

FAKTOR SOKONGAN KESATUAN SEKERJA DAN SUARA PEKERJA TERHADAP AMALAN PEKERJAAN LAYAK (*DECENT WORK*) DALAM KALANGAN AHLI KESATUAN PEKERJA-PEKERJA SABAH ELECTRICITY SDN.BHD. (KPPSESB): SATU KAJIAN RINTIS

TRADE UNION SUPPORT AND EMPLOYEE VOICE TOWARDS DECENT WORK PRACTICES AMONG MEMBERS OF THE SABAH ELECTRICITY SDN.BHD. EMPLOYEES UNION (KPPSESB): A PILOT STUDY

Queennie Binti Ikbali¹
Kee Y Sabariah Binti Kee Mohd Yussof²

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

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

Article history

Received date : 11-7-2026
Revised date : 12-7-2026
Accepted date : 15-9-2026
Published date : 21-9-2026

To cite this document:

Ikbali, Q., & Kee Mohd Yussof, K. Y. S. (2026). Faktor sokongan kesatuan sekerja dan suara pekerja terhadap amalan pekerjaan layak (*decent work*) dalam kalangan ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd. (KPPSESB): Satu kajian rintis. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 11 (86), 564 – 578.

Abstrak: Amalan pekerjaan layak (*decent work*) merupakan satu agenda kritikal yang telah dilaksanakan di bawah Matlamat Pembangunan Mampan (SDG 8) Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu bagi memastikan hak-hak pekerja seperti kebajikan, ekuiti dan keselamatan serta kesihatan pekerja sentiasa terjamin. Kajian rintis ini dilaksanakan bagi meneroka pengaruh faktor sokongan kesatuan sekerja dan suara pekerja terhadap amalan pekerjaan layak dalam kalangan ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn.Bhd (KPPSESB). Dengan menggunakan reka bentuk kajian kuantitatif, borang soal selidik telah diedarkan kepada 31 orang responden melalui persampelan rawak mudah. Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) bagi menilai kebolehpercayaan instrumen kajian. Hasil daripada kajian rintis ini menunjukkan bahawa instrumen kajian mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi iaitu melebihi 0.80 bagi kesemua pemboleh ubah yang membuktikan bahawa soal selidik ini boleh digunakan untuk kajian sebenar dan berskala besar. Tambahan pula, dapatan awal secara deskriptif menunjukkan amalan pekerjaan layak berada pada tahap sederhana. Hasil analisis regresi mudah membuktikan bahawa hanya faktor suara pekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap amalan pekerjaan layak, manakala faktor sokongan kesatuan sekerja didapati tidak mempengaruhi pekerjaan layak dalam fasa rintis ini. Oleh itu, kajian ini memberikan gambaran awal yang sangat penting dalam memahami dinamika hubungan industri dan

amalan pekerjaan layak demi memacu kelestarian organisasi yang selaras dengan agenda SDG 8.

Kata Kunci: *Pekerjaan Layak, Sokongan Kesatuan, Suara Pekerja, KPPSESB, Kajian Rintis.*

Abstract: *Decent work practices represent a critical agenda implemented under the United Nations Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) to ensure that workers' rights such as welfare, equity and occupational safety and health are continuously guaranteed. This pilot study was conducted to explore the influence of trade union support and employee voice factors on decent work practices among members of the Sabah Electricity Sdn. Bhd. Employees Union (KPPSESB). Utilizing a quantitative research design, questionnaires were distributed to 31 respondents through simple random sampling. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software to evaluate the instrument's reliability. The findings of this pilot study indicated that the research instrument possesses a high reliability value exceeding 0.80 for all variables, proving that the questionnaire is suitable for the actual and large-scale study. Furthermore, preliminary descriptive findings revealed that decent work practices are at a moderate level. Simple regression analysis findings proved that only the employee voice factor has a positive and significant influence on decent work practices, whereas the trade union support factor was found to have no significant effect on decent work in this pilot study. Therefore, this study provides an essential initial insight into understanding industrial relations dynamics and decent work practices to drive organizational sustainability in alignment with the SDG 8 agenda.*

Keywords: *Decent Work, Union Support, Employee Voice, KPPSESB, Pilot Study.*

Pengenalan

Arus globalisasi yang pesat serta gelombang perubahan digital dalam pasaran buruh moden telah membawa satu bentuk perubahan yang sangat ketara terhadap struktur pengurusan sumber manusia dan dinamika dalam hubungan industri (Blustein et al., 2019). Fenomena seperti ini telah meletakkan pemantapan amalan pekerjaan layak (*decent work*) sebagai satu penanda aras yang sangat penting bagi memastikan kelestarian sosioekonomi dan kesejahteraan tenaga kerja dalam sesebuah organisasi sentiasa berada pada tahap yang sangat memuaskan tanpa ada timbulnya sebarang isu-isu pekerjaan. Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO, 2019) menegaskan bahawa sektor pekerjaan sangat memerlukan sesuatu persekitaran kerja yang adil, terjamin serta stabil menerusi agenda “*Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth*”. Industri utiliti merupakan salah satu tunjang utama yang bukan sahaja menjamin kelangsungan hidup masyarakat, akan tetapi bertindak sebagai bentuk penggerak pertumbuhan sosioekonomi dalam sesebuah negara. Oleh hal yang dikatakan demikian, dalam usaha menjayakan agenda SDG 8, jaminan terhadap hak-hak asas pekerja yang merangkumi kebajikan yang adil, kesaksamaan sosial, jaminan pendapatan serta penjagaan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan menjadi satu keperluan yang sangat wajib dipatuhi oleh organisasi (International Labour Organization, 2021). Di Malaysia, penerapan amalan pekerjaan layak hendaklah sentiasa diperkasakan agar selaras dengan kerangka Malaysia Madani dan Rancangan Malaysia Ke-12 (RMKe-12) bagi menangani isu pasaran buruh seperti tekanan kos sara hidup, ketidakseragaman elaun dan juga risiko dalam persekitaran kerja (Kementerian Ekonomi, 2023 dan Ramasamy, 2021).

Mengikut pada kerangka dalam hubungan industri, peningkatan keupayaan amalan pekerjaan layak (*decent work*) sangat dipengaruhi oleh 2 mekanisme utama iaitu sokongan kesatuan sekerja dan suara pekerja (Budd dan Brey, 2024 dan Wilkinson et al., 2020). Faktor sokongan kesatuan sekerja ini dipilih sebagai pemboleh ubah peramal atau adalah disebabkan ianya bertindak sebagai satu saluran perwakilan makro-institusi yang akan menyediakan perlindungan undang-undang, perundingan kolektif dan penjagaan hak kebajikan pekerja (Budd dan Brey, 2024 dan Perez et al., 2025). Sebaliknya, faktor suara pekerja ini pula dipilih kerana ianya bertindak sebagai mikro-organisasi yang mengukur keupayaan, kemampuan dan keberkesanan pekerja untuk berkomunikasi, mengemukakan sebarang cadangan dan menyuarakan isu kebajikan pekerja tanpa mempunyai atau wujudnya perasaan takut terhadap tindak balas daripada pihak organisasi (Kaufman, 2020 dan Mowbray et al., 2021). Maka dengan itu, gabungan daripada kedua-dua pemboleh ubah ini adalah sangat kritikal dalam menguji sama ada perlindungan formal institusi atau demokrasi persekitaran kerja yang lebih dominan dalam memastikan amalan pekerjaan layak tersebut (Nechanska et al., 2020).

Tidak dapat dinafikan bahawa, kewujudan amalan pekerjaan layak ditentukan oleh keberkesanan fungsi kesatuan sekerja dan bentuk sokongan persekitaran dalam pekerjaan yang diperolehi oleh para pekerja. Perkara ini dipandu oleh kerangka Teori Psikologi Kerja (*Psychology of Working Theory*) yang dipelopori oleh Duffy et al. (2016) di mana amalan pekerjaan layak merupakan satu konsep utama yang dipengaruhi secara langsung oleh faktor kekangan dan faktor sokongan persekitaran tempat kerja (Autin et al., 2023). Dalam konteks ini, sokongan kesatuan sekerja bertindak aktif sebagai pelindung kebajikan melalui rundingan bersama, advokasi perundangan dan juga pemberian sokongan moral dan material kepada ahli kesatuan (Budd dan Brey, 2024). Seterusnya, mekanisme suara pekerja pula adalah menyediakan saluran yang telus, selamat dan teratur bagi membolehkan semua pekerja yang ingin mengemukakan sebarang pandangan serta mempunyai idea yang membina mahupun aduan tanpa wujud rasa bimbang terhadap sebarang tindak balas yang akan bakal diambil daripada pihak pengurusan sesuatu organisasi tersebut (Mowbray et al., 2021).

Duffy et al. (2016) telah menegaskan bahawa sokongan sosial dan persekitaran yang kukuh di tempat kerja mampu mengurangkan kesan kekangan luar yang sekali gus dapat meningkatkan kesediaan kerja (*work volition*) dan juga keupayaan pekerja untuk menyesuaikan diri bagi mencapai tahap amalan pekerjaan layak (Duffy et al., 2020). Apabila kesatuan sekerja berfungsi dengan sangat berkesan dan ruang untuk bersuara dibuka secara terbuka, keperluan psikologi pekerja terutamanya iaitu keperluan terhadap autonomi, kecekapan diri dan hubungan sosial akan mampu dipenuhi dengan sebaiknya (Wilkinson et al., 2020). Kajian lanjutan oleh Duffy et al. (2024) turut membuktikan secara saintifiknya bahawa pencapaian amalan pekerjaan layak yang dipandu oleh faktor-faktor sokongan ini merupakan penggerak utama kepada berlakunya peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup pekerja secara menyeluruh.

Berteraskan dengan kerangka teoritikal dan struktur pemboleh ubah yang telah dinyatakan, pelaksanaan kajian rintis sebelum kajian sebenar bagi penyelidikan ini adalah sangat diperlukan atas beberapa faktor metodologi yang kukuh (Saunders et al., 2022). Pertama sekali, memandangkan instrumen kajian ini melibatkan pengadaptasian daripada pelbagai skala antarabangsa seperti *Decent Work Scale* (Duffy et al., 2017), skala sokongan kesatuan sekerja (Goeddeke Jr dan Kammeyer-Mueller, 2010) dan juga skala suara pekerja (Yang et al., 2023), fasa rintis ini amat kritikal bagi menguji kesesuaian bahasa, kebolehfahaman struktur ayat dan kebolehpercayaan (*Cronbach's Alpha*) mengikut konteks tempatan (Creswell dan Creswell, 2018). Kedua, peringkat kajian rintis ini juga bertujuan untuk mengenalpasti sebarang ralat

sistematik ataupun bentuk kekaburan soalan bagi meminimumkan bias pengukuran apabila pengumpulan data sebenar dilaksanakan kelak.

Permasalahan Kajian

Walaupun amalan pekerjaan layak(*decent work*) telah digariskan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu menerusi Matlamat Pembangunan Mampan (SDG8) sebagai satu tanggungjawab utama kesejahteraan tenaga kerja, namun pelaksanaannya masih lagi dilihat berhadapan dengan jurang empirikal dan kontekstual yang sangat ketara khususnya di dalam sektor pekerjaan yang kurang diberikan perhatian (International Labour Organization, 2021 dan United Nations, 2023). Hal ini dikatakan sedemikian kerana menurut Autin et al., 2023 dan Blustein et al., 2023, walaupun pelbagai kerangka dasar antarabangsa telah diwujudkan, didapati bahawa jurang di antara dasar peringkat makro dengan realiti amalan pekerjaan layak dalam persekitaran kerja masih lagi wujud akibat daripada perbezaan dinamika industri serta risiko persekitaran kerja. Kekurangan ini telah dipicu oleh kecenderungan literatur pada kebelakangan ini yang dilihat lebih menumpukan kepada sektor-sektor ekonomi moden seperti industri teknologi dan ekonomi gig (Duggan et al., 2020; Wood et al., 2019; Ashford et al., 2018;). Maka dengan itu, keadaan ini membawa kepada pemahaman teoritikal mengenai amalan pekerjaan layak yang menjadi bias dan juga tidak seimbang sekaligus mengabaikan realiti pekerjaan dalam sektor pekerjaan yang lain (Johnstone et al., 2020).

Dari segi jurang teoritikal dan empirikal, Duffy et al., (2016) dalam kerangka *Psychology of Working Theory* (PWT) telah menegaskan bahawa amalan pekerjaan layak (*decent work*) ini dibentuk oleh interaksi antara faktor sokongan dan juga kekangan pada persekitaran (Blustein et al., 2023). Pada konteks ini, wujudnya perdebatan empirikal berkaitan dengan sejauh manakah mekanisme sokongan persekitaran memberikan impak secara langsung. Meskipun kajian terdahulu membuktikan sokongan kesatuan sekerja (*mekanisme makro-institusi*) bertindak sebagai perisai utama kebajikan pekerja (Han et al., 2022 dan Perez et al., 2025), namun kajian lain menunjukkan impaknya adalah lemah dan tidak signifikan dalam sektor kurang diberikan perhatian seperti sektor utiliti ini disebabkan sektor ini sudah pun dikawal selia secara ketat oleh standard perundangan (Doellgast et al., 2021). Perkara ini juga disebabkan majoritinya tertumpu kepada sektor pembuatan dan perkhidmatan (Ramasamy, 2021). Tambahan lagi, menurut Mowbray et al., 2021 dan Yang et al., 2023, peranan suara pekerja sebagai mekanisme mikro-organisasi dalam membina iklim psikologi didapati semakin dominan dalam meramal amalan pekerjaan layak(*decent work*).

Secara umumnya, majoriti kajian hubungan industri tempatan lebih banyak tertumpu kepada sektor pembuatan dan perkhidmatan (Ramasamy, 2021). Kecenderungan ini berlaku memandangkan sektor tersebut merupakan penyumbang utama ekonomi negara di samping terdedah secara langsung kepada penelitian piawaian buruh antarabangsa (ILO, 2023 dan Kementerian Ekonomi, 2023). Tambahan lagi, menurut Masdon dan Parasuraman, 2022, perkara ini selaras dengan pandangan para pengkaji terdahulu yang menegaskan bahawa dapatan kajian amalan pekerjaan layak(*decent work*) ini tidak boleh digeneralisasikan secara meluas. Maka dengan itu pengkaji seperti Autin et al., 2023; Blustein et al., 2023; Di Fabio dan Kenny, 2019, menyarankan agar kajian lanjutan dijalankan rentas sektor, kawasan berbeza dan konteks industri yang lebih pelbagai. Oleh hal yang dikatakan demikian, kajian ini adalah bagi mengisi jurang kontekstual tersebut dengan berfokuskan kepada sektor utiliti di Sabah.

Sorotan Literatur

Amalan Pekerjaan Layak (*Decent Work*)

Dalam bidang hubungan industri, konsep pekerjaan layak (*decent work*) telah berkembang pesat daripada penafsiran makro-ekonomi oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) kepada konstruk psikososial pada peringkat individu (Duffy et al., 2017). Sebelum ini Di Fabio dan Kenny 2019, menyatakan penilaian pekerjaan layak ini sering kali bersifat deskriptif dan tertumpu kepada indikator dasar dalam sesebuah negara mahupun polisi organisasi itu semata-mata. Walau bagaimanapun, pada kerangka *Psychology of Working Theory* (PWT), pekerjaan layak ditegaskan bukan sahaja sekadar bentuk penawaran perkhidmatan, sebaliknya pula merupakan pemboleh ubah kriteria psikososial yang merangkumi kepada 5 dimensi teras yang saling berkait rapat iaitu jaminan keselamatan fizikal di tempat kerja, pampasan dan ganjaran yang mencukupi, jaminan akses perkhidmatan kesihatan, masa rehat dan ruang peribadi yang seimbang serta keselarasan nilai sendiri dan organisasi (Duffy et al., 2017 dan Masdonati et al., 2022). Penyelarasan konseptual ini membolehkan kualiti pekerjaan mampu dinilai secara empirikal mengikut kepada persepsi objektif dan subjektif pekerja itu sendiri.

Secara kritikalnya, sorotan literatur terdahulu mendedahkan bahawa pencapaian kelima dimensi pekerjaan layak ini amat jarang sekali berlaku secara seimbang, sekaligus membawa kepada perdebatan dan dapatan kajian yang berbeza mengikut sektor pekerjaan (Doellgast et al., 2021 dan Autin et al., 2023). Industri utiliti strategik seperti pembekalan tenaga elektrik dan perkhidmatan pengangkutan sering kali mencetuskan paradoks pekerjaan layak. Seperti yang telah dijelaskan oleh Johnstone et al., (2020), walaupun pekerja tersebut telah mendapat pampasan yang kompetitif, keselarasan jadual kerja, tindak balas kecemasan dan persekitaran kerja berisiko tinggi mengakibatkan kelesuan (*fatigue*) yang sangat ketara dan mampu menjejaskan keselamatan fizikal pekerja. Ketidakseimbangan ini membuktikan bahawa sebarang ganjaran kewangan yang baik adalah tidak secara automatiknya mampu meneutralkan tekanan dalam persekitaran kerja, sekali gus menegaskan keperluan untuk menilai amalan pekerjaan layak ini secara holistik.

Sokongan Kesatuan Sekerja

Bagi menilai pelaksanaan amalan pekerjaan layak, faktor sokongan kesatuan sekerja sering kali dijadikan sebagai fokus utama dalam literatur hubungan industri. Walau bagaimanapun, analisis kritikal terhadap kajian lepas mendapati bahawa wujudnya kekeliruan konseptual yang di mana terdapat pelbagai istilah berkaitan dengan kesatuan sekerja yang sering digunakan secara bertindih tanpa menampakkan perbezaan yang jelas (Vandaele, 2021). Bagi mengelakkan terdapat ralat dalam pengukuran dan kesilapan interpretasi, konstruk sokongan kesatuan sekerja ini dibezakan mengikut teoretikal dan operasional daripada 4 konstruk kesatuan yang lain. Kehadiran kesatuan hanya merujuk kepada wujudnya pengiktirafan formal entiti kesatuan sekerja di dalam sesebuah organisasi tersebut (Vandaele, 2021). Sebaliknya, sokongan kesatuan sekerja pula melibatkan bentuk persepsi ahli terhadap sejauh manakah pihak kesatuan itu sendiri menghargai sumbangan, mengambil berat kebajikan ahli serta menyediakan bantuan daripada pelbagai aspek (Goeddeke dan Kammeyer-Mueller, 2010).

Pemboleh ubah ini adalah berbeza daripada keberkesanan kesatuan yang dilihat menilai keberkesanan hasil perundingan kolektif (Doellgast et al., 2021), kepercayaan terhadap pihak kesatuan mampu mencerminkan bahawa ahli yakin terhadap kepimpinan kesatuan (Vandaele, 2021), serta penglibatan ahli kesatuan yang merujuk kepada tindakan fizikal dan kognitif ahli dalam sebarang aktiviti kesatuan (Masdon dan Parasuraman, 2022). Dalam pada

kajian ini, sokongan kesatuan sekerja dipilih secara khususnya sebagai satu bentuk pemboleh ubah peramal disebabkan ianya mengukur persepsi mendalam pekerja terhadap fungsi kesatuan itu sendiri.

Tambahan lagi, tinjauan sorotan lepas turut mendedahkan wujudnya dapatan yang tidak konsisten berhubung dengan pengaruh sokongan kesatuan sekerja ini terhadap persekitaran kerja (Doellgast et al., 2021 dan Vandaele, 2021). Perkara ini disebabkan, di satu pihak, sebahagian pengkaji menegaskan bahawa sokongan kesatuan sekerja mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap persekitaran kerja (Han et al., 2020). Namun begitu, kajian daripada Vandaele (2021) membuktikan bahawa sokongan kesatuan sekerja mampu bertindak sebagai 'perisai' bagi menyekat keputusan sebelah pihak (*unilateral decision*) oleh pihak pengurusan mahupun organisasi itu tersendiri yang sekali gus meningkatkan kesediaan kerja (*work volition*) dan memelihara amalan pekerjaan layak (*decent work*).

Walaupun begitu, kajian daripada Doellgast et al. (2021) serta Masdon dan Parasuraman (2022) mendapati bahawa sokongan kesatuan sekerja ini secara langsungnya menunjukkan kesan yang lemah atau tidak signifikan terhadap persekitaran kerja. Menurut Johnstone et al., 2020, dapatan kajian yang berbeza ini berlaku disebabkan perbezaan sektor pekerjaan itu sendiri. Sebagai contohnya, sektor utiliti yang di mana persekitaran kerja fizikal, elaan dan standard keselamatan dan kesihatan pekerjaan (OSH) telahpun sedia ada dikawal selia secara ketat oleh organisasi tersebut mengikut undang-undang persekutuan (Wright et al., 2019). Akibatnya, fungsi kesatuan sekerja terhad kepada perwakilan formal sahaja yang membawa kepada impak sokongan kesatuan sekerja yang kurang dirasakan secara langsung oleh ahli kesatuan.

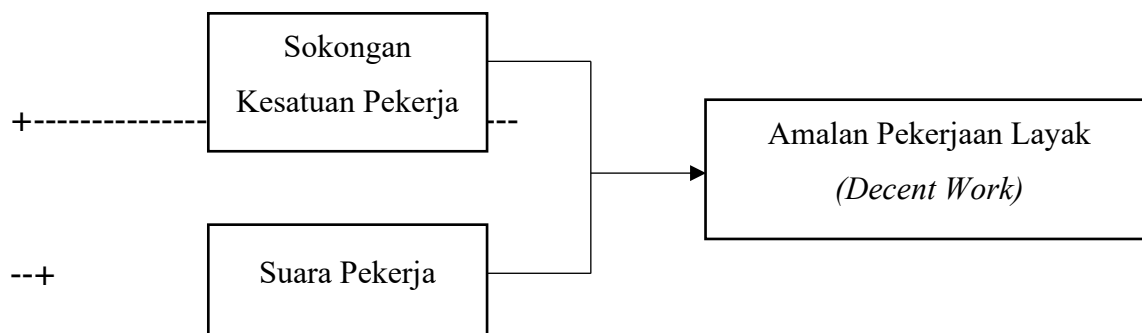
Suara Pekerja

Pemboleh ubah suara pekerja ini dipilih sebagai peramal mikro-organisasi yang merujuk kepada saluran, keupayaan dan kebebasan bersuara yang disediakan oleh organisasi agar pekerja dapat menyuarakan pandangan, cadangan dan aduan tanpa wujudnya rasa bimbang terhadap tindakan balas pihak pengurus (Kaufman, 2020; Wilkinson et al., 2020). Manakala, Mowbray et al., (2021) menyatakan bahawa dari sudut konseptual pula, keberkesanan suara pekerja ini tidaklah sekadar diukur menerusi ketersediaan peti cadangan atau mesyuarat sahaja, akan tetapi sebaliknya amat bergantung kepada kewujudan iklim psikologi yang selamat (*psychologically safe climate*) dalam persekitaran kerja.

Berdasarkan kerangka *Psychology of Working Theory* (PWT), kebenaran dan juga kebebasan untuk bersuara secara bebas dan telus ini bertindak memenuhi keperluan psikologi asas pekerja iaitu autonomi dan kecekapan diri (Autin et al., 2023; Yang et al., 2023). Perkara ini dikatakan sedemikian kerana, apabila pekerja berkeyakinan bahawa isu-isu kritikal dalam persekitaran kerja mampu disampaikan tanpa wujudnya sebarang prejudis yang sekaligus meningkatkan persepsi pekerja terhadap amalan pekerjaan layak (*decent work*) (Nechanska et al., 2020). Sebaliknya pula, menurut Knoll et al., (2021), kegagalan sesebuah organisasi dalam menyediakan saluran suara pekerja yang baik dan berkesan akan mencetuskan fenomena persekitaran kerja yang dimana wujudnya "mendiamkan diri secara organisasi" (*organizational silence*) iaitu pekerja lebih memilih untuk berdiam diri akibat tidak berdaya dan berasa takut untuk bersuara. Akibatnya, fenomena ini akan meningkatkan kelesuan emosi (*burnout*) dan merosotkan kualiti persekitaran kerja (Knoll et al., 2021).

Dalam literatur hubungan industri tempatan, pemahaman terhadap peranan suara pekerja adalah masih terhad di dalam sektor tertentu seperti sektor pembuatan dan perkhidmatan di

Semenanjung, Malaysia (Ramasamy, 2021). Keadaan ini mewujudkan jurang literatur yang ketara khususnya dalam memahami dinamika persekitaran kerja di Wilayah Borneo (Masdon & Parasuraman, 2022). Maka dengan itu, dalam konteks sektor utiliti yang dilihat lebih berisiko tinggi seperti Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB), suara pekerja adalah sangat penting dalam memelihara persekitaran kerja yang baik disebabkan sektor ini menuntut aliran komunikasi 2 hala yang pantas di antara pekerja dan pihak pengurusan (Masdon dan Parasuraman, 2022). Sejarar dengan dapatan kajian Tucker et al., 2015, menjelaskan bahawa keupayaan pekerja bagi menyuarakan isu keselamatan tanpa rasa bimbang adalah asas yang palin utama dalam memelihara keselamatan fizikal pekerja di lapangan.



Rajah 1: Faktor Yang Mempengaruhi Amalan Pekerjaan Layak (*Decent Work*) dalam kalangan ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn.Bhd

Hipotesis Kajian

- H₁: Sokongan kesatuan sekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap amalan pekerjaan layak (*decent work*)
- H₂: Suara pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap amalan pekerjaan layak (*decent work*)

Metodologi Kajian

Reka Bentuk Kajian

Penyelidikan ini merupakan sebuah kajian rintis yang melibatkan 31 responden yang terdiri daripada ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity (KPPSESB). Kajian rintis ini dilaksanakan adalah untuk menguji kesesuaian instrumen dan nilai reliabiliti sebelum ianya diedarkan dalam jumlah responden yang lebih besar (Nur Syarimah dan Abdul Ghani, 2020). Noor et al., (2025) menyatakan bahawa jumlah responden 30 orang adalah mencukupi bagi menguji kebolehpercayaan instrumen soal selidik.

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengadaptasi instrument daripada kajian lepas. Instrumen kajian dibangunkan dalam bentuk soal selidik yang dibahagikan kepada 2 bahagian yang utama iaitu bahagian A adalah demografi responden manakala bahagian B adalah amalan pekerjaan layak (*Decent Work*) yang diadaptasi daripada *Decent Work Scale* (DWS) oleh Duffy et al. (2017) sebanyak 13 item, Sokongan Kesatuan Sekerja yang diadaptasi daripada skala *Perceived Union Support* (PUS) oleh Goeddeke Jr dan Kammeyer-Mueller (2010) sebanyak 6 item, serta Bahagian D bagi Suara Pekerja (*Employee Voice*) yang diadaptasi daripada skala *Employee Voice* oleh Yang et al. (2023) sebanyak 10 item. Sebelum menjalankan kajian rintis ini, proses adaptasi dan penterjemahan instrumen dilaksanakan mengikut prosedur

sebelum diedarkan seperti yang disyorkan oleh Hair et al. (2022). Soal selidik asal dalam Bahasa Inggeris diterjemahkan ke Bahasa Melayu menerusi perkhidmatan penterjemahan profesional oleh Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa (PPIB) di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Seterusnya, draf instrumen bahasa melayu dinilai dan disahkan menerusi semakan pakar (*expert review*) oleh pakar akademik dalam bidang Pengurusan Sumber Manusia dan Hubungan Industri.

Teknik Persampelan

Kajian rintis ini menggunakan kaedah persampelan rawak mudah yang di mana setiap responden adalah terdiri daripada ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB). Dengan menggunakan teknik ini, semua ahli kesatuan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden bagi menjayakan kajian rintis ini.

Proses Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data kajian rintis, pengkaji telah mengedarkan borang soal selidik kepada ahli kesatuan SESB. Responden diberi penerangan terlebih dahulu berkaitan dengan tujuan kajian rintis ini dilaksanakan. Sehubungan dengan itu, penyelidik juga menunjukkan surat kebenaran yang telah dikeluarkan oleh pihak Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, UMS bagi menjalankan kajian rintis dalam organisasi tersebut.

Analisis Data

Kesemua item diukur menggunakan skala likert lima mata bermula daripada skor 1 iaitu Sangat Tidak Setuju hingga skor 5 Sangat Setuju. Maklum balas responden bagi setiap item tersebut adalah bagi menilai tahap persetujuan mereka. Akhir sekali, data yang dikumpul telah dianalisis secara sistematik menggunakan pakej perisian iaitu *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Justeru itu, bagi menilai kebolehpercayaan instrumen soal selidik ini, nilai pekali Cronbach Alpha dalam Pallant (2020) telahpun digunakan. Pada peringkat analisis inferensi, analisis regresi mudah telah diaplikasikan bagi menguji kerangka awal kajian serta mengenal pasti faktor yang mempengaruhi amalan pekerjaan layak (*decent work*) ini.

Dapatan Kajian

Jadual 1: Keputusan Analisis Kebolehpercayaan

Pemboleh Ubah	Jumlah Item	Nilai Kebolehpercayaan
Amalan Pekerjaan Layak (<i>decent work</i>)	13	0.84
Sokongan Kesatuan Sekerja	6	0.89
Suara Pekerja	10	0.95

Jadual 1 memaparkan ringkasan keputusan analisis kebolehpercayaan bagi kesemua pemboleh ubah yang diuji dalam fasa kajian rintis ini. Hasil analisis menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah mencatatkan nilai indeks kebolehpercayaan yang tinggi iaitu dalam julat antara 0.84 hingga 0.95. Secara lebih terperinci, amalan pekerjaan layak (13 item) mencatatkan nilai kebolehpercayaan 0.84 dan sokongan kesatuan sekerja (6 item) mencatatkan 0.89, manakala suara pekerja (10 item) menunjukkan konsistensi dalaman yang paling tinggi dengan nilai 0.95. Secara keseluruhannya, dapatan ini membuktikan bahawa keseluruhan instrumen kajian yang diadaptasi ini mempunyai kebolehpercayaan yang sangat kukuh yang sekali gus membolehkan ianya untuk digunakan tanpa sebarang ralat struktur dalam fasa pengumpulan data kajian lapangan yang sebenar.

Jadual 2: Demografi Responden

	Item	Bilangan	Peratus %
Jantina	Lelaki	30	96.8
	Perempuan	1	3.2
Umur	20 -25 tahun	0	0.00
	26 - 30 tahun	4	12.9
	31 - 35 tahun	1	3.2
	36 - 40 tahun	10	32.3
	41 - 45 tahun	7	22.6
	46 - 50 tahun	2	6.5
	50 - 55 tahun	7	22.6
Tempoh Berkhidmat Dengan Organisasi	1-5 tahun	4	12.9
	6-10 tahun	4	12.9
	11-15 tahun	7	22.6
	16-20 tahun	9	29.0
	21-25 tahun	3	9.7
	26-30 tahun	3	9.7
	31-45 tahun	1	3.2
Tempoh Keahlian Dalam Kesatuan Sekerja	1-5 tahun	5	16.1
	6-10 tahun	4	12.9
	11-15 tahun	7	22.6
	16-20 tahun	7	22.6
	21-25 tahun	2	6.5
	26- 30 tahun	6	19.4

Kajian rintis ini memenuhi syarat saiz sampel minimum yang dicadangkan oleh Noor et al., (2020) di mana seramai 31 responden daripada kalangan ahli kesatuan telah berjaya melengkapkan soal selidik. Profil demografi responden menunjukkan majoriti adalah lelaki iaitu seramai 30 orang (96.8%), manakala perempuan hanya seorang (3.2%). Dari aspek umur, taburan tertinggi adalah kelompok 36 hingga 40 tahun (10 orang, 32.3%), diikuti kumpulan 41 hingga 45 tahun dan 50 hingga 55 tahun (masing-masing 7 orang, 22.6%). Bagi tempoh berkhidmat, majoriti responden telah bekerja selama 16 hingga 20 tahun (9 orang, 29.0%). Akhir sekali, bagi tempoh keahlian kesatuan sekerja, bilangan tertinggi dicatatkan oleh tempoh 11 hingga 15 tahun dan 16 hingga 20 tahun (masing-masing 7 orang, 22.6%).

Jadual 3: Interpretasi Skor Min Amalan Pekerjaan Layak (*Decent Work*) dalam kalangan ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn.Bhd (KPPSESB)

Skor Min	Interprestasi (Tahap)
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

Sumber: Pallant (2020)

Bagi tujuan interprestasi amalan pekerjaan layak (*Decent Work*), skor min yang diperoleh dikod semula kepada tiga tahap mengikut Pallant (2020) yang mengelaskan kepada tahap rendah, sederhana dan tinggi.

Jadual 4: Tahap Amalan Pekerjaan Layak (*Decent Work*)

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai	Interprestasi
Amalan Pekerjaan Layak (<i>Decent Work</i>)	3.59	0.53	Sederhana

Dapatan kajian dalam Jadual 4 menunjukkan bahawa tahap amalan pekerjaan layak (*Decent Work*) dalam kalangan ahli Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd. (KPPSESB) berada pada tahap sederhana. Secara keseluruhannya, pemboleh ubah pekerjaan layak merekodkan nilai skor min sebanyak 3.59 dengan nilai sisihan piawai 0.53. Berdasarkan interpretasi skor min oleh Pallant (2020) dalam Jadual di atas, skor yang diperoleh ini berada dalam julat 2.34 hingga 3.66 yang sekali gus mengesahkan bahawa amalan pekerjaan layak dalam organisasi berkenaan masih mempunyai ruang penambahbaikan yang signifikan walaupun berada pada tahap yang sederhana.

Jadual 5: Taburan Min Dan Sisihan Piawai Amalan Pekerjaan Layak (*Decent Work*)

Bil	Item	Min	Sisian Piawai	Tahap
1.	Saya merasa selamat dari segi fizikal apabila berinteraksi dengan orang di tempat kerja.	4.06	0.73	Tinggi
2.	Di tempat kerja, saya merasa selamat dari sebarang bentuk penderaan emosi atau lisan.	3.94	0.85	Tinggi
3.	Saya menerima kesihatan yang baik dari pekerjaan saya.	4.06	0.77	Tinggi
4.	Majikan menyediakan kemudahan pakej perlindungan kesihatan yang baik.	4.29	0.78	Tinggi
5.	Pihak majikan menyediakan kemudahan pakej perlindungan yang lengkap.	4.13	0.67	Tinggi
6.	Saya tidak dibayar dengan sewajarnya untuk kerja saya.	2.39	1.17	Sederhana
7.	Saya berasa bahawa gaji saya tidak mencukupi berdasarkan kelayakan dan pengalaman saya.	3.00	1.10	Sederhana
8.	Saya diberi ganjaran yang setimpal untuk kerja saya.	3.74	0.77	Tinggi
9.	Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk aktiviti di luar kerja.	2.94	0.93	Sederhana
10.	Saya tiada masa untuk berehat sepanjang minggu bekerja.	2.55	1.21	Sederhana
11.	Saya mempunyai masa lapang sepanjang minggu bekerja.	3.45	0.81	Sederhana
12.	Amalan di organisasi saya tidak bercanggah dengan nilai peribadi saya.	3.74	1.03	Tinggi
13.	Nilai organisasi saya selaras dengan nilai masyarakat di sekitar saya.	3.97	0.71	Tinggi

Seterusnya, Jadual 5 memperincikan skor mengikut item spesifik. Skor tertinggi dicatatkan oleh item berkaitan keselamatan dan perlindungan fizikal iaitu '*Majikan menyediakan kemudahan pakej perlindungan kesihatan yang baik*' dengan nilai min 4.29 dan '*Pihak majikan menyediakan kemudahan pakej perlindungan yang lengkap*' dengan nilai min 4.13. Hal ini disebabkan latar belakang SESB sebagai pembekal utiliti kritikal di Sabah yang sangat menekankan standard keselamatan kerja yang ketat ekoran risiko operasi yang sangat tinggi. Impak positif yang signifikan ini mencerminkan komitmen jitu Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB) sebagai penyedia utiliti kritikal di Sabah dalam mengukuhkan aspek kebajikan pekerja. Memandangkan operasi industri utiliti terdedah kepada risiko persekitaran kerja yang tinggi, penguatkuasaan standard Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang ketat terbukti berjaya membina persekitaran kerja fizikal yang selamat sekali gus memenuhi salah satu teras utama dalam kerangka pekerjaan layak.

Sebaliknya, analisis terhadap item yang berunsur negatif menunjukkan trend respon yang positif. Perkara ini dikatakan sedemikian kerana, item 6 "*Saya tidak dibayar dengan sewajarnya untuk kerja saya*" merekodkan nilai min yang paling rendah antara semua item iaitu sebanyak 2.39, disusuli oleh item 10 "*Saya tiada masa untuk berehat sepanjang minggu bekerja*" dengan nilai min 2.55. Dalam konteks statistik berskala likert, nilai min yang rendah bagi item negatif membuktikan bahawa responden cenderung untuk tidak bersetuju dengan kenyataan negatif tersebut. Perkara ini memberikan indikasi awal yang baik bahawa isu ketidakadilan upah dan ganjaran serta kekangan masa rehat yang ekstrem berada pada tahap yang minimum dalam kalangan ahli kesatuan. Dapatan ini secara tidak langsung menggambarkan bahawa sistem pengagihan upah, ganjaran, elaun teknikal serta jadual pusing kerja (*shift*) atau panggilan kecemasan (*on-call*) yang dilaksanakan oleh pihak pengurusan Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB) masih diuruskan dengan baik dan efektif yang membawa kepada keadilan terhadap pekerja.

Jadual 6: Ringkasan keputusan analisis regresi mudah terhadap pengaruh sokongan kesatuan sekerja dan suara pekerja terhadap amalan pekerjaan layak(*decent work*)

Model	Pekali Piawaian β	t	Sig
Sokongan Kesatuan Sekerja	0.063	0.272	0.787
Suara pekerja	0.477	2.065	0.048
R^2	0.275		
F	5.305		
Sig	0.011		

Hasil analisis regresi mudah dalam Jadual 6 menunjukkan bahawa model regresi yang dibina adalah sah dan signifikan dengan nilai $F = 5.305$ dan Nilai $R^2 = 0.275$ yang menjelaskan bahawa pemboleh ubah sokongan kesatuan sekerja dan suara pekerja menyumbang sebanyak 27.5% variasi terhadap amalan pekerjaan layak, manakala baki 72.5% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar skop kajian ini.

Dari segi pengaruh individu, pemboleh ubah suara pekerja didapati mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap amalan pekerjaan layak ($\beta = 0.477$, $t = 2.065$, $\text{sig} = 0.048$). Sebaliknya, faktor sokongan kesatuan sekerja didapati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan ($\beta = 0.063$, $t = 0.272$, $\text{sig} = 0.787$). Dapatan ini merumuskan bahawa hanya elemen suara pekerja yang menjadi faktor utama kepada peningkatan amalan pekerjaan layak dalam kalangan ahli kesatuan SESB.

Perbincangan

Hasil kajian rintis ini membuktikan bahawa amalan pekerjaan layak (*decent work*) dalam kalangan ahli KPPSESB secara keseluruhannya berada pada tahap yang sederhana. Penemuan ini memberikan gambaran awal yang sangat penting bahawa walaupun hak kebajikan asas pekerja berada pada paras yang memuaskan, namun begitu masih wujud lagi ruang penambahbaikan yang signifikan dalam struktur hubungan industri dalam organisasi utiliti tersebut. Keadaan ini selari dengan *Psychology of Working Theory* (PWT) oleh Duffy et al. (2016) yang menyatakan bahawa pencapaian pekerjaan layak dalam sesebuah pasaran buruh amat dipengaruhi oleh faktor sokongan dan kekangan persekitaran kerja yang bersifat dinamik. Apabila diteliti mengikut pecahan item, kekuatan utama amalan pekerjaan layak di SESB didominasi oleh pelaksanaan aspek keselamatan fizikal dan pakej perlindungan kesihatan yang lengkap dan baik. Keadaan ini membuktikan bahawa institusi utiliti strategik seperti SESB berjaya menterjemahkan standard keselamatan dan kesihatan pekerja secara efektif di tempat kerja. Keprihatinan organisasi terhadap perlindungan fizikal ini amat kritikal bagi mengurangkan beban psikologi pekerja yang dilihat sangat terdedah kepada risiko operasi dan bahaya di lapangan (Masdon dan Parasuraman, 2022). Seterusnya, analisis ke atas item negatif turut memperkukuhkan dapatan positif kajian ini. Berdasarkan maklum balas responden terhadap item negatif berkaitan ketidakcukupan bayaran gaji dan ketiadaan masa rehat sepanjang minggu bekerja, corak maklum balas yang rendah membuktikan bahawa majoriti responden secara puratanya tidak bersetuju dengan kenyataan negatif tersebut. Dalam erti kata lain, para pekerja di Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB) mengiktiraf bahawa mereka menerima ganjaran kewangan yang adil serta masih mempunyai ruang masa rehat yang mencukupi. Realiti ini mencerminkan bahawa walaupun industri utiliti menuntut komitmen operasi yang tinggi seperti kerja lebih masa (*overtime*) atau panggilan kecemasan (*on-call*), pihak pengurusan SESB berjaya mengimbangi tuntutan tersebut dengan struktur pampasan yang kompetitif dan pengurusan jadual kerja yang cekap (Masdon dan Parasuraman, 2022). Keadaan ini sekali gus menyumbang kepada kestabilan emosi dan mengekalkan keseimbangan antara alam kerjaya dan kehidupan peribadi (*work-life balance*) pekerja pada tahap yang sihat.

Seterusnya, hasil analisis penyelidikan ini telah mendedahkan satu penemuan yang sangat menarik perhatian dalam perspektif hubungan industri. Perkara ini dikatakan sedemikian kerana pemboleh ubah kajian iaitu faktor suara pekerja terbukti mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap amalan pekerjaan layak. Dapatan ini adalah konsisten dengan hujah Wilkinson et al. (2020) yang menegaskan bahawa kewujudan saluran demokrasi industri yang telus membolehkan idea konstruktif dan aduan kebajikan disampaikan tanpa rasa bimbang terhadap sebarang bentuk tindak balas yang bakal dikenakan terutamanya daripada pihak organisasi itu tersendiri. Keupayaan pekerja untuk menyuarakan pandangan bertindak sebagai pemacu kepada memenuhi keperluan psikologi utama iaitu autonomi dan kecekapan diri (Autin et al., 2023). Apabila ahli kesatuan diberikan ruang yang adil untuk bersuara mengenai isu-isu kritikal seperti pengagihan elaun teknikal dan kebajikan lapangan, situasi ini dapat membina iklim psikologi yang selamat yang secara langsung meningkatkan persepsi mereka terhadap amalan pekerjaan layak (Mowbray et al., 2021). Sebaliknya, sokongan kesatuan sekerja didapati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap amalan pekerjaan layak. Perkara ini menunjukkan bahawa perubahan yang berlaku pada faktor sokongan tersebut tidak memberi kesan yang sangat signifikan terhadap amalan pekerjaan layak dalam kalangan ahli kesatuan SESB tersebut. Keadaan ini memberi gambaran dan juga isyarat penting kepada pihak kesatuan dan pengurusan untuk meneliti semula bagaimana peranan institusi perantaraan ini berfungsi di lapangan yang sebenar. Hal ini dikatakan demikian kerana dalam industri utiliti yang berisiko seperti SESB ini, perlindungan fizikal dan standard keselamatan kemungkinan besar telah sedia

ada diatur secara formal oleh organisasi, yang menyebabkan peranan harian kesatuan kurang dirasai impaknya terhadap kelayakan kerja berbanding kewujudan ruang suara pekerja itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahawa kajian ini berjaya menerangkan keupayaan amalan pekerjaan layak (*Decent Work*). Penyelidikan ini dilihat mampu memberikan sumbangan secara teoretikal dan praktikal yang berasas dalam pelbagai aspek walaupun kajian ini merupakan satu kajian rintis sahaja iaitu dengan saiz sampel yang kecil dimana hanya melibatkan seramai 31 orang responden dalam kalangan ahli kesatuan. Perkara ini juga mengesahkan bahawa usaha untuk merealisasikan agenda Matlamat Pembangunan Mampan (SDG 8), khasnya di sektor utiliti Sabah tidak sekadar bergantung kepada aspek yang sedia ada, contohnya, perlindungan keselamatan fizikal, kecukupan masa rehat dan keadilan upah dan ganjaran semata-mata. Sebaliknya, organisasi perlu lebih teliti dengan memberikan tumpuan yang lebih holistik terhadap pemantapan saluran suara pekerja yang terbukti memberi impak signifikan di dalam sesuatu organisasi tersebut.

Kesimpulan

Secara empirikalnya, kajian rintis ini berjaya membuktikan bahawa instrumen yang digunakan dan telah diadaptasi bagi mengukur amalan pekerjaan layak (*decent work*), sokongan kesatuan sekerja dan suara pekerja mempunyai tahap konsistensi dalaman yang amat tinggi dan sekali gus mengesahkan kelayakan instrumen ini untuk diaplikasikan dalam kajian lapangan. Dari segi dapatan awal, kajian ini mendedahkan satu dinamika yang menarik dalam sektor utiliti di Sabah. Sungguhpun aspek keselamatan fizikal dan perlindungan kesihatan di Sabah Electricity Sdn. Bhd. (SESB) berada pada tahap yang cemerlang, persepsi keseluruhan ahli terhadap amalan pekerjaan layak masih berada pada tahap sederhana.

Lebih signifikan lagi, analisis regresi membuktikan bahawa suara pekerja merupakan pemacu utama yang signifikan terhadap amalan pekerjaan layak, manakala sokongan kesatuan sekerja didapati tidak mempunyai pengaruh secara langsung yang signifikan dalam fasa rintis ini. Dapatan ini memberikan implikasi teoretikal yang penting kepada *Psychology of Working Theory* (PWT) oleh Duffy et al. (2016), di mana dalam konteks industri utiliti berisiko tinggi di wilayah Borneo, ruang demokrasi industri dan kebebasan menyuarakan pandangan tanpa prejudis (iklim psikologi selamat) adalah jauh lebih kritikal bagi membentuk persepsi 'pekerjaan yang layak' berbanding fungsi perlindungan tradisional kesatuan sekerja semata-mata.

Kajian ini memberikan sumbangan empirikal yang penting terhadap literatur hubungan industri di Malaysia yang di mana sebelum ini majoritinya tertumpu kepada sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia (Ramasamy, 2021). Hasil kajian ini sewajarnya dijadikan asas intervensi strategik untuk menyemak semula struktur organisasi. Langkah ini penting bagi memastikan kelestarian modal insan organisasi adalah selaras dengan agenda Matlamat Pembangunan Mampan (SDG 8) serta aspirasi kerangka Malaysia Madani dalam mengangkat maruah dan kebajikan pekerja di Malaysia.

Rujukan

- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2020). *From surviving to thriving in the gig economy: A active self-healing model*. Research in Organizational Behavior, 40, Article 100121.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Allan, B. A., & Kim, H. J. (2023). The psychology of working theory: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 142, Article 103851.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2019). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Counseling Psychologist*, 47(4), 482–513.
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2023). Decent work: A psychological and social imperative. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1142106.
- Budd, J. W., & Brey, S. (2024). Trade unions and employee welfare: A contemporary review of union support. *Industrial Relations Journal*, 55(1), 34–52.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110 (Part A), 131–143.
- Doellgast, V., Belleco, M., & Nohara, H. (2021). Restructuring and union support in risk-prone utility industries. *European Journal of Industrial Relations*, 27(3), 245–263.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Blustein, D. L., England, J. W., Autin, K. L., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.
- Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Allan, B. A., & Kim, H. J. (2020). Decent work and physical health: A multi-wave study. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 578–596.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Galieta, M., & Toutouse, R. (2024). Decent work, job satisfaction, and secure attachment to work: A longitudinal study. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 45–62.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & Kougiannou, X. (2020). *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*. Human Resource Management Journal, 30(1), 114–132.
- Goeddeke, F. X., Jr., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2010). Perceived union support and employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Labor Research*, 31(2), 122–141.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Health and Safety Executive. (2021). *Managing fatigue risks in high-hazard utilities and energy operations*. HSE Books.
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2021). *Decent work and the Sustainable Development Goals: A guidebook on SDG 8*. International Labour Office.
- Johanson, G. A., & Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: Sample size for a pilot study. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 394–400.
- Kaufman, B. E. (2020). Employee voice: An economic and industrial relations perspective. *Human Resource Management Review*, 30(1), Article 100702.

- Kementerian Ekonomi. (2023). *Kajian separuh penggal Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMKe-12): Malaysia Madani: Lestari, sejahtera, berdaya cipta*. Jabatan Perdana Menteri Malaysia.
- Knoll, M., Hall, R. J., & Weigelt, O. (2021). A longitudinal study of organizational silence: The negative effects on employee well-being and turnover intentions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 312–329.
- Masdon, M., & Parasuraman, B. (2022). Peranan kesatuan sekerja dalam memelihara keselamatan dan kesihatan pekerjaan sektor utiliti di Sabah. *Jurnal Kinabalu*, 28, 115–132.
- Masdonati, J., Ferguson, A. J., & Allan, B. A. (2022). *Decent work and well-being: A longitudinal study among young adults*. *Journal of Vocational Behavior*, 136, Article 103738.
- Mowbray, P. K., Wilkinson, A., & Tse, H. H. (2021). An integrative review of employee voice: Identifying a shared conceptual foundation. *Human Resource Management Review*, 31(1), Article 100735.
- Nechanska, E., Hughes, J., & Dundon, T. (2020). Towards an integration of employee voice and industrial democracy. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 285–302.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
- Perez, M. S., Martinez, L. A., & Gomez, J. (2025). Union support as a buffer against work constraints: An empirical test of PWT. *International Journal of Human Resource Management*, 36(2), 201–224.
- Ramasamy, N. (2021). *Industrial relations in Malaysia* (3rd ed.). Oxford University Press.
- Sabah Electricity Sdn. Bhd. (2024). *Laporan Prestasi Operasi dan Kestabilan Bekalan Elektrik Sabah 2023/2024*. SESB.
- Suruhanjaya Tenaga Sabah. (2024). *Laporan Tahunan Prestasi Pembekalan Tenaga dan Indeks Gangguan Bekalan (SAIDI) Negeri Sabah*. Energy Commission of Sabah (ECoS).
- Tucker, S., Turner, N., & Kelloway, E. K. (2015). Worker safety voice: A review and future directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 72–88.
- United Nations. (2023). *The Sustainable Development Goals report 2023: Special edition*. United Nations Publications.
- Vandaele, K. (2021). *Bleak prospects for trade unions? Restructuring and organizing in the modern labor landscape*. European Trade Union Institute (ETUI).
- Wilkinson, A., Gollan, P. J., Marchington, M., & Lewin, D. (Eds.). (2020). *The Oxford handbook of participation in organizations*. Oxford University Press.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). *Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy*. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.
- Yang, Y., Zhang, Y., & Brown, M. (2023). Measuring employee voice: Development and validation of a comprehensive multidimensional scale. *Journal of Management*, 49(5), 1654–1683.