

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM KE ATAS KOMITMEN ORGANISASI:
KAJIAN DALAM KALANGAN PIHAK BERKUASA TEMPATAN**

**Oleh
RAHAYU BINTI MUHAMAD YUSUF**

**Tesis ini dikemukakan kepada
Sekolah Perniagaan Siswazah Othman Yeop Abdullah
Universiti Utara Malaysia,
Sebagai memenuhi sebahagian dari syarat keperluan
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)**

KEBENARAN UNTUK MENGGUNAKAN

Dalam membentangkan disertasi ini sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk penganugerahan Ijazah Sarjana dari Universiti Utara Malaysia (UUM), saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan universiti untuk mendapatkan disertasi ini secara percuma untuk pemeriksaan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan disertasi sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya bagi tujuan akademik boleh mendapat kebenaran daripada penyelia atau semasa ketiadaan mereka, boleh diberikan oleh Dekan Sekolah Perniagaan Siswazah Othman Yeop Abdullah dimana saya menjalankan disertasi ini. Adalah difahami bahawa sebarang salinan penerbitan atau penggunaan bahagian disertasi ini untuk kepentingan kewangan adalah tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah perlu untuk memahami bahawa pengiktirafan yang sewajarnya hendaklah diberikan kepada saya dan pihak UUM untuk sebarang kegunaan kesarjanaan yang boleh dibuat daripada apa-apa bahan yang terdapat dalam disertasi saya.

Sebarang permintaan untuk membuat salinan atau menggunakan bahan-bahan yang terdapat dalam disertasi ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Sekolah Perniagaan Siswazah Othman Yeop Abdullah
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi disamping mengkaji sama ada wujud pengaruh etika kerja Islam ke atas komitmen organisasi. Sebanyak 159 responden telah terlibat dalam penyelidikan ini yang terdiri daripada kakitangan Majlis Perbandaran Kulim, Kedah (MPKK). Penyelidikan ini dijalankan secara kuantitatif iaitu menggunakan data statistik sebagai medium utama penyelidikan. Bagi tujuan pengumpulan data, penyelidik telah menggunakan satu set soalan kaji selidik yang terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian A memfokuskan kepada butiran peribadi responden yang terlibat. Manakala Bahagian B melibatkan instrumen yang menjurus kepada Etika Kerja Islam seterusnya Bahagian C berkisar kepada Komitmen Organisasi. Dalam usaha untuk menganalisis data yang diperolehi, penyelidik telah menggunakan perisian *Statistics Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0 untuk proses kemasukan data yang diterima daripada responden. Analisis yang digunakan adalah kekerapan, analisis deskriptif, ujian korelasi Pearson dan regresi mudah adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Keputusan yang diperolehi telah menyokong objektif penyelidikan sekaligus membuktikan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi disamping wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK. Batasan dan cadangan untuk penyelidikan masa hadapan juga dibincangkan.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine whether there is a relationship between islamic work ethic and organization commitment as well as to examine whether there is influence between islamic work ethic toward organization commitment. A total of 159 respondents were involved in this study consisting workers or staffs from Kulim Municipal Council, Kedah. Since this is a quantitative study, the researcher was used a statistic data as the main medium of the study. For the purpose of data collection, the researcher have used a set of questionnaire which divided into three sections. Section A focuses on the respondent personal details and followed by section B which involves some instruments about Islamic work ethic. Under the section C, the instrument involves related to the organization commitment. In order to analyze the data, researcher have been using the Statistic Package for Social Science (SPSS) of 16.0 version for the analysis purposes included process for entering data. The analysis used in this study involves frequency, descriptive analysis, Pearson correlation and simple regression with a purpose to examine the extent of relationship between islamic work ethic and organization commitment. The result obtain have supported the study objectives and directly proving that, there is a significant relationship between islamic work ethic and organization commitment as well as positively influence islamic work ethic toward organization among Kulim Municipal Council, Kedah staffs. Furthermore, limitations and suggestions for future study also provided by researcher.

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah di atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya penyelidikan ini dapat dijalankan dengan sempurna dan dapat disiapkan dalam tempoh yang ditetapkan. Di sini saya ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada penyelia saya, Prof. Madya Dr. Azizi Abu Bakar selaku penyelia. Beliau telah menyumbangkan masa, memberi tunjuk ajar serta memberi sokongan dan galakan sepanjang penyelidikan dijalankan.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada ayah, Encik Muhamad Yusuf Bin Ismail serta ibu, Puan Salma Binti Awang Kechik di atas sokongan yang tidak berkesudahan, doa restu, kasih sayang serta dari segi bantuan kewangan dalam memberi kekuatan kepada saya untuk menamatkan pengajian saya. Tidak lupa juga ucapan terima kasih saya kepada rakan-rakan seperjuangan saya yang telah banyak memberi bantuan moral dalam menyiapkan penyelidikan ini.

Sekalung penghargaan saya tujukan kepada kakitangan Majlis Perbandaran Kulim, Kedah yang terlibat kerana memberikan kerjasama semasa penyelidikan dijalankan. Akhir sekali, saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelidikan ini sama ada secara langsung atau tidak langsung. Semoga Allah s.w.t dapat memberi ganjaran yang lebih baik. Sekian, terima kasih.

ISI KANDUNGAN

TAJUK	MUKA SURAT
PENAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	ii
KEBENARAN UNTUK MENGGUNAKAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI SINGKATAN	xii
BAB PERTAMA	
Pengenalan	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penyelidikan	6
1.2 Penyataan Masalah	9
1.3 Persoalan Penyelidikan	13
1.4 Objektif Penyelidikan	14
1.5 Signifikan Penyelidikan	14
1.6 Skop Penyelidikan	15
1.7 Definisi Konsep	16
1.7.1 Komitmen Organisasi	16
1.7.1.1 Komitmen Organisasi Afektif	17
1.7.1.2 Komitmen Organisasi Secara Berterusan	17
1.7.1.3 Komitmen Organisasi Normatif	17
1.7.2 Etika Kerja Islam	17
1.8 Rumusan	18
BAB KEDUA	
ULASAN KARYA	
2.0 Pendahuluan	19
2.1 Komitmen Organisasi	19

2.1.1 Komitmen Afektif	29
2.1.2 Komitmen Secara Berterusan	30
2.1.3 Komitmen Normatif	31
2.2 Nilai dan Etika Kerja	32
2.3 Etika Kerja Islam	36
2.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi	47
2.5 Rumusan	50

BAB KETIGA

METODOLOGI

3.0 Pendahuluan	52
3.1 Kerangka Teoritikal	52
3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar	52
3.1.2 Pembolehubah Bersandar	53
3.2 Hipotesis	54
3.3 Definisi Pembolehubah	54
3.4 Reka Bentuk Penyelidikan	58
3.5 Instrumen Penyelidikan	59
3.6 Pengumpulan Data	62
3.7 Populasi	62
3.8 Persampelan	63
3.9 Unit Analisis	63
3.10 Prosedur Penyelidikan	64
3.11 Sumber Data	64
3.11.1 Data Primer	64
3.11.1.1 Soal Selidik	65
3.11.2 Data Sekunder	66
3.11.2.1 Internet	67
3.11.2.2 Jurnal dan Artikel	68
3.11.2.3 Buku	68
3.12 Analisis Data	68
3.12.1 Statistik Deskriptif	69
3.12.2 Ujian Kebolehpercayaan	70
3.12.3 Analisis Korelasi	70
3.13 Regresi	71

3.14 Kajian Rintis	71
3.15 Rumusan	72
BAB KEEMPAT	
ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN	
4.0 Pendahuluan	74
4.1 Kadar Maklum Balas	75
4.2 Ujian Kebolehpercayaan	75
4.3 Profil Responden	76
4.4 Analisis Deskriptif	81
4.5 Ujian Korelasi	82
4.6 Regresi Mudah	86
4.7 Rumusan	92
BAB KELIMA	
PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	
5.0 Pendahuluan	93
5.1 Perbincangan	93
5.2 Batasan Penyelidikan	100
5.2.1 Skop Kajian yang Kecil	101
5.2.2 Kerjasama Responden	101
5.3 Cadangan	101
5.3.1 Cadangan kepada MPKK	101
5.3.2 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	102
5.4 Rumusan	103
BIBLIOGRAFI	104
LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

NAMA JADUAL		MUKA SURAT
Jadual 3.1	Definisi Konsep dan Operasi Pembolehubah	54
Jadual 3.2	Layout Soal Selidik	61
Jadual 3.3	Item Pengukuran	61
Jadual 3.4	Skala Penilaian	62
Jadual 3.5	Ujian Kebolehpercayaan Mengikut Pembolehubah Penyelidikan.	72
Jadual 4.1	Kadar Maklum Balas	75
Jadual 4.2	Analisis Kebolehpercayaan	76
Jadual 4.3	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	77
Jadual 4.4	Taburan Responden Berdasarkan Umur	77
Jadual 4.5	Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan	78
Jadual 4.6	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	79
Jadual 4.7	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan	79
Jadual 4.8	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	80
Jadual 4.9	Statistik Deskriptif	81
Jadual 4.10	Aras Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	84
Jadual 4.11	Analisis Korelasi Pearson antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif , Secara Berterusan dan Normatif	84
Jadual 4.12	Analisis Regresi Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Afektif	86
Jadual 4.13	Analisis Regresi Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Secara Berterusan	88
Jadual 4.14	Analisis Regresi Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Normatif	90
Jadual 4.15	Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis	92

SENARAI RAJAH

NAMA RAJAH		MUKA SURAT
Rajah 3.1	Kerangka Teoritikal Pengaruh Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Organisasi: Kajian Dalam Kalangan Pihak Berkuasa Tempatan	54

SENARAI SINGKATAN

DYMM	Duli Yang Maha Mulia
H0	Hipotesis Null
H1	Hipotesis Alternate
MDK	Majlis Daerah Kulim
MPKj	Majlis Perbandaran Kajang
MPKK	Majlis Perbandaran Kulim, Kedah
MPS	Majlis Perbandaran Selayang
MPSPK	Majlis Perbandaran Sungai Petani, Kedah
N	Simbol Populasi
P	Simbol Signifikan
R	Simbol Korelasi
S	Simbol Sampel
Sig.	Signifikan
SPSS	Statistics Package for Social Science
UUM	Universiti Utara Malaysia

BAB PERTAMA

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Komitmen organisasi adalah penting dalam setiap organisasi dan ianya telah dikaji sama ada dalam sektor awam dan swasta dan juga di peringkat antarabangsa. Ini adalah sebahagiannya disebabkan begitu banyak kerja yang telah menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan sikap serta tingkah laku di tempat (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). Menurut Allen dan Meyer (1996), terdapat hubungan psikologi antara pekerja dan organisasi beliau yang menjadikan ia kurang kemungkinan pekerja akan secara sukarela meninggalkan organisasi.

Sesuatu kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi merupakan kejayaan dan kegagalan bagi individu yang berada dalam organisasi tersebut (Noralai & Norhasni, 2010). Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka juga merasakan sebarang masalah yang dihadapi oleh organisasi tempat di mana tempat mereka bekerja merupakan masalah mereka juga. Mereka akan berusaha untuk mengatasi masalah yang timbul kerana pekerja ini merasakan hubungan antara diri mereka dan organisasi merupakan hubungan yang rapat. Oleh yang demikian, didapati bahawa tingkhlaku seseorang pekerja adalah berkait rapat dengan komitmen sesebuah organisasi.

Komitmen turut dilihat sebagai proses normatif motivasi secara jelas berbeza dari pendekatan instrumental-utilitarian terhadap penghuraian tingkah laku kerja (Wiener, 1982). Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahawa komitmen secara berterusan adalah berdasarkan kos yang dikaitkan sekiranya individu meninggalkan organisasi manakala komitmen afektif iaitu berasaskan keinginan untuk kekal dalam organisasi berdasarkan ciri-ciri peribadi seseorang individu, pengalaman kerja serta disebabkan kerja-kerja yang berkaitan dengan individu tersebut dan seterusnya komitmen normatif yang berasaskan obligasi yang terdapat dalam model tiga komponen mereka.

Manakala etika merupakan satu prinsip moral yang mengawal tingkah laku seseorang individu atau kumpulan sama ada ianya betul atau salah (Anas & Mounira, 2009; Zaman, Marri, Sadozai, & Ramay, 2012). Menurut Kamus Dewan edisi keempat mendefinisikan nilai etika merupakan satu prinsip moral atau nilai akhlak yang menjadi pegangan bagi seseorang individu atau sesuatu kumpulan manusia (Dewan Bahasa Dan Pustaka, 2013). Etika juga merujuk kepada akhlak yang boleh didefinisikan sebagai kelakuan, budi pekerti, watak dan tabiat dalam diri seseorang manusia (Nor 'Azzah Kamri, 2008). Etika boleh dinyatakan sebagai satu peraturan perlakuan atau prinsip moral yang memberi panduan kepada seseorang dalam melaksanakan sesuatu tindakan sama ada ianya bersesuaian dengan sesuatu keadaan.

Anas dan Mounira (2009) turut menyatakan bahawa etika bertindak dengan cara menilai amalan manusia dengan cara mengikuti standard moral dan juga memberi

petunjuk atau panduan cara untuk bertindak secara moral dalam keadaan tertentu. Oleh yang demikian, konsep moral boleh dirujuk sebagai tingkah laku yang bersesuaian dengan peraturan masyarakat setempat. Ianya juga merujuk kepada prinsip-prinsip asas tingkah laku seseorang manusia yang baik. Etika juga dikenali sebagai falsafah moral iaitu merupakan salah satu cabang falsafah yang melibatkan suatu konsep kelakuan individu sama ada ianya betul atau salah (Beekun, 1997).

Islam memberi penekanan yang tinggi terhadap nilai-nilai etika dalam semua aspek kehidupan manusia. Dalam Islam, dengan adanya nilai etika, ianya dapat mentadbir semua aspek kehidupan. Ajaran Islam sangat menekankan kepada pematuhan terhadap nilai-nilai etika dan prinsip-prinsip moral dalam tingkah laku manusia. Dari segi sejarah, umat Islam memperolehi cara beretika mengikut Islam dari al-Quran dan Hadis. Al-Quran mengandungi beberapa suruhan Nabi Muhammad s.a.w. yang mana para pengikut mesti mematuhi. Dalam Hadis menyatakan bahawa Nabi Muhammad s.a.w sebagai manusia teladan yang perlu dicontohi umat Islam dalam semua aspek. Nabi Muhammad s.a.w merupakan satu-satunya manusia yang ditugaskan oleh Allah dalam menyampaikan firman Allah s.w.t dan menjalani kehidupan yang boleh diteladani.

Teori etika juga berkait rapat dengan bentuk perintah kehidupan sosial yang pelbagai. Etika Islam mengkaji secara rasional dari segi asas-asas agama, peraturan dan prinsip yang mewajibkan manusia untuk bertindak mengikut apa yang telah ditetapkan dalam Islam. Etika Islam mempunyai falsafah moral dan tingkah laku

watak-watak yang baik. Ia adalah penyatuan yang berjaya antara ajaran al-Quran dan ajaran sunnah Nabi Muhammad s.a.w. (Zaman *et al.*, 2012). Teori etika juga telah dibangunkan oleh ahli teori Barat semenjak tahun 400 S.M. Teori etika adalah seperti teori utilitarianisme, universalisme, egoisme, hedonisme, relativisme, hak-hak moral, keadilan dan sebagainya (Nor 'Azzah Kamri, 2008). Setiap teori etika ini masing-masing mempunyai kekuatan dan kelemahannya. Sebagai contohnya, teori utilitarianisme merujuk kepada teori etika teologikal klasik iaitu di mana ia memberi fokus kepada kesan sekarang berbanding niat seseorang individu. Bentham (1748-1832) merupakan pengasas bagi teori ini dan kemudiannya dikembangkan oleh anaknya, John Stuart Mill (1806-1873) di mana ia menekankan jumlah utiliti, iaitu seperti faedah, kegunaan, serta kebaikan berdasarkan perlakuan individu. Teori ini dipercayai dapat mempengaruhi pembangunan organisasi kerana tahap etika seseorang individu akan semakin meningkat disebabkan jumlah utiliti yang dihasilkan (Nor 'Azzah Kamri, 2002).

Manakala teori universalisme adalah berdasarkan kepada niat seseorang itu dan bukannya bergantung kepada hasil dari suatu tindakan. Teori universalisme, menyatakan bahawa jika seseorang itu mempunyai niat yang baik, maka ianya akan memberi kesan yang baik, dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Nor 'Azzah Kamri (2002) teori egoisme merupakan teori yang menganggap nilai itu adalah baik sekiranya menguntungkan diri sendiri sebaliknya nilai itu dianggap buruk sekiranya ia merugikan diri sendiri. Ianya dianggap beretika

sekiranya dapat memenuhi kepentingan individu atau kumpulan tertentu. Walaubagaimanapun, ia tidak mengambil kira kebajikan sejagat. Pengasas teori ini adalah Friedrich Wilhelm Nietzsche (1844-1900).

Nilai etika mempunyai kepentingan dalam organisasi. Sesebuah organisasi akan menjadi lebih stabil dan berkembang maju sekiranya semua ahli dalam sesebuah organisasi mengamalkan sikap beretika dan setiap individu tersebut mengetahui peranan dan tanggungjawab masing-masing, sikap saling hormat-menghormati serta prihatin terhadap keperluan dan fungsi organisasi.

Dari sudut etika kerja Islam ianya melihat sikap dedikasi untuk bekerja adalah sebagai suatu kebaikan. Seseorang perlu berusaha bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan, yang mana ianya dilihat sebagai tanggungjawab bagi individu yang berkebolehan. Etika kerja Islam memberi penekanan terhadap kerjasama dalam kerja dan perundingan juga dilihat sebagai cara untuk mengatasi sesuatu halangan atau masalah serta untuk mengelakkan sebarang kesilapan berlaku. Hubungan sosial di tempat kerja juga digalakkan bagi memenuhi keperluan seseorang dan mewujudkan keseimbangan dalam kehidupan sosial seseorang individu. Di samping itu, kerja adalah dianggap sebagai sumber bebas dan satu cara untuk memupuk pertumbuhan peribadi, maruah diri, kepuasan serta memenuhi keperluan diri. Etika kerja Islam menekankan karya kreatif sebagai salah satu sumber kebahagiaan dan pencapaian. Kerja keras dilihat sebagai satu kebaikan, dan orang-orang yang bekerja keras lebih cenderung untuk maju dalam kehidupan mereka.

Menurut Ali (1988) nilai kerja dalam etika kerja Islam diperolehi daripada niat yang mengiringi dalam melaksanakan kerja dan bukannya hasil daripada sesuatu kerja. Ia juga menekankan bahawa keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah syarat yang perlu untuk kesejahteraan masyarakat dan tidak ada yang harus dinafikan gaji penuh. Selain itu bekerja keras yang berterusan juga perlu bagi memenuhi tanggungjawab seseorang individu, serta persaingan adalah digalakkan bagi meningkatkan kualiti sesuatu pekerjaan. Secara ringkas, etika kerja Islam menegaskan bahawa hidup tanpa bekerja adalah tidak memberi sebarang makna kepada seseorang individu. Ini kerana penglibatan individu dalam aktiviti-aktiviti ekonomi merupakan satu kewajipan.

Apabila sikap beretika dititikberatkan, maka ianya akan meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Sikap komitmen pekerja terhadap organisasi sangat penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Ini kerana komitmen merupakan faktor penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Menurut Salancik (1997) menyatakan komitmen organisasi adalah penerimaan individu atau pekerja itu sendiri terhadap sesuatu matlamat dan nilai organisasi.

1.1 Latar Belakang Penyelidikan

Majlis Perbandaran Kulim telah dinaik taraf dari Majlis Daerah Kulim (MDK) ke Majlis Perbandaran Kulim, Kedah (MPKK) bermula 1 Ogos 2001. Ianya bermula

apabila satu memorandum untuk kenaikan taraf MDK ke MPKK yang bertarikh 10 Julai 1996 telah dihantar ke Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah berdasarkan persetujuan Mesyuarat Majlis Penuh antara Ketua-Ketua Jabatan yang telah diadakan pada 29 Mac 1995. Namun, pihak jawatankuasa telah mengkaji kenaikan taraf Pihak Berkuasa Tempatan yang bertarikh 22 April 1997 dan mengarahkan supaya pihak MDK mengemukakan beberapa fakta tambahan seperti mana yang digariskan oleh Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan supaya ia dapat dibentangkan dalam Majlis Mesyuarat Kerajaan.

Pada 28 Februari 1998, Majlis Mesyuarat Negeri Kedah telah mengadakan satu mesyuarat bagi mempertimbangan kenaikan taraf MDK kepada MPKK. Ini berikutan permohonan pihak majlis melalui Memorandum MDK (PSU(K) 174/1417) menurut Seksyen 3(d) dan 4(2) Akta Kerajaan Tempatan 1997 (Akta 171) mulai 1 haribulan Januari 1997 dan telah membenarkan pihak Majlis untuk menyusun dan memperkemaskan struktur organisasi dan juga jumlah kakitangan yang mencukupi seperti penjawatan yang telah dicadangkan di lampiran T kertas 7(F) 63/98 sejajar dengan pengiktirafan Majlis Perbandaran.

Kenaikan taraf MDK kepada MPKK turut mendapat sokongan dari Yang Berhormat Dato' Dr. Ting Chew Peh Menteri Perumahan dan Kerajaan Tempatan pada ketika itu pada 16 November 1998. Namun atas sebab-sebab tertentu kenaikan taraf tersebut tidak dapat diteruskan. Walaubagaimanapun, pada tahun 2001, Yang Berhormat Menteri Besar Kedah Dato' Seri Syed Razak Syed Zain telah mengemukakan

rayuan kepada Yang Berhormat Dato' Seri Ong Ka Ting Menteri Perumahan dan Kerajaan Tempatan yang bertarikh 22 Februari 2001 agar mempercepatkan proses kenaikan taraf MDK kepada MPKK.

Oleh yang demikian, pada 6 Jun 2001 satu Mesyuarat Khas Ketua Bahagian dan Unit (Kenaikan Taraf Majlis Perbandaran) telah diadakan untuk membincangkan persiapan yang berkaitan dengan Majlis Pengisytiharan MPKK. Pada 30 Ogos 2001 telah diadakan Majlis Pengisytiharan MPKK di Stadium Keladi, Kulim di mana DYMM Tuanku Sultan Kedah Sultan Abdul Halim telah turun mencemar duli baginda mengisytiharkan MDK kepada MPKK. Dengan ini, bermula 1 Ogos 2001 MDK telah dinaikkan taraf kepada MPKK.

Penubuhan MPKK mempunyai visi yang jelas iaitu untuk “menjadi peneraju pengurusan perbandaran yang dinamik, berwawasan dan mapan menjelang tahun 2015” serta misi untuk “meningkatkan kebersihan, keindahan, kemajuan dan keselamatan bandar melalui perancangan pembangunan yang mapan, perancangan program dan projek strategik, penglibatan masyarakat yang menyeluruh serta tadbir urus yang berkesan demi kesejahteraan rakyat”.

Dalam memastikan MPKK mencapai visi dan misinya, pihak pengurusannya telah melaksanakan polisi 5S kepada kakitangannya. Amalan 5S dapat membantu untuk menjana prestasi kerja yang cemerlang serta memberi perkhidmatan yang terbaik

kepada pelanggannya. Objektif amalan 5S MPKK adalah untuk menjadikan amalan 5S sebagai budaya kerja yang berterusan, serta memupuk semangat kerjasama dan setiakawan dalam kalangan warga MPKK. Di samping itu, dengan adanya amalan ini, ia akan meningkatkan lagi keyakinan masyarakat ke atas perkhidmatan yang diberikan oleh MPKK. Dalam masa yang sama, komitmen pekerja terhadap organisasi mereka akan meningkat dengan wujudnya peraturan, etika untuk di patuhi oleh setiap kakitangannya. Para pekerja akan lebih berdisiplin, sentiasa berfikiran positif, kreatif dan inovatif serta memupuk semangat kerja berpasukan demi mencapai matlamat dan objektif organisasi.

1.2 Penyataan Masalah

Kerja merupakan salah satu daripada aktiviti dalam kehidupan manusia. Individu bekerja dengan tujuan mendapatkan harta kekayaan dan memperoleh pengiktirafan serta penghormatan diri. Di samping itu, individu bekerja bagi mendapatkan pendapatan yang halal serta bertindak dengan ikhlas untuk mendapatkan keredaan Allah s.w.t. Akan tetapi secara umumnya setiap individu bekerja untuk menyara diri dan kehidupan mereka.

Konsep kerja menurut ajaran Islam yang dianggap sebagai usaha yang mulia kerana ianya bertujuan untuk memberi panduan kepada individu cara untuk memperolehi pendapatan yang sah dan dibenarkan oleh undang-undang Islam. Islam juga menggalakkan individu supaya bekerja kerana individu yang bekerja akan lebih

bersyukur dengan nikmat yang dikurniakan oleh Allah s.w.t, berbanding mereka yang hanya hidup dengan mengemis.

Walau bagaimanapun, komitmen organisasi juga bertindak sebagai konstruk utama penyelidikan untuk mengetahui hubungan yang mengikat seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam sesebuah organisasi. Walaupun terdapat beberapa dimensi komitmen yang berbeza telah ditemui, namun kesemuanya menunjukkan satu kuasa yang mengikat serta mendorong individu terhadap tindakan yang berkaitan keduanya organisasi dan individu (Meyer & Herscovitch, 2001). Oleh itu, penyelidikan mengenai komitmen boleh membantu majikan atau pekerja memahami pertimbangan organisasi terhadap strategi dan matlamat. Ia adalah kepentingan strategik untuk memahami mengapa ahli-ahli organisasi menyertai sesebuah pasukan dan melakukan kerja mereka, dalam usaha untuk memahami dan juga meramalkan reaksi kepada tindakan pengurusan. Oleh yang demikian, komitmen dapat menyediakan rangka rujukan yang berguna untuk memahami tingkah laku manusia terhadap individu dan organisasi.

Walau bagaimanapun, dalam membangunkan dan mengekalkan komitmen antara pekerja dan organisasi, ia telah diukur oleh beberapa pembolehubah. Pembolehubah ini perlu diletakkan di hadapan dan dikelaskan sebagai sesuatu yang mesti ada dalam setiap organisasi. Etika kerja adalah unsur penting dalam sesebuah organisasi untuk diamalkan oleh pekerja. Masyarakat Islam perlu mengamalkan etika kerja mengikut al-Quran dan Sunnah dalam usaha untuk mendapatkan pahala dari Allah di akhirat

kelak. Selain itu, dengan adanya nilai etika dalam diri setiap individu, ianya dapat memberi panduan untuk bertindak dalam suatu perkara dengan lebih baik. Dalam mewujudkan sebuah masyarakat yang bermoral dan beretika tinggi dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan, terdapat banyak kes-kes yang berlaku yang mana ianya membabitkan etika seseorang individu. Antaranya seperti kes penyalahgunaan kuasa, penipuan, pecah amanah serta rasuah yang sering dipaparkan dalam media massa yang menuntut tindakan segera daripada pelbagai pihak.

Rasuah dan pecah amanah adalah saling berkaitan di mana perlakuan rasuah banyak terdorong disebabkan oleh pecah amanah (Asiah & Sharifah Nuridah Aishah, t.t). Mengikut statistik jenayah, pecah amanah juga merupakan jenayah komersial, yang menunjukkan peningkatan pada tahun 2009 berbanding tahun 2008 iaitu melibatkan kerugian RM331.0 juta pada tahun 2009 berbanding RM212.3 juta pada tahun 2008 (Polis DiRaja Malaysia, 2009). Statistik menunjukkan di negeri Selangor, kes pecah amanah meningkat kepada 670 kes pada tahun 2008 berbanding 468 kes pada tahun 2007 (Utusan Online, 18 Disember 2008).

Kedudukan Malaysia meningkat tangga ke-54 dalam Indeks Persepsi Rasuah pada tahun 2013 berbanding tangga ke-60 tahun 2012 berdasarkan Indeks Persepsi Rasuah yang dikeluarkan oleh Transparency International (Corruption Perceptions Index, 2012). Dapat dilihat, kes tipu dan pecah amanah mencatatkan jumlah kerugian terbesar iaitu sebanyak RM1.27 billion (98%) berbanding keseluruhan kerugian

jenayah komersial pada tahun 2009 (Polis DiRaja Malaysia, 2009). Kedua-dua perbuatan ini merupakan kesalahan jenayah berdasarkan undang-undang Malaysia.

Terdapat juga beberapa kenyataan media mengenai kes pecah amanah dan rasuah yang sering berlaku di Majlis Perbandaran di banyak tempat. Antaranya, kes di mana pada 30 Mei 2013, bekas Penolong Penguatkuasa Majlis Perbandaran Kajang (MPKj), dituduh menerima rasuah wang tunai RM2000 dan satu unit telefon bimbit jenama Samsung Galaxy Note tahun lalu. Suapan tersebut sebagai habuan agar pihaknya tidak mengganggu perniagaan pembuangan sisa pepejal kerana pihak yang terlibat tidak mempunyai lesen yang sah (Berita TV3, 30 Mei 2013). Di samping itu, terdapat kes lain di mana Kerajaan Negeri Kedah telah menyiasat tindakan Ahli Majlis Perbandaran Sungai Petani, Kedah (MPSPK) atas dakwaan melakukan penyelewengan dengan menggunakan peruntukan pembangunan disalurkan kepada mereka untuk tujuan politik (Utusan Online, 18 Mac 2013).

Malah, bekas Yang Dipertua Majlis Perbandaran Selayang (MPS), Datuk Bakaruddin Othman telah dijatuhi hukuman penjara tiga tahun dan denda RM132,500 selepas didapati bersalah menggunakan wang pihak berkuasa tempatan itu bagi penyelenggaraan rumahnya sendiri (Sinar Harian, 20 Disember 2012). Keadaan ini amatlah merunsingkan kerana kesan daripada perbuatan tersebut bukan sahaja meruntuhkan nilai akhlak dan moral individu dalam masyarakat, malah ianya mampu menggugat kedudukan ekonomi sebuah negara.

Oleh yang demikian, penyelidikan yang dijalankan ke atas komitmen pekerja terhadap organisasi boleh membantu majikan atau pekerja memahami pertimbangan organisasi mengenai strategi dan matlamat yang ingin dicapai. Ia merupakan kepentingan strategik untuk memahami mengapa ahli-ahli organisasi menyertai pasukan dan melakukan kerja mereka, dalam usaha memahami dan juga meramalkan tindak balas terhadap tindakan pengurusan. Walau bagaimanapun, dalam membangun dan mengekalkan komitmen antara pekerja dan organisasi, beberapa pembolehubah telah diukur.

Penyelidikan sebelum ini juga menunjukkan bahawa salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi adalah etika kerja Islam di mana mereka mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi tetapi sedikit penyelidikan telah ditumpukan kepada penyelidikan mendalam etika kerja Islam dan kesan-kesannya ke atas keputusan yang berkaitan dengan kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja dan sebagainya. Tumpuan penyelidikan ini adalah untuk menyokong hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi (Ahmad, 1976).

1.3 Persoalan Penyelidikan

Dalam usaha untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi, beberapa persoalan penyelidikan yang telah dijawab dalam bab berikutnya.

1. Adakah terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK?
2. Adakah terdapat pengaruh etika kerja Islam ke atas komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK?

1.4 Objektif Penyelidikan

Objektif penyelidikan ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan organisasi di Malaysia, secara amnya.

Objektif utama penyelidikan ini adalah untuk:

1. Untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK.
2. Untuk mengkaji sama ada wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK.

1.5 Signifikan Penyelidikan

Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK. Penyelidikan ini juga diharapkan dapat memberikan faedah serta menggalakkan pekerja dalam sesebuah

organisasi untuk mengamalkan etika kerja Islam dalam dunia moden kini terutamanya apabila ianya melibatkan dengan umat Islam itu sendiri. Dalam masa yang sama, ianya juga dapat meningkatkan lagi pemahaman pekerja terhadap nilai etika kerja Islam dan memberi kesedaran akan kepentingan nilai-nilai etika kerja Islam yang mana ianya boleh membantu pekerja dalam meningkatkan lagi komitmen diri terhadap organisasi.

Di samping itu, hasil yang diperolehi daripada penyelidikan yang dijalankan menunjukkan etika kerja Islam boleh memberi pengaruh yang positif terhadap komitmen pekerja dan pada masa yang sama meningkatkan prestasi organisasi. Reka bentuk penyelidikan adalah berbentuk penyelidikan tinjauan deskriptif iaitu di mana penyelidikan ini adalah bertujuan untuk menganalisis hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam MPKK. Hasil penyelidikan adalah berdasarkan data statistik dan bukti dari penyelidikan sebelumnya untuk menyokong keputusan yang diperolehi.

1.6 Skop Penyelidikan

Dalam penyelidikan ini, responden terdiri daripada kakitangan MPKK. Berdasarkan senarai penjawatan MPKK, didapati populasi penyelidikan adalah seramai 268 orang (Majlis Perbandaran Kulim, 2013). Menurut jadual Krejcie dan Morgan (1970) di dalam Sekaran dan Bougie (2012), bagi populasi yang berjumlah 268 orang, bilangan sampel yang diperlukan untuk penyelidikan ini adalah sebanyak 159 orang.

Pembolehubah tidak bersandar dalam penyelidikan ini adalah etika kerja Islam, manakala pembolehubah bersandar adalah komitmen organisasi. Penyelidik memilih untuk menjalankan penyelidikan di MPKK adalah kerana kekurangan penyelidikan yang memberi fokus terhadap komitmen organisasi yang dijalankan terhadap MPKK. Selain itu, penyelidik memilih MPKK kerana ingin mengetahui sejauh mana tahap etika kerja MPKK mempengaruhi komitmen terhadap organisasi mereka kerana pihak Majlis merupakan Pihak Berkuasa Tempatan yang sentiasa berurusan dengan orang ramai terutamanya penduduk di sekitar daerah Kulim. Ini penting dalam menunjukkan imej organisasi mereka yang sentiasa komited dalam memberi perkhidmatan yang terbaik kepada semua pelanggan pada setiap masa.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Komitmen Organisasi

Mowday, Porter dan Steers (1982) mentakrifkan komitmen organisasi sebagai penglibatan seseorang individu dan hubungannya dengan organisasi. Porter *et al.* (1974) menyatakan komitmen juga didefinisikan sebagai satu identifikasi dan kepercayaan iaitu penerimaan matlamat dan nilai-nilai dalam organisasi di kalangan individu, kerelaan dan kesediaan individu untuk berusaha bagi pihak organisasi serta keinginan mereka untuk kekal dalam organisasi tersebut.

1.7.1.1 Komitmen Organisasi Afektif

Ikatan afektif atau ikatan emosi yang berkesan terhadap sesebuah organisasi yang melihat seseorang individu berasa sangat komited untuk terlibat dengan organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1990).

1.7.1.2 Komitmen Organisasi Secara Berterusan

Komponen komitmen organisasi secara berterusan merujuk kepada komitmen berdasarkan kos yang dikaitkan sekiranya seseorang pekerja meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

1.7.1.3 Komitmen Organisasi Normatif

Komitmen organisasi normatif merupakan perasaan tanggungjawab seseorang pekerja untuk meneruskan pekerjaan di organisasi yang sama (Allen & Meyer, 1990).

1.7.2 Etika Kerja Islam

Dalam pemahaman kontemporari, etika merupakan satu istilah yang biasa dalam mencerminkan tingkah laku manusia (Sharifah Hayaati, 2007). Seseorang individu dapat menunjukkan diri sebenar mereka melalui tingkah laku serta cara mereka bertindak. Etika kerja Islam dan sikap merujuk kepada orientasi kerja yang beretika

dalam kalangan pekerja bawahan berdasarkan ajaran Islam seperti yang terkandung dalam al-Quran dan Hadis. Sebahagian daripada nilai-nilai etika adalah hormat, patuh, rajin, saling membantu, komitmen, kerjasama dan lain-lain (Ali, 1992).

1.8 Rumusan

Bab ini telah menyentuh mengenai isu etika kerja Islam dan hubungannya dengan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK. Secara keseluruhannya, bab ini telah menjelaskan latar belakang penyelidikan, pernyataan masalah, persoalan penyelidikan, objektif penyelidikan, signifikan penyelidikan, skop penyelidikan dan takrifan istilah utama yang terlibat dalam penyelidikan ini.

BAB KEDUA

ULASAN KARYA

2.0 Pendahuluan

Bab ini akan menyelidik dan membincangkan ulasan karya pengarang dan penyelidik terdahulu yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Menurut Sekaran dan Bougie (2012), ulasan karya adalah satu proses langkah demi langkah yang melibatkan identifikasi kerja yang diterbitkan dan tidak diterbitkan daripada sumber-sumber data sekunder terhadap kepentingan mengenai topik, penilaian karya berhubung dengan masalah, dan dokumentasi kerja. Bab ini juga membincangkan dan menjelaskan definisi yang telah digunakan dalam penyelidikan ini. Tujuan umum penyelidikan ini adalah untuk mengetahui sama ada terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Selain itu, bahagian ini akan menerangkan dan menyokong model yang telah dipilih oleh penyelidik.

2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi muncul dalam tahun 1970-an dan 1980-an sebagai faktor utama hubungan antara individu dan organisasi-organisasi (Mowday *et al.*, 1982). Salah satu faktor yang dipercayai dapat mempengaruhi sikap individu ke arah perubahan adalah komitmen mereka kepada organisasi (Yousef, 2000-b). Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi juga meletakkan keutamaan yang tinggi

dalam melaksanakan tugas dan kerja yang diberikan kepada mereka (Norlai & Norhasni, 2010). Berdasarkan pelbagai pandangan, definisi komitmen organisasi adalah berbeza. Ianya mempunyai pelbagai definisi komitmen organisasi yang ditemui dalam kesusasteraan. Terdapat banyak penyelidikan berkaitan komitmen organisasi yang telah dijalankan oleh penyelidik sebelumnya. Kebanyakan sarjana mengakui bahawa komitmen organisasi adalah merujuk kepada kesetiaan individu terhadap organisasi. Penyelidik Taiwan turut bersetuju dengan konsep yang menyatakan bahawa komitmen organisasi adalah satu tahap identifikasi dan penglibatan seseorang dalam sesebuah organisasi tertentu (Salem & Syed Agil, 2012).

Komitmen organisasi boleh ditakrif dan diukur dalam banyak cara (Lew, 2006). Oleh itu, terdapat pelbagai definisi yang diberikan oleh penyelidik berdasarkan pemahaman dan keputusan yang diperolehi. Takrifan komitmen organisasi adalah berbeza. Kebanyakan penyelidik menganggap komitmen terdiri daripada dua perkara berbeza tetapi mempunyai konsep dan komponen saling berkaitan iaitu komitmen sikap dan tingkah laku (Iverson & Buttigieg, 1999).

Komitmen juga, seterusnya merujuk kepada kerelaan pelaku sosial untuk menyumbang tenaga serta kesetiaan terhadap sistem sosial, ikatan sistem personaliti terhadap hubungan sosial yang dilihat sebagai ekspresif diri (Kanter, 1968). Komitmen organisasi boleh ditakrifkan sebagai keadaan di mana seseorang pekerja mengenal pasti organisasi tertentu dan matlamatnya, serta ingin mengekalkan

keahliannya dalam organisasi tersebut sebagai timbal balik untuk mencapai nilai-nilai kerja dalam organisasi (Shah, Kaur, & Ul-Haque, 1992). Shah *et al.* (1992) juga menyatakan komitmen dianggap sebagai satu ikatan atau hubungan antara individu dan organisasi. Ia juga merujuk sebagai satu sikap pekerja atau sebagai kuasa yang mengikat pekerja kepada sesebuah organisasi. Bersamaan dengan Allen dan Meyer (1996), komitmen organisasi boleh ditakrifkan secara amnya sebagai hubungan psikologi antara pekerja dan organisasinya yang menjadikan ia kurang kemungkinan bahawa pekerja itu secara sukarela akan meninggalkan organisasi.

Di samping itu, ia merupakan keadaan di mana seorang pekerja dapat menerima sesebuah organisasi dan ingin berkhidmat dengan organisasi tersebut serta keinginan seseorang pekerja untuk kekal dengan organisasi dan mengambil peluang untuk berusaha demi mencapai objektif organisasi tersebut (Rehman, Rehman, Saif, Khan, Nawaz, & Rehman, 2013). Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan merasakan diri mereka sebahagian dari organisasi tersebut. Mereka juga bersedia untuk menyumbang tenaga dan idea demi mencapai matlamat organisasi.

Sepertimana keadaan yang berlaku dalam kalangan warga MPKK, di mana para pekerja diterapkan dengan dasar kualiti iaitu mereka lebih komited dalam usaha untuk mencapai visi dan misi Majlis melalui pendekatan yang menyeluruh, profesionalisme kerja yang tinggi serta berusaha untuk memberikan perkhidmatan yang menarik kepada pelanggan. Pihak pengurusan MPKK juga berusaha untuk

mencapai ke arah organisasi berprestasi tinggi iaitu di mana MPKK cuba untuk melahirkan sumber manusia yang berkemahiran tinggi, kreatif, inovatif serta struktur organisasi yang mantap dan dinamik. Pemilihan MPKK sebagai organisasi untuk menjalankan penyelidikan kerana ianya merupakan Pihak Berkuasa Tempatan yang terlibat dalam memberi perkhidmatan kepada pelanggannya disamping kekurangan penyelidikan mengenainya. Penyelidikan ini juga bertujuan untuk mengetahui tahap komitmen pekerja terhadap MPKK dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan ketika berurusan dengan orang ramai. Oleh yang demikian, penyelidikan ini cuba untuk mengisi ruang yang wujud dengan menumpukan penyelidikan terhadap komitmen pekerja dalam kalangan kakitangan MPKK.

Menurut Lew (2006) yang mentakrifkan komitmen organisasi sebagai kekuatan identifikasi individu serta matlamat organisasi di pelbagai peringkat organisasi. Ia merujuk kepada penglibatan positif yang penting untuk membangunkan matlamat dan objektif bersama dalam sesebuah organisasi. Komitmen organisasi boleh dianggap sebagai respons afektif atau sikap yang menghubungkan pekerja kepada organisasi. Merujuk kajian Lawrence (1958) yang dipetik dalam penulisan Suliman dan Iles (2000), terdapat empat pendekatan utama dalam mengkonsepkan dan penerokaan komitmen organisasi iaitu pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku, pendekatan normatif dan pendekatan multidimensi.

Berdasarkan kepada pendekatan sikap, komitmen berkembang hasil daripada beberapa gabungan pengalaman kerja, persepsi organisasi, dan ciri-ciri peribadi,

yang membawa kepada perasaan yang positif mengenai sebuah organisasi yang kemudian menjadikan seseorang pekerja itu lebih komitmen (Mowday *et al.*, 1982). Komitmen afektif, secara berterusan dan normatif telah dikaitkan dengan pendekatan ini, juga dirujuk sebagai komitmen sikap (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991). Komitmen sikap juga boleh merujuk kepada komitmen organisasi yang afektif yang menerangkan sejauh mana tahap kesetiaan individu kepada organisasi. Komitmen ini memberi penekanan terhadap identifikasi individu dan juga penglibatan individu dalam sesebuah organisasi (Porter *et al.*, 1974).

Pendekatan sikap merupakan pendekatan yang paling terkenal dalam mengkonsepkan komitmen organisasi. Ia telah dimulakan oleh Porter *et al.* (1974). Menurut Porter *et al.* (1974), komitmen adalah kekuatan seseorang individu dalam identifikasi dan penglibatannya dalam organisasi tertentu, (Mowday *et al.*, 1982) yang dicirikan oleh tiga faktor, (a) kepercayaan yang kukuh dan penerimaan matlamat serta nilai organisasi; (b) kesediaan untuk memobilisasikan usaha dan tenaga yang besar bagi pihak organisasi; dan (c) keinginan yang pasti untuk mengekalkan keahlian organisasi.

Dalam pendekatan ini, faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen termasuk pengalaman kerja yang positif, ciri-ciri peribadi dan ciri-ciri pekerjaan, manakala dari sudut pencapaian termasuk peningkatan prestasi, penurunan dalam ketidakhadiran dan pusing ganti pekerja dapat dikurangkan. Menurut Buchanan II (1974-a) hal ini disebabkan oleh faedah-faedah yang diperolehi individu daripada

organisasi seperti gaji yang lumayan, status serta kebebasan profesional menyebabkan individu tersebut bersedia untuk mencurahkan sepenuh tenaga dan kesetiaan serta berasa berat hati untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Sebaliknya komitmen tingkah laku menerangkan proses bagaimana individu yang menghubungkan diri mereka kepada organisasi dan sentiasa kekal memberi tumpuan kepada tindakan yang mereka lakukan. Pendekatan tingkah laku merupakan pendekatan yang menekankan pandangan terhadap pelaburan pekerja. Sebagai contohnya dari segi masa, hubungan persahabatan dan pencen yang terdapat dalam sesebuah organisasi mengikat seseorang untuk terus kekal dan setia kepada organisasi mereka. Kanter (1968) mentakrifkan komitmen organisasi dari sudut pandangan ini sebagai kelebihan yang berkaitan dengan penglibatan secara berterusan dan *kos* yang dikaitkan sekiranya meninggalkan organisasi tersebut.

Bagi pendekatan normatif pula, keselarasan antara matlamat pekerja dan nilai-nilai serta matlamat organisasi membuat seseorang merasa bertanggungjawab terhadap organisasi mereka. Dari latar belakang konsep, Wiener (1982) mentakrifkan komitmen organisasi sebagai keseluruhan tekanan normatif yang mana ianya bertindak dengan cara yang dapat menepati matlamat organisasi serta kepentingannya. Pendekatan multidimensi merujuk bahawa komitmen organisasi tidak membangun hanya melalui ikatan emosi, *kos* yang dilihat atau tanggungjawab moral, tetapi melalui hubung kait antara ketiga-tiga komponen.

Menurut Buchanan II (1974-b) komitmen merupakan sikap yang kompleks yang boleh dibahagikan kepada tiga komponen iaitu (a) mengenal pasti misi organisasi, (b) rasa penglibatan atau rendaman psikologi dalam tugas seseorang terhadap organisasi, dan (c) rasa kesetiaan dan kasih sayang terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan keengganan untuk meninggalkan organisasi disebabkan peluang-peluang lain. Buchanan II (1974-a) juga melihat komitmen sebagai partisan, ikatan afektif terhadap matlamat dan nilai-nilai organisasi, peranan seseorang berhubung dengan pencapaian matlamat dan nilai, serta terhadap organisasi untuk kepentingan diri, selain daripada nilai instrumental semata-mata.

Di samping itu, Wright dan Kehoe (2007) menyatakan tiga elemen komitmen yang berlainan yang perlu dibezakan. Pertama adalah sasaran komitmen merujuk kepada tumpuan atau objek yang mana satu adalah lebih komited. Individu boleh secara serentak komited untuk pelbagai jenis sasaran yang berbeza tetapi membina komitmen pada dasarnya adalah sama tanpa mengira matlamat. Kedua adalah kekuatan komitmen yang menggambarkan kekuatan atau tahap komitmen bahawa seseorang itu adalah komited untuk satu sasaran dan yang ketiga adalah rasional komitmen yang merupakan pelbagai kemungkinan penjelasan diri seseorang yang boleh berpegang kepada komitmen mereka terhadap matlamat yang diberikan, sebagai contoh bagaimana seseorang dapat merasakan atau bersikap rasional terhadap komitmen mereka.

Oleh itu, dapat dinyatakan bahawa komitmen organisasi sebagai satu ikatan psikologi individu terhadap organisasi. Menurut Salem dan Syed Agil (2012) yang turut menyatakan komitmen organisasi dianggap sebagai kontrak mental yang menghubungkan identifikasi individu dan atribusi dengan organisasi serta dalam melaksanakan tugasnya. Rokhman (2010) mengatakan bahawa para penyelidik organisasi juga telah membuat penyelidikan tentang komitmen organisasi dalam hubungannya dengan pelbagai ciri-ciri situasi, sikap dan tingkah laku pekerja lebih dari satu dekad.

Allen dan Meyer (1990) serta Meyer dan Allen (1991) telah membangunkan model tiga komponen mereka dalam usaha untuk mengintegrasikan konsep uni-dimensi sedia ada komitmen organisasi. Allen dan Meyer (1990) mencadangkan bahawa komitmen yang bertindak sebagai ikatan psikologi mungkin mengambil tiga jenis bentuk berikut seperti afektif, secara berterusan dan normatif. Menurut Allen dan Meyer (1990); Meyer dan Allen (1991); Ghalambaz dan Ghalambaz (2012) juga menentukan komitmen organisasi terdapat dalam tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen secara berterusan dan komitmen normatif. Meyer dan Allen menggunakan istilah afektif, secara berterusan, dan normatif untuk membezakan antara ketiga-tiga bentuk atau komponen komitmen tersebut.

Allen dan Meyer (1990); Meyer dan Allen (1991); Malik, Nawab, Naeem dan Danish (2010) mentakrifkan bahawa komitmen afektif ditakrifkan sebagai ikatan emosi pekerja, identifikasi bersama, dan penglibatan dalam organisasi. Komitmen

afektif adalah kecenderungan seseorang individu untuk tinggal dengan sebuah syarikat yang berdasarkan ikatan emosi. Seorang pekerja dalam organisasi yang mempamerkan komitmen afektif kepada syarikat mereka sentiasa mengenal pasti kekuatan syarikat dan objektif syarikat, dan berkemungkinan menolak tawaran untuk berpindah ke syarikat baru, walaupun jika ianya kelihatan lebih menarik dari sudut kewangan. Pekerja juga lebih komited kepada organisasi kerana mereka merasakan mereka mahu (Kanter, 1968; Mowday *et al.*, 1982).

Kedua, komitmen secara berterusan ditakrifkan sebagai komitmen berdasarkan kos yang dikaitkan sekiranya seseorang pekerja meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen secara berterusan merujuk sejauh mana pekerja berasa komited kepada organisasi mereka disebabkan kos yang dikaitkan dengan pekerja apabila mereka meninggalkan organisasi. Ini kerana pekerja menganggap ianya merupakan kos yang tinggi sekiranya mereka kehilangan keahlian dalam organisasi tersebut (Becker, 1960). Sehubungan itu, komitmen secara berterusan merupakan kecenderungan untuk kekal sebagai anggota organisasi kerana mereka menyedari wujudnya kos sekiranya berlaku sebaliknya.

Komitmen secara berterusan juga dinyatakan sebagai kesanggupan untuk kekal dalam sesebuah organisasi disebabkan wujudnya pelaburan peribadi dalam bentuk pelaburan bukan dipindah milik seperti hubungan yang rapat dengan rakan sekerja, pelaburan persaraan dan pelaburan kerjaya serta memperoleh kemahiran kerja yang baik dalam organisasi tertentu. Seseorang pekerja kekal sebagai ahli organisasi

kerana mereka merasakan ianya perlu. Kanter (1968) turut menggunakan istilah komitmen secara berterusan untuk menggambarkan sikap dedikasi setiap ahli terhadap survival atau secara berterusan terhadap organisasi disebabkan ianya memerlukan ahli untuk memberi pengorbanan terhadap organisasinya sebagai contohnya seperti perasaan sukar bagi seseorang pekerja untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Ketiga, komitmen normatif merujuk kepada perasaan seseorang pekerja terhadap kewajipannya untuk kekal dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen normatif adalah disebabkan oleh perasaan tanggungjawab individu untuk kekal dengan organisasi. Sebagai contoh, organisasi mungkin telah membuat pelaburan dari segi menyediakan latihan pekerja maka pekerja merasakan ianya menjadi tanggungjawab moral terhadap mereka untuk meletakkan usaha mereka di tempat kerja dan memberi sepenuh kesetiaan kepada organisasi. Seseorang pekerja akan kekal dengan organisasi kerana mereka merasakan diri mereka sepatutnya berada di situ. Oleh itu, komitmen normatif dapat difahami sebagai satu hubungan individu dengan organisasi disebabkan oleh kewajipan ke atas diri individu itu sendiri.

Ketiga-tiga komponen komitmen mempunyai implikasi yang mudah untuk wujud secara bersama dalam sesebuah organisasi, tetapi ianya juga mempunyai konsep yang agak berbeza. Berdasarkan perbezaan ini, komitmen akan bermakna sekiranya dinilai menggunakan tiga langkah berasingan. Allen dan Meyer (1996) turut menyatakan dua daripada langkah-langkah komitmen yang dibangunkan berdasarkan

model ini telah mula digunakan dalam penyelidikan yang diterbitkan oleh Meyer dan Allen pada tahun 1984, dan langkah yang ketiga, oleh Allen dan Meyer (1990). Sejak itu, langkah-langkah yang disebut sebagai afektif, secara berterusan, dan normatif. Seseorang pekerja juga boleh secara serentak komited kepada organisasi secara afektif, secara berterusan dan normatif, di pelbagai peringkat intensiti.

Oleh itu, komitmen merupakan sikap dan perlakuan individu untuk bekerja kuat, bertindak untuk kekal dan setia dalam sesebuah organisasi, kepercayaan terhadap matlamat organisasi, penglibatan serta penyertaan dalam pekerjaan, ikatan emosi dan juga identifikasi terhadap organisasi bagi membantu meningkatkan lagi kecekapan dan keberkesanan sesebuah organisasi. Dalam penyelidikan ini fokusnya adalah ke atas komitmen organisasi sebagai satu konsep multidimensi yang mewakili hubungan antara pekerja dan majikan. Dalam usaha untuk terus meneroka sifat multidimensi komitmen organisasi, penyelidikan ini akan menganggap ia sebagai satu pembolehubah yang boleh dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti etika kerja islam. Seperti yang disebutkan sebelum ini, model tiga komponen komitmen organisasi merangkumi komitmen afektif, secara berterusan dan normatif merupakan tiga dimensi komitmen organisasi.

2.1.1 Komitmen Afektif

Allen dan Meyer (1990) menyatakan komitmen afektif meliputi tiga aspek iaitu pembentukan ikatan emosi kepada organisasi, identifikasi bersama dan keinginan untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990) berhujah

bahawa individu akan membangunkan ikatan emosi terhadap sesebuah organisasi apabila mereka mengenal pasti matlamat organisasi dan bersedia berusaha untuk membantu organisasi tersebut dalam mencapai matlamat yang ditetapkan. Mereka selanjutnya menjelaskan bahawa identifikasi dengan sesebuah organisasi berlaku apabila nilai-nilai pekerja itu sendiri berada dalam keadaan harmoni bersama nilai-nilai organisasi dan apabila seseorang pekerja mampu menghayati nilai-nilai dan matlamat organisasi.

Jaros, Jermier, Koehler dan Sincich (1993) menyatakan bahawa komitmen afektif adalah satu bentuk ikatan psikologi yang sering dibincangkan secara meluas terhadap sesebuah organisasi yang menggajikan pekerja. Kanter (1968) turut mentakrifkan komitmen sebagai kepercayaan dan penerimaan terhadap matlamat organisasi, kesanggupan pelaku sosial untuk menyumbang tenaga dan sepenuh kesetiaan kepada organisasi serta keinginan untuk menjadi sebahagian daripada organisasi.

2.1.2 Komitmen Secara Berterusan

Dimensi komitmen organisasi yang kedua mengikut (Allen & Meyer, 1990) adalah komitmen secara berterusan, yang berdasarkan teori side-bet Becker (1960) yang mana beliau mengaitkan komitmen dengan teori 'side-bet' di mana pekerja komited apabila mereka mempunyai pelaburan tersembunyi atau agak tersembunyi, yang menyebabkan mereka akan terus berada dalam sesebuah organisasi dan beliau juga telah mengklasifikasikan komitmen kepada tiga jenis iaitu berterusan, kepaduan dan komitmen kawalan.

Allen dan Meyer (1990) menggambarkan komitmen secara berterusan sebagai satu bentuk ikatan psikologi terhadap sesebuah organisasi yang menggajikan yang mana ianya menggambarkan penglibatan pekerja dan ia akan menyebabkan kerugian sekiranya mereka meninggalkan organisasi. Komponen secara berterusan juga merujuk kepada komitmen berdasarkan kos bersekutu yang terpaksa ditanggung sekiranya pekerja meninggalkan sesebuah organisasi.

Allen dan Meyer (1990) dan Meyer dan Allen (1991) berhujah bahawa komitmen seseorang individu terhadap organisasi adalah berdasarkan kepada persepsi pemilihan pekerjaan di luar organisasi. Ini berlaku apabila pekerja mula untuk mempercayai bahawa kemahiran mereka tidak boleh dipasarkan atau mereka percaya bahawa mereka tidak mempunyai kemahiran yang secukupnya untuk bersaing bagi mendapatkan jawatan-jawatan dalam bidang yang lain. Ini akan membuatkan pekerja tersebut akan merasa terikat dengan organisasi semasa mereka.

2.1.3 Komitmen Normatif

Dimensi ketiga komitmen organisasi adalah komitmen normatif, yang mencerminkan rasa tanggungjawab individu untuk meneruskan pekerjaan di organisasinya. Pekerja dengan tahap komitmen normatif yang tinggi merasakan mereka patut kekal dengan organisasi mereka (Allen & Meyer, 1990). Merujuk Jaros *et al.* (1993), komitmen normatif juga dikenali sebagai komitmen moral. Mereka menyatakan terdapat perbezaan antara komitmen jenis ini dan komitmen afektif, kerana komitmen normatif mencerminkan rasa tanggungjawab, kewajipan individu untuk bekerja di

organisasi dan bukannya berdasarkan ikatan emosi. Mereka turut menggambarkan sejauh mana seseorang individu secara psikologi dilampirkan kepada organisasi yang menggajikan melalui penghayatan matlamat, nilai-nilai dan misi organisasi tersebut.

Bentuk komitmen jenis ini berbeza daripada komitmen secara berterusan, kerana ianya tidak bergantung kepada dorongan perhitungan peribadi serta kos tenggelam. Komitmen normatif juga menjelaskan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen normatif yang kukuh akan terus kekal dengan organisasi kerana menurut kepercayaan mereka ia adalah suatu yang perkara yang betul dan bermoral yang perlu dilakukan (Meyer & Allen, 1991).

2.2 Nilai dan Etika Kerja

Etika adalah berasal daripada perkataan *ethos* dari Greek yang bermaksud sikap atau adat yang menentukan tingkah laku sesuatu golongan (Wan Norhasniah, 2012). Etika kerja juga merupakan suatu sistem nilai atau kepercayaan yang menjadi panduan kepada pekerja dalam berkelakuan dalam melaksanakan pekerjaan. Etika adalah salah satu cabang falsafah berkenaan pandangan dan keprihatinan dalam bidang moral. Ia merupakan satu bentuk moral seperti sikap baik, buruk, malu, tanggungjawab, dan sebagainya.

Di samping itu, etika adalah intipati sains yang bertujuan untuk menjaga kebajikan individu, kolektif dan kaum kerana ia menjamin kebaikan, keselamatan, kepercayaan serta hubungan yang baik antara manusia (Alhyasat, 2012). Ini kerana etika melibatkan norma-norma piawaian dan tingkah laku (Shukri & Musa, 2012). Tanpa nilai moral dan etika, akan berlaku huru-hara, ketidakpuasan hati, kebencian antara satu sama lain dan perbezaan terhadap sesuatu perkara yang harus dilakukan.

Alhyasat (2012) menyatakan lagi bahawa etika adalah satu set peraturan dan prinsip-prinsip abstrak yang mengawal tingkah laku manusia serta digunakan sebagai penanda aras untuk menilai, dan dengan itu ianya digambarkan sebagai sesuatu perkara yang baik atau buruk. Dapat dilihat bahawa penyelidikan mengenai kerja etika berasal dari karya Weber. Menurut Weber (1958) individu yang mendukung etika kerja yang tinggi akan meletakkan nilai yang besar terhadap sikap bekerja keras, autonomi, keadilan, bijak dan penggunaan masa yang cekap, berpuas hati dengan kerja, dan nilai intrinsik sesuatu kerja. Etika merujuk kepada adat istiadat, adab, keadilan sosial dan kemuliaan yang diamalkan oleh masyarakat.

Dari perspektif Islam, etika merujuk kepada perbuatan yang menunjukkan adab, sifat dan tindakan yang harus dilakukan oleh individu-individu tertentu demi mencapai kehidupan yang lebih berkualiti. Persamaan dengan Ghalambaz dan Ghalambaz (2012) etika adalah terdiri daripada konsep-konsep seperti kepercayaan, kejujuran, kebenaran, memenuhi atau menyimpan janji seseorang, ke arah kesaksamaan dan keadilan serta menjadi warganegara yang baik. Selain itu, etika juga ditakrifkan

sebagai kod moral sama ada baik atau buruk bergantung kepada nilai dan budaya sesuatu masyarakat (Sharifah Hayaati, 2007).

Pada masa yang sama, Wan Norhasniah (2012) juga menyatakan bahawa etika kerja difahami sebagai peraturan terhadap kelakuan yang ditentukan oleh organisasi dalam mengawal tingkah laku dan tindakan pekerja, untuk memastikan bahawa mereka mematuhi prinsip-prinsip yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian mudah yang diberikan oleh Haroon, Zaman, dan Rehman (2012) etika adalah merupakan pilihan yang betul dan salah yang dibuat oleh seseorang. Etika juga boleh ditakrifkan satu set prinsip moral yang membezakan sesuatu yang betul dari sesuatu yang salah (Beekun, 1997). Ia adalah satu bidang yang normatif kerana ianya menggariskan perkara yang perlu dilakukan oleh seseorang individu atau individu tersebut haruslah menahan diri daripada melakukannya.

Etika merupakan satu tindakan untuk melakukan sesuatu yang baik daripada sesuatu yang buruk, dan ianya sentiasa dibincangkan oleh ahli falsafah sebagai salah satu cabang falsafah (Ghalambaz & Ghalambaz, 2012). Walau bagaimanapun, Abdul Shukor, Abdul Wahid, Mohamad Ghozali dan Nor Azmi (2010) menyatakan pendapatnya bahawa etika merupakan satu set nilai yang berdasarkan kebaikan bekerja keras serta sikap ketekunan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan. Ia juga merupakan satu kepercayaan dalam mendapatkan manfaat moral dan keupayaan untuk memperbaiki tingkah laku individu. Etika kerja juga dapat

membentuk pembangunan ekonomi, mempengaruhi komitmen organisasi, dan ianya berkait rapat dengan organisasi serta faktor individu (Ali, 1992).

Menurut Beekun (1997) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi etika berkelakuan seseorang semasa bekerja iaitu:

1. Tafsiran undang-undang (*Legal Interpretations*)

Dalam masyarakat sekular, tafsiran undang-undang adalah berdasarkan nilai-nilai yang sentiasa berubah sesuai dengan perkembangan zaman dan trend yang berlaku kini. Dalam masyarakat Islam, nilai-nilai dan piawaian adalah berpandukan kepada syariah dan pengumpulan pertimbangan fiqh sebelumnya iaitu berdasarkan kitab-kitab fiqh dan ijtihad para ulama yang berlandaskan al-Quran dan Hadis.

2. Faktor-faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

Organisasi juga boleh memberi kesan dalam mempengaruhi tingkah laku peserta. Salah satu punca utama yang mempengaruhi organisasi adalah tahap kepimpinan organisasi terhadap tingkah laku yang beretika. Ianya dapat disampaikan melalui kod etika, kenyataan polisi, ucapan, penerbitan, dan lain-lain.

3. Faktor-faktor Individu (*Individual Factors*)

Setiap ahli organisasi mempunyai latar belakang nilai yang berbeza. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku etika seseorang termasuklah peringkat

pembangunan moral, nilai-nilai peribadi dan moral, pengaruh keluarga, pengaruh rakan sebaya, serta pengalaman hidup.

2.3 Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan pandangan Islam terhadap tingkah laku seseorang di tempat kerja yang merangkumi usaha, sikap dedikasi, bekerjasama, bertanggungjawab, serta menjaga hubungan sosial dan mempunyai kreativiti kerja yang tinggi. Pada dasarnya, apabila seseorang individu mempunyai hubungan rapat dengan Allah, maka sikap dan tingkah laku individu tersebut akan cenderung untuk bertindak selaras dengan peraturan-peraturan dan ketetapan agama (Hayati & Caniago, 2012).

Etika kerja Islam adalah selari dengan konsep tamadun Islam yang menekankan kerjasama dalam melakukan sesuatu pekerjaan, serta perundingan yang dilihat sebagai teknik halangan untuk menguasai dan mengelakkan kesilapan bagi memenuhi keperluan seseorang dan mewujudkan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Etika kerja Islam menekankan kerja yang kreatif dan inovatif sebagai sumber kegembiraan dan kejayaan (Ali, 1992; Ali & Qwaihah, 2008). Etika dalam Islam memberi penekanan terhadap nilai-nilai moral yang berteraskan kepada al-Quran dan al-Sunnah serta syariah Islam yang mana ianya merupakan objektif yang paling utama pelaksanaannya.

Terdapat lima aksioma yang dijelaskan oleh Beekun (1997) mendasari etika kerja Islam iaitu: pertama, kesatuan (*unity*), konsep ini berkaitan dengan konsep keesaan Allah (*tauhid*) iaitu ianya satu bentuk perhubungan menegak antara manusia dan tuhanNya. Sebagai seorang Muslim, individu harus melihat bahawa segala sesuatu yang ada di dunia ini adalah milik Allah dan akan dikembalikan pada-Nya. Kedua, keseimbangan (*equilibrium*), konsep ini berkaitan dengan konsep keadilan dan pemilikan (*'adl*) yang mana menerangkan dimensi mendatar Islam dan berkaitan dengan keharmonian menyeluruh alam semesta. Ketiga, kebebasan berkehendak (*freewill*) iaitu kemampuan manusia untuk bertindak tanpa paksaan luaran dalam lingkungan parameter ciptaan Allah dan bertindak sebagai pemegang amanah Allah di muka bumi. Pada tahap tertentu, manusia telah diberikan kehendak secara bebas untuk mengemudi kehidupan sendiri sebagai khalifah Allah di muka bumi. Keempat, tanggungjawab (*responsibility*), yang mana ianya berkaitan dengan keperluan seseorang untuk bertanggungjawab terhadap segala tindakan yang dilakukan sama ada yang berkaitan dengan hubungan sesama manusia atau dengan Allah. Kelima, kebajikan (*benevolence*), setiap muslim didorong untuk beramal kebajikan dan memberi manfaat kepada orang lain dengan kemampuannya tanpa mengharapkan balasan dari apa yang telah dilakukannya.

Ali (1988) juga telah membina sebuah skala etika kerja Islam dan mendapati bahawa skala itu adalah boleh dipercayai apabila diuji pada 150 pelajar-pelajar Arab di Amerika Syarikat. Menurut Ali dan al-Kazemi (2007) konsep etika kerja Islam telah diterangkan asal-usulnya dalam al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad s.a.w, (Yousef, 2000-a; Yousef, 2000-b) yang mengajar bahawa bekerja keras untuk

mencari rezeki yang baik dan bahawa “*Tidak ada makanan yang dimakan oleh seseorang sekali-kali tidak, yang lebih baik daripada memakan makanan hasil dari usaha tangannya sendiri*” (Riwayat Bukhari). Sebagai contoh, al-Quran sering berbicara mengenai kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, serta dalam melakukan pengagihan kekayaan secara adil dan saksama terhadap masyarakat. Etika kerja Islam turut memberi penekanan dalam pengelakan daya saing dan kaedah yang tidak beretika dalam pengumpulan kekayaan serta sebarang urusan di tempat kerja (Yousef, 2000-b; Ali & al-Kazemi, 2007).

Etika merujuk kepada adat istiadat, adab, keadilan sosial dan kemuliaan yang diamalkan oleh masyarakat (Wan Norhasniah, 2012). Dari perspektif Islam, etika meneliti kepada perbuatan yang merujuk kepada adab, sifat dan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu tertentu demi mencapai hidup yang lebih berkualiti. Norshidah, Nor Shahriza dan Ramlah (2010) juga menyatakan bahawa etika kerja dalam Islam merupakan jangkakan hubungan seseorang berhubung dengan tingkah lakunya di tempat kerja. Walau bagaimanapun, Wan Norhasniah (2012) menyatakan definisi etika dari perspektif Islam ditakrifkan sebagai tindakan yang diterima sebagai norma dan ianya tidak bercanggah dengan hukum Islam.

Merujuk kepada (Shukri & Razali, 2001) Islam mentakrifkan etika sebagai satu set nilai-nilai yang tinggi atau sistem kepercayaan, seperti yang digariskan dalam al-Quran dan Sunnah. Budaya kerja Islam menuntut pelbagai dimensi hubungan dengan pelbagai aspek kehidupan termasuk sosial, politik dan ekonomi. Al-Quran juga

menyebut bahawa membenci kepada orang-orang yang malas dan mengambil kesempatan terhadap usaha orang lain. Oleh itu, etika kerja Islam menekankan keadilan dan kesaksamaan di tempat kerja.

Ali (1992) mendapati bahawa etika kerja Islam memberi keutamaan terhadap nilai-nilai seperti memelihara maruah manusia, menitikberatkan kepatuhan dan kegigihan dalam pekerjaan. Di samping itu, etika kerja Islam mengorientasikan semula kerja, di mana masalah yang dihadapi diselesaikan melalui kerjasama dan perundingan. Etika kerja Islam turut melihat individu yang bekerja keras sebagai suatu kebaikan dan pastinya akan dapat mencapai kejayaan yang diingini. Beliau menambah, mereka yang tidak bekerja keras akan berdepan kegagalan dalam kehidupan mereka. Nilai kerja Islam didorong oleh niat seseorang berbanding kerja yang dilakukan.

Oleh yang demikian, setiap organisasi perlulah mewujudkan kod etika terhadap pekerjanya agar dapat memberi panduan tingkah laku kepada setiap individu dalam organisasi. Nor 'Azzah Kamri (2008) berkata bahawa kod etika Islam ditakrifkan sebagai prinsip-prinsip etika yang dibentuk secara rasmi dan bertulis dan disusun bersistematik dalam bentuk kod oleh sebuah pertubuhan atau organisasi yang tertentu untuk memudahkan penggunaan etika Islam dalam kalangan ahli-ahlinya. Pembentukan kod etika Islam mesti mematuhi elemen-elemen asas akhlak Islam supaya matlamat sebenar dapat dicapai.

Menurut Sharifah Hayaati (2007), etika dalam Islam juga mencerminkan nilai-nilai yang baik sama ada dari segi tingkah laku, tindakan, pemikiran, dan juga hati. Sesungguhnya, etika mestilah suatu sikap yang baik, tingkah laku, dan disiplin dalam mana-mana bidang kehidupan manusia sama ada ia boleh dilihat atau tidak oleh orang lain. Al-Quran menggunakan beberapa istilah untuk menunjukkan konsep kebaikan moral atau agama serta kebenaran. Antaranya *al-Khayr* (kebaikan), *al-Birr* (soleh), *al-Qist* (ekuiti), *al-Haqq* (kebenaran dan hak), *al-'Adl* (keadilan), *al-Ma'ruf* (dikenali dan diluluskan) dan *al-Taqwa* (takwa) (Sharifah Hayaati, 2007; Zaman *et al.*, 2012).

Merujuk kepada Ali dan Qwaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi penglibatan serta penyertaan orang-orang yang beriman di tempat kerja. Etika kerja Islam memberi tumpuan terhadap kerja sebagai satu aktiviti wajib dan memberi kebaikan bagi memenuhi keperluan manusia dan keperluan untuk mewujudkan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Kerja juga membolehkan manusia untuk lebih berdikari dan ianya adalah sumber kehormatan diri, kepuasan, dan pencapaian diri.

Kejayaan dan kemajuan di tempat kerja bergantung pada kerja keras dan tahap komitmen seseorang untuk bekerja (Ali, 1988). Etika kerja Islam juga melihat kerja sebagai satu cara untuk meningkatkan lagi kepentingan diri dari segi ekonomi, sosial dan psikologi, di samping untuk mengekalkan prestij sosial, untuk memajukan kebajikan masyarakat, dan mengukuhkan lagi keimanan (Ali & Qwaihan, 2008).

Islam turut menggariskan lima etika kerja Islam (Syed Mohd. Ghazali, 2005) antaranya;

1. Bekerja dengan azam mengabdikan diri kepada Allah

Menyedari bahawa manusia merupakan hamba Allah, maka sewajarnya setiap manusia mengabdikan dirinya kepada Allah, dengan menuruti segala suruhan-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

2. Bekerja dengan ikhlas dan amanah

Bekerja dengan sepenuh kerelaan hati untuk mencari keredhaan Allah s.w.t. Setiap pekerja perlu menyedari bahawa jawatan yang disandang adalah hasil permohonan sendiri bukannya secara paksaan oleh pihak lain.

3. Bekerja dengan tekun dan cekap

Ketekunan merupakan suatu sifat yang diperlukan oleh seseorang pekerja. Setiap pekerja dapat meningkatkan kecekapan masing-masing sekiranya mereka tekun dalam menjalankan tugas yang diberi.

4. Bekerja dengan semangat gotong-royong dan berkongsi fikiran

Seseorang pekerja akan bekerjasama dengan suatu kumpulan tertentu. Bagi menghasilkan perkhidmatan yang cemerlang, kumpulan pekerja haruslah bekerjasama dan bergotong-royong dalam melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan.

5. Bekerja dengan matlamat kebahagiaan manusia sejagat

Islam adalah agama untuk manusia sejagat. Oleh itu, ajaran Islam adalah untuk manusia secara seluruhnya.

Menurut Ali (2005) dan Ali dan Qwaihah (2008) terdapat empat tonggak utama dalam konsep etika kerja Islam iaitu:

1. Berusaha (*effort*), ianya dilihat sebagai perkara yang diperlukan untuk berkhidmat kepada diri dan masyarakat. Ianya merupakan penglibatan produktif yang dapat mengurangkan masalah sosial dan ekonomi, di samping membolehkan seseorang pekerja untuk mendapatkan taraf hidup yang lebih baik untuk diri dan keluarga.
2. Persaingan (*competition*), seseorang individu perlu bersaing dengan adil dan jujur dan menjalankan aktiviti perdagangan dengan niat yang baik untuk mencapai kebajikan.
3. Ketelusan (*transparency*), ketelusan adalah berdasarkan persefahaman bersama bahawa tingkah laku yang salah dan tindakan-tindakan penipuan boleh menghalang keadilan dan menghadkan kebebasan tindakan di pasaran.
4. Moral (*morality*). Konsep ini merujuk kepada menjalankan perniagaan yang diwakili dengan bertanggungjawab dari segi moral dan ianya merupakan kejayaan besar dalam dunia perdagangan.

Dalam Islam, al-Quran menentang sikap malas dan pembaziran masa sama ada disebabkan oleh baki masa yang terbiar atau melibatkan diri dalam aktiviti yang tidak produktif (Yousef, 2001). Oleh itu, Ali (1988) dan Yousef (2001) telah menyatakan bahawa pembangunan etika kerja Islam adalah berdasarkan al-Quran dan Sunnah. Sebagai contoh, al-Quran sering berbicara tentang kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, pengagihan kekayaan yang adil dan saksama dalam

masyarakat. Dapat dinyatakan bahawa al-Quran dan Sunnah secara automatik menjadi sumber akhlak dalam Islam (Shukri & Musa, 2012). Ini kerana, mempunyai akhlak dan nilai moral yang baik dalam menjaga hubungan dengan orang lain adalah ditekankan dalam agama Islam (Ebrahim & Ahmadi, 2012). Satu prinsip penting etika kerja Islam adalah bahawa kehidupan tanpa kerja adalah tidak mempunyai makna dan penglibatan dalam aktiviti ekonomi adalah satu kewajipan (Yousef, 2000-a). Tambahan pula, etika kerja Islam menekankan keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja, serta penglibatan dalam aktiviti ekonomi merupakan suatu kewajipan dan digalakkan (Yousef, 2000-a).

Ali (2005) mengkategorikan kerja berkaitan dengan kata-kata Nabi Muhammad di bawah 11 konsep seperti berikut:

1. Mengikuti perniagaan yang sah iaitu Nabi Muhammad secara jelas menyatakan kepada pengikutnya bahawa kerja yang berguna adalah yang memberi manfaat kepada orang lain dan masyarakat. Golongan yang bekerja keras akan diiktiraf dan diberi ganjaran yang setimpal.
2. Kekayaan yang mesti diperolehi. Dalam Islam, ianya diakui bahawa orang ramai mempunyai kapasiti yang berlainan. Ia adalah keupayaan dan peluang yang sedia ada yang membolehkan mereka untuk memperolehi kekayaan. Meneruskan aktiviti ekonomi, walau bagaimanapun, mestilah berdasarkan asas-asas moral dan sah.
3. Kualiti dalam menghasilkan kerja. Orang-orang Arab pra-Islam kekurangan disiplin dan komitmen mereka kebanyakannya berkisar di sekitar kumpulan

utama. Nabi Muhammad memahami fakta ini sebagai negarawan dan reformis serta beliau cuba untuk mengubah masyarakat Arab kepada masyarakat yang berfungsi. Penekanan beliau terhadap disiplin dan komitmen yang bertujuan bukan sahaja untuk menyerlahkan intipati kerja, tetapi juga untuk menarik hubungan antara agama dan kerja serta akhirnya membawa masyarakat Islam ke arah menjadi entiti yang berdaya maju dari segi ekonomi dan politik. Dalam konteks ini, beliau mengulangi, *“Sesungguhnya Allah s.w.t menyukai apabila seseorang kamu bekerja dan melakukan pekerjaan itu dengan tekun”* (Riwayat Abu Daud).

4. Pembayaran gaji. Nabi Muhammad mengarahkan umat Islam untuk berlaku adil dan segera dalam membayar pampasan pekerja. Beliau berkata, *“Bayarlah upah kepada pekerja sebelum peluhnya kering”* (Riwayat Ibnu Majah). Pembayaran gaji juga hendaklah berdasarkan usaha yang dilakukan. Oleh itu, bayaran gaji harus tepat pada masanya, adil dan mencukupi. Malah, Nabi menganggap menafikan gaji penuh kepada pekerja sebagai satu tindakan yang tidak bermoral.
5. Pergantungan pada diri sendiri. Salah satu fungsi kerja yang paling penting ialah ia mengekalkan keyakinan dan pergantungan pada diri sendiri. Nabi Muhammad berkata, *“Tidak ada makanan yang dimakan oleh seseorang sekali-kali tidak, yang lebih baik daripada memakan makanan hasil dari usaha tangannya sendiri”* (Riwayat Bukhari).
6. Monopoli. Dalam Islam, monopoli dianggap satu kesalahan besar yang menyebabkan penderitaan, keuntungan yang menyalahi undang-undang dan ketidaksamaan.

7. Rasuah. Seperti monopoli dan penipuan, rasuah adalah sangat dikutuk dalam Islam. Nabi Muhammad mengisytiharkan, *“Allah melaknat orang yang memberi rasuah dan orang yang menerima rasuah dalam suatu perkara”* (Riwayat-Thabrani).
8. Perbuatan dan niat. Ia merupakan tonggak penting dalam etika kerja Islam. Ia jelas membezakan etika kerja Islam dari etika kerja penganut agama lain. Salah satu andaian asas dalam Islam adalah bahawa niat adalah lebih baik dari hasil yang merupakan kriteria di mana kerja dinilai dari segi manfaat yang disampaikan kepada masyarakat. Sebarang aktiviti yang dilihat mendatangkan mudarat, walaupun ia menyebabkan kekayaan yang besar kepada mereka yang menjalankannya, ianya dianggap menyalahi undang-undang.
9. Ketelusan. Perniagaan dan pekerjaan secara umum perlu bersandarkan pada etika dan asas moral. Pra-syarat untuk menyebarkan dan merealisasikan matlamat ini adalah ketelusan. Ia telah ditunjukkan bahawa Nabi Muhammad pernah memeriksa dalam tong kurma dan mendapati bahawa kurma-kurma tersebut tidak dalam keadaan baik telah disembunyikan di bawah kurma-kurma yang baru. Nabi Muhammad memerintahkan peniaga untuk membezakan antara kualiti kurma-kurma serta berkata, *“Sesiapa yang menipu, mereka bukanlah daripada golongan kami”* (Riwayat Muslim) dan jika pembeli dan penjual *“berdusta dan menyembunyikan (kecacatan masing-masing), hilanglah berkat jual beli mereka”* (Riwayat Muslim).
10. Ketamakan. Dalam Islam, ketamakan dianggap satu ancaman kepada keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad dalam perjuangannya menentang golongan elit Mekah secara konsisten dan mengkritik keras kerakusan mereka.

11. Bersikap murah hati. Kemurahan hati adalah kemuliaan dalam Islam. Nabi Muhammad menyatakan bahawa “*Sesungguhnya orang yang dermawan itu dekat dengan Allah, dekat pula dengan manusia dan dekat dengan syurga, jauh daripada neraka*” (Riwayat Tarmizi & Dar al-Quthni).

Menurut Kamal Hassan (1988) yang telah menyenaraikan lima sifat-sifat etika kerja Islam dalam penulisannya iaitu:

1. Pekerja perlu memenuhi tugas mereka untuk tanggungjawab sosial dengan tujuan untuk mendapatkan keredaan Allah.
2. Amanah sebagai khalifah Allah yang meliputi semua aspek kehidupan sebagai manusia.
3. Orang Islam mestilah melaksanakan tugasnya sebagai satu kewajipan agama serta melaksanakan semua tanggungjawab.
4. Pekerja perlulah mempunyai sikap tekun, cekap serta adil dalam memelihara kepentingan awam.
5. Hubungan majikan dengan pekerja adalah berdasarkan kepada nilai manusia yang tidak terbatas terhadap bangsa, warna kulit, bahasa dan warisan sematamata.

Oleh itu, adalah jelas bahawa etika kerja Islam bukan sekadar sikap bekerja keras tetapi ianya melibatkan konsep ibadat yang menjurus ke arah demi mendapatkan

keredhaan Tuhan dan Pencipta. Dengan mengamalkan etika kerja Islam, ianya bukan sahaja dapat membawa kepada keuntungan material semata-mata tetapi ianya dapat menimbulkan rasa keseronokan umat Islam untuk lebih berusaha bagi mendapatkan apa yang diimpikan disamping mewujudkan hubungan rohani dengan pencipta-Nya.

2.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi

Etika kerja merupakan salah satu faktor penting yang boleh meningkatkan komitmen organisasi. Antara penyelidikan lepas yang telah mengkaji berkaitan hubungan antara etika kerja dan komitmen organisasi, sebahagian besar dipetik dalam kesusasteraan adalah kerja-kerja yang dijalankan oleh Kidron (1978). Khususnya, dalam penyelidikan beliau, Kidron telah meneroka hubungan antara etika kerja Protestan dan komitmen terhadap organisasi.

Salah seorang penyelidik yang berminat dalam mengetengahkan skala etika kerja Islam adalah Yousef (2000-b) telah menyiasat peranan komitmen organisasi sebagai pengantara antara etika kerja Islam dan sikap ke arah perubahan organisasi ke atas sampel sebanyak 474 orang pekerja daripada 30 organisasi di lima daerah utama di Emiriah Arab Bersatu (UAE). Sebagai hasil daripada penyelidikan yang dijalankan oleh Yousef menunjukkan etika kerja Islam mempunyai hubungan secara langsung dan positif mempengaruhi pelbagai dimensi kedua-dua sikap ke arah perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Tambahan pula, penemuan daripada penyelidikan ini menunjukkan kewujudan hubungan yang positif antara etika kerja

Islam dan dimensi komitmen seperti afektif, secara berterusan dan normatif. Walau bagaimanapun, komitmen afektif dinyatakan mempunyai lebih kaitan dengan etika kerja berbanding komitmen normatif atau secara berterusan.

Satu tahun kemudian, Yousef (2001) menjalankan penyelidikan lain yang berkaitan individu dan etika kerja Islam. Beliau telah menyiasat kesan moderator etika kerja Islam ke atas hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan 425 pekerja Islam di beberapa organisasi di Emiriah Arab Bersatu. Hasil penyelidikan menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Sementara itu, Rokhman (2010) mengkaji kesan etika kerja Islam ke atas pencapaian kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan niat berhenti kerja) ke atas sampel 49 pekerja daripada 10 institusi mikrokewangan Islam di daerah Demak, Jawa Tengah, Indonesia. Beliau mendapati bahawa etika kerja Islam mempunyai kesan positif terhadap kedua-dua kepuasan kerja dan komitmen organisasi manakala tiada bukti yang ketara kesan etika kerja Islam terhadap niat berhenti kerja.

Tambahan, Norshidah *et al.* (2010) berusaha menghuraikan tentang penyelidikan Ali (1988); Yousef (2000-b); Yousef (2001), dengan melakukan penyelidikan tentang hubungan antara etika kerja Islam berhubung dengan sikap individu terhadap etika penggunaan komputer, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi ke atas pekerja di

Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. Penyelidikan ini melihat sama ada etika kerja Islam mempunyai hubungan dengan sikap individu ke arah etika penggunaan komputer, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ke atas sampel 143 pekerja. Kaji selidik ini telah diedarkan kepada staf akademik di empat fakulti iaitu Kejuruteraan, Teknologi Maklumat dan Komunikasi, Sains Manusia dan Ilmu Wahyu serta fakulti Ekonomi dan Sains Pengurusan. Keputusan menunjukkan bahawa etika kerja Islam dalam persekitaran universiti mempunyai hubungan dengan sikap individu ke arah etika penggunaan komputer, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Begitu juga, Salem dan Syed Agil (2012) mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara etika pengurusan Islam dan ketiga-tiga dimensi komitmen iaitu afektif, secara berterusan dan normatif. Penyelidikan telah dijalankan ke atas 380 orang pekerja (responden) bank awam di Libya untuk mengkaji kesan etika pengurusan Islam terhadap komitmen organisasi.

Sokongan tambahan bagi hubungan antara nilai kerja Islam dan komitmen organisasi juga terbukti daripada penyelidikan yang dijalankan oleh Othman, Munira, Abdul Rahman dan Alwi (2012) yang telah mengkaji sumbangan nilai kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan 90 pekerja Islam dari organisasi penyiaran tempatan. Keputusan telah menunjukkan hubungan yang sederhana tetapi signifikan antara etika kerja Islam dan tiga dimensi komitmen organisasi seperti afektif, secara berterusan dan normatif. Penemuan ini juga menyokong asas teori di mana etika kerja Islam sedang dibangunkan.

Marri, Sadozai, Raman dan Ramay (2012) telah menyiasat kesan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada sektor pertanian di Pakistan dalam kalangan 317 responden yang terdiri daripada 25 institusi sektor pertanian di Pakistan. Keputusan yang diperolehi menunjukkan bahawa etika kerja Islam mempunyai kesan positif kepada kedua-dua kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Begitu juga Ebrahim dan Ahmadi (2012) telah melakukan penyelidikan mengenai hubungan antara etika profesional dan komitmen organisasi ke atas 210 sampel yang telah dipilih secara rawak sebagai sampel dari keseluruhan pegawai kakitangan Bu Ali Sina, syarikat petro kimia di bandar Mahshahr. Keputusan penyelidikan yang diperolehi menunjukkan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara etika profesional dan komitmen organisasi serta dimensi-dimensinya.

Oleh yang demikian, dalam perspektif hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi, hasil penemuan penyelidikan ini disokong oleh dapatan yang dilakukan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu (Yousef, 2000-b; Yousef, 2001; Rokhman, 2010; Norshidah *et al.*, 2010; Salem & Syed Agil, 2012; Othman *et al.*, 2012; Marri *et al.*, 2012; Ebrahim & Ahmadi, 2012).

2.5 Rumusan

Rumusannya, bab ini telah membincangkan mengenai penemuan sebelumnya oleh penyelidik terdahulu yang mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen

organisasi. Hubungan yang diperoleh antara kedua-dua pembolehubah ini menunjukkan hubungan yang positif. Penyelidikan yang berkaitan dengan pembolehubah bersandar turut dikaji dan kerangka teori juga dibentangkan dalam bab seterusnya.

BAB KETIGA

METODOLOGI

3.0 Pendahuluan

Bab ketiga menerangkan metodologi yang digunakan dalam reka bentuk penyelidikan ini sehingga keputusan awal analisis data diperolehi. Secara ringkasnya, bab ini menerangkan perkara-perkara seperti kerangka teoritikal, hipotesis, definisi pembolehubah, reka bentuk penyelidikan, instrumen penyelidikan, pengumpulan data, populasi, persampelan, unit analisis, prosedur penyelidikan, sumber data, analisis data, dan kajian rintis.

3.1 Kerangka Teoritikal

Kerangka teoritikal di bawah akan menawarkan konsep asas untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Hubungan antara pelbagai faktor adalah dipaparkan dalam Rajah 3.1.

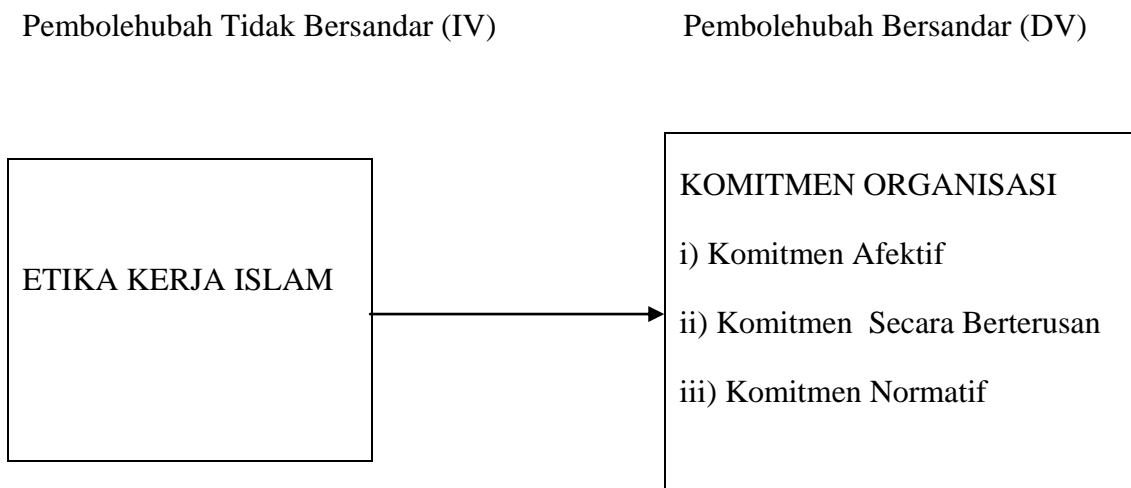
3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah tidak bersandar terdiri daripada satu pembolehubah iaitu etika kerja Islam.

3.1.2 Pembolehubah Bersandar

Pembolehubah bersandar terdiri daripada satu pembolehubah yang merupakan komitmen organisasi dengan tiga fokus utama komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi secara berterusan dan komitmen organisasi normatif.

Rajah 3.1: Kerangka Teoritikal Pengaruh Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Organisasi: Kajian Dalam Kalangan Pihak Berkuasa Tempatan



Sumber: Diadaptasi daripada model yang dibangunkan oleh penyelidik berdasarkan Yousef (2000-b).

3.2 Hipotesis

Berdasarkan kepada penyelidikan terdahulu, penyelidikan ini bertujuan untuk menguji hipotesis berikut:

1. Ha1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif.
2. Ha2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan.
3. Ha3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen normatif.

3.3 Definisi Pembolehubah

Jadual 3.1 Definisi Operasi Pembolehubah

Definisi Operasi	No.	Item
	1	Kemalasan adalah tabiat buruk.
	2	Dedikasi terhadap kerja adalah sifat yang baik.
	3	Pekerjaan yang baik dapat memberi manfaat kepada diri dan orang lain.
	4	Keadilan dan sifat kemurahan hati di tempat kerja adalah perlu ada untuk kesejahteraan masyarakat.

<p>Etika Kerja Islam</p> <p>(Orientasi kerja yang beretika dalam kalangan pekerja bawahan berdasarkan ajaran Islam seperti yang terkandung dalam al-Quran dan Hadis)</p>	5	Melakukan sesuatu kerja melebihi keperluan peribadi akan menyumbang kepada keharmonian masyarakat secara keseluruhan.
	6	Seseorang harus bekerja dengan bersungguh-sungguh melebihi tahap keupayaannya.
	7	Pekerjaan bukan hanya sekadar kerja tetapi bertujuan membangunkan potensi diri dan perhubungan sosial.
	8	Kehidupan tidak beerti tanpa kerja.
	9	Lebih banyak masa lapang adalah baik untuk masyarakat. (R)
	10	Perhubungan sesama manusia dalam sesebuah organisasi perlu diberi penekanan dan galakkan.
	11	Pekerjaan tidak dapat membantu seseorang untuk mengawal sesuatu keadaan. (R)
	12	Kerja yang kreatif akan menyumbang kepada kebahagiaan dan kejayaan.
	13	Seseorang yang bekerja lebih cenderung untuk berjaya dalam kehidupan.
	14	Bekerja dapat membantu seseorang untuk lebih berdikari.
	15	Seseorang yang berjaya ialah mereka yang dapat menyiapkan tugas tepat pada masanya.
	16	Seseorang pekerja perlu bekerja keras secara berterusan bagi memenuhi tanggungjawabnya.

	17	Nilai kerja bermula daripada niat untuk bekerja dan bukannya berdasarkan hasil kerja tersebut.
--	----	--

Definisi Konsep	No.	Item
<p>Komitmen Organisasi Afektif</p> <p>(Ikatan emosi yang berkesan terhadap sesebuah organisasi yang melihat seseorang individu berasa sangat komited untuk terlibat dengan organisasi tersebut)</p>	1	Saya berasa sungguh gembira untuk meneruskan karier saya di organisasi ini.
	2	Saya suka berbincang berkenaan organisasi saya dengan pihak luar.
	3	Saya merasakan bahawa masalah dalam organisasi ini sebagai masalah saya sendiri.
	4	Saya tidak merasakan bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi saya ini. (R)
	5	Organisasi ini bermakna bagi saya.
	6	Saya tidak merasakan semangat kekitaan yang kuat terhadap organisasi saya. (R)

Definisi Konsep	No.	Item
<p data-bbox="300 734 767 808">Komitmen Organisasi Secara Berterusan</p> <p data-bbox="300 857 767 965">(Komitmen berdasarkan kos yang dikaitkan sekiranya seseorang pekerja meninggalkan organisasi)</p>	1	Adalah sukar bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, walaupun saya mahu.
	2	Sebahagian besar kehidupan saya akan terganggu sekiranya saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.
	3	Sehingga kini, tinggal di organisasi ini adalah satu keperluan dan keinginan saya.
	4	Saya merasakan saya perlu mempertimbangkan beberapa pilihan sekiranya ingin meninggalkan organisasi ini.
	5	Salah satu kesan yang serius sekiranya saya meninggalkan organisasi ini adalah kekurangan pilihan pekerjaan yang ada.
	6	Saya masih kekal dalam organisasi ini kerana banyak perkara yang perlu dikorbankan sekiranya saya berhenti - organisasi lain mungkin tidak menawarkan faedah sepertimana organisasi saya.

Definisi Konsep	No.	Item
<p>Komitmen Organisasi Normatif (Perasaan tanggungjawab seseorang pekerja untuk meneruskan pekerjaan di organisasi yang sama)</p>	1	Saya berpendapat bahawa pekerja seringkali berpindah dari satu syarikat ke syarikat lain terlalu kerap.
	2	Saya masih bekerja di organisasi ini kerana saya percaya sikap kesetiaan adalah penting. Oleh itu ia menjadi tuntutan moral kepada saya terus bekerja di sini.
	3	Saya merasakan tidak patut untuk berhenti dari organisasi ini sekiranya saya sekiranya saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di tempat lain.
	4	Saya telah dididik bagi mempercayai nilai untuk kekal setia kepada sebuah organisasi sahaja.
	5	Pekerja yang kekal dalam sebuah organisasi akan mempunyai perjalanan kerjaya yang lebih baik.

3.4 Reka Bentuk Penyelidikan

Penyelidikan ini dijalankan secara kuantitatif iaitu menggunakan data statistik sebagai medium penyelidikan. Reka bentuk penyelidikan yang digunakan adalah berbentuk penyelidikan tinjauan deskriptif. Penyelidik juga menggunakan teknik persampelan rawak mudah iaitu ianya merupakan satu prosedur di mana setiap elemen dalam populasi itu mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penyelidik menggunakan soal selidik untuk mengetahui hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang diselidik dan digunakan untuk menerangkan

sesuatu keadaan. Oleh itu, reka bentuk penyelidikan ini adalah untuk mengetahui hubungan dan perbezaan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Pembolehubah bersandar bagi penyelidikan ini adalah komitmen organisasi yang terdiri daripada tiga dimensi iaitu afektif, secara berterusan dan normatif manakala pembolehubah tidak bersandar adalah etika kerja Islam. Hasil penemuan dan kesimpulan penyelidikan akan bergantung sepenuhnya kepada penggunaan data statistik yang dikumpul dan dianalisis dengan menggunakan *Special Package for the Social Science (SPSS)* versi 16.0.

3.5 Instrumen Penyelidikan

Penyelidikan ini menggunakan soal selidik sebagai medium pemerolehan data. Terdapat 40 item dalam soal selidik ini. Borang soal selidik ini dikendalikan dalam Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris. Bagi tujuan pengumpulan data, soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A mengenai butiran peribadi, Bahagian B mengenai Etika Kerja Islam dan Bahagian C mengenai Komitmen Organisasi. Soal selidik diedarkan kepada responden bertujuan untuk mengukur setiap pembolehubah yang dikaji.

Seksyen A, penyelidik bertanyakan mengenai demografi atau latar belakang responden. Terdapat 6 soalan yang dikemukakan berkaitan dengan jantina, umur, status perkahwinan, bangsa, tahap pendidikan responden dan tempoh perkhidmatan. Seksyen B, etika kerja Islam merujuk kepada satu set nilai atau kepercayaan sistem

kerja yang berasal dari al-Quran dan Sunnah (Shukri & Razali, 2001). Instrumen yang digunakan untuk konsep ini telah diadaptasi dari Ali (1988). Instrumen ini melibatkan 17 item soal selidik. Dalam seksyen ini mengandungi 2 item yang pernyataannya berbentuk negatif iaitu item bernombor 9 dan 11. Penyelidikan ini adalah untuk mengkaji hubungan yang wujud antara etika kerja Islam sebagai pembolehubah tidak bersandar dengan komitmen organisasi. Bagi tujuan penyelidikan ini, etika kerja Islam akan diukur menggunakan skala Likert yang mana penyelidik telah menetapkan 5 skala iaitu dari sangat tidak bersetuju kepada sangat bersetuju.

Manakala Seksyen C, komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang menyifatkan hubungan pekerja dengan organisasi dan mempunyai implikasi untuk membuat keputusan bagi meneruskan keahlian dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Dalam seksyen ini, penyelidik menggunakan 17 item berkaitan dengan komitmen organisasi. Ia telah diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990), yang menggunakan 17 item dan item tersebut mengukur tiga dimensi komitmen organisasi iaitu komitmen afektif, komitmen secara berterusan dan komitmen normatif. Dalam dimensi afektif mengandungi 2 item yang pernyataannya berbentuk negatif iaitu item bernombor 4 dan 6. Instrumen ini telah direka bentuk untuk mengukur kekuatan komitmen seseorang individu terhadap organisasi. Penyelidik juga telah menggunakan skala Likert dengan menetapkan 5 skala iaitu dari sangat tidak bersetuju kepada sangat bersetuju.

Jadual 3.2: Layout Soal Selidik

Seksyen		Jumlah Soalan
A	MAKLUMAT PERIBADI i) Jantina ii) Umur iii) Status Perkahwinan iv) Bangsa v) Tahap Pendidikan vi) Tempoh Perkhidmatan	6
B	ETIKA KERJA ISLAM	17
C	KOMITMEN ORGANISASI i) Komitmen Afektif ii) Komitmen Secara Berterusan iii) Komitmen Normatif	6 6 5
		40

Jadual 3.3: Item Pengukuran

Pembolehubah	Jumlah Item	Skala	Sumber
Etika Kerja Islam	17	Skala Likert Lima (5) Poin (1-5)	Ali (1988)
Komitmen Afektif	6	Skala Likert Lima (5) Poin (1-5)	Allen dan Meyer (1990)
Komitmen Secara Berterusan	6	Skala Likert Lima (5) Poin (1-5)	Allen dan Meyer (1990)
Komitmen Normatif	5	Skala Likert Lima (5) Poin (1-5)	Allen dan Meyer (1990)

Jadual 3.4: Skala Penilaian

1	2	3	4	5	
Sangat Bersetuju	Tidak Bersetuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju

3.6 Pengumpulan Data

Sebelum mengedarkan soal selidik, kebenaran untuk menjalankan penyelidikan ini telah diperolehi daripada Pegawai Bahagian Sumber Manusia MPKK. Ini kerana penyelidikan ini melibatkan sebuah organisasi kerajaan yang merupakan pihak berkuasa tempatan. Organisasi ini mempunyai 268 kakitangan berjawatan tetap yang memegang pelbagai jawatan (Majlis Perbandaran Kulim, 2013). Berdasarkan jadual Krejchie dan Morgan (1970) di dalam Sekaran dan Bougie (2012) jumlah saiz sampel yang diperlukan berdasarkan jumlah populasi 268 orang adalah 159 sampel. Oleh yang demikian, sebanyak 170 set soal selidik disediakan dan telah diedarkan melalui Pegawai Bahagian Sumber Manusia MPKK. Selepas 4 minggu penyelidik mendapati bilangan soal selidik yang dipulangkan mencapai sasaran mengikut saiz sampel yang ditetapkan oleh Sekaran dan Bougie (2012).

3.7 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2012), populasi merujuk kepada seluruh kumpulan individu, peristiwa, atau perkara-perkara yang mempunyai kepentingan yang

menyebabkan penyelidik ingin membuat penyelidikan. Populasi penyelidikan ini adalah dalam kalangan kakitangan MPKK iaitu sebanyak 268 orang yang terdiri daripada kakitangan tetap.

3.8 Persampelan

Sampel adalah sebahagian daripada populasi, atau subset populasi. Dalam erti kata lain, sampel juga bermaksud satu kumpulan kecil unsur-unsur yang telah diekstrak daripada rangka pensampelan. Sampel kajian terdiri 159 orang kakitangan MPKK. Semua responden dipilih menggunakan teknik persampelan rawak mudah iaitu ianya merupakan satu prosedur di mana setiap elemen dalam populasi itu mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

3.9 Unit Analisis

Pada asasnya, unit analisis merupakan elemen atau unsur-unsur yang terlibat untuk pengumpulan maklumat dan data semasa penyelidikan dijalankan. Bagi tujuan penyelidikan ini, unit analisis adalah dalam kalangan individu, yang bekerja di MPKK. Mereka akan membuat penilaian mengikut soal selidik yang diberikan untuk membuktikan sama ada terdapat sebarang hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

3.10 Prosedur Penyelidikan

Semasa menjalankan penyelidikan ini, penyelidik telah memberitahu bahawa semua responden yang dipilih supaya melengkapkan soalan-soalan yang diberikan dalam soal selidik mengikut kepada pemahaman yang jelas, jujur, ikhlas dan secara sukarela tanpa sebarang paksaan daripada mana-mana pihak serta diberi masa yang mencukupi. Penyelidik juga memberi perhatian kepada perkara ini bagi memastikan bahawa data dan maklumat yang diperolehi adalah sah dan boleh dipercayai. Penyelidik telah mengedarkan sebanyak 170 set borang soal selidik kepada Pegawai Bahagian Sumber Manusia MPKK untuk diedarkan kepada kakitangan yang terlibat dan sebanyak 159 set soal selidik dikembalikan.

3.11 Sumber Data

Dalam penyelidikan ini penyelidik telah menggunakan data primer dan data sekunder.

3.11.1 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2012), data primer merujuk kepada maklumat yang diperolehi secara langsung oleh penyelidik terhadap kepentingan pembolehubah untuk tujuan khusus penyelidikan. Data ini diperolehi daripada satu penyelidikan

baru. Bagi tujuan penyelidikan ini, soal selidik digunakan sebagai instrumen penyelidikan dan diedarkan kepada kakitangan MPKK.

3.11.1.1 Soal Selidik

Soal selidik merupakan satu set soalan bertulis yang mana responden merekodkan jawapan mereka. Soal selidik merupakan mekanisme pengumpulan data yang cekap apabila penyelidik tahu apa yang diperlukan dan bagaimana untuk mengukur pembolehubah berkepentingan (Sekaran & Bougie, 2012). Manakala menurut Malhotra (2007) soal selidik merupakan satu teknik yang berstruktur bagi mendapatkan data yang mengandungi beberapa soalan, secara bertulis atau lisan yang perlu dijawab oleh responden.

Terdapat beberapa kelebihan penggunaan soal selidik. Pertama, membolehkan penyelidik mengumpul maklumat dalam tempoh yang singkat dan mendapat pelbagai maklum balas. Kedua, mudah untuk dikendalikan dan ketiga, memberi peluang kepada responden untuk membuat penilaian atau pilihan terhadap jawapan yang akan diberikan.

Pengumpulan data telah dicapai melalui soal selidik yang telah diberikan kepada Pegawai Bahagian Sumber Manusia MPKK untuk diserahkan kepada responden yang terlibat. Secara peribadinya, borang soal selidik adalah digunakan dalam pengumpulan data kerana semua jawapan dapat disiapkan dalam tempoh masa yang

singkat dan pada masa yang sama penyelidik diberikan peluang untuk memperkenalkan topik penyelidikan serta mendorong responden untuk memberikan jawapan secara jujur.

Di samping itu, soal selidik digunakan kerana kos yang murah dan menggunakan masa yang kurang. Oleh yang demikian, responden mungkin berasa lebih selesa menggunakan masa yang kurang dan selesa untuk memberi jawapan kepada soalan yang diberikan. Selepas empat minggu, soal selidik dikumpulkan untuk pemprosesan data.

Soal selidik adalah penting dalam penyelidikan ini bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk mengukur semua pembolehubah dalam penyelidikan ini. Kebanyakan soalan yang digunakan telah diterima pakai hasil dari penyelidikan lepas. Struktur soal selidik yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah berbentuk skala Likert. Struktur ini digunakan untuk menyatakan rasa bersetuju atau tidak bersetuju terhadap suatu pernyataan yang terdapat dalam soal selidik. Penyelidik telah menentukan skala likert lima poin dalam soal selidik yang digunakan untuk penyelidikan ini, iaitu dari sangat tidak bersetuju kepada sangat bersetuju.

3.11.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk kepada data yang dikumpul melalui sumber-sumber yang sedia ada oleh seseorang daripada penyelidikan semasa menjalankan penyelidikan

seperti rekod syarikat, hasil penerbitan, analisis industri yang ditawarkan oleh media, laman web dan sebagainya (Sekaran & Bougie, 2012). Kelebihan menggunakan data jenis ini adalah kerana data adalah tepat dan sedia untuk digunakan. Selain itu, ianya kurang mengambil masa dan kos yang rendah untuk mendapatkan data sekunder kerana ia telah disediakan oleh pakar-pakar lain.

Data sekunder juga boleh memberi gambaran kepada penyelidik tentang perkara-perkara yang menjadi persoalan dari perspektif berbeza. Bagi tujuan penyelidikan ini, penyelidik memperolehi data sekunder dari internet, buku, jurnal dan artikel yang relevan serta mampu untuk menyokong ulasan karya. Data sekunder terdiri daripada kedua-dua sumber iaitu dalaman dan luaran. Sumber dalaman seperti laman web syarikat dan risalah syarikat manakala sumber luaran seperti jurnal, buku dan artikel.

3.11.2.1 Internet

Penyelidik juga telah menggunakan internet sebagai salah satu medium untuk mendapatkan maklumat yang relevan dengan penyelidikan ini. Sebagai contohnya, internet digunakan untuk mencari artikel atau jurnal untuk membolehkan penyelidik membuat rujukan penyelidikan dengan sebaik mungkin. Internet juga digunakan untuk mendapatkan maklumat-maklumat yang berkaitan organisasi yang dikaji.

3.11.2.2 Jurnal dan Artikel

Penyelidik turut menggunakan pelbagai jenis artikel dan jurnal sebagai sumber rujukan utama dalam penyelidikan ini bagi membolehkan penyelidik menyiapkan ulasan karya. Segala maklumat yang diperolehi daripada sumber-sumber ini akan digunakan untuk mengenal pasti pembolehubah yang dianggap relevan dan boleh digunakan dalam penyelidikan ini.

3.11.2.3 Buku

Penyelidik juga telah menggunakan beberapa buku-buku rujukan dan buku-buku teks yang dijadikan sebagai rujukan tambahan untuk menyiapkan penyelidikan ini. Ini kerana buku mengandungi banyak maklumat yang diperlukan dalam menyiapkan penyelidikan ini.

3.12 Analisis Data

Bagi menganalisis semua maklumat yang diperolehi daripada responden, penyelidik menggunakan perisian *Statistics Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0 untuk memasukkan data yang telah diterima daripada responden untuk dianalisis. Penyelidikan ini juga menggunakan ujian *Cronbach Alpha* untuk mengukur kebolehpercayaan semua pembolehubah. Perisian *SPSS* membantu dalam menentukan teknik statistik terbaik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis

dan pada masa yang sama mentafsir keputusan melalui pelbagai teknik statistik. Ini termasuk statistik deskriptif untuk menggambarkan ciri-ciri responden, ujian kebolehppercayaan, analisis korelasi untuk menggambarkan hubungan antara pembolehubah dan analisis regresi mudah untuk menguji sesuatu hubungan serta kesan pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar.

3.12.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menghuraikan ciri-ciri pembolehubah (Chua Yan Piaw, 2012). Statistik deskriptif merujuk kepada transformasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah untuk difahami dan ditafsirkan seperti maksimum, minimum, purata, dan sisihan piawai yang telah diperolehi bagi pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar berskala Likert. Statistik deskriptif seperti nilai min dan sisihan piawai bagi semua pembolehubah adalah dikira.

Statistik turut menyediakan frekuensi merujuk kepada berapa kerap fenomena itu berlaku, ukuran kecenderungan memusat dan serakan pembolehubah bersandar dan tak bersandar. Ia juga digunakan untuk mengenal pasti bilangan subkategori bagi pelbagai fenomena, yang daripadanya merupakan peratusan kumulatif yang boleh dikira (Sekaran & Bougie, 2012). Data frekuensi juga boleh digunakan untuk membina carta pai dan carta bar. Dalam penyelidikan ini, frekuensi umumnya diperolehi bagi pembolehubah seperti jantina, status perkahwinan, bangsa, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

3.12.2 Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan dijalankan untuk memastikan konsistensi atau kestabilan item yang diuji dalam penyelidikan ini. *Cronbach Alpha* adalah pekali kebolehpercayaan yang menunjukkan bagaimana setiap item mempunyai korelasi positif antara satu sama lain (pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar) yang mana instrumen merupakan satu pengukuran konsep dan membantu untuk mengakses kebaikan data.

Menurut Sekaran dan Bougie (2012), ukuran kebolehpercayaan dapat di tentukan dengan menguji tahap konsisten dan kestabilan. Kebolehpercayaan ini menunjukkan, sejauh mana ukuran adalah bebas ralat dan menawarkan pengukuran yang konsisten merentasi pelbagai item dalam instrumen tersebut. Semakin hampir *Cronbach Alpha* adalah 1, semakin tinggi konsisten dalaman untuk kebolehpercayaan. Pengukuran *Cronbach Alpha* berdasarkan Sekaran dan Bougie (2012) adalah seperti di bawah:

1. Kebolehpercayaan kurang daripada .6 dianggap lemah
2. Kebolehpercayaan dalam lingkungan .7 dianggap boleh diterima
3. Kebolehpercayaan lebih daripada .8 dianggap baik

3.12.3 Analisis Korelasi

Korelasi Pearson digunakan untuk menggambarkan kekuatan dan hala tuju hubungan antara dua pembolehubah (Chua Yan Piaw, 2012). Analisis korelasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan

pembolehubah bersandar. Hubungan korelasi yang positif menunjukkan bahawa sekiranya berlaku satu peningkatan pembolehubah, maka begitu juga dengan pembolehubah yang lain. Hubungan korelasi negatif menunjukkan bahawa apabila berlaku satu peningkatan varians, maka varians yang lain akan berkurangan.

Hubungan korelasi yang sempurna 1 atau -1 menunjukkan bahawa nilai satu pembolehubah boleh ditentukan dengan tepat dengan mengetahui nilai pembolehubah lain. Oleh itu, ukuran yang baik antara pembolehubah harus jatuh dalam julat 1 hingga -1. Di samping itu, korelasi 0 menunjukkan bahawa tidak terdapat sebarang hubungan antara dua pembolehubah.

3.13 Regresi

Regresi digunakan dalam keadaan di mana satu pembolehubah tidak bersandar adalah dihipotesiskan untuk memberi kesan kepada satu pembolehubah bersandar (Sekaran & Bougie, 2012). Dalam usaha untuk menguji hipotesis yang dibangunkan dalam penyelidikan ini, analisis regresi mudah dijalankan.

3.14 Kajian Rintis

Sebelum penyelidikan sebenar dijalankan, satu kajian rintis telah dijalankan untuk mengenal pasti kefahaman responden terhadap pembentukan struktur ayat dalam soal

selidik dan nilai ujian kebolehpercayaan ketekalan dalaman untuk setiap alat yang akan digunakan dalam penyelidikan sebenar. Kajian rintis telah dijalankan ke atas 30 orang responden. Berdasarkan keputusan ujian kebolehpercayaan dalam kajian rintis yang dijalankan, didapati bahawa soal selidik yang dibangunkan boleh difahami oleh semua responden dan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang boleh diterima.

Jadual di bawah menunjukkan hasil ujian kebolehpercayaan yang diperolehi daripada kajian rintis yang dijalankan ke atas 30 orang responden.

Jadual 3.5: Ujian Kebolehpercayaan Mengikut Pembolehubah Penyelidikan.

Pembolehubah	Kajian Rintis <i>Cronbach Alpha</i> (n=30)
Etika Kerja Islam	0.658
Komitmen Organisasi	
- Komitmen Afektif	0.601
- Komitmen Secara Berterusan	0.776
- Komitmen Normatif	0.644

3.15 Rumusan

Dalam bab ini membincangkan metodologi penyelidikan yang dicadangkan untuk penyelidikan ini. Ia termasuklah perbincangan tentang berkaitan kerangka model yang diadaptasi oleh penyelidik. Penyelidik juga membangunkan hipotesis penyelidikan yang ingin dilaksanakan. Selain itu, definisi pembolehubah, reka

bentuk penyelidikan, instrumen penyelidikan turut dijelaskan dalam bab ini. Penyelidik juga menerangkan berkenaan teknik pengumpulan data, populasi, pensampelan, unit analisis, prosedur penyelidikan, sumber data, analisis data serta kajian rintis yang telah dilaksanakan. Dalam bab seterusnya akan membincangkan berkaitan analisis dan penemuan penyelidikan.

BAB KEEMPAT

ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN

4.0 Pendahuluan

Bab keempat membincangkan analisis data dan keputusan penyelidikan. Dalam bab ini penyelidik cuba untuk menjawab persoalan penyelidikan, mencapai objektif penyelidikan dan menguji hipotesis yang dibangunkan pada awalnya. Bab ini juga merupakan peringkat yang paling penting, kerana ianya bertujuan untuk menganalisis data yang diperolehi daripada soal selidik yang diedarkan kepada responden. Penyelidik akan membincangkan dapatan penyelidikan dan cuba untuk menginterpretasikannya. Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistics Package for Social Science (SPSS)* versi 16.0 Hasil daripada analisis kuantitatif yang dibentangkan dalam bab ini adalah seperti berikut: kadar maklum balas, ujian kebolehpercayaan, profil responden, analisis deskriptif terhadap pembolehubah-pembolehubah, ujian korelasi, dan regresi mudah.

4.1 Kadar Maklum Balas

Jadual 4.1: Kadar Maklum Balas

	Jumlah	%
Soal Selidik yang diedarkan	170	100
Soal selidik yang dikumpul	159	93.53

Sebanyak 170 set soal selidik telah diedarkan kepada responden, yang merupakan kakitangan MPKK. Tempoh masa selama 4 minggu telah diberikan kepada responden. Dalam penyelidikan ini, penyelidik menerima maklum balas sebanyak 159 daripada 170 set soal selidik yang telah diedarkan.

4.2 Ujian Kebolehpercayaan

Menurut Sekaran dan Bougie (2012), semakin dekat *Cronbach's alpha* dengan 1.0, semakin tinggi kebolehpercayaan keseragaman dalaman, dan nilai kebolehpercayaan lebih daripada 0.80 dianggap sebagai baik. Nilai kebolehpercayaan dalam lingkungan 0.70 dianggap sebagai boleh diterima manakala nilai kebolehpercayaan yang kurang daripada 0.60 adalah dianggap sebagai lemah (Sekaran & Bougie, 2012).

Jadual 4.2: Analisis Kebolehpercayaan

Pembolehubah	<i>Cronbach's Alpha</i>
Etika Kerja Islam	0.677
Komitmen Organisasi:	
Komitmen Afektif	0.666
Komitmen Secara Berterusan	0.724
Komitmen Normatif	0.662

Jadual 4.2, menunjukkan nilai kebolehpercayaan pembolehubah-pembolehubah dalam penyelidikan ini. Data ini telah diuji untuk mengetahui kebolehpercayaan setiap pernyataan yang terdapat dalam kaji selidik. Dalam jadual ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* bagi pembolehubah bersandar, komitmen organisasi yang dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu komitmen afektif yang mempunyai *Cronbach Alpha* (0.666), komitmen secara berterusan dengan *Cronbach Alpha* (0.724) dan komitmen normatif dengan *Cronbach Alpha* (0.662). Manakala nilai *Cronbach Alpha* bagi pembolehubah tidak bersandar etika kerja Islam adalah 0.677.

4.3 Profil Responden

Kaji selidik ini menunjukkan butir-butir yang berkaitan dengan ciri-ciri demografi atau butiran peribadi responden seperti ditunjukkan di bawah.

Butiran Peribadi Responden

Jadual 4.3: Taburan Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratusan (%)
Lelaki	73	46
Perempuan	86	54
Jumlah	159	100

Berdasarkan jadual 4.3 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan jantina. Majoriti responden adalah perempuan iaitu sebanyak 86 orang manakala baki 73 orang adalah responden lelaki. Dalam kata lain 54% merupakan responden perempuan dan 46% adalah responden lelaki.

Jadual 4.4: Taburan Responden Berdasarkan Umur

Kumpulan Umur	Kekerapan	Peratusan (%)
21 – 30 tahun	45	28
31 – 40 tahun	71	45
41 – 50 tahun	32	20
Lebih 50 tahun	11	7
Jumlah	159	100

Berdasarkan jadual 4.4 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan kumpulan umur iaitu di mana 71 orang atau 45% responden terdiri di bawah kategori umur 31 - 40 tahun diikuti oleh responden dalam kategori kumpulan umur 21 - 30 tahun iaitu seramai 45 orang atau 28% responden, responden di bawah kategori 41 - 50 tahun iaitu seramai 32 orang atau 20% responden, dan responden kategori berusia lebih 50 tahun iaitu seramai 11 orang atau 7% responden.

Jadual 4.5: Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Kekerapan	Peratusan (%)
Bujang	43	27
Berkahwin	116	73
Jumlah	159	100

Berdasarkan jadual 4.5 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan status perkahwinan. Jadual menunjukkan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini seramai 116 orang atau 73% responden yang telah berkahwin, manakala selebihnya seramai 43 orang atau 27% responden masih belum berkahwin.

Jadual 4.6: Taburan Responden Berdasarkan Bangsa

Bangsa	Kekerapan	Peratusan (%)
Melayu	146	92
India	13	8
Jumlah	159	100

Berdasarkan jadual 4.6 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan bangsa. Jadual menunjukkan seramai 146 orang atau 92% daripada responden adalah berbangsa Melayu, diikuti 13 orang atau 8% responden adalah berbangsa India.

Jadual 4.7: Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Kekerapan	Peratusan (%)
Sekolah Rendah	4	2
Sekolah Menengah	48	30
Diploma	54	34
Ijazah Sarjana Muda	33	21
Ijazah Sarjana	20	13
Jumlah	159	100

Berdasarkan jadual 4.7 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan tahap pendidikan. Dari segi latar belakang pendidikan,

seramai 54 orang atau 34% daripada responden mempunyai diploma, diikuti oleh lepasan sekolah menengah sebanyak 48 orang atau 30% responden, seterusnya seramai 33 orang atau 21% responden merupakan pemegang Ijazah Sarjana Muda, 20 orang atau 13% responden merupakan pemegang Ijazah Sarjana, dan 4 orang atau 2% responden adalah lepasan sekolah rendah.

Jadual 4.8: Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	Kekerapan	Peratusan (%)
Kurang 3 tahun	29	18
4 – 6 tahun	35	22
7 – 9 tahun	35	22
Lebih 9 tahun	60	38
Jumlah	159	100

Berdasarkan jadual 4.8 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan tempoh perkhidmatan. Bagi tempoh perkhidmatan, seramai 60 orang atau 38% daripada responden telah berkhidmat dalam tempoh lebih 9 tahun, diikuti dengan 35 orang atau 22% daripada responden mempunyai tempoh perkhidmatan 7 - 9 tahun, 35 orang atau 22% responden berkhidmat untuk tempoh 4 - 6 tahun dan seramai 29 orang atau 18% responden berkhidmat kurang dari 3 tahun.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif termasuk min dan sisihan piawai bagi pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar yang dicapai direkodkan dalam jadual di bawah.

Jadual 4.9: Statistik Deskriptif

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai
Etika Kerja Islam	4.2135	0.31867
Komitmen Organisasi:		
Komitmen Afektif	4.0922	0.45068
Komitmen Secara Berterusan	4.0430	0.55443
Komitmen Normatif	3.9321	0.47565

Kesemua pembolehubah dinilai berdasarkan skala Likert 5 poin. Dari jadual 4.9, keputusan menunjukkan bahawa nilai min bagi pembolehubah bersandar, komitmen organisasi dan pembolehubah tidak bersandar, etika kerja Islam. Nilai min bagi pembolehubah tidak bersandar, etika kerja Islam ($M = 4.2135$), dan bagi pembolehubah bersandar, komitmen afektif ($M = 4.0922$), komitmen secara berterusan ($M = 4.0430$) dan komitmen normatif ($M = 3.9321$). Jadual di atas juga menunjukkan nilai sisihan piawai bagi etika kerja Islam ialah (0.31867), dan bagi dimensi-dimensi komitmen organisasi iaitu komitmen afektif (0.45068), komitmen berterusan (0.55443) dan komitmen normatif (0.47565).

4.5 Ujian Korelasi

Menurut Sekaran (2003), dalam penyelidikan yang dijalankan terdapat beberapa pembolehubah, iaitu di mana selepas mengetahui min dan sisihan piawai pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar, penyelidik ingin mengetahui hubungan antara satu pembolehubah dengan pembolehubah yang lain. Analisis korelasi menunjukkan sifat serta hala tuju dan kepentingan hubungan pembolehubah bivariat yang digunakan dalam penyelidikan yang dijalankan ini.

Secara teorinya, mungkin terdapat korelasi positif yang sempurna antara dua pembolehubah, yang diwakili oleh + 1.0 (campur 1), atau korelasi negatif iaitu -1.0 (tolak 1). Walaupun korelasi berada dalam lingkungan antara -1.0 dan +1.0, penyelidik perlu tahu sekiranya terdapat korelasi antara dua pembolehubah sama ada ianya signifikan atau tidak. Nilai yang signifikan, nilai $p = 0.05$ adalah diterima umum pada aras konvensional dalam penyelidikan sains sosial. Ini menunjukkan bahawa 95 kali daripada 100, penyelidik boleh yakin bahawa terdapat hubungan yang benar-benar signifikan antara pembolehubah, dan hanya terdapat kemungkinan sebanyak 5% bahawa hubungan itu tidak benar-benar wujud.

Chua Yan Piaw (2012) menyatakan model skala yang digunakan dalam mentafsirkan nilai r yang diperolehi daripada analisis korelasi antara seperti ditunjukkan dalam jadual di bawah.

Jadual 4.10: Aras Kekuatan Nilai Pekali Korelasi

Saiz pekali korelasi (r)	Kekuatan Korelasi
0.91 hingga 1.00 atau -0.91 hingga -1.00	Sangat kuat
0.71 hingga 0.90 atau -0.71 hingga -0.90	Kuat
0.51 hingga 0.70 atau -0.51 hingga -0.70	Sederhana
0.31 hingga 0.50 atau -0.31 hingga -0.50	Lemah
0.01 hingga 0.30 atau -0.01 hingga -0.30	Sangat lemah
0.00	Tiada korelasi

Matriks korelasi antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar dipamerkan dalam jadual di bawah. Hasil daripada analisis ini kemudiannya dibandingkan dengan hipotesis yang dibangunkan dalam penyelidikan ini.

Jadual 4.11: Analisis Korelasi Pearson antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif, Secara Berterusan dan Normatif

		Korelasi			
		Etika kerja Islam	Komitmen Afektif	Komitmen Secara Berterusan	Komitmen Normatif
Etika kerja Islam	Korelasi Pearson	1	.522**	.481**	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	159	159	159	159

** . Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

- 1) H_{a1}: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif.

Jadual di atas menunjukkan keputusan analisis korelasi antara etika kerja Islam dan komitmen afektif. Disebabkan kedua-dua pembolehubah diuji dengan menggunakan skala Likert, ujian Korelasi Pearson telah dijalankan. Terdapat korelasi positif yang sederhana antara etika kerja Islam dan komitmen afektif ($r=0.522$). Korelasi antara dua pembolehubah adalah signifikan pada nilai 0.000, $p<0.01$. Oleh itu, penyelidik menerima hipotesis H_{a1}. Keputusan analisis menunjukkan bahawa semakin meningkat nilai etika kerja Islam maka semakin meningkat tahap komitmen afektif terhadap organisasi.

- 2) H_{a2}: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan.

Jadual di atas menunjukkan keputusan analisis korelasi antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan. Disebabkan kedua-dua pembolehubah diuji dengan menggunakan skala Likert, ujian Korelasi Pearson telah dijalankan. Terdapat korelasi positif yang lemah antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan ($r=0.481$). Korelasi antara dua pembolehubah adalah signifikan pada nilai 0.000, $p<0.01$. Oleh itu, penyelidik menerima hipotesis Ha2. Keputusan analisis menunjukkan bahawa semakin meningkat nilai etika kerja Islam maka semakin meningkat tahap komitmen secara berterusan terhadap organisasi.

- 3) Ha3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen normatif.

Jadual di atas menunjukkan keputusan analisis korelasi antara etika kerja Islam dan komitmen normatif. Disebabkan kedua-dua pembolehubah diuji dengan menggunakan skala Likert, ujian Korelasi Pearson telah dijalankan. Terdapat korelasi positif yang lemah antara etika kerja Islam dan komitmen normatif ($r=0.450$). Korelasi antara dua pembolehubah adalah signifikan pada nilai 0.000, $p<0.01$. Oleh itu, penyelidik menerima hipotesis Ha3. Keputusan analisis menunjukkan bahawa semakin meningkat nilai etika kerja Islam maka semakin meningkat tahap komitmen normatif terhadap organisasi.

4.6 Regresi Mudah

Jadual 4.12: Analisis Regresi Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Afektif

Ringkasan Model^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.268	.38569

- a. Prediktor: (Constant), etika_kerja_islam
 b. Pembolehubah Bersandar: komitmen_afektif

Anova^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.736	1	8.736	58.729	.000 ^a
	Residual	23.355	157	.149		
	Total	32.092	158			

- a. Prediktor: (Constant), etika_kerja_islam
 b. Pembolehubah Bersandar: komitmen_afektif

Koefisien^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.983	.407		2.416	.017
Etika_kerja_islam	.738	.096	.522	7.663	.000

- a. Pembolehubah Bersandar: komitmen_afektif

Keputusan regresi etika kerja Islam sebagai pembolehubah tidak bersandar terhadap komitmen afektif boleh dilihat dalam jadual di atas. Jadual pertama dalam output 'Ringkasan Model' menunjukkan korelasi antara pembolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pembolehubah bersandar iaitu komitmen afektif adalah $R = 0.522$. Nilai R^2 adalah 0.272. Oleh itu, ia menunjukkan 27.2% perubahan dalam pembolehubah bersandar (komitmen afektif) adalah disebabkan oleh perubahan pembolehubah tidak bersandar (etika kerja Islam).

Jadual ANOVA menunjukkan bahawa nilai $F=58.729$ adalah signifikan pada aras 0.000. Keputusan juga menunjukkan bahawa 27.2% daripada varians (R-Square) dalam komitmen afektif adalah signifikan digambarkan oleh pembolehubah tidak bersandar.

Jadual yang seterusnya, adalah Koefisien membantu untuk menerangkan pembolehubah tidak bersandar dalam menjelaskan varians dalam komitmen afektif. Pada ruangan Beta di bawah standard Koefisien, mempunyai nilai 0.522 dengan nilai t ialah 7.663 bagi etika kerja Islam yang mana ianya adalah signifikan pada aras 0.000 iaitu $p < 0.05$. Oleh itu, penyelidik menerima H_{a1} serta membuat kesimpulan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif.

Jadual 4.13: Analisis Regresi Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Secara Berterusan

Ringkasan Model^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.226	.48777

a. Prediktor: (Constant), etika_kerja_islam

b. Pembolehubah Bersandar: komitmen_secara_berterusan

Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.214	1	11.214	47.133	.000 ^a
Residual	37.353	157	.238		
Total	48.567	158			

a. Prediktor: (Constant), etika_kerja_islam

b. Pembolehubah Bersandar: komitmen_secara_berterusan

Koefisien^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.521	.515		1.012	.313
Etika_kerja_islam	.836	.122	.481	6.865	.000

a. Pembolehubah Bersandar: komitmen_secara_berterusan

Keputusan regresi etika kerja Islam sebagai pembolehubah tidak bersandar terhadap komitmen secara berterusan boleh dilihat dalam jadual di atas. Jadual pertama dalam output 'Ringkasan Model' menunjukkan korelasi antara pembolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pembolehubah bersandar iaitu komitmen secara berterusan adalah $R = 0.481$. Nilai R^2 adalah 0.231. Oleh itu, ia menunjukkan 23.1% perubahan dalam pembolehubah bersandar (komitmen secara berterusan) adalah disebabkan oleh perubahan pembolehubah tidak bersandar (etika kerja Islam).

Jadual ANOVA menunjukkan bahawa nilai $F=47.133$ adalah signifikan pada aras 0.000. Keputusan juga menunjukkan bahawa 23.1% daripada varians (R-Square) dalam komitmen secara berterusan adalah signifikan digambarkan oleh pembolehubah tidak bersandar.

Jadual yang seterusnya, adalah Koefisien membantu untuk menerangkan pembolehubah tidak bersandar dalam menjelaskan varians dalam komitmen secara berterusan. Pada ruangan Beta di bawah standard Koefisien, mempunyai nilai 0.481 dengan nilai t ialah 6.865 bagi etika kerja Islam yang mana ianya adalah signifikan pada aras 0.000 iaitu $p < 0.05$. Oleh itu, penyelidik menerima H_a2 serta membuat kesimpulan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan.

Jadual 4.14: Analisis Regresi Etika Kerja Islam Ke Atas Komitmen Normatif

Ringkasan Model^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.203	.198	.42601

a. Prediktor: (Constant), etika_kerja_islam

b. Pembolehubah Bersandar: komitmen_normatif

Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.253	1	7.253	39.964	.000 ^a
Residual	28.493	157	.181		
Total	35.746	158			

a. Prediktor: (Constant), etika_kerja_islam

b. Pembolehubah Bersandar: komitmen_normatif

Koefisien^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.099	.449		2.446	.016
Etika_kerja_islam	.672	.106	.450	6.322	.000

a. Pembolehubah Bersandar: komitmen_normatif

Keputusan regresi etika kerja Islam sebagai pembolehubah tidak bersandar terhadap komitmen normatif boleh dilihat dalam jadual di atas. Jadual pertama dalam output 'Ringkasan Model' menunjukkan korelasi antara pembolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pembolehubah bersandar iaitu komitmen normatif adalah $R = 0.450$. Nilai R^2 adalah 0.203. Oleh itu, ia menunjukkan terdapat 20.3% perubahan dalam pembolehubah bersandar (komitmen normatif) adalah disebabkan oleh perubahan pembolehubah tidak bersandar (etika kerja Islam).

Jadual ANOVA menunjukkan bahawa nilai $F=39.964$ adalah signifikan pada aras 0.000. Keputusan juga menunjukkan bahawa 20.3% daripada varians (R-Square) dalam komitmen normatif adalah signifikan digambarkan oleh pembolehubah tidak bersandar.

Jadual yang seterusnya, adalah Koefisien membantu untuk menerangkan pembolehubah tidak bersandar dalam menjelaskan varians dalam komitmen normatif. Pada ruangan Beta di bawah standard Koefisien, mempunyai nilai 0.450 dengan nilai t ialah 6.322 bagi etika kerja Islam yang mana ianya adalah signifikan pada aras 0.000 iaitu $p < 0.05$. Oleh itu, penyelidik menerima H_a3 serta membuat kesimpulan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen normatif.

4.7 Rumusan

Setelah merujuk kepada dapatan yang diperolehi, penyelidik boleh membuat kesimpulan bahawa kesemua hipotesis alternatif diterima dalam penyelidikan ini. Di samping itu, keputusan yang diperolehi juga menjelaskan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif, secara berterusan dan normatif. Ringkasan kesemua ujian hipotesis ditunjukkan dalam jadual 4.17 di bawah.

Jadual 4.15: Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis

Hipotesis	Keputusan
H _{a1} : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif.	Menyokong
H _{a2} : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan.	Menyokong
H _{a3} : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen normatif.	Menyokong

BAB KELIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan

Bab ini membentangkan keputusan penyelidikan secara keseluruhan berdasarkan analisis yang dibuat. Ia telah dibahagikan kepada empat bahagian, iaitu perbincangan, batasan penyelidikan, cadangan dan kesimpulan. Objektif yang telah dibangunkan pada awal penyelidikan ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bahagian perbincangan berdasarkan keputusan yang diperolehi dalam bab keempat. Batasan penyelidikan dijelaskan dan cadangan dikemukakan terhadap MPKK telah dimasukkan ke dalam bab ini serta untuk kegunaan penyelidikan masa hadapan. Seterusnya, bab ini berakhir dengan rumusan terhadap keseluruhan penyelidikan.

5.1 Perbincangan

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta untuk menentukan sama ada wujudnya pengaruh antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK. Sampel penyelidikan terdiri 159 orang kakitangan MPKK. Mereka telah membuat penilaian berdasarkan soal selidik yang diberikan untuk membuktikan sama ada terdapat sebarang hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Dalam penyelidikan ini, soal selidik telah digunakan sebagai kaedah pengumpulan data. Instrumen penyelidikan adalah terdiri daripada 40 item soal selidik dihantar kepada responden. Ia adalah reka bentuk untuk mengumpul maklumat seperti; (a) butiran peribadi (b) etika kerja Islam dan (3) komitmen terhadap organisasi. Reka bentuk penyelidikan adalah berbentuk tinjauan deskriptif dan responden menggunakan persampelan bukan rawak iaitu teknik persampelan bertujuan.

Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan *Special Package for the Social Science* (SPSS) versi 16.0. Instrumen etika kerja Islam yang digunakan telah diadaptasi dari Ali (1988) yang mana ianya melibatkan 17 item soal selidik. Manakala instrumen bagi komitmen organisasi diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990) yang melibatkan 17 item. Meyer dan Allen (1991) serta Ghalambaz dan Ghalambaz (2012) juga telah menentukan tiga dimensi komitmen iaitu komitmen afektif, komitmen secara berterusan dan komitmen normatif.

Dalam organisasi terutamanya MPKK yang merupakan pihak berkuasa tempatan, penekanan terhadap komitmen pekerja adalah sangat penting. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi. Komitmen afektif boleh ditakrifkan sebagai ikatan emosi pekerja terhadap organisasi. Ini bermakna pekerja dengan komitmen afektif yang kuat akan kekal dengan organisasi kerana mereka mahu berbuat demikian. Bagi komitmen secara berterusan, ia adalah lebih berkaitan dengan agenda kewangan di mana pekerja memilih untuk kekal dengan syarikat itu kerana sekiranya mereka meninggalkan organisasi ia akan melibatkan kos yang tinggi. Ia adalah berbeza

daripada komitmen normatif di mana ianya merupakan perasaan tanggungjawab seseorang pekerja untuk terus kekal dalam organisasi yang sama.

Dalam penyelidikan ini juga, analisis kebolehpercayaan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* etika kerja Islam (0.677), komitmen afektif (0.666), komitmen secara berterusan (0.724) dan komitmen normatif (0.662). Analisis deskriptif pembolehubah nilai min bagi etika kerja Islam, komitmen afektif, komitmen secara berterusan dan komitmen normatif berada pada tahap yang baik. Kakitangan MPKK mencapai skor yang tinggi pada skala etika kerja Islam, seperti yang ditunjukkan oleh min iaitu 4.2135, ini menunjukkan bahawa kakitangan MPKK memberi sokongan yang tinggi terhadap nilai etika Islam di tempat kerja mereka. Skor yang tinggi terhadap ketiga-tiga dimensi komitmen organisasi juga menunjukkan bahawa MPKK juga mempunyai tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi semasa mereka. Iaitu komitmen afektif mempunyai nilai min 4.0922, komitmen secara berterusan mempunyai nilai min 4.0430 dan komitmen normatif mempunyai nilai min 3.9321.

Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta untuk menentukan sama ada wujudnya pengaruh antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK.

1. Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif

Hasil penyelidikan yang dijalankan berdasarkan analisis korelasi antara etika kerja Islam dan komitmen afektif menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif ($r=0.522$). Hubungan antara dua pembolehubah adalah signifikan pada nilai 0.000, $p<0.01$. Keputusan juga menunjukkan korelasi antara pembolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pembolehubah bersandar iaitu komitmen afektif adalah $R = 0.522$. Nilai R^2 adalah 0.272. Oleh itu, ia menunjukkan 27.2% perubahan dalam pembolehubah bersandar (komitmen afektif) adalah disebabkan oleh perubahan pembolehubah tidak bersandar (etika kerja Islam). Keputusan analisis menunjukkan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta dapat mempengaruhi kakitangan di MPKK dalam meningkatkan lagi komitmen afektif terhadap organisasi.

2. Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan

Hasil penyelidikan yang dijalankan berdasarkan analisis korelasi etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen secara berterusan ($r=0.481$). Hubungan antara dua pembolehubah adalah signifikan pada nilai 0.000, $p<0.01$. Keputusan juga menunjukkan korelasi antara pembolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pembolehubah bersandar iaitu komitmen secara berterusan adalah $R = 0.481$. Nilai R^2 adalah 0.231. Oleh itu, ia menunjukkan 23.1% perubahan dalam pembolehubah bersandar (komitmen secara berterusan) adalah disebabkan

oleh perubahan pemboolehubah tidak bersandar (etika kerja islam). Keputusan analisis menunjukkan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta dapat mempengaruhi kakitangan di MPKK dalam meningkatkan lagi komitmen secara berterusan terhadap organisasi.

3. Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen normatif

Hasil penyelidikan yang dijalankan berdasarkan analisis korelasi etika kerja Islam dan komitmen normatif menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen normatif ($r=0.450$). Hubungan antara dua pemboolehubah adalah signifikan pada nilai 0.000, $p<0.01$. Keputusan juga menunjukkan korelasi antara pemboolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pemboolehubah bersandar iaitu komitmen normatif adalah $R =0.450$. Nilai R^2 adalah 0.203. Oleh itu, ia menunjukkan terdapat 20.3% perubahan dalam pemboolehubah bersandar (komitmen normatif) adalah disebabkan oleh perubahan pemboolehubah tidak bersandar (etika kerja Islam). Keputusan analisis menunjukkan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta dapat mempengaruhi kakitangan di MPKK dalam meningkatkan lagi komitmen normatif terhadap organisasi.

Keputusan analisis regresi juga menunjukkan bahawa kesan etika kerja Islam, adalah signifikan pada aras 0.05. Hasil keputusan menyebabkan penerimaan terhadap ketiga-tiga hipotesis alternatif dan penyelidik mencadangkan kesimpulan seperti berikut:

1. Terdapat kesan positif etika kerja Islam terhadap komitmen afektif iaitu pekerja yang menyokong kuat etika kerja Islam dalam organisasi akan mempunyai komitmen afektif terhadap organisasi.
2. Terdapat kesan positif etika kerja Islam terhadap komitmen secara berterusan iaitu pekerja yang menyokong kuat etika kerja Islam dalam organisasi akan mempunyai komitmen secara berterusan terhadap organisasi.
3. Terdapat kesan positif etika kerja Islam terhadap komitmen normatif iaitu pekerja yang menyokong kuat etika kerja Islam dalam organisasi akan mempunyai komitmen normatif terhadap organisasi.

Didapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dan ketiga-tiga dimensi komitmen. Etika kerja Islam mempunyai hubungan yang sederhana dengan komitmen afektif berbanding dengan komitmen secara berterusan dan komitmen normatif. Keputusan juga membuktikan bahawa etika kerja Islam diterima dalam kalangan kakitangan MPKK. Dalam erti kata lain, pengurus yang mengamalkan etika kerja Islam dalam organisasinya akan memberikan kesan yang lebih terhadap komitmen pekerja.

Hasil dapatan ini adalah konsisten dengan dapatan penyelidik-penyelidik lain sebelumnya antaranya Yousef (2000-b) yang telah menjalankan penyelidikan ke atas 474 orang pekerja daripada 30 organisasi di lima daerah utama di Emiriah Arab Bersatu (UAE) yang telah menyiasat peranan komitmen organisasi sebagai

pengantara antara etika kerja Islam dan sikap ke arah perubahan organisasi. Keputusan menunjukkan etika kerja Islam mempunyai hubungan secara langsung dan positif mempengaruhi pelbagai dimensi kedua-dua sikap ke arah perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Tambahan pula, penemuan daripada penyelidikan ini menunjukkan kewujudan hubungan yang positif antara etika kerja Islam dan dimensi-dimensi komitmen seperti afektif, secara berterusan dan normatif.

Selain itu, Salem dan Syed Agil (2012) mendapati bahawa wujud hubungan yang positif antara etika pengurusan Islam dan ketiga-tiga dimensi komitmen iaitu afektif, secara berterusan dan normatif dalam penyelidikan yang telah dijalankan ke atas 380 orang pekerja (responden) bank awam di Libya untuk mengkaji kesan etika pengurusan Islam kepada komitmen organisasi. Seterusnya, penyelidikan yang dijalankan oleh Othman *et al.* (2012) untuk melihat sumbangan nilai kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan 90 pekerja Islam dari organisasi penyiaran tempatan. Keputusan penyelidikan turut menunjukkan hubungan yang sederhana tetapi signifikan antara etika kerja Islam dan tiga dimensi komitmen organisasi seperti afektif, secara berterusan dan normatif.

Hasil penyelidikan juga turut disokong oleh penyelidikan lepas Ebrahim dan Ahmadi (2012) yang telah melakukan penyelidikan mengenai hubungan antara etika profesional dan komitmen organisasi ke atas 210 sampel yang telah dipilih secara rawak sebagai sampel dari keseluruhan pegawai kakitangan Bu Ali Sina, syarikat petro kimia di bandar Mahshahr. Keputusan penyelidikan yang diperolehi

menunjukkan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara etika profesional dan komitmen organisasi serta dimensinya; afektif, secara berterusan dan normatif.

Begitu juga Marri *et al.* (2012) yang telah menyiasat kesan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada sektor pertanian di Pakistan dalam kalangan 317 responden yang terdiri daripada 25 institusi sektor pertanian di Pakistan. Keputusan yang diperolehi menunjukkan bahawa etika kerja Islam mempunyai kesan positif kepada kedua-dua kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh yang demikian, hasil penemuan penyelidikan ini juga disokong oleh dapatan yang dilakukan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu (Yousef, 2001; Rokhman, 2010; Norshidah *et al.*, 2010) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Keputusan yang diperolehi telah menyokong objektif penyelidikan dan telah membuktikan bahawa terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK.

5.2 Batasan Penyelidikan

Penyelidikan ini mempunyai beberapa batasan penyelidikan. Pelbagai batasan yang dinyatakan seperti berikut:

5.2.1 Skop Kajian yang Kecil

Penyelidikan ini hanya tertumpu dalam konteks MPKK. Ini kerana ianya hanya menumpukan skop kajian yang lebih kecil. Oleh yang demikian, penyelidikan akan datang diharapkan dapat menumpukan penyelidikan dari sudut sektor lain yang lebih meluas mengenai pengaruh etika kerja Islam ke atas komitmen organisasi.

5.2.2 Kerjasama Responden

Penyelidik mendapati bahawa tidak semua daripada responden memberikan kerjasama yang baik dalam menjawab soal selidik ini dan terdapat juga sebilangan responden yang tidak mengambil serius dalam menjawab soal selidik yang diedar. Selain itu, masa yang diambil untuk mendapatkan semula soal selidik adalah agak lama iaitu selama 4 minggu. Oleh yang demikian, ianya memberikan kesan terhadap kelancaran terhadap proses untuk menganalisis data yang dijalankan.

5.3 Cadangan

5.3.1 Cadangan kepada MPKK

Berikut merupakan cadangan penyelidik bagi mempertingkatkan lagi etika kerja dan komitmen terhadap warga MPKK. Penyelidik mencadangkan kepada pihak pengurusan yang mana ianya bertujuan untuk meningkatkan komitmen dalam kalangan pekerja, mereka perlu melibatkan diri melalui pendekatan yang lebih serius

dalam mewujudkan tahap etika kerja Islam yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka iaitu dengan memperkenalkan kod etika kerja Islam secara formal. Ini kerana dengan adanya kod etika Islam, sikap dan tingkah laku seseorang pekerja tersebut cenderung untuk bertindak selaras dengan peraturan-peraturan dan ketetapan agama. Apabila sikap beretika dititikberatkan, maka ianya akan meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Salah satu sebab utama yang mempengaruhi organisasi adalah tahap komitmen pengurus itu sendiri terhadap tingkah laku beretika menurut Islam dalam organisasi. Oleh itu, penyelidik mencadangkan bahawa pengurus perlu mengamalkan etika kerja Islam apabila berurusan dengan pekerja dan mengikuti prinsip-prinsip Islam yang berasal dari al-Quran dan Sunnah. Sebagai, contohnya ketika ingin membuat sebarang keputusan untuk sesuatu perkara, pihak pengurusan haruslah mengadakan perbincangan mengikut sistem '*syura*'.

5.3.2 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan

Penyelidikan ini hanya sebahagian kecil daripada idea mengenai hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam konteks MPKK. Oleh itu, ia akan memberi manfaat untuk penyelidikan masa hadapan untuk mempertimbangkan cadangan seperti mengkaji pengaruh etika kerja Islam terhadap pembolehubah bersandar yang lain seperti mengkaji kesan etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi untuk melihat keputusan yang diperolehi sama ada ianya signifikan atau tidak.

Selain itu, penyelidik masa hadapan boleh mengembangkan penyelidikan yang dibuat terhadap organisasi lain seperti menyiasat hubungan etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap Pertubuhan Bukan Kerajaan. Penyelidikan ini juga membantu menjelaskan lagi perbandingan antara aspek etika kerja Islam dalam meningkatkan lagi komitmen organisasi. Keputusan yang diperolehi mungkin berbeza sekiranya penyelidikan dijalankan dalam sektor lain. Cadangan lain adalah dalam penyelidikan masa hadapan, ia akan menjadi lebih baik sekiranya item dalam setiap pembolehubah ditambah bagi memastikan keputusan yang dicapai mempunyai nilai signifikan yang lebih baik.

5.4 Rumusan

Penyelidikan ini menentukan hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta untuk menentukan sama ada wujud pengaruh antara etika kerja Islam dan terhadap komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan MPKK. Keputusan daripada analisis korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan ketiga-tiga dimensi komitmen seperti afektif, secara berterusan dan normatif. Penyelidik berharap lebih banyak penyelidikan dijalankan pada masa hadapan untuk mendapatkan pemahaman secara keseluruhan terhadap hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta menjalankan penyelidikan yang sama di organisasi-organisasi lain.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Shukor Shamsudin, Abdul Wahid Mohd Kassim, Mohamad Ghazali Hassan, & Nor Azmi Johari. (2010). Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 116-104.
- Ahmad, K. (1976). *Islam: Its Meaning and Massage*. Islamic Council of Europe, London.
- Alhyasat, K. M. K. (2012). The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J. (1992). Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Ali, A. J., & Al-Owaihyan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(43), 252-276.
- Anas, E., & Mounira, B. A. (2009). Ethical Investment and the Social Responsibilities of the Islamic Banks. *International Business Research*, 2(2), 123-130.
- Asiah Bidin, & Sharifah Nuridah Aishah Syed Nong Mohamad. (t.t). Jenayah Rasuah Dan Pecah Amanah Di Kalangan Pengarah Syarikat: Mengenalpasti Punca Masalah Dan Cadangan Penyelesaian Menurut Islam. *Seminar Keusahawanan Islam II Peringkat Kebangsaan*.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

- Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon: International Institute of Islamic Thought.
- Buchanan II, B. (1974-a). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Buchanan II, B. (1974-b). Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment. *Public Administration Review*, 34(4) 339-347.
- Chua, Y. P. (2012). *Kaedah Dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan*, Edisi Kedua, Malaysia: McGraw Hill Education.
- Dewan Bahasa Dan Pustaka. (2013). *Etika*. Diperoleh 18 Mac 2013 dari <http://prpm.dbp.gov.my/Search.aspx?k=etika>
- Ebrahim, G., & Ahmadi, S. A. A. (2012). The study of relationship between professional ethics and personnel's organizational commitment of Bu Ali sina petro chemistry company. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(10), 771-787.
- Ghalambaz, S., & Ghalambaz, S. (2012). Investigating the Relationship between Ethics Values and Organizational Commitment among Telecommunication Managers in Isfahan Province, Iran. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 3(7), 38-41.
- Haron, M., Zaman, H. M. F., & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- Hayati, K. & Caniogo, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 272-277.
- Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The 'Right Kind' Of Commitment Be Managed. *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W. & Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equations Models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kidron, A. (1978). Work Values and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 21(2), pp. 239-247.

- Lew, T. Y. (2006). Job Satisfaction and Affective Commitment: A Study of Employees in the Tourism Industry in Sarawak, Malaysia. *Sunway Academy Journal*, 4, 27- 43.
- Maholtra N. K. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 5th ed. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Majlis Perbandaran Kulim. (2013). *Carta Organisasi 2013 Majlis Perbandaran Kulim*. Diperoleh 3 April 2013 dari <http://www.mppkk.gov.my>
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., & Ramay, M. I. (2012). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12), 32-45.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61-89.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Towards a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mohamad Kamal Hassan. (1988). *Pendidikan dan Pembangunan Satu Perspektif Bersepadu*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nor 'Azzah Kamri. (2002). Etika Pengurusan Islam dan Konvensional: Satu Analisis Perbandingan. *Jurnal Syariah*, 10(2), 43-66.
- Nor 'Azzah Kamri. (2008). Kefahaman dan Sambutan Terhadap Kod Etika Islam: Pengalaman Tabung Haji. *Jurnal Syariah*, 16(1), 145-162.
- Noralai Ismail, & Norhasni Zainal Abiddin. (2010). Tinjauan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi, *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1), 1-16.
- Norshidah Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim, & Ramlah Hussein. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), 13-23.

- Othman Mohd Yunus, Munira Mazlan, Abdul Rahman Abdul Rahim & Alwi Shabudin. (2012). Islamic Work Values and Organizational Commitment: A Case Study among Employees in Broadcasting Industry. *China-USA Business Review*, 11(2), 161-172.
- Polis Diraja Malaysia. (2008). Laporan Tahunan Polis DiRaja Malaysia 2009. Diperoleh 18 April 2013 dari <http://www.rmp.gov.my>
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rehman, K., Rehman, U. Z., Saif, N., Khan, A. S., Nawaz, A., & Rehman, U. S. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80-89.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Salancik, G. (1997). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. Chicago: St. Clair Press.
- Salem, Z. O., & Syed Agil, S. O. (2012). The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7), 260-270.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method For Business: A skill building approach*. 4th ed, Chichester: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2012). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. 5th ed. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Shah, A. A., Kaur, R., & Ul-Haque, A. (1992). Work Values and Organizational Commitment in Public and Private Sector Industries. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 7(3-4), 41-51.
- Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy. (2007). Values & Ethics towards Quality Public Delivery System of Malaysia: An Islamic Perspective. *Jurnal Syariah*, 15(2), 25- 43.
- Shukri Ahmad, & Razali Mat Zin. (2001). *Adab Dan Etika Kerja dalam Organisasi*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Shukri Ahmad & Musa Yusuf Owoyemi. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.

- Sinar Harian. (2012). *Bekas YDP Selayang dipenjara 3 tahun, denda RM132,500*. Diperoleh 4 Mac 2013 dari <http://www.sinarharian.com.my>
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Syed Mohd. Ghazali Wafa Syed Adwam Wafa, Muhammad Nasri Md Hussain, & Mohd. Hizam. (2005). *Pengantar Perniagaan Islam*. Petaling Jaya: Pearson
- Syuhada Rais. (2013). *Penolong Penguatkuasa Majlis Perbandaran Kajang Dituduh Terima Rasuah*. Diperoleh 2 Jun 2013 dari <http://www.tv3.com.my>
- Transparency International. (2012). *Corruption Perceptions Index 2012*. Diperoleh 15 Jun 2013 dari <http://www.transparency.org>
- Utusan Online. (2008). *Selangor catat 3,426 kes jenayah komersial*. Diperoleh 3 Mac 2013 dari <http://www.utusan.com.my>
- Utusan Online. (2013). *Siasat ahli majlis seleweng peruntukan untuk tujuan politik*. Diperoleh 18 April 2013 dari <http://www.utusan.com.my>
- Wan Norhasniah Wan Husin. (2012). Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 29(1), 51-60.
- Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2007). *Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination*. Cornell University ILR School: CAHRS Working Paper Series.
- Yousef, D. A. (2000-a). 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), 283-298.
- Yousef, D. A. (2000-b). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
- Zaman, H. M. F., Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., & Ramay, M. I. (2012). Islamic Work Ethics in Contemporary Era and its Relationship with Organizational Citizenship Behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 772-780.