

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA ISLAM:
KAJIAN KES FELDA HOLDING BHD
WILAYAH ALOR SETAR

Oleh:

NORFARAHANA BINTI MOHD SAID

Tesis ini untuk dikemukakan kepada
Othman Yeop Abdullah, Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Keperluan Pengijazahan
Sarjana Sains (Pengurusan)

KEBENARAN MERUJUK

Tesis ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk saya memperolehi Ijazah Sarjana dari Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa perpustakaan universiti boleh menggunakan tesis ini dan didapati secara percuma untuk sebarang rujukan. Saya juga bersetuju memberi kebenaran kepada sesiapa untuk membuat salinan tesis ini dalam apa jua bentuk samada secara keseluruhan atau sebahagiannya sahaja bagi tujuan akademik tetapi mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau Dekan Pusat Pengajian Siswazah. Difahamkan bahawa pengiktirafan yang sewajarnya diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia untuk sebarang kegunaan ilmiah yang boleh dibuat daripada apa-apa bahan yang terdapat dalam tesis saya.

Permintaan bagi kebenaran untuk menyalin atau menggunakan lain bahan dalam kertas disertasi / projek ini secara keseluruhan atau sebahagian hendaklah dialamatkan kepada:

Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji perhubungan antara demografi dengan amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam di kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd wilayah Alor Setar. Faktor demografi yang digunakan dalam kajian ini adalah jantina, umur dan tahap pendidikan. Bagi amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam terdapat lima dimensi yang digunakan iaitu pengrekrutan, pemilihan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan oleh Junaidah Hashim (2009). Kaedah penyelidikan terdiri daripada maklumat tinjauan iaitu borang soal selidik mengenai maklumat demografi dan amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam yang telah diedarkan kepada 73 staf Muslim di Felda Holding Bhd wilayah Alor Setar. Dapatan kajian menunjukkan daripada 6 hipotesis yang telah diuji, 3 hipotesis telah disokong dan tiga lagi hipotesis tidak disokong. Faktor demografi iaitu umur menunjukkan tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd wilayah Alor Setar. Bagi faktor demografi jantina dan tahap pendidikan, ia menunjukkan staf Muslim Felda Holding Bhd wilayah Alor Setar yang lebih berumur dan berpendidikan rendah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam. Batasan, cadangan dan hala tuju untuk kajian masa hadapan adalah dibincangkan.

Kata kunci: *Pengurusan sumber manusia, Islam, demografi*

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between demographic and Islamic Human Resource Management practices among Muslim staff Felda Holdings Bhd in Alor Setar. Demographic factors that are been used in this study are gender, age and education level. For Islamic human resource management practices there are five dimensions are been used which are recruitment, selection, performance appraisal, training and development and compensation by Junaidah Hashim (2009). Research methodology consisted of a review of questionnaire that have information about demographic information and Islamic Human Resource Management practices, which has been circulated to the 73 Muslim staff in Felda Holdings Bhd in Alor Setar. The findings showed from six of hypotheses that were tested, three hypotheses have been supported and another three hypothesis is not supported. Age showed no significant relationship to Islamic Human Resource Management practices among Muslim staff Felda Holdings Bhd in Alor Setar. For gender and level of education, it shows Muslim staff Felda Holdings Bhd in Alor Setar have a significant relationship to Islamic Human Resource Management practices. Limitations, suggestions and directions for future research are being discussed.

Keywords: *Islamic, Human resource management, demographic*

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah kerana saya telah berjaya untuk menyiapkan tesis ini. Pelbagai cabaran yang saya telah tempuhi dalam menyiapkan tesis ini. Walaubagaimanapun ianya adalah sangat berguna dan amat berharga buat saya. Dalam melaksanakan projek ini, saya mendapat bantuan dan tunjuk ajar daripada orang lain dan mereka berhak mendapat penghargaan. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada penyelia saya sendiri iaitu Dr. Mohd Shahril bin Ahmad Razimi kerana memberi saya nasihat dan dorongan yang baik dalam menyiapkan tesis ini. Tidak lupa juga kepada Prof. Madya Abu Bakar hamed atas tunjuk ajar yang diberi. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rakan-rakan sekelas saya yang telah memberi cadangan dan komen serta memberikan inspirasi kepada saya untuk memperbaiki tesis saya. Selain itu, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada sahabat-sahabat dari PSSCMUUM kerana sentiasa memberikan semangat dan dorongan kepada saya untuk menyiapkan tesis ini kerana pada masa yang sama saya juga sibuk menjalankan tanggungjawab saya sebagai ahli persatuan. Ahli keluarga saya yang selama ini banyak mendorong dan memberi kata semangat amatlah membantu saya untuk menyiapkan tesis ini. Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua orang yang membantu saya secara langsung dan tidak langsung untuk menyiapkan tesis ini.

ISI KANDUNGAN

KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI GAMBARAJAH	xi
BAB SATU	1
Pengenalan	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar belakang kajian	1
1.2.1 Latar belakang Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan (FELDA)	4
1.3 Pernyataan masalah	5
1.4 Objektif kajian	9
1.5 Persoalan kajian	10
1.6 Kepentingan kajian	11
1.7 Sumbangan kajian	11
1.8 Skop dan batasan kajian	12
1.9 Organisasi disertasi	13
BAB DUA	15
SOROTAN KARYA	15
2.1 Pendahuluan	15
2.2 Pengurusan sumber manusia Islam	15
2.3 Pemilihan	20
2.4 Pengrekrutan	22
2.5 Penilaian prestasi	24
2.7 Pampasan	27
2.8 Pengaruh demografi terhadap pengurusan sumber manusia	30

BAB TIGA	33
KAEDAH PENYELIDIKAN	33
3.1 Pendahuluan	33
3.2 Kerangka kajian.....	33
3.3 Hipotesis kajian	34
3.4 Reka bentuk kajian	35
3.5 Populasi, saiz sampel, dan teknik pensampelan	36
3.6 Instrumen kajian	38
3.6.1 Definisi operasi	40
3.7 Kaedah pengumpulan data.....	44
3.8 Kajian rintis.....	44
3.8.1 Kebolehpercayaan instrumen.....	45
3.9 Kaedah analisis data	46
3.9.1 Analisis deskriptif	46
3.9.2 Analisis inferensi	47
3.10 Kesimpulan	47
BAB EMPAT	48
DAPATAN KAJIAN	48
4.1 Pendahuluan	48
4.2 Demografi responden.....	48
4.3 Ujian normaliti	49
4.4 Tahap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	51
4.5 Perbezaan kumpulan jantina, umur dan tahap pendidikan dalam amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.....	53
4.5.1 Hipotesis 1 (H0a) dan hipotesis 2 (H1a)	53
4.3.2 Hipotesis 3 (H0b) dan hipotesis 4 (H1b).....	55
4.3.3 Hipotesis 5 (H0c) dan hipotesis 6 (H1c)	57
4.4 Hasil dapatan kajian.....	59
BAB LIMA	61
PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	61
5.1 Pendahuluan	61

5.2 Ringkasan kajian	61
5.3 Analisis demografi responden.....	62
5.4 Analisis perbezaan tahap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.	63
5.4.1 Hubungan antara jantina dan amalan pengurusan sumber manusia Islam. 63	
5.4.2 Hubungan antara umur dan amalan pengurusan sumber manusia Islam. ..	64
5.4.3 Hubungan antara tahap pendidikan dan amalan pengurusan sumber manusia Islam.	65
5.4 Batasan dan cadangan untuk kajian masa depan.....	66
5.5 Kesimpulan	66
RUJUKAN	68
LAMPIRAN A	74
LAMPIRAN B.....	80

SENARAI JADUAL

TAJUK	M/S
3.1 Gambaran keseluruhan staf Muslim Felda Holding Bhd. mengikut wilayah Alor Setar	37
3.2 Layout item soal selidik	40
3.3 Konsep dan definisi operasi bagi dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	41
3.4 Keputusan Kebolehpercayaan (Cronbach Alpha) untuk setiap faktor yang dikaji	45
4.1 Analisis frekuensi jantina, umur dan tahap pendidikan	49
4.2 Pengeluaran data outliers bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	50
4.3 Ujian normaliti bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	51
4.4 Ujian min bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	52
4.5 Ujian-T bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	54
4.6 Ujian Anova bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	56
4.7 Ujian-T bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam	58
4.8 Ringkasan hasil dapatan kajian	59

SENARAI GAMBARAJAH

TAJUK	M/S
Rajah 3.1 : Kerangka teoretikal kajian	34

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara demografi dengan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam. Bab pertama ini membincangkan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, sumbangan kajian, skop dan batasan kajian, dan organisasi disertasi.

1.2 Latar belakang kajian

Pengurusan sumber manusia adalah sumber organisasi yang kritikal dan penting untuk menjalankan mana-mana aktiviti dalam organisasi terutamanya untuk menyediakan perkhidmatan yang lancar dan berkesan serta mendapatkan output yang maksimum dengan memenuhi kehendak majikan dan pekerja (Uddin & Rahman, 2014). Pengurusan sumber manusia adalah mengenai pembangunan individu dan juga organisasi di mana mereka beroperasi (Haddock, Nosky, Fargason, & Kurz, 1995). Sumber manusia merancang strategi keseluruhan organisasi dan matlamat, reka bentuk sistem kerja, menghasilkan barangan dan perkhidmatan, memantau kualiti, memperuntukkan sumber kewangan, dan pasaran produk dan perkhidmatan. Oleh itu, individu memainkan peranan penting dalam organisasi kerja (Haddock et al., 1995).

Pengurusan sumber manusia adalah pendekatan yang strategik dalam menguruskan aset organisasi yang paling bernilai iaitu sumber manusia yang dapat menyumbang kepada pencapaian objektif perniagaan. Sumber manusia dan potensi

yang ada pada mereka membawa kepada pemacuan sesebuah organisasi (Nazeri, Nosratpour, & Rashidi, 2012). Pengurusan sumber manusia yang strategik tertumpu kepada beberapa isu seperti kesesuaian antara aktiviti pengurusan sumber manusia dan matlamat strategik organisasi, integrasi pengurusan sumber manusia dalam pengurusan strategik organisasi, penglibatan fungsi sumber manusia dalam pengurusan, amalan sumber manusia untuk pemilihan pekerja, pampasan, penilaian prestasi dan nilai ini ditambah untuk meningkatkan prestasi organisasi (Sani, 2012). Strategi sumber manusia menekankan hubung kait antara strategi dan misi oleh bahagian sumber manusia bagi membolehkan organisasi mencapai misi yang telah ditetapkan (Al-adwani, 2013).

Sebagai sebuah negara Islam, kerajaan Malaysia ingin menyemai nilai-nilai Islam di seluruh masyarakat iaitu dari peringkat individu dan juga institusi. Seorang ahli perniagaan Muslim yang baik hendaklah berpandukan kepada perintah Allah (S.W.T). Di peringkat pengurusan organisasi, Islam telah mendedahkan kepada pendekatan yang sesuai dan praktikal dalam pengurusan (Nik Hassan, 2013). Islam melarang bentuk pengurusan organisasi yang cemerlang oleh masyarakat bukan Islam dihapuskan kecuali ianya jelas bertentangan dengan prinsip dan falsafah Islam. Pendekatan Islam memfokuskan kepada usaha keharmonian individu dan juga masyarakat dalam melaksanakan sesuatu tugas (Nik Hassan, 2013). Selain itu, peningkatan daya kemahiran dan kepakaran pekerja turut diberi tumpuan kerana sumber manusia mempunyai hubungan secara langsung dengan perkembangan sesebuah organisasi. Peranan individu dalam sistem penyusunan organisasi Islam dapat memberi keutamaan kepada pembangunan sumber manusia secara menyeluruh (Nik Hassan, 2013). Ini dapat meningkatkan daya kemahiran, kepakaran dan nilai

akhlak yang mulia. Secara tidak langsung pengurusan sumber manusia Islam dapat meningkatkan tahap kecekapan sumber manusia dalam sesebuah organisasi.

Pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dilengkapi dengan nilai dan norma-norma Islam yang memberikan keadilan dan kesaksamaan kepada masyarakat tanpa mengira jawatan (Kamaluddin & Kassim, 2013). Oleh itu, jika prinsip pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dipatuhi oleh organisasi, ia akan menyumbang kepada daya saing sesebuah organisasi. Teori sumber manusia berdasarkan perspektif konvensional memberi tumpuan kepada pembangunan institusi pendidikan, kemahiran dan kepakaran manakala sumber manusia dari perspektif Islam adalah lebih kepada pengukuran keupayaan dan pengalaman manusia dalam memenuhi objektif dan tanggungjawabnya sebagai pemegang amanah di dunia dan akhirat (Kamaluddin & Kasim, 2013).

Islam dikatakan memberi tumpuan kepada aspek-aspek pragmatik hidup yang menegaskan kepada keperluan kemanusiaan dan kerohanian (Nik Abd Rahman, Alias, Shahid, Hamid, & Alam, 2013) (Mutasim et al., 2013). Pengurusan sumber manusia mengikut perspektif Islam seolah-olah sama dengan pengurusan sumber manusia mengikut perspektif Barat, bagaimanapun terdapat perbezaan penting yang wujud iaitu semua keperluan dalam amalan pengurusan sumber manusia Islam adalah berdasarkan kepada Al-Quran dan Hadith Rasulullah (S.A.W) (Nik Abd Rahman et al., 2013).

Sumber manusia menurut pandangan Islam tertumpu kepada keprihatinan masyarakat iaitu setiap organisasi mempunyai peranan tertentu dalam masyarakat dan juga ekonomi (Ali, 2010) . Dalam penekanannya terhadap moral dan tingkah laku, Islam mengharapkan kewajipan kedua-dua majikan dan pekerja mesti

berasaskan etika. Sumber manusia menurut perspektif Islam menekankan peranan tenaga pekerja dalam mencapai pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran serta menawarkan garis panduan yang berguna untuk memastikan hubungan pekerja di tempat kerja (Ali, 2010). Penekanan dalam Islam adalah berkhidmat secara optimum pada manusia dan perbuatan adalah dinilai dari segi manfaat kepada masyarakat.

1.2.1 Latar belakang Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan (FELDA)

Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan (FELDA) telah ditubuhkan pada 1 Julai 1956 di bawah Ordinan Kemajuan Tanah 1956 untuk pembangunan tanah dan penempatan semula dengan objektif pembasmian kemiskinan melalui penanaman tanaman minyak sawit dan getah. Antara fungsi yang dijalankan ialah projek pembangunan tanah dan aktiviti pertanian, perindustrian dan komersial sosial ekonomi. Pada tahun 1990, FELDA berdiri dengan kewangan sendiri tanpa bantuan kerajaan dan menjadi sebuah badan berkanun. Antara entiti korporat swasta FELDA ialah koperasi Permodalan FELDA (Koperasi FELDA), FELDA Global Ventures (FGV) dan FELDA Investment Corporation (FIC). Felda memfokuskan untuk menjadi ‘ *Economic Powehouse* ’ pada tahun 2020 iaitu menjana pelbagai aktiviti ekonomi.

Jabatan Sumber Manusia FELDA membentuk satu kumpulan individu berdasarkan kepakaran masing-masing dan bertindak balas terhadap perubahan yang berlaku serta memberikan perkhidmatan yang baik. Antara program latihan yang dilakukan ialah melahirkan kualiti petugas yang berkemahiran, bersikap positif, dan berpengetahuan. Latihan dan pembangunan yang diberikan adalah secara berterusan. Jabatan ini lebih memfokuskan penerapan budaya FELDA dalam kalangan pekerja baru. Antara objektif jabatan sumber manusia FELDA ialah

menyediakan petugas yang mencukupi, peningkatan pengetahuan, kemahiran, dan integriti petugas, menjaga kebajikan dan menyediakan ganjaran kepada petugas, serta menerapkan budaya kerja yang berpotensi tinggi.

1.3 Pernyataan masalah

Pekerja dan agensi dalam pengurusan sumber manusia perlu ditransformasikan serta diberi keutamaan supaya dapat menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara yang seiring dengan perkembangan teknologi masa kini (Zabidi, 2014). Y. Bhg. Tan Sri Ismail Adam, Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam Malaysia berkata perkhidmatan awam hari ini secara langsung memerlukan setiap penjawat awam terus melakukan perubahan minda dan cara bekerja yang lebih baik selaras dengan perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam buku “Transformasi Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam Malaysia Abad ke-21”. Walaubagaimanapun, permasalahan persekitaran sumber manusia menjadi cabaran kepada pemimpin pada masa kini dan pekerja haruslah didedahkan kepada ilmu pengurusan sumber manusia supaya perkhidmatan yang ditawarkan oleh mereka setanding dengan negara maju yang lain (Zabidi, 2014).

Kementerian Sumber Manusia perlu mengambil iktibar daripada insiden kehilangan pesawat penerbangan Malaysia Airlines (MAS) MH370 untuk memperkasakan kesiapsiagaan pasukan pengurusan krisis dalam pengendalian krisis, (Riot, 2014). Kementerian itu sentiasa berhadapan dengan pelbagai isu berkaitan keselamatan dan kebajikan pekerja dan adalah penting untuk pasukan pengurusan krisis memperkasakan tatacara pengendalian krisis dari segi kemahiran dan kompeten pasukan (Riot, 2014).

Pengurusan sumber manusia dalam kalangan perusahaan kecil dan sederhana (PKS) di Malaysia perlu berubah dan dimantapkan bagi meningkatkan prestasi dan produktiviti mereka (Subramaniam, 2012). Prestasi dan produktiviti PKS di negara ini kini dilihat masih rendah, iaitu hanya satu pertiga daripada kadar produktiviti syarikat besar walaupun jumlah syarikat PKS banyak dan penggunaan tenaga kerja mereka besar (Subramaniam, 2012). Menurut beliau, antara punca keadaan tersebut ialah pengurusan sumber manusia PKS yang lemah. Berdasarkan permasalahan ini, pengurusan sumber manusia harus dipertingkatkan supaya Malaysia dapat menawarkan perkhidmatan yang setanding dengan negara maju yang lain.

Berdasarkan kajian lepas, pengurusan sumber manusia sangat penting kepada pencapaian sesebuah organisasi. Amalan pengurusan sumber manusia konvensional dan Islam adalah sama, tetapi terdapat perbezaan yang signifikan wujud di antara dua perspektif ini iaitu prinsip teras pengurusan sumber manusia Islam diasaskan atas berdasarkan perintah Allah (S.W.T) dan Sunnah Nabi Muhammad (S.A.W) (Alkahtani, 2014). Amalan sumber manusia Islam lebih baik daripada perspektif konvensional dalam menghasilkan prestasi organisasi yang lebih tinggi (Azmi, 2010). Penerapan nilai murni dalam kalangan pekerja menjamin kejayaan sesebuah organisasi dan aspek nilai sememangnya penting kerana dengan cara itu ia akan menjadi modal insan dan aset ternilai bagi organisasi. Selain kerajinan, nilai lain adalah seperti amanah, ikhlas, jujur, bertanggungjawab dan dedikasi. (Hayati, 2012). Justeru, membangunkan modal insan di tempat kerja, usaha bukan sekadar membangunkan sahsiah melalui penerapan nilai murni tetapi menguruskannya juga mesti diberi perhatian. Islam menekankan aspek keperluan supaya kerajinan yang ada, diurus dan diletakkan pada tempat yang sesuai dan membuahkan kejayaan (Hayati, 2012). Amalan Islam amat menitikberatkan kualiti seperti sabda Rasulullah

SAW yang bermaksud: “Apabila saya memerintahkan sesuatu perkara kepada kalian, maka lakukanlah semampu kalian.” (Hadis riwayat Imam al-Bukhari).

Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) Labuan telah mengadakan setiap tahun dan program ceramah yang terbaru adalah Program Ceramah Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Perkhidmatan Awam (Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) Labuan, 2015). Objektif program ialah menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Islam dan integriti dalam perkhidmatan awam melalui ceramah agama Islam dan melaksanakan usaha penerapan nilai-nilai Islam agar terus ditingkatkan dengan licin, teratur dan sempurna. Ini menunjukkan kekerapan penganjuran ceramah mengenai penerapan Islam dalam pengurusan sumber manusia adalah baik bagi setiap organisasi.

Kemurnian, kesucian serta kesejahteraan yang terkandung di dalam al-Quran akan menjadikan Malaysia sebuah negara Islam yang dihormati jika dihayati sepenuhnya dalam kehidupan negara yang majmuk rakyatnya (Yassin, 2014). Dengan berlandaskan Al-Quran, pemerintahan dan pentadbiran akan mengandungi nilai ketelusan, keikhlasan, kejujuran dan integriti yang tinggi dalam jiwa hamba ketika melaksanakan tanggungjawab sesama manusia dan menyempurnakan amanah Allah (S.W.T) (Yassin, 2014).

Asas-asas agama dalam strategi pengurusan sumber manusia adalah sangat penting tetapi jarang diserlahkan dalam kesusasteraan (Hashim, 2009). Pada masa kini terdapat banyak kajian mengenai amalan sumber manusia konvensional (Azmi, 2010). Sesungguhnya Al-Quran itu diturunkan kepada umat Islam adalah bertujuan untuk dijadikan panduan dalam segenap aspek kehidupan, termasuklah dalam aspek pemerintahan dan kenegaraan. Namun pada hari ini, Al-Quran hanya dijadikan

sebagai amalan ritual oleh sebilangan besar umat Islam di samping menjadi kayu ukur bagi nilai-nilai murni moral semata-mata dan pada hakikatnya, pemerintahan dan pentadbiran negara ini masih lagi diatur dengan sistem yang tidak Islami dan berteraskan perlembagaan buatan manusia (Yassin, 2014). Realitinya kajian-kajian berkaitan pengurusan sumber manusia masih dilakukan berlandaskan konsep yang dibina oleh Barat dan usaha ke arah pembentukan konsep kajian pengurusan sumber manusia Islam masih kurang dilakukan. Sehubungan dengan itu, pengurusan sumber manusia menurut perspektif Islam haruslah diketengahkan.

Beralih kepada fokus yang kedua dalam kajian ini, berdasarkan kajian lepas faktor demografi mempunyai hubungan dengan pengurusan sumber manusia. Persekitaran luaran terdiri daripada faktor-faktor di luar kawasan organisasi seperti demografi memberi kesan kepada perancangan semua jabatan dalam organisasi termasuk jabatan sumber manusia (Mat Ali, Hamed, & Abu Hassan, 2008). Terdapat perhubungan antara demografi dengan kompetensi pengurusan iaitu merujuk kepada aspek kompetensi pengurusan sumber manusia (Hussin Salamon & Abu, 2010). Ini menunjukkan bahawa faktor demografi mempunyai hubungan dengan pengurusan sumber manusia. Walaubagaimanapun, faktor demografi kurang diberi penekanan kajian secara langsung terhadap pengurusan sumber manusia Islam. Terdapat hubungan antara demografi dengan kepimpinan dan pengurusan strategik (Bush, & Coleman, 2008). Kepimpinan adalah salah satu faktor yang akan membolehkan pengurus menentukan satu piawaian untuk dijadikan sasaran organisasi dalam proses perancangan pengurusan sumber manusia. Terdapat hubungan antara demografi dengan kepuasan kerja dan tahap kepuasan pekerja adalah bergantung kepada pengurusan sumber manusia (Mustafa, 1986). Terdapat perhubungan antara demografi dengan komitmen pekerja (Marsidi & Abdul Latip, 2007). Komitmen

pekerja ke atas organisasi adalah suatu cabang pengurusan sumber manusia yang perlu ditadbir sebaik mungkin, sebagaimana setiap organisasi harus memberikan perhatian kepada aset sumber manusianya (Marsidi & Abdul Latip, 2007). Sehubungan dengan itu, perlu diketengahkan perhubungan antara demografi dan pengurusan sumber manusia menurut perspektif Islam.

Beralih kepada fokus ketiga dalam kajian ini, Jabatan Sumber Manusia FELDA membentuk satu kumpulan individu yang bertindak secara berkesan mengikut lingkungan kepakaran masing-masing dan bertindak balas secara fleksibel terhadap perubahan namun terdapat cabaran-cabaran yang masih dialami oleh jabatan tersebut. Situasi ini telah menimbulkan persoalan yang perlu dijawab mengapakah keadaan seperti berikut masih berlaku. Terdapat pelbagai cabaran yang dialami oleh Jabatan Sumber Manusia Felda iaitu menilai dan mengukur kompetensi petugas dengan telus dan mendapatkan calon yang layak dan berpengalaman bagi mengisi jawatan kosong di FELDA. Sehubungan dengan itu, kajian ini dilakukan untuk melihat perhubungan demografi dan amalan pengurusan sumber manusia Islam supaya kajian ini dapat mencari penyelesaian untuk meningkatkan perkembangan pengurusan sumber manusia Islam di FELDA.

1.4 Objektif kajian

Berdasarkan kepada latar belakang kajian dan pernyataan masalah, kajian ini telah menyetengahkan tiga objektif kajian berhubung dengan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dengan tumpuan kajian kepada staf Muslim Felda Holding Bhd Wilayah Alor Setar. Objektif-objektif khusus kajian adalah seperti berikut:

1. Untuk mengkaji perbezaan kumpulan jantina dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
2. Untuk mengkaji perbezaan kumpulan umur dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
3. Untuk mengkaji perbezaan kumpulan tahap pendidikan dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.

1.5 Persoalan kajian

Bagi mencapai objektif-objektif yang telah disenaraikan, kajian ini telah mewujudkan beberapa persoalan kajian berhubung pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dengan tumpuan kajian terhadap staf Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar. Persoalan-persoalan tersebut adalah seperti berikut:

1. Apakah perbezaan kumpulan jantina dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
2. Apakah perbezaan kumpulan umur dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.

3. Apakah perbezaan kumpulan tahap pendidikan dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.

1.6 Kepentingan kajian

Kajian ini penting disebabkan beberapa sebab seperti berikut:

1. Kajian ini diharapkan dapat menambahkan sumber-sumber ilmu berkaitan alat untuk menguji gelagat pekerja kerana kebanyakan alat-alat menguji gelagat pengguna dipelopori daripada teori barat.
2. Kajian ini juga diharapkan mampu menunjukkan perhubungan demografi (jantina, umur dan tahap pendidikan) dengan amalan pengurusan sumber manusia mengikut perspektif Islam di Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar dengan menguji sampel yang diambil dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah sebagai penanda aras agar langkah-langkah peningkatan dan penambahbaikan boleh diambil oleh pihak berwajib.
3. Kajian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kefahaman umum terhadap pengurusan sumber manusia Islam secara menyeluruh.

1.7 Sumbangan kajian

Kajian ini diharap dapat memberikan sumbangan seperti berikut:

1. Kajian ini mampu menyumbang dalam aspek teoretikal terutama dalam konsep pengurusan sumber manusia yang boleh dijadikan panduan dalam kajian-kajian seterusnya. Khususnya dalam meneliti elemen-elemen Islam yang terdapat dalam pengurusan sumber manusia.

2. Kajian ini dapat menilai tahap amalan aktiviti pengurusan sumber manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam dengan melihat sejauh mana mereka mengamalkannya berdasarkan konsep pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.
3. Kajian ini boleh menyalurkan maklumat yang penting kepada pihak Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar bagi penyediaan pelan strategi pengurusan sumber manusia yang lebih efektif.

1.8 Skop dan batasan kajian

Skop kajian ini ialah amalan pengurusan sumber manusia menurut Islam di Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar. Sumber merupakan hasil dapatan daripada borang soal selidik yang diedarkan. Bagi mengawal kajian ini supaya lebih berfokus, ditetapkan batasan-batasan kajian seperti berikut:

1. Batasan subjek kajian - Subjek kajian ini terhad kepada konsep pengurusan sumber manusia berdasarkan Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar sahaja. Oleh yang demikian, tinjauan yang dilakukan dalam kajian perpustakaan terhad kepada konsep pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dan kajian lapangan terhad kepada untuk mengenal pasti perhubungan antara demografi jantina, umur dan tahap pendidikan dengan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar sahaja.
2. Batasan sampel– Responden kajian ini terhad kepada staf Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar sahaja iaitu di Kedah. Staf

bukan Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar di Kedah merupakan batasan yang tidak akan dikaji dalam kajian ini. Huraian yang lebih terperinci berhubungan responden yang dipilih bagi kajian ini serta justifikasi pemilihan akan diterangkan dalam bab kaedah penyelidikan.

3. Batasan lokasi – Lokasi dalam kajian ini terbatas dalam kawasan Felda Holding Bhd di Alor Setar di sahaja. Pusat-pusat tanggungjawab yang berada di luar kawasan Felda Holding Bhd di Alor Setar di Kedah adalah batasan yang tidak akan dikaji dalam kajian ini.
4. Batasan analisis – Analisis kajian ini akan dilakukan secara deskriptif sahaja. Analisis deskriptif dibatasi kepada matlamat untuk mengetahui perhubungan demografi dan amalan pengurusan sumber manusia dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar di Kedah dan bukan keseluruhan masyarakat.

1.9 Organisasi disertasi

Bagi menghasilkan sebuah penulisan yang teratur dan sistematik, kajian ini dibahagikan kepada lima bab utama yang dibahagikan mengikut tema-tema tertentu seperti berikut:

1. Bab 1 membincangkan beberapa aspek kajian termasuklah latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, sumbangan kajian, skop dan batasan kajian, dan juga organisasi disertasi.

2. Bab 2 merupakan perbincangan tentang sorotan karya yang membincangkan bahagian sorotan kajian. Sorotan kajian akan melihat kepada penulisan-penulisan ilmiah seperti tesis, desertasi dan kertas kerja mengenai konsep pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.
3. Bab 3 akan menekankan tentang kaedah penyelidikan yang akan dilakukan merangkumi kerangka kajian amalan Pengurusan Sumber Manusia berdasarkan perspektif Islam, hipotesis kajian, reka bentuk kajian, populasi, saiz sampel dan teknik pensampelan, instrumen kajian, kaedah pengumpulan data, kajian rintis dan kaedah analisis data. Kaedah penyelidikan ini penting bagi memastikan objektif kajian berjaya dicapai dan terlaksana.
4. Bab 4 ialah menganalisis untuk melihat hubungan antara demografi dengan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan di kalangan staf Felda Holding Bhd Wilayah Alor Setar di Kedah.
5. Bab 5 merupakan bab penutup bagi kajian yang merupakan kesimpulan keseluruhan daripada perkara-perkara yang telah dibincangkan dalam bab-bab yang lain sebelum ini. Bab ini akan menyentuh ringkasan kajian, perbincangan dapatan kajian, cadangan kajian dan beberapa cadangan bagi kajian selanjutnya yang boleh dikaji oleh pengkaji-pengkaji pada masa hadapan.

BAB DUA

SOROTAN KARYA

2.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji perhubungan antara demografi jantina, umur dan tahap pendidikan dengan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd wilayah Alor Setar. Bab ini menjelaskan kajian lepas berkaitan dengan kajian yang akan dijalankan. Penelitian terhadap kajian lepas dilakukan kerana ingin melihat prospek mahupun tema yang berkaitan dengan kajian ini yang telah dikaji oleh pengkaji lain serta meneliti dan menganalisis kajian yang sedia ada dan belum dibuat. Kepentingan penelitian terhadap kajian lepas adalah untuk mengenal pasti kajian dan karya yang belum dilakukan serta menonjolkan lompang kajian dan jurang karya. Hal ini bertujuan untuk membina kerangka teoretikal kajian ini. Bahagian ini membincangkan tentang hasil-hasil kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji-pengkaji lain sebelum ini seperti tesis, disertasi dan sebagainya yang telah diterbitkan dan juga yang tidak diterbitkan.

2.2 Pengurusan sumber manusia Islam

Pengenalan kepada amalan sumber manusia Islam adalah satu percubaan awal untuk menyediakan pengurus untuk mengurus dan memahami sumber manusia (Hashim, 2010). Bagi pengurus sumber manusia Muslim, adalah penting untuk mereka bukan sahaja tahu tetapi juga untuk menggunakan pendekatan Islam dalam menguruskan pekerja. Mengurus sumber manusia dalam pendekatan Islam tidak mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keadilan organisasi dan kepuasan kerja (Hashim, 2010).

Pengetahuan pengurusan sumber manusia Islam akan menjadi berguna walaupun kepada pengurus bukan Islam (Hashim, 2010). Pengurus bukan Islam akan mempunyai pemahaman yang lebih baik terhadap tingkah laku pekerja mereka yang beragama Islam di tempat kerja. Kakitangan beragama Islam yang mewakili peratusan besar daripada jumlah tenaga kerja di Malaysia dan pendekatan Islam adalah tepat pada masanya terutamanya di kalangan organisasi Islam (Hashim, 2010).

Ajaran Islam boleh menjadi sangat berpengaruh dalam membentuk persekitaran kerja yang sehaluan kerana kedua-duanya iaitu Islam dan pengurusan sumber manusia memfokuskan kepada manusia dan Al-Quran diturunkan sebagai panduan untuk keseluruhan manusia (Ahmad Razimi, Noor, & Mohd daud, 2014). Prinsip-prinsip dan ajaran Islam boleh mempunyai peranan yang membimbing dalam mewujudkan tahap komitmen yang dikehendaki kerana sumber manusia dan Islam kedua-duanya bertujuan untuk membawa perubahan dalam tingkah laku manusia (Ahmad Razimi et al., 2014).

Pengurusan sumber manusia adalah sangat penting dan pelaksanaan prinsip-prinsip pengurusan sumber manusia bermula dari peringkat awal semasa Islam berkembang (Alorfi, 2012). Al-Quran memberi layanan yang adil dan baik bagi semua orang dalam masyarakat (Yousef, 2001). Pengurusan Islam menekankan kepada prinsip keadilan dan kesaksamaan apabila menguruskan pekerja. Islam adalah kehidupan besar yang merangkumi kursus komprehensif dan teori-teori yang merangkumi semua aspek kehidupan (Alorfi, 2012).

Prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah niat iaitu tindakan manusia adalah berkaitan dengan niat mereka (Alorfi, 2012).

Pekerja tidak boleh dihukum mengikut tindakan mereka iaitu hasil sahaja kerana kadang-kadang tindakan mereka tertakluk kepada faktor-faktor luaran yang di luar kawalan mereka. Seseorang dikurniakan dengan kehendak yang bebas dan bertanggungjawab untuk perubahan dalam masyarakat. Pekerja tidak dihukum kerana membuat sesuatu kesilapan yang tidak disengajakan dan perlu diberi ganjaran atau dihukum bagi objektif yang diharapkan oleh mereka (Branine & Pollard, 2012).

Seterusnya, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah amanah iaitu kuasa, kekayaan dan ilmu pengetahuan adalah amanah yang diamanahkan kepada manusia (Alorfi, 2012). Amanah iaitu nilai teras yang mengawal hubungan sosial kerana setiap orang adalah bertanggungjawab untuk perbuatan beliau dalam masyarakat (Branine & Pollard, 2012). Apa-apa perbuatan penyalahgunaan sumber dilihat sebagai melanggar amanah. Amanah adalah nilai teras mengendalikan hubungan sosial dan dengan ini mereka akan bertanggungjawab ke atas semua atas tindakan dan perbuatan mereka sendiri (Zaman, Afridi, & Saleem, 2013).

Selain itu, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah kebenaran iaitu kebenaran adalah prinsip yang sangat penting (Alorfi, 2012). Majikan dan pekerja perlu bersikap jujur antara satu sama lain. Ini akan meningkatkan kecekapan aktiviti pengurusan sumber manusia. Kebenaran adalah melakukan dan berkata sesuatu dengan betul (Branine & Pollard, 2012). Ia adalah dilarang di dalam Islam untuk menipu dalam semua keadaan. Pengurus dan juga pekerja bawahan diingatkan supaya tidak dipandu oleh perasaan peribadi mereka yang mungkin mengalihkan mereka dari jalan yang benar, keadilan, dan penjagaan amanah. Kebenaran iaitu bermakna mengatakan kata-kata dan tindakan yang betul dan baik (Zaman et al., 2013). Pengurusan organisasi yang berkesan adalah

mengamalkan prinsip jujur dan amanah. Oleh itu, setiap orang akan melaksanakan tugas mereka dengan rasa tanggungjawab.

Tambahan pula, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah perundingan iaitu kerjasama antara pemimpin dan pengikut adalah penting (Alorfi, 2012). Seorang pemimpin Islam dikehendaki mendapatkan nasihat dan berunding dengan orang lain sebelum membuat sesuatu keputusan. Perundingan adalah mengambil bahagian dalam perbincangan dan memberikan cadangan (Branine & Pollard, 2012). Perundingan merujuk kepada pendekatan penyertaan dan ia dapat meningkatkan keberkesanan dan keupayaan organisasi (Mohammed, 2014). Perundingan adalah faktor yang sangat penting dalam pengurusan Islam dan pentadbiran Islam (Mohammed, 2014). Perundingan merupakan satu prinsip penting dalam pengurusan Islam (Zaman et al., 2013). Seorang pemimpin Muslim perlu bekerjasama dengan pekerja bawahan melalui melalui perundingan dan tidak boleh mengamalkan gaya pengurusan autokratik. Prinsip rundingan adalah satu konsep yang penting dalam pengurusan Islam yang memberi panduan kepada pengurus untuk berkelakuan dengan orang bawahan mereka secara sama rata dan adil (Zaman et al., 2013).

Tambahan pula, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah kesedaran Allah (S.A.W) yang Maha Besar iaitu apabila diisi dengan Taqwa, seseorang akan menahan diri daripada bertindak tidak adil dan apabila fikiran adalah sempurna ia selaras dengan perbuatan baik dan keadilan (Branine & Pollard, 2012). Taqwa adalah ciri tanggungjawab yang membentuk tingkah laku individu, sama ada pengurus atau pekerja bawahan dengan cara supaya mereka boleh melaksanakan tugasnya dengan jujur dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Zaman et al., 2013).

Seterusnya, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah kebaikan dan penjagaan sementara dengan rasa kehadiran Allah (S.W.T) (Branine & Pollard, 2012). Perasaan ini membuat manusia berkelakuan baik tanpa memerlukan apa-apa pengawasan manusia. Aktiviti itu menjadi satu dimensi moral dan rohani sebagai satu cara untuk melakukan perkara yang baik terhadap diri dan juga masyarakat dengan mengikuti perintah Allah (S.W.T) (Mohammed, 2014). Apabila majikan percaya bahawa semua aktivitinya dipantau oleh Allah (S.W.T), maka mereka akan bertindak bukan sahaja untuk kejayaan sesebuah organisasi, tetapi juga untuk kejayaannya di akhirat. Ia adalah berkaitan dengan Iman yang bermaksud beriman kepada Allah (S.W.T) dan menjalankan aktiviti yang menjana kekayaan ekonomi, pemilikan, kesaksamaan dan keadilan sosial dan perbelanjaan lain-lain dengan mengingati Allah (S.W.T) (Zaman et al., 2013).

Kemudian, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah keadilan yang tidak pernah terjejas oleh kepentingan peribadi dan pertimbangan lain. Semua orang adalah sama rata tanpa mengira jantina, warna kulit, bangsa, kekayaan, martabat, status dan pengetahuan (Branine & Pollard, 2012). Keadilan membawa kepada kesaksamaan dan untuk mengekalkan keadilan dalam organisasi. Islam menekankan prinsip keadilan tanpa kepentingan peribadi dan rupa dan ia hendaklah bebas daripada prasangka (Zaman et al., 2013). Kesaksamaan boleh dicapai melalui keadilan dan pengurus perlu mewujudkan dan mengekalkan persekitaran keadilan dengan menyediakan peluang penyertaan kepada pekerja.

Selain itu, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah peningkatan penelitian diri iaitu menunjukkan perjuangan yang berterusan dalam diri sendiri untuk melakukan kerja-kerja yang lebih baik (Branine & Pollard, 2012). Dalam konteks organisasi, mereka akan berusaha untuk

melakukan yang lebih baik dan sebagai contoh semua pengurus dan pekerja bekerja lebih kuat dan meningkatkan kualiti produk dan perkhidmatan mereka dengan menggalakkan pembelajaran, latihan, inovasi dan kreativiti (Branine & Pollard, 2012).

Seterusnya, prinsip asas yang diamalkan dalam pengurusan sumber manusia Islam ialah keikhlasan dan menepati janji dan ia adalah satu kesalahan yang besar untuk sengaja gagal untuk memenuhi janji-janji seseorang (Branine & Pollard, 2012). Keikhlasan adalah prinsip penting dalam pengurusan Islam (Zaman et al., 2013). Seseorang perlu memenuhi kewajipan dengan keikhlasan dan perlu menunaikan janji yang diberikan. Oleh itu, keikhlasan akan dapat menyemai budaya amanah, keyakinan, kebenaran dan kerjasama di kalangan pengurus dan orang bawahan. Terdapat lima amalan sumber manusia Islam iaitu pemilihan dan pengrekrutan pekerja, latihan dan pembangunan, pembangunan kerjaya, pengurusan prestasi dan ganjaran (Hashim, 2009 ; Mellahi & Budhwar, 2010).

2.3 Pemilihan

Aktiviti pemilihan staf di dalam organisasi mengikut Islam ialah memberi penekanan kepada kriteria pekerja Muslim yang perlu dipilih iaitu ketakwaan, berwibawa, berkelayakan, berkemahiran, berpengalaman, sihat, cerdas dan memiliki moral dan akhlak yang baik serta semangat kerja berpasukan (Azmi, 2010). Proses pemilihan hendaklah adil di mana panel pemilihan tidak mengamalkan diskriminasi dalam pemilihan pekerja baru (Azmi, 2010). Mereka perlu dipilih berdasarkan kriteria yang telah dibincangkan. Calon-calon perlu ditemuduga untuk menentukan sama ada mereka adalah sesuai atau tidak bagi jawatan-jawatan yang dipohon. Jika calon-calon tidak sesuai, sebab-sebab penolakan perlu diberitahu.

Pemilihan merujuk kepada proses di mana organisasi mengesan dan menarik potensi individu untuk mengisi kekosongan jawatan (Hashim, 2009). Pemilihan adalah salah satu tugas yang paling rumit di mana-mana organisasi (Ali, 2005). Objektif utama adalah untuk mencari orang yang paling sesuai untuk mengisi kekosongan jawatan. Dalam usaha untuk mencari orang yang sesuai, organisasi perlu menentukan dan menggariskan keperluan kerja (Hashim, 2009). Majikan dikehendaki untuk memberitahu kebenaran atau fakta mengenai pekerjaan kepada pemohon termasuk keperluan pekerjaan, kriteria pemegang pekerjaan, dan pampasan yang hendak dibayar. Maklumat ini adalah penting kepada pemohon supaya mereka boleh menilai kesesuaian kerja dengan kecekapan, keupayaan dan minat mereka.

Islam telah meletakkan lima syarat untuk memilih pekerja iaitu seorang yang mempunyai pengalaman, berkompentensi, bertanggungjawab, patuh pada organisasi, serta tidak menurut kehendak hawa nafsu mereka (Ali, 2010). Aspek situasi dan keperluan kerja yang khusus boleh menentukan keutamaan yang diberikan kepada orang-orang yang boleh memenuhi keperluan pekerjaan (Ali, 2010). Contohnya dalam keadaan di mana tugas utama melibatkan kewangan, maka orang yang dilantik mestilah boleh dipercayai dan jujur. Bagi mengurus kewangan, kedua-dua kecekapan dan sifat-sifat amanah merupakan keperluan dalam proses pemilihan.

Dalam Islam, pemilihan pekerja mesti mematuhi prinsip-prinsip tertentu (Ahmad Razimi et al ., 2014). Prinsip pertama adalah keadilan dan menyatakan bahawa Ali bin Abi Talib berkata tidak menamakan mereka (pegawai) adalah berdasarkan pilih kasih atau egoisme kerana kedua-dua sifat-sifat ini menggambarkan ketidakadilan dan pengkhianatan (Syed Agil, 1997). Prinsip kedua, seorang pekerja adalah dipilih berdasarkan kecekapan. Individu tidak akan dilantik berdasarkan persaudaraan atau hubungan darah, persahabatan, kekayaan, umur,

bangsa, dan kuasa politik atau sebagainya. Prinsip ketiga adalah kedua-dua pemohon dan pengrekrut perlu jujur. Prinsip keempat, Islam melarang tugas kerja yang melebihi kapasiti individu. Ini adalah kerana individu mungkin tidak mampu melakukan kerja yang diarahkan disebabkan kekurangan. Pemilihan dari perspektif Islam, Al-Quran menekankan pentingnya kecekapan dan kejujuran calon pekerjaan. Pilih kasih, dan rasuah dilarang keras dalam pengurusan berasaskan Islam (Mohammed, 2014). Salah satu faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam dunia kontemporari adalah rangkaian persahabatan dan hubungan.

Pemilihan Islam adalah berdasarkan kepada prinsip-prinsip keadilan, kecekapan, kejujuran, dan keupayaan pekerja (Alkahtani, 2014; Hashim, 2009; Mellahi & Budhwar, 2010). Di peringkat pemilihan, apabila organisasi kekurangan proses pemilihan secara standard dan bergantung kepada soalan yang tidak berstruktur untuk menjalankan temu bual ia mungkin menyebabkan kepada kecenderungan untuk menjadi berat sebelah dalam proses pemilihan (Khan, Farooq, & Hussain, 2010). Pemilihan adalah salah satu tugas yang paling rumit di mana-mana organisasi (Mutasim et al., 2013).

2.4 Pengrekrutan

Apabila mereka dipilih, syarat-syarat pekerjaan hendaklah dinyatakan dengan jelas dalam surat tawaran (Azmi, 2010). Setelah dipilih, mereka perlu menjalani beberapa program latihan untuk mendedahkan mereka kepada budaya organisasi dan juga untuk meningkatkan keupayaan mereka dan kemahiran dalam menjalankan peranan dan tugas mereka. Proses mengenal pasti dan menarik kakitangan yang berkeelayakan dalam pengajaran Islam awal tidak dinyatakan secara terperinci (Ali, 2010). Sebaliknya, seperti mana-mana fungsi umum pada masa itu, ia adalah didefinisikan

dalam rangka kerja luas di mana kebebasan dalam menjalankan penghakiman telah dipertingkatkan. Calon yang harus diambil bekerja bukan hanya kerana mereka meminta pekerjaan tetapi perlu ada kekosongan pekerjaan yang perlu dipenuhi (Ali, 2010).

Islam menyeru kepada pengrekrutan kerja sebagai mengisi kekosongan jawatan di jalan Allah (S.W.T) dengan amanah dan tanggungjawab (Hashim, 2009). Kehendak penentuan kerja dan keperluan tugas telah diamalkan semasa zaman Nabi Muhammad (S.A.W) dalam memilih kakitangan untuk jawatan kerajaan (Ali, 2005). Islam memerlukan orang yang mengurus tugas pengrekrutan adalah seorang alim dan adil. Pengurus harus melaksanakan kewajipan agama seperti solat, puasa, zakat dan menunaikan rukun Islam yang lain (Ahmad, 1995). Al-Quran adalah sangat menentang kepada kepalsuan (Ahmad, 1995). Majikan dikehendaki untuk memberitahu kebenaran tentang pekerjaan yang ditawarkan kepada potensi pemohon. Ini termasuk maklumat yang berkaitan dengan keperluan pekerjaan, kriteria pemegang kerja, dan pampasan yang hendak dibayar. Sehubungan dengan itu, mereka dikehendaki untuk memberikan maklumat yang benar tentang diri mereka sendiri. Maklumat yang tepat daripada kedua-dua pihak adalah untuk melindungi kepentingan kedua-dua pihak di masa hadapan.

Pengrekrutan adalah proses mencari calon-calon yang berpotensi untuk jawatan kosong dalam organisasi (Mohammed, 2014). Islam menyeru kepada aktiviti ini hendaklah dipatuhi dengan amanah dan tanggungjawab. Perintah Islam menyeru orang yang bertanggungjawab untuk aktiviti adalah alim dan adil (Mohammed, 2014). Dalam proses pengrekrutan, semua calon perlu diberi peluang yang sama dan majikan harus menyampaikan kepada calon keperluan kerja dan pampasan (Alkahtani, 2014). Maklumat itu didedahkan akan membantu pekerja yang

berpotensi dalam menilai kesesuaian mereka untuk pekerjaan itu. Pada masa yang sama, pemohon perlu menyediakan maklumat yang tepat mengenai kelayakan mereka.

Kebanyakan organisasi mengiklankan kekosongan, menyampaikan mesej kepada golongan tertentu, bangsa, dan jantina yang layak untuk memohon (Khan et al., 2010). Tindakan pengurus sumber manusia yang mengamalkan pilih kasih secara terang-terangan memberi kesan kepada keberkesanan syarikat kerana mungkin calon yang layak tidak diberi peluang untuk memohon. Pendekatan cara hidup Islam tidak membenarkan amalan pilih kasih dalam pengambilan kerana ia melanggar prinsip-prinsip etika keadilan. Allah menyuruh supaya berlaku adil dan berbuat kebaikan kepada kaum dan masyarakat (Khan et al., 2010).

2.5 Penilaian prestasi

Penilaian prestasi telah diberi perhatian yang meluas dan dijelaskan dalam Al-Quran dan hadis iaitu menyediakan standard normatif dan kemudian diterjemahkan kepada normatif terakhir ke dalam bimbingan yang boleh digunakan (Ali, 2010). Penilaian prestasi adalah sistem formal kerja dalam menetapkan standard, menilai prestasi dan menyediakan maklum balas kepada pekerja untuk tujuan motivasi, pembetulan, dan peningkatan prestasi mereka (Dessler, 2008). Maklumat yang diperoleh daripada penilaian prestasi yang digunakan sebagai asas bagi gaji dan keputusan kenaikan pangkat (Siswanto, 2014). Penilaian prestasi adalah satu lagi amalan pengurusan sumber manusia tertakluk kepada keadilan. Oleh itu, pengurus Islam harus sedar bahawa prestasi mengukur dalam Islam mesti mengambil kira konsep akauntabiliti dan tanggungjawab. Diberi tanggungjawab untuk menilai pekerja, pengurus mesti berlaku adil dan menjaga kebajikan pekerja mereka.

Pengurus dikehendaki mempunyai tanggungjawab moral untuk memantau prestasi pekerja mereka (Hashim, 2010). Tambahan pula wajib bagi pekerja untuk membuat kerja mereka dengan sempurna dan bertanggungjawab untuk apa yang mereka lakukan, tanpa mengira kedudukan mereka sama ada dalam hierarki sosial atau organisasi. Dalam bahasa yang mudah, penilaian prestasi boleh difahami sebagai kajian semula prestasi seseorang individu dalam cara yang teratur (Mohammed, 2014). Penilaian prestasi adalah untuk memberi ganjaran kepada usaha-usaha para pekerja. Penilaian prestasi yang tidak sempurna boleh menyebabkan menyebabkan kekecewaan di kalangan pekerja dan membawa kepada produktiviti yang menurun. Sebaliknya, penilaian dan sistem ganjaran yang betul dapat meningkatkan semangat pekerja dan membawa kepada produktiviti yang lebih tinggi.

Penilaian prestasi menilai prestasi kerja individu (Khan et al., 2010). Jika ini tidak dilaksanakan dengan berkesan, akan ada penurunan dalam produktiviti dan boleh membawa kepada kekecewaan. Untuk mengelakkan perkara seperti ini berlaku, pekerja yang bekerja dengan cekap perlu diberi ganjaran sewajarnya yang akan menjadikan mereka berasa lebih bersemangat untuk bekerja. Mereka yang tidak menunjukkan prestasi yang baik juga perlu diberitahu supaya mereka boleh bekerja lebih keras untuk mencapai sasaran mereka. Penilaian berat sebelah bertentangan dengan prinsip etika keadilan dan kesaksamaan, hak-hak pekerja, dan bukan merupakan sebahagian daripada sistem dalam Islam (Khan et al., 2010).

Dalam perspektif Islam, pengukuran prestasi kakitangan hendaklah berasaskan kepada keadilan dan kesaksamaan (Mutasim et al., 2013). Bagi memastikan ini berlaku, pengurus hendaklah dihantar untuk latihan. Mereka juga harus ingat bahawa tugas mereka adalah amanah dari Allah (S.W.T.) dan dengan itu

tidak perlu untuk publisiti kelemahan pekerja mereka dan membezakan mereka atas dasar bangsa, warna kulit dan agama (Hashim, 2008). Terdapat dua kaedah penilaian prestasi iaitu berdasarkan pertimbangan dan penilaian tingkah laku iaitu pendekatan pertimbangan biasanya menggunakan pernyataan yang berkaitan dengan ciri-ciri, sifat, dan watak-watak pekerja seperti kesopanan pekerja, kebenaran, kebaikan, memikul tanggungjawab, kematangan, ketegasan keadilan, kebolehpercayaan, dan dedikasi, manakala penilaian tingkah laku menggunakan pernyataan yang berdasarkan kriteria termasuk dalam pemilihan kerja seperti kejujuran, dan sama ada pekerja melaksanakan lima rukun Islam ataupun tidak (Ali, 2005).

2.6 Latihan dan pembangunan

Latihan dan pembangunan dari perspektif Islam memberi tumpuan kepada pembersihan jiwa seseorang, menerapkan nilai-nilai Islam, mengesakan Allah (S.W.T), konsep kerja sebagai khalifah, berpasukan, dan penyerahan sepenuhnya kepada Allah. Amalan dalam latihan dan pembangunan Islam juga menekankan kepentingan ilmu, dan pembangunan fizikal (Azmi, 2010). Mengikut perspektif Islam, kedua-dua dimensi teori dan amali latihan dan pembangunan menerangkan kewujudan manusia dan keupayaan manusia untuk membuat perbezaan, bertanggungjawab, dan memberi nilai kepada masyarakat (Ali, 2010). Latihan adalah proses pembangunan sumber manusia yang berkualiti yang membolehkan mereka menjadi lebih produktif dan akan menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi (Siswanto, 2014). Oleh itu, ia adalah satu kewajipan bagi umat Islam untuk menuntut ilmu untuk mewujudkan keadaan pengetahuan yang berterusan. Ia adalah wajib untuk kakitangan beragama Islam berusaha untuk berkhidmat kepada organisasi (Siswanto, 2014).

Islam mencadangkan latihan dan pembangunan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja daripada semua peringkat. Pembangunan yang menyeluruh yang bermula dari moral dan rohani pembangunan manusia dan akhirnya menyatakan diri ke dalam pembangunan fizikal (Hashim, 2010). Latihan merupakan satu aktiviti yang terancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran manusia untuk sesuatu tujuan (Mohammed, 2014). Pengetahuan ini tidak terhad kepada pengetahuan asas Islam tetapi sebaliknya ia juga adalah wajib untuk memperoleh pengetahuan dan kemahiran profesional untuk memenuhi kontrak seseorang dengan majikan.

Khan et al., (2010) menyatakan bahawa organisasi harus menggalakkan pekerja mereka untuk memperoleh kemahiran tambahan dan pengetahuan melalui program-program latihan dan pembangunan (Khan et al., 2010). Ia meningkatkan produktiviti pekerja dan membantu pekerja-pekerja untuk mempunyai peluang kerjaya yang lebih baik. Sistem etika Islam wajib diberikan sebagai pengetahuan kepada semua orang (Khan et al., 2010).

Latihan dan pembangunan Islam memberi tumpuan kepada pembersihan jiwa seseorang (Mutasim et al., 2013). Al-Quran menggalakkan manusia untuk memperoleh pengetahuan, kemahiran dan teknologi, dan sangat memuji orang-orang yang berusaha untuk mencari ilmu. Kebanyakannya, latihan adalah proses membina kualiti dalam sumber manusia untuk menjadi lebih berpengetahuan, dan mahir serta menjadikan mereka lebih produktif.

2.7 Pampasan

Islam menggalakkan majikan untuk memberi ganjaran kepada pekerja mereka mengikut kelayakan, pengalaman mereka, pengetahuan, keupayaan dan jumlah kerja

yang mereka lakukan (Azmi, 2010). Ganjaran perlu diberikan sebaik sahaja mereka telah menyelesaikan kerja mereka dan kelewatan untuk membayar pekerja tidak dibenarkan dalam Islam kerana ia adalah satu tindakan yang tidak sewajarnya. Semua syarat-syarat pembayaran hendaklah dinyatakan dengan jelas di dalam tawaran itu surat untuk pekerja yang perlu dipertimbangkan sebelum mereka menerima tawaran untuk bekerja (Azmi, 2010). Jika pekerja tidak berpuas hati dengan syarat-syarat pembayaran, mereka boleh berunding dengan majikan mereka.

Tidak seperti isu-isu lain di sumber manusia, pampasan pada zaman awal Islam adalah diberi perhatian khusus (Ali, 2010). Pampasan di negara Islam ditadbir beberapa garis panduan tertentu (Ali, 2010). Pertama, pampasan berbeza mengikut kepakaran dan keadaan. Kedua, pampasan perlu ditentukan terlebih dahulu dan gaji mesti diberi dengan serta-merta sebaik sahaja kerja telah disiapkan. Ketiga, pampasan diberi sama ada tunai atau barangan bergantung kepada kontrak dan perjanjian. Keempat, gaji perlu ditambah mengikut keadaan. Kelima, upah dan pampasan hendaklah mencukupi untuk menyediakan kehidupan seharian.

Apa-apa pampasan sama ada secara langsung atau tidak langsung adalah untuk mengiktiraf nilai prestasi pekerja dan untuk menentukan bagaimana untuk memberi motivasi kepada mereka supaya bekerja dengan lebih cekap dalam persekitaran perniagaan yang sentiasa berubah (Siswanto, 2014). Apa-apa yang di luar peruntukan upah adalah satu perbuatan tidak jujur atau mencuri adalah dilarang (Siswanto, 2014). Di samping itu, upah dan pampasan mestilah mencukupi untuk memberikan kehidupan yang baik. Adalah sangat penting untuk memberi ganjaran atau sekurang-kurangnya mengakui prestasi yang baik dan usaha berterusan walaupun jika ia tidak mencapai sepenuhnya sasaran yang ditetapkan dan tidak memenuhi jangkaan (Siswanto, 2010).

Pemohon pekerjaan yang berpotensi mesti diberitahu tentang pampasan yang ditawarkan oleh organisasi (Ahmad, 1995). Upah mesti ditetapkan dan ia adalah adil untuk kedua-dua majikan dan pekerja. Islam menekankan bahawa pekerja perlu diberi gaji yang mencukupi, dan menjaga keperluan mereka. Pampasan pekerja adalah salah satu penentu utama kepuasan pekerja dalam organisasi (Mohammed, 2014). Islam menekankan pekerja yang perlu diberi gaji yang mencukupi dan dalam masa yang telah ditetapkan. Pampasan adalah satu kewajipan yang perlu dipenuhi oleh kedua-dua majikan dan pekerja.

Islam telah meletakkan penekanan khas ke atas pampasan iaitu memenuhi kontrak antara majikan dan pekerja, perbezaan dalam gaji mengikut tahap kecekapan dan keadaan pekerja, penetapan gaji terlebih dahulu dan pembayaran segera selepas selesai kerja, kenaikan gaji mengikut keadaan, dan sara gaji untuk memenuhi pekerja keperluan hidup, dan sistem gaji minimum (Ali, 2010). Islam melarang pilih kasih dalam menetapkan pampasan dan gaji, dan eksploitasi buruh terutamanya dalam pasaran buruh yang banyak. Masalah etika mungkin timbul apabila eksploitasi buruh yang tidak wajar berlaku untuk membuat keuntungan yang belum dibayar (Khan et al., 2010). Interaksi yang semata-mata untuk mengikut permintaan dan penawaran tidak boleh membawa kepada keadilan dan jumlah pampasan yang etika dalam masyarakat buruh dan ini boleh membawa kepada ketidakwajaran eksploitasi tenaga kerja.

Sistem pengurusan yang diamalkan oleh umat Islam adalah tentang kepentingan menguruskan pekerja dan menjaga keperluan dan masalah mereka (Mutasim et al., 2013). Perspektif Islam mengenai pampasan berdasarkan beberapa prinsip seperti iaitu pertama, upah mesti ditentukan dengan perundingan bersama dan persetujuan sebelum mereka (pekerja) memulakan kerja, kedua ia harus berkadar

berdasarkan jumlah kerja yang dilakukan, keupayaan dan kecekapan, ketiga jumlah gaji harus tetap mengikut kadar pasaran semasa, keempat pekerja perlu diberi ganjaran sebaik sahaja kerja mereka dilakukan dan selesai dan tidak ada diskriminasi dalam pekerja ganjaran dalam undang-undang Islam tidak kira jantina (Mutasim et al., 2013).

2.8 Pengaruh demografi terhadap pengurusan sumber manusia

Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji perhubungan antara demografi dan pengurusan sumber manusia. Terdapat perhubungan yang signifikan antara demografi jantina dengan pengurusan sumber manusia manakala perhubungan yang tidak signifikan antara demografi umur dan tahap pendidikan dengan pengurusan sumber manusia (Alnaqbi, 2011). Demografi jantina menunjukkan perbezaan yang ketara dalam amalan sumber manusia. Lelaki adalah lebih tinggi berbanding perempuan dalam setiap kes. Ini adalah petunjuk bahawa amalan sumber manusia yang sedang dilaksanakan tidak secara seragam untuk kedua-dua jantina. Analisis sehalu varians menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan umur. Sebagai pekerja yang menghabiskan lebih banyak masa dengan sesebuah organisasi, mereka menjadi biasa dengan amalan sumber manusia dan sebaliknya bagi orang muda cenderung untuk menjadi lebih idealistik.

Terdapat perubahan ketara dalam komposisi tenaga kerja iaitu dari segi usia, bangsa, keluarga, latar belakang dan kerjaya aspirasi dan memberi kesan kepada model operasi dalam organisasi iaitu aktiviti sumber manusia, perekrutan dan latihan (Alnaqbi, 2011). Persekitaran luaran terdiri daripada faktor-faktor di luar kawasan organisasi seperti demografi memberi kesan kepada perancangan semua jabatan dalam organisasi termasuk jabatan sumber manusia (Mat Ali et al., 2008).

Terdapat perhubungan antara demografi dengan kompetensi pengurusan iaitu merujuk kepada aspek kompetensi pengurusan sumber manusia. Dalam kajian ini ia menunjukkan bahawa faktor demografi mempunyai hubungan dengan pengurusan sumber manusia (Buerah Tunggak, 2010).

Faktor umur boleh mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam menjalankan tugas (Muzita, 1986). Berdasarkan kajian beliau, pekerja yang berusia kurang daripada usia 30 tahun adalah kurang berpuas hati terhadap kerja. Hal ini demikian kerana tahap kepuasan bagi mereka yang telah lanjut usia sudah mencapai tahap kepuasan yang maksimum. Pendapat ini disokong bahawa golongan pekerja yang sudah berusia melebihi 40-an lebih berpuas hati dengan ganjaran yang diterima (Berkowitz, Fraser, Treasure, Cochran (1987). Hubungan ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa umur mempunyai hubungan dengan pengurusan sumber manusia Islam kerana ganjaran adalah salah satu aktiviti dalam pengurusan sumber manusia Islam. Terdapat penolakan yang menyatakan bahawa terdapatnya korelasi negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan antara faktor umur dengan kepuasan kerja (Tugimin, 2009). Ini menggambarkan bahawa faktor umur tidak mempengaruhi turun naik tahap kepuasan kerja.

Terdapat hubungan antara demografi dengan kepimpinan dan pengurusan strategik (Bush, & Coleman, 2008). Kepimpinan adalah salah satu faktor yang akan membolehkan pengurus menentukan satu piawaian untuk dijadikan sasaran organisasi dalam proses perancangan pengurusan sumber manusia (Bush, & Coleman, 2008). Ini menunjukkan bahawa kepimpinan adalah salah satu cabang dalam pengurusan sumber manusia. Sehubungan dengan itu, faktor demografi mempengaruhi proses pengurusan sumber manusia. Terdapat hubungan antara demografi dengan komitmen pekerja (Marsidi & Abdul Latip, 2007). Komitmen

pekerja ke atas organisasi adalah suatu cabang pengurusan sumber manusia yang perlu ditadbir sebaik mungkin, sebagaimana setiap organisasi harus memberikan perhatian kepada aset sumber manusianya. Secara tidak langsung, faktor demografi boleh mempengaruhi pengurusan sumber manusia Islam.

BAB TIGA

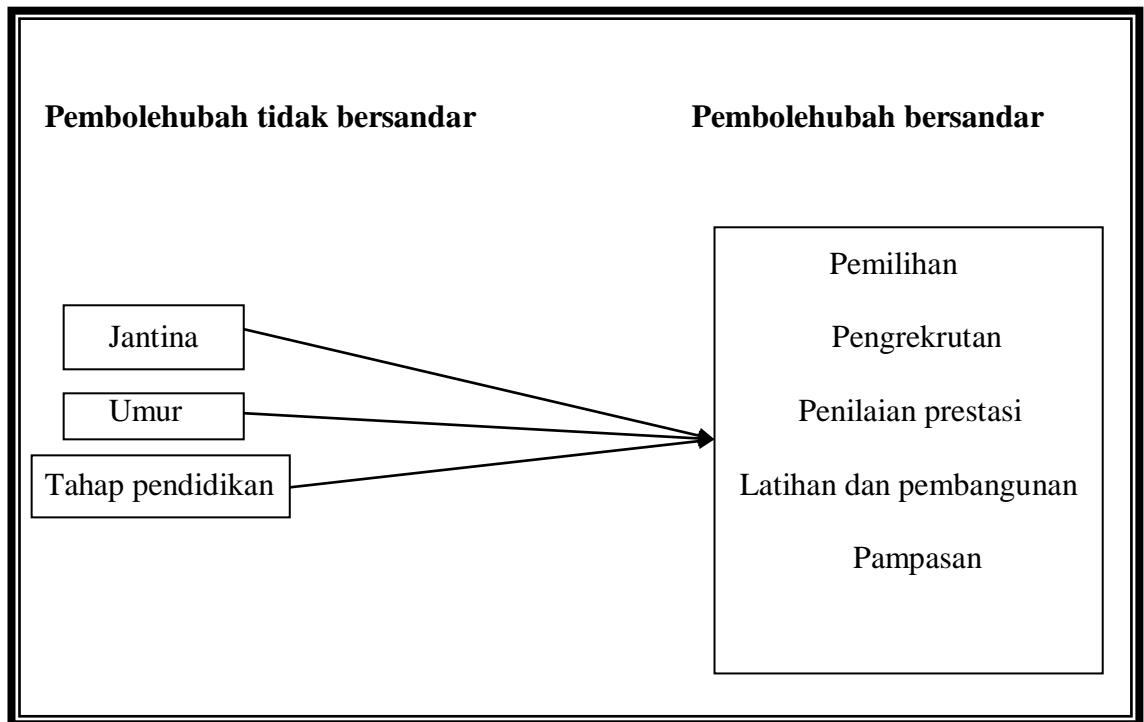
KAEDAH PENYELIDIKAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini menerangkan kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini untuk mencapai objektif-objektif kajian yang telah ditentukan. Secara umum bab ini terbahagi kepada sepuluh bahagian utama. Pertama ialah kerangka kajian yang dibina, dan kedua ialah hipotesis kajian yang dibentuk. Ketiga ialah reka bentuk kajian yang akan dijalankan. Keempat ialah populasi dan saiz sampel dan teknik pensampelan yang akan diambil. Kelima instrumen kajian yang akan digunakan sebagai pengukuran kajian. Keenam kaedah pengumpulan data yang akan digunakan. Ketujuh kajian rintis dan kelapan kaedah analisis data.

3.2 Kerangka kajian

Kajian berkaitan pengurusan sumber manusia sememangnya telah banyak dilakukan. Hasil daripada kajian lepas yang dilakukan telah menghasilkan kerangka kajian seperti yang dipaparkan dalam rajah 3.1. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan demografi ke atas amalan pengurusan sumber manusia Islam berdasarkan perspektif Islam di Felda Holding Bhd wilayah Alor Setar. Terdapat lima pembolehubah bersandar iaitu pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan serta pembolehubah tidak bersandar iaitu demografi jantina, umur, dan tahap pendidikan. Dimensi-dimensi tersebut telah dibentuk berdasarkan kajian lepas.



Rajah 3.1 : Kerangka teoretikal kajian

3.3 Hipotesis kajian

Berdasarkan kerangka kajian, terdapat 6 hipotesis telah dirumuskan seperti berikut:

H0a : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jantina terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H1a : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jantina terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H0b : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H1b : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H0c : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan tahap pendidikan terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H1c : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan tahap pendidikan terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

3.4 Reka bentuk kajian

Kajian ini merupakan kajian tentang hubungan antara demografi dan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam di Felda Holding Bhd di wilayah Alor Setar. Kajian ini tidak menilai keberkesanan amalan-amalan pengurusan sumber manusia Islam dan tidak menilai keberkesanan pengurus yang mengamalkan amalan-amalan pengurusan sumber manusia Islam. Kajian deskriptif digunakan untuk menerangkan data dan juga ciri sesuatu populasi ataupun fenomena yang dikaji serta cuba mencari jawapan kepada persoalan seperti apa, siapa, bagaimana dan seterusnya. Kajian deskriptif ini dijalankan untuk menentukan dan menerangkan ciri-ciri kepentingan pemboleh ubah dalam sesuatu keadaan (Sekaran & Bougie, 2009). Selain itu, kajian deskriptif juga hanya digunakan untuk mendapatkan maklumat tentang keadaan semasa berkaitan sesuatu fenomena untuk menggambarkan keadaan sedia ada dengan merujuk kepada pemboleh ubah atau

syarat-syarat sesuatu situasi. Ini boleh dijelaskan bahawa kajian deskriptif bertujuan untuk mengkaji dan menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku. Kajian deskriptif menawarkan penyelidik profil atau untuk menggambarkan aspek yang berkaitan dengan fenomena yang menarik dari seorang individu, organisasi, industri berorientasikan atau perspektif lain (Sekaran & Bougie, 2009).

Kajian lapangan berbentuk kuantitatif menggunakan data kajian rentas (*cross sectional*). Kajian rentas adalah kajian yang boleh dilaksanakan di mana data dikumpulkan hanya sekali, mungkin dalam tempoh beberapa hari, minggu atau bulan dalam usaha untuk menjawab persoalan kajian (Sekaran & Bougie, 2009). Kajian ini dilakukan terhadap staf Muslim Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar yang berada di dalam kawasan Felda Holding Bhd di Wilayah Alor Setar sahaja. Kajian ini akan dilakukan untuk menjawab persoalan kajian.

3.5 Populasi, saiz sampel, dan teknik pensampelan

Populasi adalah keseluruhan kumpulan manusia, peristiwa atau sesuatu yang pengkaji ingin mengkaji (Sekaran & Bougie, 2009). Bagi memastikan ketepatan staf Muslim yang dipilih bagi memenuhi tujuan kajian, beberapa rancangan Felda Holding Bhd di wilayah Alor Setar telah dipilih bagi mewujudkan perwakilan yang menyeluruh. Gambaran keseluruhan staf Muslim Felda Holding Bhd di wilayah di Alor Setar dalam Jadual 3.1. Unit analisis merujuk kepada tahap pengumpulan data yang dikumpul pada peringkat analisis data seterusnya (Sekaran & Bougie, 2009). Unit analisis tahap individu telah dipilih dalam kajian ini iaitu staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah. Definisi staf Muslim Felda Holding Bhd yang akan digunakan dalam kajian ini adalah staf Muslim yang bertugas di rancangan dalam Felda Holding Bhd di Kedah sahaja. Dalam kajian ini, responden yang akan dipilih

adalah seramai 73 orang iaitu berdasarkan jadual panduan saiz sampel dan saiz populasi (Sekaran & Bougie, 2009) yang menyatakan bahawa jika populasi seramai 88, jumlah sampel yang dicadangkan adalah sebanyak 73. Bilangan responden tersebut haruslah mampu untuk mewakili keseluruhan populasi kajian.

Jadual 3.1

Gambaran keseluruhan staf Muslim Felda Holding Bhd mengikut wilayah Alor Setar.

Bil	Felda Wilayah Alor Star dengan Staf Muslim	Bilangan Staf	Kadar pemulangan soal selidik
1	Felda Projek Gunung Bongsu	9	7
2	Felda Projek Gunung Bongsu 02	4	4
3	Felda Projek Teloi Kanan	13	10
4	Felda Projek Teloi Timur	7	6
5	Felda Projek Lubuk Merbau	14	11
6	Felda Projek Sungai Tiang	10	9
7	Felda Projek Bukit Tembaga	7	6
8	Felda Projek Batu Lapan/Felda Projek Guar Napai	10	9
9	Felda Projek Bukit Tangga	8	6
10	Felda Projek Laka Selatan	6	5
JUMLAH		88	73

Persampelan merupakan satu proses di mana sebilangan kecil daripada keseluruhan populasi dipilih dan dikaji untuk membolehkan kita membuat generalisasi mengenai populasi itu (Sekaran & Bougie, 2009). Pensampelan merupakan satu usaha yang dijalankan oleh pengkaji untuk memperoleh maklumat daripada sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi. FELDA di Malaysia mempunyai 11 wilayah iaitu Felda Wilayah Raja Alias, Felda Wilayah Segamat, Felda Wilayah Gua Musang, Felda Wilayah Kuantan, Felda Wilayah Trolak, Felda Wilayah Johor Bahru, Felda Wilayah Mempaga, Felda Wilayah Terengganu, Felda Wilayah Alor Setar, Felda Wilayah Jengka dan Felda Wilayah Sahabat, Lahad Datu. Daripada 11 wilayah hanya FELDA wilayah Alor Setar dipilih untuk dijadikan

sampel dalam kajian ini. Ini adalah kerana proses pengumpulan data boleh dilakukan dengan kadar yang cepat disebabkan FELDA Wilayah Alor Setar hanya mempunyai 10 cawangan yang berada di KEDAH. Ini disebabkan oleh masa yang diperuntukkan untuk menyiapkan disertasi adalah selama empat bulan sahaja. Kekangan masa adalah salah satu sebab FELDA Wilayah Alor Setar dipilih sebagai sampel dalam kajian ini. Proses pengumpulan data bermula dengan menghubungi setiap cawangan FELDA di Wilayah Alor Setar untuk membuat temujanji dengan staf Felda mengenai pengedaran borang soal selidik kepada semua staf. Setelah temujanji di buat, borang soal selidik diedarkan kepada semua staf Muslim FELDA wilayah Alor Setar sebanyak 88 soal selidik. Setiap cawangan diberi tempoh selama saminggu sebelum borang soal selidik dikutip semula. Kadar pemulangan semula borang soal selidik selepas tempoh masa yang ditetapkan adalah sebanyak 73 soal selidik iaitu sebanyak 83%. Sampel responden yang dipilih akan digunakan untuk menjawab persoalan kajian dan mencapai objektif kajian.

3.6 Instrumen kajian

Bahagian ini membincangkan berkaitan pembentukan soal selidik dan pengukuran pembolehubah, termasuk juga pembangunan instrumen serta skala yang digunakan. Selain itu dijelaskan juga pengukuran untuk faktor-faktor demografi dalam kajian. Kaedah mendapatkan maklumat melalui soal selidik merupakan kaedah yang paling popular dalam kalangan pengkaji. Hal ini kerana soal selidik yang baik akan dapat mencapai objektif kajian, maklumat yang cepat, lengkap dan tepat serta melibatkan kos yang sederhana. Borang soal selidik telah dibentuk secara khusus bagi mencapai objektif iaitu memperlihatkan hubungan antara demografi jantina, umur, dan tahap pendidikan dengan amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi

pengrekrutan, pemilihan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam. Satu set borang soal selidik akan diedarkan kepada responden.

Bagi mengenalpasti hubungan demografi dan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam, soalan berbentuk deskriptif telah digunakan. Soalan bentuk ini digunakan bagi melihat hubungan di antara pembolehubah. Skala interval yang digunakan dalam soal selidik ini iaitu tujuh bagi mengelakkan pilihan jawapan berkecuali yang boleh mengganggu hasil dapatan kajian. Oleh itu, hubungan demografi dan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam akan dianalisis melalui *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Pembentukan set soal selidik ini mengambil panduan daripada kajian lepas iaitu Hashim (2010) untuk set soalan bagi mengenalpasti tahap amalan pengurusan sumber manusia Islam sebelum digunakan di lapangan. Set soal selidik mengenai pembolehubah bersandar yang sedia ada telah diterjemahkan kepada Bahasa Melayu bagi memudahkan kefahaman responden untuk menjawab. Manakala set soalan baru terutamanya bagi mendapatkan maklumat demografi responden akan dibentuk sendiri sebelum digunakan di lapangan. Hal ini kerana tidak terdapat set-set soalan yang berkaitan maklumat demografi dalam kajian ini untuk dijadikan rujukan.

Soal selidik yang akan dihasilkan mempunyai dua bahagian utama iaitu bahagian pertama merupakan tentang maklumat demografi iaitu jantina, umur dan tahap pendidikan dan bahagian kedua ialah amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam iaitu mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan. Set soal selidik yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk tertutup iaitu soalan berstruktur yang mempunyai pilihan untuk dipilih oleh responden. Soal selidik yang diedarkan

mengandungi 35 item untuk menentukan tahap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam. Terdapat 10 item untuk mengukur pengrekrutan, 10 item untuk mengukur pengambilan, 7 item untuk mengukur penilaian prestasi, 5 item untuk mengukur latihan dan pembangunan, 3 item untuk mengukur pampasan. Pilihan jawapan terdiri daripada (1) tidak pernah, (2) sangat jarang, (3) jarang, (4) kadang-kadang, (5) kerap, (6) sangat kerap, dan (7) sepanjang masa.

Jadual 3.2

Layout item soal selidik

Seksyen	Tajuk	Sumber	Bilangan Soalan
A	Demografi	-	3
B	Pengrekrutan	Junaidah Hashim (2010)	10
C	Pengambilan		10
D	Penilaian prestasi		7
E	Latihan dan pembangunan		5
F	Pampasan		3
	JUMLAH		

3.6.1 Definisi operasi

Alat pengukuran digunakan untuk memberi kategori atau nombor kepada pembolehubah. Ia penting untuk membantu penyelidik mencapai objektif kajian dengan mendapatkan data penyelidikan melalui pengukuran pembolehubah yang dikaji (Sekaran & Bougie, 2009). Definisi operasional ialah pengurangan konsep abstrak untuk sesuatu pembolehubah supaya ianya boleh diukur (Sekaran & Bougie, 2009). Pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mempunyai lima dimensi iaitu pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan yang dibentuk berdasarkan kajian lepas oleh Junaidah Hashim (2009). Konsep dan definisi operasi bagi setiap dimensi diterangkan dalam jadual 3.3.

Jadual 3.3

Konsep dan definisi operasi bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia

berdasarkan perspektif Islam.

Dimensi	Konsep	Definisi operasi
Pengrekrutan	Pengrekrutan merujuk kepada proses di mana organisasi mengesan dan menarik potensi individu untuk mengisi kekosongan jawatan (Junaidah Hashim 2009).	<ol style="list-style-type: none">1. Organisasi saya memastikan bahawa pengurus yang bertanggungjawab dalam aktiviti pengrekrutan adalah seorang muslim yang baik dan beragama.2. Organisasi saya memberitahu calon mengenai keperluan dan butiran kerja.3. Organisasi saya menilai kompetensi dan kepentingan calon.4. Organisasi saya memaklumkan kepada calon-calon mengenai gaji yang akan terima5. Organisasi saya mendedahkan maklumat yang perlu tentang kerja dan organisasi kepada calon.6. Organisasi saya memberikan peluang yang sama kepada semua orang untuk memohon jawatan kosong dalam organisasi.7. Organisasi saya mengamalkan pendekatan Islam dalam merekrut calon-calon yang berpotensi.8. Organisasi saya melantik calon yang cekap dan jujur.9. Organisasi saya bertanggungjawab mengrekrut calon dengan penuh amanah.10. Organisasi saya mengamalkan pendekatan Islam dalam pengrekrutan.
Pengambilan	Calon yang berpotensi	<ol style="list-style-type: none">1. Organisasi saya mengambil calon yang layak dan cekap.

	<p>memohon pekerjaan yang ada pada waktu tertentu dan majikan berhadapan dengan pelbagai tugas untuk memilih calon (Junaidah Hashim 2009).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Organisasi saya menggunakan faktor Islam dalam kriteria pengambilan. 3. Organisasi saya menganggap kefahaman Islam adalah kriteria penting dalam memilih calon. 4. Organisasi saya akan menolak calon-calon yang berkecualan sekiranya terbukti calon adalah seorang Muslim yang tidak baik. 5. Organisasi saya merasakan amalan Islam seperti solat dan puasa oleh calon adalah penting. 6. Organisasi saya percaya seorang Muslim yang baik akan menjadi pekerja yang baik. 7. Organisasi saya menganggap bahawa sikap boleh dipercayai adalah kriteria penting bagi seseorang pekerja dalam organisasi ini. 8. Organisasi saya akan menemuduga calon Muslim termasuk soalan yang berkaitan dengan kefahaman Islam. 9. Keputusan pemilihan dalam organisasi ini dilakukan oleh jawatankuasa. 10. Organisasi saya akan menjalankan ujian kefahaman ke atas calon Muslim semasa proses pemilihan.
<p>Penilaian prestasi</p>	<p>Penilaian prestasi adalah sistem rasmi yang menetapkan standard kerja, menilai prestasi, dan menyediakan maklum balas kepada pekerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi saya kerap mengukur prestasi pekerja. 2. Organisasi saya mengamalkan penilaian prestasi yang adil untuk semua pekerja 3. Organisasi saya tidak mengamalkan pilih kasih dalam menilai prestasi pekerja. 4. Organisasi saya memberi ganjaran berdasarkan prestasi pekerja. 5. Organisasi saya percaya kepada

	<p>untuk tujuan motivasi, pembangunan dan pengekaln prestasi mereka (Dessler, 2008).</p>	<p>keadilan dan kesaksamaan dalam menilai prestasi pekerja.</p> <p>6. Organisasi saya mengamalkan pendekatan Islam dalam menilai pekerja.</p> <p>7. Penilaian dilakukan oleh pegawai atasan dan pelanggan.</p>
<p>Latihan dan pembangunan</p>	<p>Latihan adalah proses membina kualiti sumber manusia yang akan membolehkan mereka menjadi lebih produktif dan dengan itu menyumbang lebih kepada pencapaian matlamat organisasi (Junaidah Hashim 2009).</p>	<p>1. Organisasi saya memberi penekanan kepada peningkatan prestasi seseorang.</p> <p>2. Organisasi saya kerap menjalankan program-program latihan Islam untuk pekerja.</p> <p>3. Organisasi saya menggalakkan pekerja untuk mendapatkan pengetahuan.</p> <p>4. Organisasi saya kerap menjalankan latihan untuk pekerja.</p> <p>5. Organisasi saya menggalakkan latihan yang serius.</p>
<p>Pampasan</p>	<p>Pampasan samada secara langsung atau tidak langsung adalah untuk mengiktiraf prestasi pekerja dan memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja dengan cekap (Junaidah</p>	<p>1. Adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk membayar pekerja gaji pada masa.</p> <p>2. Menipu akan dihukum dalam organisasi ini.</p> <p>3. Organisasi saya sedar keperluan Islam dalam membayar gaji kepada pekerja-pekerja.</p>

	Hashim 2010).	
--	---------------	--

3.7 Kaedah pengumpulan data

Kaedah pengumpulan data merupakan salah satu bahagian penting bagi mengukur bagaimana sesuatu objektif itu dicapai dalam disertasi. Data boleh diperolehi dari sumber primer dan sekunder (Sekaran & Bougie, 2009). Data yang dikumpulkan dalam kajian ini meliputi data primer. Data primer atau data mentah merupakan data asal yang dikutip oleh seseorang pengkaji daripada lapangan yang belum diperoleh oleh pengkaji lain (Sekaran & Bougie, 2009). Oleh itu, kaedah pengumpulan data primer dalam kajian ini dibuat melalui kaedah pengedaran borang soal selidik bagi mendapatkan respon responden.

Data primer bagi kajian lapangan diperoleh melalui pengedaran borang soal selidik. Kajian ini menggunakan soal selidik jenis tertutup. Borang soal selidik yang telah disediakan diedar kepada staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah sahaja. Maklum balas yang diterima daripada responden memperlihatkan hubungan antara demografi dan amalan pengurusan sumber manusia Islam. Sebanyak 88 soal selidik telah diedarkan dan dikutip semula selepas seminggu. Sebanyak 73 soal selidik telah dikembalikan semula iaitu sebanyak 83%.

3.8 Kajian rintis

Kajian rintis akan dilakukan di peringkat awal kajian bagi mengenalpasti tahap ketidaklaksanaan kajian yang bakal dijalankan. Tujuan dilakukan kajian rintis adalah untuk memastikan kemampuan soalan dan kefahaman responden terhadap soalan untuk mendapatkan maklumat-maklumat yang diperlukan disamping kesesuaian kaedah yang dipilih supaya mampu mencapai objektif kajian yang ingin dicapai.

Kajian rintis adalah kajian yang dilakukan untuk membantu pengkaji memperkemas instrumen kajian agar proses pengumpulan data semasa kajian sebenar atau lapangan dilakukan dapat dilaksanakan dengan berkesan. Kajian rintis akan menggunakan 15 orang responden staf Muslim Felda Holding Bhd di Pahang cawangan wilayah Jengka. Maklum balas daripada kajian rintis ini membantu pengkaji untuk mengetahui tahap kebolehpercayaan soalan yang dibentuk. Set soal selidik untuk kajian rintis ini akan dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) bagi menguji kebolehpercayaan setiap soalan yang dilakukan supaya sebarang ketidakbolehpercayaan boleh dibaiki dengan mengubah soalan-soalan tertentu yang tidak relevan.

3.8.1 Kebolehpercayaan instrumen

Amalan pengurusan sumber manusia Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah terdiri daripada faktor pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan. Analisis kebolehpercayaan ini dilakukan bagi melihat konsistensi responden memberikan jawapan dalam suatu set soal selidik. Kebolehpercayaan sesuatu instrumen boleh diterima jika nilai Alpha Cronbach melebihi 0.6 (Sekaran & Bougie, 2009).

Jadual 3.4

Keputusan Kebolehpercayaan (Cronbach Alpha) untuk setiap dimensi

Faktor Pengurusan Sumber Manusia Islam	Bilangan Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
		Kajian Asal	Kajian Rintis
Pemilihan	10	0.919	0.924
Pengrekrutan	10	0.787	0.789
Penilaian prestasi	7	0.826	0.877
Latihan dan pembangunan	5	0.913	0.927
Pampasan	3	0.830	0.902

Jadual 3.4 menunjukkan bahawa nilai Alpha Cronbach untuk setiap dimensi. Nilai Alpha Cronbach ini menunjukkan bahawa semua instrumen yang dipilih dalam kajian ini memiliki kebolehpercayaan yang sesuai dan boleh digunakan untuk melihat amalan pengurusan sumber manusia Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah. Ia menunjukkan bahawa nilai Cronbach Alpha yang paling tinggi ialah latihan dan pembangunan (0.927). Kemudian diikuti pula dengan pengambilan (0.924), pampasan (0.902), penilaian prestasi (0.877) dan pengrekrutan (0.789). Nilai Alpha Cronbach ini menunjukkan bahawa semua instrumen yang dipilih dalam kajian ini memiliki kebolehpercayaan yang sesuai dan boleh digunakan untuk melihat hubungan antara demografi dan amalan pengurusan sumber manusia Islam dalam kalangan staf muslim Felda wilayah Alor Setar.

3.9 Kaedah analisis data

Kaedah analisis data akan dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Data data yang diperoleh melalui soal selidik ini akan dianalisis dalam dua kaedah iaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensi.

3.9.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan bagi meringkaskan data yang diperoleh ke dalam bentuk purata, mod, dan median. Ukuran serakan seperti julat dan sisihan piawai pula bertujuan menerangkan kedudukan semua data tersebut sama ada berselerak atau berdekatan antara satu sama lain. Bagi kajian ini, analisis ini akan dijalankan untuk faktor demografi iaitu jantina, umur dan tahap pendidikan.

3.9.2 Analisis inferensi

Dalam kaedah kedua iaitu analisis statistik inferensi dilakukan bagi melihat perhubungan yang wujud antara pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar. Pembolehubah bersandar diwakili oleh pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan. Manakala pembolehubah tidak bersandar pula diwakili oleh demografi jantina, umur dan tahap pendidikan. Ujian-t dan ujian *ANOVA* sehala dijalankan untuk melihat kewujudan perbezaan dalam amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan faktor demografi. Ujian-t dijalankan keatas pembolehubah yang mempunyai dua kategori data iaitu jantina dan tahap pendidikan manakala ujian *ANOVA* sehala dilakukan ke atas pemboleh ubah yang mempunyai lebih daripada dua kategori iaitu umur.

3.10 Kesimpulan

Kajian lapangan dilakukan bagi menguji asas, konsep dan faktor penentu mempengaruhi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam yang akan dianalisis secara diskriptif menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil kaedah kajian ini diharap mampu menjawab kesemua persoalan kajian dan juga mencapai objektif kajian yang akan dibincangkan dalam bab empat.

BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Bahagian ini akan membincangkan profil demografi dan hasil dapatan analisis kajian ini. Bahagian pertama adalah gambaran keseluruhan data yang dikumpul iaitu membincangkan mengenai analisis statistik deskriptif bagi demografi. Bahagian kedua pula akan membincangkan analisis statistik inferensi bagi mengkaji hipotesis kajian. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Analisis ini hanya berbentuk deskripsi dan tidak mencari atau menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau melakukan kesimpulan. Skor min yang mempunyai nilai tinggi menunjukkan bahawa responden menyokong.

4.2 Demografi responden

Faktor demografi jantina, umur, tahap pendidikan dianalisis dengan menggunakan analisis frekuensi. Tujuan analisis ujian ini adalah untuk mengetahui frekuensi bagi faktor demografi. Jadual 4.1 menunjukkan analisis frekuensi responden bagi demografi jantina, umur dan tahap pendidikan.

Jadual 4.1

Analisis frekuensi jantina, umur dan tahap pendidikan

Pembolehubah Demografi	Kategori	Frekuensi (responden)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	55	75.3
	Perempuan	18	24.7
	Jumlah	73	100.0
Umur	18-28 tahun	38	52.1
	29-38 tahun	21	28.8
	39 tahun ke atas	14	19.2
	Jumlah	73	100.0
Tahap pendidikan	Sekolah	52	71.2
	IPTA	21	28.8
	Jumlah	73	100.0

Berdasarkan jadual 4.1, 75.3% adalah responden lelaki dan 24.7% adalah responden perempuan. Dari segi umur, majoriti pekerja adalah berumur diantara 18-28 tahun iaitu sebanyak 52.1% dan diikuti oleh 29-38 tahun sebanyak 28.8%, 39 ke atas sebanyak 19.2 %. Dari segi tahap pendidikan, sekolah 71.2 %, dan IPTA sebanyak 28.8 %.

4.3 Ujian normaliti

Ujian normaliti dilakukan untuk mengetahui samada taburan adalah normal atau tidak. Ia adalah syarat yang perlu dipenuhi untuk mencapai andaian asas prosedur statistikal iaitu memerlukan data yang bertaburan normal.

Berdasarkan jadual 4.2, ia menunjukkan proses pengeluaran data outliers yang dilakukan untuk memastikan taburan adalah normal. Pengeluaran data outliers adalah untuk mengeluarkan data yang menyimpang terlalu jauh dari data yang lainnya dalam suatu rangkaian data. Adanya data outliers ini akan membuat analisis terhadap serangkaian data menjadi bias, atau tidak mencerminkan fenomena yang sebenarnya.

Jadual 4.2

Pengeluaran data outliers bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam

Langkah	Pemilihan (sampel)	Pengrekrutan (sampel)	Penilaian prestasi (sampel)	Latihan dan pembangunan (sampel)	Pampasan (sampel)
1	66, 70	24,66,70	70,66,6	66,6,70	6,66,70
2	29	6,5,2	63,62		2,5,21,21, 24,29,40
3	6		71,72,73,65		18,20
4	62				

Jadual 4.3

Ujian normaliti bagi setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

Dimensi pembolehubah	Skewness	Kurtosis	Shapiro-Wilk
Pemilihan	-0.367	0.054	0.083
Pengrekrutan	-0.036	-0.223	0.393
Penilaian prestasi	-0.144	0.683	0.132
Latihan dan pembangunan	-0.344	0.265	0.098
Pampasan	-0.487	-0.230	0.000

Berdasarkan jadual 4.3, setiap dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam dianalisis menggunakan ujian normaliti untuk mengetahui taburan setiap dimensi adalah normal atau tidak. Dimensi menunjukkan taburan normal jika nilai skewness dan kurtosis adalah $< +1.00$ dan < -1.00 dan nilai Shapiro-Wilk adalah > 0.05 . Ia menunjukkan bahawa setiap dimensi adalah menunjukkan taburan normal berdasarkan jadual. Bagi dimensi pampasan nilai Shapiro-wilk adalah 0.000 iaitu lebih rendah dari syarat nilai iaitu < 0.05 . Walaubagaimanapun jadual boxplot menunjukkan taburan adalah normal seperti yang dilampirkan dalam lampiran B.

4.4 Tahap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam

Dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam adalah pemilihan, pengrekrutan penilaian prestasi, latihan dan pembangunan, dan pampasan dianalisis dengan menggunakan analisis min dan sisihan piawai. Tujuan analisis ujian ini

adalah untuk mengetahui min dan sisihan piawai bagi setiap dimensi. Jadual 4.4 menunjukkan analisis frekuensi responden bagi pembolehubah pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan, dan pampasan. Skor min yang mempunyai nilai tinggi menunjukkan bahawa responden menyokong item-item yang dikemukakan dalam soal selidik. Sebaliknya, jika nilai skor min adalah rendah ini menunjukkan persepsi ramalan yang rendah terhadap item-item soal selidik. Berdasarkan jawapan dan skor untuk setiap item, nilai min akan dinilai mengikut tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi, di mana pembahagian nilai adalah seperti berikut:-

- i. 1.00 hingga 3.25 = Rendah
- ii. 3.26 hingga 5.75 = Sederhana
- iii. 5.76 hingga 7.00 = Tinggi

Jadual 4.4

Analisis frekuensi pengrekrutan, pengambilan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan, dan pampasan.

	N	Min	Sisihan piawai
Pengrekrutan	73	6.01	0.44
Pemilihan	73	6.01	0.43
Penilaian prestasi	73	6.01	0.41
Latihan dan pembangunan	73	6.08	0.48
Pampasan	73	6.30	0.52

Berdasarkan jadual 4.4, ia menunjukkan nilai min bagi kesemua pembolehubah adalah di antara 6.01 hingga 6.30, di mana pampasan mempunyai nilai min yang paling tinggi diikuti latihan dan pembangunan, dan penilaian prestasi, perekrutan, pemilihan iaitu masing-masing adalah 6.30, 6.01, 6.01. Kesemua pembolehubah mempunyai tahap min yang tinggi.

4.5 Perbezaan kumpulan jantina, umur dan tahap pendidikan dalam amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

Analisis inferensi dijalankan untuk menentukan perbezaan signifikan atau tidak sesuatu hipotesis yang dibentuk. Analisis inferensi dijalankan bagi menganalisis hipotesis kajian. Sebanyak 6 hipotesis telah dibina dalam bab 3. Ujian T-test digunakan untuk mengkaji hipotesis 1 (H_{0a}), hipotesis 2 (H_{1a}), hipotesis 5 (H_{0c}), dan hipotesis 6 (H_{1c}). Ujian ANOVA satu hala digunakan untuk mengkaji hipotesis 3 (H_{0b}), hipotesis 4 (H_{1b}).

4.5.1 Hipotesis 1 (H_{0a}) dan hipotesis 2 (H_{1a})

H_{0a} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jantina terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H_{1a} : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jantina terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

Jadual 4.5

Ujian-T antara kumpulan jantina dan dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam

Pembolehubah		Min	Sisihan piawai	Nilai t	Sig.
Pengrekrutan	L	6.08	0.40	2.42	0.018
	P	5.79	0.48		
Pemilihan	L	6.00	0.45	-0.367	0.715
	P	6.05	0.38		
Penilaian prestasi	L	6.04	0.38	0.856	0.395
	P	5.94	0.49		
Latihan dan pembangunan	L	6.13	0.39	0.939	0.359
	P	5.97	0.68		
Pampasan	L	6.28	0.53	-0.663	0.510
	P	6.37	0.49		

Berdasarkan jadual 4.5, terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan jantina dengan dimensi pengrekrutan iaitu $p < 0.05$ (sig = 0.018, min L = 6.08, min P = 5.79, dan nilai-t = 2.42). Dengan itu, ujikaji ini memberi keputusan yang signifikan maka kita tidak menerima hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan

signifikan antara kumpulan jantina dalam dimensi amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

4.3.2 Hipotesis 3 (H0b) dan hipotesis 4 (H1b)

H0b : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H1b : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

Jadual 4.7

Ujian ANOVA sehala antara kumpulan umur dan dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam

	Pembolehubah	Min	Sisihan piawai	F	Sig.
Pengrekrutan	18-28	6.01	0.43	0.03	0.97
	29-38	5.99	0.46		
	39 ke atas	6.03	0.47		

Pemilihan	18-28	5.99	0.44	0.25	0.78
	29-38	6.00	0.45		
	39 ke atas	6.10	0.38		
Penilaian prestasi	18-28	6.05	0.33	0.42	0.65
	29-38	5.95	0.49		
	39 ke atas	6.00	0.52		
Latihan dan pembangunan	18-28	6.12	0.44	0.29	0.75
	29-38	6.04	0.54		
	39 ke atas	6.03	0.56		
Pampasan	18-28	6.35	0.07	0.91	0.40
	29-38	6.17	0.13		
	39 ke atas	6.36	0.19		

Berdasarkan jadual 4.7, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan jantina dengan dimensi amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif islam iaitu nilai signifikan bagi dimensi pengrekrutan, pemilihan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan adalah masing-masing 0.97, 0.78, 0.65, 0.75 dan 0.40 dengan nilai signifikan adalah $p < 0.05$. Dengan itu, ujikaji ini memberi keputusan yang signifikan maka kita menerima hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbezaan signifikan antara kumpulan umur dalam dimensi amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

4.3.3 Hipotesis 5 (H0c) dan hipotesis 6 (H1c)

H0c : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

H1c : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.

Jadual 4.7:

Ujian-T antara kumpulan tahap pendidikan dan dimensi pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

Pembolehubah		Min	Sisihan piawai	Nilai t	Sig.
Pengrekrutan	Sekolah	6.01	0.43	0.06	0.95
	IPTA	6.00	0.47		
Pemilihan	Sekolah	5.98	0.39	-0.07	0.51
	IPTA	6.06	0.51		
Penilaian prestasi	Sekolah	5.94	0.35	-2.14	0.03
	IPTA	6.17	0.49		
Latihan dan pembangunan	Sekolah	5.99	0.47	-2.71	0.08
	IPTA	6.31	0.44		
Pampasan	Sekolah	6.24	0.49	-1.53	0.13
	IPTA	6.44	0.56		

Berdasarkan jadual 4.7, terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan tahap pendidikan dengan dimensi penilaian prestasi iaitu $p < 0.05$ (sig = 0.03, min sekolah = 5.94, min IPTA = 6.17, dan nilai-t = -2.14). Dengan itu, ujikaji ini memberi keputusan yang signifikan maka kita tidak menerima hipotesis nol yang

menyatakan tidak terdapat perbezaan signifikan antara kumpulan tahap pendidikan dalam dimensi amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

4.4 Hasil dapatan kajian

Jadual 4.8

Ringkasan hasil dapatan kajian

Pernyataan hipotesis	Ujian	Keputusan
H0a : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jantina terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.	Ujian-T	Ditolak
H1a : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jantina terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.	Ujian-T	Diterima
H0b : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan	ANOVA satu hala	Diterima

sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.		
H1b : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.	ANOVA satu hala	Ditolak
H0c : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan tahap pendidikan terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan.	Ujian-T	Ditolak
H1c : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan tahap pendidikan terhadap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam mengikut dimensi pemilihan	Ujian-T	Diterima

BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan tentang ringkasan kajian, perbincangan dapatan kajian, cadangan kajian. Pada akhir bab ini, akan diberikan beberapa cadangan bagi kajian selanjutnya yang boleh dikaji oleh pengkaji-pengkaji pada masa hadapan.

5.2 Ringkasan kajian

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk menentukan kesan faktor demografi jantina, umur dan tahap pendidikan ke atas amalan pengurusan sumber manusia Islam. Kajian ini memberi tumpuan kepada beberapa objektif yang boleh diringkaskan seperti di bawah: -

1. Untuk mengkaji perbezaan kumpulan jantina dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
2. Untuk mengkaji perbezaan kumpulan umur dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
3. Untuk mengkaji perbezaan kumpulan tahap pendidikan dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.

Berdasarkan objektif kajian, terdapat tiga persoalan kajian yang telah dibangunkan. Secara keseluruhan, kajian ini bertujuan untuk menjawab beberapa soalan seperti di bawah: -

1. Apakah perbezaan kumpulan jantina dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
2. Apakah perbezaan kumpulan umur dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.
3. Apakah perbezaan kumpulan tahap pendidikan dalam amalan pengurusan sumber manusia mengikut dimensi pemilihan, perekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan berdasarkan perspektif Islam.

5.3 Analisis demografi responden

Berdasarkan analisis frekuensi dari segi kategori jantina, ia menunjukkan bahawa staf Muslim lelaki sebanyak 75.3% adalah lebih tinggi daripada staf Muslim perempuan iaitu hanya 24.7%. Secara umumnya, Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan (FELDA) memfokuskan kepada aktiviti untuk pembangunan tanah dan penempatan semula melalui penanaman tanaman minyak sawit dan getah seperti melaksanakan projek-projek pembangunan tanah dan aktiviti pertanian, perindustrian dan komersial sosial ekonomi yang memerlukan staf lelaki lebih ramai daripada perempuan. Oleh itu, staf lelaki amat diperlukan dalam untuk memastikan hasil ladang peneroka produktif, sistem pemantauan dan penjagaan kebun secara sistematik.

Berdasarkan analisis frekuensi dari segi umur, ia menunjukkan kategori umur 18-28 tahun adalah lebih tinggi iaitu sebanyak 52.1% berbanding kategori umur yang lain. Ini disebabkan oleh Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan (FELDA) mengrekrut staf yang muda untuk diserap dalam organisasi. Selain itu, ia boleh disimpulkan bahawa peringkat umur responden dipengaruhi oleh perjawatan yang terhad di rancangan FELDA tersebut di mana kesediaan perjawatan sesebuah penempatan adalah seiring dengan pangkat pegawai. Semakin tinggi pangkat pegawai maka semakin kurang perjawatan yang disediakan.

Berdasarkan analisis frekuensi dari segi tahap pendidikan, ia menunjukkan kategori sekolah sebanyak 71.2 %, adalah lebih tinggi dari kategori yang lain. Majoriti responden adalah berpendidikan dari sekolah menengah. Perkara ini boleh berlaku kerana lepasan sekolah menengah boleh memohon jawatan sebagai pekerja FELDA bergantung kepada jawatan.

5.4 Analisis perbezaan tahap amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam.

5.4.1 Hubungan antara jantina dan amalan pengurusan sumber manusia Islam.

Objektif yang pertama adalah untuk mengenalpasti hubungan antara jantina dan amalan pengurusan sumber manusia Islam iaitu pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan. Sebanyak dua hipotesis telah dibentuk iaitu H0a dan H1a untuk menerangkan objektif kajian samada terdapat perbezaan atau tidak antara kumpulan jantina dan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam. Berdasarkan dapatan hasil kajian, ia menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dan amalan pengurusan sumber manusia Islam. Dapatan kajian ini adalah bertentangan dengan

kajian yang lepas iaitu tidak wujud perbezaan antara kepimpinan dan pengurusan strategik dengan jantina (Bush, & Coleman, 2008). Kepimpinan adalah faktor yang akan menentukan tingkah laku dan perwatakan pekerja dalam organisasi untuk membolehkan pengurus menentukan satu piawaian untuk dijadikan sasaran organisasi dalam proses perancangan pengurusan sumber manusia.

5.4.2 Hubungan antara umur dan amalan pengurusan sumber manusia Islam.

Objektif yang kedua adalah untuk mengenalpasti hubungan antara umur dan amalan pengurusan sumber manusia Islam iaitu pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan. Sebanyak dua hipotesis telah dibentuk iaitu H0b dan H1b untuk menerangkan objektif kajian samada terdapat perbezaan antara umur dan amalan pengurusan sumber manusia Islam. Berdasarkan dapatan hasil kajian, ia menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur dan amalan pengurusan sumber manusia Islam.

Dapatan kajian adalah bertentangan dengan kajian-kajian lepas. Persekitaran luaran terdiri daripada faktor-faktor di luar kawasan organisasi yang memberi kesan kepada perancangan semua jabatan dalam organisasi termasuk jabatan sumber manusia (Mat Ali et al., 2008). Tenaga buruh adalah individu yang berada di luar organisasi dan merupakan sumber pekerja yang penting kepada organisasi. Dalam kajian ini menyatakan bahawa perubahan dari segi umur memberi kesan kepada aktiviti sumber manusia. Faktor umur boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan kajian beliau, tahap kepuasan bagi mereka yang telah lanjut usia sudah mencapai tahap kepuasan yang maksimum (Muzita, 1986). Tahap kepuasan pekerja adalah bergantung kepada pengurusan sumber manusia Islam seperti yang

dinyatakan dalam kajian lepas iaitu aspek kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan amalan pengurusan sumber manusia Islam (Hashim, 2008).

5.4.3 Hubungan antara tahap pendidikan dan amalan pengurusan sumber manusia Islam.

Objektif yang ketiga adalah untuk mengenalpasti hubungan antara tahap pendidikan dan amalan pengurusan sumber manusia Islam iaitu pemilihan, pengrekrutan, penilaian prestasi, latihan dan pembangunan dan pampasan. Sebanyak dua hipotesis telah dibentuk iaitu H0c dan H1c untuk menerangkan objektif kajian samada terdapat perbezaan antara tahap pendidikan dan amalan pengurusan sumber manusia berdasarkan perspektif Islam. Berdasarkan dapatan hasil kajian, ia menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap pendidikan dan amalan pengurusan sumber manusia Islam.

Terdapat hubungan linear di antara tahap pendidikan dengan komitmen pekerja. Ini bermakna semakin tinggi tahap pendidikan seseorang pekerja, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi tempat kerjanya atau sebaliknya (Marsidi & Abdul Latip, 2007). Komitmen pekerja ke atas organisasi adalah suatu cabang pengurusan sumber manusia yang perlu ditadbir sebaik mungkin, sebagaimana setiap organisasi harus memberikan perhatian kepada aset sumber manusianya (Marsidi & Abdul Latip, 2007). Terdapatnya hubungan signifikan antara kompetensi pengurusan dari segi tahap pendidikan (Buerah Tunggak, 2010). Kompetensi pengurusan merujuk kepada aspek kompetensi pengurusan yang dikaji iaitu aspek pengurusan sumber manusia. Hubungan ini menunjukkan bahawa usahawan yang mempunyai tahap pendidikan yang lebih tinggi mempunyai hubungan dengan pengurusan sumber manusia.

5.4 Batasan dan cadangan untuk kajian masa depan

Batasan dalam kajian ini menyediakan beberapa peluang untuk kajian yang akan datang untuk dipertimbangkan. Terdapat beberapa batasan dalam kajian ini. Pertama, kajian adalah terhad kepada satu kumpulan tertentu individu. Sampel sasaran bagi kajian ini adalah fokus kepada FELDA Holding Bhd wilayah Alor Setar sahaja. Pada masa akan datang, penyelidikan boleh meluaskan kajian ke pelbagai sektor lain seperti kerajaan, swasta dan sebagainya. Kedua sampel kajian adalah terlalu sedikit iaitu sebanyak 73 responden. Pada masa akan datang, ia juga boleh melibatkan beberapa lokasi untuk mendapatkan jumlah sampel yang lebih besar. Ada di antara mereka memberi banyak alasan dan diabaikan. Satu lagi kaedah penggunaan psikologi alternatif seperti memberikan hadiah yang akan membantu dalam menjalankan apa-apa penyelidikan pada masa akan datang. Selain itu, penyelidik juga ingin mencadangkan beberapa cadangan untuk kajian pada masa akan datang untuk fokus kepada:

1. Menekankan amalan pengurusan sumber manusia Islam dalam institusi pendidikan.
2. Melihat pandangan pekerja jabatan sumber manusia mengenai tahap amalan pengurusan sumber manusia Islam
3. Mempertimbangkan lebih banyak pembolehubah tidak bersandar untuk kajian pengurusan sumber manusia islam.

5.5 Kesimpulan

Berdasarkan perbincangan di atas berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor demografi dalam mempengaruhi amalan pengurusan sumber manusia menunjukkan hubungan yang signifikan iaitu bagi faktor jantina dan tahap pendidikan. Oleh yang

demikian suatu langkah yang berkesan perlu dilakukan oleh jabatan sumber manusia bagi mengubah bagi meningkatkan lagi amalan pengurusan sumber manusia Islam. Islam sebagai satu cara hidup yang sempurna dan lengkap telah menyediakan segala peraturan hidup termasuklah yang melibatkan keusahawanan dan perniagaan.

RUJUKAN

- Ahmad, M. (1995). *Business Ethics in Islam*, Islamabad: The International Institute of Islamic Thought. 2.
- Al-adwani, A. B. (2013). Effects of Implementing Strategic Human Resource Management in Organizational Success. *International Journal of Advanced Science and Engineering Technology*, 3(2), 262–271.
- Ali, A. (2005). "Islamic Perspectives on Management and Organization (New Horizons in Management Series)."
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations Abbas. *Personnel Review*, 39(6), 629-711.
- Alkahtani, A. (2014). An Application of Islamic Principles in Building a Robust Human Resource Management System (In Islamic Countries), (3), 183–194.
- Alorfi, S. (2012). Human Resource Management from an Islamic Perspective. *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2, 86–92.
- Ahmad Razimi, M. S., Noor, M. M., & Mohd daud, N. (2014). The Concept of Dimension in Human Resource Management from Islamic Management Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*2, 20(9), 1175-1182.
- Azmi, I. A. G. (2010). Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: a Preliminary Finding of Islamic Organizations in Malaysia. *Journal of Global Business & Economics*, 1(1), 27–42.

- Berkowitz, L.C., C. Fraser and F. P. Treasure (1987). Pay, Equity, Job Gratification and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 72:544-551.
- Branine, M., & Pollard, D. (2012). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management.
- Buerah Tunggak, H. S. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Demografi Terhadap Budaya Niaga Usahawan Bumiputera Muslim. *Jurnal Kemanusiaan*, 20, 2001–2010.
- Bush, T., & Coleman, M. (2008). Leadership and strategic management in education, 34(1), 219–233.
- Dessler, G. (2008), Human Resource Management, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Haddock, C. C., Nosky, C., Fargason, C. a, & Kurz, R. S. (1995). The impact of CQI on human resources management. *Hospital & Health Services Administration*, 40(1), 138–153.
- Hashim, J. (2008). The Quran-Based Human Resource Management (HRM) and its Effects on Organisational Justice (OJ), Job Satisfaction (JS) and Turnover Intention (TOI). *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 148–159.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251–267.

- Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39(6), 785–799.
- Hayati, S. (2012, June 23). 3K mengekalkan momentum keyakinan kakitangan. *Berita Harian*. Retrieved from http://www2.bharian.com.my/bharian/articles/3Kmengekalankaitangan/Article/index_html
- Hussin Salamon, B. T., & Abu, B. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Demografi Terhadap Budaya Niaga Usahawan Bumiputera Muslim. *Jurnal Kemanusiaan*, 20, 2001-2010.
- Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) Labuan. (2015, March 11). Program Ceramah Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Perkhidmatan Awam Peringkat Wilayah Persekutuan Labuan. Retrieved from <http://www.jawi.gov.my/my/arkib-berita-2/1596-program-ceramah-penerapan-nilai-nilai-islam-dalam-perkhidmatan-awam-peringkat-wilayah-persekutuan-labuan>
- Kamaluddin, A., & Kassim, N. (2013). The Relationship between Human Resource Management and Islamic Microfinance Providers' Performance: The Mediating Role of Human Capital. *International Journal Business and Social Sciences*, 4(16), 52-57.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34.

- Mat Ali, M. W., Hamed, A. B., & Abu Hassan, H. F. (2008). Hubungan Antara Stres Peranan, Ganjaran, Etika Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pengurusan Awam*, 141-154.
- Marsidi, A., & Abdul Latip, H. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*, 56–64.
- Mellahi, K., & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel Review*, 39(6), 685–691.
- Mohammed, A.K. (2014). A Comparative Study Between Islamic Management and Conventional Management With Special Reference to HRM. *The Social Sciences Research ICSSR 2014, 9-10 June 2014, 2014(June)*, 112–122.
- Mustafa, M. (1986). Kajian ke atas Tahap Kepuasan Kerja Pekerja-pekerja Perkeranian Bank-bank Perdagangan di Kuala Lumpur (Doctoral dissertation).
- Nazeri, A., Nosratpour, M., & Rashidi, S. (2012). The Impact of Human Resource Management and Organizational Behavior on Individual Performance.
- Nik Abd Rahman, N. M., Alias, M. A., Shahid, S., Hamid, M. A., & Alam, S. S. (2013). Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust : An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105-1123.
- Nik Hassan, N.M. (2013, March 17). Pengurusan Islam hasilkan pekerja produktif, berkualiti. *Berita Harian*. Retrieved from <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/berita-harian/6986-pengurusan-islam-hasilkan-pekerja-produktif-berkualiti>

- Uddin, M. J., & Rahman, M. (2014). Measurement of Employee s ' Job Satisfaction on HRM Practices of Commercial Banks in Bangladesh.
- Riot, R. (2014, April 3). Insiden MH370 Beri Ikhtibar Perkukuh Pasukan Pengurusan Krisis - Kementerian Sumber Manusia. mStar. Retrieved from <http://www.mstar.com.my/berita/berita-semasa/2014/04/03/insiden-mh370-beri-ikhtibar-perkukuh-pasukan-pengurusan-krisis/>
- Sani, A. D. (2012). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Insurance Industry : the Impact of Organizational. *Business Intelligence Journal*, 5(1), 8 – 20.
- Sekaran, U., & Bougie, J.R. (2009). Research methods for business: A skill building approach. Chichester (etc.: John Wiley & Sons.)
- Siswanto. (2014). Improving Competitiveness Of Islamic Banking Human Resources Through Implementation Of Quran-Based Hrm Practices, 3 (3), 1-13.
- Subramaniam, S. (2012, February 9). PKS perlu mantaopkan pengurusan sumber manusia. Utusan Malaysia. Retrieved from <http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?>
- Syed Agil, O. (1997), Lessons on Excellent and Successful Management from Islamic History, Institut Perkembangan Minda (INMIND), Kuala Lumpur.
- Tugimin, A. J. (2009). Perkaitan Antara Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran (Gkmp): Satu Kajian Kes Di Daerah Jasin Dan Melaka Tengah, Negeri Melaka, 2 (2).

- Yassin, M. (2014, July 16). Penghayatan Al-Quran Menuntut Pelaksanaan Syariat Islam, Bukan Sekadar Penerapan Nilai-nilai Murni Semata-mata. Retrieved from (Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) Labuan, 2015)
- Yousef, D. (2001). Islamic work ethic – a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30, 152-169.
- Zabidi, M. (2014, October 17). Fokus pengurusan sumber manusia perlu diutamakan. Utusan Online. Retrieved from http://ww1.utusan.com.my/utusan/Dalam_Negeri/20141017/dn_07/Fokus-pengurusan-sumber-manusia-perlu-diutamakan---Mohamad-Zabidi
- Zaman, G., Afridi, F. K., & Saleem, M. (2013). Islam and management principles: Evidence from literature. *Journal of Managerial Sciences*, 7(2), 207–212.

LAMPIRAN A



KAJIAN AKADEMIK

“PENGURUSAN SUMBER MANUSIA ISLAM DALAM KALANGAN STAF
MUSLIM FELDA HOLDING BHD DI KEDAH”

BORANG SOAL SELIDIK UNTUK STAF MUSLIM FELDA HOLDING BHD DI
KEDAH

Assalamualaikum Responden Yang Dihormati.

Kajian ini bertujuan untuk melihat pengurusan sumber manusia Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah. Maklum balas yang diberikan oleh pihak Tuan/Puan adalah penting untuk menilai tahap sebenar pengetahuan dan aplikasi pengurusan sumber manusia Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Kedah serta faktor-faktor yang mempengaruhi.

Sila jawab soalan yang diberikan dengan jujur dan ikhlas. **Semua maklumat yang diberikan adalah SULIT.**

Terima kasih atas maklum balas, dan kerjasama anda dalam menjayakan kajian ini sangat dihargai.

Norfarahana Binti Mohd said

MSC Management

BAHAGIAN 1 : PROFIL RESPONDEN

Sila berikan sedikit maklumat tentang diri anda dengan menandakan pilihan yang disediakan berdasarkan soalan-soalan berikut.

S1) Jantina

Lelaki () Perempuan ()

S2) Lingkungan umur

18-28 () 39 ke atas ()

29 -38 ()

S3) Tahap pendidikan

Sekolah ()

IPTA ()

BAHAGIAN 2: Amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam

Sila nyatakan pandangan anda terhadap kesesuaian setiap pernyataan yang dikemukakan untuk menilai tahap sebenar pengetahuan dan aplikasi pengurusan sumber manusia Islam dalam kalangan staf Muslim Felda Holding Bhd di Pahang serta faktor-faktor yang mempengaruhi.

Sila nyatakan pendirian anda dengan membulatkan skala berikut.

1. Tidak Pernah (TP)
2. Sangat Jarang (SJ)
3. Jarang (J)
4. Kadang-kadang (KK)
5. Kerap (K)
6. Sangat Kerap (SK)
7. Sepanjang Masa (SM)

	Amalan Pengurusan Sumber Manusia Islam							
	Pernyataan	1 (TP)	2 (SJ)	3 (J)	4 (KK)	5 (K)	6 (SK)	7 (SM)
	Pengrekrutan							
1	Organisasi saya memastikan bahawa pengurus yang bertanggungjawab dalam aktiviti pengrekrutan adalah seorang muslim yang baik dan beragama.	1	2	3	4	5	6	7
2	Organisasi saya memberitahu calon mengenai keperluan dan butiran kerja.	1	2	3	4	5	6	7
3	Organisasi saya menilai kompetensi dan kepentingan calon.	1	2	3	4	5	6	7
4	Organisasi saya memaklumkan kepada calon-calon mengenai gaji yang akan terima.	1	2	3	4	5	6	7
5	Organisasi saya mendedahkan maklumat yang perlu tentang kerja dan organisasi kepada calon.	1	2	3	4	5	6	7
6	Organisasi saya memberikan peluang yang sama kepada semua orang untuk memohon	1	2	3	4	5	6	7

	jawatan kosong dalam organisasi.							
7	Organisasi saya mengamalkan pendekatan Islam dalam merekrut calon-calon yang berpotensi.	1	2	3	4	5	6	7
8	Organisasi saya melantik calon yang cekap dan jujur.	1	2	3	4	5	6	7
9	Organisasi saya bertanggungjawab mengrekrut calon dengan penuh amanah.	1	2	3	4	5	6	7
10	Organisasi saya mengamalkan pendekatan Islam dalam pengrekrutan.	1	2	3	4	5	6	7

	Pernyataan							
	Pemilihan	1 (TP)	2 (SJ)	3 (J)	4 (KK)	5 (K)	6 (SK)	7 (SM)
1	Organisasi saya mengambil calon yang layak dan cekap.	1	2	3	4	5	6	7
2	Organisasi saya menggunakan faktor Islam dalam kriteria pengambilan.	1	2	3	4	5	6	7
3	Organisasi saya menganggap kefahaman Islam adalah kriteria penting dalam memilih calon.	1	2	3	4	5	6	7
4	Organisasi saya akan menolak calon-calon yang berkelayakan sekiranya terbukti calon adalah seorang Muslim yang tidak baik.	1	2	3	4	5	6	7
5	Organisasi saya merasakan amalan Islam seperti solat dan puasa oleh calon adalah penting.	1	2	3	4	5	6	7
6	Organisasi saya percaya seorang Muslim yang baik akan menjadi pekerja yang baik.	1	2	3	4	5	6	7
7	Organisasi saya menganggap bahawa sikap boleh dipercayai adalah kriteria penting bagi seseorang pekerja dalam organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
8	Organisasi saya akan menemuduga calon Muslim termasuk soalan yang berkaitan dengan kefahaman Islam.	1	2	3	4	5	6	7
9	Keputusan pemilihan dalam organisasi ini dilakukan oleh	1	2	3	4	5	6	7

	jawatankuasa.							
10	Organisasi saya akan menjalankan ujian kefahaman ke atas calon Muslim semasa proses pemilihan.	1	2	3	4	5	6	7

Pernyataan								
Penilaian prestasi		1 (TP)	2 (SJ)	3 (J)	4 (KK)	5 (K)	6 (SK)	7 (SM)
1	Organisasi saya kerap mengukur prestasi pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
2	Organisasi saya mengamalkan penilaian prestasi yang adil untuk semua pekerja	1	2	3	4	5	6	7
3	Organisasi saya tidak mengamalkan pilih kasih dalam menilai prestasi pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
4	Organisasi saya memberi ganjaran berdasarkan prestasi pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
5	Organisasi saya percaya kepada keadilan dan kesaksamaan dalam menilai prestasi pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
6	Organisasi saya mengamalkan pendekatan Islam dalam menilai pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
7	Penilaian dilakukan oleh pegawai atasan dan pelanggan.	1	2	3	4	5	6	7

Pernyataan								
Latihan dan pembangunan		1 (TP)	2 (SJ)	3 (J)	4 (KK)	5 (K)	6 (SK)	7 (SM)
1	Organisasi saya memberi penekanan kepada peningkatan prestasi seseorang.	1	2	3	4	5	6	7
2	Organisasi saya kerap menjalankan program-program latihan Islam untuk pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
3	Organisasi saya menggalakkan pekerja untuk mendapatkan pengetahuan.	1	2	3	4	5	6	7
4	Organisasi saya kerap menjalankan latihan untuk pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
5	Organisasi saya menggalakkan latihan yang serius.	1	2	3	4	5	6	7

	Pernyataan							
	Pampasan	1 (TP)	2 (SJ)	3 (J)	4 (KK)	5 (K)	6 (SK)	7 (SM)
1	Adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk membayar pekerja gaji pada masa.	1	2	3	4	5	6	7
2	Menipu akan dihukum dalam organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
3	Organisasi saya sedar keperluan Islam dalam membayar gaji kepada pekerja-pekerja.	1	2	3	4	5	6	7

- SOALAN TAMAT DAN TERIMA KASIH -

LAMPIRAN B

Reliability (PENGREKRUTAN)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	15	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.776	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item 1	6.0667	.70373	15
Item 2	6.1333	.63994	15
Item 3	5.6000	1.18322	15
Item 4	5.8667	1.30201	15
Item 5	6.0667	.59362	15
Item 6	5.8667	.83381	15
Item 7	5.6667	.89974	15
Item 8	5.9333	.88372	15
Item 9	6.0000	.92582	15
Item 10	5.8000	.86189	15

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
Item 1	1.000	.455	.377	.088	-.353	-.349	.038	-.222
Item 2	.455	1.000	.264	.451	-.213	-.232	-.041	.017
Item 3	.377	.264	1.000	.844	-.163	-.058	.604	-.027
Item 4	.088	.451	.844	1.000	-.080	-.018	.447	.178
Item 5	-.353	-.213	-.163	-.080	1.000	.741	.178	.554
Item 6	-.349	-.232	-.058	-.018	.741	1.000	.508	.666
Item 7	.038	-.041	.604	.447	.178	.508	1.000	.419
Item 8	-.222	.017	-.027	.178	.554	.666	.419	1.000
Item 9	-.329	-.241	.130	.178	.650	.648	.514	.786
Item 10	.141	.181	.546	.484	.447	.557	.829	.450

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 9	Item 10
Item 1	-.329	.141
Item 2	-.241	.181
Item 3	.130	.546
Item 4	.178	.484
Item 5	.650	.447
Item 6	.648	.557
Item 7	.514	.829
Item 8	.786	.450
Item 9	1.000	.537
Item 10	.537	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	52.9333	27.924	.001	.914	.813
Item 2	52.8667	26.981	.156	.728	.799
Item 3	53.4000	21.114	.544	.980	.761
Item 4	53.1333	20.410	.538	.975	.764
Item 5	52.9333	26.210	.307	.847	.787
Item 6	53.1333	24.267	.422	.789	.775
Item 7	53.3333	21.524	.730	.949	.737
Item 8	53.0667	23.352	.503	.921	.766
Item 9	53.0000	22.857	.533	.862	.762
Item 10	53.2000	21.029	.842	.930	.724

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.0000	28.429	5.33185	10

Reliability (PEMILIHAN)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	15	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.928	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item 11	5.8667	.91548	15
Item 12	6.1333	1.18723	15
Item 13	5.8667	1.06010	15
Item 14	5.9333	1.09978	15
Item 15	6.2667	.88372	15
Item 16	6.4000	.82808	15
Item 17	6.3333	.81650	15
Item 18	5.8667	1.18723	15
Item 19	5.6667	1.04654	15
Item 20	5.6000	1.05560	15

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
Item 11	1.000	.872	.864	.842	.577	.735	.733	.311
Item 12	.872	1.000	.866	.718	.508	.668	.614	.470
Item 13	.864	.866	1.000	.727	.574	.635	.633	.609
Item 14	.842	.718	.727	1.000	.461	.659	.663	.321
Item 15	.577	.508	.574	.461	1.000	.625	.660	.445
Item 16	.735	.668	.635	.659	.625	1.000	.951	.349
Item 17	.733	.614	.633	.663	.660	.951	1.000	.344
Item 18	.311	.470	.609	.321	.445	.349	.344	1.000
Item 19	.323	.441	.537	.352	.180	.412	.390	.881
Item 20	.310	.388	.523	.221	.429	.360	.331	.923

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 19	Item 20
Item 11	.323	.310
Item 12	.441	.388
Item 13	.537	.523
Item 14	.352	.221
Item 15	.180	.429
Item 16	.412	.360
Item 17	.390	.331
Item 18	.881	.923
Item 19	1.000	.841
Item 20	.841	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 11	54.0667	50.352	.793	.973	.913
Item 12	53.8000	47.171	.792	.906	.912
Item 13	54.0667	47.638	.870	.922	.908
Item 14	54.0000	49.571	.692	.856	.918
Item 15	53.6667	52.810	.615	.850	.922
Item 16	53.5333	51.838	.752	.941	.916
Item 17	53.6000	52.114	.739	.940	.916
Item 18	54.0667	48.924	.672	.981	.920
Item 19	54.2667	50.924	.634	.937	.921
Item 20	54.3333	50.952	.626	.950	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.9333	61.495	7.84189	10

Reliability (PENILAIAN PRESTASI)

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	15	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.886	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item 21	5.8000	.77460	15
Item 22	5.9333	.70373	15
Item 23	5.9333	1.03280	15
Item 24	6.0000	.84515	15
Item 25	5.9333	.79881	15
Item 26	5.9333	.70373	15
Item 27	6.1333	.83381	15

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27
Item 21	1.000	.629	.071	.764	.554	.629	.487
Item 22	.629	1.000	.583	.480	.500	.567	.625
Item 23	.071	.583	1.000	.245	.600	.583	.343
Item 24	.764	.480	.245	1.000	.846	.480	.507
Item 25	.554	.500	.600	.846	1.000	.627	.443
Item 26	.629	.567	.583	.480	.627	1.000	.503
Item 27	.487	.625	.343	.507	.443	.503	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 21	35.8667	14.552	.643	.929	.862
Item 22	35.7333	14.495	.739	.854	.852
Item 23	35.7333	14.067	.493	.885	.890
Item 24	35.6667	13.810	.705	.923	.853
Item 25	35.7333	13.638	.793	.908	.842
Item 26	35.7333	14.495	.739	.838	.852
Item 27	35.5333	14.410	.608	.564	.866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.6667	18.952	4.35343	7

Reliability (LATIHAN DAN PEMBANGUNAN)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.929	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item 28	6.0667	.79881	15
Item 29	6.0667	.88372	15
Item 30	6.2667	.79881	15
Item 31	5.9333	.79881	15
Item 32	5.9333	.70373	15

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32
Item 28	1.000	.600	.866	.791	.644
Item 29	.600	1.000	.681	.715	.697
Item 30	.866	.681	1.000	.701	.796
Item 31	.791	.715	.701	1.000	.754
Item 32	.644	.697	.796	.754	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 28	24.2000	8.029	.814	.868	.909
Item 29	24.2000	7.886	.743	.607	.926
Item 30	24.0000	7.857	.861	.883	.900
Item 31	24.3333	7.952	.835	.809	.905
Item 32	24.3333	8.524	.811	.783	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.2667	12.352	3.51460	5

Reliability (PAMPASAN)

Case Processing Summary

		N	%
Valid		15	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		15	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.904	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item 33	6.4667	.83381	15
Item 34	6.1333	.91548	15
Item 35	6.0667	.88372	15

Inter-Item Correlation Matrix

	Item 33	Item 34	Item 35
Item 33	1.000	.755	.827
Item 34	.755	1.000	.695
Item 35	.827	.695	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 33	12.2000	2.743	.859	.747	.819
Item 34	12.5333	2.695	.757	.585	.905
Item 35	12.6000	2.686	.809	.696	.858

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.6667	5.810	2.41030	3

Frequency Table

Statistics

		Jantina responden	Umur Responden	Tahap pendidikan
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		1.25	1.6712	1.2877
Median		1.00	1.0000	1.0000
Mode		1	1.00	1.00
Std. Deviation		.434	.78271	.45581
Minimum		1	1.00	1.00
Maximum		2	3.00	2.00
Sum		91	122.00	94.00

Jantina responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	55	75.3	75.3	75.3
	Perempuan	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-28	38	52.1	52.1	52.1
29-38	21	28.8	28.8	80.8
39 ke atas	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Tahap pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sekolah	52	71.2	71.2	71.2
IPTA	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Explore (Pengrekrutan)

Case Processing Summary

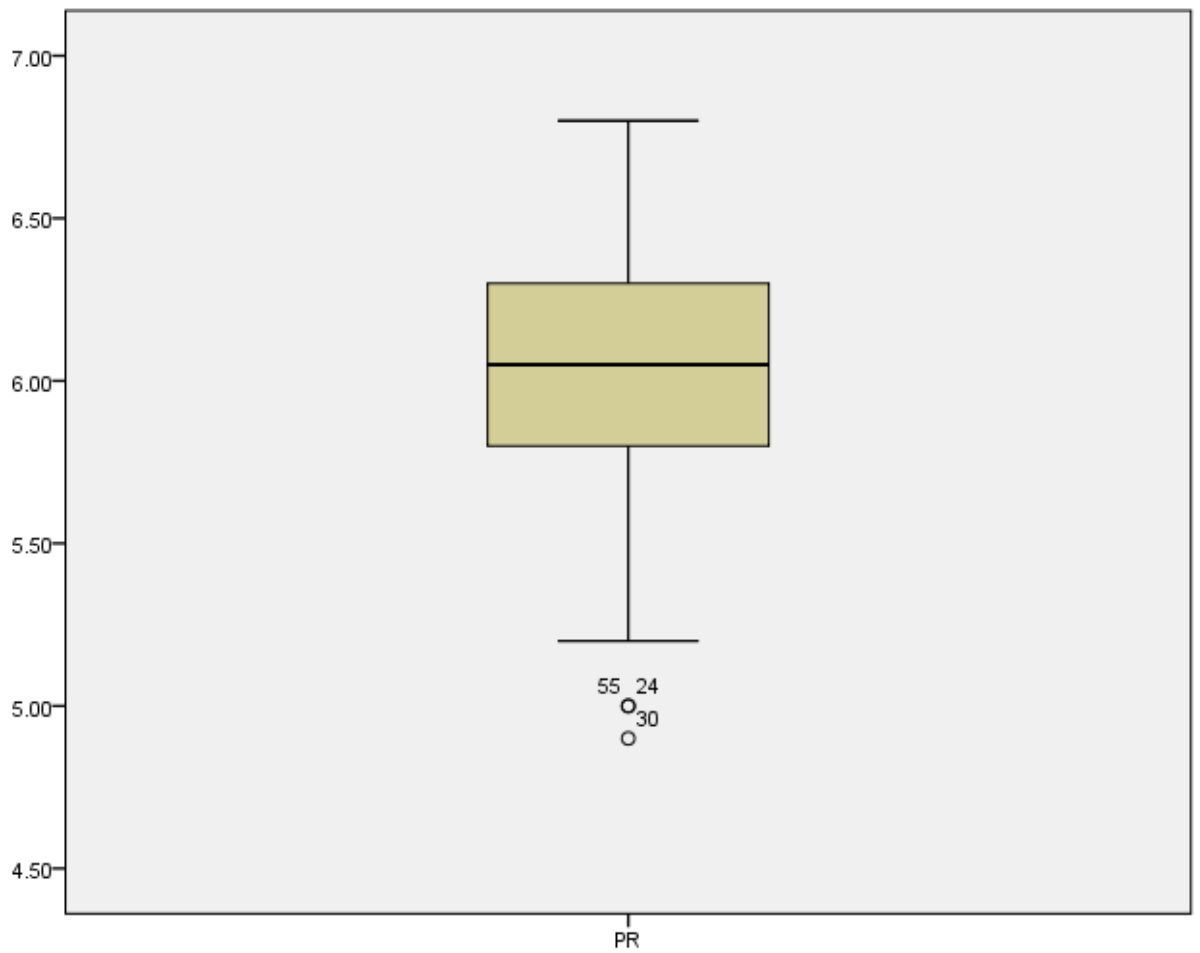
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PR	68	93.2%	5	6.8%	73	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
	Mean	6.0103	.05330
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 5.9039	
		Upper Bound 6.1167	
	5% Trimmed Mean	6.0252	
	Median	6.0500	
	Variance	.193	
PR	Std. Deviation	.43952	
	Minimum	4.90	
	Maximum	6.80	
	Range	1.90	
	Interquartile Range	.50	
	Skewness	-.367	.291
	Kurtosis	.054	.574

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PR	.096	68	.200 [*]	.968	68	.083



Explore (Pemilihan)

Case Processing Summary

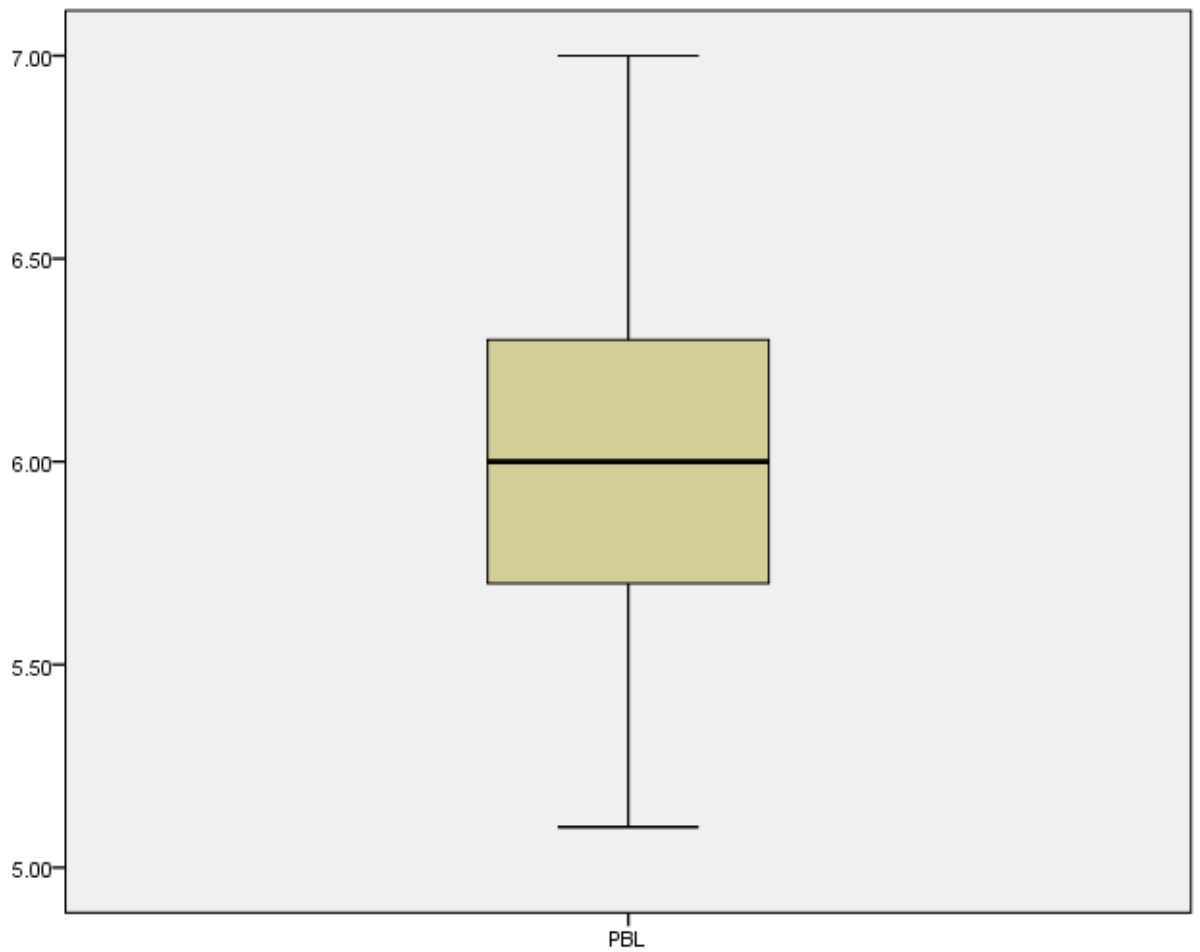
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PBL	67	91.8%	6	8.2%	73	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
	Mean	6.0104	.05270
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5.9052	
	Upper Bound	6.1157	
	5% Trimmed Mean	6.0083	
	Median	6.0000	
	Variance	.186	
PBL	Std. Deviation	.43139	
	Minimum	5.10	
	Maximum	7.00	
	Range	1.90	
	Interquartile Range	.60	
	Skewness	-.036	.293
	Kurtosis	-.223	.578

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PBL	.102	67	.079	.981	67	.393



Explore (Penilaian prestasi)

Case Processing Summary

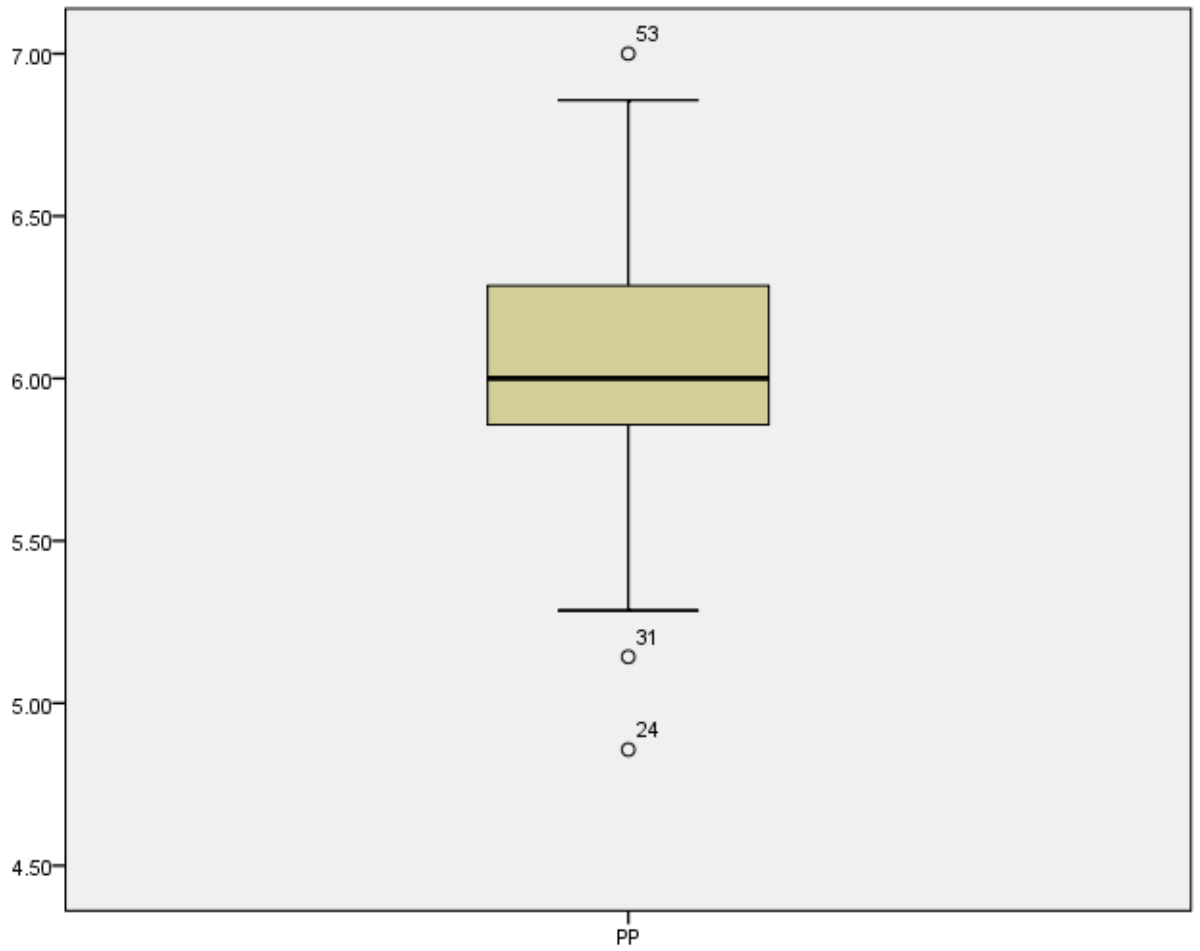
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PP	64	87.7%	9	12.3%	73	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
	Mean	6.0134	.05108
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 5.9113	
		Upper Bound 6.1155	
	5% Trimmed Mean	6.0144	
	Median	6.0000	
	Variance	.167	
PP	Std. Deviation	.40862	
	Minimum	4.86	
	Maximum	7.00	
	Range	2.14	
	Interquartile Range	.43	
	Skewness	-.144	.299
	Kurtosis	.683	.590

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PP	.117	64	.030	.971	64	.132



Explore (Latihan dan pembangunan)

Case Processing Summary

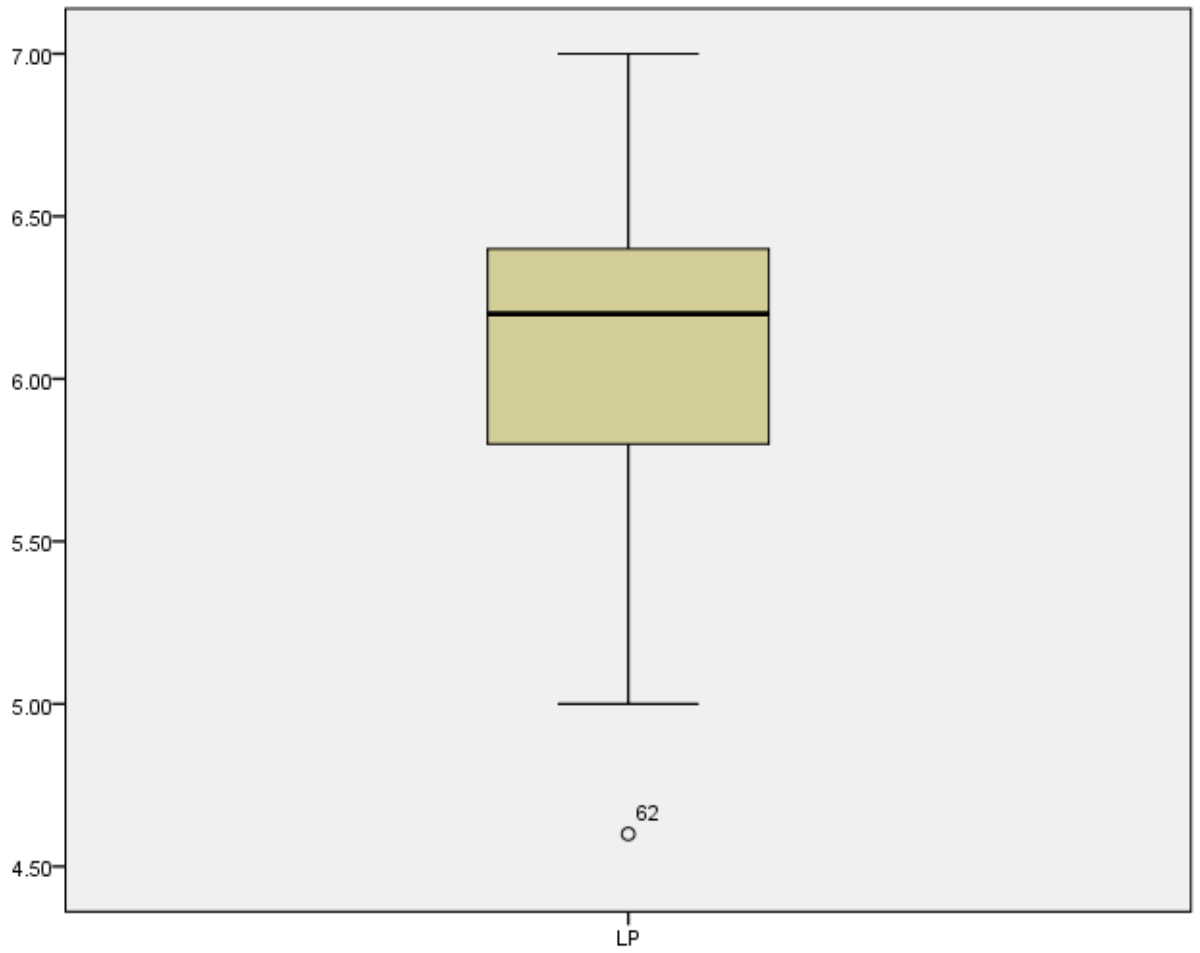
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LP	70	95.9%	3	4.1%	73	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
LP	Mean	6.0857	.05764	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5.9707	
		Upper Bound	6.2007	
	5% Trimmed Mean	6.1000		
	Median	6.2000		
	Variance	.233		
	Std. Deviation	.48223		
	Minimum	4.60		
	Maximum	7.00		
	Range	2.40		
	Interquartile Range	.60		
	Skewness	-.344	.287	
	Kurtosis	.265	.566	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LP	.108	70	.042	.971	70	.098



Explore (Pampasan)

Case Processing Summary

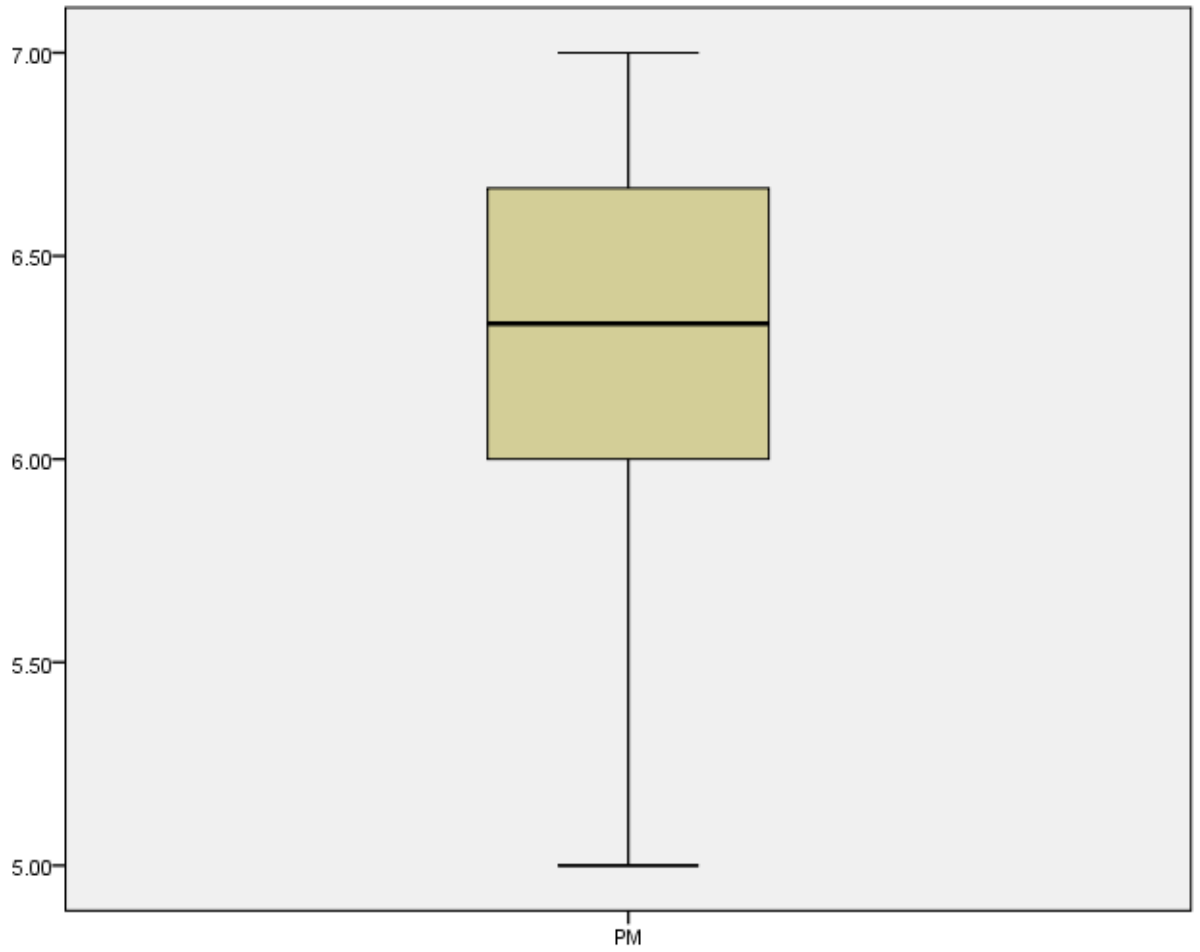
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PM	70	95.9%	3	4.1%	73	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
PM	Mean	6.3000	.06222	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	6.1759	
		Upper Bound	6.4241	
	5% Trimmed Mean	6.3254		
	Median	6.3333		
	Variance	.271		
	Std. Deviation	.52059		
	Minimum	5.00		
	Maximum	7.00		
	Range	2.00		
	Interquartile Range	.67		
	Skewness	-.487	.287	
	Kurtosis	-.230	.566	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PM	.140	70	.002	.925	70	.000



T-Test (Jantina)

Group Statistics

Jantina responden		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PR	Lelaki	51	6.0824	.40383	.05655
	Perempuan	17	5.7941	.48279	.11709
PBL	Lelaki	52	6.0000	.44809	.06214
	Perempuan	15	6.0467	.37960	.09801
PP	Lelaki	48	6.0387	.37709	.05443
	Perempuan	16	5.9375	.49753	.12438
LP	Lelaki	52	6.1269	.38812	.05382
	Perempuan	18	5.9667	.68685	.16189
PM	Lelaki	52	6.2756	.53105	.07364
	Perempuan	18	6.3704	.49690	.11712

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
PR	Equal variances assumed	.368	.546	2.426	66
	Equal variances not assumed			2.217	23.917
PBL	Equal variances assumed	1.134	.291	-.367	65
	Equal variances not assumed			-.402	26.348
PP	Equal variances assumed	.919	.341	.856	62

	Equal variances not assumed			.745	21.048
	Equal variances assumed	12.013	.001	1.219	68
LP	Equal variances not assumed			.939	20.881
	Equal variances assumed	.357	.552	-.663	68
PM	Equal variances not assumed			-.685	31.460

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
PR	Equal variances assumed	.018	.28824	.11884	.05097
	Equal variances not assumed	.036	.28824	.13003	.01981
PBL	Equal variances assumed	.715	-.04667	.12727	-.30085
	Equal variances not assumed	.691	-.04667	.11605	-.28506
PP	Equal variances assumed	.395	.10119	.11821	-.13511
	Equal variances not assumed	.464	.10119	.13577	-.18112
LP	Equal variances assumed	.227	.16026	.13141	-.10197
	Equal variances not assumed	.358	.16026	.17060	-.19466
PM	Equal variances assumed	.510	-.09473	.14295	-.37998
	Equal variances not assumed	.499	-.09473	.13835	-.37673

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
PR	Equal variances assumed	.52550
	Equal variances not assumed	.55666
PBL	Equal variances assumed	.20751
	Equal variances not assumed	.19172
PP	Equal variances assumed	.33749
	Equal variances not assumed	.38350
LP	Equal variances assumed	.42249
	Equal variances not assumed	.51517
PM	Equal variances assumed	.19052
	Equal variances not assumed	.18727

Oneway (Umur)

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
PR	18-28	38	6.0158	.43154	.07001	5.8739
	29-38	18	5.9889	.46259	.10903	5.7588
	39 ke atas	12	6.0250	.46734	.13491	5.7281
	Total	68	6.0103	.43952	.05330	5.9039
PBL	18-28	38	5.9921	.44320	.07190	5.8464
	29-38	19	6.0000	.44969	.10317	5.7833
	39 ke atas	10	6.1000	.37712	.11926	5.8302
	Total	67	6.0104	.43139	.05270	5.9052
PP	18-28	35	6.0531	.32886	.05559	5.9401
	29-38	18	5.9444	.48541	.11441	5.7031
	39 ke atas	11	6.0000	.51903	.15649	5.6513
	Total	64	6.0134	.40862	.05108	5.9113
LP	18-28	38	6.1263	.43724	.07093	5.9826
	29-38	20	6.0400	.53744	.12018	5.7885
	39 ke atas	12	6.0333	.55158	.15923	5.6829
	Total	70	6.0857	.48223	.05764	5.9707
PM	18-28	38	6.3509	.45154	.07325	6.2025
	29-38	20	6.1667	.56713	.12681	5.9012

39 ke atas	12	6.3611	.64288	.18558	5.9526
Total	70	6.3000	.52059	.06222	6.1759

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
		Upper Bound		
PR	18-28	6.1576	5.00	6.80
	29-38	6.2189	4.90	6.70
	39 ke atas	6.3219	5.00	6.70
	Total	6.1167	4.90	6.80
PBL	18-28	6.1378	5.10	7.00
	29-38	6.2167	5.30	7.00
	39 ke atas	6.3698	5.30	6.70
	Total	6.1157	5.10	7.00
PP	18-28	6.1660	5.14	6.86
	29-38	6.1858	5.29	7.00
	39 ke atas	6.3487	4.86	6.86
	Total	6.1155	4.86	7.00
LP	18-28	6.2700	5.20	7.00
	29-38	6.2915	4.60	6.80
	39 ke atas	6.3838	5.00	6.80
	Total	6.2007	4.60	7.00
PM	18-28	6.4993	5.33	7.00
	29-38	6.4321	5.00	7.00
	39 ke atas	6.7696	5.33	7.00

Total	6.4241	5.00	7.00
-------	--------	------	------

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	.012	2	.006	.030	.970
PR	Within Groups	12.931	65	.199		
	Total	12.943	67			
	Between Groups	.095	2	.048	.250	.780
PBL	Within Groups	12.188	64	.190		
	Total	12.283	66			
	Between Groups	.143	2	.071	.419	.659
PP	Within Groups	10.377	61	.170		
	Total	10.519	63			
	Between Groups	.137	2	.069	.289	.750
LP	Within Groups	15.908	67	.237		
	Total	16.046	69			
	Between Groups	.499	2	.249	.918	.404
PM	Within Groups	18.201	67	.272		
	Total	18.700	69			

T-Test (Tahap pendidikan)

Group Statistics

Tahap pendidikan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PR	Sekolah	48	6.0125	.43350	.06257
	IPTA	20	6.0050	.46507	.10399
PBL	Sekolah	46	5.9870	.39418	.05812
	IPTA	21	6.0619	.51037	.11137
PP	Sekolah	44	5.9416	.35171	.05302
	IPTA	20	6.1714	.48523	.10850
LP	Sekolah	49	5.9878	.46977	.06711
	IPTA	21	6.3143	.44078	.09619
PM	Sekolah	49	6.2381	.49535	.07076
	IPTA	21	6.4444	.56108	.12244

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
PR	Equal variances assumed	.296	.588	.064	66
	Equal variances not assumed			.062	33.474
PBL	Equal variances assumed	1.893	.174	-.657	65
	Equal variances not assumed			-.597	31.343

PP	Equal variances assumed	1.612	.209	-2.145	62
	Equal variances not assumed			-1.903	28.442
LP	Equal variances assumed	.000	.996	-2.713	68
	Equal variances not assumed			-2.784	40.238
PM	Equal variances assumed	.599	.441	-1.535	68
	Equal variances not assumed			-1.459	34.012

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
PR	Equal variances assumed	.949	.00750	.11785	-.22780
	Equal variances not assumed	.951	.00750	.12137	-.23929
PBL	Equal variances assumed	.514	-.07495	.11410	-.30283
	Equal variances not assumed	.555	-.07495	.12562	-.33105
PP	Equal variances assumed	.036	-.22987	.10718	-.44411
	Equal variances not assumed	.067	-.22987	.12076	-.47707
LP	Equal variances assumed	.008	-.32653	.12035	-.56669
	Equal variances not assumed	.008	-.32653	.11728	-.56353
PM	Equal variances assumed	.130	-.20635	.13447	-.47467

Equal variances not assumed	.154	-.20635	.14142	-.49374
-----------------------------	------	---------	--------	---------

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
PR	Equal variances assumed	.24280
	Equal variances not assumed	.25429
PBL	Equal variances assumed	.15293
	Equal variances not assumed	.18115
PP	Equal variances assumed	-.01563
	Equal variances not assumed	.01733
LP	Equal variances assumed	-.08638
	Equal variances not assumed	-.08954
PM	Equal variances assumed	.06198
	Equal variances not assumed	.08104