

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI ORGANISASI
DALAM KAKITANGAN AWAM:
KAJIAN KES MAJLIS DAERAH KUBANG PASU**



Oleh
SHARIZOR BIN SAHAIMIN

UUM
Universiti Utara Malaysia

**Kertas Penyelidikan Dihantar Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,
Universiti Utara Malaysia,
Bagi Memenuhi Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan)**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
Sharizor Bin Sahaimin (813373)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI ORGANISASI DALAM KAKITANGAN AWAM:
KAJIAN KES MAJLIS DAERAH KUBANG PASU**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia : **DR. MOHD SHAHRIL AHMAD RAZIMI**
(Name of Supervisor)

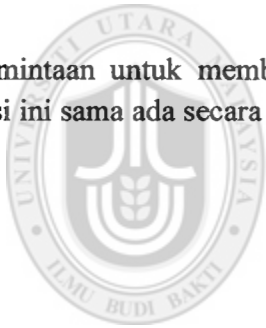
Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **23 MAY 2016**
(Date)

KEBENARAN UNTUK MENGGUNAKAN

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

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



UUM
Universiti Utara Malaysia

Dekan

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman.

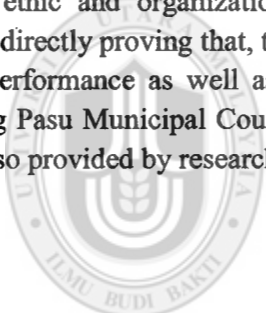
ABSTRAK

Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk mengkaji sama ada terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi disamping mengkaji sama ada wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi. Sebanyak 127 responden telah terlibat dalam penyelidikan ini yang terdiri daripada kakitangan Majlis Perbandaran Kubang Pasu, Kedah (MPKP). Penyelidikan ini dijalankan secara kuantitatif iaitu menggunakan data statistik sebagai medium utama penyelidikan. Bagi tujuan pengumpulan data, penyelidik telah menggunakan satu set soalan kaji selidik yang terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian A memfokuskan kepada butiran peribadi responden yang terlibat. Manakala Bahagian B melibatkan instrumen yang menjurus kepada Etika Kerja Islam seterusnya Bahagian C berkisar kepada Prestasi Organisasi. Dalam usaha untuk menganalisis data yang diperolehi, penyelidik telah menggunakan perisian Statistics Package for Social Science (SPSS) versi 21.0 untuk proses kemasukan data yang diterima daripada responden. Analisis yang digunakan adalah kekerapan, analisis deskriptif, ujian korelasi Pearson dan regresi mudah adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Keputusan yang diperolehi telah menyokong objektif penyelidikan sekaligus membuktikan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi disamping wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dalam kalangan kakitangan MPKP. Batasan dan cadangan untuk penyelidikan masa hadapan juga dibincangkan.

Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine whether there is a relationship between Islamic work ethic and organization performance as well as to examine whether there is influence between Islamic work ethic toward organization performance. A total of 127 respondents were involved in this study consisting workers or staffs from Kubang Pasu Municipal Council, Kedah. Since this is a quantitative study, the researcher was used a statistic data as the main medium of the study. For the purpose of data collection, the researcher has used a set of questionnaire which divided into three sections. Section A focuses on the respondent personal details and followed by section B which involves some instruments about Islamic work ethic. Under the section C, the instrument involves related to the organization performance. In order to analyze the data, researcher has been using the Statistic Package for Social Science (SPSS) of 21.0 versions for the analysis purposes included process for entering data. The analysis used in this study involves frequency, descriptive analysis, Pearson correlation and simple regression with a purpose to examine the extent of relationship between Islamic work ethic and organization performance. The result obtain have supported the study objectives and directly proving that, there is a significant relationship between Islamic work ethic and organization performance as well as positively influence Islamic work ethic toward organization among Kubang Pasu Municipal Council, Kedah staffs. Furthermore, limitations and suggestions for future study also provided by researcher.

Universiti Utara Malaysia

PENGHARGAAN

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

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada ibu, Puan Hamidah Bt Jusoh di atas sokongan yang tidak berkesudahan, doa restu, kasih sayang serta dari segi bantuan kewangan dalam memberi kekuatan kepada saya untuk menamatkan pengajian saya serta semua rakan terutamanya Mohd Hapizi yang banyak membantu secara langsung tidak langsung dan semua Pensyarah Kolej Perniagaan yang banyak memberi pengalaman dalam saya menimba ilmu pengetahuan.

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

ISI KANDUNGAN

TAJUK	MUKA SURAT
PENGAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	ii
KEBENARAN UNTUK MENGGUNAKAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI SINGKATAN	xii
BAB PERTAMA	
Pengenalan	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penyelidikan	7
1.2 Pernyataan Masalah	10
1.3 Persoalan Penyelidikan	14
1.4 Objektif Penyelidikan	14
1.5 Signifikan Penyelidikan	14
1.6 Skop Penyelidikan	15
1.7 Definisi Konsep	15
1.7.1 Prestasi Organisasi	15
1.7.1.1 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Strategik	16
1.7.1.2 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Pelanggan	16
1.7.1.3 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Kepimpinan	17

1.7.1.4 Prestasi Organisasi Terhadap Proses dan Struktur	17
1.7.1.5 Prestasi Organisasi Terhadap Nilai-nilai dan Kepercayaan	17
1.7.2 Etika Kerja Islam	18
1.8 Rumusan	18

BAB KEDUA

ULASAN KARYA

2.0 Pendahuluan	19
2.1 Prestasi Organisasi	19
2.1.1 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Strategik	25
2.1.2 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Pelanggan	26
2.1.3 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Kepimpinan	29
2.1.4 Prestasi Organisasi Terhadap Proses dan Struktur	32
2.1.5 Prestasi Organisasi Terhadap Nilai-nilai dan Kepercayaan	34
2.2 Nilai dan Etika Kerja	37
2.3 Etika Kerja Islam	40
2.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Prestasi Organisasi	45
2.5 Rumusan	50

BAB KETIGA

METODOLOGI

3.0 Pendahuluan	51
3.1 Kerangka Teoritikai	51
3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar	51
3.1.2 Pembolehubah Bersandar	51
3.2 Hipotesis	52
3.3 Definisi Pembolehubah	53

3.4 Kaedah Penyelidikan	57
3.4.1 Jenis Penyelidikan	57
3.4.2 Pengumpulan Data	58
3.4.2.1 Data Primer	58
3.4.2.2 Data Sekunder	58
3.5 Reka Bentuk Penyelidikan	59
3.6 Populasi dan Persampelan	59
3.7 Instrumen Penyelidikan	59
3.8 Pengumpulan Data	61
3.9 Teknik Analisis Data	62

BAB KEEMPAT

ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN

4.0 Pendahuluan	63
4.1 Kadar Maklum Balas	63
4.2 Ujian Kebolehpercayaan	64
4.3 Profil Responden	65
4.4 Analisis Deskriptif	68
4.5 Ujian Korelasi	70
4.6 Regresi Mudah	74
4.7 Rumusan	76

BAB KELIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan	77
5.1 Perbincangan	77
5.2 Implikasi Teori dan Praktikal	78

5.3 Batasan Penyelidikan	79
5.4 Cadangan	80
5.4.1 Cadangan kepada MDPK	80
5.4.2 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	81
5.5 Rumusan	81
 RUJUKAN	 82
LAMPIRAN	



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

NAMA JADUAL	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Definisi Operasi Pembolehubah 53
Jadual 3.2	Layout Borang Soal Selidik 60
Jadual 3.3	Item Pengukuran 61
Jadual 3.4	Skala Penilaian 61
Jadual 4.1	Kadar Maklum Balas 63
Jadual 4.2	Analisis Kebolehpercayaan 64
Jadual 4.3	Taburan Responden Berdasarkan Jantina 65
Jadual 4.4	Taburan Responden Berdasarkan Umur 66
Jadual 4.5	Taburan Responden Berdasarkan Status Perkhawinan 66
Jadual 4.6	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa 67
Jadual 4.7	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan 68
Jadual 4.8	Statistik Deskriptif 69
Jadual 4.9	Aras Kekuatan Nilai Pekali Korelasi 70
Jadual 4.10	Analisis Korelasi Pearson antara Etika Kerja Islam dan Pretasi Organisasi Melalui Pendekatan Strategik, Pelanggan, Kepimpinan, Proses dan Struktur, dan Nilai dan Kepercayaan 71
Jadual 4.11	Analisis Regresi Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Organisasi Melalui Proses dan Struktur 74
Jadual 4.12	Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis 76

SENARAI RAJAH

NAMA RAJAH	MUKA SURAT
Rajah 3.1	
Kerangka Teoritikal Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Organisasi: Kajian Dalam Kalangan Pihak Berkuasa Tempatan	52



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI SINGKATAN

H0	Hipotesis Null
H1	Hipotesis Alternate
MDKP	Majlis Daerah Kubang Pasu
N	Simbol Populasi
P	Simbol Signifikan
R	Simbol Korelasi
S	Simbol Sampel
Sig.	Signifikan
SPSS	Statistics Package for Social Science
UUM	Universiti Utara Malaysia



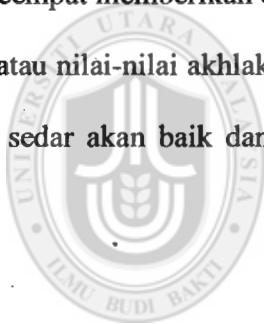
UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB PERTAMA

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Menurut Anas dan Mounira (2009), etika membawa maksud kepada satu pendirian moral yang menentukan sesuatu yang benar daripada yang tidak benar. Melalui etika, moral manusia dapat dibezakan melaui tindakan yang digunakan. Tambahan lagi, Zaman, Marri, Sadozai, dan Ramay (2012) turut berpendapat bahawa etika adalah nilai moral yang digunakan oleh setiap kumpulan masyarakat yang dapat membezakan antara yang benar dan tidak benar. Selain itu, Kamus Dewan edisi keempat memberikan definisi kepada etika sebagai individu yang berpegang kepada prinsip moral atau nilai-nilai akhlak. Etika secara amnya boleh dianggap sebagai kelakuan individu yang sedar akan baik dan buruk sesuatu perkara lalu memberikan tindak balas yang sewajarnya.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Apabila bermulanya kejatuhan syarikat-syarikat besar seperti Enron dan WorldCom, kajian mengenai etika kerja mula mendapat perhatian yang mendalam bagi memastikan kegagalan sedemikian tidak berulang kembali Rokhman (2010). Konsep etika kerja telah berkembang melalui penulisan awal sarjana keilmuan iaitu Max Weber pada abad 20-an yang sering diberikan kredit atas sumbangannya kepada kejayaan kapitalisme dalam masyarakat barat yang dikenali sebagai “Protestant Work Ethic”, PWE (Hirschfeld & Field, 2000; Hill & Petty, 1995; Kalberg, 1996; Chusmir & Koberg, 1988). Weber dalam penulisannya menekankan nilai komitmen kerja dan menimbulkan persoalan mengapa sesetengah orang meletakkan kepentingan yang lebih besar terhadap kerja dan kelihatan lebih teliti berbanding yang lain. Selain

berdasarkan kepada kerja keras dan ketekunan, ia juga merupakan satu kepercayaan untuk meningkatkan sifat individu.

Meskipun kesan PWE dan etika kerja terhadap pembangunan ekonomi oleh Barat dan kesannya kepada perusahaan dan pemasaran (A. Kuzma, A. Kuzma, & J. Kuzma, 2009), fungsi model tersebut seperti mana yang dikatakan oleh Sood dan Nasu (1995) mungkin akan menghadapi beberapa halangan terhadap masyarakat yang bukan mengamalkan budaya barat dan syarikat-syarikat multinasional. Antara sebab yang paling ketara menjadi penghalang adalah kerana perbezaan agama oleh pekerja yang berlainan pegangan agama.

Islam adalah salah satu agama-agama utama di dunia. Konsep etika dalam Islam berasal daripada Al-Quran dan Sunnah. Perlu dijelaskan bahawa melalui cara yang sama seperti PWE, Islam menyediakan asas ideologi untuk pelbagai sifat-sifat peribadi yang mendorong kepada perkembangan ekonomi (Ali, 1992). Yousaf (2000) menyatakan bahawa etika kerja Islam dan PWE mempunyai banyak persamaan antaranya, kedua-dua memberikan tumpuan dengan bekerja keras, komitmen terhadap organisasi, kreatif dalam menghasilkan kerja dan saling bekerjasama dalam kalangan kakitangan sewaktu bekerja. Etika kerja Islam adalah selari dengan konsep “Tamadun Islam” yang memberikan penekanan terhadap nilai kerjasama dalam kerja, dan untuk menghalang berlakunya perbalahan bagi memenuhi kehendak individu maka konsep rundingan digunakan. Menurut Ahmad (2011), etika kerja Islam merangkumi semua aspek seperti ekonomi, social, dan moral. Tambahan lagi, etika boleh difahami dalam istilah Islam sebagai “haya” yang membawa maksud kepada hormat dan amalan perbuatan yang baik (Jalil, 2010). Ali dan Al-

Owaihan (2008) juga berpendapat bahawa individu yang beragama Islam haruslah mencerminkan etika Islam dalam semua aspek kehidupan termasuklah perniagaan.

Prestasi organisasi memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi, tidak kira sama ada sektor awam mahupun swasta. Kerja-kerja dalam setiap organisasi dapat dilaksanakan dengan wujudnya sumber bantuan daripada pekerja, alatan mesin, bahan dan wang. Akan tetapi, tenaga kerja merupakan faktor yang paling utama dalam memastikan prestasi organisasi sama ada baik atau buruk. Selain itu, prestasi organisasi menjadi keutamaan dalam memperoleh atau mencapai matlamat, menyampaikan produk dan perkhidmatan organisasi, dan seterusnya mempunyai kelebihan daya saing, (Sabine & Michael, 2012). Tambahan lagi, prestasi individu juga penting kerana kebolehan individu melaksanakan tugas dengan komitmen yang tinggi mampu memberikan kepuasan terhadap dirinya.

Meskipun konsep prestasi organisasi sering digunakan dalam kesusasteraan akademik, pentakrifan yang tepat adalah sukar kerana ia mempunyai variasi makna, (Corina, Liviu, & Roxana, 2011). Oleh kerana itu, tidak ada definisi yang diterima secara umum terhadap konsep ini. Hal demikian kerana konsep prestasi organisasi telah ditakrifkan pada tahun 50-an sebagai sejauh mana organisasi dapat dilihat sebagai sebuah sistem sosial yang dapat memenuhi objektif mereka, (Georgopoulos & Tannenbaum, 1957). Tumpuan diberikan sepenuhnya terhadap kerja, kakitangan, dan struktur organisasi pada ketika itu. Kemudian, kaedah baru penilaian terhadap prestasi kerja telah diterokai pada tahun 60-an dan 70-an, maka prestasi ditakrif sebagai

keupayaan organisasi untuk mengeksploitasi persekitaran bagi mengakses dan menggunakan sumber-sumber yang terhad, (Yuchtman & Seashore, 1967).

Pada sekitar tahun 80-an dan 90-an, timbul kesedaran bahawa pengenalpastian objektif organisasi adalah lebih kompleks berbanding identifikasi awal sebelum ini. Setelah difahami oleh pengurus bahawa sesebuah organisasi hanya akan boleh dianggap berjaya jika matlamat organisasi tercapai dengan penggunaan sumber yang minimum. Oleh yang demikian, teori organisasi yang sejajar dengan sokongan terhadap idea organisasi yang menggapai matlamat atau objektif prestasi berdasarkan terhadap kekangan sumber yang terhad, (Lusthaus & Adrien, 1998 selepas Campbell, 1970).

Untuk mendapatkan sebuah organisasi yang mempunyai prestasi yang tinggi, menurut American Management Association (2007) terdapat lima ciri-ciri utama sebuah organisasi yang telah dikenalpasti. Pertama, iaitu melalui pendekatan strategik yang mana dipercayai mampu membantu menentukan kejayaan bagi organisasi yang konsisten dengan pelan strategiknya. Pelan strategik merangkumi visi organisasi yang jelas dan hendaklah fleksibel serta boleh dicapai. Tambahan lagi, gerak kerja oleh pengurus dan pekerja haruslah selari dengan rancangan strategik dan falsafah organisasi.

Ciri yang kedua, organisasi terikat kepada konsep pendekatan pelanggan yang memerlukan tanggungjawab untuk melayan pelanggan. Sebuah organisasi yang berprestasi tinggi cenderung

untuk mempunyai pendekatan yang jelas bagaimana untuk mendapatkan pelanggan baru, melayan pelanggan semasa, dan mengekalkan pelanggan sedia ada. Selain itu, pembinaan infrastruktur dan proses konsep pendekatan pelanggan diperlukan sebagai sokongan.

Ciri yang ketiga adalah pendekatan kepimpinan iaitu penglibatan dalam strategi organisasi untuk menguruskan orang supaya satu set tertentu tingkah laku berjaya diperoleh. Organisasi berprestasi tinggi cenderung untuk menjelaskan apakah tingkah laku yang harus dipamerkan oleh pekerja bagi memastikan kelancaran pelaksanaan organisasi dan strategi jabatan. Selain itu, penetapan matlamat yang jelas, pemahaman mengenai kebolehan pekerja, dan bimbingan terhadap prestasi mereka haruslah ditetapkan oleh eksekutif dan pengurus organisasi.

Seterusnya, penyusunan proses dan struktur organisasi untuk mendapatkan gambaran bagaimana organisasi menguruskan proses kerja, dasar-dasar, dan prosedur untuk menyokong dan melaksanakan strategi mereka. Sekali lagi organisasi yang berprestasi tinggi hendaklah mempunyai proses yang dapat mengukuhkan strategi, menubuhkan aliran kerja, dan tugas-tugas yang paling berkesan untuk digunakan supaya membolehkan pekerja untuk memenuhi setiap keperluan dalaman mahupun luaran pelanggan dalam had-had strategi yang ditetapkan. Penggunaan yang meluas terhadap metrik dalam menilai kerja bagi setiap jabatan dan organisasi secara keseluruhan lebih kerap digunakan.

Ciri utama yang terakhir adalah nilai-nilai dan kepercayaan. Ciri ini penting dalam membantu organisasi untuk melaksanakan strategi dan menggapai misinya. Sudah menjadi kebiasaan buat organisasi yang berprestasi tinggi untuk mempunyai satu set nilai-nilai yang mantap sebagai pemacu terhadap tingkah laku pekerja dan memahami dengan baik akan keseluruhan pekerjaanya. Nilai-nilai dan kepercayaan yang diterapkan dalam organisasi dan selaras dengan pendekatan kepimpinan.

Berdasarkan kepada penilaian menyeluruh menunjukkan bahawa kelima-lima ciri utama tersebut berupaya mempengaruhi prestasi sesebuah organisasi. Setiap ciri berinteraksi antara satu sama lain dan saling mempengaruhi dan akhirnya mewujudkan keseluruhan sistem. Jika berlaku perubahan dalam salah satu ciri maka akan turut mengubah ciri yang lain.

Al-Quran dan Sunnah telah meletakkan asas bagi orang-orang Islam dan telah mendorong mereka untuk berkongsi pengetahuan supaya dapat menyumbang kepada pembangunan dan kebajikan masyarakat pada skala yang lebih besar malah dalam semua bidang kehidupan termasuklah tempat kerja (Hamid, 2011). Allah telah berfirman dalam Al-Quran (2:159);

“Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan apa yang telah Kami turunkan melalui keterangan dan petunjuk, setelah Kami terangkan kepada manusia dalam Al Kitab, ini! Mereka adalah orang-orang yang dikutuk oleh Allah dan akan dilaknat kelak.”

Sedikit sebanyak, terdapat perkaitan diantara pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi yang mana Al-Quran dan Sunnah merupakan panduan hidup kepada orang-orang Islam sama seperti pendekatan strategik yang juga merangkumi pelan-pelan strategik untuk dijadikan panduan oleh pekerja dalam organisasi.

1.1 Latar Belakang Penyelidikan

Majlis Daerah Kubang Pasu (MDKP) suatu ketika dahulu dikenali sebagai Majlis Daerah Kerajaan Tempatan Kubang Pasu sebelum digantikan nama kepada Majlis Daerah Kubang Pasu (MDKP) pada tahun 1989. Malahan ia diwartakan mengikut Seksyen 3, KERAJAAN TEMPATAN 1976 (AKTA 171). Lokasinya terletak hujung paling utara di bawah naungan Negeri Kedah Darul Aman. Selain itu, Negara Thailand bersempadan di bahagian utara, manakala di bahagian timur terletaknya Daerah Padang Terap diikuti oleh Daerah Kota Setar di selatan seterusnya Negeri Perlis Indera Kayangan dan Selat Melaka di kedudukan sebelah barat. Dengan memiliki keluasan seluas 94, 596 hektar (945.971 km persegi, hampir keseluruhan tanah yang dimiliki merupakan tanah berbentuk rata dengan sedikit kawasan berbukit di bahagian timur. Sebanyak 21 mukim yang boleh dikenalpasti berada dalam Daerah Kubang Pasu sehingga ke hari ini.

Oleh kerana jasa Tunku Anum kerana berjaya mengalahkan pihak Siam seterusnya membebaskan Kedah daripada ditakluki oleh pihak Siam, beliau telah diberikan penghargaan oleh Sultan Ahmad Tajuddin Halim Syah II. Hal demikian kerana takhta Sultan Ahmad Tajuddin Halim Syah II telah dapat dimiliki semula selepas kejayaan itu dan menjadikannya sebagai

Sultan Kedah bermula pada tahun 1804 hingga tahun 1843. Gelaran nama “Kubang Pasu Darul Qiyyam” atau turut dikenali dengan “Negeri yang Teguh Berdiri” diberikan oleh Tunku Anum.

MDKP memperkenalkan visi yang cukup mendalam iaitu untuk “menjadi agensi Perbandaran yang unggul di Malaysia menjelang tahun 2020”. Selain itu ia disokong dengan misi yang jitu iaitu “iltizam memacu Transformasi Perkhidmatan Perbandaran, berasaskan inovasi dengan berpaksikan integrity ke arah mewujudkan Perkhidmatan Perbandaran yang bersih-indah, makmur dan selamat demi kesejahteraan warga Kubang Pasu. Tambahan lagi, MDKP berpaksikan kepada motto “ke arah perbandaraan bandar bersih-indaah, makmur, dan selamat.

Selain itu, MDKP telah menyediakan pelbagai perkhidmatan antaranya Khidmat Pengurusan, Perbendaharaan, Penilaian dan Pengurusan Harta, dan akhir sekali menyediakan Perkhidmatan Kemasyarakatan. Setiap perkhidmatan yang disediakan mempunyai peranan tersendiri. Antara peranan bagi Perkhidmatan Pengurusan adalah seperti dibawah:

- Bertanggungjawab atas pengurusan sumber manusia seperti hal ehwal berkaitan perjawatan, perkhidmatan dan latihan.
- Bertanggungjawab atas urusan pentadbiran Am Majlis seperti pentadbiran harian Majlis, surat-menyurat, fail-fail pengurusan, bekalan logistik dan Hal Ehwal Ahli Majlis.
- Urusetia kepada mesyuarat harian, dan yang melibatkan Majlis disamping Mesyuarat Jawatankuasa-Jawatankuasa Majlis, Mesyuarat Pentadbiran Majlis dan sebagainya.
- Menyediakan perkhidmatan perundangan, penguatkuasaan serta pendakwaan.
- Perhubungan Kemasyarakatan badan-badan NGO serta perhubungan Awam.

Manakala fungsi bagi Perbendaharaan adalah seperti dibawah:

- Penyediaan belanjawan dan anggaran belanjawan.
- Melaksanakan aktiviti-aktiviti kawalan perbelanjaan.
- Melaksanakan aktiviti-aktiviti pungutan hasil dan pelaburan.
- Menyediakan aktiviti-aktiviti perakaunan, penyediaan gaji, elaun dan sebagainya yang berkaitan pembayaran.
- Penyediaan laporan-laporan kewangan dan perakaunan berkala.

Bahagian Penilaian dan Pengurusan Harta berperanan sebagai:

- Penyediaan belanjawan dan anggaran belanjawan.
- Melaksanakan aktiviti-aktiviti kawalan perbelanjaan.
- Melaksanakan aktiviti-aktiviti pungutan hasil dan pelaburan.
- Menyediakan aktiviti-aktiviti perakaunan, penyediaan gaji, elaun dan sebagainya yang berkaitan pembayaran.
- Penyediaan laporan-laporan kewangan dan perakaunan berkala.

Akhir sekali, Perkhidmatan Kemasyarakatan sering berperanan sebagai:

- Mengurus dan menyelia dan menguatkuasakan aktiviti-aktiviti perkhidmatan Bandar seperti perkhidmatan sampah, pelupusan sisa pepejal, parit/longkang, jalan dan sebagainya.

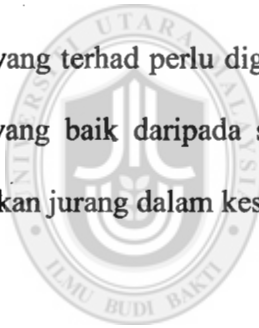
- Melaksanakan aktiviti-aktiviti kawalan kesihatan awam seperti kawalan mutu makanan, kebersihan alam sekitar kawalan penyakit dan sebagainya.
- Mengurus dan menyelia aktiviti-aktiviti perniagaan seperti lesen penjaja, gerai, pasar, premis-premis perniagaan seperti kilang –kilang, rumah tumpangan dan iklan.
- Mengurus dan mengeluarkan lesen-lesen perniagaan dan menguatkuasakan aktiviti-aktiviti tersebut selaras dengan Akta yang diperuntukkan.

1.2 Pernyataan Masalah

Organisasi mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan seharian. Oleh itu, organisasi yang berjaya dianggap mampu untuk mewakili pembangunan negara. Justeru, dalam tempoh 22 tahun telah terdapat 6 hadiah Nobel dianugerahkan kepada penyelidik yang memberikan tumpuan terhadap analisis organisasi dan institusi. Prestasi yang berterusan menjadi keutamaan oleh mana-mana organisasi kerana hanya melalui prestasi, sebuah organisasi mampu untuk berkembang dan maju. Oleh itu, prestasi organisasi adalah salah satu pembolehubah yang paling penting dalam penyelidikan pengurusan dan boleh dikatakan penunjuk yang paling penting dalam menentukan prestasi organisasi.

Sehingga kini, terdapat banyak penyelidikan yang dijalankan terhadap prestasi kerja (Hunter & Hunter, 1984; Randall, Cropanzo, Bormann, & Birjulin, 1999; Riketta, 2002; Reio & Kidd, 2006; al-Homayan, 2013; Sai Mei Ling, 2014). Kebanyakan kajian ini menekankan pelbagai ramalan terhadap prestasi kerja. Dimana hasil kajian dan maklumat merupakan bahan penting dan berharga untuk organisasi dalam meningkatkan prestasi pekerja dan organisasinya.

Garis panduan dan tujuan Islam adalah dengan memberikan keutamaan terhadap dedikasi dalam beriman dan kepercayaan kepada Allah swt semata-mata. Oleh yang demikian, etika kerja Islam secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen kerja lalu menjadikan seseorang itu berubah kepada lebih produktif. Etika kerja yang begitu penting di tempat kerja dijangka mampu menyumbang kepada reputasi organisasi ditahap yang tinggi. Oleh kerana kekurangan akses terhadap kesusasteraan kekayaan Islam berkaitan dengan perniagaan dan organisasi oleh sarjana pengurusan membawa kepada salah faham malang atau kejahilan dalam kajian pengurusan dan organisasi, menyumbang kepada persoalan mengapa etika kerja Islam tidak dilindungi dalam kesusasteraan (Ali & Al-Owaidan, 2008) terutamanya dengan kaitannya dalam Prestasi Kerja Pekerja (EJP) dan dalam industri UAE Oil & Gas. Oleh itu, penyesuaian gabungan artikel antarabangsa yang terhad perlu digunakan dalam etika kerja Islam dan rujukan Islam Arab serta pengetahuan yang baik daripada sumber laman web yang boleh dipercayai sebagai satu cara untuk merapatkan jurang dalam kesusasteraan.



Universiti Utara Malaysia

Selain itu, organisasi kebiasaannya ditakrifkan sebagai alat instrument tujuan. Ia dilihat sebagai penyelaras kepada niat dan matlamat (James & Robert, 1997). Tujuan kejayaan dan kegagalan organisasi dalam memenuhi tujuan tersebut dilihat sebagai sebahagian daripada wacana konvensional. Di Malaysia, ketidaktentuan dalam ekonomi dan politik memberikan kesan yang besar terhadap peraturan kerajaan. Begitu juga dengan salah urus dan ketidaktentuan kewangan dalam sesebuah organisasi yang sedikit sebanyak memberi kesan terhadap pekerja untuk berasa tidak berpuas hati, melepaskan, mengabaikan tugas bahkan meninggalkan syarikat tersebut. Oleh yang demikian, kebanyakan organisasi hari ini lebih cenderung untuk memberikan tumpuan terhadap prestasi pekerja pada tahap yang cemerlang. Akan tetapi, kerana sifat manusia yang

rumit kerana kebiasaannya ia akan membawa kepada kesukaran dalam mengekalkan prestasi pekerja yang baik. Malah, kerana sikap pekerja yang tidak merasakan dirinya sebahagian daripada komponen syarikat, maka seperti yang dinyatakan oleh Kilani (2010) iaitu tidak mustahil untuk membeli tenaga manusia, tetapi mustahil untuk membeli minda, jiwa dan hati pekerja.

Menurut Rahayu (2015) bahawa rasuah dan pecah amanah adalah saling berhubung antara satu sama lain di mana tindakan melakukan rasuah sering kali terjadi akibat pecah amanah (Asiah & Sharifah Nuridah Aishah, t.t). Tambahannya lagi, pada tahun 2009 berlakunya penambahan kes jenayah komersil berbanding tahun 2008 dimana kes pecah amanah telah mengakibatkan kerugian sebanyak RM331.0 juta berbanding RM212.3 juta pada tahun 2009 dan 2008 (Polis Diraja Malaysia, 2009). Selain itu menurut Utusan Online keluaran Disember (2008) di negeri Selangor, statistik menunjukkan bahawa peningkatan kes pecah amanah iaitu daripada 468 kes pada tahun 2007 kepada 670 kes pada tahun 2008 .

Melalui Indeks Persepsi Rasuah pada tahun 2015, Malaysia berkedudukan di tangga ke-54 daripada 168 buah negara yang terdapat di dunia. Selain itu, menurut Rahayu (2015) lagi bahawa kes pecah amanah dan rasuah dalam kalangan kakitangan Majlis Perbandaran sering menjadi liputan oleh media. Sebagai contoh, pada pertengahan tahun 2013 di mana individu yang merupakan bekas Penolong Penguatkuasa Majlis Perbandaran Kajang (MPKj) telah disabitkan bersalah atas tuduhan menerima suapan sebanyak RM2,000 dan sebuah unit telefon bimbit (Samsung Galaxy Note). Kejadian berlaku pada tahun 2012 sebagai imbuhan kepadanya kerana

tidak membuat serbuan atau dengan kata lain membenarkan perniagaan haram iaitu aktiviti pembuangan sisa pepejal tanpa mempunyai lesen yang sah (Berita TV3, 30 Mei 2013).

Tambahan lagi, Ahli Majlis Perbandaran Sungai Petani, Kedah (MPSPK) telah didakwa oleh Kerajaan Negeri Kedah atas tuduhan melakukan penyelewangan kerana penggunaan peruntukan pembangunan disalurkan kepada mereka dengan tujuan politik (Utusan Online, 18 Mac 2013). Selain itu, Sinar Harian (2012) keluaran bulan Disember ada melaporkan satu lagi kes penyelewangan wang pihak berkuasa tempatan atas tujuan penyelenggaraan rumahnya sendiri iaitu bekas Yang Dipertua Majlis Perbandaran Selayang (MPS), Datuk Bakaruddin Othman yang akhirnya telah disabitkan dengan hukuman penjara sebanyak tiga tahun dan dikenakan denda sebanyak RM132,500.

Kes-kes pecah amanah dan rasuah yang dinyatakan akan memberikan kesan yang buruk terhadap prestasi organisasi atau syarikat yang terlibat. Hal demikian bukan sahaja menjejaskan reputasi organisasi tetapi juga memberikan pandangan yang buruk oleh masyarakat dan negara luar. Penyelidikan yang dijalankan iaitu pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi adalah untuk membantu menerapkan nilai-nilai Islam dalam sesebuah organisasi. Justeru, membolehkan organisasi berkhidmat dengan prestasi yang lebih cemerlang melalui pendekatan-pendekatan strategik, pelanggan, kepimpinan, penyusunan proses dan struktur, akhir sekali nilai-nilai dan kepercayaan.

1.3 Persoalan Penyelidikan

Beberapa persoalan penyelidikan telah diutarakan sebagai usaha membantu untuk menyelidik pengaruh antara etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi. Antara persoalan penyelidikan adalah:

1. Adakah terdapat perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP.
2. Adakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP.

1.4 Objektif Penyelidikan

Secara khususnya, objektif penyelidikan diterbitkan bagi menentukan hasil penyelidikan sama ada berjaya diperolehi atau tidak. Objektif penyelidikan adalah:

1. Untuk mengkaji jika terdapat perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP.
2. Untuk mengkaji jika wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP.

1.5 Signifikan Penyelidikan

Tujuan penyelidikan ini adalah untuk mengenalpasti jika terdapat perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP. Selain itu, ia diharap dapat

membantu serta memberikan sokongan kepada warga MDKP agar dapat mengamalkan etika kerja Islam malah menjadi ikutan oleh setiap organisasi di Malaysia terutamanya bagi golongan yang beragama Islam. Selain menambahkan pengetahuan mengenai etika kerja Islam, diharap ia dapat menimbulkan kesedaran terhadap pengamalan etika kerja Islam supaya dapat meningkatkan prestasi organisasi. Cara penyelidikan adalah berkonsepkan data statistik dan penyelidikan sebelumnya sebagai sokongan terhadap keputusan yang diperolehi.

1.6 Skop Penyelidikan

Responden untuk penyelidikan ini adalah terdiri daripada warga MDKP. Seramai 188 orang yang telah dikenalpasti masih menjawat jawatan dan berkhidmat dalam MDKP (Majlis Daerah Kubang Pasu, 2015). Berdasarkan jumlah populasi seramai 188 orang, hanya sejumlah 127 orang yang akan dipilih sebagai sampel untuk penyelidikan ini (Krejcie & Morgan, 1970). Selain itu, dalam penyelidikan ini, etika kerja Islam merupakan pembolehubah tidak bersandar manakala prestasi organisasi adalah pembolehubah bersandar.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Prestasi Organisasi

Penulis Lebans dan Euske (2006) menyediakan satu set definisi untuk menggambarkan konsep prestasi organisasi:

1. Prestasi adalah satu set petunjuk kewangan dan bukan kewangan yang menawarkan maklumat mengenai tahap pencapaian objektif dan keputusan (Lebans & Euske 2006 selepas Kaplan & Norton, 1992).
2. Prestasi dinamik, yang memerlukan pertimbangan dan tafsiran.
3. Prestasi boleh digambarkan dengan menggunakan model sebab-musabab yang menerangkan bagaimana tindakan semasa boleh menjejaskan keputusan masa hadapan.
4. Prestasi boleh difahami secara berbeza bergantung kepada orang yang terlibat dalam penilaian prestasi organisasi. Contohnya, prestasi boleh difahami secara berbeza daripada individu yang berada dalam organisasi berbanding dengan individu yang berada di luar organisasi.

1.7.1.1 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Strategik

Glueck dan Jauch (1984) mengemukakan bahawa pengurusan strategik sebagai wap keputusan dan tindakan yang membawa kepada pembangunan strategi yang berkesan untuk mencapai objektif korporat.

1.7.1.2 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Pelanggan

Syarikat berprestasi tinggi juga memahami bahawa pelanggan yang berbeza mempunyai keperluan yang berbeza dan sesetengah pelanggan menambah kepada keuntungan daripada yang lain. Contohnya, organisasi membuat pelbagai jenis proses untuk menguruskan kategori pelanggan dan mereka biasa dengan perubahan dalam pasaran yang memerlukan mereka untuk

mengubah cara mereka melayan pelanggan. Secara umum, mereka lebih zahir memberi tumpuan kepada keperluan pelanggan dan tingkah laku jika dibandingkan dengan organisasi yang berprestasi rendah (American Management Association, 2007).

1.7.1.3 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Kepimpinan

Strategi organisasi dalam menguruskan orang untuk mencapai satu set tertentu tingkah laku. Organisasi berprestasi tinggi cenderung untuk menjelaskan apakah tingkah laku pekerja yang mestidipamerkan untuk melaksanakan organisasi dan strategi jabatan. Eksekutif dan pengurus menetapkan matlamat yang jelas, memahami kebolehan pekerja, dan membimbing prestasi mereka (American Management Association, 2007).

1.7.1.4 Prestasi Organisasi Terhadap Proses dan Struktur

Bagaimana organisasi mengurus proses kerja, dasar, dan prosedur untuk menyokong dan melaksanakan strategi (American Management Association, 2007).

1.7.1.5 Prestasi Organisasi Terhadap Nilai-nilai dan Kepercayaan

Dilakukan untuk membantu syarikat yang melaksanakan yang strategi dan mencapai misinya. Organisasi berprestasi tinggi biasanya mempunyai satu set nilai-nilai yang mantap yang merupakan pemacu mendalam tentang tingkah laku pekerja dan baik difahami oleh majoriti

pekerja. Nilai-nilai dan kepercayaan yang tertanam dalam organisasi dan selaras dengan pendekatan syarikat untuk kepimpinan (American Management Association, 2007).

1.7.2 Etika Kerja Islam

Islam adalah salah satu agama-agama utama di dunia. Konsep etika dalam Islam berasal daripada Al-Quran dan Sunnah. Perlu dinyatakan bahawa dalam cara yang sama dengan Weberian Protestantisme, Islam menyediakan asas ideologi untuk pelbagai sifat-sifat peribadi dimana ia boleh menggalakkan perkembangan ekonomi (Ali, 1992).

1.8 Rumusan

Secara keseluruhannya, bab ini telah menerangkan mengenai latar belakang penyelidikan, pernyataan masalah, persoalan penyelidikan, objektif penyelidikan, signifikan penyelidikan, skop penyelidikan dan takrifan istilah utama yang terlibat dalam penyelidikan ini. Selain itu, bab ini juga telah menyentuh isu etika kerja Islam dan hubungannya terhadap prestasi organisasi dalam kalangan warga MDPK.

BAB KEDUA

ULASAN KARYA

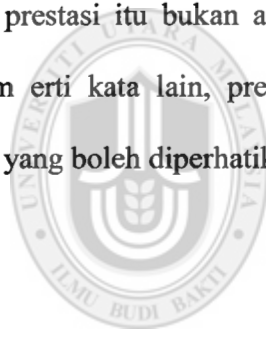
2.0 Pendahuluan

Menerusi bab kedua iaitu ulasan karya akan membincangkan ulasan karya terdahulu yang secara jelasnya mempunyai perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Ulasan karya merupakan satu proses yang melibatkan pengidentifikasi terhadap kerja sama ada diterbitkan mahupun tidak dengan langkah demi langkah (Bougie, 2012). Tambahannya lagi, sumber yang diperolehi adalah berbentuk sekunder. Matlamat penyelidikan adalah mahu mencari perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi.

2.1 Prestasi organisasi

Secara umumnya prestasi kerja merujuk kepada sejauh mana seseorang individu boleh melaksanakan atau kerjanya. Prestasi kerja boleh ditakrifkan sebagai semua tingkah laku yang yang pekerja terlibat di tempat kerja mereka (Jex, 2002). Para penyelidik sangat pasti tentang kemungkinan untuk menentukan dan mengukur prestasi kerja. Mereka mula menyedari bahawa dalam menentukan ukuran pekerjaan dan prestasi keperluan bukan satu kerja yang mudah. Mead (1998) menyebut bahawa organisasi menunjukkan arah moral berjaya menghasilkan gambar yang positif dimata masyarakat dan membentuk budaya organisasi yang positif. Barutcugil (2004) berhujah bahawa etika organisasi mungkin akan mencapai beberapa kelebihan, sebagai contoh keberkesanan, pekerja akauntabiliti, keberkesanan komunikasi, dan kelebihan daya saing.

Prestasi kerja di sisi lain, terdiri daripada tingkah laku yang dapat diperhatikan bahawa orang melakukan pekerjaan mereka yang berkaitan dengan matlamat organisasi (Campbell, McHenry, & Wise, 1990). Prestasi kerja adalah penting kepada organisasi kerana kepentingan produktiviti yang tinggi di tempat kerja (Hunter & Hunter, 1984). Definisi prestasi perlu memberi tumpuan kepada tingkah laku dan bukan hasil (Murphy, 1989), kerana memberi tumpuan kepada hasil yang boleh membawa pekerja untuk mencari jalan yang paling mudah untuk mencapai keputusan yang dikehendaki, yang berkemungkinan akan memudaratkan organisasi kerana tingkah laku yang penting yang lain tidak akan dilakukan. Campbell, McCloy, Oppler dan Sager (1993) menerangkan prestasi itu bukan akibat daripada tingkah laku, tetapi sebaliknya tingkah laku sendiri. Dalam erti kata lain, prestasi terdiri daripada tingkah laku yang pekerja sebenarnya terlibat dalam yang boleh diperhatikan.



Universiti Utara Malaysia

Dalam kesusasteraan prestasi, terdapat perbezaan antara peranan dan luar peranan prestasi (Katz & Kahn, 1978). Prestasi peranan tambahan juga dikonsepskan sebagai kelakuan kewarganegaraan organisasi (Smith, Organ, & Near, 1983). Berdasarkan penyelidikan, Borman dan Motowidlo (1993) mencadangkan bahawa prestasi boleh dibahagikan kepada dua bahagian, iaitu tugas dan prestasi kontekstual. Prestasi tugas melibatkan keberkesanan dengan mengetahui pekerja mana yang melaksanakan aktiviti-aktiviti dan secara rasminya merupakan sebahagian daripada kerja mereka dan menyumbang kepada teras teknikal organisasi. Prestasi kontekstual terdiri daripada aktiviti organisasi yang volitional, tidak ditetapkan oleh pekerjaan itu, dan tidak menyumbang secara langsung kepada teras teknikal (Organ, 1997). Prestasi kontekstual termasuk aktiviti

seperti membantu, bekerjasama dengan orang lain, dan sukarela yang tidak secara rasmi merupakan sebahagian daripada tugas tetapi boleh menjadi penting bagi semua pekerjaan. Walaupun perbezaan ini tidak wujud, kajian semasa memberi tumpuan kepada tugas, atau dalam peranan, prestasi. Bertentangan dengan definisi tegas tingkah laku prestasi kerja, Motowidlo, Borman dan Schmit (1997) mengatakan bahawa bukan semata-mata tingkah laku diri mereka sendiri, prestasi adalah tingkah laku dengan aspek penilaian. Definisi ini adalah selaras dengan kaedah dominan yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, iaitu penilaian prestasi daripada penyelia dan rakan-rakan (Newman, Kinney, & Farr, 2004). Walaupun Motowidlo (1997) menekankan idea menilai ini dalam menentukan domain prestasi, mereka masih mengekalkan prestasi kerja merupakan tingkah laku dan bukan keputusan. Salah satu unsur lagi prestasi adalah bahawa tingkah laku mestilah berkaitan dengan matlamat organisasi (Campbell, 1993).

Ketidakhadiran bekerja adalah menjadi sebahagian daripada prestasi kerja, pekerja tidak melaksanakan dengan berkesan jika mereka tidak datang bekerja. Introvert, iaitu pekerja adalah kurang berkemungkinan untuk tidak hadirkan diri untuk bekerja, berbanding dengan pekerja extraverted yang rendah pada sifat berhati-hati. Lebih menarik lagi, stres kerja tidak berkait rapat dengan ketidakhadiran (Hakim, Martocchio, & Thoresen, 1997).

Menurut Corina, Liviu dan Roxana (2011) penyelidikan terhadap penilaian prestasi telah melalui hampir pelbagai fasa dalam tempoh 30 tahun yang lalu. Pada awalnya mereka telah memberi tumpuan kebanyakannya terhadap petunjuk kewangan, dengan masa, kerumitan pengukuran prestasi sistem ditambah dengan menggunakan kedua-dua kewangan dan petunjuk bukan

kewangan. Sejak penghujung tahun 80an, penyelidik, firma perunding dan pengamal telah menekankan keperluan untuk meletakkan penekanan kepada petunjuk bukan kewangan dalam pengukuran prestasi proses. Oleh itu, kami menjangkakan bahawa organisasi, terutama mereka dalam pembuatan, untuk menggunakan petunjuk kewangan dan bukan kewangan dalam mengukur prestasi mereka. Untuk mendiagnosis proses pengukuran prestasi yang kita bangunkan berdasarkan petunjuk yang dikenal pasti oleh Kaplan dan Norton (1993) masing-masing Ittner dan Larcker (2003), telah menyenaraikan 22 petunjuk kewangan dan bukan kewangan. Firma ditanya apakah petunjuk daripada senarai itu telah digunakan untuk mengukur prestasi menggunakan 1-5 skala Likert iaitu 1, tidak sama sekali digunakan dan 5 ke tahap yang sangat besar. Kesan proses pengukuran prestasi organisasi adalah mempunyai objektif terhadap beberapa kajian sebelumnya ini, didorong oleh keinginan untuk mengenal pasti sama ada cara di mana prestasi diukur mempunyai kesan yang signifikan dan positif terhadap prestasi organisasi. Dalam kategori ini jatuh kajian yang dijalankan oleh Bourne (2005) di mana proses penilaian prestasi yang telah ditunjukkan untuk mempunyai kesan positif kepada kejayaan perniagaan.

Selain itu, pembelajaran organisasi adalah tindakan yang mana firma membina fakta-fakta baru dan pandangan dari pengalaman bersama orang dalam organisasi, dan mempunyai potensi untuk mempengaruhi tingkah laku dan meningkatkan kecekapan firma (Fiol & Lyles, 1985; Huber, 1991; Senge, 1990). Pembelajaran organisasi adalah kunci untuk mempunyai kelebihan daya saing yang kuat dan pemboleh ubah utama dalam peningkatan prestasi organisasi (Brockman & Morgan, 2003; Gnyawali, 1997). Untuk organisasi pembelajaran proses itu boleh digambarkan sebagai pertama sekali pemerolehan pengetahuan daripada pihak berkepentingan yang

berpengalaman. Maka dengan ini dianggap berharga dan kini pengetahuan disampaikan kepada setiap pekerja organisasi dengan itu membawa kepada keputusan yang lebih baik dan prestasi yang lebih baik. Organisasi pembelajaran yang lebih fleksibel untuk bertindak balas terhadap masalah baru berbanding lawan (Day, 1994; Slater & Narver, 1995), yang membolehkan organisasi untuk mengekalkan kelebihan daya saing yang berkekalan (Dickson, 1996).

Pada masa dahulu ramai penyelidik membuktikan hubungan yang positif antara pembelajaran organisasi dan prestasi. Sebagai contoh, Baker dan Sinkula (1999) mendedahkan bahawa orientasi pembelajaran mempunyai kesan langsung ke atas prestasi organisasi. Terdapat beberapa kajian lain yang mengesahkan sama (Keskin, 2006; Ussahawanitchakit, 2008). Bontis, Crossan, dan Hulland, (2002) juga menunjukkan bukti perkaitan positif antara pembelajaran organisasi dan prestasi. Inovasi adalah pelaksanaan idea-idea baru atau tingkah laku oleh pihak organisasi untuk memenuhi keperluan harian terhadap persekitaran yang berubah-ubah (Damanpour & Gopalakrishnan, 1998; Damanpour, 1989; North, 2001; Wolfe, 1994). Inovasi adalah berbeza daripada imaginasi dan inovasi terdiri daripada empat elemen iaitu, kreativiti, strategi, aplikasi, dan keuntungan (Wright, Palmer, & Perkins, 2005). Prestasi organisasi adalah tolok yang mengukur keberkesanan usaha dalam mencapai matlamatnya (Hamon, 2003; Robbins & Coulter, 2002). Dengan kata lain, prestasi organisasi terdiri daripada hasil sebenar atau keputusan sesebuah organisasi yang diukur berdasarkan output yang dimaksudkan (Ho, 2011). Tambahan lagi, inovasi membantu perbadanan itu untuk memadamkan dengan ketidakstabilan keadaan di luar dan, dengan itu, merupakan salah satu pemacu utama kemenangan jangka panjang dalam perniagaan, terutamanya dalam pasaran dinamik (Baker & Sinkula, 1999; Balkin, Markman, & Gomez-Mejia, 2000; Darroch & McNaughton, 2002; Lyon & Ferrier, 2002; Vrakking, 1990).

Syarikat-syarikat dengan kapasiti yang tinggi untuk membuat pembaharuan akan dapat bertindak balas terhadap cabaran lebih cepat dan untuk mengambil kesempatan daripada produk baru dan prospek pasaran yang lebih baik daripada syarikat-syarikat bukan inovatif (Brown & Eisenhardt, 1995; Miles, Snow, Meyer, & Coleman Jr, 1978).

Organisasi memerlukan individu yang berjaya dalam usaha untuk memenuhi matlamat mereka, untuk menyampaikan produk dan perkhidmatan yang mereka khusus dalam, dan akhirnya untuk mencapai kompetitif kelebihan. Prestasi juga penting untuk individu, tugas-tugas pelaksanaan dan melaksanakan pada tahap yang tinggi boleh menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan penguasaan dan kebanggaan. Prestasi rendah dan tidak mencapai matlamat mungkin dialami sebagai tidak memuaskan atau bahkan sebagai kegagalan peribadi. Selain itu, prestasi jika ia diiktiraf oleh orang lain dalam organisasi sering mendapat ganjaran dengan manfaat kewangan dan lain-lain. Prestasi adalah yang utama, walaupun bukan satu-satunya syarat untuk pembangunan kerjaya masa depan dan kejayaandalam pasaran buruh. Walaupun mungkin ada pengecualian, Pangkat berprestasi tinggi dengan lebih mudah dalam sesebuah organisasi dan secara amnya mempunyai peluang kerjaya yang lebih baik daripada penghibur rendah (VanScotter, Motowidlo, & Cross, 2000).

2.1.1 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Strategik

Ketekalan organisasi terhadap pendekatan strategik membantu menentukan kejayaannya. Konsisten ini boleh menjadi pengukur untuk melihat sejauh mana organisasi "walks the talk". Organisasi berprestasi tinggicenderung untuk mewujudkan visi yang jelas yang disokong oleh fleksibel dan boleh mencapai pelan strategik. Mereka juga telah dinyatakan dengan jelas falsafah yang menyusun standard bagi kelakuan semua orang. Selain itu, mereka mempunyai pemimpin, pengurus dan pekerja yangbersifat konsisten dengan pelan strategik dan falsafah syarikat.

Kebanyakan orang menilai kebenaran apa yang individu akan katakan dengan memadankan ia dengan tingkah laku mereka. Jika seorang eksekutif, sebagai contoh, berkata bahawa seorang mesti berkelakuan konsisten dengan strategi atau falsafah syarikat dan kemudian berkelakuan tidak konsisten, pekerja menarik pelbagai kesimpulan, sebahagian besar daripada mereka merosakkan organisasi:

- Jangan percaya apa yang dia kata.
- Kami dibenarkan untuk berkelakuan mengikut cara eksekutif (atau kita boleh memilih dan memilih yang memerintah untuk diikuti).
- Kaedah-kaedah yang tidak terpakai kepada semua orang (atau sesiapa sahaja) dan oleh itu, kita dibenarkan untuk melakukan apa sahaja yang kita mahu.

Eksekutif dalam organisasi berprestasi tinggimengelakkan masalah ini dengan memastikan bahawa pekerja mereka jelas tentang pelan strategik dan pendekatan syarikat untuk perniagaan dan dengan memastikanbahawa pengurus berkelakuan secara konsisten. Pada semua12 kajian sifat-sifat yang konsisten dalam langkahpendekatan strategik, organisasi berprestasi tinggi

memperoleh markah lebih tinggi. Pekerja kajian dinilai melalui pemahaman strategi dan falsafah syarikat serta sejauh manatingkah laku adalah selaras dengan strategi dan falsafah. Kesemua 12 sifat-sifat ini sentiasa berkait rapat secara positif terhadap prestasi tinggi.

Keseragaman kepimpinan hanya sebahagian daripada persamaan. AMA atau Institute of Corporate Productivity High Performance Organization Survey 2007 menunjukkan bahawa satu-satunya petikan secara meluas mengenai amalan strategik di kalangan organisasi berprestasi tinggi adalah, "kenyataan falsafah organisasi saya adalah selaras dengan strateginya". Selain itu, amalan yang strategik di mana pelaku prestasi tinggi mendahului pelaku prestasi yang paling rendah adalah "prestasi organisasi secara meluas mengukur persamaan strategi organisasi", diikuti dengan "pelan strategik organisasi adalah jelas dan baik "

2.1.2 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Pelanggan

Pendekatan pelanggan ialah bagaimana sebuah syarikat melayan pelanggannya. Organisasi berprestasi tinggi cenderung untuk mempunyai pendekatan yang jelas untuk mendapatkan pelanggan baru, melayan pelanggan semasa dan mengekalkan pelanggan. Mereka juga membina infrastruktur yang perlu dan kaedah-kaedah untuk menyokong pendekatan pelanggan mereka.

Pelanggan adalah penting hampir kepada mana-mana jenis perniagaan, tetapi apakah jenis pendekatan yang paling berkesan untuk mewujudkan berprestasi tinggi? Untuk mengetahui, AMA atau Institute for Corporate Productivity High-Performance Organization Survey 2007

termasuk 12 soalan tentang bagaimana responden melihat pelanggan, melayan pelanggan, dan diadakan untuk memenuhi keperluan pelanggan-pelanggan mereka. Data menunjukkan bahawa semua 12 soalan-soalan yang berkaitan dengan pelanggan mempunyai hubungan korelasi yang positif dengan prestasi tinggi.

Secara khusus, keputusan menunjukkan bahawa organisasi prestasi tinggi cenderung untuk menjadi lebih biasa dengan keperluan semasa dan masa depan pelanggan mereka daripada organisasi berprestasi rendah. Prestasi tinggi juga dikaitkan dengan penekanan yang sangat kuat terhadap perkhidmatan pelanggan, termasuk usaha yang bersungguh-sungguh untuk berkhidmat kepada pelanggan lebih baik daripada orang lain dalam industri. Kaji selidik itu juga mendapati bahawa prestasi tinggi dikaitkan dengan penggunaan "maklumat pelanggan sebagai faktor yang paling penting yang berkaitan untuk membangunkan produk dan perkhidmatan baru. Pendek kata, syarikat-syarikat berprestasi tinggi mempunyai dan bertindak dalam pandangan jauh dalam hal yang melibatkan pelanggan mereka.

Syarikat berprestasi tinggi juga memahami bahawa pelanggan yang berbeza mempunyai keperluan yang berbeza dan bahawa sesetengah pelanggan menambah kepada keuntungan daripada yang lain. Seperti organisasi membuat pelbagai jenis proses untuk menguruskan kategori pelanggan dan mereka biasa dengan perubahan dalam pasaran yang memerlukan mereka untuk mengubah cara mereka melayan pelanggan. Secara umum, mereka lebih cenderung memberi tumpuan kepada keperluan pelanggan dan tingkah laku berbanding berprestasi

rendah organisasi. Soalan-soalan kaji selidik dan maklum balas dalam bidang ini juga boleh dikumpulkan ke dalam tiga kategori utama iaitu:

1. Tumpuan luar.

Secara umum, organisasi berprestasi tinggi adalah lebih bersedia daripada pertubuhan lain untuk mendengar apa yang terbaik untuk pelanggan dan bukan apa yang terbaik untuk organisasi.

2. Pendekatan falsafah

Organisasi prestasi tinggi berhasrat untuk menjadi yang terbaik di dunia dalam menyediakan nilai dan melebihi jangkaan pelanggan. Ini adalah bukan sekadar kata-kata yang tinggi atau pernyataan, beberapa kajian menunjukkan, tetapi tindakan diletakkan ke dalam amalan. Seperti pendekatan strategik, syarikat-syarikat berprestasi tinggi lebih cenderung daripada organisasi lain untuk "walk their talk" dari segi tumpuan pelanggan.

3. Reka bentuk dalaman

Organisasi prestasi tinggi juga cenderung untuk menjadi lebih baik dalam mewujudkan dan mengekalkan proses dalaman yang dapat memenuhi keperluan pelanggan. Proses yang berfokuskan pelanggan mereka juga lebih fleksibel daripada mereka yang organisasinya berprestasi rendah dan bilik beredar pekerja untuk menggunakan pertimbangan mereka dalam mesyuarat keperluan pelanggan.

2.1.3 Prestasi Organisasi Terhadap Pendekatan Kepimpinan

Ini menerangkan strategi organisasi dalam menguruskan orang untuk mencapai satu set tertentu tingkah laku. Organisasi berprestasi tinggi cenderung untuk menjelaskan apa tingkah laku pekerja mesti pamerkan untuk melaksanakan organisasi dan strategi jabatan. Eksekutif dan pengurus menetapkan matlamat yang jelas, memahami kebolehan pekerja, dan membimbing prestasi mereka. Kepimpinan terutamanya di peringkat Ketua Pegawai Eksekutif sering digambarkan sebagai bahan utama dalam mewujudkan organisasi yang berjaya, tetapi penyelidikan yang lebih besar mencadangkan ini boleh dipandang remeh. Penyelidikan yang dijalankan oleh Nitin Nohria dan rakan-rakan di Harvard Business School mendapati, sebagai contoh, bahawa secara purata, 14% daripada prestasi firma adalah bergantung kepada pemimpin (Creating, 2003).

Kepimpinan adalah hanya satu daripada lima komponen utama sistem organisasi yang mesti beroperasi dalam jenis keharmonian bersama untuk menjadi berkesan. Walau bagaimanapun, dalam superstar hari ini memberi tumpuan budaya, eksekutif dan pemimpin adalah apa yang kebanyakan penulis perniagaan cenderung untuk memberi tumpuan dahulu. Orang ramai menjadikan budaya mencontohi idola, untuk menjadi seperti dia.

AMA atau lebih dikenali sebagai Institute for Corporate Productivity High-Performance Organization Survey 2007 telah meminta 11 individu untuk menjawab soalan tentang pendekatan organisasi mereka untuk mengetahui. Pasukan penyelidik mendapati bahawa salah satu yang paling banyak bersetuju dengan kepemimpinan yang berkaitan dengan strategi adalah memastikan bahawa "semua orang jelas mengenai jangkaan prestasi organisasi". Kira-kira dua perlima

daripada responden sama ada kuat atau sangat kuat bersetuju bahawa organisasi mereka melakukan dan organisasi berprestasi tinggi boleh dianggap lebih cenderung berbanding organisasi berprestasi rendah. Malah, satu daripada 11 pemimpin yang berkaitan dengan strategi ditanya mengenai kajian ini, yang mana adalah salah satu di mana pelaku yang lebih tinggi jauh mengatasi pelaku lebih rendah.

Satu lagi faktor penting yang berkaitan dengan prestasi yang tinggi adalah dengan "memastikan pekerja percaya bahawa tingkah laku mereka mempengaruhi organisasi". Pemimpin tidak boleh menjalankan tugas mereka semata-mata. Mereka harus dapat meyakinkan orang lain bahawa betapa penting tingkah laku mereka sendiri untuk kejayaan keseluruhan organisasi.

Faktor ketiga yang berkaitan dengan prestasi adalah ide bahawa "pengurusan menggalakkan orang yang mempunyai kemahiran yang terbaik dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan".

Nampaknya prestasi cenderung untuk menjadi lebih tinggi dalam organisasi yang mana kenaikan pangkat adalah berdasarkan kepada bakat dan merit dan bukannya pada faktor-faktor lain, seperti politik organisasi.

Soalan-soalan kajian tingkah laku kepimpinan juga boleh dianalisis dari perspektif yang lebih meluas berasaskan paradigma berprestasi tinggi yang dinyatakan di atas. Soalan-soalan boleh dibahagikan kepada tiga kategori utama iaitu:

1. Hubungan penyeliaan

Selama lebih 50 tahun, penyelidik organisasi mendapati bahawa hubungan yang paling penting dalam mana-mana organisasi adalah diantara pekerja dan penyelia terdekatnya. Hubungan yang baik antara pekerja dan penyelia dikaitkan dengan berprestasi tinggi, kerana ia lebih mementingkan tingkah laku, kesihatan fizikal yang lebih baik, dan kepuasan pekerja yang lebih tinggi. Tidak mengejutkan, organisasi terbaik berbayar yang dikaji menunjukkan lebih tinggi daripada yang lebih rendah dalam semua soalan yang berkaitan dengan kawasan ini, termasuk keselesaan pekerja kerana meluahkan pendapat yang berbeza.

2. Inovasi dalam Human Resource (HR)

Tinjauan itu juga mendapati bahawa organisasi berprestasi tinggi mempunyai HR lebih inovatif daripada organisasi berprestasi rendah. HR mereka berfungsi membawa pendekatan baru untuk pengurusan manusia supaya mereka sentiasa sedar apa yang syarikat lain lakukan untuk menguruskan orang dengan lebih berkesan.

3. Kejelasan matlamat dan keselarasan ganjaran

Seperti yang dinyatakan di atas, syarikat berprestasi tinggi adalah jelas dan konsisten dalam bidang jangkaan prestasi, dan mereka juga cenderung untuk menjadi lebih konsisten dalam cara-cara mereka memberi ganjaran pekerja. Mereka menetapkan jangkaan prestasi yang jelas, memberi ganjaran kepada kakitangan yang mempunyai keupayaan yang terbaik, dan menganugerahkan pekerja-pekerja yang berusaha dengan terbaik untuk memenuhi keperluan pelanggan.

Pendek kata, kejelasan dan konsisten adalah penting dari segi strategi dan falsafah, tumpuan pelanggan, dan tingkah laku kepimpinan. Komponen-komponen ini saling mengukuhkan antara satu sama lain, menguatkan apa yang boleh kita istilahkan sebagai "budaya prestasi" dengan meminimumkan tingkah laku yang merosakkan dan tidak produktif yang mana adalah hasil daripada pesanan yang bercampur-campur.

2.1.4 Prestasi Organisasi Terhadap Proses dan Struktur

Ini mencatat bagaimana organisasi menguruskan proses kerja, dasar, dan prosedur untuk menyokong dan melaksanakan strategi. Organisasi berprestasi tinggi mempunyai proses bagi mengukuhkan strategi, menubuhkan aliran kerja dan tugas-tugas yang paling berkesan membolehkan pekerja untuk memenuhi pelanggan dalaman mahupun luar perlu dalam had strategi. Syarikat seperti ini cenderung untuk menggunakan pelbagai metrik untuk mengukur kerja bagi setiap jabatan dan organisasi secara keseluruhannya.

Kadang-kadang kebenaran hakiki adalah benar, dan ini seolah-olah menjadi kes dengan pepatah lama, "anda tidak boleh menguruskan apa yang anda tidak boleh ukur". AMA atau Institute for Corporate Productivity High Performance Organization Survey 2007 kuat menunjukkan langkah-langkah prestasi yang jelas adalah kunci utama kepada kejayaan. Kaji selidik itu mendapati bahawa ciri-ciri terutamanya kritikal lain berkaitan dengan prestasi yang tinggi adalah seperti berikut:

1. Fokus yang kuat terhadap pelanggan
2. Jenis latihan dan arah yang diperlukan untuk melakukan kerja dengan baik, dan
3. Menyimpan perkara semasa dengan keadaan kemajuan pasaran teknologi.

Kisah pertama menguatkan lagi penemuan sebelumnya yang adalah, ada hubungan yang kuat antara prestasi tinggi dan tumpuan pelanggan. Yang kedua ini menunjukkan bahawa latihan dan kemahiran memainkan peranan yang kukuh dalam prestasi tinggi. Dan juga ketiga perkara ini kepada keperluan untuk tinggal semasa dengan teknologi kemajuan, yang dengan jelas memacu prestasi apabila digunakan dengan bijak. Kaji selidik itu bertanya 24 soalan dalam bahagian ini, dua kalinombor dalam tiga bahagian pertama. Organisasi berprestasi tinggi telah diberi nilai yang lebih tinggi pada kebanyakan pemboleh ubah mereka. Proses dan soalan struktur serta jawapan boleh dikumpulkan ke dalam empat kategori utama untuk memberikan perspektif yang lebih luas.

1. Capaian Maklumat

Organisasi prestasi tinggi memahami kuasa komunikasi yang baik dan perkongsian maklumat. Maklumat yang dilihat sebagai sesuatu untuk dikongsi bersama dan bukannya sesuatu yang boleh disimpan untuk tujuan kuasa dan kawalan. Penyelia organisasi berprestasi tinggi berkongsi maklumat secara bebas. Dalam penambahan, maklumat yang berkaitan dengan tugas yang ada dibuat mudah didapati oleh pekerja.

2. Teknologi

Sentiasa mengikuti perkembangan kemajuan teknologi adalah berterusankeimbangan strategik. Organisasi berprestasi tinggi adalah lebih cenderung untuk menggunakan keadaan pasaranteknologi berbanding organisasi lain. Dan kerana organisasi yang lebihberfokuskan pelanggan daripada yang lain, mereka juga lebih cenderung untuk menggunakan perhubungan pelangganperisian pengurusan berbanding syarikat berprestasi rendah.

3. Pengukuran Prestasi

Seperti yang dinyatakan di atas, organisasi berprestasi tinggi mengukur prestasi “leverage” untuk memandu kejelasan dan tumpuan terhadap seluruh organisasi mereka.

4. Tumpuan Pelanggan

Organisasi berprestasi tinggi adalah lebih peka terhadap dalamandan kepuasan pelanggan secara luaran berbanding organisasi berprestasi rendah. Selain itu, organisasi berprestasi tinggi mempunyai proses daripada lebih zahir dalam memberikan tumpuan berbanding organisasi berprestasi rendah.

2.1.5 Prestasi Organisasi Terhadap Nilai-nilai dan Kepercayaan

Ini adalah penting untuk membantu syarikat yang melaksanakan strategi dan mencapai misinya. Organisasi berprestasi tinggi biasanya mempunyai satu set nilai-nilai yang mantap yang merupakan pemacu mendalam tentang tingkah laku pekerja dan baik difahami oleh majoriti pekerja. Nilai-nilai dan kepercayaan yang tertanam dalam organisasi dan selaras dengan

pendekatan syarikat untuk kepimpinan. Kajian meluas menunjukkan bahawa kelima-lima faktor yang utama memandu dan mempengaruhi prestasi organisasi. Setiap berinteraksi dengan dan pengaruh yang lain, mewujudkan sistem keseluruhan. Perubahan pada satu mewujudkan perubahan yang lain. Dilihat sebagai "tempat yang baik untuk bekerja" adalah petunjuk kukuh bahawa organisasi adalah pelaku yang tinggi. Bukan sahaja ciri-ciri yang paling banyak disebut oleh organisasi berprestasi tinggi, ia juga merupakan salah satu kawasan di mana pertumbuhan-pertumbuhan jauh mendahului pelaku yang rendah. Organisasi berprestasi tinggi juga menyedari faktor luaran seperti pelanggan, pasaran dan pesaing, dan mereka bersedia untuk mengambil cabaran baru. Satu lagi faktor yang agak kuat dikaitkan dengan prestasi adalah komitmen terhadap inovasi.

Kaji selidik itu juga meminta responden menjawab mengenai etika. Pasukan penyelidik mendapati bahawa hampir sepenuhnya 69% daripada organisasi bertindak balas berkata bahawa organisasi mereka berpegang kepada standard etika yang tertinggi, dan peratusan adalah lebih tinggi untuk prestasi terbaik. Kadar tindak balas positif yang tinggi mencerminkan kebimbangan semasa terhadap kelakuan beretika dalam organisasi, dan data menunjukkan hubungan yang positif antara prestasi dan etika. Nilai-nilai, kepercayaan, dan etika kajian soalan boleh dikumpulkan ke dalam empat kategori untuk memberikan perspektif yang lebih luas.

1. Pendekatan untuk bekerja

Selain beberapa nilai yang dinyatakan di atas, pekerja dalam syarikat berprestasi tinggi cenderung untuk menjadi setia kepada syarikat dan mereka cenderung untuk mengambil

bahagian dalam acara sosial organisasi mereka. Mereka juga cenderung untuk menjadi lebih melibatkan diri dan lebih selesa dengan syarikat-syarikat mereka.

2. Bagaimana organisasi melayan pekerjanya

Organisasi berprestasi tinggi mewujudkan persekitaran yang menggalakkan kesepaduan, kesetiaan, dan kesediaan untuk berubah. Organisasi tersebut cenderung untuk merawat pekerja mereka dengan baik, dan pekerja seterusnya merawat organisasi. Pertubuhan-pertubuhan ini juga cenderung untuk menjadi lebih prihatin tentang pekerja mereka berbanding organisasi berprestasi rendah, dan mereka cenderung untuk mempunyai pekerja yang berguna, berpengetahuan pendapat dalam kalangan rakan-rakan mereka.

3. Pekerja mempunyai kebebasan untuk menggunakan pertimbangan mereka

Dalam organisasi berprestasi tinggi, pekerja mempunyai lebih kebebasan untuk menggunakan budi bicara mereka sendiri daripada pekerja yang melakukan dalam organisasi berprestasi rendah. Pekerja dalam organisasi juga mempunyai lebih banyak kebebasan untuk mengubah proses atau prosedur untuk meningkatkan hasil. Penyelia mereka mempunyai jenis kebebasan yang sama. Semua perubahan ini dibuat dalam kumpulan yang lebih padu berbanding dalam organisasi berprestasi rendah. Maklum balas lingkaran meminimumkan gangguan dan mengurangkan kekeliruan.

4. Etika

Seperti yang dinyatakan sebelum ini, organisasi berprestasi tinggi cenderung untuk mempunyai set kuat nilai-nilai etika yang berkaitan berbanding organisasi berprestasi rendah.

2.2 Nilai dan Etika Kerja

Secara sejarah, norma budaya meninggalkan satu perasaan yang hebat untuk melaksanakan tugas dengan sempurna, kerana nilai dalaman kerja terletak pada prestasi (Lipset, 1990). Dari Yunani, perspektif Yahudi, dan juga orang-orang Rom, beranggapan bahawa bekerja dianggap sebagai bencana atau penderitaan (Maywood, 1982; Roze, 1985; Tilgher, 1930). Walaupun peranan penting yang Protestantisme dalam peralihan sikap terhadap kerja dalam Barat, sebahagian besar daripada Islam tidak boleh dibuang. Semua individu keusahawanan seperti profesion mereka yang berakar umbi dan merupakan sebahagian daripada kepercayaan agama mereka (Al Fraruqi, 1992). Dari perspektif Islam, semua kerjaya yang berkaitan dengan perniagaan, termasuk domestik dan pemasaran antarabangsa yang berbentuk penyembahan, perniagaan itu sendiri adalah dianggap sebagai menyekutukan Allah (Quran 107: 1-7).

Menurut Yousuf (2012) etika kerja adalah mengenai set norma yang mempromosikan dan menggalakkan pekerja menjadi bertanggungjawab secara peribadi dan bertanggungjawab untuk mana-mana set kerja yang diperuntukkan kepadanya. Ini berkaitan dengan nilai-nilai dan kepercayaan yang wujud.

Selalunya etika bekerja adalah untuk menambah nilai pada kehidupan, Spector (1986 dipetik dalam Yousef, 2000) menunjukkan bahawa setiap individu boleh terus terjejas disebabkan oleh etika kerja dalam persekitaran dan bertindak balas secara positif. Sikap individu memainkan peranan penting dalam tingkah laku manusia. Congleton (1991 dipetik dalam Yousef, 2001) menyatakan bahawa etika kerja menyokong pembangunan ekonomi. Tambahan pula Randall dan Cote (1991 dipetik dalam Yousef, 2001) mengatakan bahawa etika kerja mencetuskan pekerja ke arah penglibatan besar dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, sastera barat termasuk pelbagai kajian mengenai etika kerja menggariskan kepada etika kerja Protestan (PWE). Konsep PWE telah berkembang melalui Weber (1958) mencadangkan hubungan asas antara PWE dan pembangunan masyarakat kapitalisme Barat. Beliau mengaitkan kejayaan perniagaan dengan kepercayaan agama. Cadangan beliau termasuklah pegangan akidah antara Protestan dan Calvinistic yang mempunyai teras rohani ke arah kapitalisme dan berdasarkan andaian bahawa bekerja dan kejayaan kewangan adalah cara untuk mencapai matlamat peribadi dan agama (Kindron, 1978 dipetik dalam Yousef, 2001). Sebaliknya, Ali (1992) menyatakan bahawa "IWE, tidak seperti PWE itu, menekankan aspek sosial di tempat kerja dan tugas-tugas ke arah masyarakat". Ali (1992) mengesahkan bahawa IWE memberi penekanan kepada tingkah laku yang baik, nilai-nilai seperti menghormati manusia, bekerjasama dengan orang lain, komitmen dan memberikan perhatian terhadap kerja. Hussain (2011) menunjukkan IWE mempertimbangkan kecemerlangan kerja sebagai kebaikan dan profesional yang bekerja secara serius serta percaya adalah lebih baik berjaya dalam hidup.

Tambahan lagi Yousof (2012) menyatakan bahawa etika kerja adalah tentang mendapatkan kecekapan kerja positif dalam cara yang tepat pada masanya, iaitu sendiri dengan sikap positif dengan rakan sekerja dan pelanggan, dengan prestasi yang tinggi dan setia kepada organisasi. Etika kerja termasuklah sikap kerja yang positif, berinteraksi dengan lembut sesama rakan sekerja dan rakan-rakan di tempat kerja, menghormati semua peringkat lapisan termasuklah pemimpin atau pengurus dan memastikan keperluan perniagaan memenuhi yang terbaik daripada kemampuan. Berpegang kepada dasar kerja, kod etika, termasuk kehadiran, mempunyai akhlak yang baik, mengenakan seragam kerja atau kod berpakaian untuk dilihat dengan rasmi secara terbaik dan bekerjasama dengan rakan sebaya untuk mempunyai kerja berpasukan terbaik dan kemahiran komunikasi yang baik, dengan itu untuk mencapai matlamat perniagaan. Selain itu, Buchholz (1978 dipetik daripada Sidani dan Jamali, 2010) memberikan penerangan mengenai etika kerja adalah seperti satu gambaran kepercayaan bahawa kerja adalah cukup baik di mana hasil yang berjaya berasal dari kerja keras. Cherrington (1980 dipetik daripada Yousef, 2001) menyatakan bahawa etika kerja yang menakjubkan yang menggambarkan sikap individu terhadap aspek-aspek kerja yang berbeza yang termasuk keutamaan aktiviti, penglibatan kerja dan sikap terhadap ganjaran kewangan dan bukan kewangan.

Ali dan Al-Owaihan (2008) menegaskan bahawa ramai penyelidik mendapati bahawa mempunyai etika kerja dalam perniagaan adalah berkaitan dengan kemunculan revolusi industri dan tamadun moden. Oleh itu, etika kerja banyak menyumbang kepada kemunculan dalam bidang sains, pengetahuan dan pembangunan negara-negara yang merupakan faktor utama untuk komitmen dan keazaman dalam mencapai matlamat perniagaan. Walau bagaimanapun, apa-apa

keberatan dalam melaksanakan etika kerja yang baik dijangkakan untuk memberi impak kepada kemajuan pembangunan, perniagaan dan kitaran hidup dengan cara yang betul. Jadi, jika kita mempunyai kehidupan sosial etika dan orang yang menghormati etika kerja, dengan itu perniagaan yang besar dan kemunculan kehidupan dijangka akan mengambil tempat dalam tempoh yang singkat.

2.3 Etika Kerja Islam

Semua agama-agama monoteistik mempunyai set mereka sendiri nilai-nilai ketuhanan dan norma-norma yang berkaitan dengan tingkah laku manusia, dalam tingkah laku ekonomi tertentu. Islam mempunyai preskripsi sangat jelas tentang bagaimana perniagaan perlu dilakukan dengan tumpuan khas kepada sosial dan etika dimensi perniagaan. Islam memerlukan umat Islam untuk menjalani kehidupan mereka mengikut kod undang-undang Islam Syariah bahawa umat Islam di seluruh dunia adalah dijangka mengikut setakat mana yang boleh diberikan keadaan mereka. Syariah, atau prinsip yang ilahi, adalah undang-undang Islam kelakuan manusia yang mengawal selia semua perkara dalam kehidupan umat Islam. Ia adalah berdasarkan kepada perkataan suci Tuhan dalam Al-Qur'an, perbuatan dan perkataan Nabi Muhammad (Sunah), dan ijma 'ulama Islam). Islam memberi penekanan yang paling tinggi nilai-nilai etika dalam semua aspek kehidupan manusia. Dalam Islam, etika mentadbir semua aspek kehidupan. Ajaran Islam sangat menekankan pemeliharaan nilai-nilai etika dan prinsip-prinsip moral dalam tingkah laku manusia yang berulang kali ditegaskan melalui al-Quran dan pelbagai ajaran Nabi (SAW).

Yang paling penting dari nilai-nilai asas hidup Islam adalah percaya kepada kewujudan Tuhan Maha pencipta, kehidupan sementara di bumi, bertanggungjawab terhadap semua tindakan pada hari kiamat, dan ganjaran oleh Yang Maha Mengetahui berdasarkan motif sebenar setiap tindakan manusia. Antara tonggak prinsip masyarakat Islam adalah cinta dan takwa kepada Allah, kejujuran, dan keadilan. Kewangan Islam mengalir dari prinsip bahawa agama tidak boleh dipisahkan daripada mana-mana aspek kehidupan, termasuk perniagaan. Hubungan perniagaan dalam rangka kerja Islam terutamanya etika berasal berdasarkan dari kepercayaan agama, kepercayaan dan iman. Norma agama atau nilai-nilai dan kepercayaan sepatutnya untuk mengawal tingkah laku manusia dalam masyarakat. Kewangan Islam merangkumi falsafah perkongsian risiko, matlamat etika dan agama, termasuk usaha untuk keadilan, dan menggalakkan kebajikan sosial dan ekonomi yang meluas di luar untuk memaksimumkan keuntungan.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Pengurusan Islam mengatasi prestasi lebih daripada yang lain dan meninggalkan kesan yang luar biasa pada fikiran sehingga hari ini, yang mana menghasilkan banyak penyelidikan dan membuatkan pemimpin kagum dengan agama Islam. Kejayaan unik sejarah Negara Islam dipimpin oleh keamanan Nabi Muhammad Bin Abdullah saw, yang mendorong Michael Hart (1979, dipetik daripada Jabnoun 2005) mempertimbangkan Nabi Muhammad sebagai orang yang paling berpengaruh dalam sejarah.

Ali & Al-Owaihian (2008) menjelaskan bahawa etika kerja itu mungkin menuntut terutamanya disebabkan oleh keadaan ekonomi agama pada abad ke-19, yang telah dipengaruhi di Eropah

sebelum revolusi perindustrian, oleh itu kerja-kerja tidak dipandang tinggi. Semasa norma agama dan sosial tidak memihak kepada kerja. Bertentangan pada peringkat kemudian revolusi perindustrian berlaku, yang membantu penyelidik barat atribut sokongan yang berkesan di tempat kerja untuk kemunculan Protestantisme dalam Kristian Eropah dan kenaikan yang sepadan bagi revolusi perindustrian. Selepas itu, penyelidik telah memberikan perhatian yang lebih kepada etika kerja dalam konteks agama dalam memajukan peningkatan ekonomi.

Ali & Al-Owaihian (2008) menjelaskan bahawa evolusi etika kerja yang datang dari alam semula jadi dunia barat, nilai-nilai, norma dan percaya mungkin tidak boleh diguna pakai untuk masyarakat lain kerana perbezaan di antara mereka. Masyarakat lain yang membangunkan pandangan kerja yang jelas daripada budaya mereka terutama dalam tamadun Islam. Tamadun Islam mengumpul kemakmuran pengetahuan dan pengalaman kerja serta perusahaan ekonomi selama berabad-abad. Pencapaian tersebut adalah bukti kepada kewujudan budaya Islam yang berjaya. Ini menunjukkan nilai yang wujud adalah etika kerja Islam yang membawa kepada kehidupan model terbaik dan pencapaian serta menstabilkan keselamatan negara.

Greenleaf (1977, Sergiovanni, 1996 & Fairholm, 1997 dipetik daripada Aabed, 2006) berhujah bahawa pendekatan pemimpin hamba adalah gaya kepimpinan moral diberikan tumpuan oleh sastera Barat terhadap kepimpinan yang bersandar kepada etika, nilai, norma, nilai-nilai, moral, kesahihan, kerohanian serta meletakkan perhatian yang lebih kepada perkhidmatan dan pengawasan. Ulama pertama yang menekankan kepimpinan hamba adalah Greenleaf pada tahun 1977 yang dikenal pasti sebagai "pemimpin hamba pertama. Ia bermula dengan perasaan semula

jadi yang ada yang mahu berkhidmat. Kemudian sedar bahawa pilihan membawa salah satu untuk bercita-cita sebagai memimpin. Ujian terbaik ialah dengancara orang-orang yang berkhidmat berkembang sebagai orang, adakah mereka ketika sedang berkhidmat, menjadi lebih sihat". Beekun (1997 dipetik daripada Aabed, 2006) menekankan bahawa etika adalah prinsip utama dalam kepimpinan Islam. Oleh itu, pemimpin ini dapat memberi inspirasi kepada pekerja bawahannya untuk menyerap etika yang baik di tempat kerja mereka dan dijangka akan membawa ke arah peningkatan hasil kerja.

Dannhauser (2007, dipetik daripada Ahmed, 2011) menekankan bahawa etika kerja Islammenyokong kerjasama, perundingan, keadilan, kesatuan dan kerohanian dalam persekitaran kerja. Melaksanakan etika kerja Islam di tempat kerja akan mengarahkan ke arah kreativiti, kejujuran dan kepercayaan. Etika kerja Islam mendorong orang untuk lebih fokus dalam kehidupan mereka dan meletakkan usaha yang sesuai di tempat kerja mereka,di mana Islam memberi petunjuk kepada kita untuk hidup dan makan dari kerja kita seperti hadis berikut daripada Rasul kita iaitu Nabi Muhammad saw:

Al-Miqdam ra dengan beliau katanya: Nabi berkata, "Tiada siapa yang pernah makan hidangan yang lebih baik dari apa yang salah satu telah memperoleh dengan bekerja dengan tangan sendiri Nabi Allah, David memakan makanan dari pendapatan manual buruh beliau sendiri", Riwayat Al-Bukhari, Hadith 2072 (Al-Bukhari dan Ibnu Hajer, 1987-1407H).

Beekun (1997, dipetik daripada Rokhman, 2010) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai "set prinsip moral yang membezakan apa yang betul dari apa yang salah dalam konteks Islam". Juga Rizk (2008 dipetik daripada Rokhman, 2010) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai orientasi pekerja ke arah melakukan kerja sebagai suatu kebaikan dalam kehidupan manusia. Tambahan pula, (Ali, 2005; Rizk, 2008 kedua-dua dipetik daripada Rokhman, 2010) menunjukkan etika kerja Islam diekstrak daripada sumber utama al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad SAW, yang menandakan bahawa kerja keras yang menyebabkan ianya dibebaskan dan warisan empat khalifah (empat pemimpin negara Islam selepas Nabi Muhammad SAW).

Begitu juga, Ali & Al-Owaihian (2008) mentakrifkan etika kerja Islam sebagai "orientasi yang membentuk dan mempengaruhi penglibatan dan penyertaan orang-orang percaya di tempat kerja. Ia membayangkan bahawa kerja adalah suatu kebaikan berdasarkan keperluan seseorang, dan adalah satu keperluan bagi mewujudkan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang (Nasr, 1984 dipetik daripada Ali & Al-Owaihian 2008) ". Etika kerja Islam adalah untuk memenuhi kehidupan dan acuan memandu perniagaan dalam hal tertinggi (Ahmed, 1976 dipetik daripada Ali & Al-Owaihian 2008). Ali dan Al-Owaihian (2008) menekankan bahawa pandangan etika kerja Islam bekerja sebagai satu cara untuk meningkatkan kepentingan diri sendiri dari segi ekonomi, sosial dan psikologi, serta untuk mengekalkan prestij sosial, dan untuk memajukan kebajikan masyarakat dan menegakkan keyakinan di mana ia mempunyai asal dari Al-Quran dan Sunnah. Mereka menunjukkan bahawa etika kerja Islam membayangkan kerja dan komitmen yang akan membuat setiap individu untuk merealisasikan sasaran mereka. Ini adalah jelas daripada ayat Al-Quran yang berikut sebagaimana Allah SWT berkata:

"Makhluk manusia boleh mempunyai apa-apa tetapi untuk apakah yang mereka usahakan" (Quran, Surah Al-Najm ayat 39).

Yousef (2001) berketabahawa kajian dalam etika kerja Islam adalah terhad di mana bahagian ini mempunyai beberapa persamaan dengan PWE, yang mana kedua-dua memberikan penekanan kepada dedikasi, komitmen, kerja keras dan kreativiti serta integriti untuk mengelakkan pengumpulan kekayaan yang tidak beretika, usaha kumpulan dan cabaran kerja. Walau bagaimanapun etika kerja Islam berbeza daripada PWE yang ia meletakkan lebih penekanan kepada niat dan bukan keputusan. Ini dinyatakan dengan jelas dalam hadis ini:

Omar bin Al-Khattab ra katanya: Aku mendengar Rasulullah keamanan Allah saw berkata: "Pahala amal bergantung kepada niat dan setiap orang akan mendapatkan ganjaran sesuai dengan apa yang telah dicadangkan itu, sesiapa yang berhijrah untuk faedah dunia dan hanya kerana seorang wanita. Untuk berkahwin, hijrahnya adalah untuk apa yang dia berhijrah untuk "Riwayat Al-Bukhari dan Muslim (Al-Bukhari 1987 dan Muslim, 1992). Hadis ini bermaksud bahawa sesiapa sahaja yang melakukan kerja yang baik tanpa niat yang baik tidak akan diberi ganjaran pada hari penghakiman. Ia adalah satu pembaziran terutama dalam beribadah Allah yang tidak akan diterima kerana tidak adanya baik Islam percaya kepada Allah (dipanggil ikhlas dalam istilah Islam yang bermaksud keikhlasan).

2.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Prestasi Organisasi

Etika kerja Islam menerima perhatian yang sangat sedikit dalam kesusasteraan terutama apabila ia datang kepada hubungannya antara etika kerja Islam dan prestasi kerja mahu pun organisasi dan terhad dalam kesusasteraan.

Hubungan etika kerja Islam untuk prestasi kerja begitu terhad dalam kesusasteraan di mana satu kajian telah diperiksa hubungan antara etika kerja Islam dan keupayaan inovasi dalam sektor awam Malaysia oleh Kumar dan Rose (2010). Mereka mendapati bahawa etika kerja Islam itu sangat diamalkan dalam sektor awam di Malaysia dan ia jelas membuat kesimpulan daripada deklarasikan responden terhadap peningkatan kekuatan inovasi dalam sektor awam Malaysia. Menurut ukuran etika kerja Islam, didapati bahawa terdapat signifikan antara korelasi sederhana dan hubungan positif dengan skala keupayaan inovasi (Kumar dan Rose, 2010). Selain itu, etika kerja Islam membawa kepada menjalankan kerja-kerja dan perniagaan dalam persekitaran yang bersemangat, dengan itu akan menyebabkan kemakmuran yang lebih tinggi dan prestasi yang amat besar (Ali dan Al-Owaidan, 2008).

Dalam kajian lain iaitu Arslan (2000, dipetik daripada Rokhman, 2010) membandingkan pengurus Turki dan British menggunakan PWE yang mendapati bahawa pengurus Turki mendapat skor yang tinggi daripada pengurus British dalam semua ciri-ciri PWE. Lebih-lebih lagi Arslan (2000) membuat kesimpulan bahawa motif agama mempunyai kesan langsung kepada perniagaan serta etika kerja Islam mempunyai peranan penting dalam perniagaan. Akhirnya penemuan Arslan adalah sama dengan Ali (1998) yang mendapati pengurus Arab mempunyai produktiviti yang lebih baik daripada pengurus Western (Rokhman, 2010).

Di tempat kedua beberapa kajian telah dijalankan melihat berhubung etika kerja Islam dengan beberapa konstruk lain (pembolehubah) yang berbeza daripada prestasi kerana ia akan dikaji lebih dalam kajian literatur ini. Contoh konstruk ini (pembolehubah) adalah individualisme, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perolehan, lokus kawalan, konflik peranan, peranan kekaburan, dan pembolehubah yang berkaitan dengan kerja. Ali (1992) mengkaji etika kerja Islam ditambah dengan skala individualisme menggunakan 117 pengurus dari Arab Saudi. Kajian ini mendedahkan bahawa pengurus telah sangat komited kepada etika kerja Islam dan menggambarkan kecenderungan sederhana ke arah individualisme. Rokhman (2010) mengkaji etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perolehan di Indonesia di mana 49 pekerja kewangan Islam telah diukur. Oleh itu, kajian ini mendapati bahawa Islam Etika Kerja mempunyai pengaruh yang positif ke atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun tiada kesan yang ketara ke atas perolehan niat (pekerja berhenti kerja).

Begitu juga, Yousef (2001) mengkaji etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam United Arab Emirates di mana 425 pekerja Islam dari beberapa organisasi telah diukur. Oleh itu, kajian ini mendapati bahawa etika kerja Islam mempunyai kesan positif ke atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta etika kerja Islam mempunyai hubungan sederhana antara kedua-dua pembolehubah. Selain itu, Yousef (2000) mengkaji etika kerja Islam sebagai pengantara hubungan antara lokus kawalan, konflik peranan dan peranan kesamaran di Emiriyah Arab Bersatu di mana 397 pekerja daripada beberapa pertubuhan pembuatan dan perkhidmatan telah dikaji. Oleh itu, kajian ini mendapati bahawa etika kerja Islam mempunyai kesan positif ke

atas kerja dengan hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan peranan kekaburan. Di samping itu mendapati bahawa orang dengan locus kawalan dalaman mempunyai sokongan lebih kukuh terhadap etika kerja Islam.

Begitu juga, Ahmed (2011) mengkaji kesan etika kerja Islam pada pembolehubah yang berkaitan dengan kerja (komitmen organisasi, kepuasan kerja, kerja perolehan niat dan ganjaran) di bank-bank Islam Pakistan dan mendapati ia menjadi secara positif ke arah meningkatkan prestasi kerja.

Sebaliknya, Greenberg (1977) mendapati bahawa kesan etika Protestan menyokong prestasi tugas diselesaikan oleh faktor-faktor sebagai maklum balas prestasi dan ganjaran yang berpatutan. Kajian hadir memberikan sokongan yang kuat bahawa sokongan ideologi PWE adalah satu pencapaian prestasi tugas yang penting.

Al-Khatib (2002, dipetik daripada Calza, Francesco, 2010) menunjukkan bahawa nilai-nilai Islam mempengaruhi etika perniagaan itu secara positif, dan juga membuat pasukan mempunyai hubungan interpersonal dengan perpaduan kukuh di kalangan individu dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, kewajipan moral yang diketahui untuk menjadi lebih berkesan dan penting daripada lain-lain cara kawalan sebagai obligasi undang-undang atau formal.

Kesimpulannya, etika kerja Islam adalah menyelaraskan setiap manusia untuk menjadi sebagai individu yang paling cekap yang mungkin dalam persatuan dengan orang lain berdasarkan kepada beriman kepada Allah kemudian mengikuti jalan keamanan Nabi Muhammad dan rahmat Allah kepadanya. Dapatlah dijelaskan bahawa kerjasama dengan rakan-rakan, pemimpin di persekitaran kerja, dan juga dimaklumkan, khusus dan semangat dalam menjalankan perniagaan untuk yang terbaik daripada kemampuan. Juga ia menjadikan setiap individu yang jujur, hormat, bertanggungjawab, adil, dan belas kasihan dengan orang lain sama ada di tempat kerja, pasaran atau di tempat lain. Oleh itu, dengan melaksanakan etika kerja Islamia dijangka akan meningkatkan prestasi kerja dan organisasi secara positif.

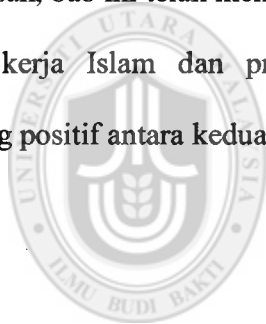
Selain itu, etika kerja Islam adalah terjemahan kepada Kitab Allah SWT sebagai garis panduan, etika, akhlak, dan moral yang mana membuat kesimpulan pengaplikasian semua peraturan al-Quran dan Sunnah, dasar, garis panduan dan cadangan dalam semua urusan kehidupan.

Akhir sekali, kajian ini mengalami cabaran besar untuk mencari sastera yang mencukupi mengenai perkara etika kerja Islam terutamanya untuk menampung pengaruh antara etika kerja Islam dan prestasi kerja atau organisasinya ia adalah terhad. Ini telah dijelaskan dalam bab ini lebih awal oleh Ali & Al-Owaidan (2008) yang disebabkan oleh kekurangan akses kepada kesusasteraan kekayaan Islam berkaitan dengan perniagaan dan organisasi oleh pihak pengurusan.

Oleh itu, penyelidikan ini akan menangani sumber dan data kajian untuk memenuhi matlamat dan objektif penyelidikan yang meliputi pengaruh etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Kaji selidik dan pengumpulan data akan diikuti dengan proses pengesahan, membuat pemprosesan dan pengiraan menggunakan perisian SPSS meliputi analisis faktor, statistik deskriptif, ujian korelasi & analisis, ujian regresi & analisis dan akhirnya mengkaji output & mentafsir keputusan terperinci.

2.5 Rumusan

Sebagai rumusan, bab ini telah membincangkan mengenai penyelidikan terdahulu yang mengkaji antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Keseluruhan penyelidikan memperoleh hubungan yang positif antara kedua-dua pembolehubah.



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB KETIGA

METODOLOGI

3.0 Pendahuluan

Bab ini akan disertakan dengan reka bentuk penyelidikan, populasi dan persampelan, ujian perintis, instrumen penyelidikan, pengumpulan data, analisis data dan batasan penyelidikan. Tujuan reka bentuk penyelidikan ini adalah untuk memberi penerangan yang jelas dan lengkap mengenai langkah-langkah khusus yang digunakan dalam penyelidikan ini.

3.1 Kerangka Teoritikal

Kerangka teoritikal digunakan untuk mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Hubungan antara pelbagai faktor adalah dipaparkan dalam Rajah 3.1

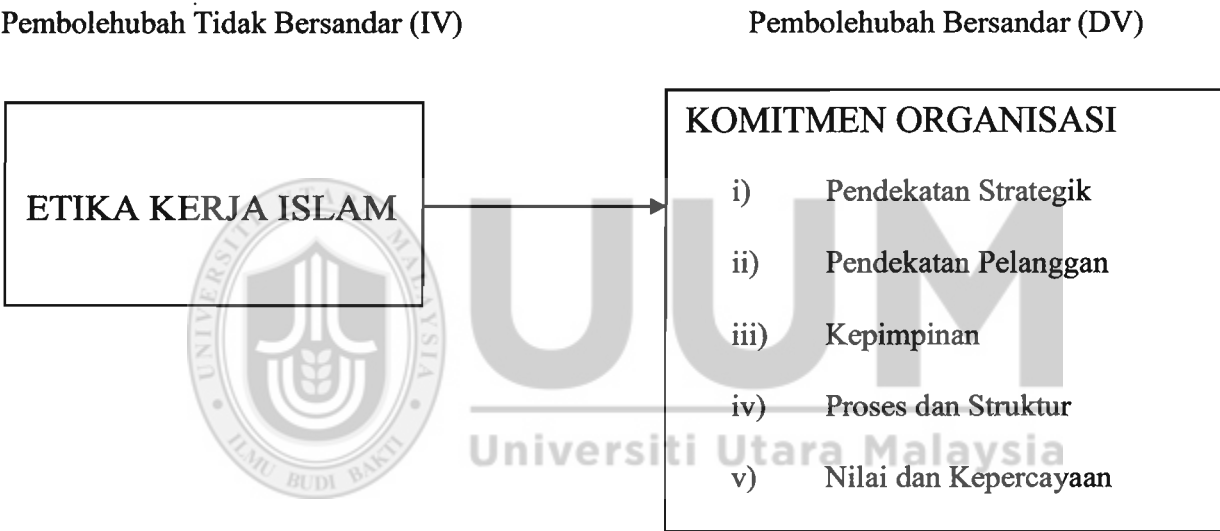
3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar

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

3.1.2 Pembolehubah Bersandar

Pembolehubah bersandar pula terdiri daripada satu pembolehubah yang merupakan prestasi organisasi melalui lima focus utama iaitu melalui pendekatan strategik, pelanggan, kepimpinan, proses dan struktur, dan nilai dan kepercayaan.

Rajah 3.1: Kerangka Teoritikal Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Organisasi: Kajian Dalam Kalangan Pihak Berkuasa Tempatan



3.2 Hipotesis

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

1. Ha1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan strategik.
2. Ha2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan

prestasi organisasi melalui pendekatan pelanggan.

3. Ha3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui kepemimpinan.
4. Ha4: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui proses dan struktur.
5. Ha5: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui nilai-nilai dan kepercayaan.

3.3 Definisi Pembolehubah

Jadual 3.1 Definisi Operasi Pembolehubah

Definisi Operasi	No.	Item
	1	Malas adalah satu tabiat buruk.
	2	Tekun melakukan tugas merupakan sifat yang mulia.
	3	Pekerjaan yang baik memberikan manfaat terhadap diri dan masyarakat.
	4	Pemurah dan adil ditempat kerja merupakan syarat kesejahteraan masyarakat.
	5	Keharmonian masyarakat dapat disumbangkan melalui lebihan hasil pendapatan daripada keperluan peribadi yang diperlukan.
	6	Seseorang harus bekerja bersungguh-sungguh dengan

Etika Kerja Islam		sepenuh keupayaannya.
	7	Pekerjaan bukan hanya sekadar kerja tetapi bermaksud membentuk jati diri dan perhubungan sosial.
	8	Kehidupan tidak bererti tanpa bekerja.
	9	Masa yang disia-siakan tidak baik bagi masyarakat.
	10	Perhubungan sesama manusia didalam sesebuah organisasi harus ditekankan dan digalakkan.
	11	Pekerjaan dapat mengawal ciri-ciri peribadi semula jadi seseorang.
	12	Pekerjaan yang kreatif merupakan sumber kepada kebahagiaan dan kejayaan.
	13	Orang yang bekerja lebih cenderung untuk maju dalam kehidupan berbanding tidak bekerja.
	14	Bekerja dapat membantu seseorang untuk berdikari.
	15	Menepati masa membantu seseorang itu berjaya.
	16	Tanggungjawab pekerja ialah bekerja dengan bersungguh-sungguh

Definisi Operasi	No.	Item
	1	Eksekutif tertinggi memikul tanggungjawab rasmi untuk perancangan urusan strategik organisasi.
	2	Perancangan strategik merupakan aktiviti keutamaan

Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Strategik		yang dilakukan secara tetap contohnya, setiap tahun.
	3	Semua pihak pengurusan dan kakitangan menyedari akan misi organisasi.
	4	Organisasi membuat keputusan strategik (pelaksanaan pelan tindakan) berdasarkan pelan strategik.
	5	Individu yang bertanggungjawab untuk perancangan dan pelaksanaan strategik diberi ganjaran kerana prestasi yang berjaya

Definisi Operasi	No.	Item
Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Pelanggan	1	Kami mempunyai pemahaman yang mendalam tentang keperluan pelanggan dan bagaimana mereka mungkin berkembang sepanjang tahun.
	2	Kami memahami bagaimana pesaing kami memenuhi keperluan pelanggan mereka, dan tahu bagaimana kita akan mengatasi mereka.
	3	Kami telah membangunkan strategi pelanggan kami berdasarkan analisis di atas (1 dan 2).
	4	Strategi pelanggan kami telah direka untuk memberi tumpuan kepada keperluan pelanggan dan menyampaikan produk atau perkhidmatan melebihi jangkaan pelanggan.

	5	Kami sentiasa mendapatkan maklum balas pelanggan untuk menambah baik produk atau perkhidmatan dan memantau bagaimana pesaing kami melakukan pada metrik yang sama.
Definisi Operasi	No.	Item
Prestasi Organisasi Melalui Kepimpinan 	1	Apabila masalah timbul, saya segera menanganinya.
	2	Dalam kerja saya, saya suka bertindak balas kepada permintaan dan keprihatinan orang.
	3	Saya amat efektif dalam menyelesaikan masalah.
	4	Saya menggunakan tenaga emosi saya untuk memberi motivasi kepada orang lain.
	5	Saya bersifat fleksibel jika berlaku perubahan dalam organisasi.

Definisi Operasi	No.	Item
Prestasi Organisasi Melalui Proses dan Struktur	1	Struktur organisasi semasa menyumbang kepada keberkesanan institusi.
	2	Pengurus perlu mengkaji rancangan awalnya dan terus berbuat demikian kerana rancangan berubah dan matlamat baru dibangunkan.
	3	Pengurus hanya menyenaraikan dan menganalisis semua tugas-tugas yang perlu dilaksanakan untuk

		mencapai matlamat organisasi.
	4	Pengurus menetapkan aktiviti kerja ditakrifkan kepada individu tertentu. Selain itu, mereka memberikan setiap individu autoriti untuk menjalankan tugas yang diberikan.
	5	Semua ahli pasukan menyedari tanggungjawab mereka.

Definisi Operasi	No.	Item
 Prestasi Organisasi Melalui Nilai-nilai dan Kepercayaan	1	Saya menilai dengan menggunakan keunikan satu sama lain dan kebolehan yang berbeza.
	2	Saya akan sentiasa mencari kaedah baru yang lebih baik untuk melayan klien dan pelanggan.
	3	Kebanyakan perubahan adalah hasil daripada tekanan yang dikenakan daripada pihak atasan yang lebih tinggi pangkatnya dalam organisasi.
	4	Pekerja percaya mereka boleh mempengaruhi dan memberi kesan terhadap tempat kerja mereka melalui idea dan penglibatan mereka.
	5	Individu dan pasukan diukur dan diberi ganjaran mengikut sejauh mana matlamat dicapai.

3.4 Kaedah Penyelidikan

3.4.1 Jenis Penyelidikan

Bagi tujuan penyelidikan ini, hubungan korelasi dan hubungan penyelidikan telah dipilih dalam proses menganalisis berdasarkan pembolehubah tidak bersandar. Faktor-faktor ini kemudianakan dianalisis untuk mengenal pasti sama ada wujud pengaruh signifikan kepada hubungan dengan pembolehubah bersandar.

3.4.2 Pengumpulan Data

3.4.2.1 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2009), data primer adalah sejenis maklumat lain seperti persepsi dan sikap pekerja terbaik diperolehi dengan bercakap kepada mereka dengan memerhatikan peristiwa, orang, dan objek, atau ditadbirkan kepada individu. Data tersebut dikumpulkan untuk penyelidikan daripada laman sebenar berlakunya peristiwa. Dalam kajian ini, data primer akandikumpul melalui borang soal selidik yang disediakan untuk responden dalam kalangan warga MDPK

3.4.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk kepada maklumat yang dikumpul lebih awal sebelum penyelidikan sebenar berlaku. Sumber data yang diperolehi adalah daripada Perpustakaan Sultanah Bahiyah, Universiti Utara Malaysia dan juga daripada laman web perpustakaan. Selain itu, jenis-jenis data,

buku-buku, jurnal, laporan, tesis, dan maklumat lain yang berkaitan mengenai penyelidikan ini turut digunakan.

3.5 Reka Bentuk Penyelidikan

Ini adalah satu penyelidikan penerokaan yang bertujuan menerangkan faktor yang mempengaruhi etika kerja Islam dan prestasi organisasi. Borang soal selidik digunakan untuk pengumpulan data. Kaedah-kaedah ini telah dipilih kerana ia boleh dikatakan, di mana masa dan peruntukan adalah kekangan utama.

3.6 Populasi dan Persampelan

Menurut Sekaran & Bougie (2009), populasi merujuk kepada seluruh kumpulan orang, peristiwa atau perkara-perkara berkepentingan yang mana penyelidik ingin membuat penyelidikan. Manakala sampel merupakan sebahagian daripada keseluruhan populasi atau lebih mudah difahami sebagai satu kumpulan kecil yang tergolong dalam sebuah kumpulan besar. Jumlah populasi bagi warga MDKP adalah seramai 188 orang, manakala sampel penyelidikan yang akan digunakan adalah seramai 127 orang. Kesemua responden yang dipilih adalah secara rawak mudah yang mana setiap elemen dalam populasi mempunyai peluang untuk dipilih sebagai sampel.

3.7 Instrumen Penyelidikan

Borang soal selidik ini menggunakan kedua-dua bahasa iaitu adalah Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris. Untuk memberi keselesaan kepada responden, lampiran surat pengenalan disertakan bersama-sama borang soal selidik ini. Surat tersebut memperkenalkan penyelidik dan menyampaikan tujuan penyelidikan serta memastikan maklumat peribadi responden akan dianggap sebagai peribadi dan sulit.

Kajian borang soal selidik terdiri kepada tiga bahagian utama. Bahagian pertama mengandungi maklumat demografi responden, bahagian kedua adalah mengenai etika kerja Islam. Manakala bahagian ketiga pula adalah mengenai prestasi organisasi melalui pendekatan strategik, pelanggan, kepimpinan, proses dan struktur, dan akhir sekali prestasi organisasi melalui nilai-nilai dan kepercayaan. Pada bahagian kedua dan ketiga, penyelidik menggunakan skala Likert dengan penetapan 5 skala iaitu bermula dengan sangat tidak setuju hingga sangat bersetuju.

Jadual 3.2: Layout Borang Soal Selidik

Seksyen		Jumlah Soalan
A	Maklumat Peribadi 1) Jantina 2) Umur 3) Status Perkahwinan 4) Bangsa 5) Tahap Pendidikan	5
B	Etika Kerja Islam	16
C	Prestasi Organisasi Melalui 1) Pendekatan Strategik	5

	2) Pendekatan Pelanggan	5
	3) Kepimpinan	5
	4) Proses dan Struktur	5
	5) Nilai-nilai dan Kepercayaan	5
		46

Jadual 3.3: Item Pengukuran

Pembolehubah	Jumlah Item	Skala	Sumber
Etika Kerja Islam	16	Skala Likert Lima	Ali (1992)
Prestasi Kerja Melalui Pendekatan Strategik	5	Skala Likert Lima	Strategic Future Consulting (1997-2009)
Prestasi Kerja Melalui Pendekatan Pelanggan	5	Skala Likert Lima	Jamesford Consulting (1996-2016)
Prestasi Kerja Melalui Kepimpinan	5	Skala Likert Lima	SAGE Publication (2016)
Prestasi Kerja Melalui Proses dan Struktur	5	Skala Likert Lima	DSDM Consortium (2007)
Prestasi Kerja Melalui Nilai dan Kepercayaan	5	Skala Likert Lima	Sashkin (1997)

Jadual 3.4: Skala Penilaian

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

3.8 Pengumpulan Data

Borang soal selidik telah diedarkan kepada responden, soalan itu ditulis dalam Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris dan semua soalan adalah mudah untuk difahami. Oleh kerana penyelidikan

melibatkan sebuah organisasi kerajaan, maka kebenaran untuk menjalankan penyelidikan diperoleh terlebih dahulu melalui Pegawai Bahagian Sumber Manusia MDPK. Sebanyak 150 borang soal selidik diedarkan dan diberi tempoh selewat-lewatnya 2 minggu untuk memulangkan kembali borang tersebut dan hanya sebanyak 127 borang sahaja yang akan digunakan sebagai sampel untuk penyelidikan.

3.9 Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 22.0. Untuk tujuan menjawab semua objektif yang ditetapkan, kedua-dua deskriptif dan inferensi analisis statistik telah dijalankan.

- 1) Statistik deskriptif untuk memberikan frekuensi, ukuran kecenderungan memusat (purata) dan peratusan.
- 2) Statistik inferensi untuk melaksanakan Analisis Kebolehpercayaan, Analisis deskriptif, Pearson Korelasi dan Analisis Regresi Berganda.

BAB KEEMPAT

ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN

4.0 Pendahuluan

Bab ini membincangkan hasil analisis data yang diperolehi daripada data yang diperoleh melalui responden borang kaji selidik. Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP. Di samping itu kajian ini bertujuan untuk mengesahkan hipotesis yang disenaraikan dalam bab ketiga. Bab ini dibahagikan kepada tujuh bahagian iaitu gambaran keseluruhan data yang dikumpul, profil responden, analisis kebolehpercayaan, analisis deskriptif, penemuan utama, ringkasan dapatan, dan kesimpulan.

4.1 Kadar Maklum Balas

Jadual 4.1: Kadar Maklum Balas

	Jumlah	%
Borang Soal Selidik yang diedarkan	150	100
Borang Soal Selidik yang dikumpul	127	84.67

Sebanyak 150 set borang soal selidik telah diedarkan kepada responden iaitu dikalangan warga MDKP. Tempoh masa selama 2 minggu diberikan kepada responden untuk memberikan maklum balas dan mengisi maklumat yang diperlukan dalam borang tersebut. Sebanyak 127 borang yang dipilih oleh penyelidik untuk digunakan dalam bab ini.

4.2 Ujian Kebolehpercayaan

Data bagi penyelidik ini telah diberikan melalui satu set soal selidik, yang dari sumber utama pengumpulan data. Oleh itu, ia adalah penting untuk mengesahkan kesesuaian ini menggunakan instrumen untuk mengukur. Menurut Sekaran (2009), lebih dekat pekali kebolehpercayaan sampai ke 1.0, lebih baik ia adalah dan mereka adalah nilai 0.80 adalah dianggap baik. Jika nilai dalam 0,70 dianggap sebagai boleh diterima dan kebolehpercayaan mereka nilai kurang daripada 0,60 dianggap sebagai lemah.

Jadual 4.2: Analisis Kebolehpercayaan

Pembolehubah	Cronbach's Alpha
Etika Kerja Islam	0.845
Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Strategik	0.766
Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Pelanggan	0.961
Prestasi Organisasi Melalui Kepimpinan	0.766
Prestasi Organisasi Melalui Proses dan Struktur	0.908
Prestasi Organisasi Melalui Nilai-nilai dan Kepercayaan	0.831

Jadual 4.2 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* bagi pemboleh ubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam bersama pembolehubah bersandar yang dibahagikan kepada lima iaitu prestasi organisasi melalui pendekatan strategik, pelanggan, kepimpinan, proses dan struktur, dan nilai-nilai dan kepercayaan.

4.3 Profil Responden

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

Jadual 4.3: Taburan Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratusan (%)
Lelaki	63	49.6
Perempuan	64	50.4
Jumlah	127	100

Berdasarkan jadual 4.3 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan jantina. Kedua-dua jantina yang menjawab borang soal selidik adalah seimbang. Dalam kata lain 49.6% merupakan responden lelaki dan 50.4% adalah responden perempuan.

Jadual 4.4: Taburan Responden Berdasarkan Umur

Kumpulan Umur	Kekerapan	Peratusan (%)
21 – 30 tahun	38	29.9
31 – 40 tahun	38	29.9
41 – 50 tahun	31	24.4
51 tahun dan ke atas	20	15.7
Jumlah	127	100.0

Berdasarkan jadual 4.4 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan kumpulan umur iaitu di mana 38 orang atau 29.9% responden terdiri di bawah kategori umur 21 - 40 tahun diikuti oleh responden dalam kategori kumpulan umur 31 - 40 tahun iaitu seramai 38 orang atau 29.9% responden, responden di bawah kategori 41 - 50 tahun iaitu seramai 31 orang atau 24.4% responden, dan responden kategori berusia lebih 50 tahun iaitu seramai 20 orang atau 15.7% responden.

Jadual 4.5: Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Kekerapan	Peratusan (%)
Bujang	52	40.9
Berkahwin	67	52.8
Berceraai	8	6.3

Jumlah	127	100.0
---------------	------------	--------------

Berdasarkan jadual 4.5 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan status perkahwinan. Jadual menunjukkan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini seramai 127 orang atau 52.8% responden yang telah berkahwin, 40.9% masih bujang manakala selebihnya seramai 6.3% responden sudah bercerai

Jadual 4.6: Taburan Responden Berdasarkan Bangsa

Bangsa	Kekerapan	Peratusan (%)
Melayu	123	96.9
Cina	1	0.8
India	3	2.4
Jumlah	127	100.0

Berdasarkan jadual 4.6 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan bangsa. Jadual menunjukkan seramai 123 orang atau 96.9% daripada responden adalah berbangsa Melayu, diikuti 3 orang atau 2.4% responden adalah berbangsa India, dan 1 orang atau 0.8% adalah berbangsa Cina.

Jadual 4.7: Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Kekerapan	Peratusan (%)
SPM	39	30.7
STPM	26	20.5
Diploma	30	23.6
Degree	32	25.2
Jumlah	127	100.0

Berdasarkan jadual 4.7 menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam penyelidikan ini berdasarkan tahap pendidikan. Seramai 39 orang iaitu 30.7% yang hanya mempunyai pendidikan SPM, manakala 32 orang iaitu 25.2% pula memiliki Degree. Kemudian, seramai 30 orang atau 23.6% adalah daripada lepasan Diploma dan akhir sekali seramai 26 orang iaitu 20.5% yang berlatar belakang pendidikan STPM.

4.4 Analisis Deskriptif

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

Jadual 4.8: Statistik Deskriptif

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai
Etika Kerja Islam	4.9695	0.09736
Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Strategik	4.9921	0.06375
Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Pelanggan	4.9906	0.09035
Prestasi Organisasi Melalui Kepimpinan	4.9921	0.06375
Prestasi Organisasi Melalui Proses dan Struktur	4.9858	0.10136
Prestasi Organisasi Melalui Nilai dan Kepercayaan	4.9906	0.07500

Kesemua pembolehubah dinilai berdasarkan skala Likert 5 poin. Dari jadual 4.8, keputusan menunjukkan bahawa nilai min bagi pembolehubah bersandar, prestasi organisasi dan pembolehubah tidak bersandar, etika kerja Islam. Nilai min bagi pembolehubah tidak bersandar, etika kerja Islam ($M = 4.9695$), dan bagi pembolehubah bersandar, prestasi organisasi melalui pendekatan strategik ($M = 4.9921$), prestasi organisasi melalui pendekatan pelanggan ($M = 4.9906$), prestasi organisasi melalui kepimpinan ($M = 4.9921$), prestasi organisasi melalui proses dan struktur ($M = 4.9858$) dan prestasi organisasi melalui nilai dan kepercayaan ($M = 4.9906$). Jadual di atas juga menunjukkan nilai sisihan piawai bagi etika kerja Islam ialah (0.09736), dan bagi dimensi-dimensi prestasi organisasi iaitu melalui strategik (0.06375), melalui pelanggan (0.09035, kepimpinan (0.06375), proses dan struktur (0.10136) dan akhir sekali melalui nilai-nilai dan kepercayaan (0.07500).

4.5 Ujian Korelasi

Menurut Sekaran (2003), dalam projek penyelidikan yang merangkumi beberapa pembolehubah, di luar kemampuan untuk mengetahui cara-cara dan sishan pialwai pembolehubah bersandar dan tidak bersandar, penyelidik akan sering ingin mengetahuibagaimana satu pembolehubah bolehberhubung berkaitan dengan pemboleh ubah yang lain. Analisis korelasi menunjukkan jenis, arahan dan signifikasi hubungan bivariat daripada pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini.

Hinkle, et.al (1998) Cite dari Herman mencadangkan peraturan ibu jari yang perlu digunakan dalam mentafsirkan nilai R yang diperolehi daripada analisis antara korelasi dalam Jadual 4.5 seperti di bawah.

Jadual 4.9: Aras Kekuatan Nilai Pekali Korelasi

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

Korelasi matriks antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar yang dipamerkan dalam Jadual 4.10 seperti di bawah. Hasil analisis ini kemudiannya dibandingkan terhadap hipotesis yang dibangunkan dalam kajian.

Jadual 4.10: Analisis Korelasi Pearson antara Etika Kerja Islam dan Prestasi Organisasi Melalui Pendekatan Strategik, Pelanggan, Kepimpinan, Proses dan Struktur, dan Nilai dan Kepercayaan

		Etika Kerja Islam	Pendekatan Strategik	Pendekatan Pelanggan	Kepimpinan	Proses dan Struktur	Nilai dan Kepercayaan
Etika Kerja Islam	Korelasi Pearson	1	-.039	-.033	-.039	.267**	.082
	Sig. 2-tailed		.663	.712	.663	.002	.357
	N	127	127	127	127	127	127

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

1. Ha1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan strategik.

Jadual di atas menunjukkan hasil analisis korelasi antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan strategik. Oleh kerana penggunaan skala Likert, kedua-dua pembolehubah diuji dengan ujian Korelasi Pearson. Terdapat kesan korelasi negatif yang sangat lemah antara

kedua-dua pembolehubah ($r = -0.039$). Korelasi antara dua pembolehubah ini ditolak kerana tidak signifikan pada nilai 0.663, $p > 0.01$.

2. Ha2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan pelanggan.

Jadual di atas menunjukkan hasil analisis korelasi antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan pelanggan. Oleh kerana penggunaan skala Likert, kedua-dua pembolehubah diuji dengan ujian Korelasi Pearson. Terdapat kesan korelasi negatif yang sangat lemah antara kedua-dua pembolehubah ($r = -0.033$). Korelasi antara dua pembolehubah ini ditolak kerana tidak signifikan pada nilai 0.712, $p > 0.01$.

3. Ha3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui kepimpinan.

Jadual di atas menunjukkan hasil analisis korelasi antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan kepimpinan. Oleh kerana penggunaan skala Likert, kedua-dua pembolehubah diuji dengan ujian Korelasi Pearson. Terdapat kesan korelasi negatif yang sangat lemah antara kedua-dua pembolehubah ($r = -0.039$). Korelasi antara dua pembolehubah ini ditolak kerana tidak signifikan pada nilai 0.663, $p > 0.01$.

4. Ha4: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui proses dan struktur.

Jadual di atas menunjukkan hasil analisis korelasi antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur. Oleh kerana penggunaan skala Likert, kedua-dua pembolehubah diuji dengan ujian Korelasi Pearson. Terdapat kesan korelasi positif yang sangat lemah antara kedua-dua pembolehubah ($r = 0.267$). Korelasi antara dua pembolehubah ini diterima kerana signifikan pada nilai 0.002, $p > 0.01$. Hasil analisis menunjukkan bahawa semakin meningkat nilai etika kerja Islam, maka prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur akan semakin meningkat

5. Ha5: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui nilai-nilai dan kepercayaan.

Jadual di atas menunjukkan hasil analisis korelasi antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan melalui nilai-nilai dan kepercayaan. Oleh kerana penggunaan skala Likert, kedua-dua pembolehubah diuji dengan ujian Korelasi Pearson. Terdapat kesan korelasi positif yang sangat lemah antara kedua-dua pembolehubah ($r = 0.267$). Korelasi antara dua pembolehubah ini ditolak kerana tidak signifikan pada nilai 0.357, $p > 0.01$.

4.6 Regresi Mudah

Jadual 4.11: Analisis Regresi Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Organisasi Melalui

Proses dan Struktur

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.267 ^a	.072	.064	.09806

a. Predictors: (Constant), EtikaIslam

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.093	1	.093	9.633	.002 ^b
	Residual	1.202	125	.010		
	Total	1.294	126			

a. Dependent Variable: ProsesStruktur

b. Predictors: (Constant), EtikaIslam

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.602	.446		8.076	.000
	EtikaIslam	.278	.090	.267	3.104	.002

a. Dependent Variable: ProsesStruktur

Keputusan regresi etika kerja Islam sebagai pembolehubah tidak bersandar terhadap prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur boleh dilihat dalam jadual di atas. Jadual pertama dalam output 'Ringkasan Model' menunjukkan korelasi antara pembolehubah tidak bersandar iaitu etika kerja Islam dan pembolehubah bersandar iaitu prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur adalah $R = 0.267$. Nilai R^2 adalah 0.072. Oleh itu, ia menunjukkan 7.2% perubahan dalam pembolehubah bersandar (prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur) adalah disebabkan oleh perubahan pembolehubah tidak bersandar (etika kerja Islam).

Jadual ANOVA menunjukkan bahawa nilai $F=9.633$ adalah signifikan pada aras 0.000. Keputusan juga menunjukkan bahawa 27.2% daripada varians (R-Square) dalam komitmen afektif adalah signifikan digambarkan oleh pembolehubah tidak bersandar. Jadual yang seterusnya, adalah Koefisien membantu untuk menerangkan pembolehubah tidak bersandar dalam menjelaskan varians dalam prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur. Pada ruangan Beta di bawah standard Koefisien, mempunyai nilai 0.267 dengan nilai t ialah 3.104 bagi etika kerja Islam yang mana ianya adalah signifikan pada aras 0.002 iaitu $p < 0.05$. Oleh itu, penyelidik menerima H_{a4} serta membuat kesimpulan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan proses dan struktur.

4.7 Rumusan

Melalui hasil dapatan yang diperolehi dan setelah menjalani beberapa ujian, maka kesimpulan dapat dibuat bahawa hanya satu sahaja hipotesis alternatif yang diterima dalam kajian ini. Hal demikian kerana, hanya faktor prestasi organisasi melalui proses dan struktur yang melepasi ujian hubungan dengan etika kerja Islam. Ringkasan kesemua ujian hipotesis ditunjukkan dalam jadual 4.12 di bawah.

Jadual 4.12: Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis

Hipotesis	Keputusan
Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan strategik.	Ditolak
Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui pendekatan pelanggan	Ditolak
Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui kepimpinan.	Ditolak
Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui proses dan struktur.	Disokong
Terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui nilai-nilai dan kepercayaan.	Ditolak

BAB KELIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan

Dalam bab ini, dapatan kajian ini telah dibincangkan dan juga cadangan untuk kajian akan datang juga telah disyorkan.

5.1 Perbincangan

Tujuan kajian ini adalah untuk menerangkan pengaruh yang mempengaruhi etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dengan menggunakan lima pendekatan iaitu, pendekatan strategik, pelanggan, kepimpinan, proses dan struktur, dan nilai-nilai dan kepercayaan. Perbincangan terperinci pada penemuan adalah berdasarkan objektif penyelidikan kajian.

Objektif 1: Untuk mengkaji jika terdapat perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi dalam kalangan warga MDPK.

Kajian ini telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi melalui proses dan struktur.

Objektif 2: Untuk mengkaji jika wujud pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dalam kalangan warga MDPK.

Objektif ini telah dibuktikan dengan ujian perkaitan antara etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi melalui proses dan struktur.

5.2 Implikasi Teori dan Praktikal

Menurut Mary 2006, prestasi organisasi boleh dianggap baik pada peringkat organisasi, hasil daripada proses kerja banyak di seluruh komponen organisasi. Walaupun prestasi bermakna kombinasi tingkah laku oleh pelaku (individu, kumpulan dan pasukan) dan keputusan atau pencapaian yang mereka keluarkan. Prestasi dalam mana-mana sistem organisasi, sama ada sederhana atau sangat kompleks, juga boleh dianggap di peringkat proses kerja, dan bagaimana kerja dilakukan

Dalam kajian ini, penyelidik telah mengkaji pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi organisasi dengan merujuk kepada lima pendekatan iaitu strategik, pelanggan, kepimpinan, proses dan struktur dan nilai-nilai dan kepercayaan. Penyelidik telah menilai untuk satu organisasi sahaja, mungkin penyelidik perlu membuat penyelidikan dengan memasukkan seluruh majlis daerah di kedah untuk mendapatkan keputusan yang lebih tepat.

Dalam kajian ini penyelidik telah menggunakan kajian kaedah soal selidik dan penyelidik juga menerima jawapan yang sangat terhad daripada responden. Penyelidik boleh memperolehi

maklumat tambahan sekiranya kajian ini menggunakan kaedah penggunaan temuduga. Ini kerana, responden boleh memberikan lebih banyak maklumat untuk menjawab soalan yang dikemukakan oleh penyelidik. Kaedah temu bual juga membolehkan penyelidik untuk memberi maklumat tambahan mengenai sesuatu persoalan. Walaupun kaedah ini memerlukan masa yang lama berbanding dengan soal selidik.

Meskipun hanya satu pendekatan prestasi organisasi yang dapat dibuktikan mempunyai pengaruh terhadap etika kerja Islam, tetapi ternyata etika kerja Islam memang mempunyai pengaruh terhadap prestasi organisasi. Hal demikian boleh dikembangkan lagi melalui pendedahan terhadap etika kerja Islam dengan lebih mendalam.

5.3 Batasan Penyelidikan

Kajian ini mempunyai batasan tertentu iaitu data yang dikumpul hanya dari satu organisasi. Ini adalah batasan yang jelas berkenaan dengan generalisasi dapatan kajian.

Kedua, masa kajian itu juga terhad dan penyelidik tidak mempunyai masa yang mencukupi dalam menjalankan penyelidikan.

Ketiga, data telah diberikan dengan menggunakan soal selidik. Satu siri temu bual perlu dijalankan untuk memberikan maklumat lain dan ia boleh memberi kesan kepada hasil kajian ini secara tidak langsung.

Akhir sekali, penyelidik mendapati bahawa tidak semua daripada responden memberikan kerjasama yang baik dalam menjawab soal selidik ini dan terdapat juga sebilangan responden yang tidak mengambil serius dalam menjawab soal selidik yang diedar. Selain itu, masa yang diambil untuk mendapatkan semula soal selidik adalah agak lama iaitu selama 2 minggu. Oleh yang demikian, ianya memberikan kesan terhadap kelancaran terhadap proses untuk menganalisis data yang dijalankan.

5.4 Cadangan

5.4.1 Cadangan kepada MDPK

Bagi mempertingkatkan etika kerja Islam dan prestasi organisasi, penyelidik mencadangkan agar pihak atasan atau pengurusan mengambil langkah awal dengan mewujudkan atau memperkenalkan kod etika kerja Islam secara rasmi dalam organisasi. Ianya bukan sahaja memberikan pengetahuan mengenai etika kerja Islam tetapi dengan mengaplikasikannya. Secara perlahan-lahan seseorang pekerja mampu untuk bertindak dengan tingkah laku ajaran agama Islam.

5.4.2 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan

Hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi hanyalah sebahagian kecil idea yang mampu diterbitkan. Penukaran pembolehubah boleh dilakukan untuk penyelidikan masa hadapan. Penggunaan pembolehubah yang lebih umum boleh digunakan bagi mengelakkan kekeliruan. Malahan, Pertubuhan Bukan Kerajaan boleh dijadikan sebagai skop penyelidikan akan datang.

5.5 Rumusan

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji perkaitan antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi serta untuk menentukan kewujudan pengaruh di antara etika kerja Islam dan prestasi organisasi dalam kalangan warga MDKP. Hasil daripada penyelidikan dan ujian menunjukkan bahawa hanya prestasi organisasi melalui proses dan struktur sahaja yang mempunyai perkaitan dan terdapat pengaruh dengan etika kerja Islam.. Penyelidik berharap lebih banyak penyelidikan yang berteraskan etika kerja Islam dan prestasi organisasi agar dapat memberikan pemahaman yang lebih meluas dan berterusan mengenai kepentingan etika kerja Islam terhadap generasi akan datang kelak.

RUJUKAN

- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. W. M, and Radzi, N. Z. M. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. 5th Asia-Pacific Business Research Conference.
- Abeng, T (1997). Business ethics in Islamic context: perspective of a Muslim Business Leader. *Business Ethics Quarterly* 7(3), 47-54.
- Ahmad, M. S. (2011). *Work ethics: An Islamic prospective*. *International Journal of Human Science* 8(1), 851-859.
- Aldulaimi, S. H. (2016). *Fundamental Islamic Perspective of Work Ethics*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 7(1), 59-76.
- Ali, A. J. (1992). *The Islamic Work Ethic in Arabia*. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*.
- Ali, JA (1988). *Scaling an Islamic work ethic*. *Journal of Social Psychology* 128(5), 575-583.
- AlMansoori, Y. (2012). *Islamic Work Ethics and Employee Performance in the UEA Oil and Gas Industry, Abu Dhabi*. The British University in Dubai.
- American Management Association (2007). *How To Build A High-Performance Organization*.
- Anas, E., and Mounira, B. A. (2009). *Ethical Investment and the Social Responsibilities of the Islamic Banks*. *International Business Research* 2(2), 123-130.

- Becker, H. S. (1960). *Notes on the Concept of Commitment*. American Journal of Sociology 66(1), 32-40.
- Burke, W., and Litwin, G. (2001), *A casual model of organizational performance and change*. Journal of Management 18(3), 523-545.
- Cook, A. L. (2008). *Job Satisfaction and Job Performance: Is the Relationship Spurious?*. Texas A&M University.
- Demerouti, E. and Cropanzano, R. (2010). *From Thought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance*, Pennsylvania. Pennsylvania State University, 147-163.
- Dewan Bahasa Dan Pustaka. (2013). *Etika*. Diperoleh 08 May 2016 dari <http://prpm.dbp.gov.my/Search.aspx?k=etika>
- Furnham, A., and Rajamanickam, R. (1992). *The Protestant work ethic and just world beliefs in Great Britain and India*. International Journal of Psychology 27(6), 401-416.
- Gavrea, C., Ilies, L., and Stegorean, R. (2011). *Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania*. Management and Marketing Challenges for the Knowledge Society 6(2), 285-300.
- Hadisi, M. (2014). *The Effect of Islamic Work Ethics on the Performance of Muslim Employees of Marketing Sector in Multinational Companies* 3, 31-40.
- Hayaati, SI (2007), *Values and Ethics towards Quality Public Delivery System of Malaysia: An Islamic Perspective*. Journal Syariah 15(2), 25-43.

- Hoffman, R. C. (1999). Organizational innovation: Management influence across cultures. *Multinational Business Review*.7, 37-49.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization science*. 88-115.
- International Journal of Business and Behavioral Sciences 2(12). December 2012.
- Jalil, A. A., F. and Rahman, M. K. (2010). Implementation mechanism of ethics in business organizations. *International Business Research* 3(4), 45-151.
- Jermier, S. J., Koehler, J. M., and Sincich, T. (1993). *Effects of Continuance, Affective and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equations Models*. *Academy of Management Journal* 36(5), 951-995.
- Jex, SM 2002, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Khademfar, M. and Amiri, S. A. (2013). *The Relationship between Ethical Leadership and Organisation Performance*. *International Journal of Business and Social Science* 4(1), 114-120.
- Kumar, N and Rose, RC (2009), *Examining the Link between Islamic Work Ethic and Innovation Capability*. *Journal of Management Development* 29(1), 79-93.
- Kuzma, A. T., Kuzma, A. J., and Kuzma, J. R. (2009). *How religion has embraced marketing and the implications for business*. *Journal of Management and Marketing Research*, 2, 1-10.

- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., and Ramay, M. I. (2012). *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* 2(12), 32-45.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., and Mushtaq, R. (2014). *Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviour and Knowledge-Sharing Behaviours*. Springer Science and Business Media Dordrecht.
- Noh, M. M. M., Basir, S. A., dan Husin, W. N. W. (2014). Strategi dan Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di JCorp 4(1), 97-111.
- Rahman, N. M., Muhamad, N., and Othman, A. S. (2006). *The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: A case analysis*. *Malaysian Management Review* 41(1), 79-89.
- Rokhman, W. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15(1), 21-27.
- Sonnentag, S., and Frese, M. (2001). Performance Concepts and Performance Theory. Yesil, S., Sekkeli, Z. H., and Dogan, O. (2012). *An Investigation into the Implications Work Ethic (IWE) in the Workplace*. *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4(11), 612-624.
- Yousef, D.A. (2000), Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations* 53(4), 513-37.

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 30(2), 152-169.

Zaman, H. M. F., Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., and Ramay, D. M. I. (2012). Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relationship with Organizational Citizenship Behaviour. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4(6), 772-779.



UUM
Universiti Utara Malaysia