566 unit dalam prestasi kerja, dan pertambahan 1 unit dalam ciri keterbukaan akan menambahkan 0.457 unit dalam prestasi kerja. Begitu juga dengan pertambahan 1 unit dalam dimensi struktur akan menambahkan 0.390 unit dalam prestasi kerja, dan pertambahan 1 unit dalam ciri ekstraversi akan menambahkan 0.224 unit dalam prestasi kerja. Akhir sekali, nilai B bagi ciri kesetujuan adalah jika pertambahan 1 unit dalam ciri kesetujuan akan menurunkan sebanyak 0.482 unit dalam prestasi kerja.

## KESIMPULAN

Penemuan daripada hasil kajian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam merangka pelan strategi dan pelan pelaksanaan serta dapat dijadikan bahan dan rujukan kepada penyelidik yang akan datang, yang berminat dalam meneroka penyelidikan mengenai iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja. Hasil analisis data, pengkaji mendapati bahawa terdapat lima dimensi yang mempengaruhi prestasi kerja iaitu yang tertinggi ialah dimensi sokongan, seterusnya dimensi keterbukaan, diikuti dengan dimensi struktur, ekstraversi, identiti dan kesetujuan. Oleh itu, pihak sumber manusia perlu melaksanakan strategi yang mantap untuk memastikan pencapaian kejayaan organisasi dengan melahirkan pekerja yang cemerlang. Kajian ini juga diharap menjadi sumber rujukan kepada pengurus atasan atau pegawai yang bertanggungjawab dalam mengukur tahap kedudukan iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi syarikat. Sekiranya iklim organisasi menunjukkan prestasi yang baik pihak yang bertanggungjawab akan meningkatkan kualiti dan produktiviti produk, sebaliknya, jika prestasi syarikat menunjukkan kesan yang buruk maka pihak yang bertanggungjawab perlu mengubah keadaan organisasi supaya menjadi lebih baik dan positif. Seterusnya, pihak pegawai juga dapat mengukur dimensi ciri personaliti pekerja dengan lebih berkesan untuk membantu pihak pegawai dalam memahami kekuatan dan kelemahan pekerja dalam menyiapkan tugas mereka. Disamping itu, sistem penilaian prestasi syarikat yang bersistematik juga dapat mengenal pasti jenis latihan dan ganjaran untuk mendorong pekerja supaya sentiasa fokus serta rajin dalam melaksanakan tugasannya.

## RUJUKAN

- Akmal Nadzim Abdullah. (2005). Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Kuala Lumpur: INTAN 2005.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Attkinson, T. & Frechette, H. (2009). *Creating a positive organizational climate in a negative economic one: improving organizational climate to transform performance*. IIR Holdings, Ltd. All Rights Reserved.
- Aznira Zakaria. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja: satu kajian ke atas ejen penghantaran di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam*. Tesis Master yang diterbitkan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Bibi Sulasteri Majeri. (2014). *Komunikasi interpersonal guru besar dan hubungannya dengan iklim sekolah*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Chua, B.S. (2011). Personaliti, motivasi dan prestasi kerja dalam kalangan belia Malaysia. *Siri Kertas Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial Bil 2*.
- Cook, A. L. (2008). *Job satisfaction and job performance is the relationship spurious*. Master Thesis. Texas A&M University.
- Dixon, D.L. (2013). Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, and school climate in Alabama high schools. (Order No. 3612079, The University of Alabama). ProQuest Dissertations and Theses, 114. Diperolehi daripada: <http://search.proquest.com/docview/1505373528?accountid=13155.1505373> 5.
- Edaham Ismail. (2009). *Peranan iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja*. Tesis Master yang diterbitkan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- Farah Liana Hamdan & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah kolej poly-tech mara (KPTM). Dalam World Conference Global Summit on Education (GSE) 2016. Kuala Lumpur: Universiti Kebangsaan Malaysia. Diperoleh Julai 5, 2016, daripada file:///C:/Users/user/Desktop/jurnal%20ukm.pdf.
- Fatimah Wati Halim & Nor Azizi Mansor. (2013). Mengenal pasti dimensi prestasi kerja berkesan pegawai psikologi dari perspektif analisis pekerjaan berasaskan personaliti lima faktor. *Jurnal Psikologi Malaysia* 27: 99-115.
- Fazlina Yunus. (2007). *Kepimpinan autentik dalam PTV di politeknik*. Batu Pahat: UTHM.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang & Keeping, L.M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593
- Gee-Woo, B., Zmud, R.W., Young-Gul, K., & Nam-Jae, L. (2005). *Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces, and organizational climate*. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Gomez-Mejia, L. R., Haynes, K., Nunez-Nickel, M., Jacobson, K. J. L., & Moyano Fuentes, J. (2007). *Socioemotional wealth and business risks in familycontrolled firms: Evidence from Spanish olive oil mills*. *Administrative Science Quarterly*, 52, 106-137.
- Griffin, J. G. (2012). *First look at communication theory*. (5th ed.). Boston: McGraw Hill.
- Hasibuan, S.P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iszam Padil. (2007). *Hubungan iklim organisasi dan etika kerja Islam dengan komitmen pekerja terhadap organisasi di Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM)*. Sintok Fakulti Pengurusan Perniagaan: Universiti Utara Malaysia 2007
- Jae, V.B. (2011). *Job satisfaction and job performance of the work place*. Degree Thesis. International Business. Diperolehi daripada [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28669/Vanden\\_Berghe\\_Jae.pdf?sequence](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28669/Vanden_Berghe_Jae.pdf?sequence).
- Jalayer Khalilzadeh, Giacomo Del Chiappa, Jafar Jafari & Hamid Zargham Borujeni. (2013). Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865-882.
- Johan Cruyff @ Mohd Johari Md Nordin, Muhamad Syahrom Ismail, Adi Satria Amaluddin & Mohd Najib Kasnan. (2014). *Pengaruh faktor personaliti terhadap kompetensi*. Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Khairul Anwar Abdul Rahman (2012). Disposisi guru berkesan: personaliti dan kemahiran komunikasi. *Jurnal pendidikan*, 82 (2) 2012: 37-44. Diperolehi pada 15 April [http://www.ukm.my/penerbit/akademika/ACROBATAKADEMIKA822/Akademika%2082\(2\)Chap%204-locked.pdf](http://www.ukm.my/penerbit/akademika/ACROBATAKADEMIKA822/Akademika%2082(2)Chap%204-locked.pdf)
- Kementerian Penerangan Komunikasi dan Kebudayaan. (2014). *Ekonomi Malaysia harungi cabaran global*. Jabatan Penerangan Malaysia. Diperoleh dari [http://www.penerangan.gov.my/dmdocuments/ekonomi\\_malaysia\\_harungi\\_cabaran\\_global/files/assets/common/downloads/publication.pdf](http://www.penerangan.gov.my/dmdocuments/ekonomi_malaysia_harungi_cabaran_global/files/assets/common/downloads/publication.pdf).
- Lal, M., Dunk, A.S & Smith G.D. (1995). *Participative budgeting, motivation and managerial performance, proceeding international management accounting conference*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi. 19-21 Jan.
- Lee, K. C. (2009). *Hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja: satu kajian di pasukan polis diraja Malaysia*. Sintok: Universiti Utara Malaysia. Tesis Sarjana Yang Tidak Diterbitkan
- Litwin, George H. & Stringer, Robert A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge Boston, MA: Harvard University Press.
- Liu, Y., Ding, C., Berkowitz, M. W. & Bier, M. C. (2014). A psychometric evaluation of a revised school climate teacher survey. *Canadian Journal of School Psychology*, 29(1), 54-67.
- Luthans, F. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33: 321-349
- Maimunah Aminuddin. (2014). *Human resource management: principles and practices*. Oxford University Press, Kuala Lumpur. Third Edition.
- Maisura M. Yusop. (2007). *Iklim organisasi dan hubungannya dengan gelagat kewarganegaraan organisasi di kalangan guru-guru Sekolah Menengah Dareah Pontian, Johor*. Laporan Projek Ijazah Sarjana Pendidikan (Pendidikan dan Pembangunan). Universiti Teknologi Malaysia
- Marjan Bojadjiev, Miodraga Stefanovska Petkovska, Ana Tomovska Misoska & Julijana Stojanovska. (2015). Perceived work environment and job satisfaction among public administration employees. *The European Journal of Applied Economics* 12(1): 10-18. Diperoleh daripada <http://scindeks.clanci.ceon.rs/data/pdf/24062588/2015/2406-25881501010B.pdf>
- Mas Ayu Othman & Fatimah Wati Halim. (2014). Pengaruh personaliti terhadap penilaian prestasi kerja berkesan kakitangan akademik Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia* 28: 63-84.
- Mazura Mat Yusof. (2014). *Iklim organisasi sekolah dan prestasi kerja guru*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

- Meera. K. (2007). Role of the big five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Journal of Learning and Individual Differences* 19, 47-52.
- Melisa Sandrianti. (2015). *Rancangan intervensi program coaching untuk meningkatkan dimensi umpan balik kinerja dari iklim organisasi guna menurunkan intensi turnover pada divisi group function di PT X*. Fakultas Ilmu Psikologi, Universitas Indonesia.
- Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, Aslina Ahmad & Hazalizah Hamzah. (2011). *Pengenalan Pembangunan Sahsiyah*. Tanjong Malim: Emeritus Publications
- Mohd Najib Md Kasnan. (2014). Pengaruh faktor personaliti terhadap kompetensi pusat pengajian psikologi dan pembangunan manusia. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Bangi, Selangor: Universiti Kebangsaan Malaysia
- Nadia Kamaludin. (2014). Peranan iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan guru-guru di Daerah Kubang Pasu, Kedah. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Perak: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Mngement*, 47(1), 1-22.
- Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu & Nur Shaminah Mustafa Kamalu. (2013). *The impact of organizational climate on teachers' job performance*. Faculty of Education: Universiti Teknologi MARA, Shah Alam, Malaysia
- Nurshazwani Hishamuddin. (2011). Jurnal Pengurusan Emosi. Diperolehi daripada <http://jurnal2253.blogspot.my/2011/08/a131714-nurshazwani-binti-hishamuddin.html>
- Nurul Hudani, Ma'rof, Hanina Halimatusaadiah & Mohd Ibrani. (2014). Hubungan antara trait personaliti dengan tingkah laku kepimpinan. Universiti Putra Malaysia. *Sains Humanika*, 2 (1). pp. 107-115. ISSN 2289-6996.
- Panggabean, Mutiara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalilea Indonesia.
- Paul T. B. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498-521. performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593.
- Porter, L. & Lawler, E. (1968). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Journal Organizational Behavior and Human Performance*, 2(2), 122-142.
- Rahmanto. (2008). *Persepsi mengenai multifungsi lahan sawah dan implikasinya terhadap alih fungsi ke pengguna non pertanian*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Pertanian Litbang Pertanian. Bogor.
- Rivai & Veithzal. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*. (15th ed.). United States: Pearson Education Limited.
- Rusli Ahmad, Azman Ismail & Wan Khairuzzaman Wan Ismail. (2007). *Sistem penilaian prestasi sektor awam di Malaysia: Pemikiran semula terhadap peranan dan tanggungjawab pegawai penilai prestasi*. Satu kajian kes Sarawak. Universiti Malaysia Sarawak.
- Ryckman, R.M. (2013). *Theories of personality*. (10th ed.). Belmont, California: Wadsworth Cengage Learning.
- Saimah Kiwal (2013). *Hubungan di antara komitmen dan tahap kepuasan kerja guru dalam meningkatkan prestasi pencapaian akademik murid*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Sabah: Universiti Malaysia Sabah.
- Schneider, B. & Snyder, R.A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate, *Journal of Applied Psychology*, 6, 318-28.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2011). *Managing Human resources* (16th ed.). New York: South-Western, Cengage Learning. 832 p.
- Thomas, H & Adam, V. (2014). The appropriateness of a california student and staff survey for measuring middle school climate. Diperolehi daripada <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546900.pdf>
- Thompson, B. (2005). Review of the book. *Generalizability theory: A minor. Educational and Psychological Measurement*, 51 (4), hlm. 1069 -1075.
- Tini Elyn Herlina & Ahmad Alim Bachri. (2015). *Pengaruh Karakteristik Demografi dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. Diperoleh daripada <http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/JWM/article/view/293/234>
- Troy, A. M., Michelle, L. P., & John, M. D., (2014). Transformational Leadership Related To School Climate. Diperoleh daripada: <http://ema.sagepub.com/content/early/2014/11/03/1741143214549966>.
- Turiman Suandi, Ismi Arif Ismail & Zulfadli Othman. (2014). *Relationship between organizational climate, job stress and job performance officer at state education department*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU, 2015). *Pemeriksaan Ekonomi Bumiputera. Laporan Pencapaian 2015*. Diperolehi daripada [http://teraju.gov.my/reports/pemeriksaan\\_ekonomi\\_2015.pdf](http://teraju.gov.my/reports/pemeriksaan_ekonomi_2015.pdf).



- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology*, 90, 108-131.
- Wan Na Eh Tem. (2013). *Pengaruh iklim organisasi ke atas prestasi kerja guru di Kolej Vokasional*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.
- Wawan Ridwan Mutaqin. (2010). *Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta*. Master Thesis, Universitas
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Xiao, H. C., Ke, Z., Xiang, L & Desheng, D. W. (2012). Improving Employees' Job Satisfaction and Innovation Performance Using Conflict Management. *International Journal of Conflict Management*, 23(2), 151-172.