

PENGARUH INSTRUMENTALITI DAN TINGKAHLAKU KESATUAN SEKERJA TERHADAP PENGLIBATAN KESATUAN SEKERJA DALAM SEKTOR TELEKOMUNIKASI TERPILIH DI SABAH

THE INFLUENCE OF TRADE UNION INSTRUMENTALITY AND UNION CITIZENSHIP ON TRADE UNION INVOLVEMENT IN SELECTED TELECOMMUNICATIONS SECTORS IN SABAH

Nurul Fadilah Binti Ahmad¹
Kee Y Sabariah Binti Kee Mohd Yussof²

¹Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia
(E-mail: nfadilahahmad1991@gmail.com)

²Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia,
(Email: keesabariah@ums.edu.my)

Article history

Received date : 10-1-2024
Revised date : 11-1-2024
Accepted date : 4-4-2024
Published date : 15-4-2024

To cite this document:

Ahmad, N. F., & Kee Mohd Yussof, K. Y. S. (2024).
Pengaruh instrumentaliti dan tingkahlaku kesatuan
sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam
sektor telekomunikasi terpilih di Sabah. *Journal of
Islamic, Social, Economics and Development
(JISED)*, 9 (61), 447 – 460.

Abstrak: *Penglibatan kesatuan sekerja merupakan penglibatan aktif ahli kesatuan sekerja sama ada dalam aktiviti formal atau tidak formal. Penglibatan aktif ini adalah penting bagi memastikan isu pekerjaan yang wujud dalam organisasi dapat diperbaiki menerusi penglibatan kesatuan sekerja. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap penglibatan kesatuan sekerja dan pengaruh Instrumentaliti kesatuan sekerja serta tingkahlaku kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja di sektor telekomunikasi terpilih di Sabah. Kesatuan sekerja yang terlibat dalam kajian ini adalah daripada sektor telekomunikasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dan data dianalisis menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linear. Hasil dapatan kajian menunjukkan tahap penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap tinggi. Tahap penglibatan kesatuan sekerja yang tinggi ini menunjukkan bahawa ahli kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terlibat secara aktif dengan aktiviti kesatuan sekerja sama ada formal ataupun tidak formal. Penglibatan aktif ahli-ahli kesatuan sekerja ini membolehkan mereka untuk berunding dan mempengaruhi keputusan yang akan dilakukan. Tambahan lagi, penglibatan kesatuan sekerja ini akan menggambarkan keanggotaan yang mereka miliki yang mampu mempengaruhi sesuatu perundingan. Model kajian ini adalah signifikan di mana instrumentaliti kesatuan sekerja serta tingkahlaku kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja sebanyak 50 peratus. Instrumentaliti kesatuan sekerja adalah faedah yang diperolehi oleh ahli kesatuan sekerja dari segi ekonomi dan jaminan kerja yang dianggap sebagai alat bantuan kesatuan. Manakala, tingkahlaku kesatuan sekerja merupakan tingkah laku positif ahli kesatuan sekerja yang menyumbang kepada fungsi kesatuan sekerja tanpa mengharapkan ganjaran atau balasan daripada kesatuan sekerja. Dua pemboleh ubah ini merupakan pemboleh ubah yang baik dalam meramal penglibatan kesatuan*

sekerja. Hasil kajian ini menunjukkan teori penglibatan kesatuan sekerja boleh diimplementasikan dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

Kata kunci: *Kesatuan Sekerja, Instrumentaliti Kesatuan Sekerja, Tingkalaku Kesatuan Sekerja, Penglibatan Kesatuan Sekerja, Syarikat Telekomunikasi.*

Abstract: *Trade union participation is an active involvement of trade union members either in formal or informal activities. This active involvement is important to ensure that employment issues that exist in the organization can be improved through the participation of trade unions. Therefore, the purpose of this study is to identify the level of trade union participation and, the influence of trade union instrumentality and trade union citizenship behaviour on trade union participation in the selected telecommunications sector in Sabah. A quantitative approach was used and the data was analysed using descriptive analysis and linear regression analysis. The results of the study show that the level of trade union participation is at a high level. This high level of trade union participation shows that trade union members in the telecommunications sector are actively involved in trade union activities whether formal or informal. The active participation of these trade union members allows them to negotiate and influence the decisions that will be made. Furthermore, the participation of these trade unions will reflect the membership they have that is able to influence a negotiation. The model of this study is significant where the instrumentality of the trade union as well as the union citizenship behaviour affect the participation of the trade union by 50 percent. Trade union instrumentality is the benefit obtained by trade union members in terms of economy and job security which is considered as a union aid tool. Whereas, trade union citizenship behaviour is the positive behaviour of trade union members who contribute to the function of the trade union without expecting a reward or return from the trade union. These two variables are good predictors of union participation. The results of this study show that the theory of trade union participation can be implemented in the telecommunications sector in Sabah*

Keywords: *Trade Union, Trade Union Instrumentality, Trade Union Citizenship Behavior, Trade Union Participation, Telecommunication Companies.*

Pengenalan

Sejarah perjuangan Kesatuan Sekerja di Malaysia boleh dilihat pada awal 1941 di mana berlakunya mogok oleh pekerja ladang India di kawasan Kelang bagi menuntut gaji yang lebih baik, menentang layanan buruk terhadap pekerja dan keluarga mereka. Dalam hal ini, kesatuan sekerja membolehkan pekerja mempunyai peluang untuk bersuara mengenai apa yang mereka alami di tempat kerja mereka dan hal tersebut akan disampaikan kepada majikan melalui kesatuan. Namun, suara-suara ini hanya akan di dengar jika ahli-ahli kesatuan sekerja terlibat secara aktif dalam aktiviti kesatuan sekerja. Hal ini kerana, penglibatan kesatuan sekerja menurut Bolton et al. (2007) penglibatan kesatuan sekerja adalah penglibatan aktif ahli-ahli kesatuan sekerja sama ada dalam aktiviti formal atau tidak formal. Apabila penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap yang baik, maka isu pekerjaan yang wujud mampu diselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pekerja untuk menjadi ahli dalam kesatuan sekerja di tempat kerja seperti instrumentaliti kesatuan sekerja dan juga tingkahlaku kesatuan sekerja.

Permasalahan Kajian

Penglibatan kesatuan sekerja boleh menjadi jambatan dalam merapatkan jurang antara kesatuan sekerja dan majikan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti instrumentaliti kesatuan dan juga tingkahlaku kesatuan sekerja. Namun, terdapat limitasi dari segi bidang penyelidikan mengenai penglibatan kesatuan sekerja itu sendiri kerana kajian masih kurang dilakukan dalam konteks Malaysia khususnya negeri Sabah sedangkan kajian mengenai penglibatan kesatuan sekerja memberi implikasi dalam sistem perhubungan antara majikan dan juga pekerja (Chawla et al., 2018). Oleh itu, wujud limitasi kekurangan maklumat kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia (Sharifah Nursyahidah, 2021). Sedangkan peningkatan penglibatan kesatuan sekerja akan menunjukkan tahap sebenar yang dimiliki oleh sesebuah kesatuan sekerja. Oleh itu, objektif pertama kajian ini adalah mengenalpasti tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah.

Penglibatan kesatuan sekerja boleh menggunakan instrumentaliti kesatuan sekerja sebagai faktor menarik pekerja untuk menjadi ahli kesatuan sekerja sekaligus terlibat aktif dalam aktiviti kesatuan sekerja. Hal ini kerana, pekerja akan melihat sama ada kesatuan sekerja berkesan dari segi memperjuangkan hak ekstrinsik dan juga intrinsik ahli kesatuan sekerja. Jika hal ini berlaku, maka pekerja tertarik menjadi ahli kesatuan serta terlibat aktif dalam aktiviti berkesatuan yang diadakan. Hal ini selaras dengan kajian Yang et al. (2023) apabila kesatuan sekerja menjalankan peranan mereka melalui instrumentaliti kesatuan sekerja maka, pekerja akan membalas jasa kesatuan sekerja dengan bersama-sama terlibat dengan aktiviti kesatuan sekerja samada formal atau tidak formal. Sebaliknya, jika kesatuan sekerja tidak memperjuangkan instrumentaliti kesatuan sekerja maka, pekerja akan hilang kepercayaan dan seterusnya tidak mengambil berat mengenai isu pekerjaan yang ada di persekitaran kerja.

Tambahan lagi, Tetrick et al. (2007) menyatakan bahawa kebanyakan kajian lalu meletakkan kesetiaan kepada kesatuan sebagai isu utama, tetapi pada masa kini pemboleh ubah instrumentaliti memberi kesan yang mendalam dalam pengkajian mengenai kesatuan sekerja. Dalam kajian yang dijalankan keputusan menunjukkan bahawa instrumentaliti kesatuan adalah penting untuk membangunkan dan mengekalkan komitmen dan penglibatan kesatuan sekerja (Tetrick et al., 2007). Oleh itu instrumentaliti menjadi salah satu pemboleh ubah yang digunakan kerana motif instrumentaliti mendorong pekerja untuk terlibat aktif dengan aktiviti kesatuan sekerja. Hal ini kerana, pekerja akan beranggapan bahawa mereka akan mendapatkan bantuan dan sokongan kewangan semasa mogok dan perlindungan terhadap penindasan majikan (Tripti & Ginni, 2015).

Manakala, tingkahlaku kesatuan sekerja turut mempengaruhi penglibatan kesatuan kerana ahli-ahli yang mempunyai tingkahlaku ini akan memberi sumbangan kepada kesatuan sekerja walaupun tiada ganjaran yang diperuntukan. Ahli-ahli dengan rela untuk bersama-sama dengan kesatuan seperti menghadiri mesyuarat kesatuan sekerja, aktiviti mengundi serta membantu ahli lain dengan rugutan mereka merupakan sumbangan yang membentuk tingkahlaku kesatuan sekerja (Brockner et al., 2006). Hal ini turut di sokong oleh Fullagar et al. (2004) yang jelas menyatakan bahawa tingkahlaku kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja berkongsi beberapa ciri seperti aktiviti yang dilakukan adalah merupakan budi bicara sahaja tanpa terikat dengan kontak kerja, perkara yang dibuat memberikan manfaat kepada organisasi atau kesatuan sekerja serta organisasi atau kesatuan sekerja tidak boleh menghukum atau memberi penalti jika mereka tidak melakukannya lagi. Namun begitu, lompong dari segi teoritikal jelas dilihat apabila pengkaji Yang et al. (2023) menyatakan bahawa bidang pengkajian tingkahlaku kurang menarik perhatian pengkaji walaupun tingkahlaku kesatuan ini mampu mempengaruhi

penglibatan kesatuan sekerja. Oleh itu, objektif kedua adalah mengenal pasti pengaruh instrumentaliti kesatuan sekerja dan tingkahlaku kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

Sorotan Kajian Lepas

Terdapat empat konsep yang akan dibincangkan dibahagian ini iaitu konsep kesatuan sekerja, penglibatan kesatuan sekerja, instrumentaliti kesatuan sekerja dan tingkahlaku kesatuan sekerja.

Konsep Kesatuan Sekerja

Kesatuan sekerja berdasarkan Seksyen 2 Akta Kesatuan Sekerja 1959 ditakrifkan sebagai pertubuhan atau gabungan pekerja atau majikan-majikan iaitu orang-orang ditempat kerja dan tempat kerja mereka di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak mengikut mana-mana yang berkenaan. Manakala, dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mentakrifkan kesatuan sekerja sebagai satu pertubuhan yang memohon untuk didaftarkan sebagai sesuatu kesatuan sekerja mengikut sebarang undang-undang yang berhubung dengan pendaftaran kesatuan sekerja. Dalam hal ini kesatuan sekerja merupakan institusi penting dalam sektor pekerjaan kerana dengan adanya kesatuan sekerja dalam organisasi pekerja umumnya dapat meningkatkan pendapatan dan penindasan kepada pekerja dapat dikurangkan (Mohd Nor Aizat, 2012).

Hal ini adalah berlandaskan beberapa elemen yang dimainkan oleh kesatuan dalam melindungi pekerja seperti perjanjian kolektif antara majikan dan pekerja yang mengikat kedua belah pihak demi kepentingan bersama. Malahan Junaidi (2004) menjelaskan bahawa organisasi yang mempunyai kesatuan sekerja boleh mempengaruhi dasar stuktur dan dasar Sumber Manusia. Jabatan Sumber Manusia terpaksa menubuhkan satu bahagian perhubungan industri untuk mengendalikan urusan dengan pemimpin Kesatuan Sekerja. Kekuatan kesatuan sekerja adalah bergantung kepada tahap penglibatan ahlinya (Ginni, 2018) kerana tahap penglibatan kesatuan sekerja akan menunjukkan tahap sokongan ahli-ahli kepada kesatuan sekerja. Hal ini kerana, kesatuan sekerja adalah institusi sosial yang menyediakan platform bagi menjadi wakil, berunding, promosi dan melindungi kepentingan ahli-ahlinya (Chawla et al., 2020).

Konsep Penglibatan Kesatuan Sekerja

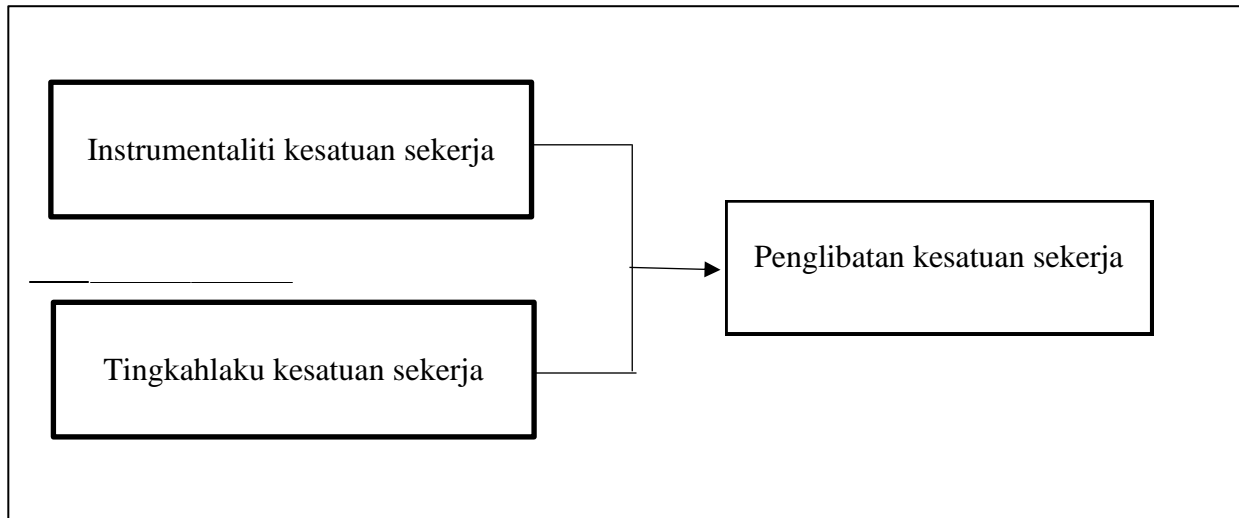
Penglibatan kesatuan sekerja adalah penglibatan aktif ahli dalam kesatuan sekerja samada dalam aktiviti formal dan tidak formal (Bolton et al., 2007) dalam penulisanya menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai persekitaran sosial, polisi dan praktis organisasi menyokong konsep penglibatan kesatuan sekerja lebih merasakan bahawa mereka mempunyai peluang untuk memilih dalam organisasi. Hal ini jelas menunjukkan bahawa, peluang untuk bersuara walaupun hanya pekerja biasa sentiasa ada apabila pekerja menyertai kesatuan sekerja sekaligus aktif terlibat dalam mana-mana aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja. Chawla et al. (2020) juga melihat penglibatan kesatuan sekerja merupakan penglibatan aktif ahli kesatuan bersama-sama dengan kesatuan sekerja sehingga keberkesanan kesatuan sekerja tersebut dapat dirasai oleh ahli-ahli mereka. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja dalam organisasi. Kajian ini akan mengkaji faktor instrumentaliti kesatuan dan faktor tingkahlaku kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah.

Faktor Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Dan Tingkahlaku Kesatuan Sekerja Yang Mempengaruhi Penglibatan Kesatuan Sekerja Dalam Sektor Telekomunikasi Di Sabah.

Definisi instrumentaliti kesatuan sekerja adalah faedah-faedah serta jaminan kerja yang diperolehi apabila pekerja menyertai kesatuan sekerja dan menganggap instrumentaliti sebagai alat bantuan kesatuan sekerja (Tarumaraja et. al., 2017). Keberkesanan kesatuan sekerja juga dapat dirasai apabila kesatuan sekerja tersebut memperjuangkan dan memperbaiki upah dan kondisi pekerjaan yang turut dikenali sebagai instrumentaliti kesatuan sekerja (Yussof, 2020). Pekerja-pekerja menyertai kesatuan sekerja untuk mendapatkan faedah dari segi ekonomi dan jaminan (misalnya, gaji yang lebih baik, suasana tempat kerja yang selesa, jaminan kerja dan sebagainya). Kebanyakan kajian instrumentaliti kesatuan sekerja akan membawa kepada peningkatan komitmen kesatuan kerana kesatuan cuba memenuhi keperluan intrinsik dan juga ekstrinsik ahli mereka. Dalam Ginni (2018) instrumentaliti kesatuan sekerja menjadi ukuran kemungkinan faedah yang boleh diperolehi oleh kesatuan sekerja berikan untuk ahli mereka. Sokongan yang diterima daripada kesatuan sekerja terutamanya dari sudut instrumentaliti mendorong pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja agar kebajikan mereka terjaga dan tahu saluran untuk meminta pertolongan.

Tidak dinafikan bahawa faktor pekerja menyertai kesatuan disebabkan oleh faktor ekonomi iaitu pekerja ingin menambah baik situasi ekonomi mereka daripada keadaan sedia ada menjadi lebih baik. Hal ini dikaitkan dengan sesuatu isu yang melibatkan masalah gaji, pembayaran bonus dan juga elaun-elaun tertentu. Manakala penglibatan pekerja dalam kesatuan Sekerja dapat menambah baik terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan seperti upah dan faedah-faedah yang akan diperolehi (Maimunah Aminuddin, 2011). Oleh itu dalam konteks instrumentaliti kesatuan sekerja akan melihat sejauh mana kesatuan bertanggungjawab untuk mendapatkan keadaan pekerjaan yang menggalakkan termasuk gaji, faedah, jaminan pekerjaan dan kenaikan pangkat untuk ahli mereka (Tetrick et al., 2007).

Begitu juga dengan tingkahlaku kesatuan sekerja akan mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja apabila ahli dengan sukarela terlibat bersama-sama untuk menjayakan aktiviti kesatuan sekerja (Chay, 2017). Dalam hal ini, tingkahlaku kesatuan sekerja adalah ahli kesatuan secara sukarela membantu kesatuan sekerja dan rakan sekerja mereka kerana perasaan rasa bertanggungjawab untuk membalas jasa kesatuan sekerja yang telah memperjuangkan hak mereka (Yang et al., 2023). Tambahan lagi, mengikut Snape et al. (2014) kajiannya memecahkan tingkahlaku kesatuan kepada dua jenis iaitu tingkahlaku yang memberi manfaat kepada kesatuan sekerja (seperti bercakap baik tentang kesatuan kepada orang lain, mengedarkan maklumat kesatuan, berkhidmat dalam jawatankuasa kesatuan, menghadiri mesyuarat kesatuan, dan juga sukarela untuk menyertai aktiviti kesatuan sekerja), dirujuk sebagai organisasi *Union Citizenship Behavior- Organisation* (UCB-O). Manakala jenis yang kedua dikenali sebagai *Union Citizenship Behavior- Individual* (UCB-I) yang membantu



Rajah 1: Hubungan Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Dan Tingkhilaku Kesatuan Sekerja Terhadap Penglibatan Kesatuan Sekerja.

Hipotesis Kajian

H₀₁: Instrumentaliti kesatuan sekerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap penglibatan kesatuan sekerja.

H₀₂: Tingkhilaku kesatuan sekerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap penglibatan kesatuan sekerja.

Metodologi Kajian

Penyelidikan ini adalah kajian rintis yang bertujuan untuk menguji item-item yang digunakan dalam kajian yang akan datang. Oleh itu, pendekatan kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrument kajian digunakan bagi mencapai objektif kajian. Soal selidik merupakan kaedah pengumpulan data yang sangat cekap dan berkesan untuk mencapai objektif satu penyelidikan (Nik Hazimah *et al.*, 2021). Tambahan pula soal selidik yang dibentuk menggunakan item atau pernyataan yang tepat bagi mengukur setiap pemboleh ubah yang dikaji. Namun begitu untuk melihat kesesuaian item dan konteks kajian, satu kajian rintis perlu dilakukan. Menurut Nur Syarimah dan Abdul Ghani, (2020) kajian rintis dijalankan adalah untuk mengesahkan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan.

Kajian rintis dijalankan dalam kalangan kesatuan sekerja di sektor telekomunikasi di Sabah. Berdasarkan Junyong In (2017), pemilihan responden dalam lokasi kajian rintis hendaklah mempunyai ciri-ciri yang sama dengan kajian sebenar. Maka kajian ini hanya memilih ahli kesatuan sekerja yang menganggotai kesatuan sekerja dalaman di sektor telekomunikasi. Persampelan rawak mudah telah digunakan untuk memilih responden kajian. Berdasarkan tempoh kajian rintis dijalankan, pengkaji telah berjaya memperolehi sebanyak 30 borang soal selidik yang lengkap. Junyong In dan Fuad Muhamed (2017) menyatakan kajian rintis hanya perlu dijalankan dengan size sampel yang sedikit dan mencadangkan sekurang-kurangnya saiz sampel sebanyak 30 orang.

Dalam soal selidik ini terbahagi kepada dua bahagian iaitu bahagian A untuk demografi responden dan bahagian B item berkaitan penglibatan kesatuan sekerja, instrumentaliti kesatuan sekerja dan tingkhilaku kesatuan sekerja. Bagi pemboleh ubah penglibatan kesatuan sekerja item soal selidik diadaptasi dan diubahsuai daripada Kelly dan Kelly (1994) serta Metochi

(2002) dengan nilai $\alpha = 0.87$. Manakala pemboleh ubah instrumentaliti kesatuan sekerja item soal selidik diadaptasi dan diubahsuai daripada Yussof (2020) dengan nilai $\alpha = 0.79$.

Akhir sekali pemboleh ubah tingkahlaku kesatuan sekerja, item soal selidik diadaptasi dan diubahsuai daripada Yang *et al.* (2022) dengan nilai $\alpha = 0.94$. Instrumen soal selidik bagi ketiga-tiga pemboleh ubah mempunyai nilai α yang tinggi dan melebihi 0.70. Soalan adalah berbentuk skala *Likert* yang mempunyai lima kategori jawapan. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan pakej perisian SPSS versi 28 (*Statistical Package for Social Sciences*). Statistik deskriptif dan ujian regresi mudah digunakan untuk menganalisis data yang diperolehi.

Dapatan Kajian

Jadual 1. Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan

| Pemboleh ubah | Jumlah item | Nilai kebolehpercayaan |
|----------------------------------|-------------|------------------------|
| Penglibatan kesatuan sekerja | 11 | 0.92 |
| Instrumentaliti kesatuan sekerja | 7 | 0.90 |
| Tingkahlaku Kesatuan sekerja | 8 | 0.73 |

Jadual di atas merupakan nilai kebolehpercayaan instrumen yang digunakan dalam kajian ini. Nilai kebolehpercayaan 0.00 – 0.59 adalah tidak boleh diterima, manakala nilai 0.60-0.79 boleh diterima dan 0.80-1.00 adalah baik (Fuad Mohamed, 2017). Pemboleh ubah penglibatan kesatuan sekerja mempunyai sebelah (11) item dan nilai kebolehpercayaan adalah 0.92. Manakala, item pemboleh ubah Instrumentaliti kesatuan sekerja sebanyak tujuh (7) item sahaja dan nilai kebolehpercayaan adalah 0.90. Pemboleh ubah Tingkahlaku Kesatuan sekerja mempunyai hanya lapan (8) item dan nilai kebolehpercayaan adalah sebanyak 0.73. Secara keseluruhan ketiga-tiga pemboleh ubah mempunyai nilai kebolehpercayaan yang boleh diterima dan membolehkan kajian ini untuk dianalisis untuk peringkat seterusnya.

Jadual 2. Profil Demografi Responden

| Item | Bilangan | Peratus (%) |
|---|----------|-------------|
| Jantina | | |
| Lelaki | 22 | 73.3 |
| Perempuan | 8 | 26.7 |
| Umur | | |
| 31-40 tahun | 6 | 20.0 |
| 40-50 tahun | 6 | 20.0 |
| 51 tahun dan ke atas | 18 | 60.0 |
| Tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja | | |
| Bawah 5 tahun | 1 | 3.3 |
| 5-10 tahun | 4 | 13.3 |
| 11-15 tahun | 4 | 13.3 |
| 16-20 tahun | 5 | 16.7 |
| 21-25 tahun | 3 | 10.0 |
| 26-30 tahun | 11 | 36.7 |
| 31-35 tahun | 1 | 3.3 |
| 36-40 tahun | 1 | 3.3 |
| Jawatan dalam kesatuan sekerja | | |
| Ahli biasa | 21 | 70.0 |
| Exco | 2 | 6.7 |

| | | |
|------------------------------|---|-----|
| Bendahari Agung | 1 | 3.3 |
| Naib Presiden | 1 | 3.3 |
| Setiausaha Agung | 1 | 3.3 |
| Setiausaha Cawangan | 1 | 3.3 |
| Timbalan Pengerusi Cawangan | 1 | 3.3 |
| Timbalan Setiausaha Agung | 1 | 3.3 |
| Timbalan Setiausaha Cawangan | 1 | 3.3 |

Jadual 2 menunjukkan profail demografi responden iaitu sebanyak 30 orang yang terdiri daripada 22 orang responden adalah lelaki, dan lapan orang perempuan. Umur responden dibahagikan kepada tiga kategori iaitu 31 tahun hingga 40 tahun sebanyak enam orang responden iaitu mewakili 20 peratus. Umur 40 tahun hingga 50 tahun adalah enam orang sahaja yakni 20 peratus. Manakala, umur 51 tahun ke atas sebanyak 18 orang responden iaitu sebanyak 60 peratus. Kajian ini juga mengambil kira aspek tempoh menjadi ahli dalam kesatuan sekerja. Oleh itu bagi responden bawah lima tahun hanya satu orang sahaja. Lima hingga 10 tahun menyertai kesatuan sekerja pula adalah sebanyak empat orang (13.3 peratus).

Bagi tempoh 16 hingga 20 tahun pula ialah lima orang (16.7 peratus). Seterusnya adalah tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja bagi tempoh 26 hingga 30 tahun adalah yang tertinggi dengan sebelas orang responden (36.7 peratus). Bagi tempoh 31 hingga 35 tahun serta 36 hingga 40 tahun masing-masing dengan satu orang (3.33 peratus) responden sahaja. Manakala, bagi jawatan dalam kesatuan pula menunjukkan bahawa responden dalam kajian ini 70 peratus iaitu 21 orang responden merupakan ahli biasa dalam kesatuan. Ahli Exco sebanyak dua orang (6.7 peratus) sahaja dan masing-masing Bendahari Agung, Naib Presiden, Setiausaha Agung, Setiausaha Cawangan, Timbalan Pengerusi Cawangan, Timbalan Setiausaha Agung dan Timbalan Setiausaha Cawangan dengan satu (3.3) orang responden sahaja.

Bagi tujuan interpretasi tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah, skor min yang diperolehi dikod semula kepada tiga tahap mengikut Pallant (2016) yang mengelaskan kepada tahap rendah, sederhana dan tinggi.

Jadual 3. Interpretasi Skor Min Tahap Penglibatan Kesatuan Sekerja Dalam Sektor Telekomunikasi di Sabah.

| Skor min | Interpretasi (Tahap) |
|-------------|----------------------|
| 1.00 – 2.33 | Rendah |
| 2.34 – 3.66 | Sederhana |
| 3.67 – 5.00 | Tinggi |

Sumber: Pallant (2016)

Jadual 4. Tahap Penglibatan Kesatuan Sekerja Dalam Sektor Telekomunikasi Terpilih di Sabah.

| Pemboleh ubah | Min | Sisihan Piawai | Interpretasi (Tahap) |
|------------------------------|------|----------------|----------------------|
| Penglibatan kesatuan sekerja | 3.91 | 0.66 | Tinggi |

Skor min di atas merupakan tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah berada pada tahap tinggi dengan nilai min sebanyak 3.91. Interpretasi tahap adalah sangat baik dan setiap satu item dalam penglibatan kesatuan sekerja menyumbang kepada tahap penglibatan kesatuan sekerja.

Jadual 5. Taburan Min Dan Sisihan Piawai Penglibatan Kesatuan Sekerja

| Bil | Item | Min | Sisihan piawai | Tahap |
|-----|---|------|----------------|-----------|
| 1 | Saya dipilih sebagai ahli jawatankuasa daripada salah satu badan pentadbiran kesatuan sekerja. | 3.90 | 0.95 | Tinggi |
| 2 | Saya kerap menghadiri mesyuarat yang diadakan oleh Kesatuan Sekerja. | 3.96 | 0.80 | Tinggi |
| 3 | Saya mengambil bahagian dalam tindakan kolektif yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja. | 4.13 | 0.68 | Tinggi |
| 4 | Saya berminat untuk menjadi pemimpin dalam kesatuan sekerja. | 3.70 | 0.95 | Tinggi |
| 5 | Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan | 3.46 | 1.00 | Sederhana |
| 6 | Saya sentiasa mengikuti aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja | 4.16 | 0.79 | Tinggi |
| 7 | Saya terlibat dalam proses mengundi ahli jawatan kuasa dalam kesatuan sekerja | 4.33 | 0.76 | Tinggi |
| 8 | Saya bersuara atau mengemukakan pandangan dalam mesyuarat kesatuan sekerja | 4.20 | 0.76 | Tinggi |
| 9 | Saya terlibat dalam tindakan industri / dialog perbincangan yang dianjurkan oleh kesatuan sekerja | 3.56 | 0.89 | Sederhana |
| 10 | Saya terlibat dalam perundingan majlis bersama jabatan (MBJ/JCC) / perundingan kolektif | 3.36 | 1.12 | Sederhana |
| 11 | Saya berkempen untuk menggalakkan pekerja lain menganggotai kesatuan sekerja | 4.26 | 0.69 | Tinggi |

Jadual 5 merupakan taburan min dan sisihan piawai penglibatan kesatuan sekerja dan mempunyai 11 item yang digunakan untuk mengukur tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah. Secara keseluruhannya, item “Saya terlibat dalam proses mengundi ahli jawatan kuasa dalam kesatuan sekerja” yang paling tinggi dengan nilai min sebanyak 4.33. Manakala, item sederhana merupakan item “Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan” dengan nilai min 3.46. Dapatan data kajian ini tidak mempunyai item yang lemah iaitu item yang mempunyai nilai min 2.33.

Jadual 6. Ringkasan Keputusan Regresi Mudah

| Model | R | R ² | Adjusted R Square | F | Sig |
|-------|-------|----------------|-------------------|--------|------|
| 1 | .709a | .502 | .465 | 13.620 | .001 |

- a. *Predictors: (Constant), Instrumentaliti kesatuan sekerja, Tingkahlaku ahli kesatuan sekerja*
 b. *Dependent Variable: Penglibatan kesatuan sekerja*

Hasil ujian regresi menunjukkan nilai $R^2 = .502a$ menerangkan bahawa varians penglibatan kesatuan sekerja boleh diterangkan oleh pemboleh ubah tidak bersandar iaitu instrumentaliti kesatuan sekerja dan tingkahlaku kesatuan sekerja sebanyak 50 peratus. Manakala, hasil ujian Anova mendapati nilai $F=13.620$ dan signifikan menunjukkan model ini boleh digunakan untuk meramal penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah.

Jadual 7. Pengaruh Komitmen Kesatuan Sekerja Dan Ideologi Kesatuan Sekerja Terhadap Penglibatan Kesatuan Sekerja Dalam Sektor Telekomunikasi Terpilih di Sabah.

| Model | Pekali Piawai β | t | Sig |
|----------------------------------|-----------------------|------|------|
| Instrumentaliti kesatuan sekerja | .659 | 4.21 | .001 |
| Tingkhilaku kesatuan sekerja | .090 | .576 | .569 |

a. *Dependent variable: Penglibatan kesatuan sekerja*

Jadual 7 menunjukkan pemboleh ubah instrumentaliti kesatuan sekerja mempunyai pengaruh terhadap penglibatan kesatuan sekerja apabila hasil kajian ini adalah signifikan dengan nilai $\beta = .659$, Sig=.001 dan hipotesis pertama diterima. Ini menunjukkan apabila keyakinan ahli kesatuan terhadap instrumentaliti atau alat dalam memperbaiki terma dan kondisi pekerjaan bertambah maka penglibatan dalam aktiviti kesatuan sekerja akan meningkat sebanyak 66 %. Manakala, bagi tingkhilaku kesatuan sekerja pula menunjukkan pengaruh ideologi kesatuan sekerja tidak mempunyai pengaruh terhadap penglibatan kesatuan sekerja dengan hasil nilai $\beta = -0.90$, Sig=.569. Hasil analisis menunjukkan hipotesis kedua adalah tidak signifikan dan ditolak.

Perbincangan

Objektif pertama kajian ini iaitu mengenalpasti tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah, berada pada tahap yang sangat baik iaitu 3.91 dengan nilai interprestasi tinggi. Malahan sebanyak lapan item daripada 11 merekodkan nilai tahap yang tinggi dan hanya tiga item sahaja yang mempunyai nilai sederhana. Manakala, tiada item lemah bagi pembolehubah penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini menunjukkan bahawa, responden dalam kajian ini mempunyai semangat untuk terlibat dalam aktiviti kesatuan sekerja samada formal ataupun yang tidak formal. Hal ini selari dengan dapatan kajian apabila item '*saya terlibat dalam proses mengundi ahli jawatan kuasa dalam kesatuan sekerja*' merupakan item yang tertinggi. Item ini menunjukkan bahawa aktiviti formal kesatuan sekerja yang dijalankan untuk memilih ahli jawatan kuasa baru mendapat perhatian dan sokongan padu daripada ahli-ahli kesatuan sekerja. Sumbangan mereka untuk bersama-sama kesatuan membentuk jawatankuasa baru menyumbang kepada tahap penglibatan kesatuan sekerja berada pada tahap yang baik.

Manakala, aktiviti tidak formal seperti "*saya berkempen untuk menggalakkan pekerja lain menganggotai kesatuan sekerja*" turut mempunyai nilai interpretasi tahap yang tinggi dengan nilai sebanyak 4.26 membuktikan bahawa responden dalam kajian ini cuba berusaha bersama-sama dengan kesatuan sekerja untuk merekrut ahli baru menerusi kempen-kempen yang diadakan di tempat kerja. Oleh itu, jelas dibuktikan bahawa tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah berada pada tahap sangat baik (tinggi) dan penglibatan ahli kesatuan sekerja dalam aktiviti formal dan tidak formal merupakan penyumbang tertinggi. Tambahan lagi, item sederhana iaitu "*Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan*" dengan nilai min 3.46. Kesatuan sekerja dalam kajian ini mempunyai hierarki dari pengerusi sehingga ahli biasa.

Mesyuarat berkala dilakukan bersama-sama ahli biasa yang lain dan keputusan atau aduan yang diterima akan dibincangkan dalam mesyuarat pada peringkat yang tertinggi bersama-sama dengan pihak pengurusan/majikan. Responden yang terlibat dalam kajian ini sebagai ahli biasa

sebanyak 70 peratus iaitu 21 orang responden. Hanya 30 peratus sahaja responden yang mempunyai jawatan dalam kesatuan sekerja dan bersama-sama bermesyuarat dengan pihak pengurusan. Justifikasi ini selari dengan dapatan kajian yang mendapati tahap penglibatan ahli dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan/pengurusan berada pada tahap yang sederhana sahaja. Namun begitu, tidak boleh dinafikan bahawa walaupun responden hanya ahli biasa dalam kesatuan sekerja tetapi suara-suara mereka sememangnya dibawa ke peringkat atasan walaupun jasad mereka tidak bersama-sama duduk dalam bilik mesyuarat. Kajian ini tidak merekodkan item yang lemah iaitu di bawah nilai 2.33.

Objektif kedua ini iaitu mengenal pasti pengaruh instrumentaliti ke satuan sekerja dan tingkahlaku kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah terjawab apabila analisis kajian mendapati model ini adalah signifikan dan mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja sebanyak 50 peratus. Manakala 50 peratus lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini selari dengan Tripti dan Ginni (2015) dalam kajiannya yang jelas menyatakan bahawa instrumentaliti kesatuan sekerja memainkan peranan penting kerana memperjuangkan nilai ekstrinsik dan instrinsik dan menjadi faktor penglibatan ahli akan semakin meningkat. Pembolehubah instrumentaliti kesatuan sekerja mempunyai tujuh item dan “pihak kesatuan sekerja saya membantu pekerja mendapatkan faedah-faedah sampingan” merupakan item yang tinggi dengan nilai min 4.4. Item ini menunjukkan bahawa kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah memperjuangkan bukan hanya isu *bread and butter* dalam perjanjian kolektif, malahan faedah tambahan seperti memperbaiki persekitaran kerja untuk lebih kondusif sejajar dengan kajian (Yussof, 2020).

Hipotesis pertama yang cuba melihat pengaruh antara instrumentaliti kesatuan sekerja dengan penglibatan kesatuan sekerja adalah signifikan dan diterima. Analisis kajian juga menunjukkan bahawa setiap pertambahan dalam pemboleh ubah instrumentaliti kesatuan sekerja akan meningkatkan penglibatan kesatuan sekerja sebanyak 66 peratus. Hasil kajian ini juga sejajar dengan kajian Tetrick et al. (2007), keputusan dalam kajiannya menunjukkan bahawa pemboleh ubah instrumentaliti kesatuan sekerja adalah penting bagi mendapatkan komitmen kesatuan sekerja dan memberi kesan kepada penglibatan kesatuan sekerja yang akan membentuk sokongan kesatuan sekerja. Oleh itu, kesatuan sekerja perlu mengambil berat mengenai nilai instrumentaliti kesatuan sekerja dalam perjuangan mereka. Pekerja akan melihat samada dengan menyertai kesatuan sekerja adakah hak-hak mereka termasuk faedah sampingan akan diperjuangkan.

Jika ada, pekerja akan tertarik untuk menyertai kesatuan sekerja dan ahli kesatuan sekerja akan membentuk sokongan dan komitmen terhadap kesatuan sekerja mereka.

Manakala, pemboleh ubah tingkahlaku kesatuan sekerja menunjukkan bahawa item “*saya bercakap perkara baik tentang kesatuan sekerja kepada orang lain*” merupakan item yang memiliki nilai min yang paling tinggi iaitu sebanyak 4.3. Ahli-ahli kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi terpilih di Sabah mempunyai tingkahlaku kesatuan yang positif dengan memberikan tanggapan yang baik mengenai kesatuan sekerja kepada orang lain tanpa paksaan. Namun begitu pemboleh ubah ini tidak mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja dan hanya meningkatkan keberkesanan kesatuan sekerja sahaja. Hal ini selari dalam kajian Brockner et al. (2006) turut menjelaskan bahawa tingkahlaku positif ahli kesatuan sekerja akan menyumbang kepada keberkesanan kesatuan sekerja dan dilakukan tanpa mengharap ganjaran (ekonomi).

Hipotesis kedua yang melihat pengaruh tingkahlaku kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja di sektor telekomunikasi terpilih di Sabah adalah tidak diterima dan tidak

signifikan. Dalam hal ini, walaupun model kajian secara keseluruhannya menunjukkan model ini mampu mempengaruhi sebanyak 50 peratus namun, pengaruh pemboleh ubah tingkahlaku kesatuan sekerja tidak memberi pengaruh kepada penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini kerana, pemboleh ubah instrumentaliti telah menjaga hak ahli-ahli kesatuan sekerja samada nilai ekstrinsik, instrinsik serta faedah-faedah sampingan dan telah dibuktikan dalam kajian ini. Oleh itu, pemboleh ubah tingkahlaku kesatuan sekerja tidak mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja dan hanya respon positif sebagai ahli kesatuan sekerja. Hal ini turut dinyatakan dalam kajian Glenberg et al. (2013) ahli yang menganggap kesatuan sekerja sebagai alat penting untuk melindungi hak mereka dan mendapatkan faedah mereka berkemungkinan menunjukkan tingkah laku peranan tambahan untuk membayar balik kesatuan mereka.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya tahap penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor telekomunikasi di Sabah berada pada tahap yang sangat baik. Ahli-ahli memainkan peranan yang aktif dalam aktiviti kesatuan sekerja dan memberikan sokongan terhadap kesatuan sekerja. Hal ini dapat dilihat apabila walaupun hipotesis kedua ditolak iaitu tingkahlaku kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja, namun nilai min setiap item dalam pemboleh ubah ini adalah tinggi. Ini menunjukkan bahawa ahli-ahli kesatuan sekerja memaparkan tingkahlaku yang positif tanpa sebarang paksaan daripada kesatuan sekerja. Tidak dapat dinafikan bahawa majikan, pekerja dan kesatuan sekerja adalah saling bergantung antara satu sama lain walaupun konflik sentiasa hadir dalam pergantungan ini (Hassan et.al., 2020). Namun, konflik tersebut boleh diminimumkan dengan pemahaman nilai antara kesatuan sekerja dan juga majikan. Dalam hal ini, majikan hendaklah menjalankan tanggungjawab mereka kepada pekerja bukan hanya membayar upah dan pampasan seperti yang dipersetujui dalam kontrak pekerjaan tetapi, perlu mengambil berat persekitaran kerja pekerja

Dari sudut teoritikal kajian ini penting dalam mengisi lompong teori kajian lepas mengenai pengaruh instrumentaliti kesatuan sekerja dan tingkahlaku kesatuan sekerja terhadap penglibatan kesatuan sekerja. Model yang dibentuk dalam kajian ini telah terbukti mampu untuk mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja sebanyak 50 peratus, menunjukkan implikasi yang sangat besar dalam pengembangan model teori penglibatan kesatuan sekerja dalam sektor komunikasi terpilih di Sabah. Oleh itu, kajian ini sangat penting dalam sudut ilmu terutamanya dalam pengkajian hubungan pekerjaan dalam konteks penglibatan kesatuan sekerja. Akhirnya hasil kajian ini akan menutup jurang limitasi kekurangan maklumat kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia terutamanya negeri Sabah. Manakala, dari sudut praktikal pula, kajian ini akan dapat mengenal pasti faktor tarikan dan juga tolakan penglibatan kesatuan sekerja khususnya di Sabah. Oleh itu, pemimpin kesatuan sekerja yang ada boleh menggunakan model ini dalam usaha meningkatkan lagi penglibatan ahli dana aktiviti kesatuan sekerja.

Rujukan

- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V., & Khan, M. (2007). Explaining Union Participation: The Effects of Union Commitment and Demographic Factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 74–79.
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary On “Radical HRM Innovation and Competitive Advantage: The Moneyball Story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145.
- Chawla, G., Singh, T., & Singh, R. (2020). Operationalizing The Antecedents and Outcomes of Union Participation in The Indian Context. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 481–508.
- Chay, Y. W. (2017). Workplace Justice, Citizenship Behavior, And Turnover Intentions in A Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality. *March 2001*.
- Dhammika, K. (2014). Organizational And Union Citizenship Behavior: Are They Unilateral or Multilateral in Sri Lankan Public Sector Context. *Kelaniya Journal of Management*, 2(2), 23.
- Fortin-Bergeron, C., Doucet, O., & Hennebert, M. A. (2017). Relative Influence of Authentic and Transformational Leadership of Local Union Representatives on The Adoption of Union Citizenship Behaviors. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(6), 794–811.
- Fullagar, C. J. A., Parks, J. M., Clark, P. F., & Gallagher, D. G. (2004). Organizational Citizenship and Union Participation: Measuring Discretionary Membership Behaviors. *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives.*, January, 311- 331.
- Fuad Mohamed Berawi. (2017). Metodologi Penyelidikan: Panduan Menulis Tesis. *University Utara Malaysia*.
- Ginni, C. (2018). Worker Participation in Union Activities: A Conceptual Review. *Personnel Review*, 47(1), 206–226.
- Glenberg, A. M., Witt, J. K., & Metcalfe, J. (2013). From the Revolution to Embodiment: 25 Years of Cognitive Psychology.
- Junaidi, A. B. (2004). Amalan Pengurusan Sumber Manusia Dalam Pengurusan Keselamatan Industri di Malaysia. *Jurnal Komunikasi (Issue Jilid 20, pp. 95–115)*.
- Junyong In. (2017). Introduction of a Pilot Study. *Korean Journal of Anesthesiology*. Mohd Nor Aizat, O. (2012). Diskriminasi dalam Pasaran Buruh: Kajian Kes di Sektor Swasta. *Prosiding Perkem Vii*, 922–932.
- Maimunah Aminuddin. (2011). Human Resource Management. Principles and Practices (2nd ed.). *Oxford University Press*, Kuala Lumpur.
- Nik Hazimah, N.K., Hayatul, S.S., Yusnita, Y., Wan Norhayati, M., Nor Azila, M.N. (2021). Panduan Penyelidikan Ilmiah. *Universiti Utara Malaysia*.
- Pallant, J. (2016). SPSS Survival Manual: A Step-by-Step Guide to Data Analysis using SPSS (6th ed.). *Allen & Unwin*, Australia
- Sharifah Nursyahidah, S. A. (2021). Kesatuan Sekerja. *Malaysian Journal of History, Politics & Strategic Studies*, 48(3), 68–104.
- Snape, E., Redman, T., & Gould-Williams, J. (2014). How “Collective” Is Union Citizenship Behavior? Assessing Individual and Coworker Antecedents. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(4), 1306–1325.

- Tarumaraja, B. A., Omar, F., Halim, F. W., & Hafidz, S. W. M. (2015). Analyzing The Validity of Union Commitment Scale Using Confirmatory Factor Analysis with Malaysian Samples. *Asian Social Science*, *11*(22), 96–104.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., & Vandenberg, R. J. (2007). A Model of Union Participation: The Impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality, And Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, *92*(3), 820–828.
- Tripti, S., & Ginni, C. (2015). Antecedents And Consequences of Union Participation: A Review. *Journal of Advanced Management Science*, 44–49.
- Yang, L., Zhang, Q., Gong, H., & Cheng, Y. (2022). Cross-Level Effects of Union Practices on Extra-Role Behaviors: The Mediating Role of Industrial Relations Climate, Union Commitment and Union Instrumentality. *International Journal of Manpower*.
- Yussof, K. S. M. (2020). Pengaruh Iklim Hubungan Industri Dan Keberkesanan Kesatuan Sekerja Terhadap Amalan Interest Based Bargaining (IBB) Dalam Kalangan Pemimpin Kesatuan Sekerja Di Sabah. *Journal Social Science and Humanities*. *17*(6), 1823–1884.