

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI DALAM PERKHIDMATAN AWAM :  
KAJIAN KES DI UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Oleh

**MASITA MT. ZIN**

Kajian ini diserahkan kepada  
Sekolah Pengajian Siswazah Perniagaan Othman Yeop Abdullah  
(*Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business*),  
Universiti Utara Malaysia,  
merupakan sebahagian daripada keperluan untuk memenuhi syarat  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia.  
**MEI 2014**

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kajian ini dijalankan sebagai salah satu syarat yang perlu dipenuhi bagi keperluan Pengijazahan Program Sarjana Sains (Pengurusan) [Msc. (Management)], Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya bersetuju untuk membenarkan pihak Perpustakaan Universiti Utara Malaysia untuk mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum, saya juga bersetuju sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian kertas kajian ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran Penyelia kajian ini atau Dekan Sekolah Pengajian Siswazah Perniagaan Othman Yeop Abdullah, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan atau cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada pengkaji. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan sekiranya sebarang rujukan dibuat ke atas kerja projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini samaada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon daripada:-

**Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah Perniagaan Othman Yeop Abdullah,  
Universiti Utara Malaysia  
06010 Sintok  
Kedah Darul Aman.**

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan di antara kepuasan kerja dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi di kalangan kakitangan awam, serta mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan mengkaji kesan etika kerja Islam sebagai moderator antara kepuasan kerja dalam komitmen organisasi terutamanya di kalangan kakitangan UUM. Seramai 130 orang kakitangan Universiti Utara Malaysia yang telah terlibat dalam kajian ini. Teknik persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah teknik persampelan secara rawak mudah dan data dikutip telah dianalisis dengan menggunakan perisian "*Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 20*" dan *Eview 6* . Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi di kalangan kakitangan awam. Kajian ini juga mendapati kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Keputusan Kajian ini mendapati bahawa etika kerja Islam tidak memberi kesan sebagai moderator antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## **ABSTRACT**

The purpose of study is to examine the relationship between job satisfaction, Islamic work ethic and organizational commitment and to examine the impact of Islamic work ethic on the relationship between job satisfaction and organizational, especially among Universiti Utara Malaysia staff. A sample of 130 staff members of Universiti Utara Malaysia have been taken for the study. Sampling technique used in this study is simple random sampling techniques, and data collected were analyzed using the software "Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 20" and Eview 6. The study found that there is a positive and significant relationship between job satisfaction, work ethics and commitment to Islam among goverment organizations. The study also found that job satisfaction and organizational commitment significantly influenced. The results of the studies found that Islamic work ethic does not affect as a moderator between job satisfaction and organizational commitment.

## PENGHARGAAN

Segala puji bagi Allah, tuhan sekalian alam atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya, selawat dan salam atas junjungan besar nabi kita Rasulullah saw kajian ini dapat disiapkan dengan sepenuhnya bagi memenuhi syarat Pengijazahan Program Sarjana Sains (Pengurusan) UUM. Jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada **Prof. Madya Dr. Hj. Muhammad Nasri Md. Hussain** yang sudi menyelia dan memberi tunjuk ajar yang tidak terhingga kepada saya bagi menyiapkan kajian ini. Penghargaan ini juga ditujukan kepada ibu saya **Siti Fatimah Saad**, semua rakan terutamanya Cik Nor Ma Md. Isa yang banyak membantu secara langsung tidak langsung serta semua Pensyarah Kolej Perniagaan yang banyak memberi pengalaman dalam saya menimba ilmu pengetahuan. Jutaan terima kasih yang tak terhingga juga buat semua ahli keluarga saya yang banyak memahami dan memberi sokongan kepada saya untuk meneruskan pengajian ini. Sesungguhnya hanya Allah sahaja yang dapat membalas jasa baik mereka semua.

Wassalam

**Masita Mt. Zin**

**Mei 2014**

## ISI KANDUNGAN

Tajuk	i
Perakuan Kerja Kertas Projek	ii
Kebenaran Merujuk	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Penghargaan	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	ix
Senarai Lampiran	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Permasalahan Kajian	7
1.3 Persoalan Kajian	10
1.4 Objektif Kajian	10
1.5 Skop Kajian	11
1.6 Kepentingan Kajian	11
1.7 Definisi Konsep Kajian	12
1.8 Kesimpulan	28
<b>BAB 2 ULASAN KARYA</b>	
2.1 Pengenalan	29
2.2 Komitmen Organisasi	29
2.3 Kepuasan Kerja	33
2.4 Etika Kerja Islam	47
2.5 Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	50
2.6 Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja	52
2.7 Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	52
2.8 Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	53
2.9 Kerangka Teori Kajian	53
2.10 Hipotesis Kajian	54
2.11 Kesimpulan	55

<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1	Pengenalan	56
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Persampelan	56
3.3	Instrumen Kajian	58
3.4	Kajian Rintis dan Ujian Kebolehperayaan	60
3.5	Analisis Data	61
3.6	Ujian Normality dan Linearity	62
3.7	Kesimpulan	63
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL KAJIAN</b>	
4.1	Pengenalan	64
4.2	Analisis Deskriptif Demografi Responden	65
4.3	Tahap Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi di Kalangan Pekerja	69
4.4	Analisi Infrensi	70
4.5	Kesimpulan	78
<b>BAB 5</b>	<b>PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN</b>	
5.1	Pengenalan	79
5.2	Perbincangan	79
5.3	Cadangan Kajian Akan Datang	83
5.4	Kesimpulan	85
	<b>RUJUKAN</b>	<b>86</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
3.1	Jumlah Kakitangan Akademik dan Pentadbiran di Universiti Utara Malaysia	57
3.2	Jumlah Bilangan Soalan Bagi Setiap Pembolehubah	60
3.3	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Bagi Kajian Rintis dan Kajian Sebenar.	61
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi	65
4.2	Tahap Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	70
4.3	Perbezaan antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi dengan Aliran Agama dan Kebangsaan	73
4.4	Perbezaan antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berdasarkan Tahap Pendidikan	74
4.5	Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	75
4.6	Analisis Regresi bagi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	76
4.7	Keputusan Analisis Regresi Berhierarchy bagi Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi	77



## **SENARAI LAMPIRAN**

- Lampiran A Borang Soal Selidik
- Lampiran B Ujian Kebolehpercayaan
- Lampiran C Ujian Normality dan Linearity
- Lampiran D Hasil Keputusan Kajian

# BAB SATU

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pengenalan

Salah satu aktiviti yang paling penting dalam kehidupan manusia seharian adalah kerja, sesetengah orang mempunyai tanggapan dan penilaian yang tersendiri dan berbeza mengenai pekerjaan dan keperluannya untuk bekerja. Antaranya ada yang menganggap kerja itu sebagai sumber pendapatan untuk meningkatkan taraf hidup, menambahkan kekayaan harta benda, pengiktirafan atau penghargaan dan kemuliaan diri. Walaubagaimanapun ada sesetengah orang yang bekerja hanya untuk memperolehi dan mencari rezeki yang halal dan ikhlas mencari keredhaan Allah swt sahaja.

Pada umumnya setiap individu bekerja bagi menyara kehidupan diri sendiri dan keluarga, dan amalan mencari rezeki yang halal ini merupakan salah satu usaha atau amalan yang mulia dan murni kerana ia bertujuan bagi menampung kehidupan dengan cara yang disarankan oleh syarak dalam mendapatkan rezeki yang halal. Sesungguhnya Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“mencari rezeki yang halal merupakan kewajipan ke atas orang Islam.”*  
*(hadis riwayat Ahmad)*

Sesungguhnya agama Islam menyarankan agar umatnya bekerja keras kerana sesungguhnya orang yang bekerja adalah dipandang lebih mulia di sisi Allah swt jika dibanding dengan orang yang suka meminta-minta atau

mengharapkan pertolongan orang lain. Sebagaimana Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“bahawa tangan yang di atas adalah lebih baik dari tangan yang di bawah”.*  
(hadis riwayat al-Bukhairi)

Faktor motivasi atau kesedaran untuk bekerja mempunyai hubungan yang kuat dengan ajaran Islam, sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah Al-Qasas ayat 77 yang bermaksud

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

77. “Dan tuntutlah dengan harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah swt kepadamu akan pahala dan kebahagiaan hari akhirat dan janganlah Engkau melupakan bahagianmu (keperluan dan bekalanmu) dari dunia; dan berbuat baiklah (kepada hamba-hamba Allah swt) sebagaimana Allah swt berbuat baik kepadamu (dengan pemberian nikmatNya yang melimpah-limpah); dan janganlah Engkau melakukan kerosakan di muka bumi; Sesungguhnya Allah swt tidak suka kepada orang-orang yang berbuat kerosakan “.  
(Surah Al-Qasas Ayat 77)

Bersandarkan ayat Al-Quran dan hadis di atas, dapatlah kita membuat kesimpulan bahawa terdapat dorongan atau sokongan yang kuat bagi kita untuk bekerja bersungguh-sungguh berdasarkan ayat Al-Quran yang diturunkan tersebut dan ia dapat dijadikan sumber bagi kita untuk mengikuti ajaran Islam yang mana menuntut umat untuk bekerja bagi mendapat ganjaran untuk dunia dan akhirat. Kerana melakukan kerja yang bersungguh-sungguh, jujur amanah dan berpuas hati dengan kerja yang dilakukan menjadi asas terpenting dalam kehidupan seorang muslim. Tetapi tahap kepuasan kerja

terpenting dalam kehidupan seorang muslim. Tetapi tahap kepuasan kerja sering menjadi isu yang selalu menjadi perbualan yang sering dibangkitkan oleh masyarakat dalam sesebuah organisasi.

Menurut Oliver (1990) & Jones (1997) kepuasan kerja sememangnya berkait rapat dengan pelbagai faktor pekerjaan dan hubungan antara kerja dan kepuasan kerja sememangnya mendapat perhatian yang meluas terutamanya dalam kajian-kajian yang terdahulu. Kepuasan kerja juga merupakan satu isu yang penting dalam meningkatkan kualiti dan produktiviti pekerjaan. Pada masa yang sama, pekerja yang berpuas hati dengan kerja akan terus komitmen dan kekal di dalam organisasinya kerana menjadi matlamat mereka inginkan kepuasan kerja ketika berada di dalam sesebuah organisasi.

Sesungguhnya Islam telah menetapkan bahawa apa jua urusan yang dilakukan hendaklah dilakukan dengan penuh bersungguh-sungguh sejak dari dahulu lagi. Bagi mencapai matlamat ini, Islam telah menetapkan garis panduan dan indeks hasil kerja yang tersendiri bermula dengan beriman bertaqwa dan berusaha untuk memenuhi keredhaan Allah swt. Manakala kerja yang dipikul merupakan salah satu amanah yang perlu dilaksanakan dengan penuh perasaan jujur dan ikhlas dalam melakukannya.

Disamping itu, Islam juga menyarankan kepada umatnya agar selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja mereka kerana Islam menuntut dan menyukai setiap amalan atau pekerjaan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh.

Sebagaimana maksud hadis Rasulullah saw bersabda iaitu

*“bekerjalah kamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan beribadahlah kamu kepada Allah swt seolah-olah kamu akan mati esok hari”.*  
(hadis riwayat Ibnu Umar)

Islam telah mengajar umatnya bahawa setiap kerja yang dilakukan akan dihitung dan diberi ganjaran yang setimpal dengan apa yang telah dilakukan walaupun sebesar zarah perkerjaan tersebut. Islam juga menyarankan kepada umatnya agar berusaha dengan bersungguh-sungguh untuk menghasilkan mutu kerja yang cemerlang atau berkualiti di kalangan umatnya. Ini amatlah bertepatan dengan sabda Rasulullah saw yang bermaksud

*“Allah swt amat menyukai apabila seseorang itu melakukan sesuatu pekerjaan ia melakukannya dengan penuh ketekunan (memperbaiki dan mempertingkatkan)*  
(hadis riwayat Al-Baihaqi).

Pada 23 April 2004, pihak kerajaan Malaysia telah melaksanakan satu peranan yang penting dalam membentuk dasar, nilai dan etika kerja di negara ini, di mana bekas Perdana Menteri Tun Abdullah Ahmad Badawi telah membuat dasar Islam Hadhari dan melancarkan Pelan Integriti Nasional (PIN) sebagai salah satu usaha untuk memberi garis panduan kepada semua sektor dan masyarakat supaya mereka dapat bekerjasama serta mengambil bahagian secara langsung dalam usaha memantapkan nilai etika dan integriti. Pelan ini telah menetapkan lima (5) sasaran utama iaitu Tekad 2008, yakni:-

- i) Mengurangkan gejala rasuah, penyelewengan dan salahguna kuasa secara berkesan.

- ii) Meningkatkan kecekapan dalam sistem penyampaian perkhidmatan awam dan mengatasi kerenah birokrasi
- iii) Meningkatkan tadbir urus korporat dan etika perniagaan
- iv) Memantapkan institusi keluarga
- v) Memantapkan kualiti hidup dan kesejahteraan masyarakat

Selain itu, Tun Abdullah juga telah berucap di Pusat Pengajian Islam Oxford pada masa itu, bahawa pendekatan Islam Hadhari adalah selaras dengan era globalisasi dan arus kemodenan, namun berasaskan kepada ajaran dan nilai-nilai dalam agama Islam yang luhur. Islam Hadhari juga telah menyenaraikan sepuluh (10) prinsip asas yang telah ditunjukkan kepada negara-negara Islam bagi mengukuhkan lagi nilai-nilai dan ajaran agama Islam:-

- i) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt
- ii) Sebuah kerajaan yang adil dan boleh dipercayai
- iii) Sebuah bangsa yang bebas dan merdeka mulia
- iv) Kesungguhan menuntut dan menguasai ilmu pengetahuan.
- v) Pembangunan ekonomi yang seimbang dan komprehensif
- vi) Kualiti yang baik untuk rakyat
- vii) Perlindungan hak-hak kumpulan minoriti dan wanita
- viii) Keutuhan budaya dan moral
- ix) Perlindungan sumber asli dan alam sekitar
- x) Keupayaan pertahanan yang tinggi.

Memandangkan etika menjadi semakin penting dalam setiap aktiviti pekerjaan, Badan Perlindungan Islam di bawah Jabatan Perdana Menteri telah menyediakan Panduan Etika kerja Dalam Islam (1987) yang telah diedarkan kepada semua kakitangan awam dan swasta dalam usaha mewujudkan pentadbiran dan pengurusan yang lebih cekap dan berkesan. Etika kerja Islam yang telah dipersetujui adalah seperti berikut:-

- i) Bekerja dengan azam untuk mengabdikan diri kepada Allah swt
- ii) Bekerja dengan ikhlas dan amanah
- iii) Bekerja dengan tekun dan cekap
- iv) Bekerja dengan semangat gotong royong dan berpadu fikiran
- v) Bekerja dengan bermatlamat kebahagiaan manusia sejagat.

Etika dan nilai-nilai yang mulia boleh menyumbang ke arah peningkatan daya produktif dan efisiensi dalam sesebuah organisasi dan masyarakat. Kerana nilai-nilai tertentu yang dipegang oleh seseorang membentuk sikap mereka terhadap sesuatu pandangan atau tingkahlaku. Dalam menentukan sama ada sikap yang lahir melalui perbuatan atau pandangan itu baik atau tidak adalah wajar dilakukan mengikut norma-norma masyarakat. Norma-norma itu termasuklah etika sesuatu bangsa dan kepercayaan agama. Memandangkan etika bermula dengan ajaran agama Islam tentang nilai-nilai murni dalam melahirkan tingkahlaku yang sebenar manusia, maka rintangan yang paling penting adalah memastikan nilai-nilai beretika ini diamalkan.

Oleh yang demikian, satu pelan strategi perlu dirangka bagi menilai pelaksanaannya tanpa mengabaikan aspek keikhlasan, telus dan adil.

## **1.2 Permasalahan Kajian**

Sekarang pihak media masa, elektronik, media sosial, kakitangan dalam pelbagai sektor di Malaysia sering membincangkan dan memperkatakan dengan hangat sekali hal-hal atau isu-isu berkaitan kepuasan kerja. Contohnya kajian dalam sektor pendidikan, Zubaidah mendapati bahawa 41.5 peratus daripada guru-guru adalah tidak berpuas hati terhadap kerjaya mereka. 23.9 peratus bercadang ingin meletak jawatan dan 52.8 peratus ingin bersara awal serta 38.9 peratus mengalami tahap keletihan yang tinggi (hilang semangat, Utusan Malaysia, 1999). Ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja di kalangan kakitangan awam terutamanya dalam sektor pendidikan amat membimbangkan.

Menurut Rahim Abdullah (1997) bahawa kakitangan merupakan asas serta komponen terbesar dalam sesebuah organisasi yang akan menentukan prestasi sesebuah organisasi dalam pelbagai sektor perkhidmatan. Penilai prestasi terhadap sesebuah organisasi boleh dinilai melalui dua (2) cara iaitu mengkaji rekod jabatan sumber manusia tentang perletakan jawatan, ponteng kerja, cuti sakit dan sebagainya, manakala yang kedua mengkaji rekod aduan awam tentang kakitangan dan organisasi.



Selain itu, isu etika kerja yang membabitkan rasuah juga kerap berlaku, ianya boleh dilihat dari dua (2) sudut iaitu secara langsung dan tidak langsung. Boleh dikatakan amalan rasuah yang berbentuk langsung apabila seseorang pegawai membuat pertolongan untuk orang lain dengan mengharapkan sesuatu ganjaran dalam bentuk kewangan dan kebendaan. Manakala amalan rasuah yang berbentuk tidak langsung pula apabila ganjaran yang diharapkan dalam bentuk lain.

Dalam perkhidmatan awam masalah rasuah ini harus disedari kerana ia memberi kesan besar kepada integriti perkhidmatan awam sekiranya tidak dibendung. Ianya sering dilihat sebagai masalah moral yang berasas. Selain daripada masalah rasuah, masalah hubungan pegawai dengan ahli politik juga memberi cabaran terhadap integriti perkhidmatan awam. Perkara ini wujud disebabkan pada masa-masa tertentu ahli politik sering menimbulkan keadaan serba salah di kalangan pegawai-pegawai kerajaan apabila mereka meminta pegawai melakukan sesuatu yang tidak selaras dengan peraturan atau etika kerja.

Abu Bakar (1996) telah mempersoalkan tentang kesesuaian kod etika daripada perspektif Islam, kegagalan dan kejayaan dalam sesuatu profesion dan sejauhmanakah kebenaran sesuatu profesion itu dari segi penilaian akhlak. Menurut Abdul Monir (1997) menyatakan bahawa nilai dan etika yang mulia boleh menyumbang ke arah peningkatan produktiviti dan keberkesanan dalam sesebuah organisasi dan masyarakat.

Pada tahun 2004, kerajaan telah memperkenalkan garis panduan etika kerja bagi memantau hasil kerja di kalangan wakil rakyat di peringkat negeri dan parlimen. Pelaksanaan sesuatu tugas dengan baik merupakan hasrat bagi sesetiap kerajaan dan pemimpin, akan tetapi kelalaian dan keletihan akibat dari bebanan tugas yang banyak sering menghalang untuk menjalankan tugas dengan baik dan beretika (Khairul Azhar, 2004).

Ahmad Sarji (1994) juga mengatakan bahawa pembinaan disiplin perlu ditingkatkan ke arah mewujudkan perkhidmatan awam yang lebih produktif dan berkualiti. Ini memandangkan kepada fenomena dan isu di atas menunjukkan bahawa nilai murni, moral dan etika kerja adalah penting dan ianya haruslah diserapkan ke dalam perkhidmatan awam. Kefahaman terhadap nilai dan etika kerja sangat penting di kalangan anggota perkhidmatan awam kerana ianya akan menentukan arah dan makna kepada pemikiran, tindakan dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada mereka.

Kefahaman ini juga akan dapat menyatu dan menyelaraskan pengurusan perkhidmatan awam sebagai institusi utama ke arah memberi sumbangan kepada pembangunan tamadun manusia. Kefahaman ini juga akan menjadi standard mutlak sebagai motivasi kepada anggota perkhidmatan awam untuk berkhidmat dengan ikhlas dan berkesan dalam meningkatkan produktiviti dan kualiti (Mustafa, 1996).

### **1.3 Persoalan Kajian**

Berdasarkan kepada permasalahan kajian di atas, kajian ini akan mengkhususkan bagi mencari jawapan kepada persoalan-persoalan seperti berikut:-

- i) Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi.
- ii) Adakah terdapat perhubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi?
- iii) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
- iv) Apakah terdapat kesan kontigensi etika kerja Islam antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

### **1.4 Objektif Kajian**

Dalam kajian ini, objektif kajian terbahagi kepada empat (4) :-

- i) mengkaji perbezaan tahap kepuasan berdasarkan ciri-ciri demografi
- ii) mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi.
- iii) mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- iv) mengkaji kesan kontigensi etika kerja Islam antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

## **1.5 Skop Kajian**

Kajian ini hanya terhad kepada kakitangan akademik dan pentadbiran yang bekerja di Universiti Utara Malaysia sahaja. Sementara pembolehubah kajian ini pula hanya melibatkan kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi sahaja.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

Di antara kepentingan yang dihasilkan dari kajian ini adalah seperti berikut:-

- i) meningkatkan pemahaman mengenai pengurusan Islam di dunia dan di Malaysia amnya, khususnya di Universiti Utara Malaysia.
- ii) memperkembangkan, memartabatkan dan memperbanyakkan kajian mengenai ilmu pengurusan Islam dalam organisasi awam (Universiti Utara Malaysia).
- iii) memberi maklumat kepada ahli akademik dan pentadbiran tentang etika kerja Islam dalam organisasi.
- iv) memartabatkan kepentingan nilai-nilai etika kerja Islam dalam konteks organisasi di Universiti Utara Malaysia.
- v) kajian ini dapat memberikan sumbangan yang besar kepada Universiti Utara Malaysia dalam menerapkan etika kerja Islam.

## **1.7 Definisi Konsep Kajian**

Dalam definisi konsep kajian ini akan membicarakan definisi konsep-konsep yang akan digunakan dalam kajian ini. Konsep-konsep yang digunakan mengenai etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### **i) Etika Kerja Islam**

Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Quran dan As-Sunnah, ianya merujuk kepada nilai-nilai etika yang terdapat di dalam Al-Quran dan As-Sunnah. Dalam kajian ini etika kerja Islam merujuk kepada segala prinsip akhlak atau moral yang mempengaruhi tindak tanduk seseorang atau kumpulan dalam melakukan sesuatu tugas (Mahmood Zuhdi, 2005) dan sistem akhlak yang akan ditentukan oleh Allah swt iaitu menganggap tugas dan pekerjaan sebagai amanah dan tanggungjawab kepada Allah swt, meningkatkan kebajikan kepada diri sendiri dan masyarakat dan menjalankan tugas secara adil dan bekerjasama (Nik Mustafa, 2005).

Menurut Shukri dan Razali (2001), menyatakan bahawa etika kerja Islam merujuk kepada satu set nilai atau sistem kepercayaan yang diterapkan daripada Al-Quran dan As-Sunnah mengenai kerja. Konsep ini juga boleh dirujuk kepada nilai-nilai atau sistem kepercayaan yang diterapkan dari Al-Quran dan As-Sunnah ke dalam aspek pekerjaan (Shukri dan Razali, 2001) untuk meningkatkan keseimbangan antara individu dan sosial ( Ahmad, 1976).

## ii) Kepuasan Kerja

Dalam kajian ini, konsep kepuasan kerja akan menggunakan pendekatan-pendekatan Islam bagi mengukur tahap kepuasan kerja di kalangan pekerja. Kepuasan kerja merujuk kepada perasaan atau tindak balas yang berkesan terhadap situasi di dalam sesebuah organisasi yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Konsep kepuasan kerja terdiri daripada aspek tugas, rakan kerja, penyeliaan, gaji, kenaikan pangkat dan persekitaran tempat kerja (Lovett, coyle & Rusell, 2004). Manakala Nelson dan Quick (2002) pula, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi yang positif dan menyenangkan kerana ianya hasil daripada penilaian dan pengalaman sesuatu pekerjaan.

Menurut perspektif Islam, aspek kerja merujuk kepada kepuasan dalam melakukan sesuatu tugas yang merangkumi elemen amanah, jujur dan adil sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah-surah yang akan dinyatakan di bawah bagi menerangkan tentang elemen tersebut:-

### a) Surah Al-Anfal Ayat 27 Berkaitan Amanah

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَخُوْنُوْا اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

27. *Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah swt dan RasulNya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya).*

*(Surah Al-Anfal ayat 27)*

b) Surah An-Nisaa' Ayat 142 Mengenai Sifat Orang Munafik

إِنَّ الْمُنَافِقِينَ يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَهُوَ خَدِيعُهُمْ وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ قَامُوا كُسَالَى يُرَاءُونَ  
النَّاسَ وَلَا يَذْكُرُونَ اللَّهَ إِلَّا قَلِيلًا ﴿١٤٢﴾

142. Sesungguhnya orang-orang munafik itu melakukan tipu daya (terhadap agama) Allah swt (dengan perbuatan pura-pura beriman sedang mereka kafir pada hatinya), dan Allah swt pula tetap membalas tipu daya mereka (dengan membiarkan mereka dalam keadaan munafik). mereka pula apabila berdiri hendak sembahyang, mereka berdiri dengan malas. mereka (hanya bertujuan) riak (memperlihatkan sembahyangnya) kepada manusia (supaya disangka Bahawa mereka orang yang beriman), dan mereka pula tidak mengingati Allah swt (dengan mengerjakan sembahyang) melainkan sedikit sekali (jarang-jarang).

(Surah An-Nisaa' ayat 142)

c) Surah Al-Nahl Ayat 90 Mengenai Sikap Adil Dan Ehsan

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾ ﴿٩٠﴾

90. Sesungguhnya Allah swt menyuruh berlaku adil, dan berbuat kebaikan, serta memberi bantuan kepada kaum kerabat; dan melarang daripada melakukan perbuatan-perbuatan yang keji dan mungkar serta kezaliman. ia mengajar kamu (dengan suruhan dan laranganNya ini), supaya kamu mengambil peringatan mematuhiNya.

(Surah Al-Nahl ayat 90)

d) Surah Al-Maidah Ayat 42 Mengenai Hukuman Adil

سَمْعُونََ لِلْكَذِبِ أَكَلُونَ لِلسُّخْتِ فَإِنْ جَاءُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ وَإِنْ  
تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُقْسِطِينَ ﴿٤٢﴾

42. mereka sangat suka mendengar berita-berita dusta, sangat suka memakan segala yang haram (rasuah dan sebagainya). Oleh itu kalau mereka datang kepadaMu, maka hukumlah di antara mereka (dengan apa yang telah diterangkan oleh Allah swt), atau berpalinglah dari mereka; dan kalau Engkau berpaling dari mereka maka mereka tidak akan dapat membahayakanmu sedikitpun; dan jika Engkau menghukum maka hukumlah di antara mereka dengan adil; kerana Sesungguhnya Allah swt mengasihi orang-orang yang berlaku adil.

(Surah Al-Maidah ayat 42)

Sementara itu, elemen-elemen tersebut di sokong dan diperkukuhkan oleh hadis Rasulullah saw sebagaimana yang diriwayatkan oleh At-Tabrani yang bermaksud

“tidak sempurna iman bagi orang tidak amanah dan tidak diterima sembahyang bagi orang yang tidak suci dan tidak sempurna agama bagi orang tidak sempurna sembahyangnya”.

(hadis riwayat At-Tabrani)

Imam Ahmad juga meriwayatkan lagi bahawa Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

“tidak sempurna iman bagi orang yang tidak amanah dan tidak sempurna agama bagi orang yang tidak menepati janji”.

(hadis riwayat Imam Ahmad)



Manakala Rasulullah saw bersabda yang diriwayatkan oleh Muslim bermaksud

*“sesungguhnya Allah swt tidak melihat rupa paras kamu dan harta benda kamu tetapi Allah swt melihat kepada hati dan amalan kamu”.*

*(hadis riwayat Muslim)*

Begitu juga dengan Abu Syeikh meriwayatkan bahawa Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“tiga perkara yang akan meyelamatkan seseorang itu iaitu takut kepada Allah swt ketika bersendirian dan dikhalayak ramai, berlaku adil ketika suka dan marah, berjimat cermat ketika susah dan senang dan tiga perkara yang membinasakan iaitu mengikut hawa nafsu, bakhil dan kagum dengan diri sendiri”.*

*(hadis riwayat Abu Syeikh)*

Dan Rasulullah saw bersabda lagi yang bermaksud

*“sesungguhnya binasalah orang-orang yang sebelum kamu, apabila orang-orang yang lemah mencuri mereka menjatuhkan hukuman ke atasnya”*

*(hadis riwayat Ad-Darulqutni dan Al-Baihaqi).*

Manakala Aspek Rakan Sekerja merupakan kepuasan terhadap rakan sekerja yang meliputi elemen kerjasama, berbudi mulia dan berbuat baik antara sesama pekerja sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah-surah yang akan dinyatakan di bawah :-

a) Surah An-Nisa Ayat 85 Mengenai Shafaat (Pertolongan)

مَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا ۖ وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ  
مِّنْهَا ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيتًا ﴿٨٥﴾

85. sesiapa yang memberikan syafaat yang baik nescaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) daripadanya; dan sesiapa yang memberikan syafaat yang buruk, nescaya ia akan mendapat bahagian (dosa) daripadanya. dan (ingatlah) Allah swt Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.

(Surah An-Nisa Ayat 8)

b) Surah Al-Maidah Ayat 2 Mengenai Tolong-Menolong.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرِ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَىٰ وَلَا الْقَلْبِدَ وَلَا ءَامِينَ  
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۖ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ  
قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا ۗ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا  
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

2. Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ingat halal membuat sesuka hati mengenai syiar-syiar ugama Allah swt, dan mengenai bulan-bulan yang dihormati, dan mengenai binatang-binatang yang dihadiahkan (ke Makkah untuk korban), dan mengenai kalong-kalong binatang hadiah itu, dan mengenai orang-orang yang menuju ke Baitullah Al-Haraam, yang bertujuan mencari limpah kurnia dari Tuhan mereka (dengan jalan perniagaan) dan mencari keredaanNya (dengan mengerjakan Ibadat Haji di tanah Suci): dan apabila kamu telah selesai dari ihram maka bolehlah kamu berburu. dan jangan sekali-kali kebencian kamu kepada suatu kaum kerana mereka pernah menghalangi kamu dari Masjid Al-Haraam itu - mendorong kamu mencerooh. dan hendaklah kamu bertolong-tolongan untuk membuat kebajikan dan bertaqwa, dan janganlah kamu bertolong-tolongan pada melakukan dosa (maksiat) dan pencerobohan. dan bertaqwalah kepada Allah

swt, kerana Sesungguhnya Allah swt Maha berat azab seksaNya (bagi sesiapa yang melanggar perintahNya).

(Surah Al-Maidah ayat 2)

c) Surah Al-Isra' Ayat 37 Mengenai Larangan Sombong

وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا ۚ إِنَّكَ لَن تَحْرِقَ الْأَرْضَ وَلَن تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا ﴿٣٧﴾

37. dan janganlah Engkau berjalan di bumi dengan berlagak sombong, kerana Sesungguhnya Engkau tidak akan dapat menembusi bumi, dan Engkau tidak akan dapat menyamai setinggi gunung-ganang.

(Surah Al-Isra' ayat 37)

d) Surah Al-Hadid Ayat 23 Mengenai Larangan Bongkak.

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَيْنَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

23. (kamu diberitahu tentang itu) supaya kamu tidak bersedih hati akan apa yang telah luput daripada kamu, dan tidak pula bergembira (secara sombong dan bangga) dengan apa yang diberikan kepada kamu. dan (ingatlah), Allah swt tidak suka kepada tiap-tiap orang yang sombong takbur, lagi membanggakan diri.

(Surah Al-Hadid ayat 23)

e) Surah Al-Hujurat Ayat 13 Mengenai Sifat Terbaik

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

13. Wahai umat manusia! Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari lelaki dan perempuan, dan Kami telah menjadikan kamu berbagai bangsa dan

*bersuku puak, supaya kamu berkenal-kenalan (dan beramah mesra antara satu dengan yang lain). Sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah swt ialah orang yang lebih taqwanya di antara kamu, (bukan yang lebih keturunan atau bangsanya). Sesungguhnya Allah swt Maha Mengetahui, lagi Maha mendalam pengetahuannya (akan keadaan dan amalan kamu).*

*(Surah Al-Hujurat ayat 13)*

f) Surah Al-Baqarah Ayat 148 Mengenai Berlumba-Lumba Melakukan Kebaikan

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِنَّ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

*148. dan bagi tiap-tiap umat ada arah (kiblat) yang masing-masing menjunnya; oleh itu berlumba-lumbalah kamu mengerjakan kebaikan; kerana di mana sahaja kamu berada maka Allah swt tetap akan membawa kamu semua (berhimpun pada hari kiamat untuk menerima balasan); Sesungguhnya Allah swt Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.*

*(Surah Al-Baqarah ayat 148)*

g) Surah Al-An'am, Ayat 151 Mengenai Sifat-Sifat Baik Mukmin

﴿ قُلْ تَعَالَوْا أَتْلُ مَا حَرَّمَ رَبِّيَ ۖ عَلَيْكُمْ أَلَّا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۖ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ ۖ إِنَّكُمْ مِنْ إِمْلَاقِنَا ۖ نَحْنُ نَرْزُقُكُمْ وَإِيَّاهُمْ ۖ وَلَا تَقْرَبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَنَ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ ۖ إِلَّا بِالْحَقِّ ۚ ذَٰلِكُمْ وَصَّيْنَاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ﴿١٥١﴾

*151. katakanlah: "Marilah, supaya Aku bacakan apa yang telah diharamkan oleh Tuhan kamu kepada kamu, iaitu janganlah kamu sekutukan dengan Allah swt sesuatupun; dan hendaklah (kamu) membuat baik kepada ibu bapa; dan janganlah kamu membunuh anak-anak kamu kerana kepapaan, (sebenarnya)*

*Kamilah yang memberi rezeki kepada kamu dan kepada mereka; dan janganlah kamu hampiri kejahatan-kejahatan (zina) - yang terang daripadanya dan yang tersembunyi; dan janganlah kamu membunuh jiwa yang telah diharamkan Allah swt (membunuhnya) melainkan dengan jalan yang hak (yang dibenarkan oleh Syarak). Dengan yang demikian itulah Allah swt perintahkan kamu, supaya kamu memahaminya.*

*(Surah Al-An'am ayat 151)*

Selain itu elemen tersebut telah disokong oleh hadis Rasulullah saw melalui riwayat Ahmad, Al-Khatib, Al-Tabrani Dan Al-Qudha'i yang telah dinyatakan di atas.

Sementara itu, Aspek Persekitaran Tempat Kerja merujuk kepada kepuasan terhadap persekitaran tempat kerja yang merangkumi elemen peraturan dan kebersihan sebagaimana firman Allah swt dalam Surah An-Nur Ayat 61 yang bermaksud

لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى  
أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ  
إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ  
أَخْوَالِكُمْ أَوْ بُيُوتِ خَالَاتِكُمْ أَوْ مَا مَلَكَتُمْ أَيْمَانُهُمْ أَوْ صَدِيقِكُمْ لَيْسَ عَلَيْكُمْ  
جُنَاحٌ أَنْ تَأْكُلُوا جَمِيعًا أَوْ أَشْتَاتًا فَإِذَا دَخَلْتُمْ بُيُوتًا فَسَلِّمُوا عَلَى أَنْفُسِكُمْ تَحِيَّةً مِّنْ  
عِنْدِ اللَّهِ مُبْرَكَةً طَيِّبَةً كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ﴿٦١﴾

61. tidak ada salahnya bagi orang buta, dan tidak ada salahnya bagi orang tempang, dan tidak ada salahnya bagi orang sakit (jika masing-masing tidak menjalankan sesuatu perintah disebabkan keuzurannya menghendaki ia berlaku demikian), dan juga tidak ada salah bagi kamu (termasuk orang-orang yang tersebut turut sama) makan di rumah kamu sendiri, atau di rumah

*bapa kamu, atau di rumah ibu kamu, atau di rumah saudara kamu yang lelaki, atau di rumah saudara kamu yang perempuan, atau di rumah bapa saudara kamu (sebelah bapa), atau di rumah emak saudara kamu (sebelah bapa), atau di rumah bapa saudara kamu (sebelah ibu), atau di rumah emak saudara kamu (sebelah ibu), atau di rumah yang kamu kuasai kuncinya, atau di rumah sahabat kamu; tidak juga menjadi salah bagi kamu, makan bersama-sama atau berasing-asing. maka apabila kamu masuk ke mana-mana rumah, hendaklah kamu memberi salam kepada (sesiapa yang seperti) kamu dengan memohon kepada Allah swt cara hidup yang berkat lagi baik. Demikianlah Allah swt menerangkan ayat-ayat (yang menjelaskan hukum-hukumNya), supaya kamu memahaminya.*

*(Surah An-Nur Ayat 61)*

Dan Surah As-Syam Ayat 9-10 yang bermaksud

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (٩) وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (١٠)

*Sesungguhnya berjayalah orang yang menjadikan dirinya yang sedia bersih bertambah-tambah bersih (dengan iman dan amal kebajikan), (9) Dan sesungguhnya hampalah orang yang menjadikan dirinya yang sedia bersih itu susut dan terbenam kebersihannya (dengan sebab kekotoran maksiat). (10)*

*(surah As-Syam Ayat 9-10)*

Seterusnya Aspek Penyeliaan yang merujuk kepada kepuasan terhadap penyeliaan dalam melakukan sesuatu tugas yang terdiri daripada elemen tolong menolong, tunjuk ajar dan latihan sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah di bawah yang bermaksud

a) Surah Al-Maidah Ayat 2 Mengenai Taqwa Kepada Allah.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَحِلُّوْا شَعِيْرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدٰى وَلَا الْقَلْبٰىدَ وَلَا ءَاْمِيْنَ  
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَّاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا وَلَا تَحْرِمْنَكُمْ شَتٰنُ

قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا<sup>ط</sup> وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ<sup>ح</sup> وَاتَّقُوا اللَّهَ<sup>ط</sup> إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

2. Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ingat halal membuat sesuka hati mengenai syiar-syiar agama Allah swt, dan mengenai bulan-bulan yang dihormati, dan mengenai binatang-binatang yang dihadiahkan (ke Makkah untuk korban), dan mengenai kalong-kalong binatang hadiah itu, dan mengenai orang-orang yang menuju ke Baitullah Al-Haraam, yang bertujuan mencari limpah kurnia dari Tuhan mereka (dengan jalan perniagaan) dan mencari keredaanNya (dengan mengerjakan Ibadat Haji di tanah Suci); dan apabila kamu telah selesai dari ihram maka bolehlah kamu berburu, dan jangan sekali-kali kebencian kamu kepada suatu kaum kerana mereka pernah menghalangi kamu dari Masjid Al-Haraam itu - mendorong kamu menceroboh, dan hendaklah kamu bertolong-tolongan untuk membuat kebajikan dan bertaqwa, dan janganlah kamu bertolong-tolongan pada melakukan dosa (maksiat) dan pencerobohan, dan bertaqwalah kepada Allah swt, kerana Sesungguhnya Allah swt Maha berat azab seksaNya (bagi sesiapa yang melanggar perintahNya).

(Surah Al-Maidah ayat 2)

b) Surah At-Taubah Ayat 71 Mengenai Tolong-Menolong.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ<sup>ح</sup> أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ<sup>ح</sup> إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

71. dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, setengahnya menjadi Penolong bagi setengahnya yang lain; mereka menyuruh berbuat kebaikan, dan melarang daripada berbuat kejahatan; dan mereka mendirikan sembahyang dan memberi zakat, serta taat kepada Allah swt dan RasulNya, mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah swt; Sesungguhnya Allah swt Maha Kuasa, lagi Maha Bijaksana.

(Surah At-Taubah Ayat 71)

Dan sabda Rasulullah saw yang akan diperjelaskan di bawah melalui hadis yang diriwayatkan oleh at-Tabrani yang bermaksud

*“hubungan di antara seorang mukmin dan mukmin yang lain adalah seperti sebuah bangunan yang saling kuat menguatkan antara satu sama lain”*,  
(hadis riwayat at-Tabrani)

Abu Daud meriwayatkan bahawa Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“Rasulullah saw selalu berada di belakang dalam perjalanan. Maka beliau mencari orang-orang yang lemah dan membantu serta mendoakannya pula.”*  
(hadis riwayat Abu Daud)

Al-Muttafaq Alaih pula meriwayatkan bahawasanya Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“seorang muslim yang menjadi bendahari yang amanah, melaksanakan apa yang diperintahkan dengan sempurna dan suka hati, memberikan kepada sesiapa yang diperintah memberikannya, maka bendahari itu termasuk salah seorang yang mendapat pahala sedekah”*.  
(hadis riwayat Bukhairi dan Muslim)

Aspek Gaji merujuk kepada kepuasan kepada gaji, bonus dan elaun yang diterima mengandungi elemen bersyukur sebagaimana firman Allah swt dalam

a) Surah Az-Zumar Ayat 66.

بَلِ اللَّهِ فَاعْبُدْ وَكُنْ مِنَ الشَّاكِرِينَ ﴿٦٦﴾

66. *“(Janganlah menyembah yang lain dari Allah swt) bahkan (apabila beribadat) maka hendaklah Engkau menyembah Allah swt semata-mata, dan hendaklah Engkau menjadi dari orang-orang yang bersyukur”*.

(Surah Az-Zumar Ayat 66)



b) Surah Ibrahim Ayat 7.

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ<sup>ط</sup> وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

7. dan (ingatlah) ketika Tuhan kamu memberitahu: "Demi sesungguhnya! jika kamu bersyukur nescaya Aku akan tambahi nikmatKu kepada kamu, dan Demi sesungguhnya, jika kamu kufur ingkar Sesungguhnya azabKu amatlah keras".

(Surah Ibrahim Ayat 7)

c) Surah Al-A'raf Ayat 189

هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَجَعَلَ مِنْهَا زَوْجَهَا لِيَسْكُنَ إِلَيْهَا فَلَمَّا تَغَشَّاهَا<sup>ط</sup> حَمَلَتْ حَمْلًا خَفِيفًا فَمَرَّتَ بِهِ<sup>ط</sup> فَلَمَّا أَثْقَلَتْ دَّعَا اللَّهَ رَبَّهُمَا لَئِن آتَيْتَنَا صَالِحًا لَنَكُونَنَّ مِنَ الشَّاكِرِينَ ﴿١٨٩﴾

189. Dia lah (Allah swt) yang menciptakan kamu semua dari (hakikat) diri yang satu, dan ia mengadakan daripada hakikat itu pasangannya (diri suami isteri), untuk bersenang hati dan hidup mesra yang satu kepada yang lain. ketika suami mencampuri isterinya, mengandunglah ia Dengan kandungan yang ringan, serta teruslah ia Dengan keadaan itu (ke suatu waktu). kemudian ketika ia merasa berat (dan menaruh himbang) berdoalah suami isteri itu kepada Tuhan mereka (dengan berkata): "Sesungguhnya jika Engkau (Wahai Tuhan kami) mengurniakan Kami nikmat yang baik, tentulah Kami menjadi orang-orang yang bersyukur".

(Surah Al-A'raf Ayat 189)

Dan sabda Rasulullah saw dalam riwayat Al-Tabrani dan Ahmad akan menyokong lagi elemen di atas. At-Tabrani meriwayatkan bahawasanya

"sesiapa yang diberi sesuatu kebaikan hendaklah ia mengingatinya, sesiapa yang mengingatinya ia dianggap bersyukur. Sesiapa yang tidak mengenakan budi yang diberi ia akan dianggap kufur nikmat."

(hadis riwayat Al-Tabrani dan Ahmad)

Dan Ibnu Ahmad meriwayatkan

*“orang yang makan kemudian bersyukur adalah seperti kedudukan orang puasa yang bersabar”*

*(hadis riwayat Ibnu Ahmad)*

Dan Rasulullah saw bersabda lagi yang bermaksud

*“kamu hendaklah membayar gaji sesorang buruh sebelum kering keringatnya”*

*(hadis riwayat Ibnu Umar)*

Aspek Kenaikan Pangkat pula merujuk kepada kepuasan terhadap proses kenaikan pangkat yang dilaksanakan secara sistematik di dalam sesebuah organisasi sebagaimana yang difirmankan oleh Allah swt dalam surah An-Nisa ayat 58 yang bermaksud

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

58. Sesungguhnya Allah swt menyuruh kamu supaya menyerahkan Segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah swt menyuruh) kamu menghukum Dengan adil. Sesungguhnya Allah swt Dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah swt sentiasa Mendengar, lagi sentiasa Melihat.

*(surah An-Nisa ayat 58)*

Dan sabda Rasulullah saw melalui hadis riwayat Bukhari yang bermaksud

*“apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran. Sahabat bertanya, bagaimana mensia-siakannya? Rasulullah saw menjawab : apabila*

*sesuatu jawatan diserahkan kepada orang-orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.*

*(hadis riwayat Bukhairi)*

### **iii) Komitmen Organisasi**

Dalam kajian ini, konsep komitmen organisasi juga akan menggunakan pendekatan-pendekatan Islam bagi mengukur tahap komitmen pekerja terhadap organisasi. Menurut perspektif Islam, komitmen organisasi merupakan perkaitan di antara kekuatan pengenalan seseorang individu dan tahap penglibatannya dalam sesebuah organisasi berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Ia dapat dikategorikan kepada beberapa faktor:-

- i) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi iaitu matlamat utama bukan hanya untuk kebahagiaan di dunia dan di akhirat sebagaimana sabda Rasulullah saw melalui riwayat Baihaqi.
- ii) Kemahuan berusaha untuk menjadi sebahagian daripada organisasi iaitu usaha dan tanggungjawab yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas sebagaimana firman Allah swt dalam Surah An-Najm Ayat 39.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*39. dan Bahawa Sesungguhnya tidak ada (balasan) bagi seseorang melainkan (balasan) apa yang diusahakannya;*

*(Surah An-Najm Ayat 39)*

Dan surah al-Insyirah ayat 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

*7. kemudian apabila Engkau telah selesai (daripada sesuatu amal Soleh), maka bersungguh-sungguhlah Engkau berusaha (mengerjakan amal soleh yang lain)*

*(surah al-Insyirah ayat 7)*

- iii) Keinginan yang kuat untuk kekal di dalam sesebuah organisasi merujuk kepada ketekunan dan dedikasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi sebagaimana firman Allah swt dalam Surah An-Najm ayat 39 dan Al-Insyirah ayat 7 yang bermaksud

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

*39. dan Bahawa Sesungguhnya tidak ada (balasan) bagi seseorang melainkan (balasan) apa yang diusahakannya;*

*(Surah An-Najm Ayat 39)*

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

*7. kemudian apabila Engkau telah selesai (daripada sesuatu amal Soleh), maka bersungguh-sungguhlah Engkau berusaha (mengerjakan amal soleh yang lain)*

*(Surah Al-Insyirah Ayat 7)*

## **1.8 Kesimpulan**

Secara keseluruhannya, bab ini telah menyentuh tentang isu etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan kakitangan awam, dan menjelaskan tentang pernyataan masalah, persoalan, objektif, kepentingan serta definisi konsep-konsep yang terlibat dalam kajian ini.

## **1.8 Kesimpulan**

Secara keseluruhannya, bab ini telah menyentuh tentang isu etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan kakitangan awam, dan menjelaskan tentang pernyataan masalah, persoalan, objektif, kepentingan serta definisi konsep-konsep yang terlibat dalam kajian ini.

## **BAB DUA**

### **ULASAN KARYA**

#### **2.1 Pengenalan**

Bab satu telah membicarakan secara ringkas tentang penyelidikan yang telah dijalankan. Di dalam bab ini Penyelidik mengkaji dengan lebih mendalam mengenai konsep kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi menurut perspektif Islam dan barat. Di samping itu, ia juga akan memperlihatkan dan membincangkan kajian-kajian yang lepas mengenai hubungan kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Pada akhir bab, satu kerangka teori dan hipotesis kajian akan dibentuk berdasarkan ulasan karya tersebut.

#### **2.2 Komitmen Organisasi**

Terdapat pelbagai konsep dan jangkaan tentang komitmen organisasi, menurut perspektif Islam, komitmen organisasi merupakan hubungan diantara kekuatan pengenalan seseorang individu dan tahap penglibatannya dalam sesebuah organisasi. Berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah, ia dapat dikategorikan kepada beberapa faktor iaitu:-

- i) Kepercayaan, keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi iaitu matlamat utama bukan hanya untuk

kebahagiaan dunia tetapi di akhirat juga, sebagaimana Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“mencari rezeki yang halal itu adalah wajib selepas perkara-perkara fardhu yang lain”*

*(hadis riwayat Al-Baihaqi)*

- ii) Kemahuan berusaha untuk menjadi sebahagian daripada organisasi iaitu usaha dan tanggungjawab yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah An-Najm ayat 39 yang bermaksud

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

*39. dan Bahawa Sesungguhnya tidak ada (balasan) bagi seseorang melainkan (balasan) apa yang diusahakannya:*

*(surah An-Najm ayat 39)*

Dan Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“sesungguhnya Allah swt suka apabila seseorang itu membuat sesuatu perkara ia melakukannya dengan tekun”*

*(hadis riwayat Al-Baihaqi)*

- iii) Keinginan yang kuat untuk kekal di dalam sesebuah organisasi merujuk kepada ketekunan dan dedikasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi. Allah swt berfirman dalam surah An-Najm ayat 39 yang bermaksud



وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

39. dan Bahawa Sesungguhnya tidak ada (balasan) bagi seseorang melainkan (balasan) apa yang diusahakannya

(surah An-Najm ayat 39)

Dan Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

“sesungguhnya Allah swt suka apabila seseorang itu membuat sesuatu perkara ia melakukannya dengan tekun”.

(hadis riwayat Al-Baihaqi)

Manakala menurut perspektif barat pula, definisi komitmen organisasi sebagai *“a partisan addective commitment attachment to the goal and values of the organization, to one’s role in relation to the goals and values and to the organization for its own sake, apart from its purely instrumental worth”*

(Buchanan, 1974)

Mowday, Steer & Porter (1979) pula berpendapat komitmen organisasi merupakan kaitan di antara kekuatan pengenalan seseorang individu dan tahap penglibatannya dalam sesebuah organisasi. Ia dikategorikan kepada tiga (3) faktor :-

- i) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi
- ii) Kemahuan untuk berusaha bagi menjadi sebahagian daripada organisasi
- iii) Keinginan yang kuat untuk kekal di dalam sesebuah organisasi

Mereka juga menyatakan bahawa terdapat perbezaan antara konsep komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi adalah dibentuk secara lebih meluas dan menyeluruh iaitu tindak balas yang berkesan kepada organisasi secara keseluruhan, manakala kepuasan kerja adalah tindak balas terhadap sesuatu tugas atau salah satu aspek dalam pekerjaan.

Manakala Allen & Mayer (1990) telah membentuk satu model Komitmen organisasi iaitu tiga (3) model komponen. Mereka telah mengkategorikan kepada tiga (3) komponen tersebut:-

- i) Komitmen Berkesan merujuk kepada emosi, pengenalan dan penglibatan pekerja dalam organisasi.
- ii) Komitmen Berterusan merujuk kepada Komitmen pekerja berdasarkan kos yang akan ditanggung apabila meninggalkan organisasi.
- iii) Komitmen Normatif merujuk kepada perasaan tanggungjawab pekerja untuk kekal dalam organisasi.

Seseorang pekerja yang mempunyai Komitmen Berkesan yang kuat akan kekal dalam organisasi kerana mereka berkemahuan, pekerja yang mempunyai Komitmen Berterusan yang kuat akan kekal dalam organisasi kerana mereka memerlukan dan pekerja yang mempunyai Komitmen Normatif yang kuat akan kekal dalam organisasi kerana mereka merasa mereka mesti bertanggungjawab. (Schappe & Doran dan Koh & Boo, 2004).

Menurut Lee at al. (1999), komitmen organisasi adalah kesetiaan kepada organisasi dan mengikuti semua pekerja dalam membina matlamat, tujuan dan infrastruktur organisasi.

Konsep komitmen organisasi juga akan menggunakan pendekatan Islam bagi mengukur tahap komitmen pekerja terhadap organisasi dalam kajian ini. Menurut perspektif Islam, komitmen organisasi adalah kaitan di antara kekuatan pengenalan seseorang individu dan tahap penglibatannya dalam sesebuah organisasi berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah.

Yousef (2000) telah mengkaji tahap Komitmen organisasi di kalangan pekerja di Emirates Arab Bersatu (UAE) dengan menggunakan skala likert (1-7), hasil kajian beliau menunjukkan tahap Komitmen organisasi adalah pada tahap yang tinggi (4.88), seterusnya kajian Yoesof (2001) mendapati bahawa tahap Komitmen organisasi adalah berada pada tahap yang tinggi (4.97).

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Pelbagai definisi juga diberikan berkaitan dengan kepuasan kerja antara definisi-definisi tersebut saling berhubungan antara aspek kerja termasuk sikap terhadap rakan sekerja, penyelia, pengurusan atasan, persekitaran kerja dalam satu tindakan yang menyeluruh.

Menurut perspektif Islam, kepuasan kerja merujuk kepada perasaan atau tindak balas yang berkesan terhadap situasi di dalam sesebuah organisasi yang

Abu Syeikh meriwayatkan bahawa Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“tiga perkara yang akan meyelamatkan seseorang itu iaitu takut kepada Allah swt ketika bersendirian dan dikhalayak ramai, berlaku adil ketika suka dan marah, berjimat cermat ketika susah dan senang dan tiga perkara yang membinasakan iaitu mengikut hawa nafsu, bakhil dan kagum dengan diri sendiri”.*

*(hadis riwayat Abu Syeikh)*

Dan Rasulullah saw bersabda lagi yang bermaksud

*“sesungguhnya binasalah orang-orang yang sebelum kamu, apabila orang-orang yang lemah mencuri mereka menjatuhkan hukuman ke atasnya”*

*(riwayat Ad-Darulqutni dan Al-Baihaqi)*

Aspek Rakan Sekerja merujuk kepada kepuasan terhadap rakan sekerja yang meliputi elemen kerjasama, berbudi mulia dan berbuat baik diantara sesama pekerja sebagaimana firman Allah swt dalam Surah An-Nisa ayat 85, Surah Al-Isra ayat 37, Surah Al-Baqarah ayat 148, Surah Al-An’am ayat 151 yang telah diterang dalam bab satu di atas. Dan disokong lagi dengan firman Allah dalam surah di bawah yang bermaksud: -

a) Surah Al-Hadid ayat 23

لِكَيْلًا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

23. (kamu diberitahu tentang itu) supaya kamu tidak bersedih hati akan apa yang telah luput daripada kamu, dan tidak pula bergembira (secara sombong dan bangga) Dengan apa yang diberikan kepada kamu. dan (ingatlah), Allah swt tidak suka kepada tiap-tiap orang yang sombong takbur, lagi membanggakan diri.

*(Surah Al-Hadid ayat 23)*

b) Surah Al-Maidah ayat 2

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحُلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ  
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنكُمْ  
شَفَنَانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ  
وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

2. Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ingat halal membuat sesuka hati mengenai syiar-syiar agama Allah, dan mengenai bulan-bulan yang dihormati, dan mengenai binatang-binatang yang dihadiahkan (ke Makkah untuk korban), dan mengenai kalong-kalong binatang hadiah itu, dan mengenai orang-orang yang menuju ke Baitullah Al-Haraam, yang bertujuan mencari limpah kurnia dari Tuhan mereka (dengan jalan perniagaan) dan mencari keredaanNya (dengan mengerjakan Ibadat Haji di tanah Suci); dan apabila kamu telah selesai dari ihram maka bolehlah kamu berburu. dan jangan sekali-kali kebencian kamu kepada suatu kaum kerana mereka pernah menghalangi kamu dari Masjid Al-Haraam itu - mendorong kamu menceroboh. dan hendaklah kamu bertolong-tolongan untuk membuat kebajikan dan bertaqwa, dan janganlah kamu bertolong-tolongan pada melakukan dosa (maksiat) dan pencerobohan. dan bertaqwalah kepada Allah, kerana Sesungguhnya Allah Maha berat azab seksaNya (bagi sesiapa yang melanggar perintahNya).

(Surah Al-Maidah ayat 2)

c) Surah Al-Hujrat ayat 13

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ  
عِندَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

13. Wahai umat manusia! Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari lelaki dan perempuan, dan Kami telah menjadikan kamu berbagai bangsa dan bersuku puak, supaya kamu berkenal-kenalan (dan beramah mesra antara

*satu dengan yang lain). Sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah swt ialah orang yang lebih taqwanya di antara kamu, (bukan yang lebih keturunan atau bangsanya). Sesungguhnya Allah swt Maha Mengetahui, lagi Maha mendalam pengetahuannya (akan keadaan dan amalan kamu).*

*(Surah Al-Hujrat ayat 13)*

Manakala Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“setiap kebaikan itu sedekah”*

*(hadis riwayat Imam Ahmad)*

dan Al-Khatib meriwayatkan bahawa Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“sesiapa memenuhi hajat saudaranya yang beragama Islam baginya pahala seperti pahala orang yang mengerjakan haji dan umrah”. “hubungan di antara serorang muknin dan mukmin yang lain adalah seperti bangunan yang saling menguatkan diantara satu sama lain”*

*(hadis riwayat At-Tabrani)*

Dan Rasulullah saw bersabda dari Al-Qudha'i meriwayatkan bahawa

*“sebaik-baik manusia adalah orang yang memberi manfaat kepada orang lain”.*

*(hadis riwayat Al-Qudha'i)*

Sementara Aspek Persekitaran Tempat Kerja merujuk kepada kepuasan terhadap persekitaran tempat kerja yang merangkumi elemen peraturan dan kebersihan dan sebagaimana Allah swt berfirman yang bermaksud dalam surah:-

a) Surah An-Nur Ayat 61 Berkaitan Dengan Peraturan

لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى  
أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ  
إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ  
أَخْوَالِكُمْ أَوْ بُيُوتِ خَالَاتِكُمْ أَوْ مَا مَلَكَتُمْ مَفَاحِمَهُ أَوْ صَدِيقِكُمْ لَيْسَ عَلَيْكُمْ  
جُنَاحٌ أَنْ تَأْكُلُوا جَمِيعًا أَوْ أَشْتَاتًا فَإِذَا دَخَلْتُمْ بُيُوتًا فَسَلِّمُوا عَلَى أَنْفُسِكُمْ تَحِيَّةً مِّنْ  
عِنْدِ اللَّهِ مُبْرَكَةً طَيِّبَةً كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ﴿٦١﴾

61. tidak ada salahnya bagi orang buta, dan tidak ada salahnya bagi orang tempang, dan tidak ada salahnya bagi orang sakit (jika masing-masing tidak menjalankan sesuatu perintah disebabkan keuzurannya menghendaki ia berlaku demikian), dan juga tidak ada salah bagi kamu (termasuk orang-orang yang tersebut turut sama) makan di rumah kamu sendiri, atau di rumah bapa kamu, atau di rumah ibu kamu, atau di rumah saudara kamu yang lelaki, atau di rumah saudara kamu yang perempuan, atau di rumah bapa saudara kamu (sebelah bapa), atau di rumah emak saudara kamu (sebelah bapa), atau di rumah bapa saudara kamu (sebelah ibu), atau di rumah emak saudara kamu (sebelah ibu), atau di rumah yang kamu kuasai kuncinya, atau di rumah sahabat kamu; tidak juga menjadi salah bagi kamu, makan bersama-sama atau berasing-asing. maka apabila kamu masuk ke mana-mana rumah, hendaklah kamu memberi salam kepada (sesiapa yang seperti) kamu dengan memohon kepada Allah swt cara hidup yang berkat lagi baik. Demikianlah Allah swt menerangkan ayat-ayat (yang menjelaskan hukum-hukumNya), supaya kamu memahaminya.

(Surah An-Nur ayat 61)

b) Surah As-Syam ayat 9-10 Mengenai Kebersihan

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

9. Sesungguhnya berjayalah orang yang menjadikan dirinya - yang sedia bersih - bertambah-tambah bersih (dengan iman dan amal kebajikan), 10. dan

Sesungguhnya hampalah orang yang menjadikan dirinya - yang sedia bersih - itu susut dan terbenam kebersihannya (dengan sebab kekotoran maksiat).

(Surah As-Syam ayat 9-10)

c) Surah An-Naaziat ayat 18 Mengenai Kebersihan

فَقُلْ هَلْ لَكَ إِلَهٌ إِلَّا أَنْ تَرْكَبَهُ ۗ

"Katakanlah kepadanya: 'Adakah Engkau suka hendak mensucikan dirimu (dari kekufuran)?"

(Surah An-Naaziat ayat 18)

d) Surah Al-Baqarah ayat 222 Mengenai Kebersihan

وَسَأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ قُلْ هُوَ أَدْنَىٰ فَاعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهَرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ

الْمُتَطَهِّرِينَ ۗ

"dan mereka bertanya kepadamu (Wahai Muhammad), mengenai (hukum) haid. katakanlah: "Darah haid itu satu benda yang (menjijikkan dan) mendatangkan mudarat". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari perempuan (jangan bersetubuh Dengan isteri kamu) Dalam masa datang darah haid itu, dan janganlah kamu hampiri mereka (untuk bersetubuh) sebelum mereka suci. kemudian apabila mereka sudah bersuci maka datangilah mereka menurut jalan yang diperintahkan oleh Allah swt kepada kamu. Sesungguhnya Allah swt mengasihani orang-orang yang banyak bertaubat, dan mengasihani orang-orang yang sentiasa mensucikan diri.

(Surah Al-Baqarah ayat 222)



Dan sesungguhnya hadis Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“kebersihan itu sebahagian dari iman”*

*(riwayat Bukhari dan Muslim)*

Aspek seterusnya Aspek Penyeliaan merujuk kepada kepuasan terhadap penyeliaan dalam melakukan sesuatu tugas yang terdiri dari elemen-elemen tolong menolong, tunjuk ajar dan latihan sebagaimana firman Allah swt dalam Surah Al Maidah ayat 2, Surah An-Nisa ayat 36 dan Surah At-Taubah ayat 71 sebagaimana yang telah diterangkan dalam bab satu di atas.

Dan disokong oleh hadis riwayat Al-Muttafaq Alaih sebagaimana yang diterangkan dalam bab satu di atas dan sabda Rasulullah saw dalam Hadis riwayat at-Tabrani yang bermaksud

*“hubungan di antara seorang mukmin dan mukmin yang lain adalah seperti sebuah bangunan yang saling kuat menguatkan antara satu sama lain”*

*(hadis riwayat at-Tabrani)*

Abu Daud meriwayatkan bahawa Rasulullah saw telah bersabda yang bermaksud

*“Rasulullah saw selalu berada di belakang dalam perjalanan. Maka beliau mencari orang-orang yang lemah dan membantu serta mendoakannya pula.”*

*(hadis riwayat Abu Daud)*

Aspek Gaji pula merupakan aspek yang merujuk kepada kepuasan terhadap gaji, bonus dan elaun yang diterima yang mengandungi elemen kesyukuran, selain daripada itu gaji yang diterima itu hendaklah memenuhi dan mencukupi keperluan kepada asas seseorang muslim (Mariam, 1991). Sebagaimana yang

diterangkan dalam Surah Al-Araf ayat 189 dalam bab satu dan Allah swt berfirman lagi yang bermaksud di dalam ayat-ayat suci di bawah

a) Surah Az-Zumar Ayat 66

بَلِ اللَّهِ فَاعْبُدْ وَكُن مِّنَ الشَّاكِرِينَ ﴿٦٦﴾

66. *"(Janganlah menyembah yang lain dari Allah swt) bahkan (apabila beribadat) maka hendaklah Engkau menyembah Allah swt semata-mata, dan hendaklah Engkau menjadi dari orang-orang yang bersyukur".*

*(Surah Az-Zumar ayat 66)*

b) Surah Ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

7. dan (ingatlah) ketika Tuhan kamu memberitahu: *"Demi sesungguhnya! jika kamu bersyukur nescaya Aku akan tambahi nikmatKu kepada kamu, dan Demi sesungguhnya, jika kamu kufur ingkar Sesungguhnya azabKu amatlah keras".*

Dan Rasulullah saw bersabda daripada At-Tabrani yang bermaksud bahawasanya

*"sesiapa yang diberi sesuatu kebaikan hendaklah ia mengingatnya, sesiapa yang mengingatnya ia dianggap bersyukur. Sesiapa yang tidak mengenakan budi yang diberi ia akan dianggap kufur nikmat."*

*(hadis riwayat At-Tabrani)*

Dan *"orang yang makan kemudian bersyukur adalah seperti kedudukan orang puasa yang bersabar"*

*(riwayat Ibnu Ahmad)*

tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Konsep kepuasan kerja merangkumi aspek tugas, rakan sekerja, penyeliaan, gaji dan kenaikan pangkat (Wringht & Cropanzano, 1998) dan persekitaran tempat kerja (Lovett, Coyle & Russell, 2004).

Menurut perspektif Islam lagi, Aspek Tugas merujuk kepada kepuasan dalam melakukan sesuatu tugas yang merangkumi elemen-elemen jujur, amanah dan adil, sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah Surah Al-Anfal ayat 27 berkaitan dengan amanah, Surah An-Nisa ayat 142 mengenai sifat orang Munafik, Surah An-Nahl ayat 90 mengenai sifat adil dan Ehsan dan Surah Al-Maidah ayat 42 mengenai hukuman adil sebagaimana yang telah diterangkan dalam bab satu di atas.

Semua ayat-ayat di atas adalah berkaitan dan disokong oleh hadis Rasulullah saw yang diriwayatkan oleh At-Tabrani yang bermaksud

*“tidak sempurna iman bagi orang tidak amanah dan tidak diterima sembahyang bagi orang yang tidak suci dan tidak sempurna agama bagi orang tidak sempurna sembahyangnya”.*

*(hadis riwayat At-Tabrani)*

Imam Ahmad meriwayatkan lagi bahawa Rasulullah saw bersabda yang bermaksud

*“tidak sempurna iman bagi orang yang tidak amanah dan tidak sempurna agama bagi orang yang tidak menepati janji”.* *“sesungguhnya Allah swt tidak melihat rupa paras kamu dan harta benda kamu tetapi Allah swt melihat kepada hati dan amalan kamu”*

*( hadis riwayat Muslim)*

7. dan (ingatlah) ketika Tuhan kamu memberitahu: "Demi sesungguhnya! jika kamu bersyukur nescaya Aku akan tambahi nikmatKu kepada kamu, dan Demi sesungguhnya, jika kamu kufur ingkar Sesungguhnya azabKu amatlah keras".

Dan Rasulullah saw bersabda daripada At-Tabrani yang bermaksud bahawasanya

*"sesiapa yang diberi sesuatu kebaikan hendaklah ia mengingatnya, sesiapa yang mengingatnya ia dianggap bersyukur. Sesiapa yang tidak mengenakan budi yang diberi ia akan dianggap kufur nikmat."*

*(hadis riwayat At-Tabrani)*

Dan "orang yang makan kemudian bersyukur adalah seperti kedudukan orang puasa yang bersabar"

*(riwayat Ibnu Ahmad)*

Rasulullah saw bersabda lagi yang bermaksud

*"kamu hendaklah membayar gaji sesorang buruh sebelum kering keringatnya"*

*(riwayat Ibnu Umar)*

Kepuasan terhadap proses kenaikan pangkat yang dilaksanakan di dalam sesebuah organisasi adalah merujuk kepada Aspek Kenaikan Pangkat sebagaimana Allah swt berfirman dalam surah An-Nisa ayat 58 dan Rasulullah saw bersabda dari hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagaimana yang telah diterangkan dalam bab satu di atas.

Pada pandangan perspektif Barat pula, konsep Kepuasan Kerja merupakan kepuasan kerja sebagai jangkaan individu terhadap tindakan yang telah

dilakukan sama ada mencapai hasil yang diinginkan atau tidak sebagaimana yang didefinisikan oleh Vroom (1964).

Manakala Smith et al. (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasan atau tindakbalas yang efektif terhadap situasi dalam organisasi. Sementara Middlemist et al (1983) dan Locke (1976), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyeronokkan seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Keseronokan ini berpunca daripada keadaan persekitaran pekerjaan. Jika seseorang pekerja berpeluang melakukan sesuatu pekerjaan yang disukainya, dia akan merasai kepuasan kerja.

Bullock (1984), pula berkata kepuasan kerja merupakan satu tindakan perasaan terhadap kerja dimana ianya bermakna suka kepada kerja. Dengan lain perkataan, kepuasan kerja merupakan tahap emosi seseorang yang dikaitkan dengan kerja sama ada positif atau negatif.

Menurut Wether dan Davis (1985), mereka mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang dapat mengekalkan seseorang itu di dalam organisasi. Seseorang pekerja akan memperolehi kepuasan kerja apabila wujudnya perasaan suka dan menyeronokkan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dan merasakan suasana itu boleh mempengaruhi dirinya untuk terus bekerja.

Steers (1988), pula menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah merupakan faktor utama yang mempengaruhi prestasi pekerja kerana ia akan mempengaruhi produktiviti dan seterusnya prestasi sesebuah organisasi.

Manakala Organ dan Bateman (1991), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu gabungan perasaan, kepercayaan dan kecenderungan perlakuan sikap individu kepada sesuatu pekerjaan. Jika pekerjaan itu dapat mengembirakan, memenuhi kehendak dan keperluan mereka maka individu tersebut akan memperolehi kepuasan kerja.

Menurut Mullin (1993), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap dan keadaan dalaman dan ianya boleh dikaitkan dengan perasaan pencapaian peribadi sama ada dari segi positif atau negatif.

Robbins (1996) pula berpendapat kepuasan kerja mempunyai definisi yang sangat luas dan umum. Beliau berpendapat konteks kepuasan kerja melibatkan faktor seperti hubungan antara rakan sekerja, hubungan dengan ketua, mengikut peraturan dan polisi organisasi, mencapai tahap kecemerlangan atau prestasi kerja, keadaan persekitaran tempat kerja, kerja itu sendiri, penyeliaan, gaji dan peluang kenaikan pangkat.

Nelson & Quick (2002) pula, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi yang positif dan menyenangkan hasil dari penilaian atau pengalaman sesuatu pekerjaan.

Manakala kepuasan kerja juga dilihat sebagai hasil interaksi antara nilai dan tanggapan seseorang terhadap pekerjaan dan persekitaran. Menurut Locke (1976), beliau menyatakan bahawa kepuasan dan ketidakpuasan kerja

sebagai satu fungsi hubungan di antara harapan pekerja untuk memperoleh sesuatu daripada pekerjaannya dengan perasaan benar-benar memperolehinya.

Kepuasan kerja adalah hasil daripada perasaan positif dan kepercayaan yang berkaitan dengan ciri-ciri kerja dan pengalaman yang berkaitan dengan kerja. Ianya dibina melalui keadaan kerja yang baik, ganjaran yang tinggi dan berpatutan serta mempunyai peluang-peluang kenaikan pangkat yang baik. Kepuasan kerja juga didapati dapat mengurangkan ketidak hadiran dan pusing ganti walaupun ianya tidak semestinya meningkatkan prestasi. Selain dari itu, kepuasan kerja juga boleh dilihat sebagai sebahagian dari skema kerja yang dibina oleh pekerja, sebagai contohnya hadir ke tempat kerja tetap dan tepat pada masanya (Bullock, 1984)

Kajian ini menggunakan konsep kepuasan kerja melalui pendekatan-pendekatan Islam bagi mengukur tahap kepuasan kerja di kalangan pekerja. Kepuasan kerja juga merujuk kepada perasaan atau tindak balas yang berkesan terhadap keadaan di dalam sesebuah organisasi yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Konsep kepuasan kerja terdiri daripada aspek tugas, rakan sekerja, penyeliaan dan kenaikan pangkat (Wright & Cropanzano, 1998) dan persekitaran tempat kerja (Lovett, Coyle & Russell, 2004).

Menurut Penyelidikan yang telah dijalankan oleh Kovach (1993) terhadap 900 orang pekerja di sektor pembuatan di USA bagi mengenalpasti tahap bayaran, faedah dan kepuasan di kalangan mereka, mendapati bahawa pekerja di sektor swasta menerima gaji yang lebih tinggi dan mempunyai tahap kepuasan yang

lebih tinggi berbanding dengan pekerja sektor awam. Bagaimanapun kajian ini mendapati dari segi faedah pekerja sektor awam pula menerima lebih banyak faedah dan mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap-hadap faedah yang diterima berbanding dengan pekerja sektor swasta.

Yousef (2000c) mendapati bahawa kebanyakan pekerja di Emirate Arab Bersatu (UAE) sangat berpuas hati dengan suasana pekerjaan, penyeliaan tetapi mereka kurang berpuas hati dengan gaji, kenaikan pangkat dan keselamatan kerja. Seterusnya kajian Yousef (2001b) terhadap tahap kepuasan kerja di kalangan pekerja di Emirate Arab Bersatu (UAE) dengan menggunakan skala likert (1-7) dan hasil kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja adalah pada tahap yang tinggi (4.87).

Kaustelios (2001) pula telah mengkaji tahap kepuasan kerja guru-guru di Greek dengan menggunakan instrumen "Employee Satisfaction Index" dengan menggunakan skala likert (1-5) dan hasil kajian mendapati bahawa guru-guru berpuas hati dengan tugas (4.16), penyeliaan (3.94), suasana pekerjaan (3.16) tetapi mereka tidak berpuas hati dengan keseluruhan organisasi (2.82), peluang kenaikan pangkat (2.25) dan gaji (2.09).

Manakala Crossman & Zaki (2003) telah mengkaji tahap kepuasan kerja kakitangan bank komersil swasta di Lebanon dengan menggunakan skala liker (1-7) dan kajian mendapati bahawa tahap kepuasan kerja secara keseluruhannya adalah (1.77). Sementara itu, kakitangan bank sangat berpuas hati dengan rakan sekerja (2.25), kualiti kerja penyeliaan (2.24) tetapi mereka



tidak berpuas hati dengan tugas (1.80), kenaikan pangkat (1.44) dan gaji (1.08).

Sementara itu, Zembylas & Papanastasiou (2003) mendapati bahawa guru-guru di Cyprus memilih guru kerana gaji, waktu bekerja dan cuti yang disediakan dalam profesional ini. Koustelios, Theodorakis dan Goulimaris (2004) telah mengkaji tentang kepuasan kerja guru pendidikan jasmani di Greek dengan menggunakan skala likert (1-5) sebagai kaedah pengukuran.

Kajian ini juga mendapati bahawa guru-guru pendidikan jasmani berpuas hati dengan tugas (4.41), penyeliaan (4.30), suasana pekerjaan (3.57) dan keseluruhan organisasi (3.54) tetapi tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat (2.25) dan gaji (2.00).

Togia, Kaustelios dan Tsigilis (2004) pula mendapati bahawa kebanyakan pekerja perpustakaan akademik di Greek berpuas hati dengan tugas (3.95), penyeliaan (2.76) dan persekitaran kerja (3.39) tetapi mereka kurang berpuas hati dengan keseluruhan organisasi (2.91), gaji (2.35) dan kenaikan pangkat (2.23).

#### **2.4 Etika Kerja Islam**

Mengikut kata Ahmad (1976), etika kerja Islam adalah satu orientasi untuk memajukan sesuatu pekerjaan, ia turut mempengaruhi nilai kerja seseorang dan keperluan untuk meningkatkan keseimbangan antara individu dan sosial.

Manakala Ali (1992) pula menyatakan etika kerja Islam sangat memberi penekanan kepada aspek sosial yang lebih baik di tempat kerja berbanding etika kerja protestan. Beliau mendapati etika kerja Islam mengutamakan nilai-nilai murni seperti memelihara kehormatan manusia, mementingkan ketaatan dan ketekunan bekerja. Etika kerja Islam adalah berorientasikan kerja terutama bekerjasama dan musyawarah dalam menghadapi sebarang rintangan dan masalah. Kerja bersungguh-sungguh dilihat sebagai nilai murni dan mereka yang bekerja bersungguh-sungguh akan lebih berjaya dalam kehidupan.

Menurut Abeng (1997), konsep etika kerja Islam merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja di kalangan umat Islam. Al-Quran juga menyebut tentang kejujuran dan keadilan dalam pekerjaan untuk membangunkan masyarakat dan melarang adanya sifat malas dan membuang masa bagi menghasilkan pengeluaran yang produktif dan berkualiti. Etika kerja Islam juga menegah dari sifat meminta-minta dan mengambil kesempatan ke atas orang lain dengan memeras keringat mereka.

Manakala Shukri dan Razali (2001) menyatakan Etika kerja Islam merujuk kepada satu set nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan daripada Al-Quran dan As-Sunnah tentang kerja. Etika kerja Islam menuntut hubungan secara pelbagai dimensi dengan pelbagai aspek kehidupan termasuklah aspek ekonomi, politik dan sosial. Dasar dan hubungan etika kerja menurut Islam adalah melakukan kerja bukan sekadar digalakkan bahkan satu kemestian dan diwajibkan ke atas semua orang Islam.

Yousef (2001b) menyatakan konsep etika kerja Islam mempunyai asal usulnya dalam Al-Quran iaitu kata-kata dan amalan junjungan besar Rasulullah saw yang mengajar bahawa kerja berat menyebabkan dosa-dosa terangkat dan tiada makanan yang lebih baik dari memakan makanan yang dihasilkan atau diusahakan dengan tangannya mereka sendiri. Beliau juga menyatakan bahawa Al-Quran sentiasa menyebut tentang kejujuran dan keadilan dalam perniagaan dan menyeru pembahagian harta yang adil dan saksama dalam masyarakat.

Dalam Al-Quran juga terdapat banyak ayat-ayat yang menggalakkan umat manusia untuk mendapatkan kemahiran dan teknologi serta menyanjung tinggi mereka yang berusaha untuk menyara hidup. Etika kerja Islam juga memandang dedikasi terhadap kerja sebagai satu nilai murni dan usaha bersungguh-sungguh dalam kerja yang dilakukan adalah menjadi tanggungjawab setiap individu yang berkemampuan.

Mahmood Zuhi (2005) menyatakan bahawa etika kerja Islam merujuk kepada segala prinsip akhlak atau moral yang mempengaruhi tindak tanduk seseorang atau kumpulan dalam melakukan tugas. Manakala Nik Mustafa (2005) menyatakan Etika kerja Islam merujuk kepada sistem akhlak yang telah ditentukan oleh Allah swt iaitu menganggap tugas dan pekerjaan sebagai amanah dan tanggungjawab kepada Allah swt, bagi meningkatkan kebajikan diri dan masyarakat serta menjalankan tugas secara adil dan bekerjasama.

Sharifah Hayaati (2005) juga mengatakan bahawa etika kerja Islam merujuk kepada pekerjaan yang dilakukan secara berakhlak, memenuhi piawaian Al-Quran dan As-Sunnah serta keperluan dan kepentingan masyarakat yang tidak bertentangan dengan piawaian hukum syarak.

Perbincangan di atas telah mengemukakan beberapa konsep etika kerja Islam secara khusus dalam kajian ini. Etika kerja Islam merujuk kepada segala prinsip akhlak atau moral yang mempengaruhi tindak tanduk seseorang atau kumpulan dalam melakukan tugas (Mahmood Zuhdi, 2005) dan sistem akhlak yang telah ditentukan oleh Allah swt iaitu menganggap tugas dan pekerjaan sebagai satu amanah dan tanggungjawab kepada Allah swt, meningkatkan kebajikan kepada diri dan masyarakat serta menjalankan tugas secara adil dan bekerjasama (Nik Mustafa, 2005).

Menurut kajian yang dijalankan oleh Ali (1992) terhadap pengurus Arab Saudi mendapati bahawa mereka berkeyakinan terhadap etika kerja Islam dan tidak cenderung kepada sikap individualisme. Sementara Yousef (2000a) telah mengkaji tahap etika kerja Islam di kalangan pekerja di Emirates Arab Bersatu dengan menggunakan skala likert (1-7) mendapati bahawa mereka berkomitmen dengan Etika kerja Islam di kalangan pekerja Emirates Arab Bersatu adalah sangat tinggi (6.10). Seterusnya Yousef (2001b) telah mengkaji dengan menggunakan skala yang sama di kalangan pekerja Emirates Arab Bersatu mendapati hasil kajian menunjukkan tahap etika kerja Islam adalah tinggi (5.89).

## **2.5 Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi**

Menurut kajian yang telah dijalankan oleh Near (1989) terhadap pekerja-pekerja di Jepun dan Amerika Syarikat yang melibatkan sampel sebanyak 2549 dari 52 kilang di Amerika Syarikat dan 3638 pekerja pengeluaran di Jepun menunjukkan komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi ada kaitan dengan persekitaran kerja yang baik dan selesa. Gaertner (2000) juga mendapati kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

Kajian Yousef (1998) juga, mendapati terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kepuasan terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi. Sementara itu Sagie (1998) juga mendapati bahawa kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pekerja di Municipality mempunyai hubungan yang positif dan signifikan.

Sementara Schwepker Jr. (2001) dalam kajian beliau terhadap Jurujual di Bahagian selatan Amerika Syarikat mendapati bahawa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

Kajian Yousef (2001b) juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pekerja di Emirates Arab Bersatu. Sementara Yousef (2002) mendapati bahawa kepuasan kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan

Komitmen Berkesan dan Komitmen Normatif, namun ianya ada berhubung secara negatif dan signifikan dengan Komitmen Berterusan.

Kim, Leong dan Lee (2004) pula telah mengkaji perhubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pekerja restoran, hasil daripada kajian tersebut menyatakan bahawa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

Manakala Koh & Boo (2004) mengkaji kesan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di kalangan pelajar yang mendaftar program MBA di salah sebuah universiti di Singapura, hasil kajian mendapati bahawa kepuasan kerja memberi kesan terhadap komitmen organisasi secara signifikan.

## **2.6 Etika kerja Islam dan Kepuasan Kerja**

Yousef (2001) mengkaji tentang hubungan di antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja telah mendapati perhubungan yang positif dan signifikan diantara etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

## **2.7 Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Kajian Yousef (2000b) terhadap 550 pekerja dari lima (5) daerah utama di Emirates Arab Bersatu mendapati bahawa hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kajian tersebut. Seterusnya kajian Yousef (2001b) telah menjalankan kajian ke atas

474 orang pekerja dari 30 organisasi di Emirates Arab Bersatu dan mendapati bahawa kepatuhan yang tinggi kepada etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen pekerja kepada organisasi kerana etika kerja Islam menyuruh kepada umatnya ketaatan dan bekerja bersungguh-sungguh. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan Komitmen organisasi.

Menurut Abu Saad (2003) yang telah menjalankan kajian terhadap 143 orang guru sekolah rendah berbangsa Arab yang mengajar di Israel. Hasil kajian ini mendapati bahawa sifat kolektivisme semulajadi di kalangan Arab iaitu nilai terhadap usaha individu dan bertanggungjawab tidak terpisah dari nilai terhadap kepentingan sumbangan pekerja kepada organisasi dan masyarakat.

## **2.8 Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Yoursef (2001) dalam kajiannya mendapati bahawa terdapat kesan interaktif antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Kajian ini menunjukkan bahawa etika kerja Islam merupakan moderator antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

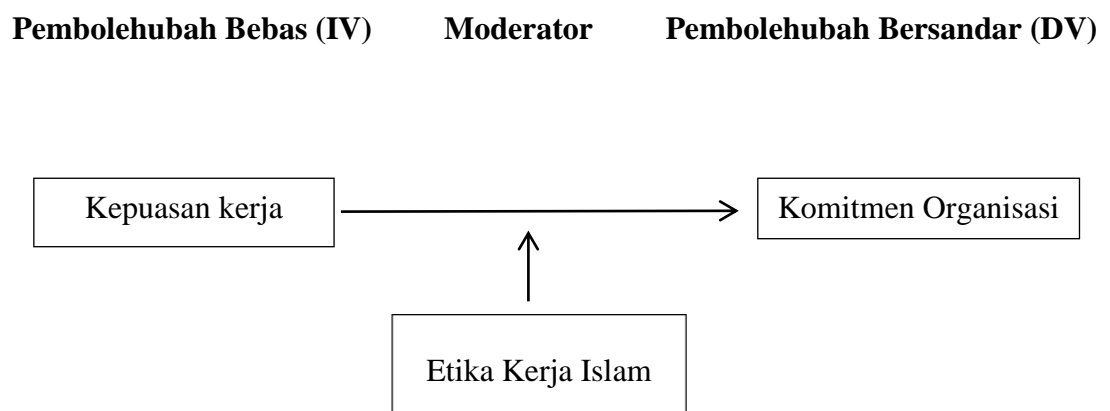
## **2.9 Kerangka Teori Kajian**

Berdasarkan ulasan karya di atas, dalam kajian ini Penyelidik akan dapat mengenal pasti perbezaan antara ciri-ciri demografi dengan kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi, mengkaji hubungan etika kerja

Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini telah diadaptasi dari kajian Fauzwadi (2006) dan Yousef (2001) yang terdiri daripada pembolehubah bebas (IV) iaitu kepuasan kerja, pembolehubah Moderator iaitu etika kerja Islam, sementara pembolehubah bersandar (DV) pula adalah komitmen organisasi.

**Gambarajah 2.1 : Model Etika Kerja Islam Sebagai Moderator Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi**



## **2.10 Hipotesis Kajian**

Berdasarkan kepada kerangka teori kajian di atas, Penyelidik akan membentuk beberapa hipotesis kajian. Antara hipotesis kajian yang dibentuk adalah:-



H<sub>0</sub>1 : Tidak terdapat perbezaan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi dengan ciri-ciri demografi.

H<sub>0</sub>2 : Kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi

H<sub>0</sub>3 : Etika kerja Islam tidak memberi kesan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

H<sub>0</sub>4 : Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

## **2.11 Kesimpulan**

Bab ini membincangkan dan menerangkan tentang konsep-konsep kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi, dan membincangkan tentang penemuan kajian-kajian yang lepas yang telah dilakukan. Bab ini juga telah menerangkan tentang model dan hipotesis kajian ini. Pada bab berikutnya akan dibincangkan tentang kaedah kajian dan analisa yang akan dijalankan dalam kajian ini.

## **BAB TIGA**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 Pengenalan**

Bab tiga ini akan memperjelaskan mengenai metodologi yang akan digunakan dalam menjalankan proses kajian ini. Serta menjelaskan mengenai sampel dan teknik persampelan, instrumen kajian, kajian rintis, ujian kebolehpercayaan, analisi data dan ujian normality serta linearity dalam menguji hipotesis kajian ini.

#### **3.2 Populasi, Sampel Dan Teknik Persampelan**

Uma Sekaran (2003) menyatakan persampelan ialah proses memilih jadual elemen yang mencukupi daripada populasi supaya kajian terhadap sampel dan pemahaman sifat-sifatnya membolehkan pengkaji membuat generalisasi atau kesimpulan secara umum tentang sifat-sifat populasi tersebut.

Populasi kajian ini adalah melibatkan kakitangan yang sedang berkhidmat di Universiti Utara Malaysia terdiri dari kakitangan Akademik dan Pentadbiran yang dipilih sebagai responden bagi kajian ini. Maklumat yang diperolehi dari Bahagian Sumber Manusia, Jabatan Pendaftar dan diakses dari laman sesawang <https://myuum.uum.edu.my> telah memudahkan kajian ini dijalankan. Kakitangan Universiti Utara Malaysia seramai 3426 orang terdiri dari kakitangan Akademik seramai 1465 orang dan Pentadbiran

seramai 1961. Oleh itu seramai 343 orang kakitangan UUM diambil sebagai sampel untuk kajian ini, berdasarkan kepada jadual saiz dan sampel oleh Cavana, Delahaye & Sekaran (2002) dan Sekaran (2003).

Manakala kaedah pengumpulan data yang digunakan dalam kajian ini adalah teknik persampelan secara rawak mudah. Berdasarkan jumlah kakitangan akademik dan pentadbiran di Universiti Utara Malaysia yang diperolehi, penyelidik akan melakukan teknik persampelan secara rawak mudah yang mana borang soal selidik ini akan diedarkan kepada responden di jabatan-jabatan yang terdapat di Universiti Utara Malaysia.

Teknik persampelan secara rawak mudah telah dipilih kerana teknik ini dapat menggambarkan secara keseluruhan populasi kajian dan setiap responden mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel dalam kajian ini (Cavana, Delahaye & Sekaran, 2000) dan Sekaran (2003).

**Jadual 3.1 : Jumlah Kakitangan Akademik dan Pentadbiran Di Universiti Utara Malaysia**

<b>BIL</b>	<b>KAKITANGAN</b>	<b>PENTADBIRAN</b>	<b>AKADEMIK</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	<b>TETAP</b>	1484	1206	<b>2690</b>
2.	<b>KONTRAK</b>	475	153	<b>628</b>
3.	<b>PELAWAT</b>		105	<b>105</b>
4.	<b>PINJAMAN</b>	2	1	<b>3</b>
	<b>JUMLAH</b>	<b>1961</b>	<b>1465</b>	<b>3426</b>

*Sumber dari Bahagian Sumber Manusia, Jabatan PendaftaranUUM*

### **3.3 Instrumen Kajian**

Instrumen kajian ini menggunakan soal selidik sebagai medium pengumpulan data. Di dalam soal selidik ini mengandungi dua (2) bahagian iaitu Bahagian I : Ciri-ciri demografi, dan Bahagian II : Pengukuran pembolehubah kajian iaitu etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### **3.3.1 Bahagian I : Ciri-ciri Demografi**

Bahagian ini bertujuan bagi mengumpul data-data yang berkaitan dengan latarbelakang responden, terdapat sebelas (11) soalan telah dikemukakan yang mana mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan jantina, tahun kelahiran, status perkahwinan, tempat tinggal, aliran pendidikan formal di peringkat sekolah menengah, tahap pendidikan tertinggi, jumlah pendapatan kasar, jawatan hakiki, bidang pengkhususan, bilangan tanggungan dan tempoh bekerja dalam organisasi.

#### **3.3.2 Bahagian II : Pengukuran Pembolehubahan Kajian**

Bahagian ini pula mengandungi lima puluh dua (52) item yang merangkumi tiga (3) set instrumen iaitu:-

**i) Etika Kerja Islam**

Etika kerja Islam dalam kajian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dibentuk oleh Ali (1992) yang mengandungi 16 item yang bermula dari item 1 hingga 16. Ini kerana etika kerja Islam merupakan satu set nilai atau sistem kepercayaan yang diterapkan daripada Al-Quran dan As-Sunnah mengenai kerja (Shukri dan Razali, 2001). Ianya bertujuan untuk mengkaji hubungan dengan kepuasan kerja dan mengkaji kesannya sebagai moderator antara pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kaedah pengukuran adalah menggunakan skala likert (1-5) iaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 iaitu sangat setuju.

**ii) Kepuasan Kerja**

Dalam kajian ini, kepuasan kerja akan diukur melalui pendekatan Islam. Instrumen kepuasan kerja telah dibina oleh penyelidik berdasarkan konsep kepuasan kerja oleh Wright & Cropanzano (1998) dan Lovett, Coyle & Russell (2004) yang mengandungi dua puluh satu (21) item bermula 17 hingga 37, bagi tujuan mengkaji hubungan dengan etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Kaedah pengukurannya adalah menggunakan skala likert (1-5) iaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 iaitu sangat setuju.

### iii) **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dalam kajian ini juga diukur dengan menggunakan pendekatan Islam yang mana ianya diadaptasikan daripada instrumen "Organizational Commitment Questionnaire" yang telah dibina oleh Mowday et al. (1979) yang mengandungi 15 item bermula dari 38 – 52 terdiri dari daripada lima (5) soalan negatif dan sepuluh (10) soalan positif. Tujuan konsep adalah mengkaji hubungan dengan kepuasan kerja dan etika kerja Islam. Kaedah pengukurannya adalah menggunakan skala likert (1-5) iaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 iaitu sangat setuju.

**Jadual 3.2 : Jumlah Bilangan Soalan Bagi Setiap Pembolehubah.**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Bil Item</b>	<b>No. Item</b>
Etika kerja Islam	16	1-16
Kepuasan Kerja	21	17-37
Komitmen Organisasi	15	38-52

### **3.4 Kajian Rintis Dan Ujian Kebolehpercayaan**

Kajian rintis telah dilakukan terhadap tiga puluh (30) orang responden yang terdiri dari kakitangan akademik dan pentadbiran di Universiti Utara Malaysia bagi tujuan mengenalpasti pemahaman dan nilai kebolehpercayaan ukuran yang boleh digunakan dalam kajian yang sebenar.

Berdasarkan jadual 3.3, hasil daripada ujian analisis kebolehpercayaan (cronbach alpha) dalam kajian ini mendapati bahawa nilai kebolehpercayaan pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar adalah melebihi 0.70. Menurut Cavana et al. (2001) cronbach alpha yang melebihi 0.70 adalah bagus dan diterima untuk dianalisis. Maka pengukuran boleh diterima dan digunakan untuk dianalisis kerana ianya mempunyai nilai kebolehpercayaan.

**Jadual 3.3 : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Bagi Kajian Rintis**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kajian Rintis</b>	<b>No. Of Item</b>
Etika kerja Islam	0.93	16
Kepuasan Kerja	0.94	21
Komitmen Organisasi	0.77	15

### **3.5 Analisis Data**

Penyelidik telah menggunakan perisian Eview 6 dan “*Statistical Package For The Social Science (SPSS)*” versi 20 bagi menganalisis data ini. Data analisis deskriptif dan infrenrensi digunakan dalam menganalisis kajian ini. Analisis deskriptif melibatkan frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai.

Sementara analisis infrenrensi yang akan digunakan adalah ujian korelasi regresi dan regresi berhirarki (hierarchizal regression). Bagi melakukan analisis ini regresi berhirarki, penyelidik telah menggunakan rumusan seperti yang telah dicadangkan oleh Hair, Jr et al. (1998) dan analisis yang dilakukan oleh Abu Bakar et al. (2005) iaitu:-

$$KO = \alpha + \beta_1 KK + \varepsilon$$

$$KO = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 E + \varepsilon$$

$$KO = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 E + \beta_3 KK * E + \varepsilon$$

KO = Komitmen Organisasi

KK = Kepuasan Kerja

E = Etika kerja Islam

### 3.6 Ujian Normality dan Linearity

Ujian normality dan ujian linearity digunakan untuk membolehkan analisis ini dilakukan kerana melibatkan beberapa ujian yang perlu dipenuhi. Lampiran B menerangkan hasil bagi ujian-ujian yang berkaitan.

Ujian normality perlu dilakukan bagi memastikan bahawa data-data yang diperolehi adalah mendekati atau bertaburan normal. Dalam kajian ini, ujian *kolmogorow smirnow* telah dilakukan bagi membuktikan bahawa data-data adalah bertaburan normal. Coakes & Steed (2003) menyatakan analisis kolmogorov smirnow boleh dilakukan bagi membuktikan data adalah bertaburan normal. Hasil ujian mendapati bahawa pembolehubah kepuasan kerja adalah bertaburan normal kecuali pembolehubah etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Selain itu, ujian skewness dan kurtosis juga telah dilakukan bagi membuktikan bahawa data-data adalah bertaburan normal. Menurut Hair Jr., Andersom, Tatham & Black (1998), sekiranya didapati nilai Zskeness dan Zkurtosis



melebihi  $\pm 2.58$  ini menunjukkan bahawa data adalah bertaburan tidak normal pada tahap signifikan 0.01, namun jika nilai  $Z_{skewness}$  dan  $Z_{kurtosis}$  adalah  $\pm 1.96$  menunjukkan bahawa data adalah bertaburan normal pada tahap signifikan 0.05. Hasil ujian skewness dan kurtosis menunjukkan bahawa semua pembolehubah iaitu kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi adalah bertaburan normal. Hasil ujian *kolmogorow smirnow*, *skewness* dan *kurtosis* tersebut mendapati bahawa data-data yang diperolehi dapat dipertimbangkan sebagai bertaburan secara normal.

Manakala ujian linearity juga telah dilakukan bagi membuktikan bahawa data-data adalah bertaburan linear. Hasil ujian scatter plot mendapati bahawa data-data adalah bertaburan secara linear, berdasarkan ujian dan analisis tersebut, maka data-data tersebut yang diperolehi dapat membuktikan dan dipertimbangkan sebagai bertaburan secara linear.

### **3.7 Kesimpulan**

Bab ini pula membincangkan secara khusus mengenai metodologi atau kaedah yang digunakan dalam kajian ini, ianya meliputi pemilihan responden dan tempat kajian, prosedur kajian, instrumen, kajian rintis dan kebolehpercayaan serta kaedah analisis data. Seterusnya bab berikutnya akan menerangkan tentang analisis dan hasil kajian.

## **BAB EMPAT**

### **HASIL KAJIAN**

#### **4.1 Pengenalan**

Bab ini akan membicarakan dan menerangkan hasil kajian daripada borang soal selidik yang telah dikumpul dan dianalisis. Hasil kajian ini akan memenuhi semua kriteria yang meliputi dan memenuhi kehendak objektif dan hipotesis yang dibentuk di dalam bab satu dan bab dua seterusnya menggunakan metodologi yang telah dibincangkan di dalam bab tiga.

Bagi memudahkan dan memperincikan penerangan, dalam bab ini akan dibincangkan cara deskriptif taburan frekuensi dan peratusan ciri-ciri demografi responden. Analisis statistik inferensi iaitu analisis korelasi digunakan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Selain dari itu, analisis regresi digunakan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Analisis terakhir adalah ujian t-test iaitu untuk mengkaji perbezaan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi dengan ciri-ciri demografi.

## 4.2 Analisis Deskriptif Demografi Responden

Dalam kajian ini sebanyak 343 borang soal selidik telah diedarkan kepada setiap responden yang telah dipilih secara rawak mudah dan hanya sebanyak 130 iaitu 38% borang soal selidik untuk dianalisis. Analisis dalam deskriptif digunakan untuk melihat ciri-ciri demografi responden yang terlibat dalam kajian ini.

Analisis ini meliputi ciri-ciri demografi responden iaitu jantina, umur, status perkahwinan, tempat tinggal, aliran pendidikan formal di peringkat sekolah menengah, tahap pendidikan tinggi, jawatan hakiki, pendapatan bulanan, tanggungan dan tempoh bekerja dalam organisasi ini.

Berdasarkan jadual 4.1a di bawah, taburan jantina menunjukkan responden lelaki merupakan responden yang tinggi seramai 80 orang dengan peratusan sebanyak 61.5% berbanding dengan responden perempuan sebanyak 50 orang iaitu sebanyak 38.5%.

**Jadual 4.1a : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR JANTINA</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
Lelaki	80	61.5
Perempuan	50	38.5

Berdasarkan jadual 4.1b, taburan umur menunjukkan golongan yang berusia antara 31 hingga 40 tahun merupakan majoriti responden iaitu 30.6%, manakala taburan status perkahwinan menunjukkan bahawa golongan

berkahwin merupakan 78.5% majoriti responden berbanding dengan golongan bujang seramai 19.2% dan duda/janda hanya 2.3% sahaja seperti yang ditunjukkan dalam jadual 4.1c di bawah.

**Jadual 4.1b : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR UMUR</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
30 tahun kebawah	22	17
31-40 tahun	40	30.6
41-50 tahun	14	11.6
51-60	15	17

**Jadual 4.1c : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR STATUS PERKAHWINAN</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
Bujang	25	19.2
Berkahwin	102	78.5
Duda/Janda	3	2.3

Sementara itu, jadual 4.1d menunjukkan taburan tempat tinggal mendapati ramai responden yang tinggal di kawasan luar bandar sebanyak 55.4% berbanding dengan golongan yang tinggal di bandar sebanyak 44.6%.

**Jadual 4.1d : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR TEMPAT TINGGAL</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
Bandar	58	44.6
Luar Bandar	72	55.4

Taburan dari segi aliran pendidikan formal di peringkat sekolah menengah pula menunjukkan majoriti responden merupakan bekas pelajar sekolah menengah aliran kebangsaan sebanyak 75.4% berbanding dengan responden yang belajar di aliran agama hanya 24.6% sahaja seperti jadual 4.1e.

**Jadual 4.1e : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR ALIRAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
Aliran Agama	32	24.6
Aliran Kebangsaan	98	75.4

Sementara itu, taburan tahap pendidikan tertinggi seperti jadual 4.1f menunjukkan mereka yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda merupakan majoriti responden seramai 26.9% berbanding dengan lain-lain tahap pendidikan tertinggi.

**Jadual 4.1f : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR TAHAP PENDIDIKAN TERTINGGI</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
Doktor Falsafah	19	14.6
Sarjana	22	16.9
Sarjana Muda	35	26.9
Diploma	15	11.5
STPM	6	1.5
STAM	2	1.6
SPM	22	4.6
SRP/PMR	8	6.3
Sekolah Kebangsaan	1	.8

Taburan jawatan hakiki pula menunjukkan staf sokongan merupakan majoriti responden sebanyak 67.7% melebihi Staf Akademik dan staf Pengurusan/Profesional seperti di jadual 4.1g.

**Jadual 4.1g : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR JAWATAN HAKIKI</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
Pengurusan/Profesional	13	10.0
Akademik	29	22.3
Sokongan	88	67.7

Manakala jadual 4.1h pula menunjukkan bahawa taburan pendapatan golongan RM5000 - RM1000 ke bawah merupakan majoriti responden berbanding dengan golongan yang berpendapatan RM5001 ke atas.

**Jadual 4.1h : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR PENDAPATAN</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
10,001 ke atas	4	3.1
5,001 – 10,000	21	16.1
1,001 – 5,000	82	63
1,000 ke bawah	23	17.7

Manakala taburan untuk tanggungan pula jadual 4.1i menunjukkan bahawa golongan yang mempunyai 3 orang anak ke bawah merupakan majoriti iaitu sebanyak 53.1% berbanding dengan golongan yang mempunyai 4 orang anak ke atas sebanyak 36.1%. dan taburan mengikut tempoh berkhidmat di organisasi menunjukkan golongan yang berkhidmatan antara 10-20 tahun merupakan responden paling ramai sebanyak 38.5% berbanding dengan golongan 10 tahun ke bawah dan 20 tahun ke atas seperti di jadual 4.1j.

**Jadual 4.1i : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR TANGGUNGAN</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
3 Orang ke bawah	69	53.1
4 orang atas	47	36.1

**Jadual 4.1j : Taburan Responden berdasarkan Ciri-Ciri Peribadi**

<b>FAKTOR TEMPOH BEKERJA DI ORGANISASI</b>	<b>BILANGAN</b>	<b>PERATUS</b>
10 tahun ke bawah	49	37.7
10 – 20 tahun	50	38.5
20 tahun ke atas	23	17.8

### **4.3 Tahap Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Di Kalangan Pekerja**

Hasil dari analisis ini nilai min dan sisihan piawai tahap kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi dapat ditunjukkan dalam jadual 4.2 di bawah. Berdasarkan hasil analisis tersebut mendapati bahawa min skor adalah 4.32 dan sisihan piawai kepuasan kerja adalah 0.67 . Berdasarkan pada tafsiran kepuasan kerja mendapati bahawa tahap kepuasan kerja adalah tinggi berdasarkan kaedah pengukuran skor 1 bagi sangat tidak setuju dan 5 untuk sangat setuju.

Sementara itu, hasil analisis etika kerja Islam mendapati bahawa min skor adalah 3.94 dan sisihan piawai adalah 0.58, berdasarkan tafsiran etika kerja

Islam mendapati bahawa tahap etika kerja Islam adalah tinggi berdasarkan kaedah pengukuran skor 1 bagi sangat tidak setuju dan 5 untuk sangat setuju.

Manakala hasil analisis komitmen organisasi didapati min skor adalah 3.55 dan sisihan piawaian adalah 0.5, berdasarkan tafsiran komitmen organisasi menunjukkan bahawa tahap komitmen organisasi adalah sederhana tinggi berdasarkan kaedah pengukuran skor 1 bagi sangat tidak setuju dan 5 untuk sangat setuju.

**Jadual 4.2 Tahap Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Nilai Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
Kepuasan Kerja	4.32	0.63
Etika Kerja Islam	3.94	0.58
Komitmen Organisasi	3.55	0.5

#### **4.4 Analisis Inferensi**

Analisis statistik inferensi digunakan bagi mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Analisis ini juga digunakan bagi mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan bagi menguji kesan kontigensi etika kerja Islam antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja dan mengkaji perbezaan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi dengan ciri-ciri demografi. Di antara analisis yang



digunakan ialah analisis korelasi, analisis regresi dan regresi berhirarki (hierarchical regression) dan ujian t-test.

#### **4.4.1 Analisis Perbezaan Antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berdasarkan Ciri-Ciri Demografi (Aliran Menengah dan pendapatan)**

Kajian ini mengkaji tentang perbezaan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan demografi responden, analisis statistik inferensi perbandingan akan digunakan. Kaedah ini akan digunakan untuk menganalisis perbezaan kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan perbezaan aliran menengah dan tahap pendidikan.

##### **a) Perbezaan antara Pembolehubah Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Aliran Menengah**

Berdasarkan jadual 4.3 di bawah, hasil analisis perbezaan pembolehubah kepuasan kerja berdasarkan aliran menengah mendapati bahawa min dan sisihan piawai bagi aliran Agama masing-masing adalah 4.415 dan 0.43879, min dan sisihan piawai bagi aliran Kebangsaan masing-masing adalah 4.3773 dan 0.44997. Hasil ujian t mendapati bahawa nilai t adalah 0.423, pada paras sig. 0.700 ( $p < 0.01$ ). Ini menunjukkan bahawa tidak perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan aliran menengah.

Seterusnya hasil analisis perbezaan pembolehubah etika kerja Islam berdasarkan aliran agama mendapati bahawa min 3.9076 dan sisihan piawaian 0.63854 bagi aliran Agama dan min 3.9464 dan sisihan piawaian 0.55143 bagi aliran Kebangsaan. Hasil ujian t mendapati bahawa nilai t adalah -0.334, pada paras sig. 0.592 ( $p < 0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut didapati bahawa tidak perbezaan antara pembolehubah etika kerja Islam berdasarkan aliran menengah.

Manakala hasil analisis perbezaan pembolehubah komitmen organisasi berdasarkan aliran menengah mendapati bahawa min dan sisihan piawaian bagi aliran Agama masing-masing adalah 3.4130 dan 0.49113, min dan sisihan piawaian bagi aliran Kebangsaan masing-masing adalah 3.5818 dan 0.45348. Hasil ujian t mendapati bahawa nilai t adalah -1.806, pada paras sig. 0.481 ( $p < 0.01$ ). Berdasarkan hasil tersebut didapati bahawa tiada perbezaan antara pembolehubah komitmen organisasi berdasarkan aliran menengah.

Oleh itu didapati bahawa tiada perbezaan antara pembolehubah kepuasan kerja, etika kerja Islam dan Komitmen organisasi berdasarkan aliran menengah.

**Jadual 4.3 Perbezaan antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi dengan Aliran Agama dan Kebangsaan**

Pembolehubah Bebas		Aliran Menengah		Nilai t	Sig.
		Agama	Kebangsaan		
Kepuasan Kerja	Min	4.4155	4.3773	.423	.700
	sp	.43879	.44997		
Etika Kerja Islam	Min	3.9076	3.9464	-.334	.592
	sp	.63854	.55143		
Komitmen Organisasi	Min	3.4130	3.5818	-1.806	.481
	sp	.49113	.45348		

**b) Perbezaan antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berdasarkan Tahap Pendidikan**

Berdasarkan analisis jadual 4.4 hasil analisis perbezaan pembolehubah kepuasan kerja berdasarkan tahap pendidikan, mendapati bahawa nilai min ialah 1.780 dan sisihan piawai 0.289 manakala tidak perbezaan yang signifikan. Etika kerja Islam mendapati nilai min sebanyak 0.899 dan 0.292 manakala sisihan Piawaian sebanyak 0.002 juga tiada perbezaan yang signifikan. Manakala hasil daripada ujian Komitmen Organisasi mendapati nilai min sebanyak 0.890 dan 0.174 manakala sisihan piawaian sebanyak 0.00 juga tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan tahap pendidikan.

Hasil kajian di atas juga mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara pembolehubah kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan tahap pendidikan.

**Jadual 4.4 Perbezaan antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berdasarkan Tahap Pendidikan**

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between Groups	16.021	9	1.780	6.161	.000
	Within Groups	34.672	120	.289		
	Total	50.693	129			
Etika Kerja Islam	Between Groups	8.090	9	.899	3.082	.002
	Within Groups	35.003	120	.292		
	Total	43.093	129			
Komitmen Organisasi	Between Groups	8.010	9	.890	5.103	.000
	Within Groups	20.927	120	.174		
	Total	28.936	129			

#### **4.4.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Analisis korelasi digunakan bagi mengkaji hubungan antara setiap pembolehubah kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ( $r = 0.300^{**}$ ) pada tahap ( $p < 0.01$ ) dan etika kerja Islam ( $r = 0.595^{**}$ ) pada tahap ( $P < 0.01$ ).

**Jadual 4.5 Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Angkubah	1	2	3
1. Kepuasan Kerja	-	.595**	.300**
2. Etika Kerja Islam	.595**	-	.662**
3. Komitmen Kerja	.300**	.662**	-

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Jadual 4.6 di bawah menunjukkan analisis regresi bagi pengaruh pembolehubah bebas iaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Model ini menerangkan bahawa varian komitmen organisasi adalah sebanyak  $R = 15\%$  atau 2.26 dengan nilai  $F = 23.32$  dan signifikan pada  $p = 0.00$ . Ini menyatakan bahawa model ini boleh diyakini. Berdasarkan jadual di bawah terdapat pengaruh daripada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebanyak  $\beta = 0.297$  adalah signifikan dengan nilai t-statistik sebanyak 4.829 serta nilai  $P = 0.00$ .

**Jadual 4.6 Analisis Regresi bagi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Variable	$\beta$ Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.263625	0.268363	8.434936	0.0000
KEPUASAN KERJA	0.296936	0.061491	4.828943	0.0000
R-squared	0.154103			3.546231
Adjusted R-squared	0.147495	Mean dependent var		0.473652
S.E. of regression	0.437329	S.D. dependent var		1.199001
Sum squared resid	24.48081	Akaike info criterion		1.243117
Log likelihood	-75.93508	Schwarz criterion		1.216927
F-statistic	23.31869	Hannan-Quinn criter.		1.951979
Prob(F-statistic)	0.000004	Durbin-Watson stat		

*Dependent Variable : Komitmen Kerja*

#### **4.4.4 Kesan Kontigensi Etika Kerja Islam antara Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.**

Analisis regresi berhirarki digunakan bagi menguji samada etika kerja Islam merupakan pembolehubah moderator kepada pengaruh pembolehubah bebas iaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Analisis ini menggunakan analisis yang telah dicadangkan oleh Hair, Jr et al. (1998).

Keputusan analisis regresi berhirarki bagi menentukan peranan pembolehubah etika kerja Islam dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dibentangkan dalam jadual 4.7. Analisis model ini menerangkan bahawa varian komitmen organisasi adalah sebanyak  $R = 47\%$  atau dengan nilai  $F = 37.56$  dan signifikan pada  $p = 0.00$ . Ini menyatakan bahawa model ini

boleh diyakini. Berdasarkan jadual di bawah terdapat pengaruh daripada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebanyak  $\beta = 0.297$  adalah signifikan dengan nilai t-statistik sebanyak serta nilai  $P = 0.00$ .

**Jadual 4.7 Keputusan Analisis Regresi Berhierarchy bagi Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.612040	0.667494	0.916922	0.3609
ETIKA KERJA ISLAM	0.924866	0.210109	4.401835	0.0000
KEPUASAN KERJA	0.107767	0.167226	0.644443	0.5205
<b>ETIKAKERJAISLAM*KEPU ASANKERJA</b>	<b>-0.068219</b>	<b>0.046712</b>	<b>-1.460409</b>	<b>0.1467</b>
R-squared	0.472107	Mean dependent var	3.546231	
Adjusted R-squared	0.459538	S.D. dependent var	0.473652	
S.E. of regression	0.348211	Akaike info criterion	0.758267	
Sum squared resid	15.27758	Schwarz criterion	0.846499	
Log likelihood	-45.28737	Hannan-Quinn criter.	0.794119	
F-statistic	37.56153	Durbin-Watson stat	1.859449	
Prob(F-statistic)	0.000000			

*Dependent Variable : KOMITMEN ORGANISASI*

#### **4.5 Kesimpulan**

Hasil daripada analisis korelasi ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pembolehubah kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Seterusnya hasil analisis regresi mendapati bahawa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Hasil kajian ini juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan aliran menengah dan tahap pendidikan .

Seterusnya bab yang akan datang akan memberi gambaran yang lebih jelas tentang hasil yang didapati dan memberikan implikasi terhadap hasil kajian.



## **BAB LIMA**

### **PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 Pengenalan**

Bab ini akan membincangkan secara ringkas mengenai perbincangan kesan teori dan praktis serta kesimpulan dari hasil kajian yang telah dijalankan serta memberikan gambaran secara menyeluruh hasil dapatan dari kajian yang telah dijalankan ini. Kemudian beberapa cadangan akan dikemukakan untuk kajian yang akan datang bagi menyambung dengan lebih lanjut lagi dari kajian ini. Sesungguhnya bab ini akan meliputi kepada perbincangan, cadangan kajian yang akan datang dan kesimpulan.

#### **5.2 Perbincangan**

Kajian ini dilakukan bagi mencapai tiga (3) objektif utama iaitu mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi, mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta mengkaji perbezaan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi dengan ciri-ciri demografi.

Kajian ini mendapati bahawa analisis demografi atau latar belakang peribadi menunjukkan bahawa majoriti responden adalah lelaki. Analisis umur mendapati golongan responden berumur antara 31 hingga 40 tahun yang mana kebanyakan responden telah berkahwin, dan mereka tinggal di luar bandar

dan mendapat pendidikan menengah aliran kebangsaan. Manakala tahap pendidikan tinggi pula menunjukkan majoriti memiliki ijazah sarjana muda berbanding dengan SPM. Analisis jawatan hakiki pula mendapati majoriti responden adalah kumpulan sokongan yang berpendapatan antara RM1001 hingga RM5000. Responden kebanyakannya telah berkhidmat dengan Universiti Utara Malaysia antara 10 – 20 tahun dan majoriti mempunyai tanggungan 3 orang anak ke bawah.

### **5.2.1 Perbezaan Antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berdasarkan Ciri-Ciri Demografi.**

Objektif pertama mengkaji tentang perbezaan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan dengan ciri-ciri demografi (Aliran Menengah dan Tahap Pendidikan Tinggi). Hasil kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi (Aliran Menengah dan Tahap Pendidikan Tinggi).

### **5.2.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Dalam bahagian ini, kajian membincangkan tentang objektif kedua bagi menjawab persoalan berhubung dengan hubungan antara kepuasan kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen

organisasi. Kesan atau impak dari teori ini mendapati bahawa kajian ini adalah selari dengan kajian yang dilakukan oleh Sagie (1998) dan Yousef (2001b) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Seterusnya hasil kajian ini juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian yang dilakukan oleh Yousef (2001b) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil kajian ini, secara praktisnya ianya membuktikan bahawa semakin tinggi kepuasan kerja dan etika kerja Islam seseorang ianya akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

### **5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Bahagian ini pula membincangkan objektif ketiga bagi menjawab persoalan berhubung dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian mendapati bahawa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Kesan dari teori ini mendapati hasil kajian adalah selari dengan kajian yang dilakukan oleh Near (1989), Gaertner (2000), Schwepker Jr. (2001) Kim, Leong dan Lee (2004) dan Koh, & Boo (2004) yang mendapati bahawa kepuasan kerja begitu mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Manakala kesan atau

implikasi praktis membuktikan bahawa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang itu semakin meningkat komitmen mereka terhadap organisasi.

### **5.2.3 Kesan Kontigensi Etika Kerja Islam Antara Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi**

Pada bahagian ini, membincangkan tentang objektif keempat yang akan menjawab persoalan berhubung dengan kesan kontigensi etika kerja Islam antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian bahagian ini mendapati kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Apabila pembolehubah etika kerja Islam dan pembolehubah interaktif dimasukkan kedalam model hubungan ini, maka keputusan yang diperolehi juga menunjukkan tiada kesan terhadap hubungan tersebut. Ianya menunjukkan pembolehubah etika kerja Islam tidak memainkan peranan sebagai moderator antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

### **5.3 Cadangan Kajian Akan Datang**

Hasil kajian ini dapat menunjukkan bahawa terdapat banyak ruang dan batasan yang boleh dan perlu dilakukan lagi bagi memperkemaskan dan memantapkan lagi kajian ini, juga untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Antaranya:-

1. Kajian ini hanya terhad kakitangan Universiti Utara Malaysia sebagai sampel, yang mana skop kajian boleh diperluaskan lagi dengan memilih organisasi-organisasi awam ataupun swasta yang terletak di kawasan utara supaya dapat mewakili keadaan dan gambaran sebenar mengenai etika kerja Islam di Malaysia.
2. Hasil dari objektif juga dapat dicadangkan kepada pihak Pengurusan Universiti Utara Malaysia agar dapat mengatur aktiviti atau latihan kepada kakitangan agar dapat meningkatkan etika kerja Islam. Ini kerana hasil kajian mendapati bahawa varian kepuasan kerja adalah secara positif dan signifikan.
3. Tinjauan secara keratan rentas di lapangan merupakan rekabentuk kajian ini yang mana menunjukkan bahawa kajian sukar untuk mengesan peranan etika kerja Islam untuk mempengaruhi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi untuk satu-satu masa tertentu. Sehubungan dengan itu, dicadangkan agar kajian akan datang dibuat tinjauan dalam jangka masa yang panjang dan secara eksperimen bagi melihat kesan yang lebih jelas lagi.

4. Objektif kajian ini antaranya adalah untuk mengesan peranan etika kerja Islam dalam menentukan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja, hasil kajian ini mendapati bahawa etika kerja Islam tidak bertindak sebagai moderator dalam hubungan tersebut, oleh itu dicadangkan supaya pembolehubah-pembolehubah yang lain dapat dipertimbangkan untuk menjadikan etika kerja Islam sebagai moderator kajian ini.

## **5.4 Kesimpulan**

Kajian ini memberikan kesedaran kepada kita semua setakat mana peranan etika kerja Islam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sesungguhnya ia amat sukar untuk dijelaskan secara berkesan kerana etika kerja Islam sangat penting dalam menegakkan sesebuah organisasi. Bagi meningkatkan pemahaman dan pendedahan tentang etika kerja Islam ini, kita perlu menambah dan mendedahkannya melalui bahan bacaan, kursus-kursus, latihan, pembelajaran dan pengajaran.

Dalam mewujudkan suasana etika kerja Islam ini pasti kita akan menghadapi kesulitan dan kesukaran yang perlu ditangani, termasuklah kita akan berhadapan dengan golongan yang tidak menyenangnya. Sesungguhnya kita perlu mendapat sokongan dan pertolongan dari pelbagai pihak untuk membantu menjadikan etika kerja Islam ini sebagai landasan untuk memajukan diri, organisasi dan negara mengikut prinsip etika kerja Islam.

## RUJUKAN

- Ab. Aziz. (2002), *Pengurusan Sumber Manusia : Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Selangor : Prentice Hall.
- Abdul Monir Yaacob. (10 Januari 1997). Nilai dan Etika Pengurusan. Utusan Malaysia, P.6:1.
- Abeng, T. (1997), Business Ethic In Islamic Context : Perspective Of A Muslim Business Leader. *Business Ethics Quarterly* 7 (3), Pp.47-54.
- Abu Bakar Hamed, Abdullah Hj.Abudl Ghani, Hj. Muhammad Nasri Md. Hussain, Ahmad Bashir Aziz, Azizah Othman dan Mohd. Fauzwadi Mat Ali. (2005). *Etika Kerja Islam Sebagai Moderator Antara Hubungan Konflik Kerja Dan Ganjaran Dengan Kepuasan Kerja*. Tidak Diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Abu Bakar yang (19 April 1996). Kemantapan Akhlak Asas Kejayaan Profesionalisme. *Utusan Malaysia*, pp. 6 : 1.
- Abu Saad, I. (2003) The Work Values Of Arab Teachers In Israel In A Multicultural Context. *Journal of Beliefs and Values*, 24 (1), pp. 1-13
- Adlag, R. J & Brief, R.P (1975) Some Correlates Of Work Values. *Journal Of Applied Psychology*, 60 (6), pp.757-760
- Ahmad Sarji Abdul Hamid. (1994). *Vision Of Malaysia Public Administration : Selected Speeches Of Tan Sri Dato' Seri Ahmad Sarji Abdul Hamid, Chief Secretary To Government Of Malaysia*. Kuala Lumpur : INTAN.



- Ahmad, K. (1976). *Islam : Its Meaning and Message*. London : Islamic Council of Europe.
- Ali, A.J. (1992). The Islamic Work Etic In Arabia. *The Journal Of Psychology*, 126(5) pp.507 -519.
- 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, pp.1-18.
- Blood, M. R. (1969) *Work Values And Job Satisfaction*. *Journal Of Applied Psychology*, 53 (6), pp. 456-459
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization Of Managers In Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533-546.
- Bullock R.J., (1984), Garnishing : A Few Question And Fewer. *Human Resoure Management*, 23, Pp. 23 -40.
- Crossman, A. & Zaki, B.A. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Mangerial Psychology*, 18 (4), pp.368-376.
- Fitria, Astri (2003). Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Sikap Akauntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Master Thesis, Program Pascasiswah Universitas Diponegoro*.
- Gaertner, S. (2000). Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitments In Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9 (4), pp. 479-493.

- Hair, Jr. J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hilang Semangat. (13 Januari 1999), *Utusan Malaysia*. Pp. 23 : 1
- Jones, H.B. (1997). The Protestant Ethic Weber's Model and The Empirical Literature. *Human Relations*, 50(7), pp. 757-778.
- Kaustelios, A.D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *The International Journal of Educational Mangement*, 15 (7), pp. 354-358.
- Kementerian Kerja Raya. (t.t.) Perutusan Y.A.B Dato' Seri Abdullah Hj. Ahmad Badawi Perdana Menteri Malaysia [online] Di Akses daripada laman <http://www.kkr.gov.my/PIN/perutusanPM.html>
- Kementerian Pengajian Tinggi. (t.t). senarai IPTS [online] di akses daripada laman <http://mohe.gov.my>
- Khairul Azhar Idris, (16 April 2004). Pendekatan Bangunkan Moral Sumber Manusia. *Utusan Malaysia*, pp.6:1
- Koustelios, A., Theodorakis, N dan Goulimaris, D. (2004). Role Ambiguity, Role Conflict and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers in Greece. *The International Journal of Education Managemtn*, 18(2),pp. 354-358
- Kovach, K.A. (1993). Correlated of Employee Satisfaction with Pay nad Benefits : Public/Private and Union/Non-Union Comparisons. *Journal of Collective Negotiations*, 22 (3), pp. 253-256
- Lee, Y.K., Park, D.H. & Yoo, D. (1999). The Structural Relationships Between Service Orientation, Mediators, and Business Performance in

- Korea Hotel Firms. *Asia Pasific Journal of Tourism Rearsch*, 4 (1), pp.59-70.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally.
- Lovett, S., Coyle T. & Adam Russell, (2004). Job Satisfaction And Technology In Mexico. *Journal Of World Business*, 39, pp. 217-232.
- Mahmood Zuhdi bin Hj. Abd. Majid, (22-23 Februari 2005). Etika Kerja Menurut Sunnah Rasulullah Saw. Kertas Kerja Telah Dibentangkan Pada Bengkel Islam Hadhari – Etika Kerja : Menuju Ke Arah Keimanan Dan Ketaqwaan Pada Ilahi, Kuala Lumpur.
- Mariam Pawan Ahmad, (1991). Perhubungan Antara Majikan Dan Pekerja. Dalam Sheikh Ghazali Sheikh Abod & Zambry Abdul Kadir (Ed) *Pengurusan Perniagaan* Pp. 129-146. Shah Alam : Hizbi Sdn. Bhd.
- Middlemistm D.R., Hitt, M.A., & Green, C.R.(1983). *Personnel Management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Mohd. Sabri Abdul Ghafar (31 Disember 2007). Kualiti Dari Perspektif Islam. *Sempena Sambutan Hari Kualiti UiTMT pada 31 Disember 2007*
- Mullin, L.J. (1989). *Management and Organizational Behavior*. (2nd ed.). United Kingdom : Pittman Publishing.
- Mustafa Hj. Daud, (1996). *Etika Pengurusan*. Kuala Lumpur : Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.

- Near, J.P (1989). Organizational Commitment Among Japanese And US Workers. *Organizational Studies*, 10 (3), pp. 281-300.
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. (2003). *Organizational Behavior : Foundations, Realities and Chanllenges (4th ed.)*. Australia : Thomson Learning.
- Nik Mustafa bin Hj. Nik Hassan, (22-23 Februari 2005). *Perniagaan Kepada Keimanan Dan Ketaqwaan Kepada Allah : Mendorong Kepada Kecemerlangan Dunia Dan Akhirat*. Kertas Kerja Telah Dibentangkan Pada Bengkel Penghayatan Islam Hadhari – Etika Kerja : Menuju Ke Arah Keimanan dan Ketaqwaan pada Ilahi, Kuala Lumpur.
- Oliver, N (1990). Work Reward, Work Values and Organizational Commitment in an Employee Owned Firm : Evidence from thr UK. *Human Relations*,43 (6),pp.513-526.
- Organ D.W. & Bateman, T.S. (1991). *Organizational Behaviour. (4th ed.)* Homewood : Irwin.
- Rahim Abdullah (17 Februari 1997). Tanda-tanda Organisasi Bermasalah. *Utusan Malaysia*, pp. 6:1.
- Razali Abd. Rahim, (15 Disember 2007). Etika Kerja Dalam Islam. <http://citutrg.blogspot.com/2007/12/etika-kerja-dalam-islam.html>.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Application (7th ed.)* New Jersey : Prectice Hall.
- Sabrani Ghazali (2008). Mengurus Pasukan Kerja dalam Organisasi. <http://epjuitmdgn.blogspot.com>
- Schappe & Doran dan Koh & Boo,2004).

- Sharifah Hayaati Binti Syed Ismail Al-Qudsy. (22-23 Februari 2005). Etika Kerja Islam Menyeluruh (EKIM) : *Menuju Kearah Kecemerlangan Diri Dan Organisasi*. Kertaskerja telah dibentangkan pada Bengkel Islam Hadhari – Etika Kerja : Menuju Kearah Keimanan Dan Ketaqwaan Pada Ilahi, Kuala Lumpur.
- Shukri Ahmad dan Razali Mat Zain (2001). *Adab dan Etika kerja Islam dalam Organisasi*. Sintok : Universiti Utara Malaysia.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago :Rand McNally.
- Steers, R.M. (1988). *Introduction to Organization Behavior*. (3rd ed.). USA : Scott Fresman.
- Uma Sekaran, (2003). *Research Methods For Business. A Skill – Builing Approach*. (4th Ed). John Wiley & Sons, Inc. <http://wiley.com/college>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons.
- Wether, W.B. & Davis, K. (1985). *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill Int.
- Wringht, T.A. & Cropanzano, R (1998). Emotoional Exhaustion As A Predictor Of Job Performance And Voluntary Turnover. *Administrative Di Applied Psychology*, 83, pp.468-481
- Yousef, D.A. (1998). Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance In A Multi Cultural Enviroment, *International Journal of Manpower*, 19 (3), Pp.184-190

- Yousef, D.A. (2000a). The Islamic Work Ethic As A Mediator Of The Relationship Between Locus Of Control, Role Conflict And Role Ambiguity : A Study In An Islamic Country Setting. *Journal Of Managerial Psychology*, 15 (4), Pp. 283-302.
- Yousef, D.A. (2000b). Organizational Commitment And Job Satisfaction As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations*, 53 (4), pp. 513-537
- Yousef, D.A. (2000c). Organizational Commitment And Job Satisfaction As Predictors Of Attitudes Toward Organizational Change In A Non-Western Setting. *Personnel Reviews*, 29(5),pp.567-592
- Yousef, D.A. (2001). Islamic Work Ethic : A Moderator Between Organizational Commitment And Jobsatisfaction In A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30 (2), Pp.152-169
- Yousef, D.A. (2002). Job Satisfaction As A Mediator Of The Relationship Between Role Stressors And Organizational Commitment : A Study From An Arabic Cultural Perspective. *Journal Of Managerial Psychology*, 17 (4), pp.250-266.
- Zahimi bin Zainol Abidin (2011). Hubungan Disiplin Anggota Tentera Darat Malaysia di Lembah Kelang dengan Faktor Agama. *Master Disertation, Sintok : Universiti Utara Malasyia*.
- Zembylas, M. & Papanastasiou. E. (2003). Job Satisfaction Among School Teacher In Cyprus. *Journal Of Educational Administration*, 42 (3), pp.357-374



## **BORANG SOAL SELIDIK**

Assalamualaikum dan Salam Sejahtera

Tuan/Puan yang dihormati,

Anda telah dipilih untuk menjadi responden dalam kajian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dalam kakitangan awam.

**Segala maklumat yang diberikan akan dirahsiakan** dan akan digunakan semata-mata untuk tujuan akademik. Keikhlasan dan kejujuran tuan/puan dalam memberi maklumat amat diperlukan bagi memperoleh hasil yang tepat dalam kajian ini.

Kerjasama dan masa tuan/puan amat dihargai terima kasih. Sebarang pertanyaan bolehlah hubungi saya;

**Masita Mt. Zin**  
Sarjana Sains (Pengurusan)  
Kolej Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia  
No. H/P : 019-5744818  
Email : [masita@uum.edu.my](mailto:masita@uum.edu.my)

## Bahagian 1 : Maklumat Diri

Anda diminta untuk memberi maklumat tentang diri anda. Sila **tandakan** (√) pada pernyataan yang sesuai.

1. Jantina

Lelaki                       Perempuan

2. Sila nyatakan tahun kelahiran anda : \_\_\_\_\_.

3. Status perkahwinan :

Bujang                       Berkahwin                       Duda/Janda

4. Tempat tinggal anda:

Bandar                       Luar Bandar

5. Aliran pendidikan formal di peringkat sekolah menengah:

Aliran Agama                       Aliran kebangsaan

6. Tahap pendidikan tertinggi:

<input type="checkbox"/> Doktor Falsafah	<input type="checkbox"/> Sarjana
<input type="checkbox"/> Sarjana Muda	<input type="checkbox"/> Sijil Tinggi pelajaran Malaysia (STPM)
<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> Sijil Tinggi Agama Malaysia (STAM)
<input type="checkbox"/> Sijil Pelajar Malaysia (SPM)	<input type="checkbox"/> Sijil Menengah Agama (SMA)
<input type="checkbox"/> Sijil Rendah Pelajar (SRP)	<input type="checkbox"/> Peperiksaan Menengah Rendah (PMR)
<input type="checkbox"/> Sekolah Kebangsaan	<input type="checkbox"/> Lain-lain nyatakan _____

7. Sila nyatakan jawatan hakiki anda :

Kakitangan Pengurusan/Profesional  
 Kakitangan Akademik  
 Kakitangan Sokongan

8. Jumlah pendapatan kasar anda sebulan : RM \_\_\_\_\_

9. Sekiranya anda graduan IPTA/IPTS, sila nyatakan bidang pengkhususan anda :  
\_\_\_\_\_

10. Sila nyatakan bilangan tanggungan anda : \_\_\_\_\_ orang.

11. Tempoh bekerja di organisasi ini : \_\_\_\_\_ tahun.



**Bahagian II : Bulatkan skala berikut berdasarkan persetujuan anda terhadap pernyataan-penyataan di bawah berdasarkan tugas anda.**

	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Neutral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>
	1	2	3	4	5
1	Malas adalah satu tabiat yang buruk.				1 2 3 4 5
2	Tekun melakukan tugas merupakan sifat yang mulia.				1 2 3 4 5
3	Pekerjaan yang baik memberikan manfaat terhadap diri dan masyarakat				1 2 3 4 5
4	Pemurah dan adil ditempat kerja merupakan syarat kesejahteraan masyarakat.				1 2 3 4 5
5	Keharmonian masyarakat dapat disumbangkan melalui lebihan hasil pendapatan daripada keperluan peribadi yang diperlukan.				1 2 3 4 5
6	Seseorang harus bekerja bersungguh-sungguh dengan sepenuh keupayaannya.				1 2 3 4 5
7	Pekerjaan bukan hanya sekadar kerja tetapi bermaksud membentuk jati diri dan perhubungan sosial.				1 2 3 4 5
8	Kehidupan tidak bererti tanpa bekerja.				1 2 3 4 5
9	Masa yang disia-siakan tidak baik bagi masyarakat.				1 2 3 4 5
10	Perhubungan sesama manusia didalam sesebuah organisasi harus ditekankan dan digalakkan.				1 2 3 4 5
11	Pekerjaan dapat mengawal ciri-ciri peribadi semula jadi seseorang.				1 2 3 4 5
12	Pekerjaan yang kreatif merupakan sumber kepada kebahagiaan dan kejayaan.				1 2 3 4 5
13	Orang yang bekerja lebih cenderung untuk maju dalam kehidupan berbanding tidak bekerja.				1 2 3 4 5
14	Bekerja dapat membantu seseorang untuk berdikari.				1 2 3 4 5
15	Menepati masa membantu seseorang itu berjaya				1 2 3 4 5
16	Tanggungjawab pekerja ialah bekerja dengan bersungguh-sungguh				1 2 3 4 5
17	Saya berpuashati apabila dapat menjalankan tugas dengan sempurna.				1 2 3 4 5
18	Saya telah melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.				1 2 3 4 5
19	Saya berpuashati dengan tahap disiplin atau tatatertib kerja saya.				1 2 3 4 5
20	Saya berpuashati dengan prestasi kerja saya.				1 2 3 4 5
21	Saya berpuashati dengan bantuan rakan sekerja saya				1 2 3 4 5
22	Saya berpuashati dengan tahap interaksi sesama rakan sekerja.				1 2 3 4 5
23	Pergaulan dengan rakan sekerja adalah menurut landasan agama.				1 2 3 4 5

24	Saya berpuashati dengan seliaan yang diberikan oleh penyelia saya.	1	2	3	4	5
25	Saya berpuashati dengan tunjuk ajar daripada penyelia saya.	1	2	3	4	5
26	Saya berpuashati dengan latihan yang disediakan oleh penyelia.	1	2	3	4	5
27	Saya berpuashati dengan pendapatan bulanan yang diperolehi.	1	2	3	4	5
28	Pendapatan yang dapat memenuhi keperluan asas merupakan satu kepuasan bagi saya.	1	2	3	4	5
29	Proses kenaikan pangkat di organisasi saya dilakukan secara sistematik.	1	2	3	4	5
30	Peraturan di tempat kerja saya tidak bercanggah dengan peraturan agama.	1	2	3	4	5
31	Saya berpuashati dengan kebersihan di tempat kerja.	1	2	3	4	5
32	Secara keseluruhannya, saya berpuashati dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
33	Secara keseluruhannya, saya berpuashati dengan rakan sekerja saya.	1	2	3	4	5
34	Secara keseluruhannya, saya berpuashati dengan pihak pengurusan.	1	2	3	4	5
35	Secara keseluruhannya, saya berpuashati dengan pendapatan saya.	1	2	3	4	5
36	Secara keseluruhannya, saya berpuashati dengan peluang kenaikan pangkat di organisasi saya.	1	2	3	4	5
37	Secara keseluruhannya, saya berpuashati dengan tempat kerja saya.	1	2	3	4	5
38	Saya sanggup bekerja dengan lebih keras dari yang sepatutnya demi memastikan kejayaan organisasi.	1	2	3	4	5
39	Saya mencadangkan kepada kawan-kawan saya bahawa organisai ini adalah tempat yang baik untuk bekerja.	1	2	3	4	5
40	Saya akan tetap setia kepada organisasi ini.	1	2	3	4	5
41	Saya sanggup menerima apa saja tugas kerja yang tidak bertentangan dengan agama untuk terus bekerja dengan orgaisasi ini.	1	2	3	4	5
42	Saya berkongsi nilai-nilai keislaman yang sama dengan pekerja tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
43	Saya merasa bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini.	1	2	3	4	5
44	Saya sanggup bekerja di organisasi lain asalkan mendapat bidang tugas yang sama.	1	2	3	4	5
45	Organisasi ini memberikan inspirasi kepada saya untuk memberikan yang terbaik dari segi prestasi kerja.	1	2	3	4	5
46	Walaupun terdapat sedikit perubahan kecil dengan situasi kerja sekarang, saya akan meninggalkan orgasnisasi ini.	1	2	3	4	5
47	Saya sangat gembira kerana memilih untuk bekerja di organisasi ini berbanding organisasi ini.	1	2	3	4	5
48	Tidak banyak faedah yang akan diperolehi jika saya terus bekerja lama di organisasi ini.	1	2	3	4	5

49	Saya sering mengalami kesukaran dengan polisi atau peraturan organisasi ini terhadap pekerja-pekerjanya.	1	2	3	4	5
50	Saya sangat mengambil berat terhadap organisasi ini.	1	2	3	4	5
51	Pada saya, organisasi ini adalah tempat terbaik untuk bekerja berbanding organisasi-organisasi lain.	1	2	3	4	5
52	Saya telah membuat kesilapan yang besar untuk bekerja di organisasi ini.	1	2	3	4	5

**Komen / Cadangan**

---



---



---



---



---



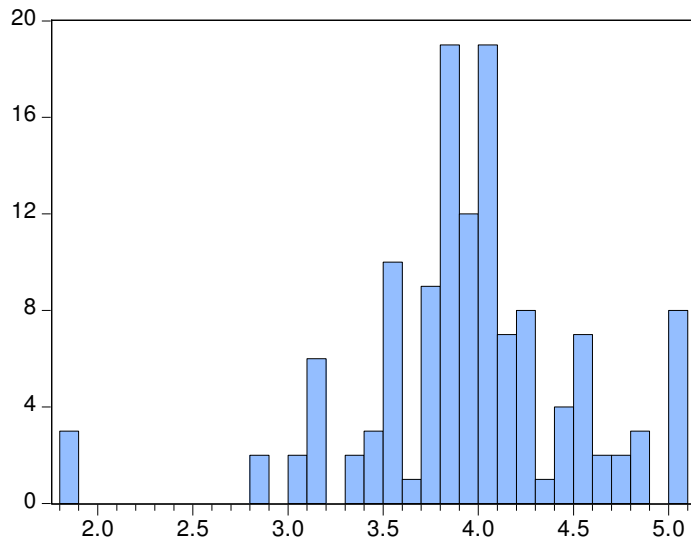
---

### Reliability Statistics

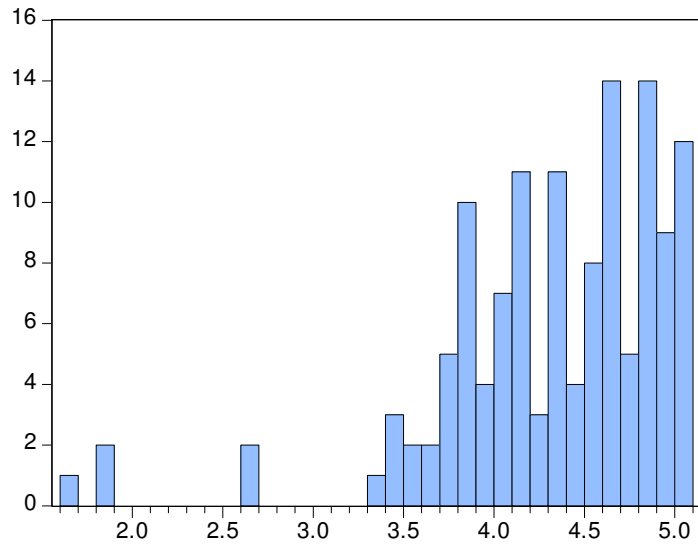
Name of the Variable	Cronbach's Alpha	No. of Items
KepuasanKerja	0.94	16
EtikaKerjaIslam	0.93	21
KomitmenOrganisasi	0.77	15

## Test of Normality

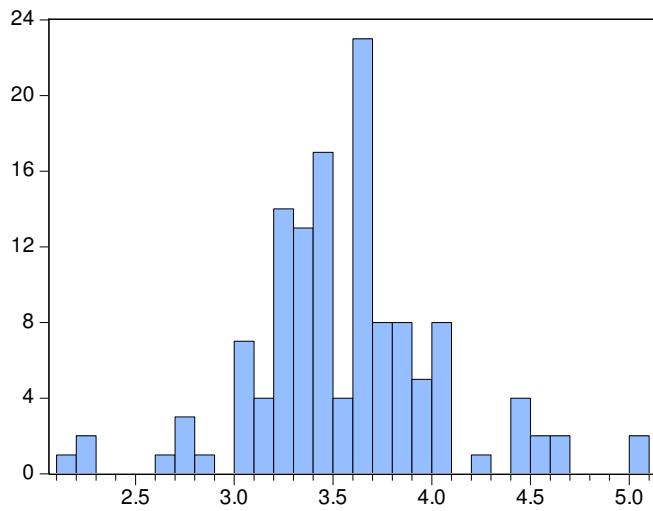
	ETIKA KERJA ISLAM	KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASI
Mean	3.944538	4.319462	3.546231
Median	3.950000	4.420000	3.530000
Maximum	5.000000	5.000000	5.000000
Minimum	1.860000	1.630000	2.130000
Std. Dev.	0.577918	0.626184	0.473652
Skewness	-0.831650	-1.749605	0.251353
Kurtosis	5.514612	7.489366	4.493857
Jarque-Bera Probability	49.23666 0.000000	175.4939 0.000000	13.45675 0.001196
Sum	512.7900	561.5300	461.0100
Sum Sq. Dev.	43.08462	50.58166	28.94065
Observations	130	130	130



Series: ETIKAKERJAISLAM Sample 1 130 Observations 130	
Mean	3.944538
Median	3.950000
Maximum	5.000000
Minimum	1.860000
Std. Dev.	0.577918
Skewness	-0.831650
Kurtosis	5.514612
Jarque-Bera Probability	49.23666 0.000000



Series: KEPUASANKERJA	
Sample 1 130	
Observations 130	
Mean	4.319462
Median	4.420000
Maximum	5.000000
Minimum	1.630000
Std. Dev.	0.626184
Skewness	-1.749605
Kurtosis	7.489366
Jarque-Bera	175.4939
Probability	0.000000



Series: KOMITMENORGANISASI	
Sample 1 130	
Observations 130	
Mean	3.546231
Median	3.530000
Maximum	5.000000
Minimum	2.130000
Std. Dev.	0.473652
Skewness	0.251353
Kurtosis	4.493857
Jarque-Bera	13.45675
Probability	0.001196

- i) To determine the relationship between job satisfaction, work ethics and commitment to Islam organization.

1.000000	0.671845	0.699777
0.671845	1.000000	0.392560
0.699777	0.392560	1.000000

- ii) To examine the effect of job satisfaction on organizational commitment

Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/05/14 Time: 23:23  
 Sample: 1 130  
 Included observations: 130

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.263625	0.268363	8.434936	0.0000
KEPUASANKERJA	0.296936	0.061491	4.828943	0.0000
R-squared	0.154103	Mean dependent var		3.546231
Adjusted R-squared	0.147495	S.D. dependent var		0.473652
S.E. of regression	0.437329	Akaike info criterion		1.199001
Sum squared resid	24.48081	Schwarz criterion		1.243117
Log likelihood	-75.93508	Hannan-Quinn criter.		1.216927
F-statistic	23.31869	Durbin-Watson stat		1.951979
Prob(F-statistic)	0.000004			

- iii) The results indicates that there is no moderating effect of **ETIKAKERJAI SLAM** between **KOMITMEN ORGANISASI** and **KEPUASANKERJA**

Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI  
 Method: Least Squares  
 Sample: 1 130  
 Included observations: 130

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.612040	0.667494	0.916922	0.3609
ETIKAKERJAI SLAM	0.924866	0.210109	4.401835	0.0000
KEPUASANKERJA	0.107767	0.167226	0.644443	0.5205
<b>ETIKAKERJAI SLAM*KEPUASANKERJA</b>	<b>-0.068219</b>	<b>0.046712</b>	<b>-1.460409</b>	<b>0.1467</b>
R-squared	0.472107	Mean dependent var		3.546231
Adjusted R-squared	0.459538	S.D. dependent var		0.473652
S.E. of regression	0.348211	Akaike info criterion		0.758267
Sum squared resid	15.27758	Schwarz criterion		0.846499
Log likelihood	-45.28737	Hannan-Quinn criter.		0.794119
F-statistic	37.56153	Durbin-Watson stat		1.859449
Prob(F-statistic)	0.000000			

iv) To examine the differences between demographic characteristics

**a) Difference based on Aliran Menengah (Result no difference for all)**

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja	Between Groups	.003	1	.003	.009	.926
	Within Groups	50.690	128	.396		
	Total	50.693	129			
EtikaKerjaislam	Between Groups	.061	1	.061	.180	.672
	Within Groups	43.033	128	.336		
	Total	43.093	129			
KomitmenOrganisasi	Between Groups	.786	1	.786	3.572	.061
	Within Groups	28.151	128	.220		
	Total	28.936	129			

**b) Difference based on Tahap Pendidikan (Result there is difference for all)**

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja	Between Groups	16.021	9	1.780	6.161	.000
	Within Groups	34.672	120	.289		
	Total	50.693	129			
EtikaKerjaislam	Between Groups	8.090	9	.899	3.082	.002
	Within Groups	35.003	120	.292		
	Total	43.093	129			
KomitmenOrganisasi	Between Groups	8.010	9	.890	5.103	.000
	Within Groups	20.927	120	.174		
	Total	28.936	129			

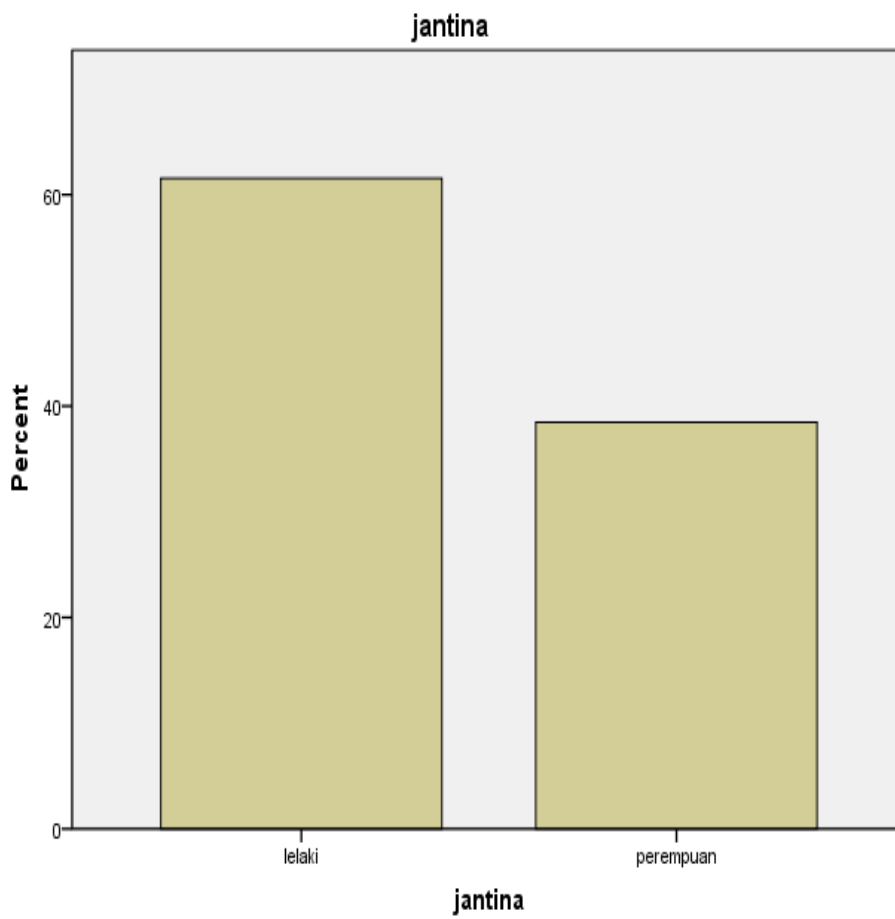


## RESULTS OF THE ANALYSIS

### DEMOGRAPHICS

**jantina**

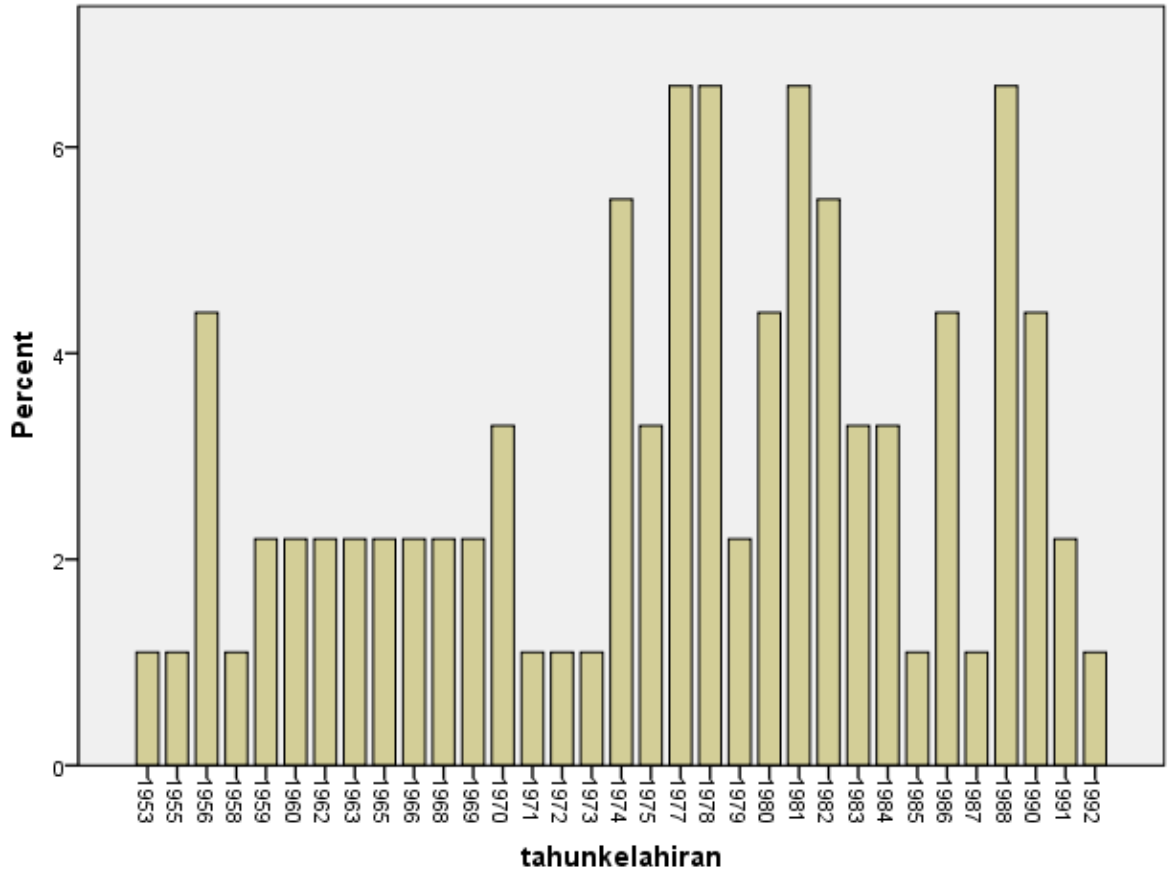
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lelaki	80	61.5	61.5	61.5
	perempuan	50	38.5	38.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	



**TAHUN KELAHIRAN**

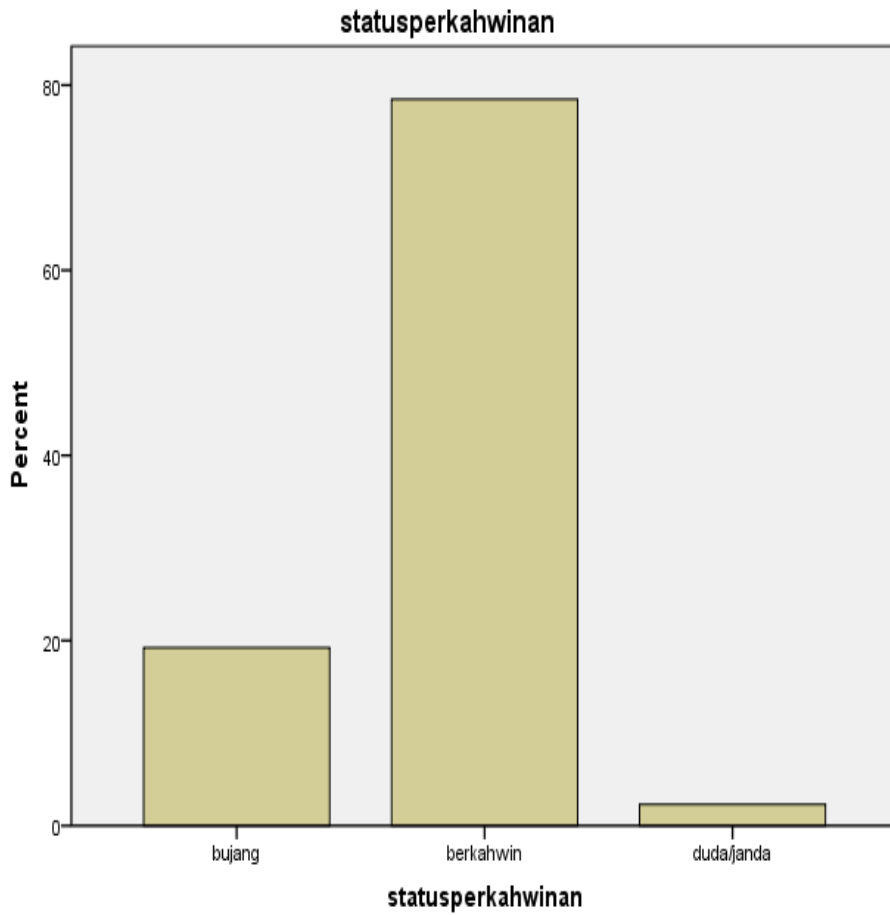
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1953	1	.8	1.1	1.1
	1955	1	.8	1.1	2.2
	1956	4	3.1	4.4	6.6
	1958	1	.8	1.1	7.7
	1959	2	1.5	2.2	9.9
	1960	2	1.5	2.2	12.1
	1962	2	1.5	2.2	14.3
	1963	2	1.5	2.2	16.5
	1965	2	1.5	2.2	18.7
	1966	2	1.5	2.2	20.9
	1968	2	1.5	2.2	23.1
	1969	2	1.5	2.2	25.3
	1970	3	2.3	3.3	28.6
	1971	1	.8	1.1	29.7
	1972	1	.8	1.1	30.8
	1973	1	.8	1.1	31.9
	1974	5	3.8	5.5	37.4
	1975	3	2.3	3.3	40.7
	1977	6	4.6	6.6	47.3
	1978	6	4.6	6.6	53.8
	1979	2	1.5	2.2	56.0
	1980	4	3.1	4.4	60.4
	1981	6	4.6	6.6	67.0
	1982	5	3.8	5.5	72.5
	1983	3	2.3	3.3	75.8
	1984	3	2.3	3.3	79.1
	1985	1	.8	1.1	80.2
	1986	4	3.1	4.4	84.6
	1987	1	.8	1.1	85.7
	1988	6	4.6	6.6	92.3
	1990	4	3.1	4.4	96.7
	1991	2	1.5	2.2	98.9
	1992	1	.8	1.1	100.0
	Total	91	70.0	100.0	
Missing	System	39	30.0		
Total		130	100.0		

tahunkelahiran



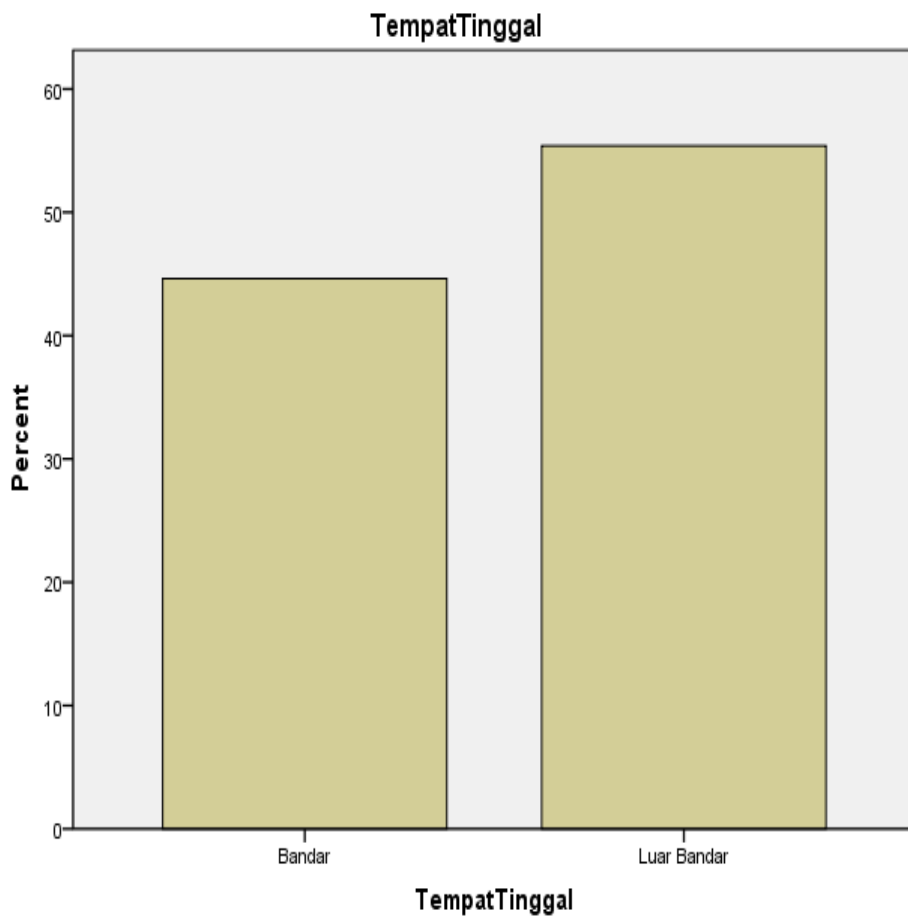
**STATUS PERKAHWINAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid bujang	25	19.2	19.2	19.2
berkahwin	102	78.5	78.5	97.7
duda/janda	3	2.3	2.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	



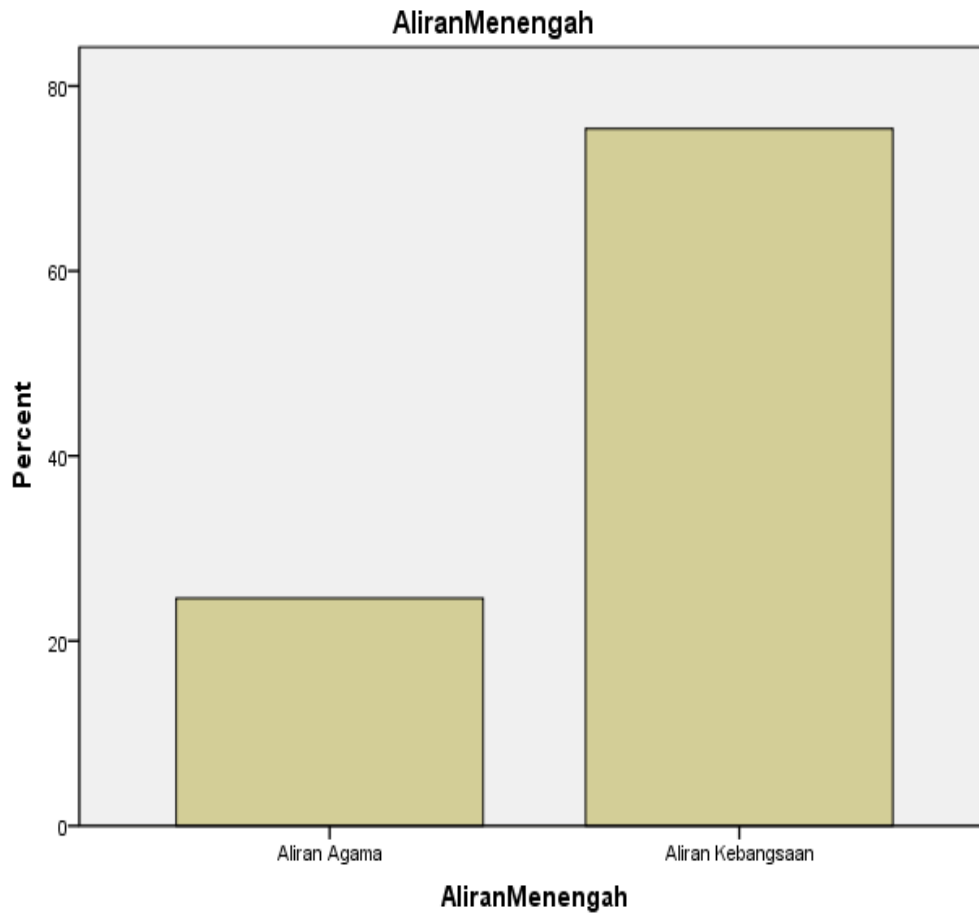
### TEMPAT TINGGAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bandar	58	44.6	44.6	44.6
	Luar Bandar	72	55.4	55.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	



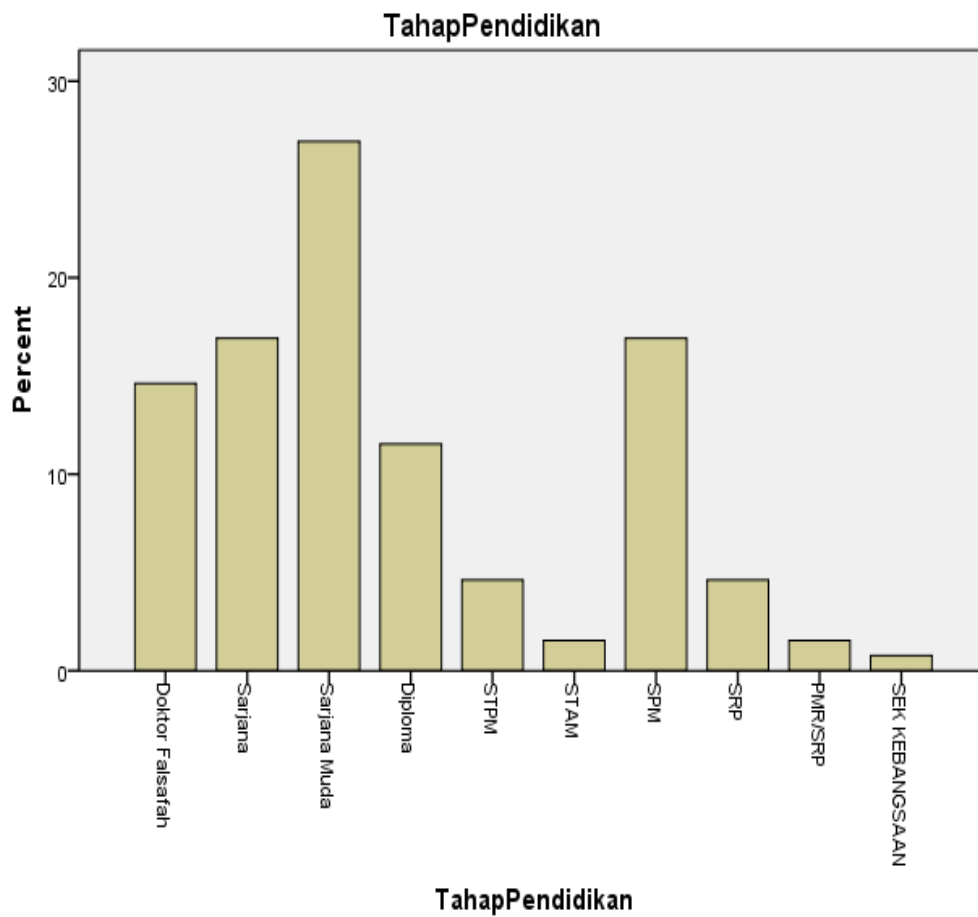
### ALIRAN MENENGAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aliran Agama	32	24.6	24.6	24.6
	Aliran Kebangsaan	98	75.4	75.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	



### TAHAP PENDIDIKAN

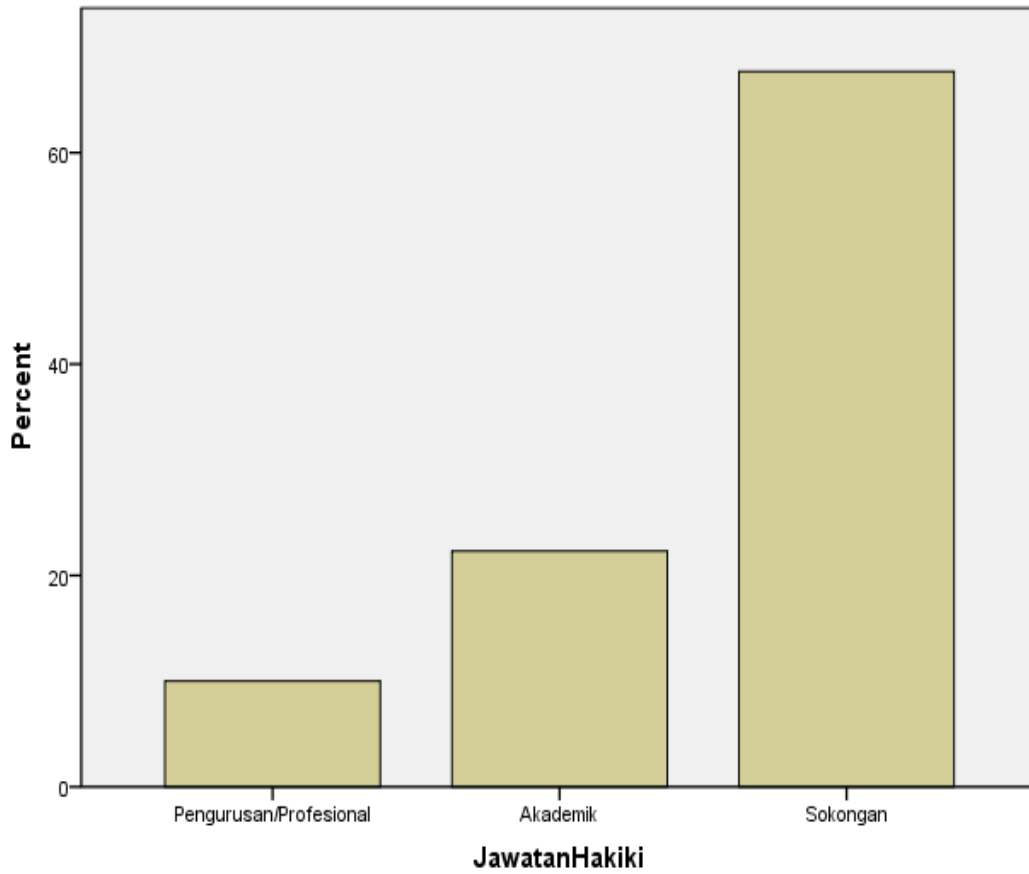
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Doktor Falsafah	19	14.6	14.6	14.6
	Sarjana	22	16.9	16.9	31.5
	Sarjana Muda	35	26.9	26.9	58.5
	Diploma	15	11.5	11.5	70.0
	STPM	6	4.6	4.6	74.6
	STAM	2	1.5	1.5	76.2
	SPM	22	16.9	16.9	93.1
	SRP	6	4.6	4.6	97.7
	PMR/SRP	2	1.5	1.5	99.2
	SEK KEBANGSAAN	1	.8	.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	



**JAWATANHAKIKI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengurusan/Profesional	13	10.0	10.0	10.0
	Akademik	29	22.3	22.3	32.3
	Sokongan	88	67.7	67.7	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

**JawatanHakiki**

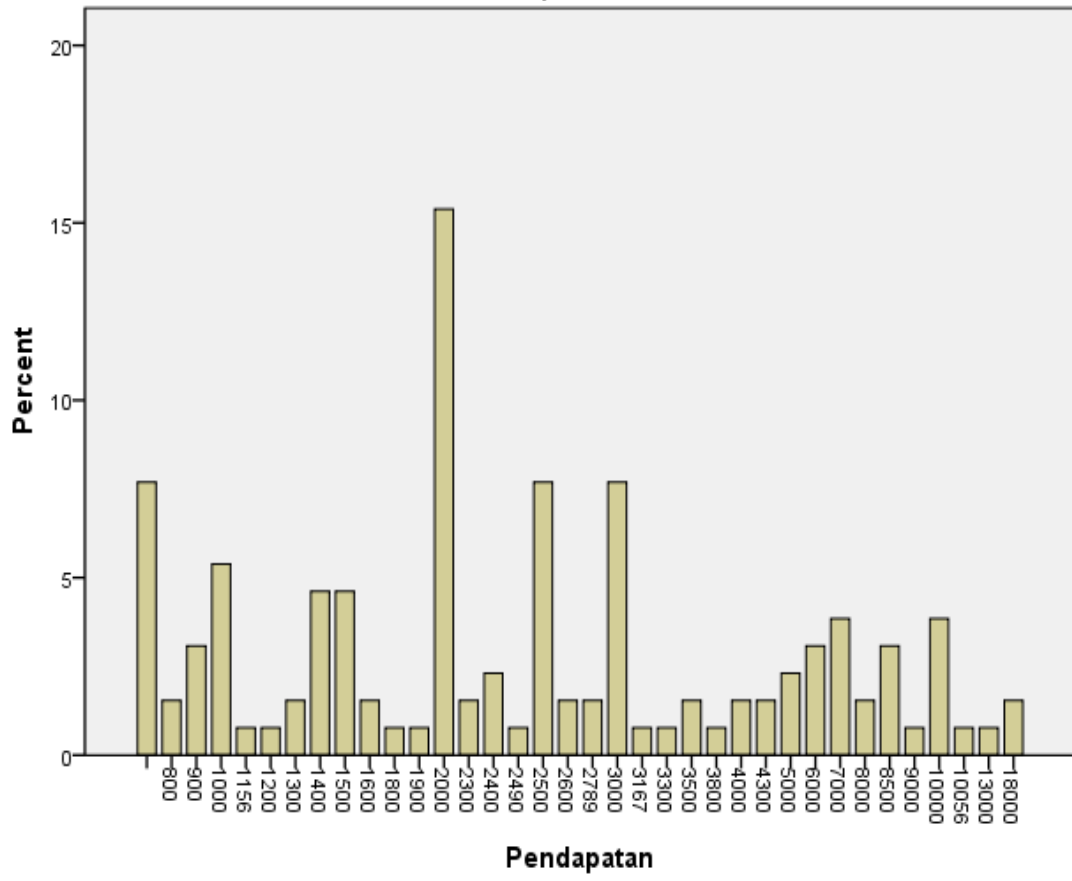




<b>PENDAPATAN</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	10	7.7	7.7	7.7
800	2	1.5	1.5	9.2
900	4	3.1	3.1	12.3
1000	7	5.4	5.4	17.7
1156	1	.8	.8	18.5
1200	1	.8	.8	19.2
1300	2	1.5	1.5	20.8
1400	6	4.6	4.6	25.4
1500	6	4.6	4.6	30.0
1600	2	1.5	1.5	31.5
1800	1	.8	.8	32.3
1900	1	.8	.8	33.1
2000	20	15.4	15.4	48.5
2300	2	1.5	1.5	50.0
2400	3	2.3	2.3	52.3
2490	1	.8	.8	53.1
2500	10	7.7	7.7	60.8
2600	2	1.5	1.5	62.3
2789	2	1.5	1.5	63.8
3000	10	7.7	7.7	71.5
3167	1	.8	.8	72.3
3300	1	.8	.8	73.1
3500	2	1.5	1.5	74.6
3800	1	.8	.8	75.4
4000	2	1.5	1.5	76.9
4300	2	1.5	1.5	78.5
5000	3	2.3	2.3	80.8
6000	4	3.1	3.1	83.8
7000	5	3.8	3.8	87.7
8000	2	1.5	1.5	89.2
8500	4	3.1	3.1	92.3
9000	1	.8	.8	93.1
10000	5	3.8	3.8	96.9
10056	1	.8	.8	97.7
13000	1	.8	.8	98.5
18000	2	1.5	1.5	100.0

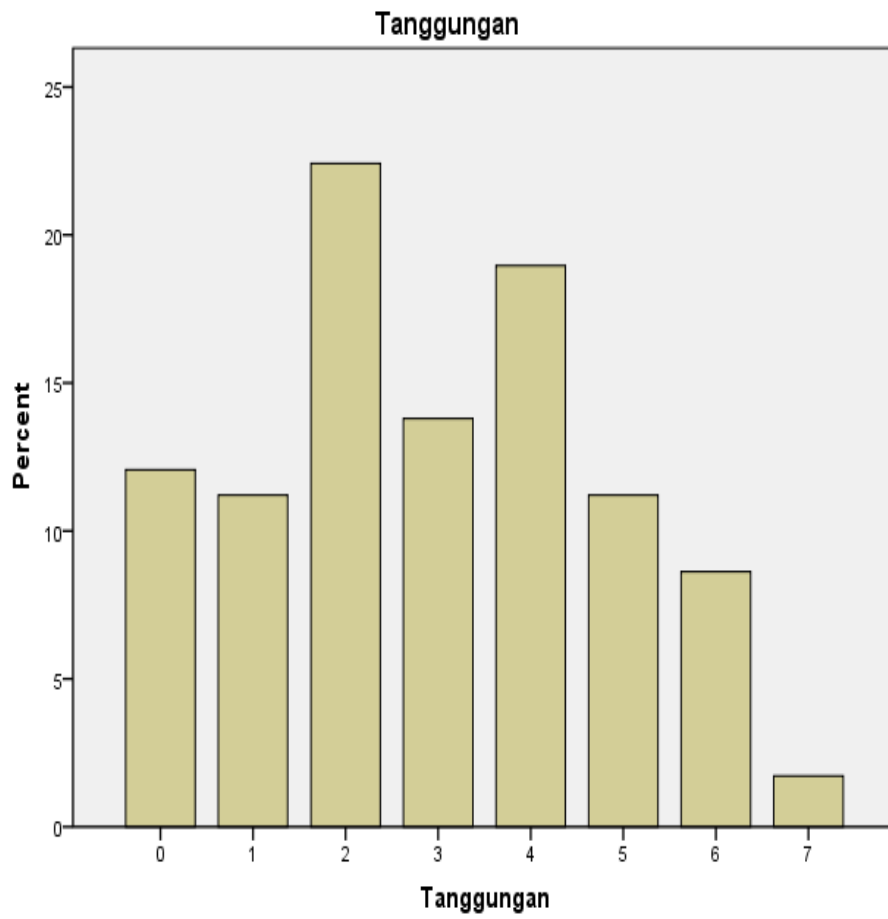
<b>PENDAPATAN</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	10	7.7	7.7	7.7
800	2	1.5	1.5	9.2
900	4	3.1	3.1	12.3
1000	7	5.4	5.4	17.7
1156	1	.8	.8	18.5
1200	1	.8	.8	19.2
1300	2	1.5	1.5	20.8
1400	6	4.6	4.6	25.4
1500	6	4.6	4.6	30.0
1600	2	1.5	1.5	31.5
1800	1	.8	.8	32.3
1900	1	.8	.8	33.1
2000	20	15.4	15.4	48.5
2300	2	1.5	1.5	50.0
2400	3	2.3	2.3	52.3
2490	1	.8	.8	53.1
2500	10	7.7	7.7	60.8
2600	2	1.5	1.5	62.3
2789	2	1.5	1.5	63.8
3000	10	7.7	7.7	71.5
3167	1	.8	.8	72.3
3300	1	.8	.8	73.1
3500	2	1.5	1.5	74.6
3800	1	.8	.8	75.4
4000	2	1.5	1.5	76.9
4300	2	1.5	1.5	78.5
5000	3	2.3	2.3	80.8
6000	4	3.1	3.1	83.8
7000	5	3.8	3.8	87.7
8000	2	1.5	1.5	89.2
8500	4	3.1	3.1	92.3
9000	1	.8	.8	93.1
10000	5	3.8	3.8	96.9
10056	1	.8	.8	97.7
13000	1	.8	.8	98.5
18000	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

### Pendapatan



### TANGGUNGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	14	10.8	12.1	12.1
	1	13	10.0	11.2	23.3
	2	26	20.0	22.4	45.7
	3	16	12.3	13.8	59.5
	4	22	16.9	19.0	78.4
	5	13	10.0	11.2	89.7
	6	10	7.7	8.6	98.3
	7	2	1.5	1.7	100.0
	Total		116	89.2	100.0
	Missing	System	14	10.8	
Total		130	100.0		



**TEMPOH BERKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	0	2	1.5	1.6	1.6	
	1	12	9.2	9.8	11.5	
	2	5	3.8	4.1	15.6	
	3	10	7.7	8.2	23.8	
	4	2	1.5	1.6	25.4	
	5	1	.8	.8	26.2	
	6	1	.8	.8	27.0	
	7	7	5.4	5.7	32.8	
	9	1	.8	.8	33.6	
	10	8	6.2	6.6	40.2	
	11	11	8.5	9.0	49.2	
	12	6	4.6	4.9	54.1	
	13	12	9.2	9.8	63.9	
	14	8	6.2	6.6	70.5	
	15	4	3.1	3.3	73.8	
	17	1	.8	.8	74.6	
	19	3	2.3	2.5	77.0	
	20	5	3.8	4.1	81.1	
	21	2	1.5	1.6	82.8	
	22	4	3.1	3.3	86.1	
	23	1	.8	.8	86.9	
	24	4	3.1	3.3	90.2	
	25	2	1.5	1.6	91.8	
	28	1	.8	.8	92.6	
	29	1	.8	.8	93.4	
	30	8	6.2	6.6	100.0	
		Total	122	93.8	100.0	
	Missing	System	8	6.2		
	Total		130	100.0		

1.

**Correlations**

		KepuasanKerja	EtikaKerjaIslam	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.641 **	.263 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	130	130	130
EtikaKerja Islam	Pearson Correlation	.641 **	1	.563 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	130	130	130
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.263 **	.563 **	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	130	130	130

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.416	.53272

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, EtikaKerjaIslam

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.892	.227		12.718	.000
	EtikaKerjaIslam	.462	.052	.722	8.867	.000
	KomitmenOrganisasi	-.123	.070	-.144	-1.767	.080

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

2.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.263 <sup>a</sup>	.069	.062	.78939

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.334	.438		5.323	.000
	KepuasanKerja	.307	.100	.263	3.083	.003

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

3.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.263 <sup>a</sup>	.069	.062	.78939	.069	9.503	1	128	.003
2	.578 <sup>b</sup>	.334	.323	.67046	.265	50.441	1	127	.000

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, EtikaKerjaIslam

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)		5.323	.000	1.466	3.201
	KepuasanKerja	.263	3.083	.003	.110	.505
2	(Constant)		6.577	.000	1.714	3.189
	KepuasanKerja	-.167	-1.767	.080	-.413	.023
	EtikaKerjaIslam	.670	7.102	.000	.361	.640

#### 4. DIFFERENCE FOR TAHAP PENDIDIKAN

##### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja	Between Groups	16.397	9	1.822	4.723	.000
	Within Groups	46.291	120	.386		
	Total	62.688	129			
EtikaKerjaislam	Between Groups	10.890	9	1.210	1.019	.429
	Within Groups	142.516	120	1.188		
	Total	153.406	129			
KomitmenOrganisasi	Between Groups	30.528	9	3.392	7.380	.000
	Within Groups	55.155	120	.460		
	Total	85.683	129			

#### DIFFERENCE FOR ALIRAN MENENGAH

##### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja	Between Groups	.016	1	.016	.032	.858
	Within Groups	62.672	128	.490		
	Total	62.688	129			
EtikaKerjaislam	Between Groups	1.955	1	1.955	1.652	.201
	Within Groups	151.451	128	1.183		
	Total	153.406	129			
KomitmenOrganisasi	Between Groups	2.714	1	2.714	4.186	.043
	Within Groups	82.969	128	.648		
	Total	85.683	129			



**Group Statistics**

	AliranMenengah	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
puratakepuasan	Aliran Agama	33	4.4155	.43879	.07638
	Aliran Kebangsaan	96	4.3773	.44997	.04593
purataEtikaKerjaislam	Aliran Agama	33	3.9076	.63854	.11116
	Aliran Kebangsaan	96	3.9464	.55143	.05628
puratakomitmenkerja	Aliran Agama	33	3.4130	.49113	.08550
	Aliran Kebangsaan	96	3.5818	.45348	.04628

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kepuasan	Equal variances assumed	.149	.700	.423	127	.673	.03819	.09024	-.14038	.21675
	Equal variances not assumed			.428	56.816	.670	.03819	.08913	-.14030	.21667
EtikaKerja Islam	Equal variances assumed	.288	.592	-.334	127	.739	-.03871	.11595	-.26816	.19075
	Equal variances not assumed			-.311	49.416	.757	-.03871	.12459	-.28903	.21161
Komitmen kerja	Equal variances assumed	.500	.481	-1.806	127	.073	-.16881	.09348	-.35379	.01617
	Equal variances not assumed			-1.736	52.000	.088	-.16881	.09722	-.36389	.02628

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
puratakepuasan	Doktor Falsafah	19	4.8355	.19677	.04514	4.7407	4.9304	4.19	5.00
	Sarjana	21	4.5179	.32664	.07128	4.3692	4.6665	3.81	4.94
	Sarjana Muda	34	4.3413	.43048	.07383	4.1911	4.4915	3.38	5.00
	Diploma	16	4.2656	.42482	.10620	4.0393	4.4920	3.69	4.81
	STPM	6	3.8646	.34780	.14199	3.4996	4.2296	3.44	4.31
	STAM	2	3.9354	.00295	.00208	3.9089	3.9619	3.93	3.94
	SPM	22	4.3523	.48892	.10424	4.1355	4.5690	3.50	5.00
	SRP	6	3.9167	.22592	.09223	3.6796	4.1538	3.69	4.19
	PMR/SRP	2	4.3125	.00000	.00000	4.3125	4.3125	4.31	4.31
	SEK KEBANGSAAN	1	4.4000	.	.	.	.	4.40	4.40
	Total	129	4.3871	.44575	.03925	4.3095	4.4648	3.38	5.00
purataEtikaKerja Islam	Doktor Falsafah	19	4.2581	.43188	.09908	4.0500	4.4663	3.19	5.00
	Sarjana	21	3.9048	.70919	.15476	3.5819	4.2276	1.86	5.00
	Sarjana Muda	34	3.8361	.38189	.06549	3.7029	3.9694	2.86	4.86
	Diploma	16	3.8244	.36956	.09239	3.6275	4.0213	3.14	4.62
	STPM	6	3.0861	.97497	.39803	2.0629	4.1093	1.86	3.95
	STAM	2	3.9286	.10102	.07143	3.0210	4.8362	3.86	4.00
	SPM	22	4.1039	.62342	.13291	3.8275	4.3803	2.81	5.00
	SRP	6	4.1111	.36224	.14788	3.7310	4.4913	3.81	4.57
	PMR/SRP	2	3.7143	.00000	.00000	3.7143	3.7143	3.71	3.71
	SEK KEBANGSAAN	1	4.5238	.	.	.	.	4.52	4.52
	Total	129	3.9365	.57262	.05042	3.8367	4.0362	1.86	5.00
puratakomitmen kerja	Doktor Falsafah	19	3.6541	.42915	.09845	3.4473	3.8610	3.00	5.00
	Sarjana	21	3.4819	.49527	.10808	3.2564	3.7073	2.13	4.53
	Sarjana Muda	34	3.3510	.31369	.05380	3.2415	3.4604	2.67	3.93
	Diploma	16	3.4250	.35684	.08921	3.2349	3.6151	2.73	3.93
	STPM	6	2.9556	.56673	.23137	2.3608	3.5503	2.27	3.60
	STAM	2	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00	4.00
	SPM	22	3.7818	.45875	.09780	3.5784	3.9852	3.13	5.00
	SRP	6	4.0889	.30599	.12492	3.7678	4.4100	3.80	4.47
	PMR/SRP	2	3.6667	.00000	.00000	3.6667	3.6667	3.67	3.67
	SEK KEBANGSAAN	1	4.4000	.	.	.	.	4.40	4.40
	Total	129	3.5386	.46733	.04115	3.4572	3.6200	2.13	5.00

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
puratakepuasan	Between Groups	7.899	9	.878	5.957	.000
	Within Groups	17.533	119	.147		
	Total	25.432	128			
purataEtikaKerjaislam	Between Groups	8.113	9	.901	3.168	.002
	Within Groups	33.858	119	.285		
	Total	41.971	128			
puratakomitmenkerja	Between Groups	8.083	9	.898	5.378	.000
	Within Groups	19.872	119	.167		
	Total	27.955	128			