

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekebun Kecil Kelapa Sawit ke Arah Memperoleh Persijilan MSPO

Factors Influencing Oil Palm Smallholders' Commitment toward Obtaining MSPO Certification

AZIMA ABDUL MANAF, ZAIMAH RAMLI & SUHANA SAAD

ABSTRAK

Pensijilan Minyak Sawit Mampan Malaysia (MSPO) diperlukan untuk meningkatkan imej minyak sawit negara dari segi kemampanan. Kejayaan pelaksanaan pensijilan MSPO dianggap memerlukan komitmen daripada pekebun kecil kelapa sawit, yang memainkan peranan penting dalam pengembangan kelapa sawit dan merupakan pemain utama dalam industri kelapa sawit global. Walaupun penyelidikan sedia ada mengenai subjek ini, terdapat jurang yang ketara dalam memahami pengaruh komitmen kesediaan pekebun kecil kelapa sawit untuk pensijilan MSPO. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh komitmen pekebun kecil kelapa sawit terhadap kesediaan mereka untuk mendapatkan pensijilan MSPO. Populasi kajian ini merangkumi semua pekebun kecil kelapa sawit Sarawak. 441 respons lengkap yang dikumpul telah dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktur persegi terkecil separa (PLS-SEM). Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen pekebun kecil kelapa sawit secara signifikan mempengaruhi kesediaan mereka untuk mendapatkan pensijilan MSPO. Kajian ini memberi beberapa implikasi praktikal kepada pihak berkaitan seperti Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (MPIC) dan Lembaga Minyak Sawit Malaysia (MPOB) dalam menangani isu pensijilan MSPO dengan lebih berkesan, kerana pelaksanaan MSPO dalam kalangan pekebun kecil memberikan kelebihan daya saing untuk minyak sawit Malaysia dan mempromosikan produk lestari Malaysia di peringkat global.

Kata kunci: Komitmen; kesediaan; persijilan MSPO; pekebun kecil; minyak sawit

ABSTRACT

The successful implementation of MSPO certification is thought to have necessitated commitment from oil palm smallholders, who play a significant role in the expansion of oil palm and are key players in the global oil palm industry. Despite existing research on the subject, there is a significant gap in understanding the influence of commitment on oil palm smallholders' readiness for MSPO certification. The purpose of this study is to investigate the influence of oil palm smallholders' commitment on their readiness to obtain MSPO certification. The population of this study included all of Sarawak's oil palm smallholders. The collected 441 complete responses were analysed using partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The findings revealed that the commitment of oil palm smallholders significantly influenced their readiness to obtain MSPO certification. This study has several practical implications for relevant parties such as the Ministry of Plantation Industries and Commodities (MPIC) and the Malaysian Oil Palm Board (MPOB) in addressing MSPO certification issues more effectively, as MSPO implementation among smallholders provides competitive advantages for Malaysian palm oil and promotes Malaysian sustainable product globally.

Keywords: Commitment; readiness; MSPO certification; smallholders; oil palm

PENGENALAN

Pengeluaran minyak sawit global adalah kira-kira 75.5 juta tan metrik pada 2021/2022, peningkatan 3.42 peratus daripada 73 juta tan metrik pada 2020/2021, dengan Malaysia menjadi salah satu

pengekspor utama dunia dan pengeluar minyak sawit kedua terbesar di dunia selepas Indonesia (Statista, 2022). Industri kelapa sawit Malaysia merupakan salah satu tonggak ekonomi negara, dengan lebih 3 juta rakyat Malaysia bekerja dalam kelapa sawit, dengan hampir 17 peratus, atau

setengah juta, adalah pekebun kecil (MPOC 2022a). Industri kelapa sawit juga menyumbang hampir 38 peratus atau RM36.9 bilion daripada nilai tambah sektor pertanian pada 2020 (DOSM 2021) dan memperoleh hasil eksport keseluruhan sebanyak RM102.34 bilion pada 2021, peningkatan 40.1 peratus daripada 2020 (Perniagaan NST 2022). Tambahan pula, permintaan terhadap kelapa sawit semakin meningkat hasil daripada pertumbuhan penduduk dan peningkatan permintaan tenaga. Sebagai contoh, pada suku pertama 2022, kira-kira 3,533,530 tan produk minyak sawit telah dieksport, mewakili peningkatan 16.32 peratus berbanding jumlah tahun sebelumnya sebanyak 3,037,809 tan (MPOC 2022b).

Perluasan ladang akan berlaku apabila permintaan terhadap produk kelapa sawit meningkat. Walau bagaimanapun, perladangan dan pengembangan kelapa sawit tradisional memudaratkan alam sekitar, terutamanya hutan tropika, kerana ia menyebabkan kehilangan biodiversiti (Barnes et al. 2014; Dadi, 2021; Faruk et al. 2013; Ganser et al. 2017; Konopik et al. 2015; Lucey & Hill 2012; Wilcove et al. 2013); stok karbon berkurangan (Abood et al. 2015; Dadi 2021; Guillaume et al. 2015); penebangan hutan (Abood et al. 2015; Carlson et al. 2012; Dadi 2021; Fitzherbert et al. 2008); kebakaran hutan (Dadi 2021); pemecahan habitat (Fitzherbert et al. 2008); pencemaran air dan udara (Fitzherbert et al. 2008); peningkatan pelepasan karbon dioksida (Abood et al. 2015); dan penukaran tanah gambut (Carlson et al. 2012; Koh et al. 2011) seperti yang digambarkan dalam Rajah 1. Selain itu, industri kelapa sawit telah dikritik kerana terlibat dalam amalan konflik sosial seperti kehilangan mata pencarian orang asli, pelanggaran hak asasi manusia, polarisasi sosial, konflik tanah, intensif buruh, dan diskriminasi buruh (Dadi 2021; Hidayat et al. 2018; Merten et al. 2016; Pye 2019; Qaim et al. 2020). Pengguna memberi perhatian lebih dekat kepada kesan negatif potensi alam sekitar dan sosial daripada pengembangan ladang kelapa sawit. Hasilnya, industri kelapa sawit mencipta piawaian pensijilan mampannya, yang dikenali sebagai Meja Bulat Minyak Sawit Lestari (RSPO). Tambahan pula, keperluan bahawa hanya minyak sawit yang diperakui RSPO dieksport ke negara Barat telah mengalihkan tumpuan industri kelapa sawit. RSPO diasaskan pada Januari 2003 oleh organisasi bukan untung, sektor swasta dan ia berdasarkan prinsip perlindungan alam sekitar, kesaksamaan sosial dan pembangunan ekonomi. Menurut data RSPO, jumlah kawasan pengeluaran

yang diperakui global pada Februari 2022 ialah 4.67 juta hektar, dengan Malaysia menyumbang hampir 27.13 peratus daripada jumlah itu (RSPO 2022a).

Di Malaysia, pensijilan RSPO masih menjadi pilihan. Kritikan dan keperluan sijil yang mampan memberi kesan langsung kepada permintaan global serta reputasi minyak sawit Malaysia. Justeru, Malaysia berjanji kepada dunia bahawa menjelang akhir 2020, ia akan mengeluarkan 100 peratus minyak sawit mampan. Malaysia melancarkan piawaian pensijilan kemampanannya, yang dikenali sebagai Minyak Sawit Mampan Malaysia (MSPO) pada April 2014. Malaysia giat mempromosikan pensijilan mampan melalui MSPO, yang berasaskan tujuh prinsip; (1) tanggungjawab sosial, kesihatan, keselamatan, dan keadaan pekerjaan; (2) komitmen dan tanggungjawab pengurusan; (3) ketelusan; (4) pematuhan keperluan undang-undang; (5) amalan terbaik; (6) alam sekitar, sumber asli, biodiversiti, dan perkhidmatan ekosistem; dan (7) pembangunan penanaman baharu (MPOCC 2022). MSPO diwujudkan untuk melengkapkan undang-undang sedia ada dan persekitaran unik Malaysia (MPOB, 2014). Objektif MSPO, menurut Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komuniti (MPIC), adalah setanding dengan RSPO, tetapi ia mengetepikan proses yang tidak perlu, khususnya mengenai aspek perundangan yang dilindungi secara berasingan di bawah undang-undang Malaysia (MPOB 2014). Penyelidikan terdahulu menunjukkan bahawa pensijilan MSPO boleh memenuhi tujuan yang sama seperti pensijilan RSPO tetapi pada kos yang lebih rendah, menjadikannya lebih cekap (Mansor et al. 2016). Tambahan pula, Shahida et al. (2019) mendapati bahawa MSPO berjaya membantu meningkatkan keuntungan syarikat kelapa sawit sebanyak 3.5 peratus. Oleh itu, ia mengesyorkan agar semua pengeluar sawit mendapatkan pensijilan MSPO.

Pengeluaran pekebun kecil menyumbang kira-kira 40 peratus daripada jumlah kawasan ladang kelapa sawit di Malaysia (Rahman 2020; Senawi et al. 2019), menjadikan pekebun kecil penyumbang penting kepada industri kelapa sawit yang mampan. Salah satu cabaran paling ketara yang dihadapi oleh pekebun kecil kelapa sawit dalam mendapatkan pensijilan MSPO ialah status pemilikan tanah mereka (Rahman 2020). Sebilangan besar tanah pekebun kecil ladang kelapa sawit didapati bersilang dengan kawasan hutan, mengakibatkan isu penebangan hutan dan sosial iaitu perselisihan faham agraria dengan pihak berkuasa negeri. Selain itu, ramai pekebun kecil

menanam kelapa sawit di atas tanah yang bukan milik mereka, seperti tanah yang sepatutnya ditanam dengan padi atau getah, atau rizab jalan raya (Mail 2019). Isu-isu ini menghalang mereka daripada mendapat pensijilan di bawah MSPO. Selain itu, kekangan kewangan juga menimbulkan cabaran yang ketara. Pelaksanaan MSPO memberikan beberapa faedah, khususnya kepada pengguna dan pengeluar. MSPO akan memberi manfaat kepada pengguna dari segi memastikan keselamatan alam sekitar. MSPO juga akan memberi kelebihan kepada pengeluar dari segi meningkatkan kredibiliti pasaran. Malangnya, MSPO mungkin sangat mahal untuk pekebun kecil kelapa sawit. Pensijilan adalah simbol kredibiliti, dan bukti amalan operasi jangka panjang dan mampan, bagaimanapun, bagi pekebun kecil, pensijilan boleh menjadi proses sukar yang memerlukan latihan, pembiayaan dan bimbingan. Oleh itu, adalah penting untuk memahami faktor yang mempengaruhi kesediaan pekebun kecil terhadap pensijilan MSPO.

MPOB adalah agensi kerajaan yang telah ditugaskan untuk membantu pekebun kecil mematuhi permintaan pasaran antarabangsa dengan mematuhi keperluan kemampanan dalam MSPO. Ia juga telah menganjurkan pekebun kecil bebas ke dalam Kluster Minyak Sawit Lestari (SPOC) untuk pengurusan yang lebih baik dan pengurangan beban, serta meningkatkan pemahaman mereka tentang pemuliharaan alam sekitar. Setiap SPOC dikendalikan oleh pegawai Tunjuk Ajar Nasihat Sawit (TUNAS) yang dilantik oleh MPOB. Pengurusan peringkat atasan MPOB termasuk pengurus kumpulan MPOB dan pegawai TUNAS bertanggungjawab memastikan semua pekebun kecil mendapat pensijilan MSPO untuk menyokong penjenamaan minyak sawit Malaysia. Mereka bertanggungjawab menganjurkan dan menjalankan latihan berkala untuk pekebun kecil bagi menggalakkan mereka menuntut ilmu dan meningkatkan kecekapan dalam pengurusan kelapa sawit. MSPO adalah berdasarkan tujuh prinsip, salah satunya ialah komitmen dan tanggungjawab pengurusan. Dalam kes ini, komitmen pengurusan peringkat atasan MPOB sahaja tidak mencukupi melainkan ia disertai dengan komitmen daripada pekebun kecil. Akibatnya, untuk menjayakan aktiviti peningkatan kualiti, pekebun kecil mesti terlibat sepenuhnya dalam aktiviti organisasi. Penglibatan pekebun kecil dalam aktiviti penambahbaikan kualiti ini memerlukan komitmen daripada pekebun kecil untuk berbuat demikian tanpa paksaan, sebaliknya bekerja keras untuk

mencapai matlamat demi faedah pensijilan MSPO. Ini menunjukkan bahawa terdapat keperluan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain komitmen daripada pengurusan atasan, seperti kakitangan dan sumber.

Dalam kes ini, faktor kakitangan dan sumber menjurus kepada pekebun kecil kelapa sawit untuk mencapai standard kualiti MSPO. Justeru, persoalannya ialah sejauh manakah komitmen pekebun kecil terhadap MPOB mempengaruhi kesediaan mereka untuk mendapatkan pensijilan MSPO. Penyelidikan terdahulu menyiasat dan membincangkan beberapa topik berkenaan pekebun kecil kelapa sawit Malaysia, termasuk halangan dan faedah menerima pakai pensijilan mampan (Aziz et al. 2021), kemajuan pensijilan MSPO (Yap et al. 2021), faktor yang mempengaruhi pelaksanaan MSPO (Ni et al. 2016), penemuan audit MSPO (Senawi et al. 2019), proses pensijilan MSPO (Kannan et al. 2021), kesediaan untuk melaksanakan kelestarian sosial (Ali et al. 2021), pengetahuan, jangkaan, persepsi dan kesediaan untuk mengambil bahagian dalam skim pensijilan (Saadun et al. 2018). Sementara itu, Ahmad Rizal et al. (2021) menyiasat faktor-faktor yang mempengaruhi penyertaan pekebun kecil dalam pensijilan minyak sawit Malaysia dan mendapati bahawa wacana komunikasi, interaksi sosial, faedah ekonomi yang dirasakan, dan identiti bersama adalah faktor penting dan signifikan yang mempengaruhi penyertaan dalam pensijilan mampan. Tiada kajian terdahulu yang mengkaji secara empirikal bagaimana komitmen pekebun kecil mempengaruhi kesediaan mereka untuk pensijilan MSPO.

KAJIAN LITERATUR

KOMITMEN

Secara umumnya, istilah “komitmen” merujuk kepada ikrar atau perjanjian untuk melakukan sesuatu pada masa hadapan (Merriam-Webster 2022). Walau bagaimanapun, istilah ini lebih bermakna daripada itu. Istilah “komitmen” merujuk kepada kesediaan aktor sosial untuk menumpukan tenaga dan kesetiaan mereka kepada struktur sosial atau sambungan yang berkesan kepada organisasi sebagai tambahan kepada nilai instrumental semata-mata perhubungan (Buchanan 1974). Menurut Mowday et al. (1979), kekuatan relatif pengenalan individu dengan dan penglibatan dalam organisasi

tertentu dirujuk sebagai komitmen. Penyelidik lain mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan atau pemikiran yang menyatukan individu kepada pelan tindakan atau kepentingan kepada satu atau lebih sasaran (Herscovitch & Meyer, 2002). Ia juga difikirkan bahawa komitmen berkembang sebagai hasil daripada proses pengenalan, di mana seseorang menemui beberapa idea sebagai lanjutan daripada diri (Iverson 1996). Dalam kajian ini, kami memberi tumpuan kepada komitmen organisasi untuk memahami dengan lebih baik komitmen pekebun kecil kelapa sawit terhadap MPOB. Komitmen organisasi ditakrifkan sebagai keterikatan emosi pekerja terhadap organisasi, hasil daripada internalisasi tekanan normatif yang diwujudkan ke atas individu sebelum atau selepas kemasukan (Allen & Meyer 1990). Ia adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan pekerja dengan majikannya dan mempunyai kesan ke atas keahlian berterusan pekerja dalam organisasi. Pekerja yang komited atau berdedikasi kekal bersama syarikat atau organisasi tanpa mengira sama ada keadaannya menguntungkan atau tidak menguntungkan organisasi (J. Meyer & Allen 1997). Mereka berpegang teguh dengan organisasi dengan bekerja secara tetap, melindungi aset syarikat, bekerja sehari penuh atau lebih, berkongsi matlamat dan objektif syarikat, dan sebagainya. Oleh itu, organisasi akan mendapat manfaat daripada pekerja yang komited.

Lebih daripada dua dekad yang lalu, Allen dan Meyer (1990) telah membangunkan langkah-langkah dan mengkonseptualisasikan model tiga komponen komitmen organisasi. Menurut model ini, komitmen pekerja terhadap organisasi adalah keadaan psikologi yang terdiri daripada tiga komponen iaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berterusan (J. P. Meyer & Allen 1991). Komitmen afektif pekerja ditakrifkan sebagai pengenalan dengan, penglibatan dalam, dan keterikatan emosi dengan organisasi mereka. Dengan kata lain, komitmen afektif merujuk kepada hubungan emosi individu dengan organisasi. Hubungan emosi ini mungkin didorong oleh organisasi itu sendiri atau oleh kedudukan seseorang dengan nilai dan matlamat organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi kekal bersama organisasi kerana mereka mahu. Komitmen normatif merujuk kepada perasaan kewajipan atau tanggungjawab pekerja untuk kekal bersama organisasi. Jenis komitmen ini akan dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelum dan selepas sosialisasi budaya dan kemasukan ke dalam

organisasi. Sebagai contoh, jika ahli keluarga, saudara atau rakan mereka telah menjadi pekerja jangka panjang sesebuah organisasi, dan telah menekankan kepentingan kesetiaan organisasi, mereka juga mungkin mempunyai komitmen normatif yang kuat. Istilah komitmen berterusan merujuk kepada pengiktirafan pekerja terhadap kos meninggalkan organisasi (Yousef 2017). Oleh itu, pekerja yang mempunyai komitmen berterusan yang kukuh akan kekal bersama organisasi kerana mereka tiada pilihan, sama ada kerana meninggalkan akan memerlukan pengorbanan peribadi yang ketara atau kerana alternatif itu dianggap tidak mencukupi. Komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berterusan masing-masing disertakan dengan set minda yang berbeza seperti keinginan, kewajipan, dan kos yang dirasakan (Herscovitch & Meyer, 2002), yang setiap satunya berkemungkinan mengurangkan kebarangkalian untuk meninggalkan organisasi. Dalam beberapa dekad kebelakangan ini, ahli akademik telah memberi perhatian yang teliti kepada penyelidikan mengenai komitmen organisasi. Populariti konsep ini berkemungkinan besar disebabkan kaitannya dengan aspek penting lain dalam tingkah laku dan prestasi organisasi. Sebagai contoh, komitmen organisasi didapati berkaitan dengan prestasi kewangan (Abdul Rashid et al. 2003), pemeraksanaan psikologi (Bhatnagar 2007), prestasi organisasi (Kuo 2013; Nayak & Sahoo 2015; Patiar & Wang 2016; Steyrer et al. 2008), kepuasan kerja (ÇelİK et al. 2015; Huey Yying & Ahmad 2009; Lumley et al. 2011), perubahan organisasi (Yousef 2017), dan prestasi kerja (Al Zefeiti & Mohamad 2017; Suharto & Hendri 2019).

KOMITMEN DAN KESEDIAAN UNTUK PERUBAHAN

Literatur tentang perubahan organisasi menekankan kepentingan komitmen dalam menentukan kesediaan untuk perubahan. Komitmen pekerja boleh dikatakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kesediaan dan kesanggupan mereka untuk berubah. Pekerja yang sangat komited terhadap organisasi harus lebih terbuka kepada perubahan organisasi jika ia tidak mengubah nilai dan matlamat asas dan dianggap bermanfaat; di samping itu, mereka juga lebih bersedia untuk bekerja keras untuk organisasi (Kwahk & Lee 2008). Sejak beberapa tahun kebelakangan ini, sejumlah besar kertas kerja yang menyiasat hubungan antara komitmen dan kesediaan telah

diterbitkan. Madsen et al. (2005) menyiasat peranan beberapa pembolehubah dalam kesan kesediaan pekerja untuk perubahan organisasi, termasuk komitmen organisasi. Keputusan menunjukkan bahawa komitmen organisasi meningkatkan kesediaan pekerja untuk perubahan organisasi. Penyelidikan oleh Nordin (2016) mengkaji peranan komitmen organisasi terhadap kesediaan organisasi untuk berubah dalam kalangan 169 kakitangan akademik di sebuah institusi pengajian tinggi di Malaysia. Penelitian terhadap komitmen organisasi mempunyai kaitan secara positif dan signifikan dengan kesediaan organisasi untuk perubahan. Dapatan ini membayangkan bahawa peningkatan komitmen organisasi boleh membantu membentuk kesediaan organisasi untuk berubah dan akhirnya menyumbang kepada keberkesanan dan kejayaan program perubahan. Yousef (2017) cuba mengkaji kesan dimensi berbeza komitmen organisasi terhadap pelbagai dimensi sikap pekerja terhadap perubahan organisasi di Emirat Ras Al Khaimah, Emiriah Arab Bersatu. Dapatan analisis komitmen afektif pula mendapati wujud pengaruh langsung dan positif terhadap tiga dimensi sikap terhadap perubahan organisasi: sikap afektif, sikap kognitif, dan sikap tingkah laku. Sebaliknya, komitmen normatif dan kesinambungan hanya mempunyai pengaruh langsung dan positif dimensi kognitif sikap terhadap perubahan organisasi. Ini bermakna, semakin besar pengenalan pekerja, penglibatan, dan keterikatan emosi kepada jabatan mereka, semakin terbuka mereka untuk berubah.

Al-Hussami et al. (2018) menyiasat kesan beberapa pembolehubah, termasuk komitmen organisasi, terhadap kesediaan jururawat berdaftar untuk perubahan dalam organisasi penjagaan kesihatan Jordan. Analisis regresi linear berganda mendedahkan bahawa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kesediaan jururawat untuk perubahan. Jururawat yang menunjukkan tahap komitmen organisasi yang lebih tinggi lebih terbuka dan bersedia untuk perubahan. Kesediaan secara aktif menyumbang kepada pengurangan rintangan terhadap sesuatu usaha. Dapatan daripada (Kwahk & Lee, 2008) menunjukkan bahawa kesediaan untuk perubahan dari segi pelaksanaan sistem ERP didapati dipertingkatkan dengan komitmen organisasi. Alqudah et al. (2022) mengkaji hubungan antara komitmen afektif dan kesediaan untuk perubahan dalam 510 pekerja bank Jordan. Penemuan mereka mendedahkan perkaitan yang positif dan signifikan secara statistik antara komitmen afektif dan

kesediaan perubahan. Komitmen pekerja terhadap organisasi cenderung untuk meningkatkan kesediaan mereka untuk berubah (Alqudah et al. 2022; Anjani & Dhanapal 2012; Al-Hussami et al. 2018; Kwahk & Lee, 2008; Yousef 2017); membayangkan bahawa pengaruh ketara terhadap kesediaan MSPO adalah lebih besar bagi pekebun kecil kelapa sawit yang lebih komited.

Berdasarkan hujah-hujah sebelumnya, dicadangkan hipotesis berikut iaitu H1: Komitmen pekebun kecil kelapa sawit banyak mempengaruhi kesediaan mereka untuk pensijilan MSPO.

METODOLOGI KAJIAN

Sampel Tinjauan terhadap 441 pekebun kecil kelapa sawit di Sarawak, Malaysia, telah dijalankan. Majoriti besar (80.7%) responden adalah lelaki dan purata umur adalah 51 tahun. Sebanyak 41% daripada mereka memiliki tahap pendidikan atasan (tamat sekolah menengah), dan lebih tiga perempat (90.5%) daripada mereka telah berkahwin. Kira-kira 98.2% daripada responden adalah pekebun kecil kelapa sawit bebas, manakala, dari segi pendapatan isi rumah, lebih separuh berpendapatan kurang daripada RM3000 sebulan. Majoriti pekebun kecil kelapa sawit (81.2%) mempunyai dua atau kurang pekerja untuk membantu mereka menguruskan ladang mereka. Hampir tiga perempat (73.5%) pekebun kecil kelapa sawit memperoleh pensijilan MSPO dalam tempoh kurang setahun.

Persampelan kajian ini adalah pekebun kecil kelapa sawit di Sarawak, Malaysia. Sarawak mempunyai kawasan tanaman kelapa sawit terbesar, dengan lebih 1.6 juta hektar, atau 28 peratus daripada jumlah kawasan tanaman di Malaysia setakat 2021 (MPIC, 2022). Tambahan pula, ia mempunyai bilangan pekebun kecil sawit yang diperakui MSPO kedua tertinggi selepas Sabah (Baskaran et al. 2019) dan bilangan pekebun kecil kelapa sawit kedua tertinggi selepas Johor (Rahman, 2020). Oleh kerana pekebun kecil kelapa sawit tersebar di tiga wilayah berbeza di Sarawak, teknik persampelan pelbagai peringkat telah digunakan untuk memilih sampel kerana ia adalah praktikal untuk membahagikan kelompok besar populasi kepada sub-kluster untuk mencipta sampel. Kajian ini menggunakan dua subkluster iaitu wilayah dan daerah. Data telah dikumpul dari tiga wilayah di Sarawak; utara, tengah, dan selatan. Ketiga-tiga wilayah ini mempunyai kawasan ladang kelapa sawit. Daerah Miri, Sarikei dan Bauwere yang dipilih untuk mewakili wilayah

utara Sarawak, wilayah tengah dan wilayah selatan, masing-masing. 500 soal selidik telah diedarkan secara rawak kepada pekebun kecil kelapa sawit di Miri, Sarikei dan Bau. Dari situ, 458 soal selidik telah dikembalikan, dengan 17 telah ditolak kerana isu garis lurus dan ketidaklengkapan. Akhirnya, 441 soal selidik telah ditentukan untuk berfungsi dan telah ditugaskan untuk dianalisis selanjutnya. Setiap pekebun kecil kelapa sawit mengambil bahagian secara sukarela dan dimaklumkan tentang matlamat kajian. Tambahan pula, pekebun kecil kelapa sawit diberi jaminan bahawa maklumat mereka akan kekal sulit sepanjang proses pengumpulan data.

INSTRUMEN PENGUKURAN

Kajian meneliti tiga jenis komitmen: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berterusan. Komitmen afektif dan komitmen normatif mempunyai setiap item, manakala komitmen berterusan mempunyai sembilan. Semua item telah diadaptasi daripada (Allen & Meyer 1990; Jaros, 2007; Mowday et al. 1979) dan contoh komitmen afektif ialah 'Saya seronok membincangkan pensijilan MSPO dengan orang di luarnya' dan 'Saya benar-benar percaya bahawa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri'. Item komitmen normatif termasuk 'MSPO mempunyai maknanya kepada saya' dan 'Saya percaya pensijilan MSPO akan memberikan ganjaran yang setanding untuk usaha pekebun kecil'. Item komitmen berterusan termasuk 'Salah satu sebab utama saya terus bekerja sebagai petani adalah kerana saya percaya MSPO adalah kritikal kepada kualiti produk' dan 'Ladang saya akan terjejas tanpa MSPO'. Kesediaan dalam kajian ini merujuk kepada tahap kesediaan pekebun kecil kelapa sawit ke arah pensijilan MSPO. Kesiediaan terdiri daripada empat belas item, beberapa daripadanya termasuk 'Saya sedia memberikan sokongan penuh untuk memastikan kejayaan objektif MSPO' dan 'Saya bersedia menerima hampir semua arahan untuk terus membantu kejayaan MSPO'. Semua item diukur pada skala dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5), skala Likert 5 mata. Soal selidik telah disemak oleh pakar untuk memastikan semua item ukuran mewakili pembolehubah yang diasas. Semakan lanjut telah dibuat oleh beberapa pekebun kecil kelapa sawit melalui kajian rintis untuk memastikan soal selidik dapat difahami dengan mudah.

Analisis Data Analisis deskriptif seperti

peraturan dan skor purata telah dikira untuk mencirikan data demografi responden. Pemodelan Persamaan Struktur Kuasa Dua Terkecil Separa (PLS-SEM) telah digunakan untuk mencapai matlamat yang ditentukan. PLS-SEM dipilih untuk penyelidikan ini kerana ia kurang ketat daripada pemodelan persamaan struktur berasaskan kovarians (CB-SEM) dan ia sesuai untuk objektif kajian. Hair Jr et al. (2021) dan Hair et al. (2019) telah menetapkan beberapa kriteria untuk penyelidik memilih PLS-SEM berbanding CB-SEM, seperti apabila analisis berkenaan dengan isu pengedaran seperti kekurangan kenormalan dan berkaitan dengan menguji rangka kerja dari sudut ramalan dan bukannya mengesahkan atau menolak teori. Model pengukuran (juga dikenali sebagai model luar) dan model struktur (juga dikenali sebagai model dalam) ialah dua bahagian utama PLS-SEM. Model pengukuran menilai kualiti semua konstruk sambil mengambil kira kebolehppercayaan dan pengukuran kesahan. Sebaliknya, model struktur menilai hubungan antara pelbagai binaan model.

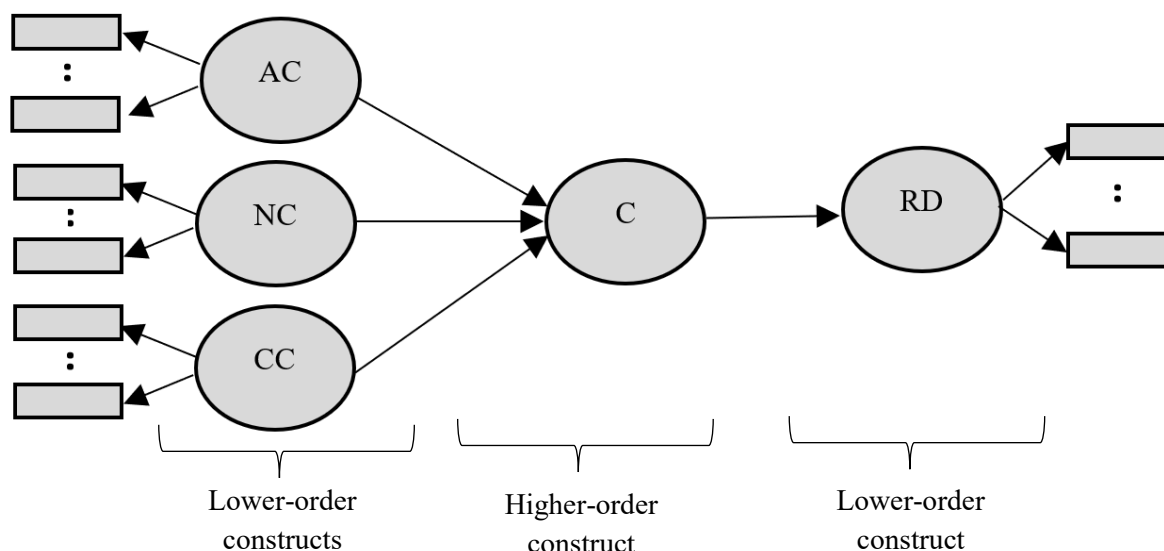
Perisian statistik seperti SPSS dan SmartPLS digunakan untuk menganalisis data mentah berdasarkan tinjauan terhadap 441 pekebun kecil kelapa sawit. Analisis Data Rangka kerja kajian dalam kajian ini mewakili model pembolehubah pendam hierarki dengan model formatif-reflektif, Jenis II seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3. Model pembolehubah pendam hierarki juga dikenali sebagai model peringkat tinggi atau model komponen hierarki adalah perwakilan eksplisit bagi sesuatu konstruk multidimensi yang wujud pada tahap abstraksi yang lebih tinggi (Becker et al. 2012). Komitmen pekebun kecil kelapa sawit ialah binaan peringkat tinggi (H-OC), manakala kesediaan untuk pensijilan MSPO, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan adalah binaan peringkat rendah (L-OCs). Menurut (W. W. Chin, 2010), apabila menilai model peringkat lebih tinggi, kriteria yang sama biasanya digunakan seperti mana-mana analisis PLS-SEM. Walau bagaimanapun, model peringkat lebih tinggi harus mengandungi dua model ukuran tambahan; model pengukuran L-OC, dan model pengukuran H-OC secara keseluruhan, seperti yang diwakili oleh hubungan antara L-OC dan H-OC mereka, yang mana kriteria penilaian digunakan. Bersama-sama dengan penilaian model struktur, yang mewakili hubungan antara H-OC (Hair et al. 2019; Sarstedt et al. 2019). Kajian semasa menggunakan pendekatan dua peringkat berpisah (DT-S), dengan Mod B dan

skema pemberat laluan seperti yang dicadangkan oleh (Sarstedt et al. 2019) dalam menentukan dan menganggar model pembolehubah pendam hierarki. Menurut Sarstedt et al. (2019), pendekatan DT-S adalah salah satu pendekatan yang paling menonjol,

yang menunjukkan pemulihan parameter yang lebih baik bagi laluan menunjuk serta dalam model laluan.

TAHAP SATU PENDEKATAN DT-S

Pendekatan DT-S peringkat satu mengambil kira



Note: RD = Readiness, C = Commitment, AC = Affective commitment, NC = Normative commitment, CC = Continuance commitment

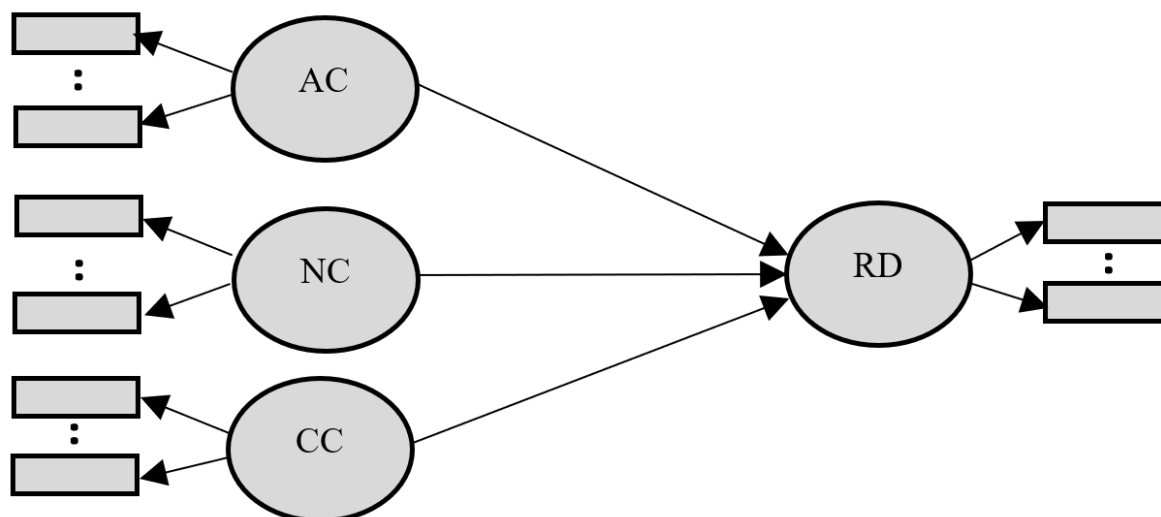
RAJAH 1. Model pembolehubah hirarki

L-OC bagi H-OC sahaja dan dikaitkan dengan semua konstruk lain yang H-OC berkaitan secara teori (Sarstedt et al. 2019). Rajah 4 menunjukkan pendekatan DT-S peringkat satu. Penilaian model pengukuran L-OC adalah berdasarkan keputusan yang diperolehi daripada pendekatan DT-S peringkat satu (Sarstedt et al. 2019).

PENILAIAN MODEL PENGUKURAN REFLEKTIF

Model pengukuran reflektif L-OC dinilai dari segi (i) kebolehpercayaan ketekalan dalaman; (ii) kesahan konvergen; dan (iii) kesahan diskriminasi (Hair Jr et al. 2017; Sarstedt et al. 2019). Kebolehpercayaan ketekalan dalaman dinilai menggunakan pemuatan item, Cronbach's Alpha (CA), metrik kebolehpercayaan (ρ_A), dan kebolehpercayaan komposit (CR). Manakala kesahan konvergen dinilai menggunakan varians ekstrak purata (AVE). Majoriti pemuatan item adalah melebihi ambang standard 0.708 (Hair et al. 2019). Seperti yang dilaporkan dalam Jadual 1, nilai CA, ρ_A , dan CR

bagi keempat-empat L-OC semuanya melebihi ambang standard 0.7 (Hair Jr et al. 2020) (Sarstedt et al. 2019) tetapi nilai AVE untuk semua konstruk berada di bawah ambang 0.5 (Hair Jr et al. 2020), kecuali komitmen normatif. Oleh itu, dalam kajian ini, kami telah membuang RD11, AC6, dan CC3, masing-masing tiga item dengan bebanan terendah untuk konstruk kesediaan, konstruk komitmen afektif dan konstruk komitmen berterusan. Jadual 3 menunjukkan kebolehpercayaan ketekalan dalaman dan kesahan penumpuan model baharu selepas mengalih keluar item RD11, AC6 dan CC3. Sekali lagi, nilai AVE untuk semua konstruk berada di bawah ambang 0.5 kecuali komitmen normatif. Proses mengeluarkan item dengan pemuatan paling rendah diulang sehingga model mencapai nilai AVE 0.5 untuk konstruk kesediaan, konstruk komitmen afektif, dan konstruk komitmen kesinambungan. Jadual 4 melaporkan kebolehpercayaan ketekalan dalaman dan kesahan penumpuan model baharu selepas membuang item RD3, RD11, AC3, AC6, AC8, CC3 dan CC5.



RAJAH 2. Stage one DT-S approach

JADUAL 1. Reflektif keputusan model

Kontruk	Items	Loadings	CA	ρ_{Λ}	CR	AVE
Kesediaan	RD1	0.719	0.907	0.914	0.922	0.461
	RD2	0.645				
	RD3	0.555				
	RD4	0.713				
	RD5	0.734				
	RD6	0.782				
	RD7	0.765				
	RD8	0.726				
	RD9	0.704				
	RD10	0.593				
	RD11	0.448				
	RD12	0.733				
	RD13	0.740				
	RD14	0.561				
Komitmen						
Komitmen Afektif	AC1	0.730	0.858	0.870	0.886	0.442
	AC2	0.738				
	AC3	0.548				
	AC4	0.750				
	AC5	0.637				
	AC6	0.498				
	AC7	0.698				
	AC8	0.610				
	AC9	0.754				
	AC10	0.633				

TABLE 3. Relektif pengukuran model (selepasan penghapusan RD3, RD11, AC3, AC6, AC8, CC3 and CC5)

Constructs	Items	Loadings	CA	ρ_A	CR	AVE	
Kesediaan	RD1	0.723	0.908	0.912	0.923	0.502	
	RD2	0.645					
	RD4	0.712					
	RD5	0.741					
	RD6	0.785					
	RD7	0.778					
	RD8	0.738					
	RD9	0.711					
	RD10	0.590					
	RD12	0.736					
	RD13	0.747					
	RD14	0.554					
	Commitment						

Komitmen Afektif	AC1	0.755	0.843	0.847	0.882	0.517
	AC2	0.747				
	AC4	0.772				
	AC5	0.642				
	AC7	0.674				
	AC9	0.770				
	AC10	0.658				
Komitmen Normatif	NC1	0.630	0.912	0.920	0.927	0.560
	NC2	0.677				
	NC3	0.761				
	NC4	0.811				
	NC5	0.807				
	NC6	0.804				
	NC7	0.765				
	NC8	0.744				
	NC9	0.655				
	NC10	0.802				
Komitmen berterusan	CC1	0.696	0.860	0.870	0.893	0.544
	CC2	0.748				
	CC4	0.805				
	CC6	0.702				
	CC7	0.800				
	CC8	0.746				
	CC9	0.655				

Kriteria Fornell-Larcker dan nisbah Heterotrait-Monotrait, HTMT digunakan untuk menilai kesahihan diskriminasi model. Keputusan yang dilaporkan dalam Jadual 5 menunjukkan bahawa punca kuasa dua AVE, dalam cetakan tebal, bagi setiap konstruk adalah lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lain (Fornell & Larcker, 1981; Raza et al. 2017), kecuali komitmen afektif (AC) dan komitmen berterusan. Kriteria Fornell-Larcker bukan tanpa kelemahan, seperti yang ditunjukkan

oleh (Henseler et al. 2015) terutamanya apabila pemuatan item pada konstruk berbeza sedikit; oleh itu, kita tidak boleh bergantung semata-mata pada kriteria ini. Nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT) adalah alternatif yang sangat baik untuk kriteria Fornell-Larcker (Henseler et al. 2015). Seperti yang dilaporkan dalam Jadual 6, nilai nisbah HTMT bagi setiap konstruk adalah kurang daripada potongan 1 (Garson, 2016). Berdasarkan kriteria tersebut, model pengukuran boleh dikatakan telah memenuhi keperluan kesahihan diskriminasi.

JADUAL 4. Kriteria Nilai Fornell-Larcker

Konstruk	Komitmen Afektif	Komitmen Berterusan	Komitmen Normatif	Kesediaan
Komitmen Afektif	0.719			
Komitmen Berterusan	0.682	0.737		
Komitmen Normatif	0.740	0.759	0.748	
Kesediaan	0.745	0.662	0.697	0.708

JADUAL 5. Nilai Ratio HTMT

Construct	Komitmen Afektif	Komitmen Berterusan	Komitmen Normatif	Kesediaan
Komitmen Afektif				
Komitmen Berterusan	0.787			
Komitmen Normatif	0.838	0.853		
Kesediaan	0.853	0.732	0.753	

TAHAP DUA PENDEKATAN DT-S

Penilaian pendekatan DT-S peringkat dua bermula dengan pertama, memfokuskan kepada model ukuran formatif H-OC yang merupakan komitmen pekebun kecil kelapa sawit, dan kedua, penilaian model struktur. Penilaian Model ukuran formatif H-OC dinilai berdasarkan (i) kolineariti L-OCs, (ii) kepentingan statistik, dan (iii) perkaitan pemberat penunjuk (Sarstedt et al. 2019). Penilaian keputusan peringkat dua bermula dengan model pengukuran

formatif komitmen. Keputusan menunjukkan bahawa L-OCs tidak terjejas secara negatif oleh kolineariti kerana analisis model menghasilkan nilai VIF kurang daripada ambang piawai 5 (Hair et al. 2017) untuk semua L-OC seperti yang dibentangkan dalam Jadual 7. Penemuan analisis juga menunjukkan bahawa semua L-OC mempunyai kesan yang ketara (komitmen afektif: 2.389; komitmen normatif: 3.016; dan komitmen berterusan: 2.550) dan kesan ketara ($p < 0.05$) ke atas komitmen.

JADUAL 6. *Collinearity* antara L-OCs dan signifikan dan *relevance of outer weights*

H-OC	L-OCs	VIF	Outer weight	p-value
Komitmen	Komitmen Afektif	2.389	0.584	0.000
	Komitmen Normatif	3.016	0.281	0.000
	Komitmen Berterusan	2.550	0.232	0.000

PENILAIAN MODEL STRUKTUR

Model struktur dinilai dari segi (i) kepentingan dan kaitan untuk pekali laluan, (ii) penentuan pekali (R^2), (iii) kaitan ramalan (Q^2), dan (iv) PLSpredict (Hair Jr et al. 2020; Hair Jr et al. 2021; Sarstedt et al. 2019). Nilai pekali laluan (β), nilai-t, nilai-p, R^2 , dan Q^2 dilaporkan dalam Jadual 8. Hipotesis tersebut disokong, seperti yang digambarkan dalam Jadual 8. Komitmen pekebun kecil kelapa sawit didapati mempunyai nilai positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kesediaan untuk mendapatkan pensijilan MSPO. Maksudnya, kesanggupan dan kesediaan pekebun kecil kelapa sawit untuk mendapatkan pensijilan MSPO banyak dipengaruhi oleh komitmen mereka terhadap MPOB dan MSPO. Selepas melaporkan pekali laluan dan kepentingannya, analisis meneruskan untuk menilai

kuasa ramalan model dengan menilai pertama, kuasa penerangan model menggunakan R^2 dan Q^2 dan kedua, kuasa ramalan model menggunakan PLSpredict. Model ini menerangkan 78.5% variasi dalam kesediaan ke arah pensijilan MSPO, dan nilai R^2 dianggap besar (Hair Jr et al. 2021). Jadual 8 juga menunjukkan bahawa model mempunyai kuasa ramalan dalam sampel dengan nilai Q^2 0.305, yang lebih besar daripada sifar (W. Chin, 1998) dan nilai ini mewakili perkaitan ramalan sederhana model PLS-SEM (Hair Jr et al. 2020). Akhir sekali, analisis PLSpredict telah dijalankan untuk menilai kuasa ramalan model atau kuasa ramalan luar sampel model. Keputusan dalam Jadual 9 menunjukkan bahawa statistik ramalan Q^2 model PLS mempunyai kuasa ramalan yang lebih rendah berbanding model regresi linear (LM) (Hair Jr et al. 2020). Kuasa ramalan yang lebih rendah bagi

model PLS mungkin hasil daripada model ini yang terdiri daripada hanya satu pembolehubah eksogen.

Walaupun model mempunyai kuasa ramalan yang lebih rendah, model ini masih yang terbaik dengan kuasa ramalan dalam sampel yang mencukupi.

JADUAL 7. Keputusan Model Struktur

Hipotesis	Hubungan	Beta value	<i>t</i> -value	<i>p</i> -value	Keputusan
H1	Komitmen → Kesediaan	0.785	34.245	0.000	disokong
<i>Endogenous construct</i>			R ²		Q ²
Komitmen			0.785		0.305

JADUAL 8. Keputusan PLS_{predict} results

Indicators	Q ² _{predict}	
	PLS-SEM	LM
RD1	0.340	0.340
RD2	0.296	0.304
RD4	0.325	0.334
RD5	0.297	0.301
RD6	0.348	0.305
RD7	0.372	0.367
RD8	0.306	0.311
RD9	0.303	0.298
RD10	0.202	0.205
RD12	0.299	0.293
RD13	0.349	0.347
RD14	0.204	0.235

PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI

Pelaksanaan MSPO memberikan beberapa faedah, khususnya kepada pengguna dan pengeluar. MSPO akan memberi manfaat kepada pengguna dari segi memastikan keselamatan alam sekitar. MSPO akan memberi kelebihan kepada pengeluar dari segi meningkatkan kredibiliti pasaran. Malangnya, MSPO mungkin mahal untuk pekebun kecil kelapa sawit. Oleh itu, kejayaan pelaksanaan pensijilan MSPO sangat bergantung kepada komitmen pekebun kecil kelapa sawit ke arah mendapatkan pensijilan mampan ini. Kajian ini menawarkan pemahaman baru tentang kesediaan untuk mendapatkan pensijilan MSPO dan mengesahkan penemuan terdahulu dalam literatur. Objektif utama kajian ini adalah untuk menyiasat pengaruh komitmen pekebun kecil kelapa sawit terhadap kesediaan ke

arah mendapatkan pensijilan MSPO. Model struktur menyimpulkan bahawa komitmen pekebun kecil kelapa sawit mempengaruhi secara signifikan dan menyumbang 78.5 peratus daripada varians dalam kesediaan ke arah mendapatkan pensijilan MSPO.

Kajian ini mengesahkan bahawa hipotesis itu disokong, di mana komitmen pekebun kecil kelapa sawit boleh meramalkan kesediaan untuk mendapatkan pensijilan MSPO. Dalam skop kajian ini, pekebun kecil kelapa sawit yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap MPOB dan MSPO dijangka mempunyai tahap kesediaan yang lebih tinggi terhadap pensijilan MSPO, lebih berdaya saing, dan membolehkan mereka merancang serta bersedia dengan pensijilan MSPO. Penemuan ini mempunyai implikasi teori dan praktikal yang ketara. Dari sudut akademik, kajian ini menambah pengetahuan semasa dengan menggabungkan komitmen pekebun

kecil kelapa sawit untuk menentukan kesediaan untuk pensijilan MSPO. Pertama, keputusan kami menunjukkan bahawa komitmen pekebun kecil kelapa sawit mempengaruhi kesediaan mereka untuk mendapatkan pensijilan MSPO secara positif dan signifikan. Kedua, beberapa kajian baru-baru ini memberi tumpuan kepada pensijilan MSPO, terutamanya dari perspektif pekebun kecil kelapa sawit. Walaupun pelbagai pihak berkepentingan (contohnya, pegawai MPIC, MPOB, dan TUNAS) mempunyai impak yang besar terhadap kejayaan pelaksanaan pensijilan MSPO, pekebun kecil kelapa sawit juga memainkan peranan penting dalam mencapai matlamat ini.

Kajian ini unik kerana ia menggabungkan perspektif pekebun kecil kelapa sawit, satu segmen populasi yang walaupun kepentingan dan potensinya semakin meningkat, namun masih kurang diselidiki dalam penyelidikan pertanian. Ketiga, kajian ini menyumbang kepada literatur tentang industri kelapa sawit Malaysia dengan menyiasat kesediaan pensijilan MSPO dalam kalangan pekebun kecil kelapa sawit, yang ketinggalan dari segi MSPO yang diperakui dan produktiviti minyak sawit jika dibandingkan dengan ladang kelapa sawit. Keempat, banyak kajian menyiasat isu umum pensijilan MSPO dalam kalangan pekebun kecil kelapa sawit, seperti proses, kemajuan, dan penemuan audit, sementara beberapa kajian telah menangani isu kesediaan pensijilan MSPO, namun, tidak ada yang melihat kesan komitmen terhadap pensijilan MSPO. Oleh hal yang demikian, ini adalah pengetahuan baru sejak kajian pertama mengenai kesan komitmen terhadap kesediaan. Kelima, kebanyakan penyelidikan memfokuskan pensijilan kemampunan onglobal, iaitu RSPO, dengan sedikit tumpuan pada pensijilan lestari Malaysia (iaitu, MSPO), pengeluar kelapa sawit kedua terbesar di dunia. Penyelidikan ini mempunyai implikasi penting kepada kerajaan persekutuan (cth., MPIC), agensi negeri (cth., Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan) serta MPOB.

Memandangkan komitmen pekebun kecil kelapa sawit penting bagi meningkatkan tahap kesediaan mereka untuk mendapatkan pensijilan MSPO, kajian menunjukkan bahawa pendidikan adalah cara terbaik untuk meningkatkan kesedaran tentang kepentingan dan faedah yang boleh diperoleh pekebun kecil kelapa sawit yang tidak bertauliah hasil daripada pelaksanaan pensijilan MSPO. Oleh itu, adalah penting untuk meningkatkan kesedaran dalam kalangan pekebun kecil kelapa

sawit yang tidak bertauliah tentang kepentingan pensijilan MSPO ini. Maka, pihak kerajaan dan agensi berkaitan mesti meningkatkan kesedaran dalam kalangan pekebun kecil tentang kepentingan mendapatkan pensijilan MSPO. Kedua-dua MPOB dan agensi berkaitan boleh mempertimbangkan untuk menjalankan kempen dan latihan secara bersemuka dan dalam talian untuk memindahkan pengetahuan dan meningkatkan kesedaran tentang kepentingan dan faedah MSPO skim pensijilan. Kempen dan latihan ini mampu menutup jurang maklumat kerana beberapa maklumat kritikal tidak sampai ke peringkat tempatan, walaupun organisasi pusat (MPIC dan MPOB) berada pada peringkat negeri dan organisasi.

KESIMPULAN

Dapatan kajian ini, yang menggunakan pendekatan PLS-SEM untuk menguji pengaruh komitmen pekebun kecil kelapa sawit terhadap kesediaan untuk pensijilan MSPO, menunjukkan komitmen secara signifikan membawa kepada kesediaan pekebun kecil kelapa sawit untuk mendapatkan pensijilan MSPO. Dapatan kajian ini membayangkan bahawa komitmen pekebun kecil kelapa sawit adalah pemacu utama bagi kejayaan pelaksanaan pensijilan mampan, menyumbang lebih daripada dua pertiga daripada variasi dalam kesediaan. Memahami kesan komitmen pekebun kecil kelapa sawit terhadap kesediaan MSPO adalah bermanfaat, khususnya bagi kerajaan, agensi negeri dan MPOB dalam membangunkan rancangan yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen pekebun kecil kelapa sawit. Adalah penting untuk menyiasat kesan pelbagai jenis komitmen organisasi (seperti komitmen afektif, komitmen normatif) terhadap kesediaan. Pengetahuan ini pada asasnya diperlukan oleh MPOB dan pihak lain yang berkepentingan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan memberi kesan kepada kesediaan pensijilan MSPO, serta komitmen yang mana mempunyai kesan yang lebih besar terhadap kesediaan mereka.

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiayai oleh Geran penyelidikan oleh KURSI MPOB UKM dengan kod geran EP 2019-045.

RUJUKAN

- Abdul Rashid, M. Z., Sambasivan, M., & Johari, J. 2003. The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development* 22(8): 708-728.
- Abood, S. A., Lee, J. S. H., Burivalova, Z., Garcia-Ulloa, J., & Koh, L. P. 2015. Relative Contributions of the Logging, Fiber, Oil Palm, and Mining Industries to Forest Loss in Indonesia. *Conservation Letters* 8(1): 58-67.
- Adil, M. S. 2016. Impact of change readiness on commitment to technological change, focal, and discretionary behaviors. *Journal of Organizational Change Management* 29(2): 222-241.
- Ahmad Rizal, A. R., Md Nordin, S., Hussin, S. H., & Hussin, S. R. 2021. Beyond rational choice theory: Multifaceted determinants of participation in palm oil sustainable certification amongst smallholders in Malaysia. *Frontiers in Sustainable Food Systems* 5.
- Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. 2018. The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services* 31(4): 354-370.
- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. 2017. The influence of organizational commitment on omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing* 7(2): 151-160.
- Ali, F., Yusof, A. F., Ramli, N. N., & Thabet, O. 2021. Exploring the readiness to implement social sustainability among oil palm independent smallholders. *International Journal of Agriculture, Forestry and Plantation* 11: 85-95.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. 2022. High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics* 28(1): 17-26.
- Anjani, P. K., & Dhanapal, D. 2012. Impact of employee commitment on readiness for change in banking sector in salem district. *Global Management Review* 6(3): 24-34.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. 1993. Creating readiness for organizational change. *Human Relations* 46(6):681-703.
- Aziz, N. F., Chamhuri, N., & Batt, P. J. 2021. Barriers and benefits arising from the adoption of sustainable certification for smallholder oil palm producers in Malaysia: A systematic review of literature. *Sustainability (Switzerland)* 13(18): 15-25.
- Barnes, A. D., Jochum, M., Mumme, S., Haneda, N. F., Farajallah, A., Widarto, T. H., & Brose, U. 2014. Consequences of tropical land use for multitrophic biodiversity and ecosystem functioning. *Nature Communications* 5(1): 56-66.
- Baskaran, A., Tang, M., Thiruchelvam, K., Shahabudin, S. M., & Chan, T. S. Y. 2019. Social entrepreneurship and inclusive growth: Attributes, perceptions and roles of business incubators and intermediaries in Malaysia. *Science, Technology and Society*, 1-21.
- Becker, J.-M., Klein, K., & Wetzels, M. 2012. Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: Guidelines for using reflective-formative type models. *Long Range Planning* 45(5-6): 359-394.
- Bhatnagar, J. 2007. Predictors of organizational commitment in India: Strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment. *International Journal of Human Resource Management* 18(10): 1782-1811.
- Bouckennooghe, D., Devos, G., & van den Broeck, H. 2009. Organizational change questionnaire-climate of change, processes, and readiness: Development of a new instrument. *The Journal of Psychology* 143: 559-599.
- Buchanan, B. 1974. Building organisational commitment: The socialization of managers in work organisations. *Administrative Science Quarterly* 19: 533-546.
- Business, N. 2022. Domestic palm oil industry set to accelerate this year after an impressive 2021 performance, *New Straits Times*.
- Carlson, K. M., Curran, L. M., Ratnasari, D., Pittman, A. M., Soares-Filho, B. S., Asner, G. P., Trigg, S. N., Gaveau, D. A., Lawrence, D., & Rodrigues, H. O. 2012. Committed carbon emissions, deforestation, and community land conversion from oil palm plantation expansion in West Kalimantan, Indonesia. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109(19): 7559-7564.
- Çelîk, S., Dedeoğlu, B. B., & İnanir, A. 2015. Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review* 15(1): 53-64.
- Chin, W. 1998. The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern Methods for Business Research*, edited by G. Marcoulides. Lawrence Erlbaum Associates.
- Chin, W. W. 2010. How to write up and report PLS analyses. In *Handbook of Partial Least Squares: Concept, Methods and Applications Series*, edited by V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang, 655-690. Springer Handbooks of Computational Statistics.

- Choi, M. 2011. Employees' attitudes toward organizational change: a literature review. *Human Resource Management* 50(4): 479-500.
- Dadi. 2021. Oil Palm Plantation Expansion: An Overview of Social and Ecological Impacts in Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(3): 6550-6562.
- Dictionary, C. 2022. *Readiness*. Cambridge Dictionary.
- DOSM. 2021. *Selected Agricultural Indicators, Malaysia, 2021*. Department of Statistics Malaysia Official Portal.
- Faruk, A., Belabut, D., Ahmad, N., Knell, R. J., & Garner, T. W. J. 2013. Effects of oil-palm plantations on diversity of tropical anurans. *Conservation Biology* 27(3): 615-624.
- Fitzherbert, E. B., Struebig, M. J., Morel, A., Danielsen, F., Brühl, C. A., Donald, P. F. & Phalan, B. 2008. How will oil palm expansion affect biodiversity? *Trends in Ecology and Evolution* 23(10): 538-545.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research* 18(3): 382-388.
- Ganser, D., Denmead, L. H., Clough, Y., Buchori, D., & Tschamtker, T. 2017. Local and landscape drivers of arthropod diversity and decomposition processes in oil palm leaf axils. *Agricultural and Forest Entomology* 19(1): 60-69.
- Garson, G. D. 2016. *Partial Least Square: Regression and Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishing.
- Guillaume, T., Damris, M., & Kuzyakov, Y. 2015. Losses of soil carbon by converting tropical forest to plantations: erosion and decomposition estimated by $\delta^{13}\text{C}$. *Global Change Biology* 21(9): 3548-3560.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review* 31(1): 2-24.
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. 2020. Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research* 109:101-110.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. 2021. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A Workbook. In *Springer*. Springer.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. 2017. PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis* 1(2): 107-123.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2015. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science* 43(1): 115-135.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. 2002. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology* 87(3): 474-487.
- Hidayat, N. K., Offermans, A., & Glasbergen, P. 2018. Sustainable palm oil as a public responsibility? On the governance capacity of Indonesian Standard for Sustainable Palm Oil (ISPO). *Agriculture and Human Values* 35(1): 223-242. <https://doi.org/10.1007/s10460-017-9816-6>
- Holt, D. T., Helfrich, C. D., Hall, C. G., & Weiner, B. J. 2010. Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *Journal of General Internal Medicine* 25(1):50-55.
- Huey Yiing, L., & Ahmad, K. Z. 2009. The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal* 30(1): 53-86.
- Iverson, R. 1996. Employees acceptance of organisational change: The role of organisational commitment. *International Journal of Human Resources* 7(1): 122-149.
- Jaros, S. 2007. Meyer and Allen Model of organizational commitment: Measurement issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior* 6(4): 7-25.
- Kannan, P., Mansor, N. H., Rahman, N. K., Peng, T. S., & Mazlan, S. M. 2021. A review on the Malaysian sustainable palm oil certification process among independent oil palm smallholders. *Journal of Oil Palm Research* 33(1): 171-180.
- Koh, L. P., Miettinen, J., Liew, S. C., & Ghazoul, J. 2011. Remotely sensed evidence of tropical peatland conversion to oil palm. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 108(12): 5127-5132.
- Konopik, O., Steffan-Dewenter, I., & Grafe, T. U. 2015. Effects of logging and oil palm expansion on stream frog communities on Borneo, Southeast Asia. *Biotropica* 47(5): 636-643.
- Kuo, Y. 2013. Organizational commitment in an intense competition environment. *Industrial Management & Data Systems* 113(1): 39-56.
- Kwahk, K., & Lee, J. 2008. The role of readiness for change in ERP implementation: Theoretical bases and empirical validation. *Information & Management* 45(7): 474-481.
- Lucey, J. M., & Hill, J. K. 2012. Spillover of Insects from Rain Forest into Adjacent Oil Palm Plantations. *Biotropica* 44(3):368-377.

- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. 2011. Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review* 15(1): 100-118.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. 2005. Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly* 16(2): 213-233.
- Mail, R. 2019. Kok: Many independent smallholders in S'wak still not MSPO-certified, *The Borneo Post*.
- Mansor, N., Wan Abdullah, W. A., Bahari, A., & Hassan Shukri, A. F. 2016. Palm oil sustainability certification and firm performance: Is there a conflict between RSPO and MSPO. *The European Conference on the Social Sciences*.
- Merriam-Webster. 2022. *Definition of Commitment*.
- Merten, J., Röhl, A., Guillaume, T., Meijide, A., Tarigan, S., Agusta, H., Dislich, C., Dittrich, C., Faust, H., Gunawan, D., Hein, J., Hendrayanto, Knohl, A., Kuzyakov, Y., Wiegand, K., & Hölscher, D. 2016. Water scarcity and oil palm expansion: Social views and environmental processes. *Ecology and Society* 21(2): 210-220.
- Meyer, J., & Allen, N. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Sage, London. Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991.. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review* 1: 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14(2): 224-247.
- MPIC. 2022. *Agricommodity Pocket Stats (January-December 2021)* (Issue March).
- MPOB. 2014. *Ministry Of Plantation Industries And Commodities (MPIC) : Implementation Of The Malaysian Sustainable Palm Oil (MSPO) Certification Scheme*.
- MPOC. 2022a. *Challenges Faced By Malaysian Palm Oil & The Way Forward*. Malaysian Palm Oil Council. <https://mpoc.org.my/challenges-faced-by-malaysian-palm-oil-the-way-forward/>
- MPOC. 2022b. *Monthly Palm Oil Trade Statistics: January-March 2022*. Malaysian Palm Oil Council. <https://mpoc.org.my/monthly-palm-oil-trade-statistics-2022/>
- MPOCC. 2022. *MSPO Certification Scheme*. Malaysian Palm Oil Certification Council. <https://www.mpocc.org.my/about-mspo>
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. 2015. Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health Management* 17(3): 263-273.
- Ni, L. X., Ali, F., & Zainudin, Z. H. 2016. Factors influencing the implementation of Malaysia Sustainable Palm Oil (MSPO) among oil palm smallholders in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 6(12): 272-284.
- Nordin, N. 2016. The influence of leadership behavior and organizational commitment on organizational readiness for change in a higher learning institution. *Asia Pacific Education Review* 13(2): 239-249.
- Patiar, A., & Wang, Y. 2016. The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 28(3): 586-608.
- Pye, O. 2019. Commodifying sustainability: Development, nature and politics in the palm oil industry. *World Development* 121: 218-228.
- Qaim, M., Sibhatu, K. T., Siregar, H., & Grass, I. 2020. Environmental, economic, and social consequences of the oil palm boom. *Annual Review of Resource Economics* 12: 321-344.
- Rahman, S. 2020. Malaysian independent oil palm smallholders and their struggle to survive 2020. In *ISEAS PERSPECTIVE* (Issue 144).
- Raza, S. A., Umer, A., & Shah, N. 2017. New determinants of ease of use and perceived usefulness for mobile banking adoption. *International Journal of Electronic Customer Relationship Management* 11(1): 44-65.
- RSPO. 2022a. *Impact*. Palm Trace. <https://rspo.org/impact>
- RSPO. 2022b. *RSPO Smallholders*. Roundtable of Sustainable Palm Oil.
- Saadun, N., Lim, E. A. L., Esa, S. M., Ngu, F., Awang, F., Gimin, A., Johari, I. H., Firdaus, M. A., Wagimin, N. I., & Azhar, B. 2018. Socio-ecological perspectives of engaging smallholders in environmental-friendly palm oil certification schemes. *Land Use Policy* 72: 333-340.
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J.-H., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. 2019. How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal* 27(3): 197-211.
- Senawi, R., Rahman, N. K., Mansor, N., & Kuntom, A. 2019. Transformation of oil palm independent smallholders through Malaysian sustainable palm oil. *Journal of Oil Palm Research* 31(3): 496-507.
- Shahida, S., Hafizuddin-Shah, B. A. M., & Fuad, S. H. 2019. Does MSPO certification matter for profitability of Malaysian palm oil companies? *International Journal of Economics and Management* 13(2): 357-369.
- Shankar, A. C. 2021. *86.4% of Malaysia's total licensed oil palm planted area MSPO-certified, says MPOB*. The Edge Markets.

- Statista. 2022. *Production volume of palm oil worldwide from 2012/13 to 2021/22 (in million metric tons)*. <https://www.statista.com/statistics/613471/palm-oil-production-volume-worldwide/#:~:text=Leading palm oil producers&text=Indonesia and Malaysia are the,area planted with palm trees>.
- Steyrer, J., Schiffinger, M., & Lang, R. 2008. Organizational commitment—A missing link between leadership behavior and organizational performance? *Scandinavian Journal of Management* 24(4): 364-374.
- Suharto, S., & Hendri, N. 2019. The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration* 7(2): 189-206.
- Wilcove, D. S., Giam, X., Edwards, D. P., Fisher, B., & Koh, L. P. 2013. Navjot's nightmare revisited: logging, agriculture, and biodiversity in Southeast Asia. *Trends in Ecology & Evolution* 28(9): 531-540.
- Wilson, K., Abram, N. K., Chin, P., Ong, C., Latik, E., Jitilon, H. H., Ramlan, M., Amat Nor, N., Kinsui, C. I., Rosli, M. D., Wasai, J., & Kumar, M. 2018. *Smallholder Readiness for Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) Jurisdictional Certification of Palm Oil by 2025: results from field studies in Sabah's Telupid, Tongod, Beluran & Kinabatangan Districts*.
- Yap, P., Rosdin, R., Abdul-Rahman, A. A. A., Omar, A. T., Mohamed, M. N., & Rahami, M. S. 2021. Malaysian Sustainable Palm Oil (MSPO) certification progress for independent smallholders in Malaysia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 736(1): 23-45
- Yousef, D. A. 2017. Organizational commitment , job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration* 40(1): 77-88.
- Azima Abdul Manaf (corresponding author)
Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
BangiSelangor
Malaysia
Email: azima@ukm.edu.my
- Zaimah Ramli
Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
BangiSelangor
Malaysia
Email: zaimahr@ukm.edu.my
- Suhana Saad
Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
BangiSelangor
Malaysia
Email: suhanasaad@ukm.edu.my