

Pengkomunikasian Pengurusan Maklumat dengan Budaya Kerja di Stesen Radio Malaysia Kedah FM

WAN IDROS WAN SULAIMAN
OOI LI WOEI
Universiti Kebangsaan Malaysia
wiws@ukm.edu.my
vvi_liwoei@outlook.com

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan pengkomunikasian pengurusan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM. Terdapat tiga item dalam aspek pengurusan maklumat yang dikaji iaitu persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan interpretasi maklumat. Manakala bagi aspek budaya kerja juga terdapat tiga item yang dikaji iaitu kebiasaan, perilaku dan pemikiran. Kajian ini dilakukan ke atas keseluruhan kakitangan yang bekerja di stesen radio Malaysia Kedah FM yang melibatkan seramai 61 orang responden. Kaedah kuantitatif dalam reka bentuk tinjauan iaitu borang soal selidik secara tertutup telah dijalankan dan ia mengandungi 3 bahagian iaitu Bahagian A merangkumi soalan berdasarkan demografi responden, Bahagian B memfokuskan kepada aspek-aspek utama Pengurusan Maklumat (Persekitaran Maklumat, Ketidakjelasan Maklumat dan Interpretasi Maklumat) dan Bahagian C memfokuskan kepada Budaya Kerja. Kajian ini telah menganalisis 52 borang soal selidik atas sebab terdapat 9 borang soal selidik yang rosak. Kajian ini dianalisis dengan menggunakan sistem perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi ke-23. Pengkaji telah menggunakan dua kaedah untuk menganalisis dapatan kajian iaitu kaedah statistik deskriptif dan kaedah statistik inferensi. Kaedah statistik deskriptif telah digunakan bagi menerangkan dan menjelaskan kekerapan dan peratusan bagi setiap pemboleh ubah yang terlibat. Manakala kaedah statistik inferensi digunakan bagi melihat hubungan antara pemboleh ubah pengurusan maklumat dengan pemboleh ubah budaya kerja melalui ujian Korelasi Pearson. Hasil kajian telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang lemah antara aspek pengurusan maklumat dengan aspek budaya kerja.

Kata kunci: *Pengurusan maklumat, persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat, interpretasi maklumat, budaya kerja.*

The Communication of Information Management and Work Culture at Malaysia Kedah FM Radio Station

ABSTRACT

This study aims to identify the relationship of communicating of information management with work culture at Malaysia Kedah FM radio station. There are three items in the aspect of information management such as environmental information, equivocality information and interpretation information. As for the aspects of work culture is also being studied three items, which including habits, behaviour and thought. This study was carried out on the staffs who work at Malaysia Kedah FM radio station, which involving 61 respondents. Quantitative methods have been selected and the

questionnaire has been conducted containing 3 sections that are Section A, consisting of the respondents' profile; Section B focussed on the main aspects of Information Management (Environmental information, Equivocality information and Interpretation information) and Section C on aspect of Work Culture. This study has analyzed only 52 questionnaires using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 23. Researcher used two methods to analyze the findings which involved descriptives statistical method and statistical inference method. Descriptives statistical method was used to describe and explain the frequency and percentage for each of the variables involved. While statistical inference method used to examine the relationship between the variables of information management and work culture through Correlation Pearson analysis. The results have shown that there is a weak correlation between information management and work culture.

Keywords: *Information management, environmental information, equivocality information, interpretation information and work culture.*

PENGENALAN

Setiap organisasi sudah semestinya akan mengalami perubahan dan penambahbaikan pengurusan organisasi selepas mendapat atau menerima sebarang informasi dan maklumat yang terbaru. Maklumat yang diterima oleh organisasi perlu diproses untuk memastikan informasi yang didapati tersebut sesuai untuk mengaplikasikan ke atas program yang akan dilaksanakan oleh sesebuah organisasi. Maklumat yang diterima oleh organisasi merupakan sumber yang paling penting kerana tanpa maklumat tersebut, sesebuah organisasi tidak dapat menjalankan perubahan atau penambahbaikan untuk menarik perhatian orang ramai. Selain itu, penerimaan maklumat amat penting terhadap budaya kerja supaya dapat mengikut perkembangan dan kemajuan zaman agar tidak membelakangi teknologi. Dalam konteks ini budaya kerja dilihat sebagai satu tabiat atau sikap pekerja yang diamalkan dalam sesebuah organisasi. Justeru, pengkomunikasian maklumat dan budaya kerja di dalam organisasi memainkan peranan yang amat penting untuk mempertingkatkan imej dan identiti organisasi secara holistik.

Pfiffner dan Sherwood (2005) menegaskan bahawa organisasi merupakan corak dan cara kakitangan bersemuka antara satu sama lain dan penglibatan dalam kerumitan tugas, melibatkan diri mereka kepada satu sama lain dalam keadaan yang sedar, pertubuhan yang sistematik dan pencapaian tujuan yang dipersetujui bersama. Organisasi dilihat sebagai satu proses pembahagian kerja kepada tugas-tugasan atau kewajipan, proses mengelompokkan tugas mengikut kuasa jawatan yang diberi terhadap setiap jawatan dan melantik kakitangan yang berkelayakan untuk bertanggungjawab kepada kerja yang dijalankan seperti yang telah dirancang (Milward, 2008). Justeru, stesen radio turut merupakan sebuah organisasi di mana radio merupakan salah satu medium komunikasi yang popular dalam kalangan khalayak, terutamanya terhadap pemandu kenderaan. Radio merupakan medium yang digunakan sebagai sumber informasi dan juga hiburan oleh pendengar.

Menurut Huslid (2005) pengurusan ditakrifkan sebagai suatu seni bagi melaksanakan sesuatu kerja yang terancang melalui pelaksanaan secara sistematik, teratur dan mengikut garis panduan tertentu. Boiko dan Hartman (2010) menyatakan bahawa pengurusan maklumat adalah satu disiplin yang mentadbir akauntabiliti terhadap sistem dan proses dalam organisasi

yang bertanggungjawab bagi pengwujudan, penyimpanan, pengedaran, dan penggunaan maklumat institusi. Manakala Abd Rahim Abd Rashid (2006) menakrifkan pengurusan maklumat sebagai satu keperluan yang amat penting kepada semua organisasi, syarikat dan sektor korporat. Jadi, pengurusan maklumat organisasi boleh didefinisikan sebagai proses mengenalpasti, klasifikasi, pemeliharaan dan pemansuhan maklumat sama ada maklumat yang diterima adalah benar dan betul di dalam sesebuah organisasi. Selain itu, Kampffmeyer (2014) menyatakan bahawa pengurusan maklumat ialah pengendalian yang menyeluruh dan penggunaan semua maklumat dalam suatu organisasi tanpa mengira lokasi, pengguna, pengarang, sumber, aplikasi, platform, kes penggunaan, format, perantara, dan masa. Oleh itu, pengurusan maklumat boleh didefinisikan sebagai proses mengenalpasti, klasifikasi, pemeliharaan, dan pemansuhan sumber maklumat yang diterima oleh sesebuah organisasi.

Dalam konteks budaya kerja, Robbins (2006) menegaskan bahawa budaya kerja dibina dan dipertahankan berdasarkan falsafah pengasas atau pemimpin syarikat. Budaya kerja merupakan budaya yang “melekat” pada individu ketika melaksanakan pekerjaannya dan diamalkan secara berterusan di tempat kerja (Kurniawan et al., 2012). Julianti (2010) dan Arianto (2013) telah menyatakan dalam kajian mereka bahawa budaya kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja. Budaya kerja boleh dikatakan sebagai satu rutin yang diamalkan oleh pekerja di dalam sesebuah organisasi mengikut peraturan yang telah ditetapkan.

Secara umumnya, budaya kerja merupakan perilaku individu dan organisasi yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dari sehari ke sehari. Pekerja sesebuah organisasi perlu bekerjasama antara satu sama lain supaya kecekapan kerja dapat dipertingkatkan dan budaya kerja turut dapat kekalkan di tahap yang cemerlang. Dalam konteks organisasi stesen radio, pekerja stesen radio perlu bekerjasama antara satu sama lain, terutamanya para juruhebah. Mereka perlu saling berinteraksi dan bertukar pandangan serta ide mereka sebelum bermula siaran ke udara untuk mencapai tahap kecekapan kerja yang optimum. Antara aspek dalam budaya kerja yang dibincangkan di dalam penulisan ini ialah kebiasaan pekerja, perilaku pekerja dan pemikiran pekerja. Radio Televisyen Malaysia (RTM) merupakan penyiar awam pertama di Malaysia. RTM mengendalikan 8 saluran radio nasional, 24 saluran radio negeri dan saluran radio daerah serta tiga saluran televisyen. Moto utamanya dari 1987 hingga 2004 ialah ‘Teman Setia Anda’, manakala bertukar kepada ‘Tetap Unggul’ pada tahun 2005 hingga kini.

Stesen radio RTM Kedah atau Kedah FM yang dipilih sebagai lokasi kajian adalah sebuah stesen radio tempatan yang dijalankan oleh Radio Televisyen Malaysia Kedah Alor Setar dan dimiliki oleh Jabatan Penyiaran Malaysia. Kedah FM telah beroperasi hampir 50 tahun dan masih stabil. Selain itu, rancangan radio yang dikeluarkan telah mendapat pendengar kekal yang menyokongnya. Oleh itu, pengkaji telah memilih stesen radio Kedah FM sebagai organisasi kajian untuk mengenalpasti hubungan pengurusan maklumat terhadap budaya kerja dalam organisasi penyiaran. Berdasarkan pemboleh ubah pengurusan maklumat, terdapat tiga objektif yang khusus iaitu kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan di antara pengurusan maklumat organisasi dari aspek persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan interpretasi maklumat terhadap budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.

Dalam kajian ini pengkaji telah membentuk beberapa hipotesis untuk diuji iaitu:

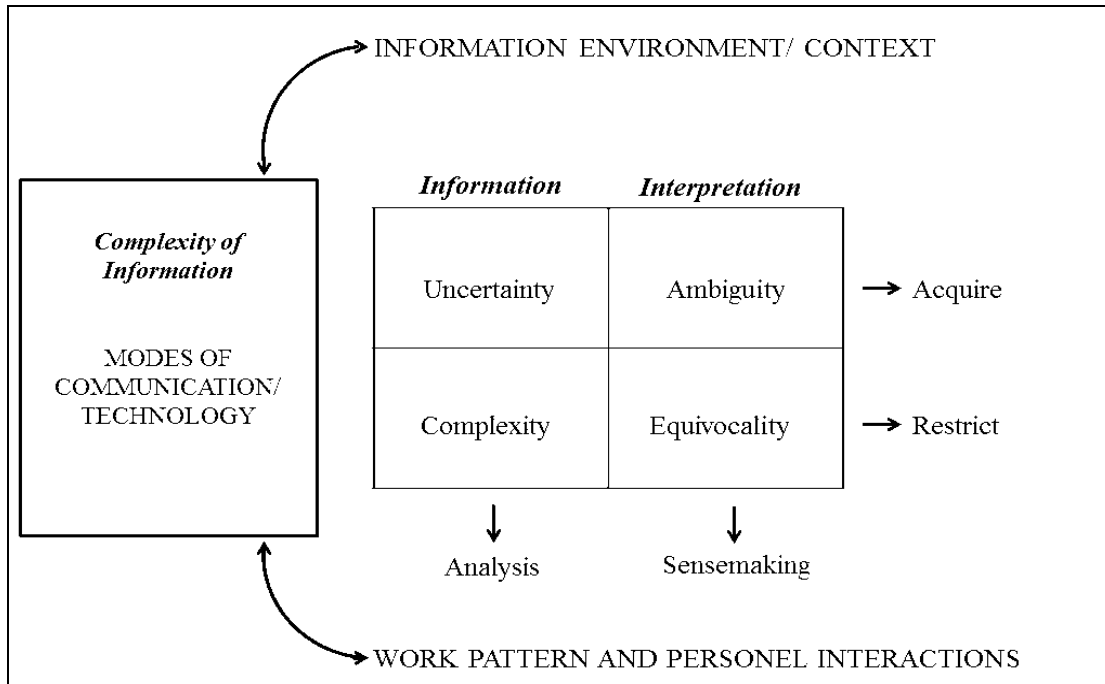
- H_1 H_0 : Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
 H_a : Wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
- H_2 H_0 : Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dari aspek persekitaran maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
 H_a : Wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dari aspek persekitaran maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
- H_3 H_0 : Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dari aspek ketidakjelasan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
 H_a : Wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dari aspek ketidakjelasan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
- H_4 H_0 : Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dari aspek interpretasi maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.
 H_a : Wujud hubungan yang signifikan di antara pengurusan maklumat dari aspek interpretasi maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.

KERANGKA TEORETIKAL DAN KERANGKA KAJIAN

Bagi mencapai objektif dan tujuan kajian yang telah ditetapkan, kerangka teoritikal adalah sangat penting. Oleh itu, teori yang dipilih sebagai pemacu aras dalam kajian ini ialah Teori Maklumat Organisasi oleh Karl Edward Weick. Karl Edward Weick merupakan seorang pengkaji teori organisasi di Amerika Syarikat yang memperkenalkan konsep “*loose-coupling*”, “*mindfulness*”, and “*sensemaking*” dalam kajian Educational Organizations as Loosely Coupled Systems pada tahun 1976.

Menurut Karl Weick (1993), teori maklumat organisasi dibina berdasarkan teori sistem yang umum, dan memberi tumpuan kepada kerumitan pengurusan maklumat dalam sesebuah organisasi. Beliau mengatakan bahawa teori ini menangani bagaimana organisasi mengurangkan kekaburan, atau ketidakpastian melalui proses pengumpulan maklumat, pengurusan dan penggunaan. Dalam buku *The Social Psychology of Organizing* (1969), Weick pertama kali memperkenalkan pendekatan tentang penjelasan bagaimana organisasi memberi makna dan menggunakan maklumat.

Secara umumnya, teori maklumat organisasi diperkembangkan melalui teori organisasi. Di bawah teori organisasi terdapat beberapa teori dan salah satu teori ialah teori maklumat organisasi manakala teori pemprosesan maklumat organisasi diperkembangkan selepas teori maklumat organisasi diperkenalkan.



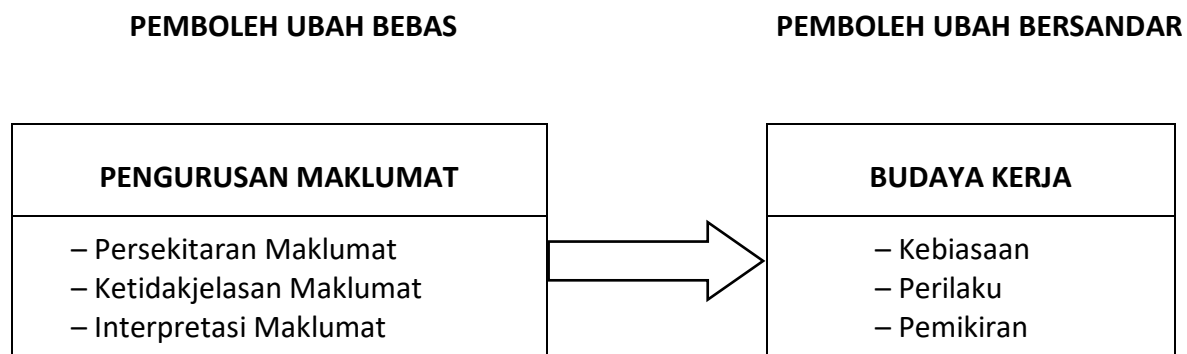
Teori Maklumat Organisasi
 Sumber: Adaptasi Zack, 2007.

Rajah menerangkan struktur teori pemprosesan maklumat organisasi oleh Zack (2007, dalam kajian Muhren et al., 2009). Berdasarkan rajah di atas, sesebuah organisasi akan menerima pelbagai maklumat yang rumit. Oleh itu, kesemua maklumat tersebut dikehendaki melalui pemprosesan maklumat dari persekitaran maklumat. Selepas maklumat diproses, maklumat akan diterapkan dan diterima oleh sesebuah organisasi sehinggalah mempengaruhi budaya kerja dan interaksi kakitangan sesebuah organisasi.

Antara maklumat yang diterima terdapat pelbagai jenis, termasuklah keaburan maklumat, ketidakjelasan maklumat, kerumitan maklumat dan kesamaran maklumat. Kesemua jenis maklumat tersebut perlu melakukan analisis, pertimbangan, interpretasi dan sebagainya sebelum menyampaikan maklumat kepada khalayak. Hal ini adalah untuk mengurangkan keaburan dan mengelakkan maklumat disalah tafsir sehingga disalah guna.

Menurut Weick (1995, dalam kajian Muhren dan Bartel, 2009), ketidakjelasan dan keaburan maklumat dikehendaki membuat pertimbangan supaya dapat memudahkan dan menyampaikan maklumat yang sedang berlaku. Selain itu, beliau turut mengeluarkan pendekatan yang mengatakan bahawa persekitaran maklumat akan terpengaruh oleh persekitaran organisasi, termasuklah budaya kerja di mana dapat mempengaruhi interpretasi dalam kalangan persekitaran organisasi tersebut sendiri.

Dalam konteks ini, pengkaji menggunakan teori maklumat organisasi untuk mengkaji atau mengenalpasti hubungan diantara pengurusan maklumat terhadap budaya kerja di stesen radio. Hal ini adalah untuk mengetahui bahawa cara stesen radio menguruskan maklumat baru yang diterima sebelum mengaplikasikan maklumat tersebut terhadap budaya kerja ke atas seluruh organisasi. Berdasarkan teori ini, pengkaji telah menemukan tiga jenis variabel yang mempengaruhi pengurusan maklumat dalam sesebuah organisasi. Antara aspek yang dipecahkan termasuklah persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan intepretasi maklumat.



KERANGKA KAJIAN

Berdasarkan rajah, terdapat dua bahagian, di mana bahagian pertama merupakan pemboleh ubah bebas manakala bahagian kedua merupakan pemboleh ubah terikat atau pemboleh ubah bersandar. Pemboleh ubah bebas yang terpilih dalam kajian ialah aspek pengurusan maklumat dengan diikuti tiga item di bawah, iaitu persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan interpretasi maklumat. Seterusnya, pemboleh ubah bersandar/terikat yang dikaji dalam kajian ini ialah aspek budaya kerja. Di bawah aspek budaya kerja juga terdapat tiga item, iaitu kebiasaan, perilaku dan pemikiran.

Bagi pemboleh ubah bebas aspek pengurusan maklumat, ia merupakan pengendalian yang menyeluruh dan penggunaan semua maklumat dalam suatu organisasi tanpa mengira lokasi, pengguna, pengarang, sumber, aplikasi, platform, kes penggunaan, format, perantara, dan masa (Kampffmeyer, 2014).

Item pertama yang diperolehi dalam kajian ini melalui aspek pengurusan maklumat ialah persekitaran maklumat dan ia ditakrifkan sebagai agregat individu, organisasi, dan sistem yang mengumpul, memproses, menyebarkan, atau bertindak atas maklumat (Ventre, 2016). Persekitaran maklumat ditakrifkan sebagai satu persekitaran organisasi yang mementingkan maklumat dan pengetahuan (Marta, 2013). Menurut Keinonen et. al (2014) menyatakan bahawa persekitaran maklumat adalah maklumat yang dapat diterima melalui media di mana ia bukan sahaja merupakan medium yang utama dalam penyediaan maklumat kepada khalayak, tetapi menghasilkan peluang kepada khalayak untuk memikirkan tentang isu-isu alam sekitar dan menunjukkan bahawa maklumat yang dikumpul perlu dipertimbangkan secara kritikal.

Item yang kedua ialah ketidakjelasan maklumat. Menurut Zhang (2006), ketidakjelasan maklumat ditakrifkan sebagai maklumat yang diterima yang berimplikasi ketidaktentuan terhadap sesebuah organisasi. Manakala item yang ketiga ialah interpretasi maklumat yang dapat ditakrifkan sebagai satu penyahkodan corak maklumat yang merupakan perwakilan kepada corak atau fakta lain yang tertentu (Caruso B.A., 2015). Menurut Flores (2012), interpretasi maklumat adalah satu proses di mana organisasi memahami maklumat baru yang telah diperolehi dan disebarkan. McCarthy (2011) menyatakan bahawa interpretasi maklumat adalah tindakan yang berlainan dalam pentafsiran maklumat sebelum pengkaji.

Selain itu, pemboleh ubah bersandar ialah aspek budaya kerja. Budaya kerja merupakan budaya yang “melekat” pada masing-masing atau individu pada masa melaksanakan pekerjaannya dan menjadikan budaya tersebut diyakini oleh kelompok dan jika budaya tersebut dilaksanakan secara berterusan semasa melakukan pekerjaan (Kurniawan et al., 2012).

Item budaya kerja yang pertama ialah kebiasaan. Kandali (2010) menakrifkan bahawa kebiasaan adalah tindakan konsisten yang dilakukan secara terus menerus hingga membentuk suatu pola di tahap fikiran bawah sedar. Manakala, Joko (2008, dalam kajian Naufal H. et al. (2015), kebiasaan adalah perbuatan manusia yang tetap dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama. Menurut Asih (2010, dalam kajian Naufal H. et al., 2015), kebiasaan adalah perbuatan sehari-hari yang dilakukan secara berulang-ulang dalam hal yang sama, sehingga menjadi adat kebiasaan dan ditaati oleh masyarakat.

Seterusnya, item kedua ialah perilaku. Menurut Robbins et al. (2011), perilaku organisasi adalah bidang kajian yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kumpulan dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keberkesanan suatu organisasi. Manakala perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara manusia atau individu dengan lingkungannya. Perilaku merupakan sesuatu kedudukan mental yang berkenaan dengan sesuatu fakta atau pernyataan ke arah perasaan atau emosi (Oldham, 2012). Secara keseluruhannya, perilaku membawa maksud cara seseorang bertindak atau mengendalikan diri sendiri, terutama terhadap orang lain.

Item yang terakhir ialah pemikiran. Menurut Ragbir Kaur (2012), pemikiran merupakan proses membina ilmu dan kefahaman. Pemikiran merupakan kebolehan menganalisis maklumat dan menyelesaikan masalah secara literal dan melibatkan pengetahuan asas tentang aspek dalam kehidupan harian yang perlu difahami oleh individu melalui logik akal sebab sesuatu tindakan berlaku dan impaknya terhadap kehidupan (Moblely, 2010).

KAEDAH KAJIAN DAN ANALISIS

Kaedah kuantitatif menjadi tunjang utama dalam kajian ini di mana instrumen berbentuk borang soal selidik yang merangkumi 46 soalan diaplikasikan. Terdiri daripada tiga bahagian termasuklah Bahagian A: Butiran demografi responden, Bahagian B: Aspek pengurusan maklumat dan Bahagian C: Aspek budaya kerja di stesen radio. Diukur dengan menggunakan skala Likert di antara skor 1 di mana mewakili sangat tidak setuju sehingga skor 5 yang mewakili sangat setuju.

Secara holistiknya, kaedah pengukuran yang digunakan dalam kajian penyelidikan ini berdasarkan skala Likert dan Guilford's Rule of Thumb. Sepertiyang ditunjukkan oleh jadual berikut;

Skor Mengikut Skala Likert yang telah Ditetapkan	
SKALA LIKERT	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Agak Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan jadual skala Likert tersebut, skor 5 mewakili sangat setuju manakala skor 1 adalah sangat tidak setuju dengan soalan dalam soal selidik.

Saiz Kesan dan Tafsiran Guilford's Rule of Thumb	
SAIZ KESAN	TAFSIRAN
Kurang daripada 0.20	Hampir tidak wujud hubungan
Antara 0.21 hingga 0.40	Hubungan rendah
Antara 0.41 hingga 0.70	Hubungan sederhana
Antara 0.71 hingga 0.90	Hubungan kuat
Lebih daripada 0.91	Hubungan sangat kuat

Data yang dikumpul akan dijalankan ujian Korelasi untuk melihat hubungan sama ada perkaitan mahupun persamaan antara kedua-dua pemboleh ubah dengan menggunakan tafsiran nilai r (saiz kesan) berdasarkan Guilford's Rule of Thumb seperti jadual di atas. Manakala jadual berikut menunjukkan pengukuran data untuk kajian .

Pengukuran Data	
ITEM	SUMBER
Saya bersetuju bahawa pengurusan maklumat telah ditakrifkan sebagai penggunaan prinsip pengurusan organisasi, kawalan, penyebaran, dan penggunaan maklumat, dan akhirnya berkenaan dengan nilai, kualiti dan penggunaan maklumat untuk meningkatkan prestasi organisasi.	Wilson (2003)
Pengurusan maklumat sangat penting kepada semua organisasi.	Abd Rahim Abd Rashid (2006)

- Pengurusan maklumat adalah satu disiplin yang mentadbir akauntabiliti terhadap sistem dan proses dalam organisasi yang bertanggungjawab bagi pewujudan, penyimpanan, pengedaran, dan penggunaan maklumat institusi. Boiko & Hartman (2010)
- Pengurusan maklumat merujuk kepada penyimpanan, pengurusan dan peruntukan data dan maklumat dalam organisasi. Septer (2013, dalam Baan, 2013)
- Pengurusan maklumat berkait rapat pada peringkat pengurusan dengan melibatkan persoalan tentang bagaimana sesebuah organisasi boleh sentiasa memenuhi keperluan dan kesemasaan maklumat dengan cekap dan berkesan. Septer (2013, dalam Baan, 2013)
- Pengurusan maklumat ialah pengendalian yang menyeluruh dan penggunaan semua maklumat dalam organisasi. Kampffmeyer (2014)
- Persekitaran maklumat adalah satu set faktor asas penting, sumber, dan proses yang mencipta perubahan terhadap organisasi. Brikše (2003)
- Persekitaran maklumat adalah satu konstruk yang berdasarkan idea bahawa kewujudan dan pertumbuhan maklumat dan sistem maklumat yang pesat yang mencipta satu dimensi atau persekitaran operasi yang berbeza. Codray et al. (2005)
- Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ditakrifkan sebagai satu persekitaran organisasi yang mementingkan maklumat dan pengetahuan. Marta (2013)
- Persekitaran maklumat adalah maklumat yang dapat diterima melalui media di mana ia bukan sahaja merupakan medium yang utama dalam penyediaan maklumat kepada khalayak, tetapi menghasilkan peluang kepada khalayak untuk memikirkan tentang isu-isu alam sekitar dan menunjukkan bahawa maklumat yang dikumpul perlu dipertimbangkan secara kritikal. Keinonen et. al (2014)
- Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat sebagai agregat individu, organisasi, dan sistem yang mengumpul, memproses, menyebarkan, atau bertindak atas maklumat. Ventre (2016)
- Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat merupakan maklumat yang selalu ditafsirkan berbeza atau pelbagai maksud. Zehr (1999)

- Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat adalah untuk mengurangkan kekaburan yang diterima supaya tidak mengelirukan organisasi. Weick (2001)
- Ketidakjelasan maklumat merupakan maklumat yang kurang jelas, tidak tepat dan tidak difahami oleh kakitangan di dalam organisasi. Vardi (2001)
- Ketidakjelasan maklumat merupakan kurang keyakinan terhadap maklumat yang diterima. Hirshleifer (2003)
- Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat ditakrifkan sebagai maklumat yang diterima yang berimplikasi ketidaktentuan terhadap organisasi. Zhang (2006)
- Interpretasi maklumat bermaksud maklumat yang diterima dalam suatu organisasi adalah kabur dan tidak jelas sehingga perlu melakukan interpretasi untuk mengurangkan ketidakpastian untuk informasi yang lebih selanjutnya. Weick (2001)
- Interpretasi maklumat adalah sebagai tafsiran atau penerangan informasi untuk menggali pengetahuan tentang sebuah data atau maklumat. Mudji (2005)
- Interpretasi maklumat adalah tindakan yang berlainan dalam pentafsiran maklumat. McCarthy (2011)
- Interpretasi maklumat sebagai satu proses di mana organisasi memahami maklumat baru yang telah diperolehi dan disebarkan. Luthans (2012)
- Interpretasi maklumat sebagai satu penyahkodan corak maklumat yang merupakan perwakilan kepada corak atau fakta lain yang tertentu. Barbara (2015)
- Budaya kerja sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup. Triguno (1995)
- Saya bersetuju bahawa budaya kerja dibina dan dipertahankan berdasarkan falsafah pengasas atau pemimpin syarikat. Robbins (2006)
- Saya bersetuju bahawa budaya kerja adalah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi. Luthans (2006)

Saya bersetuju bahawa budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, tingkah laku dan kepercayaan yang dianuti oleh setiap pekerja.	Mangkuprawira (2007)
Saya bersetuju bahawa budaya kerja merupakan budaya yang melekat pada individu pada masa melaksanakan pekerjaannya.	Kurniawan et al. (2012)
Budaya kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja.	Julianti (2010) & Arianto (2013)
Kebiasaan atau tabiat adalah rutin perilaku yang diulang secara berkala dan cenderung untuk berlaku dalam keadaan separa sadar.	Gillian (1995)
Kebiasaan sebagai satu kelakuan di mana diulang oleh perilaku secara kerap kali dan tidak selalu melibatkan fikiran sadar.	Caroline et al. (2001)
Saya bersetuju bahawa kebiasaan adalah perbuatan manusia yang tetap dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama.	Joko (2008, dalam kajian Naufal H. et al., 2015)
Kebiasaan adalah perbuatan sehari-hari yang dilakukan secara berulang-ulang dalam hal yang sama, sehingga menjadi adat kebiasaan.	Asih (2010, dalam kajian Naufal H. et al., 2015)
Saya bersetuju bahawa kebiasaan adalah tindakan konsisten yang dilakukan secara terus menerus hingga membentuk suatu pola di tahap fikiran bawah sadar.	Kandali (2010)
Saya bersetuju bahawa perilaku merupakan reaksi atau tindak balas seseorang terhadap suatu rangsangan atau objek.	Skinner (1990) dan Soekodjo (2003)
Perilaku sebagai kesediaan untuk bertindak balas secara positif atau negatif terhadap sesuatu.	Sarnoff (2000, dalam Sarwono, 2000)
Perilaku merupakan hasil dari seluruh pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan.	Green dan Kreuter (2000)

Saya bersetuju bahawa perilaku adalah perbuatan atau pandangan yang berdasarkan kepada sesuatu pendapat (fikiran) atau dalam istilah bahasa Inggeris pula disebut sebagai "attitude" yang membawa maksud satu cara penterjemahan terhadap perasaan, pemikiran dan tingkah laku.	Azizi et al. (2004)
Saya bersetuju bahawa perilaku organisasi adalah bidang kajian yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kumpulan dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keberkesanan suatu organisasi.	Robbins et al. (2011)
Perilaku merupakan sesuatu kedudukan mental yang berkenaan dengan sesuatu fakta atau pernyataan ke arah perasaan atau emosi.	Oldham (2012)
Saya bersetuju bahawa pemikiran ialah proses mencari makna serta usaha mencapai keputusan yang wajar.	Barell (1991)
Pemikiran ialah apa sahaja aktiviti mental yang membantu untuk memformulasi atau menyelesaikan masalah, membuat keputusan dan menyempurnakan sesuatu kemahuan untuk memahami sesuatu.	Ruggiero (1991)
Pemikiran merupakan proses kognitif sebab musabab terjadinya sesuatu berdasarkan fakta atau pengetahuan, data dan strategi menyelesaikan masalah untuk menghasilkan kesimpulan serta membuat keputusan.	Terry dan Higgs (1993)
Saya bersetuju bahawa pemikiran merupakan proses membina ilmu dan kefahaman.	Kaur (2012)
Saya bersetuju bahawa pemikiran merupakan kebolehan menganalisis maklumat dan menyelesaikan masalah.	Mobley (2010)

DAPATAN DAN PERBINCANGAN HASIL KAJIAN

Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan dua kaedah untuk menganalisis data. Kaedah yang pertama ialah statistik deskriptif yang melibatkan demografi responden. Kajian ini telah dijalankan ke atas 61 orang kakitangan sokongan di Kedah FM Alor Setar, Kedah. Pengkaji mendapati 9 borang soal selidik terpaksa ditolak kerana menghadapi masalah teknikal seperti rosak, tidak lengkap dan sebagainya.

Latar Belakang Responden			
	Butir Responden	Kekerapan (f)	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	33	63.46
	Perempuan	19	36.54
Umur	Bawah 25 tahun	05	09.62
	25 – 34 tahun	08	15.38
	35 – 40 tahun	17	32.69
	41 – 50 tahun	16	30.77
	50 tahun ke atas	06	11.54
Pengalaman Bekerja	Kurang 1 tahun	04	07.69
	1 – 5 tahun	07	13.46
	6 – 10 tahun	18	34.62
	11 – 15 tahun	12	23.08
	15 tahun ke atas	11	21.15
JUMLAH		–	100

N = 52

Dapatan kajian telah menjalankan analisis kajian dengan menggunakan 52 borang soal selidik yang sempurna dan mendapati terdapat 33 responden lelaki dan 19 responden perempuan. Responden yang berumur bawah 25 tahun berjumlah seramai 5 orang, responden yang berada dalam lingkungan 25 tahun hingga 34 tahun berjumlah 8 orang, responden yang berumur antara 35 tahun hingga 40 tahun mencapai jumlah seramai 17 orang, responden yang berada dalam lingkungan 41 tahun hingga 50 tahun berjumlah 16 orang dan seramai 6 orang responden yang berumur lebih 50 tahun ke atas. Selain itu, tempoh lama bekerja atau pengalaman bekerja responden turut direkodkan, iaitu seramai 4 orang yang bekerja kurang daripada setahun, responden yang bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun adalah seramai 7 orang, responden yang bekerja antara 6 tahun hingga 10 tahun adalah 18 orang, responden yang bekerja antara 11 tahun hingga 15 tahun adalah 12 orang dan tempoh bekerja 15 tahun ke atas mencapai jumlah seramai 11 orang responden.

Pernyataan	Min Keseluruhan Aspek Pengurusan Maklumat					Min	S.P
	Peratusan (%)						
	STS 1	TS 2	AS 3	S 4	SS 5		
Pengurusan maklumat sangat penting kepada semua organisasi.	–	–	9.8	35.3	54.9	4.45	0.67
Pengurusan maklumat berkait rapat pada peringkat pengurusan dengan melibatkan persoalan tentang bagaimana sesebuah organisasi boleh	–	–	–	68.6	31.4	4.31	0.47

sentiasa memenuhi keperluan dan kesemasaan maklumat dengan cekap dan berkesan.

Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat adalah untuk mengurangkan kekaburan yang diterima supaya tidak mengelirukan organisasi.

– – 5.9 56.9 37.3 4.31 0.58

Interpretasi maklumat bermaksud maklumat yang diterima dalam suatu organisasi adalah kabur dan tidak jelas sehingga perlu melakukan interpretasi untuk mengurangkan ketidakpastian untuk informasi yang lebih selanjutnya.

– – 23.5 35.3 41.2 4.18 0.79

Saya bersetuju bahawa pengurusan maklumat telah ditakrifkan sebagai penggunaan prinsip pengurusan organisasi, kawalan, penyebaran, dan penggunaan maklumat, dan akhirnya berkenaan dengan nilai, kualiti dan penggunaan maklumat untuk meningkatkan prestasi organisasi.

– – 23.5 43.1 33.3 4.10 0.76

Pengurusan maklumat adalah satu disiplin yang mentadbir akauntabiliti terhadap sistem dan proses dalam organisasi yang bertanggungjawab bagi pewujudan, penyimpanan, pengedaran, dan penggunaan maklumat institusi.

– – 11.8 68.6 19.6 4.08 0.56

Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ditakrifkan sebagai satu persekitaran organisasi yang mementingkan maklumat dan pengetahuan.

– – 13.7 64.7 21.6 4.08 0.59

Ketidakjelasan maklumat merupakan maklumat yang kurang jelas, tidak tepat dan tidak difahami oleh kakitangan di dalam organisasi.

– – 27.5 37.3 35.3 4.08 0.80

Interpretasi maklumat ditakrifkan sebagai satu penyahkodan corak maklumat yang merupakan perwakilan kepada corak atau fakta lain yang tertentu.	2.0	11.8	7.8	37.3	41.2	4.04	1.08
Interpretasi maklumat adalah sebagai tafsiran atau penerangan informasi untuk menggali pengetahuan tentang sebuah data atau maklumat.	–	2.0	9.8	72.5	15.7	4.02	0.58
Persekitaran maklumat adalah maklumat yang dapat diterima melalui media di mana ia bukan sahaja merupakan medium yang utama dalam penyediaan maklumat kepada khalayak, tetapi menghasilkan peluang kepada khalayak untuk memikirkan tentang isu-isu alam sekitar dan menunjukkan bahawa maklumat yang dikumpul perlu dipertimbangkan secara kritikal.	–	–	21.6	56.9	21.6	4.00	0.66
Pengurusan maklumat ialah pengendalian yang menyeluruh dan penggunaan semua maklumat dalam organisasi.	–	–	23.5	54.9	21.6	3.98	0.67
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat sebagai agregat individu, organisasi, dan sistem yang mengumpul, memproses, menyebarkan, atau bertindak atas maklumat.	–	–	23.5	54.9	21.6	3.98	0.68
Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat merupakan maklumat yang selalu ditafsirkan pelbagai maksud.	–	9.8	11.8	54.9	23.5	3.92	0.87
Ketidakjelasan maklumat merupakan kurang keyakinan terhadap maklumat yang diterima.	–	2.0	41.2	25.5	31.4	3.86	0.89

Pengurusan maklumat merujuk kepada penyimpanan, pengurusan dan peruntukan data dan maklumat dalam organisasi.	–	–	35.3	45.1	19.6	3.84	0.73
Persekitaran maklumat adalah satu set faktor asas penting, sumber, dan proses yang mencipta perubahan terhadap organisasi.	–	–	37.3	41.2	21.6	3.84	0.76
Interpretasi maklumat adalah tindakan yang berlainan dalam pentafsiran maklumat.	–	–	31.4	52.9	15.7	3.84	0.67
Persekitaran maklumat adalah satu konstruk yang berdasarkan idea bahawa kewujudan dan pertumbuhan maklumat dan sistem maklumat yang pesat yang mencipta satu dimensi atau persekitaran operasi yang berbeza.	–	–	39.2	39.2	21.6	3.82	0.77
Interpretasi maklumat sebagai satu proses di mana organisasi memahami maklumat baru yang telah diperolehi dan disebarkan.	–	2.0	39.2	43.1	15.7	3.73	0.75
Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat ditakrifkan sebagai maklumat yang diterima yang berimplikasi ketidaktentuan terhadap organisasi.	–	13.7	27.5	35.3	23.5	3.69	0.99

N = 52

INDIKATOR:

1=Sangat Tidak Setuju (STS); 2=Tidak Setuju (TS); 3=Agak Setuju (AS); 4=Setuju (S); 5=Sangat Setuju (SS)

Dalam kajian ini, min keseluruhan aspek pengurusan maklumat yang tertinggi adalah pada item pengurusan maklumat dengan min 4.45, pengurusan maklumat dengan min 4.31, ketidakjelasan maklumat dengan min 4.31, interpretasi maklumat dengan min 4.18 dan interpretasi maklumat dengan min 4.10. Dalam aspek ini, item pengurusan maklumat mendominasi pilihan responden, justeru dapat membuktikan bahawa item pengurusan maklumat mempunyai hubungan yang kuat dalam konteks pengurusan maklumat dirinya sendiri. Manakala item yang mempunyai min keseluruhan yang rendah ialah persekitaran maklumat dengan min 3.84, interpretasi maklumat dengan min 3.84, persekitaran maklumat dengan min 3.82, interpretasi maklumat dengan 3.73 dan min terendah 3.69 oleh item

ketidakjelasan maklumat. Hal ini telah membuktikan bahawa pengurusan maklumat kakitangan yang baik dapat mengendalikan maklumat secara menyeluruh dan menggunakan maklumat dalam organisasi secara efektif dalam proses menyampaikan mesej.

Min Keseluruhan Aspek Budaya Kerja

Pernyataan	Peratusan (%)					Min	S.P
	STS 1	TS 2	AS 3	S 4	SS 5		
Saya bersetuju bahawa budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, tingkah laku dan kepercayaan yang dianuti oleh setiap pekerja.	–	2.0	11.8	19.6	66.7	4.51	0.78
Saya bersetuju bahawa pemikiran merupakan kebolehan menganalisis maklumat dan menyelesaikan masalah.	–	–	11.8	29.4	58.8	4.47	0.70
Pemikiran merupakan proses kognitif sebab musabab terjadinya sesuatu berdasarkan fakta atau pengetahuan, data dan strategi menyelesaikan masalah untuk menghasilkan kesimpulan serta membuat keputusan.	–	–	–	68.6	31.4	4.31	0.47
Saya bersetuju bahawa budaya kerja merupakan budaya yang melekat pada individu pada masa melaksanakan pekerjaannya.	–	–	13.7	51.0	35.3	4.22	0.67
Pemikiran ialah apa sahaja aktiviti mental yang membantu untuk memformulasi atau menyelesaikan masalah, membuat keputusan dan menyempurnakan sesuatu kemahuan untuk memahami sesuatu.	–	–	5.9	66.7	27.5	4.22	0.54
Saya bersetuju bahawa pemikiran ialah proses mencari makna serta usaha mencapai keputusan yang wajar.	–	–	15.7	49.0	35.3	4.20	0.69

Perilaku merupakan hasil dari seluruh pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan.	–	–	5.9	70.6	23.5	4.18	0.52
Budaya kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja.	–	11.8	13.7	31.4	43.1	4.06	1.03
Saya bersetuju bahawa perilaku adalah perbuatan atau pandangan yang berdasarkan kepada sesuatu pendapat (fikiran) atau dalam istilah bahasa Inggeris pula disebut sebagai “attitude” yang membawa maksud satu cara penterjemahan terhadap perasaan, pemikiran dan tingkah laku.	–	–	25.5	47.1	27.5	4.02	0.73
Kebiasaan adalah perbuatan sehari-hari yang dilakukan secara berulang-ulang dalam hal yang sama, sehingga menjadi adat kebiasaan.	–	–	31.4	37.3	31.4	4.00	0.80
Perilaku sebagai kesediaan untuk bertindak balas secara positif atau negatif terhadap sesuatu.	–	–	33.3	39.2	27.5	3.94	0.79
Saya bersetuju bahawa pemikiran merupakan proses membina ilmu dan kefahaman.	–	–	35.3	37.3	27.5	3.92	0.80
Saya bersetuju bahawa budaya kerja adalah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi.	–	11.8	11.8	51.0	25.5	3.90	0.92
Saya bersetuju bahawa kebiasaan adalah tindakan konsisten yang dilakukan secara terus menerus hingga membentuk suatu pola di tahap fikiran bawah sedar.	–	–	29.4	51.0	19.6	3.90	0.70

Saya bersetuju bahawa kebiasaan adalah perbuatan manusia yang tetap dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama.	–	–	31.4	49.0	19.6	3.88	0.71
Kebiasaan atau tabiat adalah rutin perilaku yang diulang secara berkala dan cenderung untuk berlaku dalam keadaan separa sadar.	–	7.8	21.6	51.0	19.6	3.82	0.84
Kebiasaan sebagai satu kelakuan di mana diulang oleh perilaku secara kerap kali dan tidak selalu melibatkan fikiran sadar.	–	–	39.2	41.2	19.6	3.80	0.75
Budaya kerja sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan Saya bersetuju bahawa perilaku merupakan reaksi atau tindak balas seseorang terhadap suatu rangsangan atau objek.	–	7.8	25.5	49.0	17.6	3.76	0.84
Saya bersetuju bahawa perilaku organisasi adalah bidang kajian yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kumpulan dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keberkesanan suatu organisasi.	–	5.9	33.3	43.1	17.6	3.73	0.83
Saya bersetuju bahawa perilaku organisasi adalah bidang kajian yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kumpulan dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keberkesanan suatu organisasi.	–	9.8	25.5	49.0	15.7	3.71	0.86
Saya bersetuju bahawa budaya kerja dibina dan dipertahankan berdasarkan falsafah pengasas atau pemimpin syarikat.	11.8	9.8	19.6	19.6	39.2	3.65	1.40
Perilaku merupakan sesuatu kedudukan mental yang berkenaan dengan sesuatu fakta atau pernyataan ke arah perasaan atau emosi.	–	9.8	39.2	39.2	11.8	3.53	0.83

N = 52

INDIKATOR:

**1=Sangat Tidak Setuju (STS); 2=Tidak Setuju (TS); 3=Agak Setuju (AS); 4=Setuju (S);
5=Sangat Setuju (SS)**

Selain itu, min keseluruhan aspek budaya kerja yang tertinggi ialah pada item budaya kerja dengan min 4.51, pemikiran dengan min 4.47, pemikiran dengan min 4.31, budaya kerja dengan min 4.22, dan pemikiran dengan min 4.22. Dapatan kajian menunjukkan bahawa item pemikiran telah mendominasi justeru membuktikan bahawa pemikiran mempunyai hubungan yang kuat dalam konteks budaya kerja. Manakala item budaya kerja dengan min 3.76, item perilaku dengan min 3.73, item perilaku dengan min 3.71, budaya kerja dengan 3.65 dan perilaku yang memperolehi min 3.54 merupakan min keseluruhan yang terendah dalam konteks budaya kerja. Hal ini menunjukkan item budaya kerja dan item perilaku dalam aspek budaya kerja adalah lemah.

Kaedah kedua yang digunakan dalam kajian ini ialah statistik inferensi iaitu ujian Korelasi Pearson untuk melihat hubungan antara pemboleh ubah berdasarkan saiz kesan Guilford's Rule of Thumb. Berdasarkan jadual saiz kesan dan tafsiran Guilford's Rule of Thumb yang telah ditetapkan, secara keseluruhannya, hubungan korelasi aspek pengurusan maklumat dengan aspek budaya kerja adalah lemah kerana nilai saiz kesan yang diperolehi ialah $r = -0.196$ dan nilai aras signifikan ialah 0.169.

Ujian Korelasi Pengurusan Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja	
PEMBOLEH UBAH	Aspek Budaya Kerja
Pengurusan Maklumat	-.196
Sig. (2 tailed)	.169
N	51

Jadual menunjukkan hasil ujian Korelasi Pengurusan Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja. Kajian ini telah menunjukkan Korelasi Pearson ialah saiz kesan, $r = -0.196$, aras signifikan, $p > 0.05$. Berdasarkan jadual statistik korelasi Pearson tersebut, dapatan kajian mendapati aras signifikan yang diperolehi ialah $p = 0.169$. Oleh itu, berdasarkan Guilford's Rule of Thumb, nilai $r = -0.196$ menunjukkan hampir tidak wujud hubungan antara item pengurusan maklumat dengan aspek budaya kerja di stesen radio. Dari segi kekuatan ia dianggap rendah. Justeru, ini bermakna H_0 tidak ditolak, membawa maksud tidak wujud hubungan yang signifikan antara item pengurusan maklumat dan aspek budaya kerja.

Ujian Korelasi Persekitaran Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja	
PEMBOLEH UBAH	Aspek Budaya Kerja
Persekitaran Maklumat	.053
Sig. (2 tailed)	.712
N	51

Jadual menunjukkan hasil ujian Korelasi Persekitaran Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja. Kajian ini telah menunjukkan Korelasi Pearson ialah saiz kesan, $r = 0.053$ dan aras signifikan, $p > 0.05$. Berdasarkan jadual statistik korelasi Pearson tersebut, dapatan kajian mendapati aras signifikan yang diperolehi ialah $p = 0.712$. Jelaslah bahawa aras signifikan yang diperolehi lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan, iaitu 0.05. Oleh itu, berdasarkan Guilford's Rule of Thumb, nilai $r = 0.053$ menunjukkan hampir tidak wujud hubungan antara item persekitaran maklumat dengan aspek budaya kerja di stesen radio. Dari segi kekuatan ia dianggap rendah. Justeru, ini bermakna H_0 tidak ditolak, membawa maksud tidak wujud hubungan yang signifikan antara item persekitaran maklumat dan aspek budaya kerja.

Ujian Korelasi Ketidakjelasan Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja	
PEMBOLEH UBAH	Aspek Budaya Kerja
Ketidakjelasan Maklumat	.058
Sig. (2 tailed)	.688
N	51

Dapatan menunjukkan hasil ujian Korelasi Ketidakjelasan Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja. Kajian ini telah menunjukkan Korelasi Pearson ialah saiz kesan, $r = 0.058$ dan aras signifikan, $p > 0.05$. Berdasarkan jadual statistik korelasi Pearson tersebut, dapatan kajian mendapati aras signifikan yang diperolehi ialah $p = 0.688$. Oleh yang demikian, berdasarkan Guilford's Rule of Thumb, nilai $r = 0.058$ menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak mempunyai perhubungan antara item ketidakjelasan maklumat dengan aspek budaya kerja di stesen radio. Dari segi kekuatan ia dianggap rendah. Justeru, ini bermakna H_0 tidak ditolak, bermaksud hampir tidak wujud hubungan yang signifikan antara item ketidakjelasan maklumat dan aspek budaya kerja.

Ujian Korelasi Interpretasi Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja	
PEMBOLEH UBAH	Aspek Budaya Kerja
Interpretasi Maklumat	.319*
Sig. (2 tailed)	.023
N	51

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil kajian menunjukkan ujian Korelasi Interpretasi Maklumat dengan Aspek Budaya Kerja. Kajian ini telah menunjukkan Korelasi Pearson ialah saiz kesan, $r = 0.319$ dan aras signifikan, $p > 0.05$. Berdasarkan jadual statistik korelasi Pearson tersebut, dapatan kajian mendapati aras signifikan yang diperolehi ialah $p = 0.023$. Oleh itu, berdasarkan Guilford's Rule of Thumb, nilai $r = 0.319$ menunjukkan hubungan rendah antara item interpretasi maklumat dengan aspek budaya kerja di stesen radio. Dari segi kekuatan ia dianggap sederhana. Justeru,

ini bermakna H_0 tidak ditolak, yang bermaksud tidak wujud hubungan yang signifikan antara item interpretasi maklumat dan aspek budaya kerja.

Rangkuman Hasil Kajian
 Objektif Kajian, Hipotesis Kajian dan Ujian Korelasi
 dalam Aspek Pengurusan Maklumat dan Aspek Budaya Kerja dengan Nilai Saiz Kesan

OBJEKTIF KAJIAN	HIPOTESIS KAJIAN	SAIZ KESAN HUBUNGAN KORELASI
Untuk mengkaji hubungan di antara pengurusan maklumat organisasi terhadap budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.	H_0 diterima, H_a ditolak.	- 0.196
Untuk mengkaji hubungan di antara pengurusan maklumat organisasi dari aspek persekitaran maklumat terhadap budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.	H_0 diterima, H_a ditolak.	0.053
Untuk mengkaji hubungan di antara pengurusan maklumat organisasi dari aspek ketidakjelasan maklumat terhadap budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.	H_0 diterima, H_a ditolak.	0.058
Untuk mengkaji hubungan di antara pengurusan maklumat organisasi dari aspek interprestasi maklumat terhadap budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM.	H_0 diterima, H_a ditolak.	0.319

Hubungan korelasi aspek persekitaran maklumat dengan aspek budaya kerja ialah $r = 0.053$. Saiz kesan yang diperolehi menunjukkan item persekitaran maklumat tidak wujud hubungan dengan aspek budaya kerja. Hal ini demikian adalah kerana saiz kesan yang diperolehi adalah kurang daripada 0.20. Hal ini turut membuktikan hubungan korelasi item persekitaran maklumat dengan aspek budaya kerja adalah hubungan tidak wujud hubungan masing-masing. Manakala, nilai aras signifikan yang diperolehi ialah 0.712 lebih daripada 0.05. Oleh itu, hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima.

Seterusnya, saiz kesan bagi hubungan korelasi ketidakjelasan maklumat dengan aspek budaya kerja ialah $r = 0.058$. Item ketidakjelasan maklumat tersebut mempunyai hubungan positif dengan aspek budaya kerja dan saiz kesan lebih rendah daripada nilai 0.20. Oleh itu, hubungan pemboleh ubah ketidakjelasan maklumat dan budaya kerja tidak wujud hubungan iaitu tiada perhubungan antara dua pemboleh ubah dengan saiz kesan, $r = 0.058$. Manakala,

nilai aras signifikan yang diperolehi ialah 0.688 lebih daripada 0.05. Oleh itu, hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima.

Selain itu, saiz kesan bagi hubungan korelasi interpretasi maklumat dengan aspek budaya kerja ialah $r = 0.319$. Hal ini menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah ini terdapat perhubungan iaitu wujud hubungan rendah antara item interpretasi maklumat dan aspek budaya kerja dengan saiz kesan, $r = 0.319$ berada di antara 0.21 hingga 0.40. Manakala, nilai aras signifikan yang diperolehi ialah 0.023. Oleh itu, hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima.

RUMUSAN

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan pengurusan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM. Kajian ini turut menggariskan beberapa pendekatan bagi memudahkan pengukuran hubungan yang berkaitan berdasarkan Teori Maklumat Organisasi oleh Karl Weick. Berdasarkan teori ini, pengkaji telah mengambil tiga pecahan item dalam konteks pengurusan maklumat iaitu persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan interpretasi maklumat.

Sebanyak 61 borang soal selidik telah diedarkan kepada semua kakitangan sokongan yang bekerja di stesen radio Kedah FM. Kesemua 61 borang soal selidik berjaya dikumpul balik tetapi terdapat 9 borang soal selidik terpaksa dikeluarkan kerana terdapat masalah teknikal seperti rosak, tidak lengkap dan sebagainya. Jadi, terdapat 52 borang soal selidik daripada responden adalah berjaya dianalisis. Kajian ini turut melibatkan dua jenis jantina responden iaitu lelaki dan perempuan. Kebanyakan responden berumur dalam lingkungan 35 tahun hingga 40 tahun dan berpengalaman bekerja selama 6 tahun hingga 10 tahun di stesen radio Kedah FM.

Pengkaji telah menggunakan dua kaedah untuk menganalisis dapatan kajian iaitu kaedah statistik deskriptif dan kaedah statistik inferensi. Kaedah statistik deskriptif telah digunakan bagi menerangkan dan menjelaskan taburan kekerapan dan peratusan bagi setiap pemboleh ubah yang terlibat. Manakala kaedah statistik inferensi digunakan untuk melihat hubungan antara pemboleh ubah pengurusan maklumat dengan pemboleh ubah budaya kerja melalui ujian Korelasi Pearson. Ujian Korelasi Pearson antara kedua-dua pemboleh ubah telah dihubungkan bagi melihat perkaitan atau persamaan hubungan yang wujud melalui tafsiran nilai saiz kesan (r) berdasarkan Guilford's Rule of Thumb.

Rumusannya, hubungan korelasi aspek pengurusan maklumat dengan aspek budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM berada pada tahap yang lemah atau wujud hubungan yang rendah. Hampir tidak wujud hubungan antara item-item persekitaran maklumat dan ketidakjelasan maklumat dengan aspek budaya kerja. Manakala item interpretasi maklumat mempunyai hubungan korelasi yang sederhana kuat dengan aspek budaya kerja iaitu wujud hubungan yang sederhana.

Kajian ini diharapkan dapat membantu dalam memperbaiki pelaksanaan aspek pengurusan maklumat dalam sesebuah stesen radio dengan cemerlang dan efektif. Justeru itu, pihak organisasi diharapkan untuk mengambil kira cadangan atau dapatan yang diperolehi dalam kajian ini untuk digunakan dalam usaha meningkatkan kualiti pengurusan maklumat dan aspek budaya kerja. Hal ini turut membolehkan kakitangan dalam stesen radio menikmati

suasana kerja yang tidak mengganggu prestasi pekerja di mana kakitangan dapat lebih memahami tentang tahap penguasaan terhadap pengurusan maklumat diri sendiri bagi memudahkan tugas yang diberikan.

Selain itu, kajian ini turut membantu pihak pengurusan atasan stesen radio Kedah FM untuk lebih memahami tentang situasi sebenar di stesen radio dan memahami tentang tahap penguasaan staf terhadap pengurusan maklumat. Kajian ini turut dapat membolehkan stesen radio memperbaiki tahap penguasaan kakitangan yang perlu terhadap pengurusan antara persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan interpretasi maklumat dengan budaya kerja.

Berdasarkan Teori Maklumat Organisasi, ketiga-tiga item telah didapati iaitu item persekitaran maklumat, item ketidakjelasan maklumat dan item interpretasi maklumat. Ketiga-tiga item ini telah digunakan untuk mengkaji hubungan di antara aspek pengurusan maklumat dan aspek budaya kerja. Secara keseluruhannya, hubungan pengurusan maklumat dengan aspek budaya kerja di Kedah FM berada pada tahap yang lemah. Walaupun secara spesifiknya item seperti persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan interpretasi maklumat tidak begitu mempengaruhi aspek budaya kerja namun perlu diingatkan bahawa ketiga-tiga item ini turut membantu dalam keberkesanan pengurusan maklumat dan begitu sebaliknya. Dapatan kajian ini merupakan satu platform supaya penambahbaikan dapat dilakukan untuk kajian masa hadapan. Kemungkinan pada kajian masa hadapan, pengkaji boleh menggunakan pemboleh ubah bebas iaitu pengurusan maklumat dengan melihat hubungannya terhadap pemboleh ubah bersandar yang lain.

BIODATA

Wan Idros Wan Sulaiman merupakan pensyarah kanan di Pusat Penyelidikan Impak Media dan Industri Kreatif, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK), Universiti Kebangsaan Malaysia. Fokus utama bidang kepakaran adalah Komunikasi Keorganisasian, Pentadbiran Awam dan Pembangunan Sumber Manusia. Kebanyakan hasil penulisan dan penerbitan memberikan tumpuan utama kepada kemajuan dan pembangunan sektor awam negara. Telah melahirkan modal insan di peringkat sarjana dan juga sarjanamuda dan sedang memantau serta menyelia beberapa pelajar di peringkat Kedoktoran.

Ooi Li Woei merupakan seorang pelajar dalam jurusan Komunikasi Media di Pusat Penyelidikan Impak Media dan Industri Kreatif, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK), Universiti Kebangsaan Malaysia. Berdedikasi dan penuh komited dalam penulisan tesis peringkat sarjanamuda sehingga layak diangkat sebagai manuskrip jurnal yang baik. Terlibat secara aktif dalam kebanyakan program dan aktiviti mega di UKM dan sekarang beliau sedang menjalani latihan industri selama satu semester di salah sebuah agensi swasta di Kuala Lumpur.

RUJUKAN

- Abd. Rahim Abd. Rashid. 2006. *Agenda perubahan: Pengurusan sumber manusia dan kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distribution Sdn. Bhd.
- American Association of Colleges of Pharmacy (AACP) Meeting and Seminar. Mobley, W. C. 2010. Role of Basic Science in Clinical Reasoning Education. Seattle, Washington, 10-14 Julai.

- Arianto Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Ekonomi* 9(2): 191–200
- Asih & Pratiwi. 2010. Perilaku prososial ditinjau dari empati dan kematangan emosi. *Jurnal Psikologi* 1(1): 1–38
- Azizi Yahaya, Jaafar Sidek Latif, Shahrin Hashim & Yusof Boon. 2004. *Psikologi sosial alam remaja*. Bentong: PTS Publication & Distributors.
- Barbara A.C. 2015. *Lessons learned from the other side: grief resolution through the use of mediums for connecting to the other side spirits*. Bloomington: iUniverse Publisher.
- Barell, J.F. 1991. *Problem-based learning: An inquiry approach*. Edisi ke-2. California: SAGE Publications.
- Boiko, B. & Hartman, E. 2010. *Information management: Best practices*. Volume 1. Netherlands: Erik Hartman Communicatie.
- Brikše, I. 2003. The information environment: theoretical approaches and explanations. *European Journal of Communication* 19 (2): 368–415
- Caroline M. Levchuck, Michele Ingber Drohan & Jane Kelly Kosek. 2001. *Healthy living: Mental health, mental illness, eating disorders, habits and behaviors, mental health therapies*. UXL Complete Health Resource. Allison McNeill. Bil. 3. U.S. American: The Gale Group.
- Cordray, R. III & Romanych, M.J. 2005. Mapping the information environment. *Joint Information Operations Centre*. Summer: 7–10
- Flores, L.G., Catalanello, R.F. Devaki Rau & Narsingh Saxena. 2012. Organizational learning: subprocess identification, construct validation, and an empirical test of cultural antecedents. *Journal of Management* 38(2): 640–667
- Gillian, B. 1995. *Hope, Tony. Managing your mind: The mental fitness guide*. U.S. American: Oxford Paperbacks Thesaurus.
- Green & Kreuter. 2000. Dlm. Lencir Kuning. *Berbagai teori sikap dan perilaku menurut beberapa reference*. Mountain View: Mayfield Publishing Company.
- Hirshleifer, D. & Teoh, S. H. 2003. Herd behaviour and cascading in capital markets: a review and synthesis. *Journal of European Financial Management* 9: 25-66.
- Huslid, M. A. 2005. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 38(3): 635–672
- Joko Widodo. 2008. Dlm. kajian Naufal Halim, Adelina Hasyim, Hermi Yanzi. 2015. Pengaruh kebiasaan di rumah terhadap perilaku siswa kelas X di sekolah. Tesis Sarjana Pendidikan, Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, Indonesia.
- Julianti, L.M. 2010. Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi pekerja pada kilang kelapa sawit (PKS) rambutan PTPN III (Persero). Tesis Sarjana Ekonomi, Jabatan Manajemen, Program S1 Ekstensi Medan, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Kampffmeyer, U. 2014. *EIM Enterprise Information Management. PROJECT CONSULT Unternehmensberatung GmbH, Hamburg, Germany*. Germany: LinkedIn

- Keinonen, T., Yli-Panula, E., Svens M., Vilkonis, M., Persson, C. & Palmberg, I. 2014. Environmental issues in the media – students' perceptions in the three Nordic-Baltic countries. *Journal of Teacher Education for Sustainability* 16(1): 32–53
- Kurniawan, D., Lubis, A.R. & Muhammad Adam. 2012. Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen* 1(1): 131–146
- Luthans, F. 2006. *Organizational behavior*. Edisi ke-10. Penterjemahan Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkuprawira, T.S. 2007. *Manajemen SDM dan mutu SDM: Budaya Kerja*. Indonesia: PT Ghalia.
- Marta, L.P.V. 2013. information flows and environments in business contexts: the meat sector case of Salamanca/Spain. *Directory of Open Access Journals* 7: 283–305
- McCarthy, T. 2011. *Interpretation information*. San Jose: The Trashy Librarian.
- Mudji, Fransisca. 2005. *Interpretasi dan hakikat penafsiran dlm. menggali makna*. Yogyakarta: ANDI.
- Muhren, W. & Van de Walle, B. 2009. *Sensemaking and information management in humanitarian disaster response: Observations from the triplex exercise*. Gothenburg: Tilburg University Acknowledgement.
- National Conference on Communications (NCC). Kandali, A.B., Routray, A. & Basu, T.K. 2010. Vocal emotion recognition in five languages of Assam using features based on MFCCs and Eigen Values of Autocorrelation Matrix in presence of babble noise. 29–31 Januari.
- Oldham, J.M.D. 2012. Attitude. *Journal of Psychiatric Practice* 18(4): 229
- Ragbir Kaur Joginder Singh. 2012. *Panduan Ilmu Pendidikan Untuk DPLI Psikologi*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behaviour, Concepts*. San Diego State University: Prentice Hall International Inc.
- Ruggiero, V.R. 1991. *The art of critical thinking*. Edisi ke-3. England: HarperCollins Publishers.
- Sarnoff. 2000. Dlm. kajian Sarwono Sarlito. 2000. *Pengantar psikologi umum*. Jarkata: Rajawali Pers.
- Septer, J. 2013. The importance of an enterprise information management strategy. Dlm. P. Baan (ed.). 2013. *Enterprise information management: When information becomes inspiration, management for professionals 2*. New York: Springer Nature.
- Skinner, C.E. 1990. *Can psychology be a sciene of mind*. New York: Apleton Century Crofts.
- Soekidjo, N. 2003. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Terry W. & Higgs J. 1993. Educational programmes to develop clinical reasoning skills. *Australian Journal of Physiotherapy* 39(1): 47–51
- Triguno. 1995. *Budaya kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Vardi, Y. 2001. The effect of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics* 29: 325–327
- Ventre, D. 2016. *Information warfare*. Edisi ke-2. Great Britain and United States: John Wiley.
- Weick, K.E. 1993. The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch Disaster, Administrative Science Quarterly. *Journal of Mangement* 16(3):571–593. San Francisco: Jossey-Bass.

- Weick, K.E. 2001. *Managing the unexpected: Assuring high performance in an age of complexity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wilson, T.D. 2003. *Information Management*. Dlm. J. Feather and P. Sturges (eds), *international encyclopedia of information and library science*. Routledge, London.
- Zack. 2007. Dlm. kajian Muhren W. 2009. *Sensemaking and information management in humanitarian disaster response: Observations from the triplex exercise*. Gothenburg: Tillburg University.
- Zehr, S.C. 1999. Scientists' representation of uncertainty. Dlm. Friedman, S.M., Dunwoody, S., & Rogers, C. L. (Eds.), *Communicating uncertainty: Media coverage of new and controversial science*, hlm. 3–21. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Zhang, X.F. 2006. Information uncertainty and stock returns. *The Journal of Finance* 61: 105–137