

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 DAN PENGHAYATAN AGAMA TERHADAP
PRESTASI PEKERJA BANK ISLAM MALAYSIA BERHAD DI NEGERI

KEDAH DARUL AMAN



Disediakan oleh:

MOHAMED IDRIS BIN MOHAMED SHAHABUDEEN



Kertas Penyelidikan ini dihantar kepada

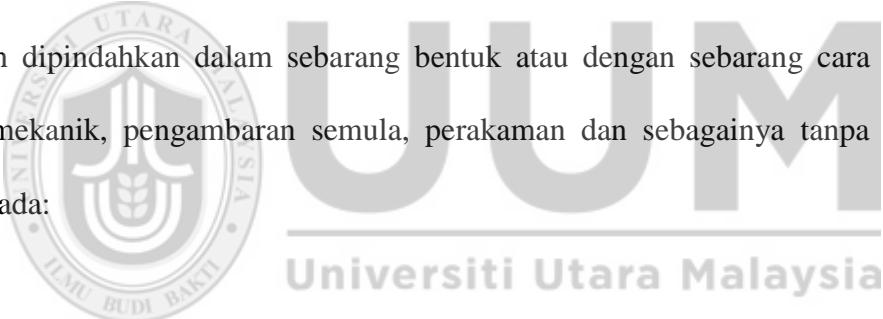
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

Untuk Memenuhi Syarat untuk Master of Science (Management)

Kebenaran Penggunaan Tesis

Tesis ini dikemukakan untuk memenuhi keperluan Ijazah Sarjana (Master) daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti Utara Malaysia membenarkan tesis ini dibaca. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin tesis ini dalam apa jua bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau bahagian-bahagian tertentu untuk tujuan ilmiah diberikan oleh mana-mana penyelia saya atau Dekan Fakulti . Adalah difahami bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau penggunaan tesis ini atau mana-mana bahagiannya untuk tujuan mendapatkan keuntungan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah difahami juga bahawa pengiktirafan hendaklah diberikan kepada asalnya dan Universiti Utara Malaysia di atas penggunaan bahagian-bahagian daripada tesis ini tidak boleh diterbitkan, disimpan dalam cara boleh dipergunakan lagi, ataupun dipindahkan dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang cara baik dengan elektronik, mekanik, pengambaran semula, perakaman dan sebagainya tanpa izin terlebih dahulu daripada:



School of Business Management

UUM College of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Tanpa mengambil kira pelbagai kajian terhadap prestasi kerja, etika kerja Islam dan penghayatan agama di tempat kerja, semua topik ini kekal sebagai topik yang paling popular dibincangkan di kalangan penyelidik pada akhir-akhir ini. Ini adalah kerana kes yang tidak beretika yang berterusan dan kurangnya kesedaran agama dalam organisasi telah menyebabkan pekerja mempunyai prestasi kerja yang kurang baik. Ini merupakan sebab utama kajian ini dijalankan. Kajian ini memberi penekanan kepada penghayatan agama dari perspektif Islam yang menggalakkan individu untuk mengaplikasikan etika kerja Islam dalam kehidupan harian. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk menerokai dari sudut pandang sebuah organisasi Islam mengenai hubungan antara etika kerja Islam dan Keagamaan kepada prestasi kerja. Hasil hubungan ini menunjukkan kajian yang signifikan di setiap pembolehubah yang terlibat. Penemuan ini disokong oleh satu teori yang menjadi asas utama, iaitu ‘Teori Tingkah laku Terancang’, yang memberi tumpuan kepada “Persepsi Kawalan Tingkah laku”. Ini diakhiri dengan perbincangan mengenai penemuan penyelidikan, implikasi dan batasan kajian, dan cadangan untuk kajian akan datang.

Kata Kunci: *Prestasi kerja, etika kerja Islam, keagamaan, keterlibatan kerja.*

ABSTRACT

Regardless of numerous studies on job performance, Islamic work ethics and religiosity in workplace, all of these topics continuously remain as the most popular topics discussed among researchers in the recent years. This is because of the continuance of unethical cases and lack of religious realization in the organizations which lead employees to disengage and not performing well. This is the reason why this study was conducted. This study put emphasizes on Islamic religiosity which encourage an individual to apply Islamic work ethics in daily live. Additionally, this study is intended to explore the view from an Islamic organization on the relationship between Islamic work ethics and religiosity on job performance. The findings of this study show a significant relationship on each variable and mediating effect of work engagement. The findings are supported by one main underpinning theory, namely Theory of Planned Behavior, which focuses on Perceived Behavioral Control. The article concludes with a discussion of the research findings, implications and limitations of the study, and recommendation for future research.

Keyword: *Job Performance, Islamic work ethics, religiosity, work engagement.*

PENGHARGAAN

Alhamdullilah, bersyukur kepada Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya serta berkat usaha, kesabaran dan keredhaan yang diberikanNya tesis ini dapat disempurnakan jua dalam tempoh masa yang ditetapkan sebagai memenuhi syarat Sarjana (MSc. Management). Penghargaan yang tidak terkira saya ucapkan kepada dua penyelia saya iaitu Dr. Mohd Shahril Ahmad Razimi kerana telah memberikan tunjuk ajar yang tidak ternilai dan tidak jemu-jemu melayan saya dalam menyiapkan tesis ini. Begitu juga dengan kedua-dua bakal penilai tesis ini yang diharapkan dapat memberi tunjuk ajar dan penilaian yang baik terhadap thesis ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga kepada para sahabat-sahabat PhD yang telah membantu secara langsung dan tidak langsung sewaktu menjalankan kajian ini, En Saiful Hafizi, En Saiful Islam, En.Aizat, serta rakan-rakan Master saya En hafizi dan En.sharizor kerana sudi meluangkan masa, memberi pendapat dan tunjuk ajar bagi membantu untuk memantapkan tesis ini. Setinggi tinggi penghargaan juga diucapkan kepada semua pensyarah yang telah mendidik saya sehingga ke tahap ini.

Tidak pernah dilupakan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ibu dan arwah bapa saya iaitu Robeah binti Hamid serta Mohamed Shahabudeen Sulaiman dan juga keluarga mertua saya yang tercinta yang telah mengasuh, membesar, mendidik dan sentiasa mendoakan kejayaan anakanda sehingga ke hari ini. Jutaan terima kasih dan sayang kepada isteri tercinta Faezah binti Ismail yang banyak membantu, memahami, bersabar dan memberi galakan untuk menyiapkan tesis ini. Ucapan terima kasih juga kepada adik beradik dan sanak saudara saya yang sentiasa memberi dorongan dan menyokong saya dalam menyiapkan tesis ini. Semoga hasil daripada kajian ini akan dapat memanfaatkan kita dalam usaha untuk meneroka bidang pengajian Islam. Sekian, terima kasih

ISI KANDUNGAN

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Kebenaran Menggunakan Thesis..... | i |
| Abstract..... | ii |
| Abstrak..... | iii |
| Penghargaan..... | iv |
| Isi Kandungan..... | vi |
| Senarai Jadual..... | x |

BAB 1: PENGENALAN

| | |
|---------------------------------|---|
| 1.0 Latar Belakang Penyelidikan | 1 |
| 1.1 Penyataan Masalah | 3 |
| 1.2 Persoalan Penyelidikan | 6 |
| 1.3 Objektif Penyelidikan | 6 |
| 1.4 Signifikan Penyelidikan | 6 |
| 1.5 Skop Penyelidikan | 7 |
| 1.6 Definisi Konsep | 8 |
| 1.6.1 Prestasi Kerja | 8 |
| 1.6.2 Etika Kerja Islam | 8 |
| 1.6.3 Keagamaan | 8 |
| 1.7 Kesimpulan | 9 |



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 2 ULASAN KARYA

| | |
|-----------------------|----|
| 2.0 Pendahuluan | 10 |
| 2.1 Prestasi kerja | 10 |
| 2.2 Etika Kerja Islam | 14 |
| 2.3 Penghayatan Agama | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.4 Hubungan Antara Pembolehubah dan hipotesis | 20 |
| 2.4.1 Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja | 20 |
| 2.4.2 Hubungan antara Penghayatan Agama dengan Prestasi Kerja | 23 |
| 2.5 Kerangka Teori | 24 |
| 2.6 Kerangka Hipotesis | 26 |
| 2.7 Rumusan | 26 |
| BAB 3 : METODOLOGI | |
| 3.0 Pendahuluan | 27 |
| 3.1 Kerangka Teori | 27 |
| 3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar | 28 |
| 3.1.2 Pembolehubah Bersandar | 28 |
| 3.2 Hipotesis | 28 |
| 3.3 Definisi Pembolehubah | 29 |
| 3.3.1 Prestasi Kerja | 29 |
| 3.3.2 Etika Kerja Islam | 29 |
| 3.3.3 Penghayatan agama | 29 |
| 3.4 Rekabentuk Kajian | 30 |
| 3.5 Populasi dan Teknik Persampelan | 31 |
| 3.6 Instrumen Penyelidikan | 32 |
| 3.8 Pengukuran Pembolehubah | 35 |
| 3.9 Sumber Data | 36 |
| 3.8.1 Data Primer | 36 |
| 3.8.2 Data Sekunder | 36 |
| 3.9 Kajian Rintis | 37 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 3.10 Teknik Analisis Maklumat | 37 |
| 3.10.1 Ujian Kebolehpercayaan | 38 |
| 3.10.2 Analisa Korelasi | 39 |
| 3.10.3 Ujian Regresi Berganda | 40 |
| 3.11 Kesimpulan | 40 |

BAB 4 : Analisis Data dan Hasil Kajian

| | |
|---|----|
| 4.0 Pendahuluan | 41 |
| 4.1 Analisis Deskriptif dan Demografi Responden | 42 |
| 4.2 Ujian Kebolehpercayaan | 46 |
| 4.3 Analisa Kolerasi | 48 |
| 4.4 Analisis Regresi | 49 |
| 4.5 Analisis Regresi Berganda | 50 |
| 4.6 Kesimpulan | 51 |

BAB 5 : Perbincangan Dan Kesimpulan

| | |
|---|----|
| 5.0 Pendahuluan | 52 |
| 5.1 Gambaran Keseluruhan Kajian | 52 |
| 5.2 Hasil Perbincangan | 53 |
| 5.2.1 Menentukan hubungan antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja | 53 |
| 5.2.2 Menentukan hubungan antara Keagamaan dan prestasi kerja | 54 |
| 5.2.3 Kesan Etika Kerja Islam dan Keagamaan kepada Prestasi Kerja | 54 |
| 5.3 Cadangan Penyelidik tentang Kajian | 55 |
| 5.4 Cadangan Kajian Masa Depan | 55 |
| 5.5 Limitasi Kajian | 56 |
| 5.6 Kesimpulan | 57 |

Lampiran 1

1. Kebenaran Kaji Selidik
2. Soalan Kaji Selidik

Lampiran 2

1. Statistik Kolirasi
2. Statistik Diskriptif
3. Analisis Frekuensi
4. Ujian Normaliti
5. Analisis Regresi
6. Analisis Kebolehpercayaan
7. Analisis Kesahihan



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

| | |
|---|----|
| Jadual 3.1: Kerangka teori..... | 27 |
| Jadual 3.2: Kerangka Hipotesis..... | 28 |
| Jadual 3.3: Jadual Pemilihan Sample- Krejcie & Morgan | 31 |
| Jadual 3.4: Jadual Jumlah Populasi..... | 32 |
| Jadual 3.5: Sumber Soalan Penyelidikan..... | 34 |
| Jadual 3.6: Skala Penarafan..... | 35 |
| Jadual 3.7: Jadual Cronbach's Alpha..... | 38 |
| Jadual 3.8: Bacaan Keputusan Cronbach's Alpha..... | 39 |
| Jadual 4.1a :Jadual Demografik Jantina..... | 42 |
| Jadual 4.1b : Jadual Demografik Umur..... | 43 |
| Jadual 4.1c : Jadual Demografik Pendidikan..... | 43 |
| Jadual 4.1d : Jadual Demografik Pengalaman..... | 44 |
| Jadual 4.1e : Jadual Demografik Pangkat..... | 44 |
| Jadual 4.1f : Jadual Demografik Pendapatan..... | 45 |
| Jadual 4.1g : Jadual Demografik Status Perkahwinan..... | 45 |
| Jadual 4.2a : Analisa Kebolehpercayaan Prestasi Kerja..... | 46 |
| Jadual 4.2b : Analisa Kebolehpercayaan Etika Kerja Islam..... | 47 |

| | |
|---|----|
| Jadual 4.2c : Analisa Kebolehpercayaan Keagamaan..... | 47 |
| Jadual 4.3 : Analisa Kolerasi..... | 48 |
| Jadual 4.4 : Analisa Regrasi..... | 49 |
| Jadual 4.4b : Analisa Kecekapan..... | 49 |
| Jadual 4.5 : Analisa Regrasi Berganda..... | 50 |



BAB PERTAMA

PENGENALAN

1.0 Latar Belakang Penyelidikan

Malaysia dikenali sebagai negara Islam yang berbilang bangsa, kaum dan agama. Malaysia juga di kenali sebagai hab atau rujukan untuk perbankan Islam di seluruh dunia. Oleh itu, perbankan Islam malaysian harus menunjuk contoh teladan yang baik dari segi pengurusan kewangan mahupun dari segi Etika Kerja Islam serta aspek penghayatan agama. Staf perbankan Islam harus mempunyai Etika Kerja Islam yang baik untuk membuktikan pada dunia bahawa perbankan Islam adalah pilihan yang terbaik berbanding perbankan koventional. Di malaysian terdapat banyak bank yang menawarkan perbankan Islam yang wujud tetapi yang menjadi pilihan ramai adalah Bank Islam Malaysia Berhad.

Perbankan Islam sekarang menjadi pilihan bagi orang Islam dan bukan Islam tetapi adakah staf bank Islam mempunyai nilai Etika Kerja Islam dan penghayatan agama seiring dengan kehendak perbankan Islam. Tambahan pula, menurut Zainal, Shaari, & Ali (2008) pekerja bank Islam yang terlatih akan memberi impak yang positif dan membawa kepada pertumbuhan yang mampan perbankan Islam di Malaysia. Walau bagaimanapun, manusia adalah bersifat kompleks dan sukar untuk mengekalkan prestasi pekerja yang baik jika pekerja itu sendiri tidak mempunyai semangat kekitaan kepada organisasi. menurut Kilani (2010) kita mungkin boleh menggajikan pekerja tetapi ia adalah mustahil untuk membeli minda pekerja, jiwa, dan hati. Selain itu, dalam Islam juga menganjurkan kita supaya lebih beretika dalam kerja, Rasullulah S.A.W bersabda,

"Sesungguhnya yang terbaik di antara kalian adalah yang paling baik akhlaknya."

(HR al-Bukhari dan Muslim)

Tambahan pula, berpegang kuat pada agama dapat meningkatkan keimanan dan kejujuran(fatonah) dalam diri seseorang dalam firman Allah SWT yang bermaksud :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَاتِكُمْ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

٢٧

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan rasulnya dan janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang diserahkan kepada kamu, sedang kamu mengetahui “.

(Al-Anfal : 27)

Selain itu, Rashid dan Ibrahim (2008) juga menyatakan bahawa pemahaman yang kuat, kesedaran amalan penghayatan agama akan memacu pekerja lebih beretika dalam semua tugasannya yang diberi. sebelum ini, penyelidik juga membuktikan bahawa pekerja Islam yang mempunyai tahap penghayatan agama tinggi akan lebih berusaha dan gigih dalam bidang yang diceburi (Barham, Younis, & Muhamad, 2009; Faris& Parry, 2011; Hage, 2013).

Kesimpulanya, Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama adalah amat dekat dengan kehidupan kita dan lebih lagi untuk kesinambungan perniagaan. Kedua-duanya memainkan peranan penting dalam membentuk sifat dan penampilan diri (Ahmed,2009; Hage, 2013) terutamanya dalam penglibatan dalam kerja dan meningkatkan prestasi kerja (Parsa, Hezarjarib, & Mohammadi, 2015). Oleh itu, terdapat tiga aspek yang perlu diambil kira dalam kajian ini (1) hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Penghayatan agama, (2) hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Prestasi Kerja, (3) hubungan antara Penghayatan agama terhadap Prestasi Kerja.

2.0 Penyataan Masalah

Prestasi pekerja yang cemerlang akan menjadi tunggak bagi kejayaan sesebuah organisasi (Bonache & Noethen, 2014; Siddiqui, 2014). Dalam menilai tahap prestasi kerja, Rich, Lepine, & Crawford (2010) menyatakan bahawa penting untuk menilai tahap penglibatan pekerja. selagi pekerja dirangsang oleh emosi yang positif atau sikap yang positif, mereka akan cenderung untuk melakukan tugas yang diberikan sebaik mungkin (Demerouti & Cropanzano, 2010). Walau bagaimanapun, terdapat kesukaran dalam memastikan tahap penglibatan pekerja jika hati mereka tidak berada dalam kerja (Loup, & Koller, 2005). Tambahan pula, Katzenbach (2000) menyatakan bahawa mereka bekerja mengikut gerak hati, bukan menggunakan fikiran.

Sebagai seorang manusia yang bukan bersifat sempurna, banyak kelemahan yang harus kita perbaiki dan kelebihan seseorang manusia kita harus manfaatkan. Oleh itu, untuk meningkatkan penglibatan kerja individu dan prestasi bukanlah satu tugas yang mudah. ini juga menjadi satu cabaran bagi organisasi untuk mengekalkan penglibatan dan prestasi pekerja. Untuk mengatasi isu ini, penyelidik mencadangkan untuk mempertimbangkan faktor Penghayatan agama sebagai peranan penting dalam menyentuh jiwa pekerja, hati dan minda (Benefiel, & Frey, 2008). Oleh itu, kajian ini memberi tumpuan kepada penghayatan agama, khususnya dalam sudut pandangan Islam, kerana penyelidikan ini dijalankan dalam masyarakat Islam yang bekerja di Bank Islam Malaysia Berhad.

Menurut Abdi et al., (2014) terdapat beberapa isu yang tidak beretika berlaku di kalangan umat Islam walaupun persekitaran tempat kerja adalah dikalangan muslim keadaan ini akan menyebabkan imej organisasi tercclar dan juga imej individu muslim itu sendiri . Kajian terdahulu mendapatkan bahawa kebanyakan pekerja tidak produktif dan gagal dalam kehidupan mereka kerana terbabit dalam aktiviti tidak beretika (Yousef, 2000; Abbasi dan

Rana, 2012). Sebagai seorang muslim, pekerja Islam harus beretika dan harus berpandukan apa yang telah digariskan dalam al-quran dan hadis. tambahan pula, jika hanya mengetahui sahaja pentingnya Etika Kerja Islam dan tidak mempraktikan untuk menjadi Muslim sejati adalah sia-sia, mereka harus meletakkan kefahaman yang mendalam kepada kedua-dua aspek itu (Wilson,1997).

Tambahan pula, Bayman (2003) menyatakan bahawa terdapat perbezaan besar antara tahu dan faham, banyak individu yang tahu tentang etika Islam, tetapi kebanyakan mereka tidak benar-benar memahaminya. Oleh itu, majikan dan pekerja hendaklah seiring dalam memupuk kesedaran bahawa mereka adalah seorang muslim dan mempraktikkan aspek penghayatan agama kerana sesungguhnya "Allah Maha Melihat kamu "(Al-Bukhari, 1987; Muslim, 1971).

Kesedaran dan kefahaman yang kukuh mengenai penghayatan agama akan membawa kepada tingkah laku yang baik dan peningkatan prestasi kerja. Aspek Penghayatan agama akan memimpin umat Islam "untuk menyembah Allah seolah-olah kamu melihat-Nya, dan walaupun pada hakikatnya bahawa anda tidak melihat-Nya, anda tahu dan sedar bahawa Dia melihat kamu "(Al-Bukhari, 1987; Muslim, 1971).dan akan menghalang mereka daripada melakukan tingkah laku yang tidak beretika.

Al-Quran adalah sumber utama sering mengingatkan dan mengajar kita dalam semua aspek kehidupan antaranya mengenai kejujuran dan keadilan dalam kehidupan, terutamanya dalam urus niaga dan pengagihankekayaan secara adil dalam masyarakat. Surah Ash-Shams, ayat 7 -10 yang telah dinyatakan di dalam Al-Quran bermaksud:

وَنَفْسٌ وَمَا سَوَّنَهَا ﴿٧﴾ فَالْهُمَّ هَا فُجُورَهَا وَتَقْوِينَهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَنْ
زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّهَا

'Demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) nya. Maka dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketaqwaanya. Sungguh beruntung orang yang menyucikanya (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya '.

(Ash-Shams: 7-10)

Kesimpulanya, Etika Kerja Islam dapat mengawal kelakuan buruk yang boleh merosakkan prestasi individu dan organisasi (Imam, Abbasi, dan Muneer, 2013) dan jelas di dalam al-quran penghayatan agama iaitu solat dapat mengelakkan berlaku perkara yang mungkar dalam firman Allah s.w.t:

إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

"Sesungguhnya sembahyang itu mencegah dari perbuatan yang keji dan

mungkar"

(Al-Ankabut : 45)

Jelas menunjukkan bahawa Etika Kerja Islam adalah perlu untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Secara keseluruhan, kajian ini adalah untuk mengkaji kelakuan dan tingkah laku staf Bank Islam Malaysia Berhad di seluruh Negeri Kedah sama ada menepati kehendak dan ajaran agama Islam dan akhlak Rasullullah S.A.W untuk memperbaiki prestasi kerja. Diharapkan dengan adanya hasil kajian Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama ini dapat meningkatkan prestasi kerja staf Bank Islam khasnya dan Semua staf yang bekerja amnya.

1.2 Persoalan Penyelidikan

- i. Adakah Etika Kerja Islam mempengaruhi prestasi kerja?
- ii. Adakah Penghayatan agama mempengaruhi prestasi kerja?
- iii. Apakah Etika Kerja Islam, penghayatan agama memberi kesan kepada prestasi kerja?

1.3 Objektif Penyelidikan

- I. Menentukan hubungan antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja
- II. Mengkaji hubungan antara penghayatan agama dan prestasi kerja
- III. Kesan Etika Kerja Islam, penghayatan agama kepada prestasi kerja

1.4 Signifikasi Penyelidikan

Etika Kerja Islam dan penghayatan agama antara faktor penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja dikalangan umat Islam. Pekerja Islam seharusnya mempunyai satu garis panduan untuk menjadi landasan dalam pelaksanaan tugas dengan baik kerana kerja dianggap sebagai satu ibadah dalam Islam. Justeru, Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama adalah langkah dalam mendisiplinkan pekerja muslim sejajar dengan tuntutan Islam. Ahmad (1976) pula menyatakan, Etika Kerja Islam bukan berfungsi untuk menimbulkan sikap penafian individu pekerja terhadap hidup, malah sebaliknya ia memenuhi kehendak hidup dan mengerakkan aktiviti kerja dalam peringkat yang paling tinggi.

Banyak karyawan Islam menulis tentang akhlak dan ia banyak bersifat umum serta tidak tersusun khusus untuk satu-satu bidang atau pekerjaan seperti etika kerja, etika pengurusan, dan lain-lain. Namun, semua jenis etika yang disusun semula adalah berlandaskan al-Quran dan al-Sunnah. Dunia Islam dan umat Islam sememangnya telah mempunyai identitinya sendiri yang berlandaskan al-Quran dan al-Sunnah dalam segenap bidang termasuklah etika kerja (Audit Ghazali, 1993).

Selain itu, cadangan daripada penyelidik dahulu menyatakan kajian lanjutan boleh juga dilakukan untuk menyelidik nilai-nilai yang wujud dalam tiap-tiap prinsip Etika Kerja Islam secara lebih mendalam. Nilai-nilai ini kemudiannya dibentuk melalui penghasilan atau pembentukan item soalan yang mewakili prinsip-prinsip tersebut. Item soalan ini akan menjadi rujukan dan landasan kepada para pengkaji Etika Kerja Islam melakukan soal selidik terhadap para pekerja (Khadafi, 2015)

Kesimpulanya, Kajian ini diharap dapat menyatukan golongan penyelidik dan para pemikir Islam bagi lebih focus mengkaji bidang Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dengan lebih mendalam serta meletakkan Etika Kerja Islam dan penghayatan agama sebagai asas dan ikutan semua umat manusia mengantikan etika kerja kovensional yang direka oleh pemikir barat yang tidak berpaksikan al-Quran dan al-Sunnah. Selain itu, Kajian dalam topik ini dapat membantu dan memberi pencerahan dari segi data, rujukan, dan keputusan kajian untuk digunakan oleh para pengkaji yang akan datang.

1.5 Skop Penyelidikan

Skop dalam kajian ini adalah meliputi seluruh staf Bank Islam Malaysia Berhad yang berada di Negeri Kedah Darul Aman. Bank Islam Malaysia Berhad menjalankan urusniaga perbankan Islam yang berlandaskan syariah Islam. Bagaimanapun, penyelidik ingin mengkaji staf bank Islam sama ada mempunyai Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama agar seiring dengan dasar bank yang memperjuangkan konsep perbankan Islam. Ini dapat menilai sama ada faktor ini dapat menaikkan prestasi kerja staf Bank Islam Malaysia Berhad. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat menghapuskan kes kelakuan yang tidak beretika dalam organisasi yang seterusnya akan memberi kesan kepada prestasi kerja yang lemah (Abdi, Fatimah and Zuhairatun, 2014).

Bentuk kajian adalah berbentuk kuantitatif dan akan mengedarkan soalan kajian kepada Semua staf bank Islam di negeri Kedah yang akan diambil sebagai populasi dalam kajian ini. Kajian kini dibuat untuk memfokuskan hubungan antara Etika Kerja Islam dan penghayatan agama kepada prestasi pekerja.

1.6 Definisi Konsep

1.6.1 Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil pencapaian individu apabila menyiapkan sesuatu tugas, dalam unit kualiti atau kuantiti. Prestasi Kerja juga boleh didefinisikan sebagai cara pekerja melengkapkan kerja atau sesuatu tugas yang diberikan.

1.6.2 Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam ialah Etika Islam yang diselaraskan di tempat kerja yang berpaksikan al-Quran dan al-Sunnah. Etika Kerja Islam menekankan budaya “amal makruf dan nahi munkar” melakukan kebaikan dan mencegah kemungkaran (Abbasi, Rehman, and Bibi, 2012).

1.6.3 Penghayatan agama

Penghayatan agama didefinisikan bagaimana taatnya seseorang individu kepada agamanya. penghayatan agama boleh digunakan sebagai salah satu cara untuk menggambarkan tahap kerja dan penglibatan dalam perkara asas dalam agama (Hages, 2013) dan untuk menentukan tahap pengetahuan tentang soal pengetahuan agama individu, nilai diri, berbudi pekerti, dan orang yang menggunakan agama untuk kebaikannya (Cohen et al., 2005; Hage, 2013).

1.7 Kesimpulan

Secara menyeluruh, bab ini telah menjelaskan tentang isu Etika Kerja Islam, penghayatan agama dan prestasi kerja di kalangan kakitangan Bank Islam Malaysia Berhad, dan menjelaskan tentang pernyataan masalah, persoalan, objektif, kepentingan serta definisi konsep-konsep yang terlibat dalam kajian ini.



BAB KEDUA

ULASAN KARYA

2.0 Pengenalan

Bab satu penyelidik telah membincangkan tentang penyelidikan yang akan dijalankan. Dalam bab ini penyelidik akan menkaji dengan lebih mendalam mengenai prestasi kerja, Etika Kerja Islam, dan penghayatan agama. Bab ini juga akan menceritakan hubungan diantara perbolehubah bersandar (DV) dan pemboleubah tidak bersandar (IV). Pada bahagian ketiga akan menceritakan perbincangan berkaitan kerangka teori dan hipotesis akan dibentuk atas ulasan karya tersebut.

2.1 Prestasi Kerja

Islam mengajar umatnya supaya sentiasa berusaha untuk mencapai kejayaan di dunia dan di akhirat. Menurut Rahim Abdullah (1997) bahawa kakitangan merupakan asas serta komponen terbesar dalam sesebuah organisasi yang akan menentukan prestasi sesebuah organisasi dalam pelbagai sektor perkhidmatan. Kerja dalam kontek Islam adalah perbuatan hanya kerana allah dan dianggap sebagai ibadah (Basharat, 2009). Kerja adalah dianggap sebagai ibadah dan sangat dituntut dalam Islam. Surah al-Jumuah ayat 10 menyatakan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَإِذْ كُرُوا
اللَّهُ أَكْبَرُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ كُمْ تَفْلِحُونَ

Kemudian setelah selesai sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi untuk menjalankan urusan masing-masing), dan carilah apa yang kamu hajati dari limpah kurnia Allah, serta ingatlah akan Allah banyak-banyak (dalam segala keadaan), supaya kamu berjaya (di dunia dan di akhirat).

(Al- Jumuah :10)

Selain itu, ini bertepatan dengan tujuan manusia diciptakan hanya untuk beribadah kepada allah dalam kehidupan manusia. Surah adh-dhariyat ayat 56 menyatakan:

خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ وَمَا

"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembahKu"

(Adh-Dhariyat : 56)

Ini menunjukan bahawa tujuan utama hidup manusia dari mula hingga akhir hayat adalah untuk menyembah allah (Sulaiman, Ahmad, Sbaih, & Kamil, 2014). Ayat diatas menunjukan bahawa kita sebagai khalifah di muka bumi harus tunduk,taat serta mencari keredhoan allah dengan membuat setiap perkara yang disuruh dan meninggalkan segala yang dilarang dan ditegaskan dalam al-Quran dalam surah Al-imran ayat ke 110 menyatakan:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرَجْتُ لِلثَّالِثِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتَوْمِئُونَ بِاللَّهِ وَلَوْلَا إِيمَانَ أَهْلِ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَسِيقُونَ

"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, Menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka; di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik"

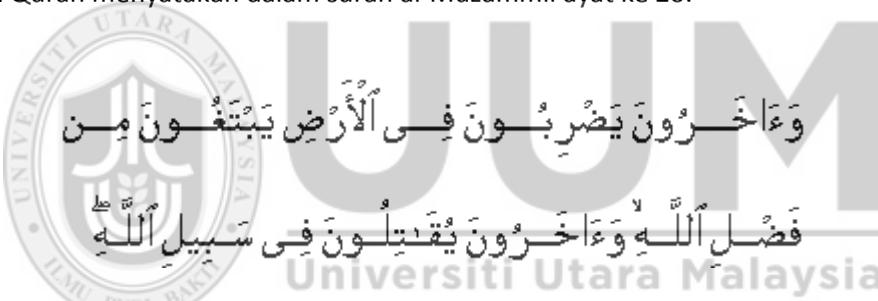
(Al- Imran : 110)

Ini jelas Menunjukkan bahawa Islam telah menerapkan nilai nilai murni kepada umatnya supaya dapat mengekal prestasi kerja yang baik. Selain itu, prestasi pekerja juga boleh dinilai dari segi budaya rajin berusaha kerana ditekankan dalam Islam agar dapat mengekalkan prestasi kerja yang utuh. Surah Al-Ankabut ayat ke 17 menyatakan:

فَابْتَغُوا عِنْدَ اللّٰهِ الرِّزْقَ
“Maka carilah rizki disisi Allah..”

(Al – Ankabut : 17)

Islam menuntut umatnya sentiasa rajin bekerja dengan mencari rezeki yang halal. Kerja menjadi sebahagian asas kehidupan individu (Sharabi , 2012). Tambahan pula Allah mengangkat martabat orang yang rajin bekerja dengan menggandingkan dengan jihad memerangi orang kafir. Al Quran menyatakan dalam surah al-Muzammil ayat ke 20:



“dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia

Allah; dan orang-orang yang lain lagi berperang di jalan Allah.”

(Al- Muzammil : 20)

Sejajar dengan pencapaian kerja yang telah dibuktikan akan melayakkan mereka untuk mendapatkan ganjaran yang selayaknya asalkan cara memperolehnya adalah sah dan halal di sisi Allah S.W.T sebagaimana firmanNya dalam surah An-Nisaa ayat 124 menyatakan:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا

Dan sesiapa yang mengerjakan amal soleh, dari lelaki atau perempuan, sedang ia beriman, maka mereka itu akan masuk Syurga, dan mereka pula tidak akan dianiaya (atau dikurangkan balasannya) sedikitpun.

(An – Nisaa : 124)

Dalam perspektif barat, mendefinisikan prestasi adalah pencapaian oleh pekerja dan hasilnya, yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi (Robbins & Coulter, 1996; Sai Mei Ling, 2014). Prestasi kerja menurut McEvory dan Cascio (1989) adalah pencapaian tugas yang telah diberikan. Mereka menekankan prestasi sebagai garis panduan yang jelas kepada pekerja untuk mencapai satu sasaran pencapaian yang ditetapkan oleh syarikat termasuk matlamat kerja, pengukuran, dan penilaian. Selain itu, Campbell et al.(1993) mendefinisikan prestasi sebagai alat pengukur kecekapan pekerja dalam mencapai matlamat syarikat.

Dalam masa yang sama, prestasi kerja memainkan peranan yang tinggi dalam menentukan kejayaan syarikat (Pfeffer & Veiga, 1999). Walaubagaimanapun, McCloy, Campbell, & Cudeck (1994); and Alhusaini (2012) menyatakan kawalan bukan saja untuk mendapatkan keputusan, hasil , atau dari perbuatan dan tingkah laku, tetapi kawalan itu dapat mendidik diri sendiri.

Tambahan pula, para pakar penyelidik kerap membincangkan tentang kawalan bagi pekerja atau prestasi kerja dan bagaimana cara untuk menilai prestasi bagi membantu meningkatkan semangat kerja, usaha dan motivasi dalam kerja. Secara spesifik, terdapat perbezaan pendapat diantara pakar penyelidik tentang prestasi kerja dan tiada kesepakatan dalam mendefinisikan maksud prestasi kerja. Oleh itu, prestasi kerja menjadi peluang baru kepada penyelidik untuk menkaji dan pada masa yang sama kajian ini dapat dimanfaatkan oleh pakar dalam bidang ini (Madsen, Miller, & John, 2005; Al-Homayn, 2013)

2.2 PENGERTIAN ETIKA KERJA ISLAM

Etika secara umumnya adalah berasal daripada perkataan *ethos* dari Greek yang bermaksud sikap atau adat yang menentukan tingkah laku sesuatu golongan (Wan Norhasniah, 2012).

Etika juga boleh ditakrifkan satu set prinsip moral yang membezakan sesuatu yang betul dari sesuatu yang salah (Beekun, 1997). Alhyasat (2012) menyatakan lagi bahawa etika adalah satu set peraturan dan prinsip-prinsip abstrak yang mengawal tingkah laku manusia serta digunakan sebagai penanda aras untuk menilai, dan dengan itu ianya digambarkan sebagai sesuatu perkara yang baik atau buruk.

Menurut Abdul Monir (1997) menyatakan bahawa nilai dan etika yang mulia boleh menyumbang ke arah peningkatan produktiviti dan keberkesanan dalam sesebuah organisasi dan masyarakat. Berdasarkan pengertian mudah yang diberikan oleh Haroon, Zaman, dan Rehman (2012) etika adalah merupakan pilihan yang betul dan salah yang dibuat oleh seseorang. Etika merujuk kepada adat istiadat, adab, keadilan sosial dan kemuliaan yang diamalkan oleh masyarakat.

Universiti Utara Malaysia

Etika Kerja pula menurut Weber (1958) individu yang mendukung etika kerja yang tinggi akan meletakkan nilai yang besar terhadap sikap bekerja keras, autonomi, keadilan, bijak dan penggunaan masa yang cekap, berpuas hati dengan kerja, dan nilai intrinsik sesuatu kerja.

Etika Kerja Islam adalah satu orientasi untuk memajukan sesuatu pekerjaan, ia turut mempengaruhi nilai kerja seseorang dan keperluan untuk meningkatkan keseimbangan antara individu dan sosial (Ahmad 1976). Selain itu, pengertian mudah untuk Etika Kerja Islam pada mulanya adalah berdasarkan Al-Quran dan juga ajaran, kata-kata dan tindakan Rasulullah S.A.W (Ali dan Al- Owaihan 2008: . 1999 ; Abdi et al, 2014). Ini menunjukkan segala yang dituntut dalam al-Quran dan al-Hadis Rasullullah S.A.W adalah menjadi panduan

atau ikutan untuk seluruh umat Islam khususnya dan umat manusia amnya. Tambahan pula, ia dikenali sebagai akhlak (Abdi et al ., 2014) yang telah diakui terutamanya dalam al-Quran dan yang diperolehi daripada tindakan-tindakan nabi Muhammad S.A.W sepanjang umurnya. Tambahan pula, ia disokong oleh Shukri dan Razali (2001) menyatakan Etika Kerja Islam merujuk kepada satu set nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan daripada al- Quran dan al-Sunnah tentang kerja.

Islam telah mengariskan secara mudah dan menyeluruh berkaitan etika (Umar & Irfan, 2014), yang mengawal kehidupan individu atau mahupun secara berkumpulan (Beekun, 1997) dalam semua aspek walaupun dalam perkiraan umum dan aktiviti ekonomi (Naqvi, 1981; Rice, 1999; Umar & Irfan, 2014). Menurut Hashi (2011) juga menyatakan bahawa Islam memberikan kita etika lengkap dalam bidang perniagaan dan jika dilaksanakan sudah pasti ia boleh membawa resolusi kepada bidang ekonomi, perniagaan, sosial, dan unsur-unsur moral. Oleh itu, Islam lebih memberi menekankan kepada kerja sejajar dengan tuntutan dalam al-Quran dan hadis yang telah jelas menyeru umatnya agar tidak mensia-siakan masa (Ahmad and Owoyemi, 2012). Ini boleh di buktikan dengan surah al-'Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَنَ لَفِي خُسْرٍ
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا أَلَصَّلِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبَرِ

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian.

*Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholih dan saling
menasihati supaya menaati kebenaran dan saling menasihati supaya menetapi
kesabaran”*

(Al – Ashr : 1-3)

Menurut Ghadafi (2015) beberapa konsep yang sering diulang-ulang dalam al-Quran mempunyai hubungan rapat dengan kerja cemerlang dan antara konsep-konsep tersebut ialah *Taqwa*, *'Amal Saleh*, *al-Birr*, *al-Qist*, *Ihsan*, *Masuliyah*, *Ma'aruf* dan *Itqan*. Kesimpulanya, definisi dan pengertian Etika Kerja Islam sangat luas dan berbeza pendapat tetapi terasnya adalah bersumberkan al Quran dan al-Hadis.

2.3 Penghayatan agama

Pembolehubah yang tidak bersandar yang kedua adalah penghayatan agama dan sebelum kita mengupas akan definisi penghayatan agama, penyelidik ingin menerangkan perbezaan antara agama dan penghayatan agama. Setiap orang mempunyai perbezaan pendapat dari segi tarif dan pendekatan. Ia boleh dipengaruhi oleh persepsi sosial dan budaya dan juga pemikiran rakyat sendiri dan perbezaan cara untuk memahami agama (Kucukcan, 2000). Selain itu, walaupun dalam tradisi agama yang sama, makna, pemahaman, dan tafsiran agama dan hubungannya kepada individu dan masyarakat adalah berbeza. Seperti yang ditunjukkan oleh Kucukcan (2000) sepanjang catatan sejarah agama manusia, agama tidak statik tetapi bersifat dinamik . Dinamik antara faktor yang membolehkan agama untuk terus hidup dalam peribadi dan masyarakat dalam semua abad.

Agama boleh didefinisikan sebagai keyakinan yang kukuh atau kepercayaan yang mengawal takdir manusia atau masyarakat yang menyatakan keimanan kepada kuasa Ilahi. Walau bagaimanapun, definisi yang lebih tepat diperlukan untuk memenuhi kajian ini. Kajian sebelum ini yang berkaitan dengan penghayatan agama menunjukkan bahawa penghayatan agama bukan hanya satu ukuran dalam kehidupan individu tetapi ia mempunyai pelbagai cara untuk dinilai. Salah satu model yang digunakan oleh Rehman dan Shabbir (2010) untuk penghayatan agama adalah bahawa mengikut Glock (1972) di mana penghayatan agama boleh ditakrifkan kepada lima dimensi, iaitu ideologi, ritual, intelektual, kepentingan, dan kajian

Rehman dan Shabbir (2010) menyatakan bahawa kesemua kepercayaan yang berkaitan dengan agama adalah termasuk dalam dimensi ideologi. Sebagai contoh, kepercayaan tentang Tuhan, Nabi, malaikat, kitab, qodo dan qodar, hari kiamat dan lain-lain. Tuntutan yang ditetapkan oleh agama misalnya solat, haji, puasa, dan sebagainya adalah dimensi ritual. Manakala dimensi intelek merujuk kepada pengetahuan individu mengenai agama. Dimensi kesan dan akibat merujuk kepada kepentingan agama dan dimensi kajian menerangkan kepada amalan agama.

Secara ringkas, penghayatan agama adalah berbeza dengan agama. Penghayatan agama merujuk kepada amalan dan ketaatan dengan kepercayaan seseorang atau sejauh mana amalan dan hidup dengan nilai-nilai agama mereka, manakala agama merujuk hanya kepada fahaman kumpulan atau keahlian dalam kepercayaan tradisi (Barhem, Younies, dan Muhamad, 2009; Hage, 2013). Agama adalah lebih kepada hubungan masyarakat manakala penghayatan agama adalah berasaskan kerohanian dan hidup dalam agama tertentu. Agama adalah pra-syarat untuk penghayatan agama walaupun individu atau dalam berkumpulan tidak mengamalkan agama.

Osman-Gani, Hashim dan Ismail (2013) menyatakan individu mempunyai ciri-ciri penghayatan agama bukan sahaja memegang kepercayaan agama bahkan mengamalkannya dalam kehidupan seharian. Walau bagaimanapun, dalam mengkaji penghayatan agama, kita harus mengambil kira pelbagai faktor lain kerana seseorang individu boleh berkelakuan secara formal tanpa bersungguh-sungguh terlibat dalam nilai-nilai agama (Hage, 2013). Oleh itu, agama dan penghayatan agama mempunyai konteks yang berbeza, penghayatan agama bermaksud "yang dekat dengan tuhan; mempunyai sikap penghayatan agama dan melibatkan diri dalam aktiviti penghayatan agama atau kerohanian "(Ayranci & Semercioz, 2011; Hage, 2013). Dalam erti kata lain, penghayatan agama adalah komitmen untuk menjaga agama

tingkah laku, amalan, kepercayaan, ungkapan, dan motivasi (Annalakshmi & Abeer, 2011; Dy-Liacco et al, 2009.; Kutcher et al., 2010).

Menurut Alam, Janor, Zanariah, Wel, dan Ahsan (2012) agama adalah salah satu institusi yang bersifat universal dan terkenal dengan institusi sosial yang boleh mempengaruhi sikap, nilai dan tingkah laku individu dan masyarakat. Begitu juga, Conroy & Emerson (2004) menakrifkan penghayatan agama sebagai sesuatu yang boleh mempengaruhi kepercayaan etika rakyat dan boleh mengubah kelakuan harian manusia. Selain itu, faktor agama juga mempengaruhi orang Islam memilih perbankan Islam. Idris et al. (2011) menjalankan kajian untuk menentukan sama ada nilai-nilai agama adalah faktor mempengaruhi utama orang bank-bank Islam. Kajian mendapati bahawa agama menjadi faktor yang paling penting yang mempengaruhi pelanggan untuk mengunjungi bank-bank Islam. Di samping itu, satu lagi kajian yang dijalankan oleh Haron, Ahmad, & Planisek (1994) menunjukkan bahawa 40 peratus daripada umat Islam percaya bahawa agama adalah faktor utama mengapa orang terus mengekalkan akaun dengan bank-bank Islam.

Selain itu, penyelidik ingin memberi tumpuan pada penghayatan agama Islam. Di dalam Islam, tahap penghayatan agama dan ketaatan boleh dicapai sebagaimana digambarkan dalam sebuah hadis Sahih Muslim yang menyatakan: "Bahawa kamu menyembah Allah seolah-olah kamu melihat-Nya, kerana jika kamu tidak melihat-Nya. Ia melihat engkau ". Dalam setiap aspek kehidupan, umat Islam harus menjadi contoh, mengamal dan mencerminkan kepercayaan agama (Syed dan Ali, 2010; Umar & Irfan (2014) untuk mempengaruhi mereka sikap dalam kehidupan harian mereka (Harpaz, 1998; Sharabi, 2012)

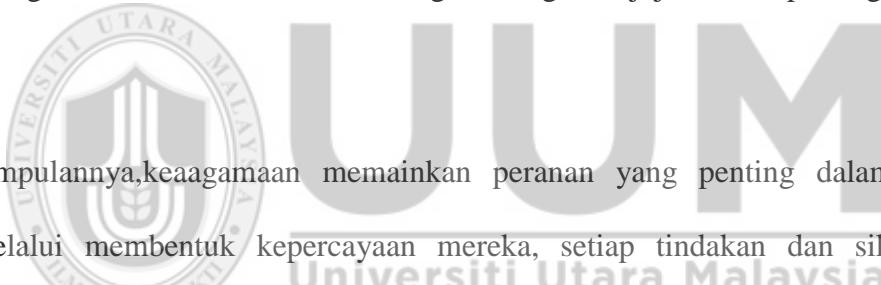
Dalam Islam, amalan agama dan niat hanya kepada tuhan yakni Allah (Gibbon, 2008; Hage, 2013). Orang Islam percaya kepada tuhan yakni Allah bahawa semua yang berlaku adalah atas kawalannya ke atas hambanya serta manusia tidak berupaya untuk mengawal semua yang berlaku (Segelhorst, 2009). Keluarga juga merupakan bahagian yang

penting dalam kepercayaan Islam (Segelhorst, 2009; Wunderle, 2007). Islam menekankan pentingnya tahap penghayatan agama peribadi seseorang dalam interaksi personal (Tessler, 2010). Penghayatan agama adalah sukar untuk diukur (Scutte dan Hosch, 1996; Barhem et al, 2009) Walaubagaimanapun Azimi et al. (2006) dan Osman-Gani et al., (2013) mengulas bahawa penghayatan agama dari sudut pandangan Islam boleh diukur, tetapi tahap sebenar penghayatan agama seseorang hanya Allah sajanya yang dapat menilainya. surat Al-mumtahana ayat 10 menyatakan:

يَأَيُّهَا النِّسْكَنِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ يُبَايِعْنَكَ عَلَىٰ أَن لَا يُشْرِكُنَّ بِاللَّهِ
شَيْئًا وَلَا يَسْرِقْنَ وَلَا يَرْبِّنَ وَلَا يَقْتُلْنَ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِنَ بِبُهْتَنِ
يَفْتَرِينَهُ وَبَيْنَ أَيْدِيهِنَّ وَأَرْجُلِهِنَّ وَلَا يَعْصِيْنَكَ فِي مَعْرُوفٍ
فَبَايِعْهُنَّ وَأَسْتَغْفِرْهُنَّ اللَّهُ أَنَّ اللَّهَ عَفُورٌ رَّحِيمٌ

Hai orang-orang yang beriman, apabila datang berhijrah kepadamu perempuan-perempuan yang beriman, maka hendaklah kamu uji (keimanan) mereka. Allah lebih mengetahui tentang keimanan mereka; maka jika kamu telah mengetahui bahwa mereka (benar-benar) beriman maka janganlah kamu kembalikan mereka kepada (suami-suami mereka) orang-orang kafir. Mereka tiada halal bagi orang-orang kafir itu dan orang-orang kafir itu tiada halal pula bagi mereka. Dan berikanlah kepada (suami suami) mereka, mahar yang telah mereka bayar. Dan tiada dosa atasmu mengawini mereka apabila kamu bayar kepada mereka maharnya. Dan janganlah kamu tetap berpegang pada tali (perkawinan) dengan perempuan-perempuan kafir; dan hendaklah kamu minta mahar yang telah kamu bayar; dan hendaklah mereka meminta mahar yang telah mereka bayar. Demikianlah hukum Allah yang ditetapkan-Nya di antara kamu. Dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.

Walaubagaimanapun, menurut Al-Goaib (2003), Barhem et al., (2009) dan Osman-Gani et al., (2013), dalam Islam, penghayatan agama adalah komitmen kepada asas-asas agama Islam secara teori dan pelaksanaan yang memenuhi hak-hak Allah, mengikut arahan Allah, perlindungan hak orang lain, melaksanakan ibadah, dan mengelakkan perbuatan yang tidak baik. Islam bukan sekadar agama tetapi turut menekankan cara hidup yang sempurna (Alam, Janor, Zanariah, Wel, & Ahsan, 2012). Ini bermakna bahawa Islam memberi petunjuk dan mengajar umat Islam dalam semua aspek kehidupan dan tidak hanya memberi tumpuan kepada pelaksanaan ibadat semata-mata. Sebagai contoh, terlibat dalam aktiviti yang diharamkan seperti arak dan judi disebut secara jelas dalam Al-Quran. Tambahan pula, dalam perniagaan juga Islam mengajar umatnya bagaimana untuk bermiaga, barang yang boleh diniagakan, bagaimana untuk berinteraksi dengan orang lain, jujur dalam perniagaan dan lain-lain.



Kesimpulannya, keagamaan memainkan peranan yang penting dalam kehidupan manusia melalui membentuk kepercayaan mereka, setiap tindakan dan sikap manusia. Penghayatan agama juga mampu mengubah tamadun manusia daripada bersifat jahil kepada tamadun yang disegani di seluruh dunia seperti yang telah terbukti hari ini.

2.4 Hubungan antara Pembolehubah

2.4.1 Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja

Konsep etika kerja menjadi bidang yang menarik dan sering dibincangkan di kalangan penyelidik dan pengamalnya sejak tahun 1980-an (Ali, 1988; Cherrington, 1980; Kleiber dan Crandall, 1981; Nasr, 1984; Abdi et al., 2014). Perkembangan perniagaan global dan moden di seluruh dunia telah menambah lagi kepentingan dalam bidang akauntabiliti sosial dan tingkah laku beretika di kalangan semua peringkat kakitangan. Sejak kewujudan etika kerja di

kalangan pekerja didalam organisasi, prestasi pekerja bertambah baik dan menjana keuntungan semasa serta masa hadapan.

Selain itu, jika organisasi menggunakan rangka etika kerja yang baik dan mengamalkannya di kalangan pekerja mereka, setiap pekerja akan bekerja dengan lebih cekap dan berkesan kerana ia mempengaruhi tingkah laku yang berkaitan kerja dan hasil (Abeng, 1997; Abdi et al, 2014). Tambahan pula, pada zaman ini berlaku ketidaktentuan dan tekanan (Mahdad, 2006), organisasi yang benar mahukan pekerja yang boleh memberi pulangan hasil yang baik (Ajmal & Irfan, 2014). Oleh itu, Etika Kerja Islam akan menjadi panduan untuk mengatur kerja mereka dan membangunkan ekonomi dan menjadi pemangkin kepada organisasi serta pekerja untuk mencapai kejayaan.

Agama memberi inspirasi yang sangat mendalam kepada individu untuk memenuhi matlamat tertentu (Ali et al 1995.; Hage, 2014). Kerja dan iman, boleh dianggap sebagai akar kepada pokok, saling bergantung antara satu dengan yang lain (Abeng, 1997; Rokhman et al, 2010; 2011). Menurut Yousef (2000) dan Ajmal & Irfan (2014), Etika Kerja Islam menghargai aktiviti ekonomi termasuk orang yang mengamalkanya. Etika Kerja Islam juga mentakrifkan bahawa kerja sebagai penyambung hubungan sosial pembangunan diri seseorang (Ali, 2008; Ajmal & Irfan, 2014), bagi menyokong individu yang mempunyai sumber pendapatan sah dan berdedikasi bekerja, kita boleh menganggap bahawa individu yang mempunyai Etika Kerja Islam yang tinggi dapat menunjukkan prestasi yang lebih baik berbanding kepada orang yang mempunyai Etika Kerja Islam yang rendah.

Islam mununjukkan cara hidup bagi manusia, ia akan memberi haluan kepada individu dan organisasi untuk terus berjaya, jika semua individu mempelajari prinsip-prinsip dan garis panduan untuk mengamalkan cara hidup Islam, ajaran Islam yang diterima untuk semua generasi (Beekun & Badawi, 2005; Ajmal & Irfan (2014). Tambahan pula, setiap

individu boleh mendapatkan ketenangan jika ia taat kepada kehendak Allah dalam setiap perkara dalam kehidupan (Abuznaid, 2006; Syed, 2010), ini adalah maksud sebenar Islam. Tetapi malangnya, budaya barat telah mendominasi sistem kita dan hasilnya ramai orang Islam mengabaikan Etika Kerja Islam dalam perniagaan (Hashim, 2012) dalam berusaha memperoleh keuntungan dan manfaat dalam setiap kerja yang dilakukan.

Tambahan pula, untuk mengelakkan diri daripada tidak beretika dalam kerja, masyarakat perlu mempunyai nilai-nilai moral yang tinggi, terutama masyarakat Islam yang telah dipandu oleh Al-Quran dan hadis dalam kehidupan harian mereka. Malangnya, dalam masyarakat hari ini, kebanyakan individu beragama Islam tidak mematuhi peraturan dan berkelakuan tidak beretika kerana mementingkan diri sendiri dan tamak untuk mencapai apa yang diinginkan. Kebanyakan orang Islam sekadar nama sahaja kerana mereka dilahirkan dalam keluarga Muslim tanpa berusaha untuk memahami dan mengamalkan dalam kehidupan seharian mereka. Sebagai contoh, para pemimpin umat Islam kini, ahli perniagaan atau pekerjanya kebanyakannya hanya bercakap tentang cara hidup Islam tetapi tidak bersungguh-sungguh mengamalkannya.

Secara keseluruhan, Etika Kerja Islam adalah panduan khusus pada masyarakat amnya dan pada orang Islam khasnya yang menjaga daripada tingkah laku yang dilarang dan mennganjurkan tingkah laku yang berteraskan al- Quran dan al-Hadis dalam sesebuah organisasi. Etika Kerja Islam akan mengurangkan perbalahan dan membantu dalam mengatasi halangan untuk kejayaan organisasi dengan menggalakkan kerjasama, perundingan dalam segala urusan (Yousef, 2000; Abbasi danRana, 2012). Prestasi kerja sesebuah organisasi tidak produktif dan gagal dalam mencapai matlamat organisasi kerana sikap mereka yang terlibat dalam aktiviti yang dilarang seperti yang dinyatakan di atas.

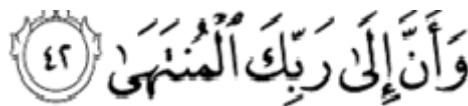
Kesimpulanya, ini jelas bahawa terdapat hubungan yang linear antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis yang terbentuk adalah seperti perkara 2.6

2.4.2 Hubungan diantara Penghayatan agama dengan Prestasi Kerja

Penghayatan agama ditakrifkan sebagai ukuran ilmu agama , iman, asas penting, kepercayaan, kesolehan (Hage, 2013), dan ketaatan individu dan sejauh mana mereka mengamalkan agama dalam kehidupan seharian mereka. Penghayatan agama adalah tahap kepercayaan dan keimanan seseorang "jika anda tidak dapat melihat Allah, Dia melihat engkau". Kepercayaan ini akan menggalakkan umat Islam supaya sentiasa berkelakuan baik dalam kehidupan seharian mereka. Apabila mereka benar-benar memahami Islam, mereka akan sentiasa tahu bahawa Allah sentiasa memerhatikan mereka dan takut kepada Allah untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ajaran Islam. Konsepnya adalah seperti Etika Kerja Islam,pemahaman penghayatan agama juga akan mengurangkan kes yang tidak beretika dalam organisasi seperti penipuan, rasuah, gangguan di tempat kerja, isu-isu kawalan kualiti, konflik kepentingan,diskriminasi dalam pengambilan, kenaikan pangkat, penyalahgunaan aset dan maklumat sulit syarikat(Abdi et al., 2014) kerana mereka tahu bahawa Allah melihat mereka.

Malangnya, seperti yang dinyatakan oleh Gebert et al., (2011) dan Hage, (2013), bahawa kerana kepelbaaan agama dalam suasana yang organisasi boleh meningkatkan kebarangkalian konflik dalam kumpulan ,kebanyakannya pemimpin boleh mengabaikan atau mengurangkan kesan penghayatan agama pada organisasi atau ini akan menjelaskan interaksi untuk meningkatkan keuntungan. Sebaliknya, jika pekerja benar-benar meletakkan pemahaman dan komitmen pada amalan penghayatan agama, bermula dari awal kerja sehingga berakhir kerja itu diniatkan hanya kerana Allah. Kenyataan ini adalah selaras dengan salah satu daripada ahli sains Amerika, StephenCovey (1989), yang menyatakan dalam

bukunya "7 Tabiat Orang Yang Amat Berkesan". Yang kedua tabiat orang yang amat berkesan adalah untuk apabila mula kerja harus tahu apa yang dingini pada akhirnya. Dalam erti kata lain, yang digambarkan oleh Stephen Covey adalah memulakan aktiviti setiap hari, tugas, atau projek dengan wawasan yang jelas tentang arah yang inginkan dituju dan kemudian terus dengan perbuatan untuk menyelesaiakanya. Setiap permulaan pasti ada penghujungnya, begitu juga nyawa kita semuanya di bawah penguasaan Allah. di dalam al-Quran surah An-Najm ayat 42 menyatakan:



Dan sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu)

(An-Najm : 42)

Kesimpulanya, untuk mencapai kualiti prestasi kerja yang berkesan, kita perlu meningkatkan kualiti 'iman' dan kepercayaan kita dan ini selaras dengan keputusan daripada kajian sebelumnya. Oleh itu, hipotesis yang terbentuk adalah seperti perkara 2.6

2.5 Kerangka Teori Asas

Hipotesis yang dibangunkan dalam kajian ini disokong oleh satu teori asas utama, iaitu Theory of Planned Behavior (TPB) yang telah diasaskan oleh Icek Ajzen in 1988 yang menyatakan tentang tingkah laku dan niat. Dalam hal ini (Ajzen, 1988), membahagikan tiga komponen utama iaitu (1) sikap (sebagai kepercayaan tingkah laku), norma subjektif (sebagai normatif kepercayaan), dan (3) kawalan tingkah laku yang dilihat (kawalan dalam kepercayaan).tingkah laku dan niat.

Walau bagaimanapun, dari tiga komponen niat tingkah laku yang dinyatakan di atas, kajian ini hanya menekankan kawalan tingkah laku yang dilihat untuk menyokong Etika Kerja Islam dan penghayatan agama. Ini kerana keupayaan kawalan tingkah laku yang dilihat

boleh mencerminkan mudah dilihat atau kesukaran individu ke arah melaksanakan tingkah laku (Ajzen, 2005).

Selain itu, teori asas yang lebih tepat berkaitan penghayatan agama dan Etika Kerja Islam adalah konsep paradigma tauhid. Konsep paradigma tauhid merupakan konsep utama yang menjadi asas dalam semua sudut pandangan dan seluruh aspek kehidupan. Tauhid merupakan satu asas keimanan yang ditekankan dalam Islam. Tauhid yang berasal dari perkataan Arab merupakan konsep yang melambangkan kepercayaan bahawa tuhan itu esa atau satu. Dalam bahasa Arab tauhid bermaksud penyatuan dalam agama Islam iaitu hanya kerana Allah. Ini disebut di dalam al-Quran dalam surah al-Ikhlas ayat 1- 4 bermaksud :



Katakanlah(wahai Muhammad) Allah Yang Maha Esa, Allah tempat meminta segala sesuatu, Dia tidak beranak dan tidak pula diperanakkan, dan tiada seorang pun yang setara denganya.

(Al – Ikhlas : 1-4)

Begitu juga dengan iman dan kefahaman individu mengenai penghayatan agama, yang secara langsung dapat memudahkan kesukaran untuk melaksanakan tingkah laku yang dilihat. Sama ada individu boleh merasakan boleh melihat Allah atau seolah-olah Allah melihat-Nya (Al-Bukhari,1987; Muslim, 1971). Individu yang mempunyai kefahaman yang mendalam cenderung untuk berkelakuan secara beretika dan melibatkan diri dan juga mungkin memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (prestasi kerja sebagai model tingkah laku).

2.6. Hipotesis yang dirangka

H1: Terdapat hubungan yang positif antara Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja

H2: Terdapat Hubungan yang Positif antara Penghayatan agama dan Prestasi Kerja

H3: Etika Kerja Islam, Penghayatan agama memberi Kesan kepada Prestasi Kerja

2.7 Kesimpulannya

Secara ringkasnya, melalui kajian di atas, terdapat banyak kajian sebelum ini yang telah dijalankan dalam bidang Etika Kerja Islam (IWE), penghayatan agama dan prestasi kerja secara berasingan. Selain itu, hubungan antara semua pembolehubah telah dinilai dan dikuatkan dengan tulisan daripada kajian sebelumnya. Akhir sekali, kajian ini juga dilampirkan teori yang menjadi asas untuk model rangka kerja.



BAB KETIGA

METODOLOGI

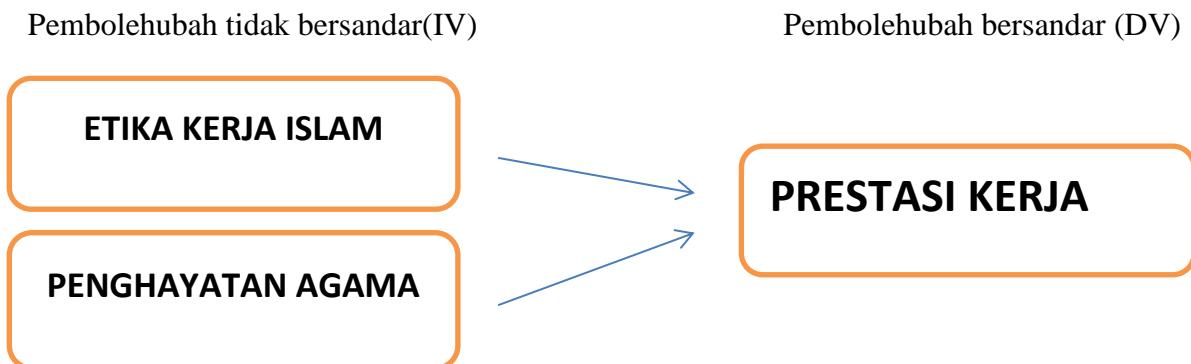
3.0 Pendahuluan

Bab ketiga mendalami metodologi yang digunakan dalam reka bentuk penyelidikan ini untuk keputusan awal analisis data direkodkan. Secara ringkasnya, bab ini menerangkan perkara-perkara seperti kerangka teori, Pemboleh ubah tidak bersandar, pemboleh ubah bersandar, hipotesis, definisi pembolehubah, reka bentuk penyelidikan, instrumen penyelidikan, pengumpulan data, populasi, persampelan, unit analisis, prosedur penyelidikan, sumber data, analisis data, dan kajian rintis.

3.1 Kerangka Teori/Rangka penyelidikan

Kerangka teori akan menerangkan konsep asas dalam mengkaji tentang pengaruh Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama kepada Prestasi Kerja. Carta hubungan boleh dirujuk dalam Rajah 3.1.

Kerangka Teori : Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Penghayatan agama Kepada Prestasi Pekerja: Kajian Bank Islam Malaysia Berhad di Negeri Kedah.



Rajah 3.1: Kerangka teori

3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar

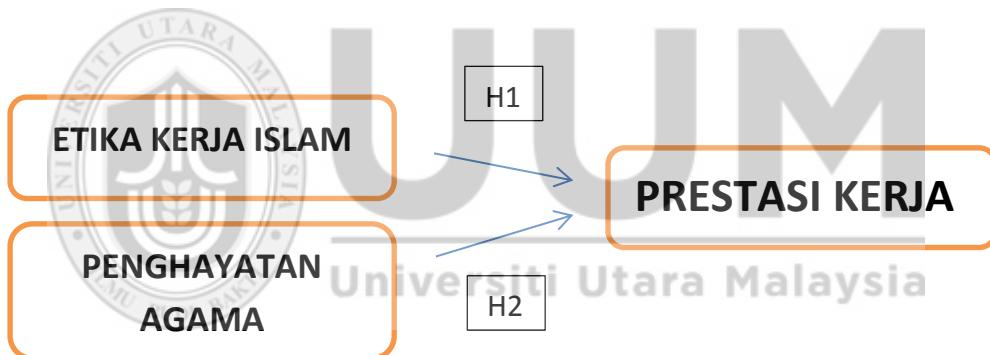
Pembolehubah tidak bersandar terdiri daripada dua pembolehubah iaitu Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama

3.1.2 Pembolehubah Bersandar

Pembolehubah bersandar terdiri daripada satu pembolehubah yang merupakan Prestasi kerja

3.2 Hipotesis

Dalam mengukur dan memerhati hubungan antara setiap pembolehubah, rangka kerja yang dicadangkan untuk kerja prestasi seperti rajah 3.2. Rangka teori telah dibahagi kepada 2 faktor iaitu Etika Kerja Islam dan penghayatan agama sebagai pembolehubah tidak bersandar dan prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar.



Rajah 3.2: Kerangka Teori dan Hipotesis

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

H1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja

H2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penghayatan agama dan prestasi kerja

H3: Kesan Etika Kerja Islam dan penghayatan agama kepada prestasi kerja

3.3 Definisi Pembolehubah

3.3.1 Prestasi kerja

Prestasi kerja merujuk kepada aktiviti-aktiviti yang telah dicapai (Rotundo & Sackett, 2002).

Dalam kajian ini, penyelidik menkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja staf Bank Islam Malaysia berhad. Selain itu, prestasi kerja juga adalah alat pengukur kepada pencapaian objektif sesebuah organisasi. prestasi tugas adalah dirujuk sebagai "amalan penilaian berorientasikan matlamat" (Campbell & Campbell, 1988; Al-Homayan, 2013).

3.3.2 Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam adalah alat ukuran moral perniagaan yang membantu organisasi dalam meningkatkan persekitaran tempat kerja(Abbasi dan Rana, 2012). Dalam kajian ini, penyelidik menkaji samada responden menpraktikan Etika Kerja Islam dalam persekitaran kerja. Etika Kerja Islam pada asasnya berdasarkan Al-Quran dan juga ajaran,kata-kata dan tindakan Rasulullah SAW (Ali dan Al-Owaihan 2008:: 1999; Abdi et al, 2014), dan warisan daripada empat khalifah-khalifah Islam (Ali, 2005; Rizk, 2008; Rokhman, 2010)

3.3.3 Penghayatan agama

Penghayatan agama merujuk kepada amalan dan yakin dengan penglibatan dengan iman seseorang atau sejauh mana amalan dan kehidupan nilai-nilai agama mereka sendiri, manakala agama merujuk hanya kepada kumpulan fahaman atau tergolong dalam orang beriman (Barhem, Younies, dan muhamad, 2009; Hage, 2013). Dalam kajian ini, penyelidik menekankan persoalan keyakinan respondan pada tuhan dan sejauh mana sifat keagaaman wujud dalam setiap responden yang dipilih.

3.4 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kuantitatif untuk menyiasat pengaruh Etika Kerja Islam dan penghayatan agama kepada prestasi kerja. selain itu, kajian ini juga untuk mengenalpasti sama ada faktor diatas wujud dan diperaktikan di tempat kerja. Menerangkan dan menggambarkan data yang telah ditetapkan dengan menggunakan instrumen yang baik dalam persekitaran semula jadi organisasi, tanpa dimanipulasi oleh penyelidik adalah ciri-ciri penyelidikan kuantitatif (Leedy & Orrnrod,2010). Walaupun reka bentuk kolerasi telah digunakan untuk mengumpul data dan menganalisis tingkah laku dan sikap pekerja menggunakan teknik persampelan, tidak semestinya korelasi memberikan kesan pada keseluruhan.

Kajian ini juga dijalankan dengan menggunakan pendekatan korelasi deskriptif. Penyelidikan kuantitatif adalah lebih tersusun dan merujuk kepada hipotesis dan membolehubah untuk mengurangkan kemungkinan pernyataan berat sebelah oleh penyelidik, berbanding dengan penyelidikan kualitatif (Leedy & Orrnrod, 2010).penyelidikan kuantitatif juga adalah kaedah penyelidikan popular dalam bidang sains sosial dan melibatkan ujian satu atau lebih hipotesis. Sesetengah penyelidik menganggap penyelidikan jenis ini adalah satu-satunya kajian sebenar(Willis, 2007). penyelidikan kuantitatif adalah sesuai kerana ia mengikuti yang bukan - jalan linear dalam semula jadilatar (Neuman, 2011). Data yang dibentangkan dalam bentuk nombor, membolehkan dianggap pengukuran yang tepat. penyelidikan kuantitatif secara tradisional berdasarkan kaedah yang ditetapkan manakala penyelidikan kualitatif adalah bersifat berulang dan keputusan boleh menjadi tidak jelas (Willis, 2007).

3.5 Populasi dan teknik Persampelan

Jumlah soal selidik yang dihantar kepada responden iaitu staf Bank Islam di seluruh Kedah kepada 207 orang seperti rajah 3.4 . Jumlah populasi di perolehi daripada salah seorang pegawai bank Islam yang mempunyai akses untuk mengetahui jumlah semua staf di negeri Kedah dan jumlah staf yang beroperasi di setiap cawangan bank Islam di Kedah. Seperti yang dicadangkan oleh Krejcie & Morgan (1970), jika jumlah penduduk adalah 207 dan saiz sampel perlu 132 kajian ini dan mewakili 65% daripada jumlah staf, tetapi penyelidik memutuskan untuk mengedarkan soal selidik kepada semua staf Bank Islam di Kedah dalam kajian ini. Dalam erti kata lain, ia bermakna bahawa semua cawangan Bank Islam adalah terlibat dalam kajian ini. Walau bagaimanapun, pada akhir tempoh kutipan data, terdapat kekangan dan kesukaran untuk mendapat kembali kertas soal jawab yang diberikan. Penyelidik berjaya mengumpul 150 soal selidik daripada responden yang akan digunakan dalam analisis data. Rajah 3.3 dibawah menunjukkan rajah Krejcie & Morgan (1970)

| TABLE FOR DETERMINING SAMPLE SIZE FROM A GIVEN POPULATION | | | | | | | | | |
|---|----|-----|-----|-----|-----|------|-----|--------|-----|
| N | S | N | S | N | S | N | S | N | S |
| 10 | 10 | 100 | 80 | 280 | 162 | 800 | 260 | 2800 | 338 |
| 15 | 14 | 110 | 86 | 290 | 165 | 850 | 265 | 3000 | 341 |
| 20 | 19 | 120 | 92 | 300 | 169 | 900 | 269 | 3500 | 246 |
| 25 | 24 | 130 | 97 | 320 | 175 | 950 | 274 | 4000 | 351 |
| 30 | 28 | 140 | 103 | 340 | 181 | 1000 | 278 | 4500 | 351 |
| 35 | 32 | 150 | 108 | 360 | 186 | 1100 | 285 | 5000 | 357 |
| 40 | 36 | 160 | 113 | 380 | 181 | 1200 | 291 | 6000 | 361 |
| 45 | 40 | 180 | 118 | 400 | 196 | 1300 | 297 | 7000 | 364 |
| 50 | 44 | 190 | 123 | 420 | 201 | 1400 | 302 | 8000 | 367 |
| 55 | 48 | 200 | 127 | 440 | 205 | 1500 | 306 | 9000 | 368 |
| 60 | 52 | 210 | 132 | 460 | 210 | 1600 | 310 | 10000 | 373 |
| 65 | 56 | 220 | 136 | 480 | 214 | 1700 | 313 | 15000 | 375 |
| 70 | 59 | 230 | 140 | 500 | 217 | 1800 | 317 | 20000 | 377 |
| 75 | 63 | 240 | 144 | 550 | 225 | 1900 | 320 | 30000 | 379 |
| 80 | 66 | 250 | 148 | 600 | 234 | 2000 | 322 | 40000 | 380 |
| 85 | 70 | 260 | 152 | 650 | 242 | 2200 | 327 | 50000 | 381 |
| 90 | 73 | 270 | 155 | 700 | 248 | 2400 | 331 | 75000 | 382 |
| 95 | 76 | 270 | 159 | 750 | 256 | 2600 | 335 | 100000 | 384 |

Note: "N" is population size
"S" is sample size.]

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, 1970.

Rajah 3.3 Jadual Krejcie & Morgan

| Bil | Lokasi Bank Islam | Bilangan Staf |
|--|--|------------------|
| 1 | No 43 & 45, Jalan Pandak Mayah 5, Pusat Bandar Kuah, 07000, Langkawi, Kedah | 12 |
| 2 | Bawah Perpustakaan Sultanah Bahiyah, Universiti Utara Malaysia, 06010, Sintok, Changlon | 13 |
| 3 | No 64 & 65, Jalan Sungai Korok, Kompleks Jitra, Jitra, Kedah | 23 |
| 4 | Komplek Perniagaan Utama, 1, Jalan Sultanah Sambungan, 05150, Alor setar, Kedah | 34 |
| 5 | Kompleks Perniagaan Sultan Abdul Hamid, Persiaran Sultan Abdul Hamid, 05000, Alor Setar, Kedah | 20 |
| 6 | Lot 185 & 186 Taman Angsana Jalan Angsana 9 06400 Pokok Sena Kedah | 17 |
| 7 | Bangunan Tabung Haji Guar Cempedak, Lot 00681, Jalan Besar, Guar Cempedak | 15 |
| 8 | 71 & 72, Jalan Lagenda 1, Lagenda Height, 08000, Sungai Petani, kedah | 25 |
| 9 | No. 18, 18A & 18B Jalan PPZ 1 Pusat Perniagaan Zamrud 08000 Sungai Petani KedahSungai Petani | 13 |
| 10 | Ground Floor, Bangunan Tabung Haji Baling, Jalan Bandar Baru Baling, 09100, Baling, Kedah | 15 |
| 11 | No 23 & 24, Persiaran 1, Taman Kulim Avenue, 09000 Kulim, Kedah | 20 |
| Total staf Bank Islam Malaysia Berhad Kedah | | 207 Orang |

Rajah 3.4 Jumlah Populasi Staf Bank Islam di Kedah

3.6 Instrumen Penyelidikan

Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara IWE, penghayatan agama, kepada prestasi kerja staf Bank Islam Malaysia Berhad. Walau bagaimanapun, tidak ada garis panduan yang pasti untuk membangunkan instrumen pengumpulan data sempurna (Davis1996). Oleh itu, untuk memastikan bahawa instrumen yang mewakili data yang sempurna , reka bentuk soal selidik telah menjadi sepadan dengan objektif kajian (Davis, 1996) dan disahkan melalui kajian rintis (Hair, Wang, Page, & Samouel, 2007).

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini telah diubahsuai daripada model penyelidikan yang sedia ada dan kajian rintis telah dijalankan untuk menentukan kebolehpercayaan kajian. Terdapat pelbagai instrumen untuk Prestasi kerja mempunyai pelbagai dimensi pendapat yang berbeza dari ahli akademik dan para penyelidik . Kajian ini

telah menggunakan Prestasi kerja yang dibangunkan oleh Goodman & Svyantek (1999), yang terdiri daripada 25 item, yang meliputi tiga dimensi Prestasi Kerja (sikap mengutamakan kesenangan orang lain -altruism-, Cermat -conscientiousness- dan Prestasi tugas- Task performance-). Yang pertama 16 perkara yang berkaitan dengan Prestasi Kontekstual, manakala baki 9 perkara yang berkaitan dengan Prestasi tugas. Walau bagaimanapun, dalam kajian ini, penyelidik hanya memberi tumpuan kepada mengukur prestasi tugas yang terdiri daripada 9 perkara.

Penghayatan agama diukur dengan menggunakan Dimensi penghayatan agama yang dibangunkan oleh Kendler, Liu, Gardner, McCullough, Larson dan Prescott (2003). Perkara dalam dimensi ini diambil daripada pelbagai sumber dan instrumen, di mana Kendler et al (2003) telah menyusun dan diklasifikasikan semua perkara ke dalam tujuh dimensi yang dikategorikan sebagai penghayatan agama umum, penghayatan agama sosial, melibatkan tuhan, keampunan / cinta, Tuhan sebagai hakim, kehebatan dan dari sudut kesyukuran. Walau bagaimanapun, dalam kajian ini, penyelidik hanya memberi tumpuan kepada dimensi penghayatan agama umum yang terdiri daripada 30 item. Daripada sejumlah 30 item, hanya 10 item diambil.

Dalam mengkaji penghayatan agama, terdapat pelbagai jenis skala dan instrumen. Tambahan pula, semasa menkaji unsur-unsur yang dijalankan oleh Kendler et al (2003) penyelidik mendapati sumber 10 sumber utama yang diambil dari dimensi penghayatan agama yang umum dalam suatu laporan bertajuk Pengukuran Kepelbagaiannya dimensi daripada penghayatan agama dari Institut Fetzer yang telah ditulis pada bulan Oktober 1999 dan dicetak semula pada Oktober 2003. empat perkara yang pertama yang diambil dari pengukuran rohani secara harian yang telah dibangunkan oleh Underwood (1999). Manakala 6 perkara dari ukuran kawalan agama yang telah dibangunkan oleh Pargament (1999). Kedua-

dua jenis pengukuran ini dihimpun dan disusun ke dalam buku laporan dengan pelbagai dimensi pengukuran daripada penyelidik yang berbeza.

Etika Kerja Islam diukur dalam 17 item daripada skala yang dibangunkan oleh Ali (1992), dan Ali dan Al-Kazemi (2006).. Secara keseluruhan, perkara, nombor perkara secara terperinci, sumber maklumat, dan skala ukuran seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.5 di bawah :

| Variable | Sources | Scales | Item in Questionair |
|---|--|------------------|--|
| Job Performance (9 items) | Goodman & Svyantek (1999) | Likert Scale 1-5 | Achieve the objective of the job Meet criteria for performance Demonstrates expertise in all job-related tasks Fulfils all the requirement of the job Could manage more responsibility than typically assigned Appears suitable for a higher level role Competent in all areas of the job, handle tasks with proficiency Performs well in the overall job by carrying out tasks as expected. Plans and organizes to achieve objectives of the job and meet deadlines |
| Islamic Work Ethics (17 Items) | Ali (1992) and; Ali and Al-Kazemi (2006) | Likert Scale 1-5 | Laziness is a vice. Dedication to work is a virtue. Good work benefits both oneself and others. Justice and generosity in the workplace are necessary conditions for society's welfare Producing more than enough to meet one's personal needs contributes to the prosperity of society as a whole One should carry work out to the best of one's ability Work is not an end in itself but a means to foster personal growth and social relations Life has no meaning without work More leisure time is good for society Human relations in organizations should be emphasized and encouraged Work enables mankind to control nature Creative work is a source of happiness and accomplishment Any person who works is more likely to get ahead in life Work gives one the chance to be independent |

| | | | |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------|---|
| | | | A successful person is the one who meets deadlines at work |
| | | | One should constantly work hard to meet responsibilities |
| | | | The value of work is derived from the accompanying intention rather than its results |
| Religiosity <i>(10 Items)</i> | Kendler et al (2003) | Likert Scale 1-5 | I find strength and comfort in my religion. |
| | | | I feel deep inner peace or harmony. |
| | | | I feel God's love for me, directly or through others. |
| | | | I am spiritually touched by the beauty of creation |
| | | | I think about how my life is part of a larger spiritual force. |
| | | | I work together with God as partners to get through hard times. |
| | | | I look to God for strength, support, and guidance in crisis. |
| | | | I try to make sense of the situation and decide what to do without relying on God. |
| | | | I confess my sins and ask for God's forgiveness. |
| | | | I involved my religion in understanding or dealing with stress situations in any way. |

Rajah 3.5:Sumber Soalan Penyelidikan

3.7 Pengukuran Pembolehubah

Dalam bahagian pertama soal selidik, Skala dengan penarafan 1 hingga 5 telah digunakan.

Responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka bersetuju atau tidak bersetuju dengan kajian soal selidik dengan menggunakan rajah 3.6 dibawah:

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

Rajah 3.6: Skala Penarafan

Dalam bahagian ketiga, soalan-soalan adalah berdasarkan kepada ciri-ciri demografi. Responden ditanya soalan yang berkaitan dengan jantina, tahun pengalaman, kedudukan, pangkat, lokasi organisasi, dan soalan yang berkaitan.

3.8 Sumber Data

Data boleh dibahagikan kepada dua bahagian iaitu data primer dan data sekunder.

3.8.1 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2012), data primer merujuk kepada maklumat yang diperolehi secara langsung oleh penyelidik terhadap kepentingan pembolehubah untuk tujuan khusus penyelidikan. Bagi tujuan penyelidikan ini, soal selidik digunakan sebagai instrumen penyelidikan dan diedarkan kepada staf Bank Islam Malaysia Berhad di Kedah. Selain itu, perbualan telefon juga dijalankan bagi mengenalpasti jumlah populasi staf dan lokasi bank Islam di seluruh Kedah,

3.8.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dihimpun melalui sumber-sumber yang sedia ada oleh penyelidikan lain semasa menjalankan penyelidikan seperti laporan audit, hasil karya penulisan , analisis industri dalam media, laman web dan sebagainya (Sekaran & Bougie, 2012). Data sekunder mempunyai kelebihan kerana data ini adalah tepat dan telah sedia untuk digunakan. Tambahan pula, data ini senang diperoleh dan dapat menjimatkan masa dan kos kerana ia telah disediakan oleh pakar-pakar lain.

Selain itu, Data sekunder dapat memberi gambaran kepada penyelidik tentang persoalan dalam kajian dan membuka minda kerana perbezaan pendapat dan ulasan dari segi perspektif yang berbeza. Oleh itu, penyelidikan ini memperolehi data sekunder dari internet, buku, jurnal dan artikel yang relevan serta mampu untuk menyokong ulasan karya. Data sekunder terdiri daripada dua sumber iaitu luaran dan dalaman. Sumber dalaman seperti laman risalah dan web bank Islam, manakala sumber luaran seperti jurnal, artikel dan buku.

3.9 Kajian Rintis

Kajian rintis adalah satu kajian yang diuji sebelum penyelidikan sebenar dijalankan. Kajian rintis dijalankan untuk memastikan responden memahami soalan dan struktur ayat dalam soal Selidik yang diedarkan. Cooper dan Schindler (2011), mencadangkan bahawa ujian rintis dibuat untuk mendedahkan kesilapan dalam reka bentuk atau masalah dengan instrumen tersebut. Pentingnya kajian rintis dijalankan kerana dalam kajian antarabangsa, ujian perintis dapat untuk mengurangkan budaya, bahasa, dan tindak balas berat sebelah (Harzing, Reiche, & Pudelko, 2011). Kajian rintis telah dijalankan ke atas 30 orang responden. Ujian kebolehpercayaan telah dijalankan keatas kajian rintis , didapati bahawa soal selidik yang dibangunkan boleh difahami oleh semua responden dan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang boleh diterima.

3.10 Teknik Analisis Maklumat

Data boleh diperoleh dari pelbagai sumber yang berbeza dan ia tidak menghadkan untuk data yang sedia wujud. Kajian ini menggunakan data yang dilaporkan sendiri dan pendekatan soal selidik yang memilih staf Bank Islam Malaysia Berhad di seluruh Kedah. Data dikumpulkan melalui soal selidik dan kemudian dipindahkan ke SPSS atau Statistical Package For Social Science.

Kajian ini bertujuan untuk menentukan sama wujud atau tidak wujud hubungan antara Etika Kerja Islam, penghayatan agama, dan prestasi kerja di tempat kerja. Hasil kajian boleh meningkatkan kesusasteraan dan menyumbang kepada penemuan ilmiah Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dalam tempat kerja. Selain itu, kerana kajian mengenai penghayatan agama dalam masyarakat Islam jarang berlaku berbanding dengan pembolehubah lain, ia menjadi sumbang yang penting bagi penyelidik pada masa hadapan untuk mengaitkan penghayatan agama dengan prestasi kerja.

Ini termasuk statistik deskriptif untuk menggambarkan ciri-ciri responden, ujian kebolehpercayaan, analisis korelasi untuk menggambarkan hubungan antara pembolehubah dan analisis regresi mudah untuk menguji sesuatu hubungan serta kesan pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar.

3.10.1 Ujian Kebolehpercayaan

Tujuan ujian kebolehpercayaan dibuat untuk memastikan keseragaman atau kestabilan perkara yang diuji untuk penyelidikan ini. pekali kebolehpercayaan adalah *Cronbach Alpha* yang menunjukkan bagaimana setiap perkara yang mempunyai korelasi positif antara satu sama lain (pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar) yang mana merupakan satu instrumen pengukuran konsep dan membantu untuk menyediakan data yang baik dan tepat. ukuran kebolehpercayaan dapat ditentukan dengan menguji tahap konsisten dan kestabilan. Kebolehpercayaan ini menunjukkan, sejauh mana ukuran adalah bebas ralat dan menawarkan pengukuran yang konsisten merentasi pelbagai item dalam instrumen tersebut (Sekaran dan Bougie,2012). Semakin hampir *Cronbach Alpha* adalah satu (1), semakin tinggi konsisten dalaman untuk kebolehpercayaan. Pengukuran *Cronbach Alpha* berdasarkan Sekaran dan Bougie (2012) adalah seperti rajah 3.7 di bawah:

| <i>Coefficient of Cronbach's Alpha Value</i> | Level of Reliability |
|--|-----------------------------|
| < 0.6 | Weak |
| 0.6 to < 0.7 | Moderate / Received |
| 0.7 to < 0.8 | Good |
| 0.8 to < 0.9 | Very Good |
| > 0.9 | Strong |

Rajah 3.7: Jadual Cronbach Alpha

Berdasarkan ujian kebolehpercayaan yang telah dijalankan ke atas semua soalan pemboleh ubah di dalam kajian ini seperti jadual dibawah:

| Pembolehubah | Jumlah soalan | Cronbach's Alpha |
|-------------------|---------------|------------------|
| Prestasi Kerja | 9 | 0.870 |
| Etika Kerja Islam | 17 | 0.921 |
| Penghayatan agama | 10 | 0.847 |

Rajah 3.8: Bacaan Keputusan Cronbach's Alpha

Melalui pelaksanaan analisis kebolehpercayaan kajian rintis, hasil kajian adalah konsisten. Hasil ditunjukkan di Jadual 3.8 menunjukkan bahawa semua pembolehbah mempunyi nilai a Cronbach Alpha yang sangat baik dan kebolehpercayaan yang tinggi. Kebolehpercayaan tertinggi adalah prestasi kerja, di mana kebolehpercayaan adalah 0.87. Kedua adalah Etika Kerja Islam dengan 0.921, dan ujian kebolehpercayaan yang paling rendah adalah penghayatan agama iaitu 0.847.

3.10.2 Analisis Korelasi

Korelasi Pearson digunakan untuk menggambarkan kekuatan dan hala tuju hubungan antara dua pembolehubah (Chua Yan Piaw, 2012). Analisis korelasi akan digunakan bagi menggambarkan samaada hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar kuat atau tidak. Hubungan korelasi positif menggambarkan bahawa sekiranya berlaku peningkatan dalam pembolehubah, maka pembolehubah yang lain akan meningkat. Korelasi negatif pula menunjukkan apabila berlaku peningkatan varians, maka varians yang lain akan berkurangan. Korelasi yang sempurna 1 atau -1 menunjukkan bahawa nilai satu pembolehubah boleh ditentukan dengan tepat dengan mengetahui nilai pembolehubah lain. Oleh demikian, ukuran yang terbaik antara pembolehubah harus didalam julat 1 hingga -1. Di samping itu, korelasi 0 menunjukkan bahawa tiada sebarang hubungan antara kedua-dua pembolehubah.

3.10.3 Ujian Regresi Berganda

Regresi digunakan dalam keadaan di mana satu pembolehubah tidak bersandar adalah dihipotesiskan untuk memberi kesan kepada satu pembolehubah bersandar (Sekaran & Bougie, 2012). Dalam usaha untuk menguji hipotesis yang dibangunkan dalam penyelidikan ini, analisis regresi mudah dijalankan. Analisis regresi berganda adalah satu kaedah untuk menganalisis hubungan antara beberapa pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Analisis regresi berganda dijalankan untuk mengesahkan hubungan antara Etika Kerja Islam dan penghayatan agama sebagai pembolehubah tidak bersandar dan prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar.

Oleh itu, ia boleh mengukur sama ada pembolehubah tidak bersandar ini dapat mempengaruhi pembolehubah bersandar ataupun tidak berdasarkan keputusan regresi itu. Ia juga digunakan untuk mengenal pasti penyumbang pembolehubah. Sebelum hasil penyelidik dengan analisis regresi berganda, andaian awal seperti kelinearan, normal dan homoscedasticity perlu untuk diperiksa. Satu lagi andaian ialah catuan pembolehubah tidak bersandar dan unsur luaran perlu mengkaji sebelum menjalankan analisis regresi (Coakes & Steed, 2007).

3.11 Kesimpulan

Dalam bab ini, penyelidik membincangkan metodologi penyelidikan. Penyelidik juga telah menerangkan tentang kerangka konseptual, hipotesis penyelidikan, reka bentuk penyelidikan, definisi operasi, sampel kajian dan penduduk, kaedah instrumentasi, pengukuran pembolehubah, kaedah pengumpulan data dan prosedur, ujian rintis, ujian kebolehpercayaan, dan data teknik analisis. Perbincangan mengenai soal selidik juga telah dihuraikan oleh penyelidik berdasarkan objektif penyelidikan dan kajian bahan bacaan. Bab ini juga membincangkan tentang kebolehpercayaan dan ujian rintis yang telah dijalankan. Di dalam bab yang akan datang, penyelidik akan menjelaskan mengenai hasil kajian ini.

BAB 4

ANALISIS DATA DAN HASIL KAJIAN

4.0 Pendahuluan

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara Etika Kerja Islam ,penghayatan agama kepada prestasi kerja. Dalam bab sebelumnya, penyelidik telah menjelaskan bagaimana kaedah dan cara untuk menganalisis data kajian ini. Oleh itu, dalam bab ini penyelidik akan membentangkan keputusan, analisis dan penemuan daripada data yang telah dikumpul untuk dikaitkan dengan objektif kajian dan hipotesis yang telah dibangunkan dalam kajian ini.

Analisis statistik seperti ujian kebolehpercayaan dan merangka ujian kesahihan telah digunakan untuk soalan kajian dan hipotesis. Pertama keputusan demografi daripada responden yang telah ditetapkan. Kedua, pembentangan hasil analisis statistik untuk pemboleh ubah tidak bersandar bersandar iaitu Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dan pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja. Akhir sekali, bahagian teras keputusan adalah hasil daripada ujian hipotesis, korelasi dan regresi analisis untuk menentukan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar kepada pemboleh ubah bersandar. Bab ini berakhir dengan ringkasan kajian dan hasil keputusan setelah dianalisis.

4.1 Analisis Deskriptif dan Demografi Responden

Dalam kajian ini, pengumpulan data telah dijalankan di setiap cawangan Bank Islam Malaysia Berhad di seluruh negeri Kedah. sebanyak 207 borang kaji selidik telah diedarkan kepada seluruh kakitangan Bank Islam. Daripada jumlah soal selidik yang diedarkan hanya 150 soalan kaji selidik yang diambil untuk dianalisis iaitu bersamaan 72% dari populasi yang disasarkan. kajian ini menggunakan analisis deskriptif untuk melihat ciri-ciri demografi responden yang terlibat dalam kajian ini. Analisis ini meliputi ciri-ciri demografi responden iaitu jantina, umur, status perkahwinan, tahap pendidikan tinggi, jawatan hakiki, tangga gaji bulanan dan tempoh bekerja dalam organisasi ini.

Dalam 150 sampel yang dianalisa, terdapat lebih responden lelaki daripada responden wanita. Responden lelaki terdiri daripada 82 orang iaitu 54.7%, manakala selebihnya 68 orang iaitu (45.3%) terdiri daripada responden wanita seperti rajah 4.1a dibawah:

| Jantina | | | | |
|---------|-------------|---------|---------------|-------------------|
| | Kekerapan n | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
| Lelaki | 82 | 54.7 | 54.7 | 54.7 |
| Wanita | 68 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1a

Berdasarkan rajah 4.1b taburan responden mengikut peringkat umur menunjukkan jumlah terbesar responden berumur 26 - 35 tahun yang terdiri daripada 71 responden yang menyumbang sebanyak 47.3% daripada jumlah keseluruhan yang dikaji. Taburan umur kedua tertinggi adalah berumur dalam lingkungan 36 - 45 tahun yang mewakili 54 responden iaitu 36%. Manakala tahap ketiga terdiri daripada 14 responden 9.3 % dalam usia melebihi daripada 45 tahun. Responden paling rendah adalah dari kumpulan umur bawah daripada 25

tahun yang terdiri daripada 11 responden, yanghanya mewakili 7.3% daripada jumlah responden.

| Umur | | | | |
|------------------------|--------------|---------|------------------|----------------------|
| | Kekerap n | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
| Bawah 25 tahun | 11 | 7.3 | 7.3 | 7.3 |
| 26 ke 35 tahun | 71 | 47.3 | 47.3 | 54.7 |
| 36 ke 45 tahun | 54 | 36.0 | 36.0 | 90.7 |
| 45 tahun dan keatas | 14 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| Jumlah | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1b

Berdasarkan kajian tahap pendidikan, seramai 75 orang responden mempunyai tahap pendidikan peringkat Ijazah mewakili 50% daripada keseluruhan populasi . Selain itu, 67 orang atau 44.7% daripada jumlah responden mempunyai pendidikan dalam peringkat Diploma. Sementara itu, Pendidikan peringkat Master mewakili 5 orang iaitu 3.3% dan pendidikan tahap Sijil Pelajaran Malaysia adalah seramai 2 orang mewakili 1.3% daripada keseluruhan populasi yang dikaji. Sementara itu, peratusan yang terendah adalah peringkat Doktor Falsafah (PhD) mewakili 1 orang iaitu 0.7%. Rajah 4.1c dibawah menunjukkan taburan tahap pendidikan responden:

| Pendidikan | | | | |
|---------------------|---------------|---------|------------------|----------------------|
| | Kekerapa n | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
| PhD | 1 | .7 | .7 | .7 |
| Sarjana | 5 | 3.3 | 3.3 | 4.0 |
| Ijazah | 75 | 50.0 | 50.0 | 54.0 |
| Diploma | 67 | 44.7 | 44.7 | 98.7 |
| Sekolah Menengah | 2 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| Jumlah | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1c

Berdasarkan rajah 4.1d menunjukkan tahun pengalaman bekerja dan boleh dikatakan pengalaman bekerja 2 hingga 5 tahun mendominasi keseluruhan mewakili 62 orang iaitu 41.3% daripada jumlah keseluruhan responden. Kedua tertinggi sebanyak 57 orang mewakili 38% mempunyai 6 hingga 10 tahun pengalaman bekerja. Pengalaman melebihi 11 tahun, terdapat 18 orang atau kira-kira 12% daripada jumlah responden dan pengalaman kurang dari 1 tahun mewakili 13 orang iaitu 8.7% merupakan populasi yang paling rendah dalam Bank Islam. Rajah 4.1d menunjukkan taburan tahun pengalaman staf bank Islam.

Tahun Pengalaman

| | Kekerapan n | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
|---------------------|-------------|---------|---------------|-------------------|
| Kurang 1 tahun | 13 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| 2 ke 5 tahun | 62 | 41.3 | 41.3 | 50.0 |
| 6 ke 10 tahun | 57 | 38.0 | 38.0 | 88.0 |
| Lebih dari 11 tahun | 18 | 12.0 | 12.0 | 100.0 |
| Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1d

Semua soal selidik yang diedarkan kepada 3 kumpulan jawatan, kakitangan atasan, kakitangan eksekutif dan kakitangan barisan hadapan. Melalui analisis data yang dijalankan, ia telah menunjukkan bahawa kakitangan eksekutif seramai 74 orang iaitu 49.3% yang mendominasi pentadbiran. Kedua tertinggi ialah kakitangan barisan hadapan terdiri daripada 64 orang atau 42.7% daripada jumlah responden. Jumlah kakitangan atasan mewakili 12 orang iaitu 8% daripada jumlah responden. Rajah 4.1e menunjukkan keputusan kajian:

Pangkat Kerja

| | Kekerapan | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
|------------------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Pengurusan Atasan | 12 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| Pengurusan Pertengahan | 74 | 49.3 | 49.3 | 57.3 |
| Pengurusan Bawahan | 64 | 42.7 | 42.7 | 100.0 |
| Jumlah | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1e

Kajian ini menunjukkan bahawa pendapatan bulanan yang paling popular adalah diantara RM1501 hingga RM2500 iaitu sebanyak 74 orang yang mewakili 49.3% responden. Kedua tertinggi pendapatan dikalangan kakitangan bank Islam adalah sebanyak RM2501 hingga RM3500 iaitu sebanyak 58 orang iaitu 38.7% daripada total populasi. Ketiga ialah pendapatan melebihi RM4000 sebanyak 16 orang mewakili 10.7%. Akhir sekali, bilangan responden yang paling rendah iaitu sebanyak 2 orang iaitu 1.3% yang mempunyai pendapatan di bawah daripada RM1500 . Secara keseluruhan, semua analisis pendapatan kakitangan dalam rajah 4.1f:

Pendapatan

| | | Kekerapan | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Valid | Bawah RM1500 | 2 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | RM1501 ke RM RM2500 | 74 | 49.3 | 49.3 | 50.7 |
| | RM2501 ke RM3500 | 58 | 38.7 | 38.7 | 89.3 |
| | Lebih dari RM4000 | 16 | 10.7 | 10.7 | 100.0 |
| | Jumlah | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1f

Kajian demografi yang terakhir adalah mengenai taraf perkahwinan. Orang yang telah berkahwin mendominasi jumlah populasi dengan 95 orang iaitu sebanyak 63.3% manakala orang yang masih bujang di tempat yang kedua iaitu sebanyak 53 orang mewakili 35.3% daripada keseluruhan kakitangan bank Islam. Taraf perceraian merupakan peratus yang paling rendah iaitu sebanyak 1.3% seramai 2 orang sahaja. Taraf perkahwinan seperti Rajah 4.1g:

Taraf Perkahwinan

| | Kekerapan | Peratus | Peratus Wujud | Peratus Komulatif |
|------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Bujang | 53 | 35.3 | 35.3 | 35.3 |
| Kahwin | 95 | 63.3 | 63.3 | 98.7 |
| Perceraian | 2 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| Jumlah | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Rajah 4.1g

4.2 Ujian Kebolehpercayaan

Analisis kebolehpercayaan dilakukan untuk mencari keseragaman dalam item. alpha Cronbachs adalah yang paling popular digunakan untuk menguji tahap kebolehpercayaan. Dalam Cronbachs Alpha, kebolehpercayaan bawah daripada 0.70 dianggap sebagai lemah dan nilai-nilai yang berada dalam lingkungan 0.70 adalah nilai yang boleh diterima dan nilai yang melebihi nilai 0.80 dianggap sebagai kebolehpercayaan yang tinggi (Nunnally, 1978). secara ringkas Oleh itu dalam kajian ini, Cronbachs Alpha yang telah dianalisis melalui SPSS di susun dalam jadual di bawah.

| Item Statistics | | | |
|------------------------|------|----------------|-----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| Objective | 3.89 | .725 | 150 |
| Criteria | 3.68 | .726 | 150 |
| Expertise | 3.56 | .815 | 150 |
| Requirement of the job | 3.84 | .752 | 150 |
| Responsibility | 3.99 | .823 | 150 |
| Role | 4.29 | .756 | 150 |
| Competent | 4.13 | .816 | 150 |
| Performs well | 4.40 | .635 | 150 |
| Plans and organise | 4.42 | .771 | 150 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .870 | 9 |

Rajah 4.2 a: Analisis Prestasi Kerja

| Item Statistics | | | |
|-----------------|------|----------------|-----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| Vice | 3.98 | .855 | 150 |
| Dedication | 3.86 | .676 | 150 |
| Good work | 4.20 | .635 | 150 |
| Justice | 3.91 | .802 | 150 |
| Prosperity | 4.01 | .751 | 150 |
| Ability | 3.83 | .766 | 150 |
| Growth | 3.89 | .716 | 150 |
| Work life | 4.17 | .689 | 150 |
| Leisure time | 3.78 | .874 | 150 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .921 | 17 |

| | | | |
|---------------------|------|------|-----|
| Human relation | 4.14 | .695 | 150 |
| Control nature | 3.81 | .854 | 150 |
| Creative work | 3.71 | .854 | 150 |
| Ahead in life | 3.93 | .836 | 150 |
| Independent chances | 3.76 | .757 | 150 |
| Deadline | 3.92 | .840 | 150 |
| Constantly work | 3.59 | .853 | 150 |
| Value of work | 3.82 | .852 | 150 |

Rajah 4.2 b : Analisis Etika Kerja Islam

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|------|----------------|-----|
| Strength and comfort | 4.07 | .774 | 150 |
| Peace and harmony | 4.18 | .778 | 150 |
| God's love | 3.96 | .793 | 150 |
| Beauty of creation | 4.28 | .603 | 150 |
| Spiritual forces | 4.17 | .680 | 150 |
| Work together | 4.40 | .655 | 150 |
| Guidance in crisis | 3.95 | .712 | 150 |
| Make sense | 3.99 | .803 | 150 |
| Forgiveness | 4.23 | .770 | 150 |
| Dealing with stress | 4.07 | .724 | 150 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .847 | 10 |

Rajah 4.2 c: Analisis Penghayatan agama

Ujian Kebolehpercayaan yang telah dijalankan menunjukkan bacaan keseluruhan yang baik. Etika Kerja Islam mempunyai bacaan 0,921 iaitu Cronbach Alpha yang tertinggi manakala yang kedua tertinggi adalah prestasi kerja dengan bacaan 0,870 Cronbach Alpha. Penghayatan agama walaupun menunjukkan bacaan 0.8.47 Cronbach Alpha namun ia masih relevan untuk diigunakan dalam penyelidikan ini. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahawa

semua data yang diperoleh melebihi daripada 0.80 dan menunjukkan bahawa ia mempunyai kadar kebolehpercayaan data yang tinggi.

4.3 Analisis Kolerasi

Analisis korelasi dibangunkan bagi menganalisa hubungan antara setiap pembolehubah Etika Kerja Islam, penghayatan agama, dan prestasi kerja . Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan Etika Kerja Islam iaitu ($r = 0.403^{**}$) pada tahap ($p < 0.01$) dan hubungan prestasi kerja dengan etika penghayatan agama ($r = 0.426^{**}$) pada tahap ($P < 0.01$). Selain itu, terdapat hubungan positif antara kedua-dua pembolehubah tidak bersandar iaitu Etika Kerja Islam dengan penghayatan agama dengan ($r = 0.594^{**}$) pada tahap ($P < 0.01$).

| | | Correlations | | |
|---------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | MEAN_J P | MEAN_I WE | MEAN_R |
| MEAN_JP | Pearson Correlation | 1 | .403 ^{**} | .426 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 |
| MEAN_I | Pearson Correlation | .403 ^{**} | 1 | .594 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 |
| MEAN_R | Pearson Correlation | .426 ^{**} | .594 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 |

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

Rajah 4.3 Analisa Korelasi

4.4 Analisa Regresi

Rajah 4.4 di bawah memaparkan analisa regresi bagi pengaruh pembolehubah tidak bersandar iaitu antara Etika Kerja Islam terhadap keagamaan. Model ini menerangkan bahawa varian prestasi kerja adalah sebanyak $R = 21\%$ atau 2.16 dengan nilai $F = 20.28$ dan signifikan pada $p = 0.00$. Ini menunjukkan bahawa model ini mempunyai adalah diyakini. Berdasarkan rajah 4.4a di bawah terdapat pengaruh daripada Etika Kerja Islam terhadap prestasi kerja sebanyak $\beta = 0.235$ dan penghayatan agama terhadap prestasi kerja sebanyak $\beta = 0.324$ adalah signifikan dengan nilai t-statistik sebanyak 4.936 serta nilai $P = 0.00$. selain itu, kadar keyakinan terhadap β adalah sebanyak 95%.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .465 ^a | .216 | .206 | .475 | .216 | 20.280 | 2 | 147 | .000 |

a. Predictors: (Constant), MEAN_R, MEAN_IWE

b. Dependent Variable: MEAN_JP

Rajah 4.4 Analisa Regresi

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient s | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | |
| 1 | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | (Constant) | 1.767 | .358 | 4.936 | .000 | 1.060 | 2.475 |
| | MEAN_I WE | .235 | .092 | .231 | 2.548 | .012 | .053 |
| MEAN_R | .324 | .102 | .289 | 3.184 | .002 | .123 | .525 |

a. Dependent Variable: MEAN_JP

Rajah 4.4a: Analisa Coefficients

4.5 Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda telah dijalankan untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah tidak bersandar (IV) dan pembolehubah bersandar (DV). pembolehubah tidak bersandar adalah Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dan pembolehubah bersandar adalah prestasi kerja. Analisis ini adalah penting untuk menganalisis sama ada pemboleh ubah bebas dapat mempengaruhi pembolehubah bersandar. Analisis ini juga untuk menjawab objektif kajian dan hipotesis dalam kajian ini. Dalam analisis ini, 2 hipotesis telah dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk memastikan hubungan antara IV dan DV. Butir-butir mengenai analisis regresi berganda boleh dirujuk pada rajah 4.5

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .465 ^a | .216 | .206 | .475 | .216 | 20.280 | 2 | 147 | .000 |

a. Predictors: (Constant), MEAN_R, MEAN_IWE

b. Dependent Variable: MEAN_JP

Rajah 4.5

analisis regresi berganda dan ujian hipotesis telah dibuat antara Etika Kerja Islam dan penghayatan agama terhadap prestasi kerja. Hipotesis 1 adalah Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja telah diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menjelaskan bahawa nilai R Square adalah 0,216 atau 21.6% daripada varians. Nilai F = 20,280 dan nilai signifikan ialah 0.000 ($p < 0.05$). Hipotesis telah diterima dan ini bermakna Etika Kerja Islam mempengaruhi prestasi kerja.

4.6 Kesimpulan

Dalam bab ini, banyak analisis yang dijalankan antaranya analisis diskriptif, ujian kebolehpercayaan, analisis korelasi, analisis regresi dan analisis regresi berganda. Melalui analisis korelasi menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pembolehubah Etika Kerja Islam, penghayatan agama dan prestasi kerja. Seterusnya hasil analisis regresi mendapatkan bahawa Etika Kerja Islam dan penghayatan agama mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan. Bab Seterusnya akan memberi gambaran dan keputusan yang lebih jelas tentang hasil yang diperoleh dan memberikan impak terhadap hasil kajian.



BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan

Dalam bab yang terakhir ini, penyelidik akan perbincangan mengenai hasil kajian ini yang telah diuji yang bertujuan untuk mengenal hubungan antara Etika Kerja Islam dan penghayatan agama ke arah prestasi kerja. Bab ini meringkaskan permasalahan kajian, objektif kajian, metodologi kajian ini, dan analisis data. Selain itu, bab ini juga dilampirkan halangan dalam kajian dan cadangan kajian untuk masa depan.

5.1 Gambaran Keseluruhan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara Etika Kerja Islam (IWE) dan penghayatan agama kepada prestasi kerja. Selain itu, dalam bab sebelum ini, kajian bacaan dan teori asas yang berkaitan dengan penyelidikan telah dibentangkan. Kajian ini Teori asas digunakan sebagai sumber utama dan bahan bacaan lain sebagai penguat teori. Oleh itu, penyelidik memilih 150 orang kakitangan Bank Islam Malaysia Berhad sebagai sampel dalam kajian ini. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS perisian versi 21.0 dan mendapat data keputusan ujian untuk menguatkan lagi teori dan hipotesis yang direka. selain itu, berdasarkan data yang diperolehi, statistik deskriptif telah digunakan (SPSS) untuk memeriksa latar belakang asas responden.

Selain itu, dalam menganalisis korelasi untuk hipotesis dan hubungan dengan pembolehubah bersandar dan tidak bersandar, analisis regresi dan analisis regresi berganda juga diperlukan. Ringkasnya, kajian ini dijangka digunakan sebagai rujukan bagi pembelajaran di universiti amnya tentang pentingnya Etika Kerja Islam dan penghayatan agama, dalam usaha untuk mengekalkan prestasi kerja.

5.2 Hasil Perbincangan

Memandangkan keputusan dari Bab Empat, ia boleh disimpulkan bahawa Etika Kerja Islam mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Selain itu, kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan juga kuat antara penghayatan agama dengan prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang dan jawapan responden, golongan lelaki merupakan golongan terbesar iaitu sebanyak 82 orang berbanding wanita hanya 68 Orang. Analisa umur mendapati peringkat umur diantara 26 tahun hingga 35 tahun mendominasi kakitangan bank Islam dengan 71 orang mewakili 47% daripada jumlah keseluruhan umur responden.

Selain itu, tahap pendidikan kakitangan bank Islam majoriti mempunyai ijazah iaitu 75 orang mewakili 50% dari jumlah populasi dan Sijil Pelajaran Malaysia antara yang terendah seramai 2 orang dan tahap Doktor Falsafah (PhD) adalah yang paling sedikit iaitu 1 orang. Kebanyakan pekerja bank Islam mempunyai pengalaman bekerja antara 2 tahun hingga 5 tahun dan majoriti yang terlibat dalam pengurusan pertengahan sebagai kakitangan eksekutif. Selain itu, purata pendapatan gaji staf bank Islam adalah diantara RM1501 hingga RM 2500 dan lebih daripada separuh staf bank Islam telah berkahwin.

5.2.1 Menentukan hubungan antara Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja

Dalam bahagian ini, kajian akan membuktikan tentang objektif pertama bagi menjawab persoalan berhubung dengan hubungan antara Etika Kerja Islam kepada prestasi kerja. kajian mendapati wujud hubungan yang signifikan dan positif antara Etika Kerja Islam dengan prestasi kerja. Di samping itu, melalui analisis data dan pemerhatian yang dibuat, kajian menunjukkan bahawa kebanyakan pekerja yang mempunyai besar Etika Kerja Islam mempunyai reputasi yang baik dalam prestasi pekerjaan. Berdasarkan keputusan dalam Bab 4, Etika Kerja Islam mempunyai kolerasi positif dengan prestasi kerja iaitu ($r = 0.403^{**}$) pada tahap ($p < 0.05$). Selain itu, ini selaras dengan penyelidikan semasa pada 2015 yang

dijalankan oleh Parsa, Hezarjarib dan Mohammadi, di mana dinyatakan bahawa tahap korelasi antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja adalah $r = 0,397$, $p < 0.05$, yang bermakna bahawa kedua-dua pemboleh ubah juga mempunyai hubungan yang positif. . kesimpulanya, hipotesis 1 yang dirangka adalah benar bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja.

5.2.2 Menentukan hubungan antara Penghayatan Agama dan Prestasi Kerja

Berdasarkan perbincangan sebelum ini, kajian ini mendapati bahawa terdapat kesan langsung Penghayatan agama terhadap prestasi kerja ($r = 0.426^{**}$) pada tahap ($P < 0.05$). Secara ringkas, penghayatan agama mempunyai hubungan positif kearah prestasi kerja. Penemuan ini adalah selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Osman-Gani, Hashim dan Ismail pada tahun 2012. Mereka penyelidik juga menyatakan bahawa penghayatan agama mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan prestasi kerja. Dalam kajian mereka, pekali penghayatan agama meningkat dengan ketara daripada 0.26 kepada 0.30, yang bermaksud bahawa melalui kesedaran pada penghayatan agama, pekerja mencapai prestasi yang lebih baik. kesimpulanya hipotesis 2 yang dirangka adalah benar bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penghayatan agama dan prestasi kerja

5.2.3 Kesan Etika Kerja Islam dan Penghayatan Agama kepada Prestasi Kerja

Keputusan analisis regresi berhirarki bagi menentukan peranan pembolehubah Etika Kerja Islam dan penghayatan agama terhadap prestasi kerja menunjukkan bahawa varian komitmen organisasi adalah sebanyak $R = 21\%$ atau dengan nilai $F = 20.28$ dan signifikan pada $p = 0.00$. Ini menunjukkan bahawa model ini boleh diyakini. Berdasarkan jadual di bawah terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap prestasi kerja sebanyak $\beta = 0.231$ dan pengaruh penghayatan agama terhadap prestasi kerja adalah $\beta = 0.289$.

Oleh itu, Hipotesis 3 yang dirangka adalah benar bahawa Etika Kerja Islam dan penghayatan agama memberi kesan kepada prestasi kerja.

5.3 Cadangan Penyelidik tentang Kajian

1. Berdasarkan hasil kajian, Penyelidik mencadangkan kepada Bank Islam khususnya dan semua organisasi kerajaan mahupun swasta amnya agar dapat membina dan memperkenalkan modul Etika Kerja Islam ditempat kerja dan memberi latihan secara terus untuk memastikan setiap staf faham dan mengikut Etika Kerja Islam sebagaimana yang ditetapkan oleh organisasi.
- 2 Menghidupkan kembali budaya penghayatan agama diantara staf yang beragama Islam khususnya untuk sama-sama bermuhasabah diri dan betulkan niat tentang tujuan manusia di muka bumi hanyalah untuk beribadah pada allah. Setiap benda yang baik yang dilakukan akan dikira ibadah dan mendapat ganjaran pahala di akhirat kelak. Apabila niat kerja telah diperbetulkan, secara langsung dapat mengelak staf berkenaan daripada melakukan perbuatan yang tidak beretika.
- 3 Penyelidik mencadangkan agar modul Etika Kerja Islam dimasukkan dalam program teras untuk diajar di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) supaya mahasiswa telah terdedah dengan Etika Kerja Islam secara tidak langsung mendapat pengetahuan awal sebelum ke alam pekerjaan.

5.4 Cadangan Kajian Masa Depan

Penyelidik mencadangkan dalam penyelidikan akan datang, kajian terhadap Etika Kerja Islam harus diperincikan lagi dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Selain itu, faktor penghayatan agama juga kurang diberi perhatian dan sumber bacaan yang sukar diperolehi terutamanya berkaitan faktor agama yang boleh meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, kajian terhadap prestasi kerja dapat satu sumbangan dan pengetahuan kepada pengurus dan pekerja

untuk meningkatkan pemahaman Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dalam syarikat mereka.

Pada masa yang sama, para penyelidik masa depan dicadangkan yang menjalankan penyelidikan di Institut Pengajian Tinggi berkaitan faktor-faktor Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dalam meningkatkan prestasi belajar di kalangan mahasiswa. Sebagai mana kita tahu, bahawa dalam universiti tiada siapa yang dapat mengawal mahasiswa untuk meningkatkan prestasi belajar melainkan Etika Kerja Islam dan penghayatan agama. Di samping itu, ia adalah disyorkan memasukan modul Etika Kerja Islam dan penghayatan agama dalam kriteria pemilihan staf supaya dapat menggalakkan pekerja memahami konsep penghayatan agama dan Etika Kerja Islam supaya dapat menggalakkan pekerja untuk mempunyai prestasi yang lebih baik.

5.5 Limitasi Kajian

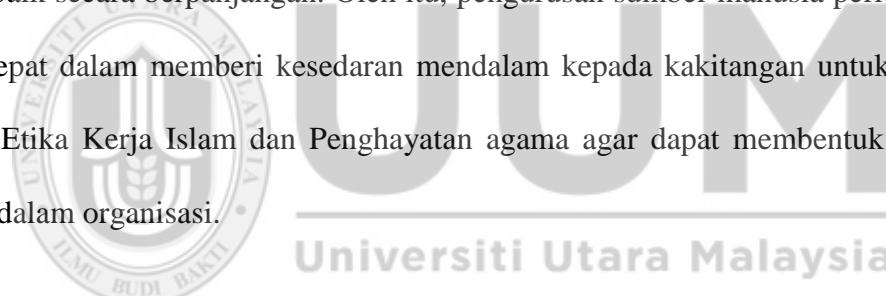
Dalam kajian ini, terdapat beberapa limitasi dalam kajian untuk menyiapkan kajian ini:

1. Kajian ini adalah terhad kepada hanya Bank Islam di negeri Kedah sahaja. Populasi dan sampel saiz adalah kecil dan tidak boleh menggambarkan keputusan menyeluruh tentang bank Islam kerana hanya menjalankan kajian dalam negeri Kedah sahaja.
2. Kajian ini memerlukan responden menjawab soalan yang diberikan secara individu kerana kekangan masa bekerja, pekerja bank Islam yang menjawab soalan tanpa memahami maksud soalan dan mungkin tidak memenuhi kriteria untuk dianalisis menyebabkan keputusan data tidak teratur.
3. Kesukaran untuk mendapatkan data kajian kerana melibatkan kerahsiaan syarikat khususnya dalam mencari data berkaitan salah laku staf untuk dimasukkan dalam

- penyataan masalah sebagai data kukuh untuk meyakinkan lagi fakta yang diberikan.
4. Kurang kesedaran tentang pentingnya kajian dalam bidang Etika Kerja Islam dan penghayatan agama menyebabkan responden mengambil sikap sambil lewa dan menyulitkan lagi kajian ini.

5.6 Kesimpulan

Kesimpulannya, kajian ini mengkaji kesan dan hubungan antara Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama pada prestasi kerja. Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama harus diberi keutamaan bagi syarikat Islam mahupun syarikat bukan untuk memastikan prestasi kerja yang baik secara berpanjangan. Oleh itu, pengurusan sumber manusia perlu kaedah dan cara yang tepat dalam memberi kesedaran mendalam kepada kakitangan untuk benar-benar memahami Etika Kerja Islam dan Penghayatan agama agar dapat membentuk budi pekerti yang mulia dalam organisasi.



Selain itu, jika semua kakitangan adalah Islam, maka umat Islam perlu tahu bahawa semua perkara-perkara yang mereka lakukan mesti diambil kira sebagai ibadah kepada Allah, bukan sahaja untuk ganjaran kewangan semata-mata. Secara keseluruhan, tujuan, persoalan kajian, objektif kajian dan hipotesis kajian ini mempunyai telah dipenuhi dan tercapai. Persoalan kajian ini telah dibentangkan, serta cadangan untuk kajian masa depan.

REFERENCE

- Abbasi, A.S., Rehman, K., & Abbasi, S.H. (2012). "Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value". *Science International Journal*, 24(4), 521-530.
- Abbasi, A.S., & Rana, A.H. (2012). "Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees". *Science International Journal*, 24(4), 513-519.
- Abdi, M.F., Nor, S.F., & Radzi, N.Z. (2014). "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment". *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Abeng, T. (1997), Business ethics in Islamic context: perspective of a Muslim Business Leader, *Business Ethics Quarterly* 7(3): pp.47-54.
- Abdul Monir Yaacob. (10 Januari 1997). Nilai dan Etika Pengurusan. Utusan Malaysia, P.6:1.
- Ahmad, K. (1976). Islam: Its meaning and message. *Islamic Council of Europe*. London
- Ahmed, S. (2009). Religiosity and presence of character strengths in American Muslim youth. *Journal of Muslim Mental Health*, 4(2), 104-123.
- Audit Haji Ghazali. (1993). Pengurusan berteraskan Islam. Dlm. Nik Mustapha Nik Hassan & Siti Fatimah Abd. Rahman, *Budaya kerja dan pembangunan masyarakat satu kefahaman*. Kuala Lumpur: IKIM.
- Ajzen, I. 1988. *Attitudes. Personality, and Behavior*. Milton-Keynes, England: Open University Press
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. McGraw-Hill Education (UK).

Alam, S. S., Janor, H., Zanariah, Wel, C. A., & Ahsan, M. N. (2012). Is Religiosity an Important Factor in Influencing the Intention to Undertake Islamic Home Financing in Klang Valley. *World Applied Sciences Journal* 19 (7), 1030-1041.

Al-Bukhari, M. (1987). *Sahih al-Bukhari*. Hamdaan Publications.

Al-Homayan, A. M. (2013). *The Mediating-Moderating Effects of Job Stress and Organizational Support on the Relationship Between Job Demands Resources and Nurses' Job Performance in Saudi Public Hospitals* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).

Ali, A.J. & Al-Owaihan, A. (2008), "Islamic work ethics: a critical review". *Cross Cultural Management an International Journal*, 15 (1), pp.5-19.

Alhyasat, K. M. K. (2012). The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.

Ayrancı, E., & Semercioz, F. (2011). "The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers". *International Journal of Business & Management*, 6(4), 136-149.

Barhem, B., Younies, H. & Muhamad, R. (2009). "Religiosity and Work Stress Coping Behavior of Muslim Employees". *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2(2), 123-137.

Basharat, T. (2009). The Characteristic Features of Worship as Propounded by Islam. *Al-Adwa*, 24, 27-41.

Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon: International Institute of Islamic Thought.

- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of business ethics*, 60(2), 131-145.
- Benefiel, M., & Fry, L. W. (2008). Spirituality and Religion in the Workplace: An Overview and a Way Forward.
- Bonache, J., & Noethen, D. (2014). The impact of individual performance on organizational success and its implications for the management of expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 1960-1977.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. In E. Schmitt, W. C. Borman & Associates (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 35–70). San Francisco: JosseyBass
- Cherrington, D. (1980). “Work Ethic: *Working Values and Values that Work*”. AMACOM, New York, NY.
- Cohen, A. B., Pierce, J. D., Jr., Chambers, J., Meade, R., Gorrine, B. J., & Koenig, H. G. (2005). “Intrinsic and extrinsic religiosity, belief in the afterlife, death anxiety, and life satisfaction in young Catholics and Protestants”. *Journal of Research in Personality*, 39(3), 307-324.
- Conroy, S. J., & Emerson, T. L. (2004). Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness among Students. *Journal of Business Ethics*, 383-396.
- Hage, J. (2013). “Influence of Religion and Religiosity on Leadership Practices in the Workplace: A Quantitative Correlation Study”. (Doctoral dissertation, University of Phoenix). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses Database. (AAT 3538843)
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). Business research methods (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.

Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). "From thought to action: Employee work engagement and job performance". In Bakker AB and Leiter MP (eds) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 147–163.

Faris, N., & Parry, K. (2011). "Islamic Organizational Leadership within a Western Society: The Problematic Role of External Context". *The Leadership Quarterly*, 22(1), 132-151.

Hage, J. (2013). "Influence of Religion and Religiosity on Leadership Practices in the Workplace: A Quantitative Correlation Study". (Doctoral dissertation, University of Phoenix). *Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses Database*. (AAT 3538843)

Hashi, A. A. (2011). Islamic ethics: An outline of its principles and scope. *Revelation and Science*, 1(03).

Haron, S., Ahmad, N., & Planisek, S. I. (1994). Bank Patronage Factors of Muslim and Non-Muslim Customers. *International Journal of Bank Marketing* Vol. 12 No. 1, 32-40.

Haroon, M., Zaman, H. M. F., & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.

Idris, A. R., Naziman, K. N., Januri, S. S., Asari, F. F., Muhammad, N., Sabri, S. M., et al. (2011). Religious Value as the Main Influencing Factors to Customers Patronizing Islamic Bank. *World Applied Sciences Journal 12 (Special Issue on Bolstering Economic Sustainability*, 8-13.

Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). "The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y". *Science International*, 25(3), 611-617.

Katzenbach, J. R. (2000). *Peak performance: Aligning the hearts and minds of your employees*. Harvard Business Press.

- Kendler, K.S., Liu, X.L., Gardner, C.O., McCullough, M.E., Larson, D., & Prescott, C.A. (2003). "Dimensions of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psychiatric and Substance Use Disorders". *Am J Psychiatry*, 496–503. Retrieved from <http://ajp.psychiatryonline.org>
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2005). Practical research. *Planning and design*, 8, 133-160.
- Loup, R., & Koller, R. (2005). The road to commitment: Capturing the head, hearts and hands of people to effect change. *Organization Development Journal*, 23(3), 73.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- McEvoy, G., and Cascio, W. (1989), "Cumulative Evidence of the Relationship between Employee Age and Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, N. 1, pp. 11 - 17.
- Muslim, I. (1971). *Sahih Muslim*.
- Nasr, S.H. (1984). "Islamic Work Ethics". *Hamard Islamicus*, 7(4): pp. 25-35.
- Nunnally, J. (1978). C. (1978). Psychometric theory. *McGraw-Hill, New York*.
- Osman-Gani, A.M., Hashim, J. & Ismail, Y. (2013). "Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance". *Employee Relations*, 35 (4), 360-376.
- Parsa, H., Hezarjarib, H. N., & Mohammadi, M. M. (2015). "The relationship between Islamic ethicsof job with job performance of staffs". *Science Road Journal*, 3(4), 134-140
- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *The Academy of Management Executive*, 13(2), 37-48.
- Rahim Abdullah (17 Februari 1997). Tanda-tanda Organisasi Bermasalah. *Utusan Malaysia*, pp. 6:1.

Rashid, M., & Ibrahim, S. (2008). "The effect of culture and religiosity on business ethics: A cross-cultural comparison". *Journal of Business Ethics*, 82(4), 907-917.

Rizk, R.R., (2008), "Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics", *Social Responsibility journal*, 1(2), 246-254.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635

Rokhman, W. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27.

Rokhman, W. & Hassan, A. (2011). "The Effect of Islamic Work Ethic on Organizational Justice". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 1-7.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.

Sai, Mei Ling. (2014). "An investigation on factors of work stress influence job performance: Moderating social support". *Master thesis*, Universiti Utara Malaysia

Sharabi, M. (2012). "The work and its meaning among Jews and Muslims according to religiosity degree". *International Journal of Social Economics*, 39 (11), 824-843.

Shukri Ahmad dan Razali Mat Zain (2001). *Adab dan Etika Kerja Islam dalam Organisasi*. Sintok : Universiti Utara Malaysia.

Siddiqui, M. N. (2014). Success of an Organization is a result of Employees Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(4), 179-201.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). Research methods for business: A skill building approach. Wiley.

Sulaiman, M., Ahmad, K., Sbaih, B., & Kamil, N. M. (2014). The perspective of Muslim employees towards motivation and career success. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 9(1), 45-62.

Tessler, M. (2010). "Religion, religiosity and the place of Islam in political life: Insights from the Arab barometer surveys". *Middle Eastern Law & Governance*, 2(2), 221-252.

Umar, M. & Irfan, S. (2014). "Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes". *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (1), 62- 67.

Wan Norhasniah Wan Husin. (2012). Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 29(1), 51-60.

Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.

Wilson, R. (1997). *Economics, ethics and religion: Jewish, Christian and Muslim economic thought* (p. 115). New York: New York University Press.

Yousef, D.A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic (IWE) and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*, 53 (4):513 – 537.

Yousef, D.A. (2000). "The Islamic Work Ethic As A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity: A Study in An Islamic Country Setting". *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-298.