

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.



**KAJIAN KEAGAMAAN, ETIKA KERJA ISLAM, NIAT UNTUK KEKAL DAN
TINGKAH LAKU MENYIMPANG PEKERJA BERAGAMA ISLAM**

AHMAD FAUZI BIN AHMAD ZAINI



UUM
Universiti Utara Malaysia

**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2017**

ABSTRAK

Tingkah laku menyimpang adalah tingkah laku yang menyalahi norma-norma organisasi dan ia menjadi ancaman serta memberi kesan buruk terhadap pekerja dan organisasi. Kajian ini mengkaji pengaruh keagamaan dan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang dalam organisasi dan pengaruh pengantara niat untuk kekal terhadap hubungan antara keagamaan dan etika kerja Islam dengan tingkah laku menyimpang. Sejumlah 217 soal selidik telah diedarkan dalam kalangan kakitangan organisasi yang terlibat. Walau bagaimanapun, hanya 122 soal selidik sahaja yang dikembalikan dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Seterusnya, analisis faktor dilakukan pada setiap pemboleh ubah. Terdapat empat dimensi dalam tingkah laku menyimpang iaitu peribadi yang agresif, sabotaj dan tindakan merugikan organisasi, penyalahgunaan masa dan sumber organisasi, dan penyelewengan untuk kepentingan peribadi. Manakala keagamaan pula terdiri daripada tiga dimensi iaitu tingkah laku keagamaan yang tinggi, keyakinan dan kepercayaan terhadap agama, dan pengorbanan. Etika kerja Islam pula terbahagi kepada dua dimensi iaitu rajin dan tanggungjawab moral. Terdapat dua dimensi iaitu niat kekal afektif dan niat kekal normatif dalam pemboleh ubah niat untuk kekal. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ke atas kesan langsung dan kesan pengantaraan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa dimensi tingkah laku keagamaan yang tinggi, pengorbanan dan tanggungjawab moral secara keseluruhannya mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif terhadap beberapa dimensi dalam tingkah laku menyimpang. Tambahan pula, dapatan kajian juga mendedahkan niat kekal normatif memainkan peranan sebagai pemboleh ubah pengantaraan dalam hubungan antara keagamaan, etika kerja Islam dan tingkah laku menyimpang. Teori Tingkah laku Terancang telah digunakan dalam kajian ini sebagai teori asas yang menyokong kerangka teori. Batasan dalam kajian ini adalah bilangan responden yang sedikit dan kajian pula adalah terhadap perspektif Islam sahaja. Oleh itu, dicadangkan agar penyelidik pada masa hadapan dapat menjalankan kajian dengan jumlah responden yang lebih ramai dan mengkaji hubungan terhadap agama lain.

Kata kunci: Tingkah laku menyimpang, keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal

ABSTRACT

Deviant behavior is the behavior that violates organizational norms, thus becoming a threat and has negative impacts on employees and the organizations. This study examined the influence of religiosity and Islamic work ethics on deviant behavior in the organization, and the influence of the mediator, intention to stay, on the relationship between religiosity, Islamic work ethics and deviant behavior. 217 questionnaires were distributed to the respondents involved in this study. However, only 122 questionnaires were returned and used for further analysis. Then, factor analyses were performed on each of the variables. There are four dimensions in deviant behavior: personal aggression, sabotage and destructive action on organization, abuse of time and organization resources, and misappropriation for personal interests. Meanwhile, religiosity consists of three dimensions, namely highly religious behavior, belief and faith, and sacrifice. Islamic work ethics is divided into two dimensions known as diligent and moral responsibility. There are two dimensions such as, affective intention to stay and normative intention to stay in the variables of intention to stay. Multiple regression analysis was used to test the entire hypothesis. The findings showed that the dimensions of highly religious behavior, sacrifices and moral responsibility have significant and negative effects on several dimensions of deviant behavior. Furthermore, the findings revealed that normative intention to stay plays a partial mediator's role in the relationship. The Theory of Planned Behavior was used as the underpinning theory for the theoretical framework. The limitations of this study were the small number of respondents and the perspectives of Islam. Therefore, it is recommended that future researchers conduct studies with a higher number of respondents and examine the relationship with other religions.

Keywords: Deviant behavior, religiosity, Islamic work ethics, intention to stay

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Dan Maha Penyayang.

Segala Puji Bagi Allah, Tuhan Semesta Alam.

Saya bersyukur ke hadrat Illahi di atas segalanya, kurniaan kesabaran, kekuatan serta harapan dalam menyiapkan tesis ini

Saya mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, Dr. Zulkiflee Daud dan Prof. Madya Dr. Fais Ahmad atas bantuan serta dorongan kepada saya di dalam menyediakan tesis ini.

Saya mengucapkan jutaan terimakasih kepada isteri dan anak saya, Noor Aziah Abu Bakar, Ahmad Nur Iman, Nur Atiqah, Nur Aisyah dan Nur Najwa. Segala pengorbanan dan doa dari kalian, amatlah saya hargai.

Akhir sekali, terimakasih juga kepada ahli keluarga saya, sahabat dan rakan-rakan seperjuangan yang banyak membantu di dalam penyediaan tesis ini.

Isi Kandungan

Abstrak (Bahasa Malaysia)	ii
Abstract (Bahasa Inggeris).....	iii
Penghargaan	iv
Isi Kandungan	v
Senarai Jadual	xv
Senarai Rajah	xxii
Senarai Lampiran	xxiii
Senarai Singkatan.....	xxiv
Bab 1 Pengenalan.....	1
1.0 Latarbelakang Kajian	1
1.1 Penyataan Masalah	7
1.2 Persoalan Kajian.....	14
1.3 Objektif Kajian	14
1.4 Signifikasi Kajian	15
1.5 Skop Kajian	16
1.6 Definisi Terma Kajian	18
Bab 2 Ulasan Karya	20
2.0 Pendahuluan	20
2.1 Konsep Tingkah laku Menyimpang	20
2.1.2 Tipologi Gelagat Menyimpang Di Tempat Kerja.	28

2.1.2.1	Salahlaku Pengeluaran	30
2.1.2.2	Salahlaku Harta	30
2.1.2.3	Salahlaku Politik.....	31
2.1.2.4	Peribadi yang Agresif.....	31
2.1.3	Pengukuran Tingkah laku Menyimpang	32
2.1.4	Kajian-Kajian Lepas Tentang Gelagat Menyimpang	33
2.2	Islam dan Cara Kerja di Malaysia	38
2.3	Keagamaan	41
2.3.1	Agama Islam.....	43
2.3.2	Konsep Keagamaan Di Dalam Islam	46
2.3.3	Kajian Keagamaan Yang Berkaitan Tingkah laku Menyimpang.....	53
2.3.4	Kajian Keagamaan Yang Berkaitan Niat Untuk Kekal.....	55
2.3.5	Dimensi-Dimensi Di Dalam Keagamaan	57
2.3.5.1	Dimensi Keyakinan Dan Kepercayaan.....	57
2.3.5.2	Dimensi Melebihi Tingkah laku Agama Yang Nyata	58
2.3.5.3	Dimensi Tingkah laku Agama Mandatori Yang Nyata.....	58
2.3.6	Pengukuran Keagamaan Di Dalam Islam	60
2.4	Etika Kerja.....	63
2.4.1	Konsep Etika Kerja Islam.....	65
2.4.1.2	Penerapan Etika Kerja Islam Di Kalangan Pekerja Perbankan	79
2.4.2	Pengukuran Etika Kerja Islam.....	79
2.4.3	Kajian Etika Kerja Islam Yang Berkaitan Tingkah laku Menyimpang.....	81
2.4.4	Kajian Etika Kerja Islam Yang Berkaitan Niat Untuk Kekal	82

2.5	Niat Untuk Kekal Dalam Organisasi.....	83
2.5.1	Niat Untuk Kekal dan Tingkah laku Menyimpang	86
2.5.2	Pengukuran Niat Untuk Kekal	87
2.6.1	Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Keagamaan Dan Tingkah laku Menyimpang.....	89
2.6.2	Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Tngkahlaku Menyimpang.....	90
2.6.3	Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Niat untuk Kekal dan Tingkah laku Menyimpang	91
2.6.4	Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Keagamaan Dan Niat Untuk Kekal	92
2.6.5	Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Niat Untuk Kekal	93
2.6.6	Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Keagamaan, Etika Kerja Islam, Niat Untuk Kekal dan Tingkah laku Menyimpang.....	93
2.7	Cadangan Kerangka Teoritikal.....	96
2.8	Model Kajian Keagamaan, Etika Kerja Islam Terhadap Tingkah laku Menyimpang dan Niat Untuk Kekal Sebagai Pengantaraan	96
2.9	Kerangka Teoretikal Kajian.	97
2.10	Teori Asas Yang Menyokong Kerangka Teoritikal	98
2.10.1	Teori Gelagat Terancang.....	98
2.11	Keagamaan , Etika Kerja Islam, Niat Untuk Kekal, Gelagat menyimpang Dan Teori Gelagat Terancang	101
2.12	Pembentukan Hipotesis	109

Bab 3 Metodologi Kajian.....	123
3.0 Pendahuluan	123
3.1 Jenis Kajian	123
3.2 Rekabentuk Kajian	124
3.3 Sumber Data	125
3.4 Data Primer.....	126
3.5 Instrumen Kajian	130
3.5.1 Instrumen Pembolehubah Bersandar	130
3.5.2 Instrumen Pembolehubah Tidak Bersandar	133
3.5.2.1 Keagamaan	133
3.5.2.1.1 Keyakinan Dan Kepercayaan	133
3.5.2.1.2 Melebihi Tingkah laku Agama Yang Nyata.....	135
3.5.2.1.3 Tingkah laku Agama Mandatori Yang Nyata	136
3.5.2.2 Etika Kerja Islam.....	137
3.5.3 Niat Untuk Kekal Sebagai Pembolehubah Pengantara	138
3.6 Terjemahan Instrumen Kajian	141
3.7 Ujian Kesahan (<i>Validity Test</i>)	142
3.8 Saiz Populasi dan Sampel.....	145
3.9 Ujian Rintis.....	151
3.10 Tahap Signifikan	152
3.11 Pemeriksaan Data	154
3.12 Analisis Faktor	155
3.12.1 Saiz sampel Untuk Menjalankan Analisis Faktor	156
3.12.2 Andaian Untuk Menjalankan Analisis Faktor	156

3.12.3	Pengenalpastian Faktor.....	158
3.12.4	Faktor Pemberat Dan Perlabelan Faktor	159
3.13	Analisis Data	161
3.13.1	Korelasi Antara Pembolehubah.....	161
3.13.2	Multikolinearan	163
3.13.3	Analisis Regrasi Berganda	165
3.13.3.1	Kaedah Regrasi Berganda	168
3.13.3.2	Memeriksa Kepentingan Statistik	169
3.13.4	Analisis Regresi Pengantaraan	171
3.13.4.1	Sifat Pembolehubah Pengantaraan	172
3.13.4.2	Pengujian Kesan Ujian Pengantaraan.....	173
3.14.1	Analisis Faktor Penjelajahan (Exploratory Factor Analysis)	174
Bab 4	Dapatan Kajian	177
4.0	Pendahuluan	177
4.1	Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB	177
4.2	Pengurusan Instrumen	178
4.3	Kadar Maklum Balas.....	178
4.4	Pofil Responden	180
4.5	Ujian Rintis.....	186
4.6	Pemeriksaan Data	188
4.6.1	Normaliti	188
4.6.2.	Kelinearan	190
4.6.3	Ujian Mengenalpasti Titik Terpencil	192

4.7	Analisis Faktor.	199
4.7.1	Analisis Faktor Untuk Keagamaan.....	200
4.7.2	Analisis Faktor Untuk Etika Kerja Islam	207
4.7.3	Analisis Faktor Untuk Niat Kekal Di Dalam Organisasi	213
4.7.4	Analisis Faktor Untuk Tingkah laku Menyimpang.....	219
4.7.5	Ringkasan Keputusan Analisis Faktor	225
4.8	Pernyataan Semula Hypothesis	226
4.9	Gelagat Menyimpang Di Kalangan Responden Di BIMB Dan BMMB	243
4.9.1	Perhubungan Antara Keagamaan Dan Gelagat Menyimpang.....	244
4.9.2	Perhubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Gelagat Menyimpang	246
4.9.3	Perhubungan Antara Niat Untuk Kekal Dan Gelagat Menyimpang	247
4.9.4	Perhubungan Antara Keagamaan Dan Niat Untuk Kekal	249
4.9.5	Perhubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Niat Untuk Kekal.....	250
4.10	Multikolinearan	251
4.11	Analisis Regresi Berganda	253
4.11.1	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang.....	254
4.11.2	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang	255
4.11.3	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang.....	256
4.11.4	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang.....	258
4.11.5	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang	259

4.11.6	Analisis Regresi Pembolehkan Etika Kerja Islam Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	260
4.11.7	Analisis Regresi Pembolehkan Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	261
4.11.8	Analisis Regresi Pembolehkan Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang	262
4.11.9	Analisis Regresi Pembolehkan Niat Untuk Kekal Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang	263
4.11.10	Analisis Regresi Pembolehkan Niat Untuk Kekal Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	264
4.11.11	Analisis Regresi Pembolehkan Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	265
4.11.12	Analisis Regresi Pembolehkan Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri dalam Gelagat Menyimpang	266
4.11.13	Analisis Regresi Pembolehkan Keagamaan Terhadap Niat Kekal Afektif	267
4.11.14	Analisis Regresi Pembolehkan Keagamaan Terhadap Niat Kekal Normatif	269
4.11.15	Analisis Regresi Pembolehkan Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Afektif.....	270
4.11.16	Analisis Regresi Pembolehkan Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Normatif.....	271

4.11.17	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang.....	272
4.11.18	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang	273
4.11.19	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang	275
4.11.20	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang.....	276
4.11.21	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang.....	278
4.11.22	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang	279
4.11.23	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang	281
4.11.24	Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang.....	282
4.11.25	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang	284

4.11.26	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	285
4.11.27	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	287
4.11.28	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang.....	288
4.11.29	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang	289
4.11.30	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	291
4.11.31	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang.....	292
4.11.32	Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang.....	293
4.11.33	Analisis Regresi Berganda Untuk Pembolehubah Pengantaraan	294
4.12	Rumusan Ujian Hipotesis	296
Bab 5 Perbincangan dan Kesimpulan		307
5.0	Pendahuluan	307
5.1	Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB	307

5.2	Pengaruh Keagamaan Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB	309
5.3	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB	315
5.4	Pengaruh Niat Untuk Kekal Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB.....	319
5.5	Pengaruh Keagamaan Terhadap Niat Untuk Kekal Di BIMB Dan BMMB.....	322
5.6.	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Niat Untuk Kekal Di BIMB Dan BMMB.....	324
5.7	Pengaruh Niat Untuk Kekal Sebagai Pengantara Hubungan Keagamaan dan Etika Kerja Islam Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB.....	326
5.8	Implikasi Teoritikal	328
5.9	Implikasi Kepada BIMB Dan BMMB	331
5.10	Cadangan Kepada BIMB Dan BMMB	336
5.10.1	Penekanan Kepada Faktor Keagamaan Di Kalangan Kakitangan BIMB Dan BMMB	336
5.10.2	Mengistiharkan Perbankan BIMB Dan BMMB Adalah Mengamalkan Etika Kerja Islam.....	341
5.10.3	Meningkatkan Peranan Pengurus Untuk Meningkatkan Ketelusan Dan Komunikasi Di Dalam Organisasi Berdasarkan Peningkatan Keagamaan Dan Pengamalan Etika Kerja Islam.....	345
5.10.4	Meningkatkan Niat Kekal Normatif Di dalam Organisasi.	347
5.11	Limitasi Kajian Dan Cadangan Untuk Kajian Masa Depan	348
5.12	Kesimpulan	350
	Rujukan.....	353

Senarai Jadual

Jadual 2.1 : Perkataan Yang Digunakan Untuk Menggambarkan Tingkah laku Menyimpang.....	22
Jadual 2.2 : Perbandingan Etika Kerja Islam dan Etika Kerja Protestan	68
Jadual 2.3 : Perbezaan Budaya Kerja Moden Dan Budaya Kerja Islam	70
Jadual 2.4 : Perbezaan Etika Kerja Islam Dan Undang-Undang Manusia	74
Jadual 2.5 : Nilai-Nilai Etika Keagamaan di Malaysia	78
Jadual 2.6 : Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Keagamaan Dan Tingkah laku Menyimpang	89
Jadual 2.7 : Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Etika Kerja Islam Dan Tingkah laku Menyimpang	90
Jadual 2.8 : Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Niat Untuk Kekal Dan Tingkah laku Menyimpang	91
Jadual 2.9 : Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Keagamaan Dan Niat Untuk Kekal	92
Jadual 2.10 : Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Etika Kerja Islam Dan Niat Untuk Kekal	93
Jadual 3.1: Instrumen Gelagat Menyimpang	131
Jadual 3.2 : Instrumen Keyakinan Dan Kepercayaan Di Dalam Keagamaan	134
Jadual 3.3 : Instrumen Melebihi Tingkah laku Agama Yang Nyata Di Dalam..... Keagamaan	135
Jadual 3.4 : Instrumen Tingkah laku Agama Mandatori Yang Nyata Di Dalam Keagamaan	136
Jadual 3.5 : Instrumen Etika Kerja Islam	137
Jadual 3.6 : Instrumen Niat Untuk Kekal	139

Jadual 3.7 : Ringkasan Pengukuran Kajian	141
Jadual 3.8 : Jadual Pekali Alpha dan Kekuatan Perhubungan	144
Jadual 3.9 : Jumlah Kakitangan Islam BIMB Dan BMMB di Negeri-Negeri Kawasan Utara Semenanjung Malaysia Mengikut Cawangan	146
Jadual 3.10 : Pengiraan Sampel Pemilihan Kajian	150
Jadual 3.11 : Kekuatan Kolerasi	162
Jadual 3.12 : Garispanduan Untuk Faktor Pemberat Berdasarkan Saiz Sampel	175
Jadual 4.0 : Maklumbalas Kajian	179
Jadual 4.1: Jantina Responden	181
Jadual 4.2: Umur Responden	181
Jadual 4.3: Status Responden	182
Jadual 4.4: Bidang Pekerjaan Responden	182
Jadual 4.5: Pendapatan Responden	183
Jadual 4.6: Pengalaman Kerja Responden	184
Jadual 4.7: Pendidikan Responden	185
Jadual 4.8: Pendidikan Agama Responden	185
Jadual 4.9: Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	186
Jadual 4.10: Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Selepas Membuang Satu Butiran	187
Jadual 4.11 : Jadual Skewness Dan Kurtosis	189
Jadual 4.11b : Jadual Skewness Dan Kurtosis Selepas Log10	189
Jadual 4.12: Plot Kotak Multivariate (Langkah Pertama)	194
Jadual 4.13 : Plot Kotak Multivariate (Langkah Kedua)	195
Jadual 4.14: Plot Kotak Multivariate (Langkah Ketiga)	196
Jadual 4.15: Plot Kotak Multivariate (Langkah Keempat)	198

Jadual 4.16: Ujian KMO Dan Ujian Bartlett Sphericity	200
Jadual 4.17: Anti Imej Matrik Untuk Keagamaan	202
Jadual 4.18: Ujian Eigenvalues Untuk Keagamaan	203
Jadual 4.19: Rotated Component Matrix Untuk Keagamaan	204
Jadual 4.20: Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Keagamaan Selepas Analisis Faktor	206
Jadual 4.21: Anti Imej Matrik Untuk Etika Kerja Islam (Terdapat 2 butiran dibawah 0.5 iaitu Rehat dan Kawal)	208
Jadual 4.22: Anti Imej Matrik Untuk Etika Kerja Islam (Selepas dibuang 2 Butiran, Rehat dan Kawal)	209
Jadual 4.23: Ujian Eigenvalues untuk Untuk Etika Kerja Islam	210
Jadual 4.24: Rotated Component Matrix Untuk Etika Kerja	211
Jadual 4.25: Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Etika Kerja Islam Selepas Analisis Faktor	213
Jadual 4.26: Anti Imej Matrik Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi	214
Jadual 4.27: Ujian Eigenvalues untuk Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi	215
Jadual 4.28: Rotated Component Matrix Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi	216
Jadual 4.29 : Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi Selepas Analisis Faktor	218
Jadual 4.30: Anti Imej Matrik Untuk Gelagat Menyimpang	220
Jadual 4.31: Ujian Eigenvalues Untuk Gelagat Menyimpang.....	221
Jadual 4.32: Rotated Component Matrix Untuk Gelagat Menyimpang	222
Jadual 4.33 : Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Gelagat Menyimpang Selepas Analisis Faktor	224

Jadual 4.34 : Ringkasan Keputusan Analisis Faktor	225
Jadual 4.35 : Mean Dan Standard Deviation Untuk Peribadi Yang Agresif, Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi, Menyalahgunakan Masa Dan Sumber Dan Salahguna Untuk Kepentingan Diri	243
Jadual 4.36 : Mean Dan Standard Deviation Untuk Melebihi Tingkah laku Beragama, Keyakinan Dan Kepercayaan Dan Pengorbanan	244
Jadual 4.37 : Keputusan Kolerasi Antara Melebihi Tingkah laku Beragama, Faktor Keyakinan Dan Kepercayaan Dan Faktor Pengorbanan Terhadap Gelagat Menyimpang	245
Jadual 4.38 : Mean Dan Standard Deviation Untuk Moral Dan Tanggungjawab Dan Usaha Dalam Etika Kerja Islam	246
Jadual 4.39 : Keputusan Kolerasi Antara Moral Dan Tanggungjawab Dan Usaha Terhadap Gelagat Menyimpang	246
Jadual 4.40 : Mean Dan Standard Deviation Untuk Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif	248
Jadual 4.41: Keputusan Kolerasi Antara Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif Terhadap Gelagat Menyimpang	248
Jadual 4.42 : Keputusan Kolerasi Di Antara Melebihi Tingkah laku Beragama, Keyakinan Dan Kepercayaan Dan Pengorbanan Terhadap Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif.	249
Jadual 4.43 : Keputusan Kolerasi Antara Moral Dan Tanggungjawab Dan Usaha Terhadap Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif	251
Jadual 4.44: Nilai Tolerance Dan VIF Pada Setiap Regrasi Antara Pembolehubah Bersandar Dan Pembolehubah Tidak Bersandar	252
Jadual 4.45: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Peribadi Agresif (H1a,H1ab,H1ac)	254
Jadual 4.46: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi (H1b,H1bb,H1bc)	256

Jadual 4.47: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi (H1c,H1cb,H1cc)	257
Jadual 4.48: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H1d,H1db,H1dc)	258
Jadual 4.49: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Peribadi Agresif (H2a,H2ab)	259
Jadual 4.50: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H2b,H2bb)	260
Jadual 4.51: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi (H2c,H2cb)	261
Jadual 4.52: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H2d,H2db)	262
Jadual 4.53: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Peribadi Agresif (H3a,H3ab)	264
Jadual 4.54: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi (H3b,H3bb)	265
Jadual 4.55: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H3c,H3cb)	266
Jadual 4.56: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H3d,H3db)	267
Jadual 4.57: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Niat Kekal Afektif (H4a,H4ab, H4ac)	268
Jadual 4.58: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Niat Kekal Normatif (H4b,H4bb, H4bc)	269
Jadual 4.59: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Afektif (H5a,H5ab)	270

Jadual 4.60: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Normatif (H5b,H5bb)	271
Jadual 4.61: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif (H6a,H6b,H6c)	272
Jadual 4.62: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H6d,H6e,H6f)	274
Jadual 4.63: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H6g,H6h,H6i)	275
Jadual 4.64: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H6j,H6k,H6l)	277
Jadual 4.65: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif (H6m,H6n,H6o).....	278
Jadual 4.66: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H6p,H6q,H6r).....	280
Jadual 4.67: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H6s,H6t,H6u)	281
Jadual 4.68: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H6v,H6w,H6x).....	283
Jadual 4.69: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif (H7a,H7b).....	284

Jadual 4.70: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H7c,H7d)	286
Jadual 4.71: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H7e,H7f)	287
Jadual 4.72: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H7g,H7h).....	289
Jadual 4.73: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif (H7i,H7j)	290
Jadual 4.74: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H7k,H7l)	291
Jadual 4.75: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H7m,H7n)	292
Jadual 4.76: Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H7o,H7p)	294
Jadual 4.77: Jadual Ujian Regresi Berganda untuk Pembolehkan Pengantaraan Niat Kekal Normatif	295
Jadual 4.78: Rumusan Dapatan Kajian Dan Ujian Ke Atas Hipotesis Kajian	296

Senarai Rajah

Rajah 2.1	: Tipologi Gelagat Menyimpang	28
Rajah 2.2	: Punca dan Kos Gelagat Menyimpang	36
Rajah 2.3	: Model Religiositi Muslim (MRPI).....	47
Rajah 2.4	: Tahap Keagamaan dan Keputusan Pelaburan	48
Rajah 2.5	: Dimensi Etika Islam	72
Rajah 2.6	: Cadangan Kerangka Teoritikal	96
Rajah 2.7	: Teori Gelagat Terancang	98
Rajah 2.8	: Kerangka Model Gelagat Menyimpang	102
Rajah 3.1	: Prosedur Persampelan	149
Rajah 4.0	: Plot Berselerak Untuk KeagamaanLg10 Dan Gelagat MenyimpangLg10	191
Rajah 4.1	: Plot Berselerak Untuk Etika Kerja Islam Dan Gelagat MenyimpangLg10	191
Rajah 4.2	: Plot Berselerak Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi dan Gelagat MenyimpangLg10	192
Rajah 4.3	: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Pertama)	194
Rajah 4.4	: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Kedua).....	196
Rajah 4.5	: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Ketiga)	197
Rajah 4.6	: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Keempat).....	199
Rajah 5.0	: Garispanduan Untuk Meningkatkan Keagamaan.....	338

Senarai Lampiran

Lampiran A : Soalan Kajiselidik

Lampiran B : Analisa Diskriptif (Mean dan Standard Deviation)

Lampiran C : Analisa Kolerasi

Lampiran D : Analisa Regresi



Senarai Singkatan

PEMUDAH : Pasukan Petugas Khas Pemudahcara Perniagaan

PEMANDU : Unit Pengurusan Prestasi dan Perlaksanaan

KDNK : Keluaran Dalam Negara Kasar

USD : Dollar Amerika

BIMB : Bank Islam Malaysia Berhad

BMMB : Bank Muamalat Malaysia Berhad

KPMG : Klynveld Peat Marwick Goerdeler

BERNAMA : Pertubuhan Berita Nasional Malaysia

SWT : Subhanahu Wa Taala

SAW : Sallallahu Alaihi Wasallam

MRPI : Model Religiositi Muslim

MARS : Muslim Attitude Towards Religiosity Scale

BNM/GP7 : Bank Negara Malaysia / General Practice 7

KMO : Kaiser Meyer Olkin

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

VIF : Variance Inflation Factor

MSA : Matrix Sampling Adequacy

BAFIA : Bank And Financial Institution Act

Bab 1

Pengenalan

1.0 Latarbelakang Kajian

Wujud pelbagai cabaran dan tuntutan dalam menempuhi era globalisasi pada masa kini. Organisasi yang dinamik dan berdaya saing, memerlukan pekerja yang produktif dan sentiasa memberikan komitmen terhadap tugas dan kerjaya mereka. Pekerja-pekerja yang cemerlang merupakan aset kepada organisasi untuk terus berkembang dan meningkat maju. Oleh sebab itulah, pihak pengurusan sentiasa mengambil pelbagai inisiatif dan pendekatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerja dan untuk memastikan objektif organisasi tercapai.

Namun, sebalik pelbagai usaha yang diambil oleh majikan untuk mencapai sasaran organisasi, wujud masalah tingkah laku negatif yang juga dikenali sebagai tingkah laku menyimpang yang semakin serius di kalangan kakitangan organisasi pada hari ini (Sulaiman & Bhatti, 2013; Omar, Halim, Zainah, Farhadi, Nasir & Khairudin, 2011). Tingkah laku menyimpang ini mengakibatkan objektif serta hasil organisasi tersasar dan tidak dapat dicapai (Shamsudin, Subramaniam & Ibrahim, 2011; Bashir, Nasir, Qayyum & Bashir, 2012). Tingkah laku menyimpang ini adalah bersifat universal, serius, negatif dan memberi kesan yang buruk kepada organisasi semakin menjadi perhatian utama di

kalangan ahli akademik serta para penyelidik (Omar et al., 2011; Stewart, Bing, Davison, Woehr & McIntyre, 2009; Shamsudin et al., 2011; Bashir et al., 2012).

Menurut Robinson dan Bennet (1995), tingkah laku menyimpang di tempat kerja adalah seperti mengambil barangan dan peralatan syarikat tanpa kebenaran, pulang awal, rehat yang melebihi masa, mencuri, menipu, menyalahgunakan penggunaan internet, vandalisma, mensabotaj dan tidak hadir bekerja, sengaja bekerja dengan perlahan dan melakukan gangguan seksual . Perasaan yang bersifat negatif ini akan menyebabkan berlakunya rendah moral di kalangan pekerja, kadar ketidakhadiran dan tukarganti pekerja yang tinggi dan produktiviti yang rendah.

Tingkah laku menyimpang di tempat kerja juga menyebabkan kerugian sehingga USD279 billion setiap tahun kepada ekonomi di Amerika Syarikat (Alias, Rasdi & Said, 2012). Manakala di Malaysia, kes-kes tingkah laku menyimpang yang dilaporkan adalah semakin meningkat (Abdul Rahman, Alwi & Aizzat, 2012). Menurut Pasukan Petugas Khas Pemudahcara Perniagaan (PEMUDAH), rasuah yang merupakan tingkah laku menyimpang, boleh mencecah 10 bilion setahun dengan anggaran 1-2% daripada KDNK negara (Laporan PEMANDU, 2010). Manakala menurut Transparency International Malaysia, indeks rasuah Malaysia berada pada skor 49 mata daripada 100 mata dan menduduki paras ke 54 di antara 174 negara di dunia (Laporan Transparency International, 2012).

Menurut Hashim (2009), sikap dan tingkah laku seseorang adalah dipengaruhi oleh nilai, kepercayaan, identiti dan kehidupan sesebuah masyarakat atau sekumpulan individu tertentu di sesuatu tempat yang juga dikenali sebagai budaya. Nilai merupakan sekumpulan kepercayaan yang asas dan prinsip-prinsip di dalam masyarakat yang mempengaruhi tingkah laku seseorang individu samada sesuai, benar atau salah dalam kelompok masyarakat tersebut (Hashim, 2009). Menurut penyelidik barat, agama yang merupakan elemen di dalam budaya adalah penting kerana ianya mempengaruhi bagaimana gelagat dan tingkah laku seseorang individu itu. Agama mempengaruhi seseorang itu melalui peraturan, kepercayaan, menentukan cara kehidupan dan menentukan keutamaan dalam kehidupan (Mansori, 2012).

Ruanglingkup keagamaan telah menarik minat para intelek untuk mengkaji dan memahami fenomena ini. Para pengkaji dari pelbagai agama dan kepercayaan mencari dimensi dan konstruk yang berkaitan dengan keagamaan dan implikasinya dengan kehidupan korporat (King & Crowther, 2004). Hasilnya, agama didapati mempengaruhi sikap seseorang secara langsung dan tidak langsung melalui cara kehidupan, amalan yang dilakukan, persepsi dan membuat keputusan (Valliere, 2008; Mansori 2012). Pekerja dan pihak pengurusan menyedari kepentingan agama dan menyimpulkan bahawa dengan menjaga dan menekankan aspek keagamaan memberikan kebaikan dari segenap aspek kerana ianya mempunyai hubungan dengan kehidupan dan perjalanan manusia di dunia ini (King & Crowther, 2004; Vasconcelos, 2009).

Dalam Islam, agama memainkan peranan yang penting sebagai “Ad Deen” atau cara hidup seseorang Muslim (Barhem, Younies & Muhamad, 2009; Imam, Nurullah, Makol-Abdul, Rahman & Noon, 2009). Islam mempunyai peraturan, panduan dan keutamaan untuk para Muslim atau pengikutnya yang berasal dari Al Quran dan ajaran Nabi Muhammad (s.a.w) (Muhamad & Ghani, 2006). Agama mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang Muslim di dalam kehidupannya. (Barhem et al., 2009). Seseorang yang tinggi keagamaannya akan sentiasa mengikut atau menyokong tingkah-lakunya mengikut ajaran agamanya. Sebaliknya, seseorang yang rendah keagamaannya adalah dianggap tidak berminat untuk mengubah sikap dan tingkah lakunya mengikut ajaran agamanya (Muhamad & Ghani, 2006; Kurpis, Beqiri & Helgeson 2008; Mansori, 2012)

Agama Islam memberikan panduan tentang segenap perkara termasuklah tingkah laku seseorang yang beragama Islam di tempat kerja dan di dalam hidupnya (Khan, Farooq & Hussain, 2010; Barhem et al., 2009). Cara kerja menurut Islam dinamakan etika kerja Islam dan ianya berasal dan di dapati dari Al Quran dan hadis serta perbuatan Nabi Muhammad (s.a.w.) (Muhammad, Zaman, Rehman 2012; Kumar & Che Rose, 2010). Tunjang utama etika kerja Islam ialah kepercayaan, kejujuran dan keadilan, mahir dalam kerja, bekerja keras serta berfikiran positif (Ali & Owaihan, 2008). Etika kerja Islam adalah kehendak Islam terhadap individu berkaitan dengan sikap dan tabiat di tempat kerja (Rizk, 2008). Sikap pekerja seperti komitmen, tanggungjawab, peningkatan mutu kerja, perhubungan antara satu sama lain mestilah mengikut prinsip-prinsip Islam melalui etika kerja Islam. Oleh itu, etika kerja Islam adalah lebih menyeluruh dari etika kerja konvensional kerana ia bukan sahaja untuk di dunia malahan untuk akhirat (Ali &

Owaihan, 2008). Seseorang Muslim adalah bertanggungjawab dan akan dipersoalkan atas perbuatannya dalam hidupnya di hadapan Allah di akhirat kelak (Er, 2008). Etika kerja Islam perlu untuk menjadi panduan untuk mengelakkan masalah penyimpangan tugas atau tingkah laku menyimpang di tempat kerja, penyelewengan dan rasuah yang menjadi bebanan kepada dunia Islam. Oleh yang demikian, etika kerja Islam adalah suatu etika kerja yang sepatutnya menjadi keutamaan daripada etika kerja konvensional untuk pekerja Muslim kerana ia memberikan inspirasi dan minat dari agama itu sendiri.

Menurut Johari, Yean, Adnan, Yahya dan Ahmad (2012) niat untuk kekal di dalam organisasi didefinisikan sebagai niat pekerja untuk kekal bersama majikan semasa pada jangka masa yang panjang. Ini merupakan suatu konsep yang bertentangan dengan niat untuk berhenti atau niat untuk bertukar kerja. Kajian niat untuk kekal di dalam organisasi adalah mempunyai kepentingan ekonomi kepada organisasi dari segi mengekalkan kakitangan organisasi dan juga mengurangkan kos pusing ganti kakitangan. Selain dari itu, kajian niat untuk kekal memberikan ruang penambahbaikan kepada faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan pengurusan sumber manusia seperti pendapatan, kemajuan kerjaya, latihan dan pembangunan pekerja dan pengukuran prestasi (Johari et al., 2012).

Kajian tingkah laku menyimpang ini, dilakukan di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) dan Bank Muamalat Malaysia Berhad (BMMB) untuk mengetahui adakah keagamaan, etika kerja Islam dan niat untuk kekal, mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku menyimpang. Pemilihan BIMB dan BMMB adalah berdasarkan kewujudan tingkah laku

menyimpang dan kepentingan kedua-dua perbankan Islam ini kepada ekonomi masyarakat Islam. Selain dari itu, pemilihan ini sangat bersesuaian dalam kajian yang melibatkan keagamaan, etika kerja Islam dan niat untuk kekal di dalam organisasi dari perspektif Islam. BIMB dan BMMB ini adalah merupakan bank yang menawarkan produk-produk berdasarkan perbankan Islam secara keseluruhannya di Malaysia.

BIMB ditubuhkan pada 1hb Julai 1983 dan merupakan perbankan Islam yang pertama ditubuhkan di Malaysia di bawah Akta Perbankan Islam 1983 dan di bawah Kerangka Patuh Syariah untuk Institusi Kewangan Islam di Malaysia. Pada masa kini BIMB mempunyai 144 buah cawangan di seluruh Malaysia dan setakat 31hb December 2015, keuntungan bersih yang dicatatkan adalah berjumlah RM506.8.6 juta dan mempunyai jumlah asset sebanyak RM49.767 billion (Laporan Tahunan BIMB, 2015). BIMB mempunyai mempunyai beberapa subsidiari seperti Bank Islam Trust Company (Labuan) Ltd, BIMB Investment Management Berhad, Al-Wakalah Nominees (Tempatan) Sdn. Bhd dan Farihan Corporation Sdn Bhd.

Manakala, BMMB telah memulakan operasinya pada 1hb Oktober 1999, merupakan bank Islam kedua di Malaysia selepas BIMB, yang memberikan perkhidmatan perbankan Islam secara keseluruhan. Perkhidmatan kewangan Islam yang diberikan oleh BMMB adalah untuk semua tanpa mengira kaum atau ugama. BMMB ditubuhkan di bawah Akta Perbankan Islam 1983 dan di bawah Kerangka Patuh Syariah untuk Institusi Kewangan Islam di Malaysia. BMMB yang dilancarkan adalah berasal dari gabungan asset dan liabiliti perbankan Bank Bumiputra Malaysia Berhad, Bank of Commerce dan BBMB

Kewangan Berhad. BMMB sehingga 31hb Mac 2015, mempunyai 60 buah cawangan dan 7 buah pusat perkhidmatan. Menurut Laporan Tahunan BMMB (2015) pemilikan saham BMMB adalah dimiliki oleh DRB Hicom yang memegang saham sebanyak 70% dan Khazanah Nasional sebanyak 30% .Setakat 31hb Mac 2015, BMMB telah merekodkan kadar keuntungan bersih yang sebanyak RM89.280 juta dan mempunyai jumlah aset sebanyak RM22.438 billion. BMMB mempunyai subsidiari seperti Muamalat Nominees (Asing) Sdn. Bhd. Muamalat Nominees (Tempatan) Sdn. Bhd., Muamalat Invest Sdn. Bhd. dan Muamalat Venture Sdn. Bhd.

1.1 Penyataan Masalah

Pada masa kini, berita mengenai penipuan, pecah amanah, salahguna kuasa, mencuri, masalah sosial dan mensabotaj sering dilaporkan di media cetak dan media elektronik. Gejala tingkah laku menyimpang ini semakin berleluasa dan terjadi hampir di setiap organisasi (Abdul Rahman, Alwi & Aizzat, 2012). Klynveld Peat Marwick Goerdeler Malaysia (KPMG Malaysia), sebuah firma audit yang mashyur telah mendedahkan keputusan kajiselidik yang bertajuk “*KPMG Malaysia: Fraud, Bribery and Corruption Survey 2013*” tentang tingkah laku menyimpang di Malaysia. Menurut kajian tersebut, antara gelagat menyimpang yang kerap berlaku adalah percanggahan kepentingan, menggunakan aset syarikat sebagai kegunaan peribadi dan mendedahkan maklumat dan rahsia organisasi. Tingkah laku menyimpang ini melibatkan kes-kes kecurian wang, memalsukan tuntutan cuti sakit atau tidak hadir bekerja, kecurian stok, penipuan tuntutan

perbelanjaan dan rasuah serta kecurian aset fizikal. Hampir 89% daripada responden merasakan penipuan semakin bertambah, manakala 80% responden pula merasakan sogokan dan rasuah semakin meningkat. Selain itu, kajian ini mendapati 64% daripada responden percaya bahawa perniagaan tidak dapat dijalankan di Malaysia tanpa sogokan dan rasuah. Rasuah merupakan salah satu gejala yang serius di dalam gelagat menyimpang yang melibatkan penyalahgunaan kuasa, penyelewengan dan penipuan oleh kakitangan di pelbagai peringkat. KPMG Malaysia menjangkakan tingkah laku menyimpang ini akan meningkat pada masa hadapan terutamanya apabila terjadinya krisis kewangan.

Malaysia merupakan sebuah negara yang majoriti penduduknya berbangsa Melayu dan beragama Islam. Orang Melayu yang merupakan kaum yang terbanyak di Malaysia juga diiktiraf sebagai Bumiputera dan Islam mengikut Perlembagaan Malaysia (Hashim, 2009). Islam adalah agama rasmi di Malaysia, manakala agama lain adalah bebas dianuti oleh rakyat Malaysia. Agama Islam adalah agama yang paling meluas diamalkan di Malaysia iaitu sebanyak (61.3%), diikuti oleh agama Buddha (19.8%), Kristian (9.2%) dan Hindu (6.3%) (Jabatan Statistik Malaysia, 2010). Seawal usia pra-persekolahan lagi, mereka telah didedahkan dengan nilai-nilai serta pendidikan Islam dan ianya berterusan sehinggalah ke peringkat menengah. Manakala di peringkat negara pula, pihak kerajaan telah menanamkan dasar-dasar seperti Penerapan Nilai-Nilai Islam, Islam Hadhari dan Konsep Wassatiah yang menekankan pentingnya nilai-nilai Islam dalam kehidupan termasuklah pekerjaan. Pekerjaan adalah merupakan suatu tuntutan dan ibadah di dalam Islam (Khan & Hussain, 2010). Sewajarnya, pekerja beragama Islam tidak terlibat di

dalam tingkah laku menyimpang berdasarkan nilai-nilai di dalam Islam dan pengamalan etika kerja Islam (Khan & Hussain, 2010; Badawi, 2006).

Gelagat menyimpang di sektor perbankan juga berlaku secara serius, menurut Ketua Unit Jenayah Perbankan Kewangan, Jabatan Siasatan Jenayah Komersil, Harjinder Kaur, penipuan oleh kakitangan bank dilihat semakin serius membabitkan kerugian yang berjumlah 473.82 juta di dalam tempoh lima tahun sejak tahun 2008. Berlaku peningkatan terhadap penipuan ini iaitu RM10.1 juta pada 2008, RM27.1 juta pada 2009, RM85.4 juta pada 2010, RM84.5 juta pada 2011, RM191.8 juta pada 2012 dan RM390 juta sehingga November 2013. Penyiasatan polis mendapati bahawa 60% dari jenayah penipuan ini dilakukan oleh kakitangan bank itu sendiri, 30% oleh pihak pengurusan dan baki 10% dilakukan oleh pemegang akaun itu sendiri (BERNAMA, 2013).

Terdapat beberapa perbicaraan di Mahkamah Perusahaan yang berkaitan dengan tingkah laku menyimpang yang berlaku di Bank Islam Malaysia Berhad dan Bank Muamalat Malaysia Berhad. Semakan mendapati terdapat 4 perbicaraan mahkamah pada tahun 2012 dan 3 perbicaraan mahkamah pada tahun 2013 yang dijalankan di Mahkamah Perusahaan yang melibatkan BIMB. Manakala bagi BMMB, terdapat 6 perbicaraan mahkamah dalam tahun 2012 dan 5 perbicaraan mahkamah dalam tahun 2013 yang berlaku di Mahkamah Perusahaan (Laporan Mahkamah Perusahaan, 2013). Antara perbuatan tingkah laku menyimpang yang mendapat liputan meluas media adalah melibatkan pegawai BMMB menyalahgunakan wang sebanyak RM1.5 juta. Beliau telah

disabitkan kesalahan sebagai pecah amanah dan melibatkan penggubahan wang haram oleh Mahkamah pada 4hb Oktober, 2012 (The Star, 2012).

Sumber dari BIMB dan BMMB juga menyatakan tentang tingkah laku menyimpang yang sering dilakukan oleh kakitangan perbankan tersebut adalah seperti lewat ke tempat kerja, berehat melebihi masa, melayari internet di waktu bekerja, berkerja di bawah piawaian masa, membazirkan masa dengan berbual kosong, menyalahgunakan cuti sakit, tidak datang kerja tanpa memberikan alasan yang munasabah dan menjalankan perniagaan sendiri pada waktu pejabat. Ini jelas menunjukkan tingkah laku menyimpang yang berlaku di BIMB dan BMMB. Tingkah laku menyimpang di tempat kerja yang berlaku memberikan impak yang negatif kepada organisasi terutamanya dari segi kewangan (Omar et al., 2011).

Kajian lepas membuktikan keagamaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap sikap dan tingkah laku seseorang individu dan ini juga membawa kesan kepada organisasi (King & Crowther, 2004). Menurut Ali dan Al-Kazemi (2007), pekerjaan menurut Islam adalah punca kepada kebebasan dan kemerdekaan, merupakan cara untuk memajukan diri, mendapat harga diri, mendapat kepuasan dan memberi makna kehidupan. Menurut dapatan kajian oleh Muhamad dan Ghani (2006), pekerja yang tinggi keagamaannya akan lebih jujur dan ikhlas dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, terdapat hasil kajian yang tidak konsisten seperti ditimbulkan oleh Weaver dan Agle (2002), di mana tiada perbezaan antara mereka yang tinggi dan rendah agamanya berdasarkan tingkah laku seperti ketidakjujuran dan penipuan yang dilakukan. Selain dari itu, dapatan kajian

keagamaan oleh Jamaludin (2013) adalah bertentangan dengan dapatan kajian oleh Muhamad dan Devi (2006). Jamaludin (2013), mendapati bahawa keagamaan tidak mempengaruhi keputusan memilih pelaburan. Oleh itu, kekangan ini merupakan jurang yang perlu ditangani di dalam kajian ini

Etika kerja Islam adalah di antara perkara yang sering diabaikan dalam penyelidikan dan ianya adalah sukar untuk mendapatkan rujukan dibandingkan dengan etika kerja konvensional (Rokhman, 2010; Kumar & Che Rose, 2010; Yesil, Sekkeli & Dogan, 2012). Kebanyakan penyelidik lebih menitikberatkan kajian dari aspek kebendaan dan kewangan seperti gaji, kenaikan pangkat, kelengkapan pejabat dan lain-lain tanpa menitikberatkan persoalan spiritual dan kerohanian. Kebanyakan kertas penyelidikan adalah berteraskan dari barat dan menumpukan kepada aspek duniawi dan etika kerja Protestan (Kumar & Che Rose, 2010). Terdapat juga hasil kajian yang bertentangan antara etika kerja Islam dan tingkah laku menyimpang oleh Uygur (2009), di mana etika kerja Islam adalah tidak mempengaruhi sikap berkaitan kerja. Maka perlulah kajian ini diperdalam untuk memahami konsep etika kerja Islam di kalangan pekerja beragama Islam dan organisasi yang mengamalkan prinsip-prinsip Islam seperti perbankan Islam di Malaysia.

Terdapat kajian yang terhad dan bertentangan di antara keagamaan dan etika kerja Islam terhadap niat untuk kekal dalam organisasi. Kajian lepas mendapati keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen iaitu manifestasi kepada niat untuk kekal di dalam organisasi (Ghozali 2002). Keagamaan dan etika kerja di dalam Islam juga

mempunyai pengaruh terhadap niat untuk bertukar kerja dari perbankan konvensional (Zafar, Itaf, Bagram & Hussain 2012; Marri, Sadozai, Zaman & Ramay, 2012). Terdapat hasil kajian yang bertentangan oleh Rokhman (2010), yang mendapati bahawa tiada pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap niat untuk bertukar kerja. Terdapat keperluan kepada kajian selanjutnya untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara keagamaan serta etika kerja di dalam Islam terhadap niat untuk kekal, kakitangan beragama Islam di perbankan Islam. .

Terdapat bukti yang menjurus kepada sikap tiada etika di kalangan pekerja beragama Islam yang membimbangkan dan ianya menjurus ke arah tingkah laku menyimpang di tempat kerja (Zaid, Zin, Mahdi, Abdul Rahman, Sulaiman, Khalid, Ahmad, Sakat, Yasran & Mohd Nor, 2012). Walaupun wujud kajian terutamanya berkenaan etika kerja Islam telah diketengahkan oleh penyelidik seperti Ali dan Owaihan, (2008), namun ianya kurang dipraktikkan dan diamalkan oleh majikan dan pekerja di negara-negara Islam termasuklah di Malaysia. Ramai pekerja Islam melihat pekerjaan seolah-olah tiada kaitan dengan kehendak Islam itu sendiri (Wan Husin, 2012).

Pada masa kini, manusia adalah lebih terarah kepada peradaban kebendaan berbanding pendekatan keagamaan yang semakin longgar. Tumpuan terhadap peradaban kebendaan menjurus manusia ke arah penindasan, penipuan, penyalahgunaan kuasa, pembolotan kekayaan dan aktiviti lain yang tidak berakhlak. Perkara-perkara ini menyumbang ke arah berlakunya tingkah laku menyimpang di tempat kerja (Yusof, 2010).

Negara Islam merupakan antara negara yang terkaya kerana mempunyai hasil bumi yang banyak, namun populasi penduduknya adalah antara yang termiskin di dunia. Permasalahan ini adalah disebabkan oleh cara kerja yang menjadi amalan mereka yang mempunyai kuasa tidak mengikut prespektif Islam. Justeru itu, berlakulah tingkah laku menyimpang seperti rasuah, penyelewengan dan kronisma di tempat kerja (Er, 2008).

Sumbangan agama, terutamanya Islam diabaikan di dalam karya pengurusan dunia walaupun agama Islam berkongsi banyak elemen dengan Kristianiti dan Judaism. Namun begitu Islam mempunyai perspektif yang unik untuk mengimbangi antara pekerjaan, hidup, organisasi dan aktiviti berbanding dengan perspektif agama yang lain (Ali, 2009).

Masyarakat Melayu di Malaysia telah mengamalkan upacara, sistem sosial, tradisi dan undang-undang yang berasaskan adat sebelum kedatangan Islam. Namun, setelah kedatangan Islam, masyarakat mula menerima Islam dan berlakulah percampuran antara sistem adat dan Islam. Kemudiannya, penjajahan oleh British meninggalkan konsep ketuanan British, agama Kristian dan budaya barat di Malaysia yang mempengaruhi sistem, cara kerja, sosial, ekonomi, undang-undang (Kamaruddin & Kamaruddin, 2009). Etika barat ini kemudiannya menular dan memecahbelahkan agama, budaya dan sosial masyarakat tempatan. Percampuran ini menambahkan kekeliruan di kalangan pekerja beragama Islam di Malaysia terhadap keagamaan dan konsep etika kerja di dalam Islam (Ali & Al-Kazemi, 2007; Kumar & Che Rose, 2010).

1.2 Persoalan Kajian

1. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keagamaan dan gelagat menyimpang?
2. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam dan gelagat menyimpang?
3. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara niat untuk kekal dalam organisasi dan gelagat menyimpang?
4. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keagamaan dengan niat untuk kekal dalam organisasi?
5. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam dengan niat untuk kekal dalam organisasi?
6. Adakah niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pembolehubah perantara antara pengaruh keagamaan dan etika kerja Islam dengan gelagat menyimpang?

1.3 Objektif Kajian

1. Untuk mengkaji sejauhmana signifikan pengaruh keagamaan terhadap tingkah laku menyimpang.
2. Untuk memeriksa sejauhmana signifikan pengaruh etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang.

3. Untuk menguji samada wujud pengaruh signifikan niat kekal dalam organisasi terhadap tingkah laku menyimpang.
4. Untuk mengkaji sejauhmana signifikan pengaruh keagamaan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi.
5. Untuk mengkaji sejauhmana signifikan pengaruh etika kerja Islam terhadap niat untuk kekal dalam organisasi.
6. Untuk menguji samada wujud pengaruh signifikan niat untuk kekal dalam organisasi sebagai pembolehubah perantara antara pengaruh keagamaan dan etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang.

1.4 Signifikasi Kajian



UUM
Universiti Utara Malaysia

Dari segi teorinya, kajian ini berpotensi memberikan sumbangan untuk meningkatkan ilmu dan menambahkan ulasan karya di bidang tingkah laku menyimpang pada sektor perbankan Islam. Kajian ini juga menerangkan perhubungan antara keagamaan dan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang di mana kajian yang lepas adalah sangat terhad dan mempunyai dapatan kajian yang tidak konsisten (Sulaiman & Bhatti, 2013; Golpavar & Nadi, 2011). Kajian ini menekankan aspek keagamaan, kerana keagamaan merupakan perkara asas dari aspek kerohanian untuk membentuk seseorang pekerja ke arah yang lebih positif dan mengelakkan dari melakukan tingkah laku menyimpang. Etika kerja Islam pula lebih menyeluruh jika dibandingkan dengan etika kerja konvensional, di

mana etika kerja Islam mementingkan keadilan, amanah dan bertanggungjawab kepada pekerja, organisasi dan masyarakat (Ali & Owaihan, 2008).

Dari segi praktiknya, kepentingan kajian ini adalah untuk membolehkan pihak pengurusan BIMB dan BMMB membuat dasar dan menentukan perancangan untuk mengekang tingkah laku menyimpang di tempat kerja. Kajian ini juga dapat menerangkan keadaan yang berlaku di dalam sektor perbankan Islam pada masa sekarang. Justeru, sebarang cadangan yang diberikan adalah untuk membina serta melakukan penambahbaikan ke atas sesuatu dasar bagi mengelakkan berlakunya tingkah laku menyimpang.

1.5 Skop Kajian



Pemilihan BIMB dan BMMB di negeri-negeri kawasan utara semenanjung adalah disebabkan budaya dan amalan kerja perbankan Islam di BIMB dan BMMB adalah sama di semua cawangan perbankan seluruh Malaysia. Hanya kakitangan beragama Islam sahaja dipilih menjadi responden, kerana kajian ini melibatkan pembolehubah keagamaan di dalam Islam dan etika kerja Islam yang lebih menjurus kepada agama Islam. Negeri-negeri yang dikaji adalah negeri Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. Walaupun pemilihan hanya dilakukan di negeri-negeri kawasan utara Semenanjung Malaysia, ianya menggambarkan keseluruhan budaya kerja dan amalan perbankan Islam yang diamalkan di Malaysia.

Sampel kajian ini adalah terdiri dari kakitangan perbankan BIMB dan BMMB yang beragama Islam dari segenap pangkat iaitu dari peringkat bawahan sehinggalah ke peringkat atasan akan dijadikan responden. Ini adalah kerana, kajian ini melibatkan pembolehubah etika kerja Islam dan keagamaan yang lebih menjurus kepada agama Islam. Kajian ini dilakukan di Malaysia yang mempunyai amalan dan budaya yang tersendiri dan ianya berkemungkinan berbeza jika dibandingkan dengan negara yang lain.

Tingkah laku menyimpang di dalam kajian ini adalah tingkah laku menyimpang negatif yang di bahagikan kepada empat dimensi utama berdasarkan tipologi gelagat menyimpang oleh Robinson dan Bennet (1995). Dimensi-dimensi tersebut adalah dikenali sebagai salahlaku pengeluaran, salahlaku harta, salahlaku politik dan peribadi yang agresif.

Keagamaan di dalam kajian ini adalah merujuk kepada komitmen kepada asas-asas agama Islam secara emperikal dan teoretikal melalui memenuhi kehendak Allah, mengikuti suruhan Allah, mengelakkan perbuatan buruk dan beribadah kepada Allah. Keagamaan ini dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu dimensi keyakinan dan kepercayaan, dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata dan dimensi tingkah laku agama yang nyata. Ketiga-tiga dimensi ini akan dirujuk sebagai dimensi di dalam keagamaan. Etika kerja Islam di dalam kajian ini adalah merujuk kepada orientasi terhadap kerja dan cara kerja sebagai nilai yang mulia di dalam kehidupan manusia dan berasal dari Al Quran dan ajaran Nabi Muhammad (s.a.w). Etika kerja Islam ini bersifat terhad kepada satu dimensi sahaja. Pembolehubah pengantaraan pula, adalah niat untuk

kekal di dalam organisasi, iaitu menunjukkan niat seseorang untuk bekerja di dalam organisasi untuk jangka masa yang lama.

1.6 Definisi Terma Kajian

Terdapat empat pembolehubah yang digunakan iaitu pembolehubah keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan gelagat menyimpang. Penerangan terperinci tentang terma kajian yang digunakan dan bagaimana ianya beroperasi adalah seperti berikut:

Keagamaan

Keagamaan adalah merujuk kepada komitmen terhadap asas-asas agama Islam secara empirikal dan teoretikal bagi memenuhi kehendak Allah. Ini termasuklah menjaga hak orang lain, mengikuti suruhan Allah, mengelakkan perbuatan buruk dan beribadah kepada Allah (Al-Goaib, 2003).

Etika kerja Islam

Etika kerja Islam adalah sekumpulan prinsip moral yang membezakan antara yang benar dan yang salah menurut konteks Islam (Rokhman, 2010).

Niat untuk kekal dalam organisasi

Niat untuk kekal dalam organisasi didefinisikan sebagai niat seseorang untuk bekerja di dalam organisasi yang beliau bekerja sekarang untuk jangka masa yang lama (Johari *et al.*, 2012).

Tingkah laku menyimpang

Merujuk kepada tingkah laku sukarela yang menyalahi norma organisasi yang penting dan dengan melakukannya mengancam perjalanan organisasi, pekerja organisasi atau keduanya. (Robinson & Bennet, 1995).



Bab 2

Ulasan Karya

2.0 Pendahuluan

Bab ini membincangkan tentang hasil dan karya kajian terdahulu berkenaan konsep-konsep seperti tingkah laku menyimpang, keagamaan, etika kerja Islam dan niat untuk kekal dalam organisasi. Perbincangan dan perbandingan juga dikemukakan untuk setiap konsep dan diikuti oleh isu-isu yang berlaku di dalam kajian. Selain dari itu, bahagian ini juga membincangkan perhubungan antara pembolehubah yang berkaitan, cadangan kerangka teoretikal dan teori asas yang berkaitan. Kerangka kajian menggambarkan perhubungan antara pembolehubah yang berkaitan seperti pembolehubah tidak bersandar, pembolehubah bersandar dan pembolehubah pengantaraan.

2.1 Konsep Tingkah laku Menyimpang

Tingkah laku menyimpang atau gelagat menyimpang ini adalah konsep yang sering menggunakan nama-nama yang berbeza. Berasal dari perkataan Inggeris, "*deviant*

behavior”, yang bermaksud tingkah laku menyimpang atau tingkah laku melencong. Tingkah laku menyimpang ini semakin mendapat perhatian dunia kerana ianya melibatkan kos ekonomi dan kos sosial kepada organisasi dan pekerjaanya (Kelloway, Francis, Prosser & Cameron, 2010). Tingkah laku menyimpang adalah bersifat universal, serius, negatif dan memberi kesan yang buruk kepada organisasi. Ianya semakin menjadi perhatian utama di kalangan ahli akademik dan para penyelidik (Omar et al., 2011; Stewart et al., 2009; Shamsudin et al., 2011). Tingkah laku menyimpang juga menyebabkan kerugian kewangan yang serius kepada organisasi dan seterusnya kepada negara (Alias, Rasdi & Said, 2012).

Pada masa kini, masalah tingkah laku menyimpang menjadi semakin meningkat (Sulaiman & Bhatti, 2013; Omar et al., 2011). Menurut Chirasha dan Mahapa (2012), 80% daripada pekerja terlibat dalam tingkah laku menyimpang di tempat kerja seperti mengambil barangan dan peralatan syarikat tanpa kebenaran. Tingkah laku menyimpang ini jika dibiarkan, akan melarat kepada pada skala yang lebih besar seperti yang terjadi pada organisasi seperti Enron, WorldCom (Stewart et al., 2009) dan tragedi di Bhopal, India (Giacalone & Promislo, 2010). Walaupun begitu, kajian yang melibatkan tingkah laku menyimpang ini kurang mendapat keutamaan di pihak pengurusan peringkat atasan kerana wujud kebimbangan sekiranya didedahkan, ianya akan merosakkan imej dan reputasi organisasi (Bodankin & Tziner, 2009).

Tingkah laku menyimpang ini juga merupakan di antara perkara yang cuba disembunyikan oleh pekerja, ini adalah kerana, pendedahan, laporan dan kenyataan

mereka akan memberi kesan terhadap pekerjaan, kehidupan dan masa depan mereka. Oleh itu, terdapat mereka yang enggan melaporkan tingkah laku menyimpang ini (Bodankin & Tziner, 2009). Namun kajian tentang tingkah laku menyimpang ini mendapat perhatian berdasarkan laporan-laporan yang didedahkan melalui media masa dan media elektronik terutamanya tentang penipuan, gangguan seksual, rasuah, mencuri, mensabotaj dan sebagainya (Bodankin & Tziner, 2009). Terdapat berbagai perkataan dan definisi yang membawa maksud kepada tingkah laku menyimpang, antaranya adalah seperti yang dinyatakan pada Jadual 2.1.

Jadual 2.1 : *Perkataan Yang Digunakan Untuk Menggambarkan Tingkah laku Menyimpang*

Nama/ Penulis	Definisi
Gelagat menyimpang (Robinson & Bennett, 1995)	Tingkah laku sukarela yang menyalahi norma-norma organisasi yang penting dan dengan melakukannya, ianya menjadi ancaman kepada perjalanan organisasi atau pekerjaanya
(Kaplan 1975)	Gelagat sukarela oleh pekerja di mana pekerja kurang motivasi untuk mematuhi jangkaan yang normatif di dalam bidang sosial ataupun bermotivasi untuk melanggar jangkaan tersebut
Gelagat kontraproduktif (Sackett & DeVore, 2001; Salgado, 2002)	Apa-apa gelagat yang sengaja pada pihak ahli sesebuah organisasi yang dilihat oleh organisasi sebagai bertentangan dengan kepentingan organisasi yang sah
Gelagat antisosial	Apa-apa gelagat yang membawa kemudaratan atau berniat untuk membawa kemudaratan kepada organisasi,

(Giacalone & Greenberg, 1997)	pekerjanya atau kepada pemegang saham
Gelagat disfungsi (Griffin, Oleary-Kelly & Collins, 1998)	Apa-apa gelagat bermotivasi oleh pekerja atau sekumpulan pekerja yang mempunyai kesan yang negatif kepada individu di dalam organisasi dan organisasi itu sendiri
Gelagat menyisihkan diri (Hulin, 1991)	Sekumpulan tindakan dilakukan oleh pekerja untuk mengelakkan situasi kerja dan boleh membawa kearah meninggalkan organisasi
Gelagat melanggar etika (Sims, 2002)	Kelakuan tidak wajar pekerja yang dikaitkan dengan perlakuan tiada etika yang melanggar norma organisasi
Gelagat tidak menurut (Puffer, 1987)	Gelagat bukan tugas yang mempunyai implikasi yang negatif kepada organisasi
Gelagat buruk (Vardi & Wiener, 1996)	Apa-apa tindakan yang sengaja oleh ahli organisasi yang menentang dan melanggar norma bersama organisasi dan jangkaan organisasi, nilai sosial asas, tatalaku dan taraf kelakuan yang wajar

Tingkah laku menyimpang terjadi apabila pekerja merasakan tiada keadilan dan tiada kepuasan kerja di dalam sesebuah organisasi. Terdapat juga pekerja yang melakukan tingkah laku menyimpang kerana mencontohi pekerja lain dan untuk mencari keseronokan (Robbins & Judge, 2013). Tingkah laku menyimpang adalah hasil dari emosi yang negatif seperti perasaan marah, tidak puas hati, kecewa, membenci, agresif dan ingin membalas dendam (Sulaiman & Bhatti, 2013). Appelbaum, Iaconi & Matausek (2007) menyatakan, organisasi merupakan tempat di mana berbagai tingkah laku dan gelagat

diluaskan. Tingkah laku menyimpang adalah tingkah laku individu atau secara berkumpulan yang mengganggu, merosakkan dan menjangkau norma organisasi.

Tingkah laku menyimpang ini terbahagi kepada dua kategori iaitu gelagat menyimpang positif dan gelagat menyimpang negatif. Gelagat menyimpang positif ataupun dikenali sebagai gelagat menyimpang konstruktif adalah didefinisikan sebagai tingkah laku sukarela yang menyalahi norma-norma organisasi yang penting dan dengan melakukannya, ianya menyumbang ke arah kebaikan organisasi atau kakitangannya atau keduanya (Galperin & Burke, 2006). Gelagat menyimpang positif ini pula terbahagi kepada dua kategori iaitu gelagat menyimpang positif antara perorangan yang khusus melibatkan individu. Ianya terdiri dari tingkah laku kakitangan seperti tidak mematuhi arahan pihak pengurusan namun gelagat menyimpang ini adalah untuk meningkatkan proses di organisasi, contohnya, seperti seseorang pekerja yang melanggar arahan penyelia dan berkerja pada waktu rehat untuk menyelesaikan masalah pelanggan walaupun terdapat larangan dari penyelia. Manakala gelagat menyimpang positif organisasi adalah di khususkan kepada organisasi seperti tingkah laku berinovasi dan kreatif yang tidak disenaraikan atau dinyatakan dalam prosedur piawaian kerja untuk menyelesaikan masalah. Contohnya, adalah seperti seseorang pekerja perbankan yang melanggar prosedur piawaian kerja dengan membenarkan pelanggan tetap masuk dan berurusan di kaunter perbankan setelah masa berurusan tamat. Gelagat menyimpang yang positif dalam kategori organisasi juga boleh dilihat pada tingkah laku yang berlawanan dengan kebiasaan seperti melanggar polisi organisasi untuk menyelesaikan masalah

pelanggan demi menjaga imej organisasi (Galperin & Burke, 2006; Bodankin & Tziner, 2009).

Manakala, gelagat menyimpang negatif atau gelagat menyimpang destruktif menurut Robinson dan Bennett (1995), adalah merupakan tingkah laku sukarela yang menyalahi norma-norma organisasi yang penting dan dengan melakukannya, ianya menjadi ancaman kepada organisasi atau pekerjaannya. Gelagat menyimpang negatif atau destruktif ini menjejaskan imej syarikat, mengurangkan produktiviti dan mengujudkan ketidakpuasan hati di antara kakitangan. Gelagat menyimpang negatif ini terbahagi kepada dua kategori iaitu gelagat menyimpang antara perorangan dan gelagat menyimpang organisasi

Menurut Berry, Ones dan Sackett (2007), tingkah laku menyimpang negatif antara perorangan adalah tingkah laku menyimpang yang dilakukan oleh kakitangan yang juga menyasarkan kakitangan organisasi. Antaranya adalah seperti mencuri barangan, gangguan seksual, memukul, bergosip, menyebarkan fitnah, menjatuhkan maruah, menipu dan menikam dari belakang untuk mendapat kenaikan pangkat. Tingkah laku menyimpang ini, walaupun dilihat kecil, ia adalah perlakuan yang tidak sihat kepada pekerja dan organisasi (Chirasha & Mahapa, 2012).

Tingkah laku menyimpang negatif organisasi adalah tingkah laku menyimpang oleh pekerja yang menyasarkan organisasi (Berry et al., 2007), seperti mencuri wang syarikat,

mensabotaj peralatan syarikat dan vandalisme (Bodankin & Tziner, 2009). Antara tingkah laku menyimpang negatif lain yang melibatkan organisasi adalah seperti pulang awal, rehat melebihi waktu rehat, menerima rasuah, sengaja bekerja dengan perlahan, menipu jam kerja, membazirkan sumber dan melayari internet di waktu bekerja (Iqbal, Arif & Badar, 2012). Walaupun gelagat-gelagat ini dilihat sebagai kecil, tetapi ianya akan menjejaskan produktiviti serta imej organisasi.

Kajian ini memfokuskan tingkah laku menyimpang negatif kerana tingkah laku menyimpang negatif pada hari ini, dilaporkan menjadi semakin tinggi dan mengakibatkan organisasi-organisasi mengalami kerugian sehingga jutaan ringgit (Sulaiman & Bhatti, 2013; Omar et al., 2011). Tingkah laku menyimpang ini adalah berpotensi untuk menjadi masalah yang lebih besar dan memberi impak negatif kepada organisasi (Chirasha & Mahapa, 2012). Menurut Bashir et al. (2012), walaupun tingkah laku menyimpang boleh berlaku dari sekecil-kecil kesalahan seperti tidak hadir kerja sehinggalah seperti gangguan seksual, kedua-dua tahap kesalahan ini yang boleh menjatuh imej sesebuah organisasi.

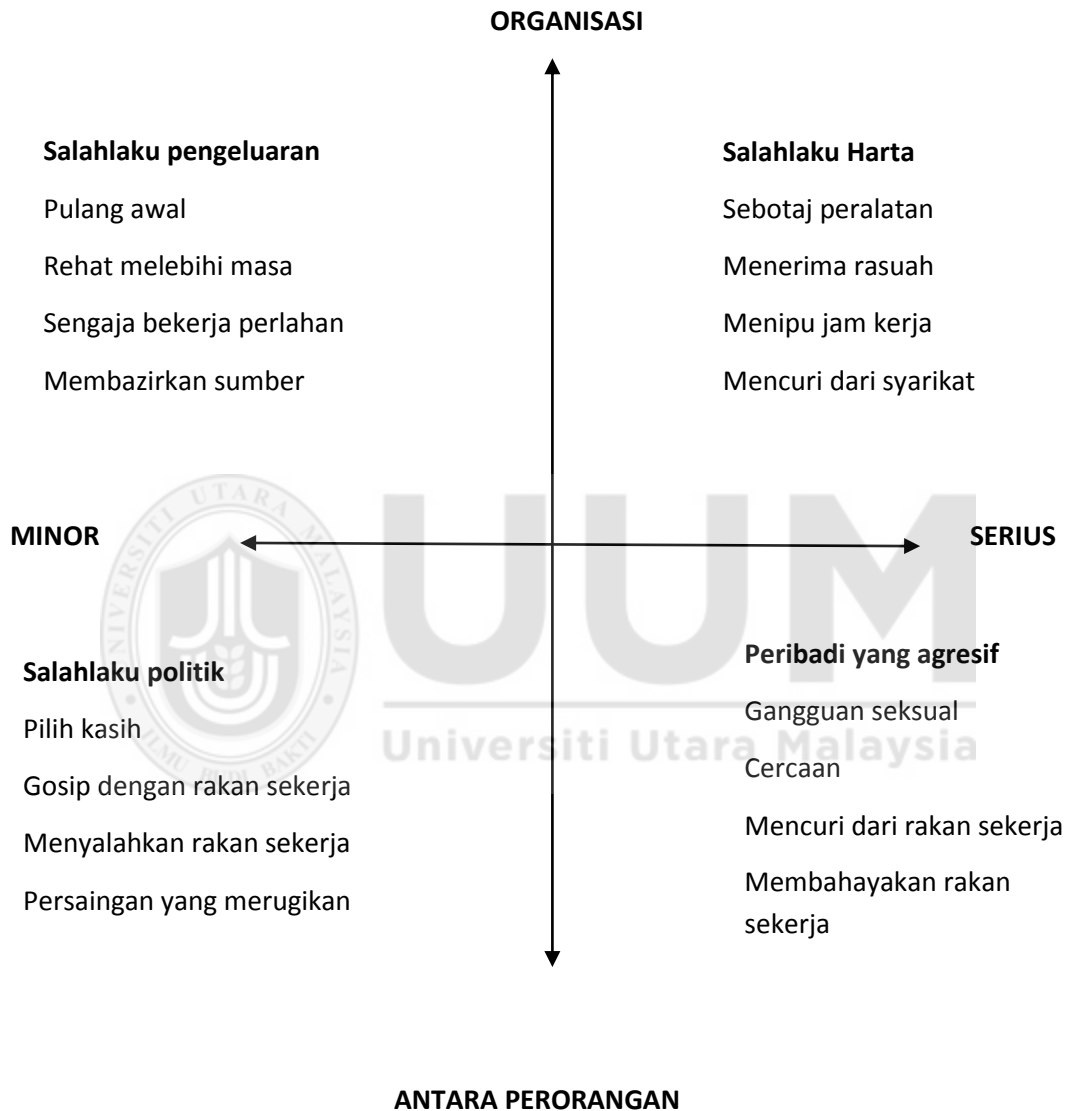
Untuk membuktikan tingkah laku menyimpang adalah mempunyai persamaan dan terdiri dari pelbagai konstruk, pengkaji Bashir et al. (2012) membahagikan dimensi-dimensi di dalam tingkah laku menyimpang kepada 5 kategori seperti mensabotaj, salahguna masa dan sumber, mencuri, menyisihkan diri dan menerima rasuah. Manakala Spector, Fox, Penny, Brursema, Goh dan Kessler (2006) pula, merencanakan 5 dimensi tingkah laku menyimpang pada kajian mereka iaitu menganiaya yang lain, salahlaku pengeluaran,

sebotaj, mencuri dan menyisihkan diri. Namun satu pandangan yang lebih integratif dan memaparkan lebih persamaan antara konstruk-konstruk adalah pendedahan tipologi gelagat menyimpang di tempat kerja oleh Robinson dan Bennet (1995) yang menyatukan gelagat-gelagat yang negatif terhadap jenis sasaran samada terhadap organisasi atau individu dan tahap keseriusan sesuatu gelagat. Tipologi ini juga mengesahkan kajian-kajian pengkaji terdahulu dan di samping itu mencambahkan kajian-kajian yang memberikan pengetahuan baru yang melibatkan gelagat menyimpang seperti membuli di pejabat, melayari internet pada waktu pejabat dan keganasan di tempat kerja (Kelloway et al., 2010).



2.1.2 Tipologi Gelagat Menyimpang Di Tempat Kerja.

Rajah 2.1 : *Tipologi Gelagat Menyimpang*



Sumber : Robinson dan Bennet, (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 2, ms. 565

Tipologi pada Rajah 2.1, menunjukkan tingkah laku menyimpang yang diklasifikasikan kepada empat bahagian. Garisan anak panah yang mendatar merujuk kepada gelagat menyimpang dari minor hinggalah ke serius. Manakala garisan anak panah yang menegak ke atas adalah dari gelagat menyimpang yang melibatkan antara perorangan ke gelagat menyimpang yang melibatkan organisasi.

Merujuk kepada Rajah 2.1, tipologi gelagat menyimpang mempunyai dua dimensi iaitu minor melawan serius dan antara perorangan melawan organisasi. Gelagat menyimpang di bahagian atas, iaitu pada dimensi organisasi, di dalam tipologi gelagat menyimpang, adalah dikenali sebagai gelagat menyimpang organisasi. Gelagat menyimpang organisasi adalah sekumpulan gelagat oleh individu ataupun kumpulan terhadap organisasi. Gelagat menyimpang organisasi minor adalah melibatkan salahlaku pengeluaran seperti pulang awal, rehat melebihi waktu rehat, sengaja bekerja di bawah prestasi dan membazirkan sumber. Manakala gelagat menyimpang organisasi serius adalah salahlaku harta seperti sebotaj peralatan, menerima rasuah, menipu jam kerja, dan mencuri dari organisasi. Gelagat menyimpang organisasi ini memudaratkan dan merosakkan organisasi.

Manakala gelagat menyimpang pada bahagian bawah, iaitu pada dimensi antara perorangan, adalah dikenali sebagai gelagat menyimpang antara perorangan. Gelagat menyimpang antara perorangan adalah sekumpulan gelagat oleh individu ataupun kumpulan terhadap individu ataupun kumpulan yang lain di dalam organisasi. Gelagat menyimpang antara perorangan bersifat minor adalah salahlaku politik seperti pilih kasih, bergosip, menyalahkan rakan sekerja dan persaingan yang merugikan. Manakala gelagat

menyimpang yang bersifat serius adalah seperti gangguan seksual, cercaan, mencuri dari rakan sekerja dan membahayakan rakan sekerja. Gelagat menyimpang ini memudaratkan pekerja organisasi dan organisasi.

2.1.2.1 Salahlaku Pengeluaran

Salahlaku pengeluaran merupakan tingkah laku menyimpang yang ditujukan kepada organisasi, namun tingkah laku menyimpang ini berlaku pada tahap yang minor. Gelagat menyimpang ini mengganggu proses pengeluaran sesebuah organisasi seperti melanggar tahap kualiti dan kuantiti pada pengeluaran barangan mahupun perkhidmatan (Litzky Eddleston & Kidder, 2006). Antara tingkah laku menyimpang yang terlibat adalah seperti pulang awal, rehat melebihi waktu rehat, sengaja bekerja di bawah prestasi, membazirkan sumber dan menyalahgunakan internet (Kelloway et al., 2010).

2.1.2.2 Salahlaku Harta

Salahlaku harta adalah merupakan tingkah laku menyimpang yang ditujukan kepada organisasi dan gelagat menyimpang ini berlaku pada tahap yang serius. Salahlaku harta adalah melibatkan pengambilan atau pemusnahan harta organisasi tanpa kebenaran (Litzky et al., 2006). Tingkah laku menyimpang ini juga adalah melibatkan harta

organisasi seperti sebotaj peralatan organisasi, menerima rasuah, menipu jam kerja dan mencuri barangan atau duit dari syarikat (Kelloway et al., 2010).

2.1.2.3 Salahlaku Politik

Salahlaku politik adalah tingkah laku menyimpang antara perorangan minor, iaitu apabila pekerja mempamirkan dan menunjukkan sikap pilih kasih terhadap pelanggan, rakan sekerja, pembekal dan sebagainya. Ini mengakibatkan mereka yang lain akan berada di dalam keadaan tidak menguntungkan (Litzky et al., 2006). Tingkah laku menyimpang salahlaku politik ini adalah diklasifikasikan sebagai berada pada tahap yang minor. Tingkah laku menyimpang yang lain yang diklasifikasikan di dalam salahlaku politik adalah melibatkan rakan sekerja seperti bergossip, berkompromi terhadap rahsia organisasi, menyalahkan rakan sekerja dan persaingan yang merugikan (Kelloway et al., 2010).

2.1.2.4 Peribadi Yang Agresif

Tingkah laku menyimpang ini melibatkan kelakuan antara perorangan dan ianya adalah berada pada tahap yang serius, di mana ianya merupakan kelakuan yang buruk dan agresif. Tingkah laku ini merosakkan reputasi organisasi dan memberikan kesan yang negatif terhadap individu yang disasarkan (Litzky et al., 2006). Antara tingkah laku

menyimpang ini adalah seperti gangguan seksual, mencerca, mengugut untuk membahayakan rakan sekerja dan mencuri dari rakan sekerja (Kelloway et al., 2010).

2.1.3 Pengukuran Tingkah laku Menyimpang

Tingkah laku menyimpang adalah bersifat multi-dimensi dan terdapat beberapa pengukuran yang digunakan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu untuk mengukur tingkah laku menyimpang. Antaranya adalah pengukuran tingkah laku menyimpang oleh Bennett dan Robinson (2000). Tingkah laku menyimpang ini dibahagikan kepada dua dimensi iaitu gelagat menyimpang antara perorangan iaitu gelagat menyimpang yang ditujukan kepada rakan sekerja. Manakala gelagat menyimpang organisasi adalah gelagat menyimpang yang ditujukan kepada organisasi.

Spector et al. (2006) juga membina pengukuran tingkah laku menyimpang berdasarkan lima dimensi iaitu menganiaya yang lain, salah laku pengeluaran, mensabotaj, mencuri dan menysihkan diri. Seterusnya, Gruys dan Sackett (2003) membina pengukuran gelagat menyimpang berdasarkan sebelas kategori iaitu kecurian dan tingkah laku yang berkaitan, kemusnahan harta, menyalahgunakan maklumat, menyalahgunakan masa dan sumber, tingkah laku tidak selamat, kedatangan yang buruk, kualiti kerja yang buruk, penggunaan alkohol, penggunaan dadah, tindakan berbahasa yang tidak bersesuaian dan tindakan fizikal yang tidak bersesuaian.

Penyelidik memilih untuk menggunakan pengukuran tingkah laku menyimpang yang dibina oleh Bennet dan Robinson (2000). Pengukuran ini adalah popular dan sering digunakan oleh pengkaji yang terdahulu seperti Bodankin dan Tziner, (2009), Shamsudin et al. (2011), Iqbal et al. (2012), Omar et al. (2011), Henle, Giacalone, Jurkiewicz, (2005) dan Alias et al. (2012). Pengukuran ini adalah sangat bersesuaian dengan kajian penyelidik dan menurut Berry et al. (2007), pengukuran gelagat menyimpang yang dibina oleh Bennet dan Robinson (2000) adalah yang paling banyak digunakan.

2.1.4 Kajian-Kajian Lepas Tingkah laku Menyimpang

Kajian-kajian lepas tingkah laku menyimpang mendapati terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan memberi kesan terhadap tingkah laku menyimpang. Sulaiman dan Bhatti (2013), menyatakan anteseden-anteseden tingkah laku menyimpang adalah seperti keadilan organisasi, anggapan keadaan kerja, anggapan terhadap pemimpin dan penderaan oleh penyelia. Faktor lain yang sering dikaitkan dengan tingkah laku menyimpang adalah persekitaran operasi kerja, tekanan kerja, kekecewaan terhadap organisasi, kurang kawalan kerja dan personaliti (Henle et al., 2005). Terdapat beberapa lagi pembolehubah yang dikaitkan dengan gelagat menyimpang seperti faktor jantina dan tempoh perkhidmatan (Appelbaum et al., 2007).

Kelloway et al. (2010), mengemukakan pendapat bahawa tingkah laku menyimpang adalah satu manifestasi protes oleh pekerja secara individu mahupun berkumpulan

terhadap majikan untuk menyatakan ketidakpuasan terhadap organisasi dan berhasrat untuk membetulkan ketidakadilan di dalam organisasi. Antara tingkah laku menyimpang individu yang menggambarkan protes adalah seperti mencuri, mensabotaj, agresif, pulang awal dan bekerja dengan perlahan. Manakala tingkah laku menyimpang yang dilakukan secara kolektif adalah seperti yang melibatkan kesatuan sekerja seperti melakukan mogok, tindakan mahkamah terhadap majikan dan menjalankan kempen yang memburukkan organisasi

Selain dari itu, kajian oleh Burton, Mitchell dan Lee (2005) mendapati tingkah laku menyimpang juga disebabkan oleh sikap dan tingkah laku majikan di dalam sesebuah organisasi seperti menjerit, mencaci, mendera emosi pekerja dan menyalahkan pekerja. Appelbaum et al. (2007) juga mengaitkan punca tingkah laku menyimpang adalah dari pengaruh modal peranan. Menurut teori pembelajaran sosial, gelagat menyimpang oleh modal peranan adalah mempengaruhi pekerja yang lain untuk melakukan gelagat menyimpang. Terdapat keadaan di mana pihak majikan atau organisasi menggalakkan tingkah laku menyimpang di kalangan pekerjaanya untuk mendapatkan keuntungan (Appelbaum et al., 2007).

Berdasarkan kajian lepas terdapat beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi pekerja-pekerja perbankan untuk melakukan tingkah laku menyimpang. Antaranya adalah seperti persepsi tiada keadilan, keadaan kerja yang membebankan, penderaan mental oleh penyelia, kemarahan, perasaan negatif dan personaliti pekerja itu sendiri

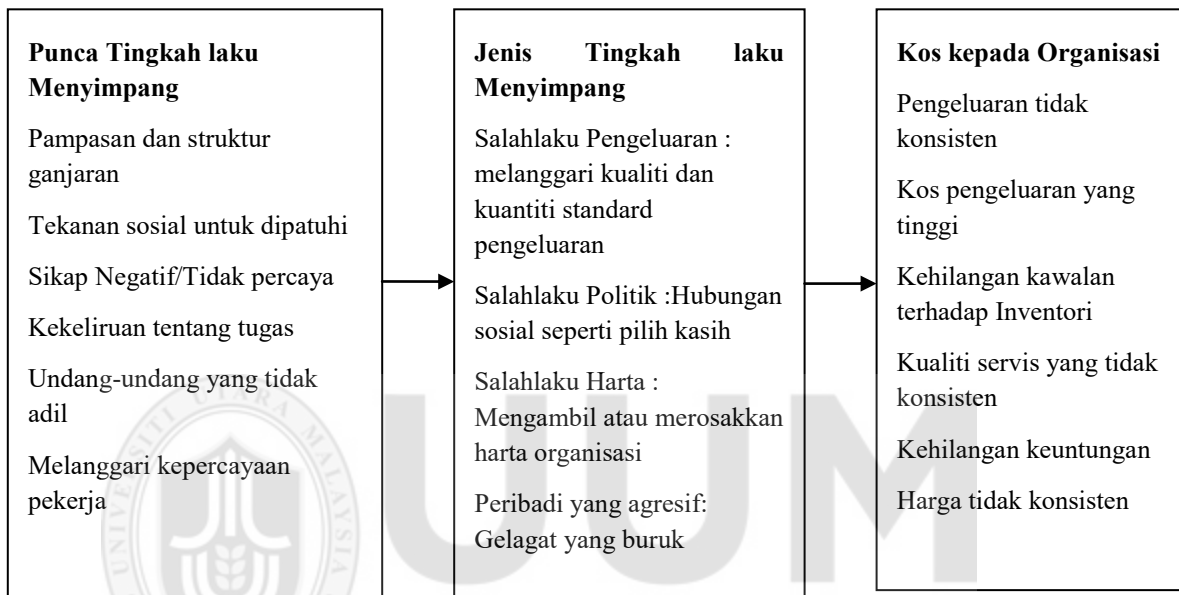
(Sulaiman & Bhatti, 2013). Terdapat juga pengaruh modal peranan, tekanan kerja, persekitaran operasi, kurang kawalan kerja, masalah kewangan peribadi, tiada kepuasan kerja, persepsi pendapatan tidak setara juga merupakan anteseden kepada tingkah laku menyimpang (Appelbaum et al., 2007). Selain dari itu manifestasi protes seperti mencuri, mensebotaj, bekerja dibawah piawaian yang sepatutnya, pulang awal, mogok dan mengambil tindakan mahkamah terhadap majikan juga mempengaruhi kakitangan perbankan (Kelloway et al., 2010).

Kajian oleh Chirasha dan Mahapa (2012), tentang tingkah laku menyimpang di kalangan kakitangan universiti mendapati, wujud keadaan tingkah laku menyimpang seperti datang lambat atau pulang awal, rehat yang melebihi masa, mengambil barangan organisasi tanpa kebenaran, bergossip serta cercaan oleh rakan sekerja dan penyelia. Pihak majikan juga menyalahgunakan kuasa dan menimbulkan emosi negatif yang menjatuhkan moral pekerja. Ini menjadikan pekerja merasakan jangkaan mereka tidak dipenuhi dan mengakibatkan berlakunya tingkah laku menyimpang. Manakala Iqbal et al. (2012), mendapati tingkah laku menyimpang di universiti awam adalah lebih tinggi dari universiti swasta.

Dapatan kajian oleh Shamsudin et al. (2011) mendapati bahawa amalan sumber manusia mempengaruhi secara negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Ini membawa maksud sekiranya pekerja sesebuah organisasi tidak menyenangi amalan sumber manusia maka pekerja tersebut adalah cenderung untuk melakukan gelagat menyimpang. Selain dari itu,

deskripsi tugas, jaminan pekerjaan, penilaian prestasi dan peluang kenaikan pangkat dalaman adalah mempunyai hubungan yang negatif dengan tingkah laku menyimpang.

Rajah 2.2 : *Punca Dan Kos Tingkah laku Menyimpang*



Sumber : Litzky et al. (2006). The Good, The Bad And The Misguided: How Manager Inadvertently Encourage Deviant Behavior. *Academy of Management Perspective*, 20 (1), ms. 92

Rajah 2.2, menerangkan tentang punca-punca tingkah laku menyimpang, jenis-jenis tingkah laku menyimpang dan kosnya kepada organisasi. Menurut Litzky et al. (2006), antara punca-punca tingkah laku menyimpang adalah apabila struktur pendapatan tidak tetap dan bergantung kepada komisen, tekanan sosial di dalam satu organisasi, sikap tidak percaya majikan terhadap pekerja, kekeliruan tugas dan ketidakadilan. Ini membawa kepada perlakuan tingkah laku menyimpang yang menjadi kos kepada organisasi seperti pengeluaran yang tidak konsisten, kos yang tinggi, kehilangan inventori, kualiti servis yang menurun dan kehilangan keuntungan.

Kajian Stewart et al. (2009), tentang tingkah laku menyimpang mendapati, pekerja yang enggan melaporkan kelakuan menyimpang adalah kerana takut perbuatannya diketahui, takut dihukum, bersikap menjaga ego dan bersikap tidak adil. Manakala Omar et al. (2011) mendapati tekanan berkaitan kerja adalah mempunyai hubungan yang penting dan positif terhadap tingkah laku menyimpang. Giacalone dan Promislo (2010), yang mengkaji tingkah laku menyimpang menggunakan data dari sudut psikologi, kriminologi dan epidemiologi mendapati bahawa terdapat penurunan kesejahteraan kepada pekerja akibat tekanan dari menjadi mangsa, melakukan, melihat dan dikaitkan dengan individu yang melakukan tingkah laku menyimpang.

Dapatan kajian Alias et al. (2012) menunjukkan perasaan negatif dan persepsi keadilan mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku menyimpang. Manakala, kajian oleh Dalal (2005), mendapati adanya pengaruh yang negatif antara kewarganegaraan organisasi dan tingkah laku menyimpang. Hasil kajian oleh Bashir et al. (2012) pula, mendedahkan terdapat penyalahgunaan masa dan sumber yang tinggi di kalangan penjawat awam di Pakistan seperti menggunakan sumber organisasi untuk tujuan peribadi, rehat melebihi masa, datang lewat, membazirkan sumber organisasi dan melakukan rasuah.

Berdasarkan sumber dalaman kakitangan perbankan, penyelidik membuat kesimpulan bahawa tingkah laku menyimpang yang sering dilakukan oleh pekerja perbankan adalah tingkah laku menyimpang seperti datang lewat ke pejabat, berehat melebihi waktu, melayari internet pada waktu bekerja, berkerja di bawah piawaian kerja yang sepatutnya, membazirkan masa dengan berbual kosong, menyalahgunakan cuti sakit, tidak datang

kerja tanpa memberikan alasan yang manasabah, menjalankan perniagaan sendiri pada waktu pejabat, pilih kasih, bergosip dan menyalahkan rakan sekerja. Manakala tingkah laku menyimpang yang bersifat serius adalah seperti menyalahgunakan kuasa, rasuah, pecah amanah, engkar arahan majikan dan mencuri (BERNAMA, 2013).

2.2 Islam Dan Cara Kerja Di Malaysia

Dalam Islam, apa sahaja aktiviti dengan niat yang baik termasuklah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang beragama Islam adalah dianggap ibadah (Barhem et al., 2009). Menurut Khan et al. (2010), Islam itu sendiri sebagai “Ad Deen”, sangat menggalakkan umat Islam untuk bekerja. Setiap usaha yang baik itu adalah dikira sebagai ibadah dan merupakan sumbangan yang diberikan ganjaran oleh Allah (S.W.T). Di dalam Islam, melakukan pekerjaan bukanlah sekadar untuk mendapatkan gaji, upah dan memenuhi keperluan hidup. Pekerjaan adalah perbuatan yang mulia yang menjanjikan kejayaan di dunia dan di akhirat. Walaubagaimanapun, seseorang itu haruslah memastikan bahawa dalam proses tersebut tiada niat yang tidak baik, sombong, menipu, menekan dan tidak memberi keadilan kepada orang lain. Selain dari itu, mereka juga perlu melakukan dan menunaikan kewajipan individu kepada Allah seperti bersembahyang, berpuasa, menunaikan zakat dan ibadah-ibadah lain. (Muhamad, 2009).

Secara prinsipnya bagi seseorang yang beragama Islam, sesiapa yang lebih dekat kepada Allah ataupun lebih tinggi keagamaannya akan lebih taat kepada ajaran agamanya dan

mengikuti etika kerja Islam. Di sebaliknya, mereka yang kurang keagamaannya akan kurang taat kepada ajaran agamanya dan terhadap etika kerja Islam (Muhamad, 2009). Mengikuti dan mematuhi etika kerja Islam akan membuat seseorang itu lebih positif dan komited. Malangnya, ramai pekerja Muslim yang menganggap pekerjaan itu tidak bersangkutan dengan agama. Tun Abdullah bin Ahmad Badawi (2008), menyatakan bahawa di antara kegagalan orang Islam ialah kerana tidak menjadikan Islam sebagai “*Ad-Deen*” atau cara hidup. Segala nilai yang mulia yang terdapat dalam ajaran Islam dikesampingkan dan ibadat diasingkan dari cara hidup.

Sebelum kedatangan Islam, masyarakat Melayu di Malaysia, telah tertanam sistem sosial, mempraktikkan tradisi, upacara tertentu dan sistem undang-undang yang berasaskan adat. Namun, setelah kedatangan Islam, masyarakat Melayu mula menerima Islam dan berlakulah percampuran dan pertembungan di antara Islam dan adat yang bukan dari ajaran Islam iaitu adat Melayu (Kamaruddin & Kamaruddin, 2009). Malaysia kemudiannya dijajah oleh British dan sektor awam di Malaysia adalah merupakan hasil tinggalan British ketika menjajah di Malaysia sehingga Malaysia merdeka pada tahun 1957. Dalam tempoh penjajahan, pihak British telah memperkenalkan konsep ketuanan British dan etika barat di dalam kehidupan masyarakat. Selain dari itu pihak British juga menanamkan sistem dan cara kerja barat, sosial, ekonomi dan termasuklah penggubalan undang-undang berdasarkan undang-undang British di Malaysia. Pengaruh sistem dan etika barat ini kemudiannya menular dan memecahbelahkan agama, budaya dan sosial masyarakat tempatan dan mewujudkan jurang perbezaan yang ketara terutamanya di

tempat kerja. Fenomena ini menambahkan kekeliruan di kalangan masyarakat Malaysia (Ali & Al-Kazemi, 2007; Kumar & Che Rose, 2010).

Namun nilai-nilai Islam dan kepercayaan Islam ini, secara tidak langsung mempengaruhi budaya dan tingkah laku orang Melayu di Malaysia. Biasanya, di kebanyakan organisasi, terdapat tempat untuk bersolat dan pekerja juga diberi masa untuk menunaikan solat mereka di tempat kerja. Selain dari itu, terdapat juga kuliah-kuliah agama yang dijalankan di pejabat-pejabat. Pekerja juga sering diingatkan agar sentiasa bertanggungjawab tidak hanya kepada syarikat, tetapi juga kepada Allah (S.W.T) atas apa yang dikerjakannya. Ternyata, agama Islam dipandang tinggi oleh organisasi di Malaysia dan ianya juga memberi tambahnilai kepada hidup pekerja (Hashim, 2009).

Kerajaan Malaysia pernah melancarkan “Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam dalam Pentadbiran” pada tahun 1985. Dasar penerapan nilai-nilai Islam ini adalah bertujuan untuk memasukkan unsur-unsur dan kefahaman Islam di dalam pentadbiran dan kehidupan rakyat Malaysia. Kakitangan kerajaan dan swasta diminta untuk meningkatkan prestasi dan kecermerlangan mereka melalui program “peningkatan modal insan” yang berteraskan ajaran Islam (Kementerian Penerangan Malaysia, 2008). Dasar penerapan nilai-nilai Islam ini kemudiannya disambung dan diikuti oleh pelancaran “Islam Hadhari” oleh Dato Seri Hj Abdullah Ahmad Badawi yang merupakan Perdana Menteri Malaysia ketika itu iaitu pada tahun 2005 (Kumar & Che Rose, 2010). Islam Hadhari ditafsirkan sebagai pembangunan Islam atau suatu kaedah ke arah kearah pembangunan Islam yang progresif dan ianya bertujuan membangkitkan kesedaran dan mengajak rakyat untuk

memajukan diri berdasarkan ajaran dan prinsip-prinsip di dalam Islam (Kumar & Che Rose, 2010). Kerajaan Malaysia kemudiannya meneruskan dasar “Wasatiyah” yang bermaksud kesederhanaan pada tahun 2011 yang memfokuskan kesederhanaan di dalam Islam, adil dan tidak melampau di dalam beragama.

2.3 Keagamaan

Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (2005), perkataan keagamaan adalah berasal dari perkataan Inggeris iaitu “*religiosity*”, keagamaan di dalam istilah bahasa Malaysia adalah bermaksud kewarakan dan kesolehan. Keagamaan juga membawa maksud perkara-perkara berkaitan agama, contohnya perasaan keagamaan yang sangat kuat. McDaniel dan Burnett (1990) mendefinisikan keagamaan sebagai kepercayaan kepada Tuhan dan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang di tentukan oleh Tuhan.

Metle (2002) mendefinisikan agama sebagai sistem kepercayaan yang khas, penghormatan dan tingkah laku. Manakala Koenig, McCullough dan Larson (2000), mendefinisikan agama sebagai sistem kepercayaan yang tersusun, mempraktikkan, proses keagamaan dan simbol, rekabentuk yang mendekatkan dengan kesucian atau semangat dan untuk meningkatkan kefahaman tentang hubungan dan tanggungjawab antara satu sama lain hidup dalam satu komuniti. Mookerjee (1993) definisikan keagamaan dalam

bentuk umum atau persendirian melibatkan diri dalam sikap menyerah dan taat kepada agama.

Agama mempunyai pengaruh yang besar terhadap nilai, sikap dan tingkah laku manusia dan agama juga mempengaruhi cara hidup manusia. Agama memberikan satu kerangka kepada manusia untuk memahami dan menterjemahkan kehidupan. Mansori (2012), menegaskan bahawa keagamaan menjadi pengaruh yang besar terhadap tingkah laku seseorang dan sikapnya, di mana ianya berupaya dan berpotensi untuk memberi kesan kepada organisasi. Ciarrochi dan Heaven (2012) menyatakan bahawa kepercayaan dan keagamaan di dalam diri seseorang itu boleh berubah menurut kematangan. Keagamaan yang ada pada usia yang muda dan remaja boleh berubah berdasarkan pengaruh persekitaran, keluarga, pendidikan, rakan sebaya dan media. Keagamaan juga memberikan makna dan pengaruh yang positif terhadap tingkah laku seseorang itu di dalam menjalani kehidupan seharian.

Kurpis et al. (2008), mengutarakan bahawa keagamaan adalah antara faktor yang mempengaruhi komitmen dan kemajuan moral diri. Menurut beliau lagi, seseorang yang tinggi keagamaannya adalah lebih mementingkan etika dan moral yang di gariskan oleh agamanya dibandingkan mereka yang rendah keagamaannya. Hasil kajian lepas menunjukkan keagamaan akan meningkatkan lagi kemajuan moral diri seseorang (Kurpis et al., 2008). Manakala Vasconcelos (2009), menyimpulkan tentang pentingnya intuisi atau gerak hati dan doa kerana ianya mempunyai kesan yang baik kepada sikap dan tingkah laku di dalam organisasi. Terdapat bukti yang kukuh bahawa keagamaan dapat

memperkayakan proses membuat keputusan di dalam organisasi. Seiring dengan Vasconcelos (2009), menurut Valliere (2008) dalam kajiannya terhadap pengaruh Buddha pada usahawan mendapati bahawa terdapatnya pengaruh agama di dalam proses membuat keputusan.

2.3.1 Agama Islam

Islam berasal dari perkataan “aslama” yang bermaksud menyerah diri. Prinsip utama atau prinsip asas dalam Islam, seseorang itu perlu mengakui ujudnya Allah yang Esa dan Nabi Muhammad sebagai rasulnya. Ianya dimulakan dengan mengucapkan kalimah shahadah : *“La illaha illa Allah, Muhammadun Rasul Allah”*. Maksudnya adalah “tiada Tuhan melainkan Allah, Nabi Muhammad sebagai Pesuruh Allah” (Muhamad & Ghani, 2006). Islam secara asasnya adalah mengakui keesaan tuhan iaitu Allah dan kekuasaanNya di semesta alam dan Nabi Muhammad sebagai Rasul Allah. Kalimah syahadah ini merupakan perkara pertama rukun/asas dalam Islam diikuti oleh sembahyang, berpuasa, menunaikan zakat dan melakukan ibadah haji di Mekah sekiranya mampu. Antara kepercayaan utama yang lain dalam kepercayaan Islam yang dikenali sebagai rukun iman adalah percaya kepada Allah, percaya kepada Malaikat, percaya kepada Kitab-Kitab, percaya kepada Rasul, percaya kepada Hari Kiamat dan percaya kepada Qada dan Qadar (Muhamad & Ghani, 2006). Firman Allah (S.W.T) yang bermaksud:

“(Ingatlah) Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan untuk menyembah dan beribadat kepadaKu”

Surah Al-Dharyat (51): 56

“Dan siapakah yang lebih baik agamanya daripada orang yang menyerah diri kepada Allah (dengan ikhlas).....”

Surah Al-Nisa (4):125

Terdapat dua punca asas di dalam mempelajari Islam iaitu Al Quran, merupakan kitab suci yang diturunkan Allah kepada Nabi Muhammah (s.a.w) dan Sunnah iaitu perbuatan dan percakapan Nabi Muhammad (s.a.w). Allah (S.W.T) berfirman, maksudnya:

“Sesungguhnya, bagi kamu pada diri Rasullullah itu model ikutan yang baik, iaitu bagi orang yang sentiasa mengharap (keredaaan) Allah dan (balasan baik) hari akhirat, serta dia pula banyak menyebut dan mengingati Allah”

Surah Al-Ahzab (33):21

Konsep agama Islam adalah tersendiri dan unik, ianya bukan hanya semata-mata terdapat pada sesekian masa dan dalam skop tertentu. Agama Islam adalah cara hidup yang menyeluruh (*Ad Deen*) dan nilainya dapat digunakan di mana-mana (*syumul*) merentasi batasan bangsa, geografi, bahasa, budaya dan mencakupi segala bidang kehidupan

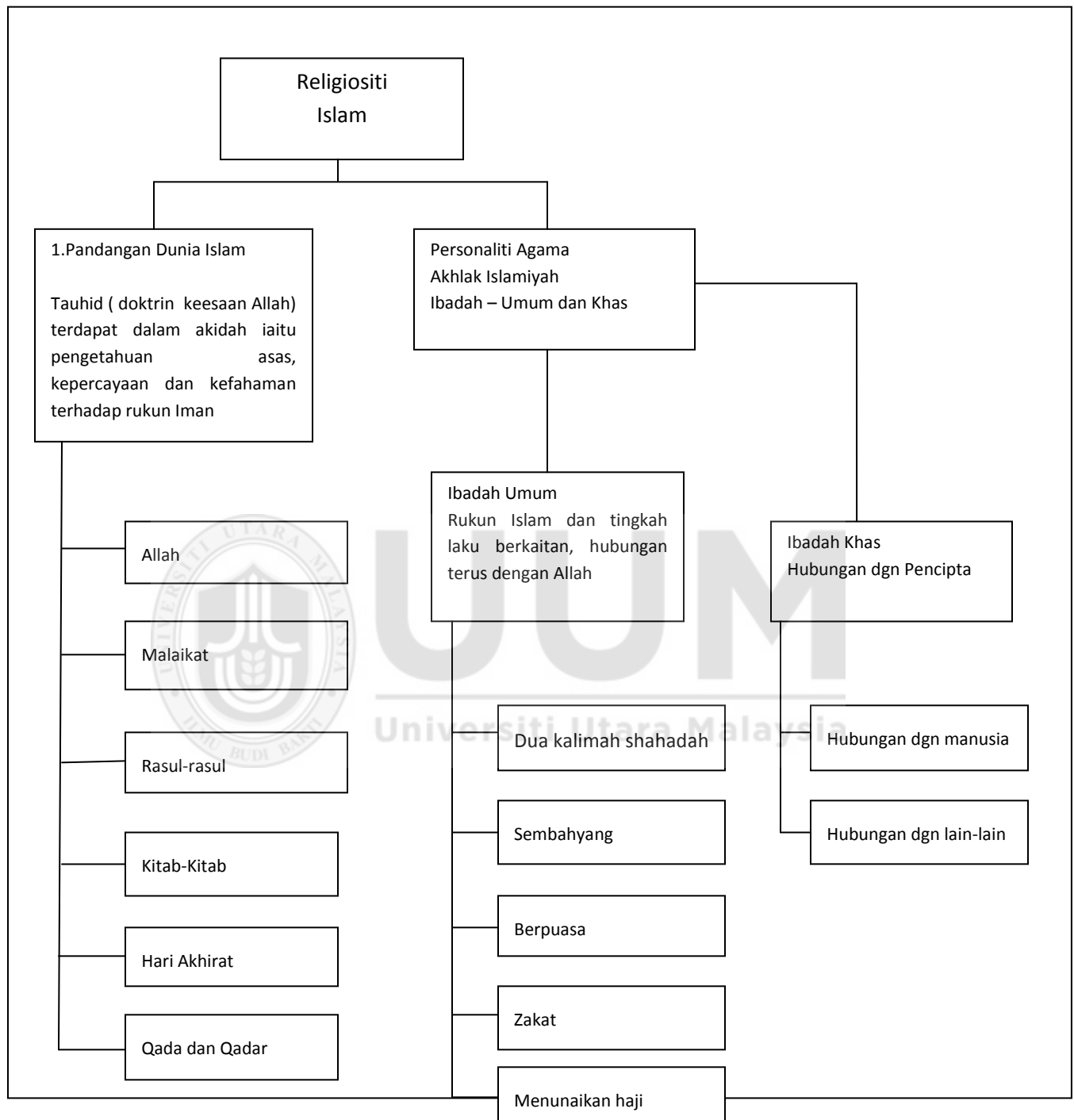
manusia. Ini menggambarkan bahawa konsep agama Islam bukanlah hanya dari segi spiritual dan intelektual tetapi juga dari segi sosial dan ianya adalah universal (Muhamad & Ghani, 2006).

Mengikut Barhem et al. (2009), agama mengajar manusia membuat kebaikan dan melarang manusia membuat kejahatan. Agama juga mengharamkan perbuatan-perbuatan tertentu bertujuan untuk menjaga akal manusia, akhlak, jiwa, harta, kehormatan dan keturunannya. Oleh itu, kepercayaan dan keyakinan kepada Allah (S.W.T) akan menghasilkan keredhaan yang tinggi, bertolak ansur, kesanggupan dan pengorbanan untuk menjalankan kerja. Mereka yang percaya dan yakin akan menerima bekerja lebih masa, keadaan tempat kerja yang tidak selesa, masalah tugas, kesilapan komunikasi, walaupun dengan jumlah upah yang rendah jika dia percaya menjalankan kerja tersebut akan memberikan keredaan Allah. Seiring itu, Mohd Zin, Mahdi, Rahman, Abdul Latif, Sulaiman, Khalid, Ahmad, Sakat, Adi Yasran dan Mohd Nor (2012) menambah bahawa Islam bukanlah setakat agama malah merupakan suatu garis panduan untuk kehidupan. Islam mempunyai kod kehidupan yang sempurna yang berasaskan kepada kepercayaan kepada Allah (S.W.T).

2.3.2 Konsep Keagamaan Dalam Islam

Di dalam Islam, keagamaan adalah di definisikan sebagai komitmen kepada prinsip agama Islam secara emperikal dan teorinya melalui memenuhi tuntutan Allah (S.W.T), menjaga hak yang lain, mengikut suruhan Allah (S.W.T), mengelakkan perbuatan buruk, dan beribadat kepada Allah (S.W.T) (Al-Goaib, 2003). Perkataan keagamaan adalah berasal dari perkataan agama dan keagamaan juga bermaksud warak, soleh, alim dan bertakwa (Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka, 2005). Wan Ahmad, Rahman, Ali dan Che Seman, (2008) menyatakan bahawa keagamaan mempunyai pengaruh yang kuat kepada pemilihan kehidupan seseorang yang beragama Islam dan ini termasuklah aktiviti ekonomi dan kehidupan seharian. Mereka yang mempunyai pengetahuan tentang kekuasaan Allah (S.W.T) dan tidak ada yang terselindung dariNya akan mengikut ajaran yang ditetapkan oleh Allah (S.W.T) akan wujud sifat-sifat ketakwaan, ketakutan, menjaga akhlak, beribadah dan menurut ajaran agama (Wan Ahmad et al., 2008). Pembolehubah keagamaan di dalam Islam adalah bersifat multi dimensi (Moscis & Ong, 2011, Hassan, 2007).

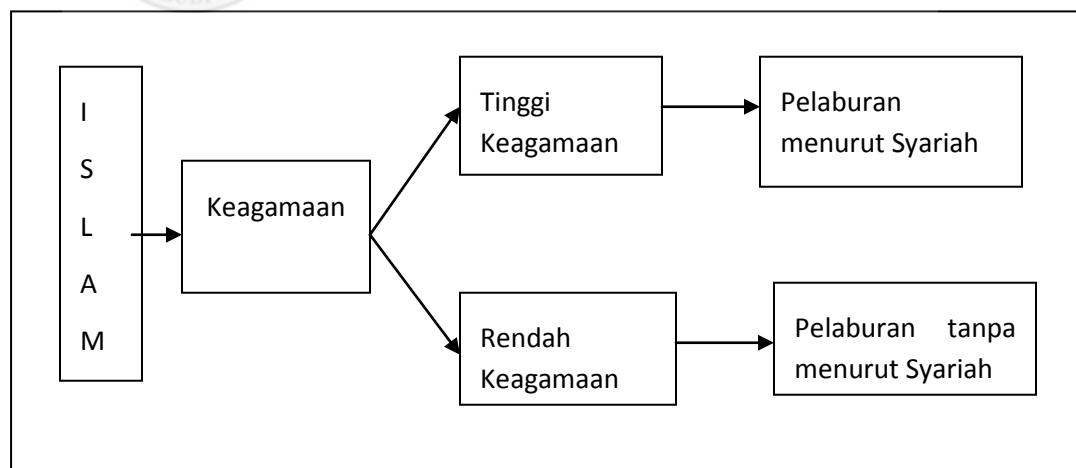
Rajah 2.3 : Model Religiositi Muslim (MRPI)



Sumber : Krauss et al. (2006). Exploring Regional Differences In Religiosity Among Muslim Youth In Malaysia. *Review of Religious Research*, 47(3), ms. 240

Model Religiositi Muslim pada Rajah 2.3, menerangkan keunikan pandangan tauhid iaitu Doktrin Kekuasaan Keesaan Allah dalam kepercayaan Islam. Menurut Krauss et al. (2006), konsep agama Islam adalah berlainan dengan konsep agama lain.. Model tersebut terbahagi kepada dua dimensi utama, dimensi pertama dikenali sebagai pandangan dunia Islam iaitu berkisar tentang paradigm tauhid yang berasaskan dari pengetahuan tentang aqidah iaitu pengetahuan sebagai seseorang Muslim, kepercayaan tentang Allah dan agama berdasarkan Al Quran dan Sunnah Nabi Muhammad (s.a.w). Dimensi kedua iaitu personaliti agama terbahagi kepada dua dimensi iaitu ibadah yang formal dan ibadah khas. Antara perkara yang penting di dalam personaliti agama adalah akhlak Islam iaitu manifestasi tauhid di dalam kehidupan harian iaitu meletakkan Allah (S.W.T) sebagai pencipta, beribadah kepadaNya dan menurut perintahnya.

Rajah 2.4 : Tahap Keagamaan Dan Keputusan Pelaburan



Sumber: Muhamad dan Devi (2006). Religiosity And The Malay Muslim Investors In Malaysia: An Analysis On Some Aspects Of Ethical Investment Decision. *The International Conference On Business And Information* 12-14 Julai. ms. 6

Merujuk kepada Rajah 2.4, Muhamad dan Devi (2006) mendapati bahawa keagamaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keputusan pelaburan untuk pelabur beragama Islam. Dapatan kajian menunjukkan, seseorang yang tinggi keagamaan memilih untuk membuat pelaburan berasaskan syariah, manakala individu yang mempunyai rendah keagamaan memilih pelaburan tanpa menurut syariah.

Hasil kajian Wan Ahmad et al. (2008) menyokong dapatan kajian Muhamad dan Devi (2006) di mana mereka yang mempunyai keagamaan tinggi memilih perbankan Islam dibandingkan dengan yang rendah keagamaannya. Hasil dari kajian Wan Ahmad et al. (2008), juga mendapati hubungan yang positif antara umur dan keagamaan serta pendidikan Islam yang formal terhadap keagamaan. Manakala Kamarudin dan Kamarudin (2009) mendapati mereka yang tinggi penghayatan agamanya lebih mengutamakan barangan yang bermutu tinggi, mengutamakan barangan yang memberi nilai kepada wang, menjaga perbelanjaan dan menetapkan tahap yang tinggi dalam piawaian. Di samping itu, Krauss et al. (2006) pula mendapati remaja luar bandar mempunyai tahap keagamaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan remaja yang berada di bandar. Menurut Hassan (2007), aktivis-aktivis beragama Islam seperti Sayyid Abul A'la Maududi dan Sayyid Qutb sentiasa membahaskan tentang kurangnya keagamaan, ini membuatkan penganut beragama Islam berfikir secara barat walaupun ingin hidup secara Islam. Menurut Hassan (2007) lagi, walaupun kebanyakan negara yang majoriti penduduknya beragama Islam berada terkebelakang dari segi ekonomi dan teknologi, ini tidak bermaksud agama menghalang kemajuan. Sebaliknya antara perkara

yang dikenal pasti menghalang kemajuan adalah kerana polisi fiskal yang lemah dan rasuah yang berleluasa.

Rizk (2008) menyatakan Al Quran menerangkan tentang peraturan, tentang adab, perdagangan, hubungan sesama manusia, syariah dan undang-undang Islam. Oleh itu, agama Islam memberi kesan yang tinggi kepada pengikutnya. Muhamad (2009) mendapati keagamaan mempunyai pengaruh yang kuat dan negatif terhadap tahap toleransi ke atas tiadanya etika dalam perniagaan. Keagamaan juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kesedaran mengenai etika. Dalam kajian beliau, mendedahkan bahawa pelajar jurusan pengajian agama adalah lebih tinggi keagamaannya jika dibandingkan dengan pelajar aliran sekular dan kurang bertolak ansur terhadap perniagaan yang tidak beretika di bandingkan dengan pelajar beraliran sekular. Dapatan Mohamad (2009) ini disokong oleh dapatan kajian Saat, Porter dan Woodbine (2009) di mana pegangan agama, latarbelakang pelajaran agama dan institusi pengajian mempengaruhi tahap keagamaan. Pelajar yang mengikuti pengajian agama di peringkat menengah dan universiti adalah lebih tinggi tahap keagamaannya dan juga lebih sensitif terhadap etika. Muhamad dan Ghani (2006) juga membuat kajian tentang keagamaan dan kesannya terhadap persepsi etika dan penilaian moral terhadap penduduk Islam di Malaysia. Hasil kajian mendapati terdapat pengaruh yang kuat antara keagamaan dan persepsi tiada etika dalam menjalankan perniagaan.

Sesungguhnya agama memainkan peranan yang penting kehidupan seorang Muslim sebagaimana firman Allah (S.W.T), maksudnya:

“Sesiapa yang bertakwa kepada Allah, nescaya Allah memudahkan baginya segala urusan”

Surah Al-Talaq (65):4

Dan firman Allah (S.W.T.) yang bermaksud:

“Sekiranya penduduk negeri itu beriman serta bertakwa, tentulah Kami akan membuka kepada mereka (pintu rezeki) yang melimpah-ruah keberkatannya, dari langit dan bumi. Tetapi mereka mendustakan (Rasul Kami), lalu Kami timpakan mereka dengan azab disebabkan apa yang mereka telah usahakan”

Surah Al-Araf (7):96

Terdapat juga faktor-faktor yang menghalang responden beragama Islam memberitahu perkara sebenar tentang keagamaan, terutama faktor-faktor yang bersifat terlalu peribadi dan melibatkan maruah. Menurut Muhamad dan Ghani (2006), antara perkara yang menjadi masalah di dalam kajian yang melibatkan mereka yang beragama Islam di Malaysia adalah mereka lebih mengutamakan kehormatan dan menjaga air muka. Mereka tidak rela memberitahu dan mengakui bahawa mereka bukanlah penganut agama yang

kuat dan tidak melakukan amalan wajib seorang Islam seperti bersembahyang lima waktu, berpuasa dan berzakat. Kebanyakan responden beragama Islam di pertengahan umur, masih tertanam sistem dari Kolonial British dan sistem pelajaran sekular di mana ianya memisahkan di antara keduniaan dan keagamaan. Salah satu contoh yang utama adalah faedah yang dikenakan oleh bank menjadi seperti suatu kebiasaan di kalangan masyarakat perniagaan Muslim. Islam juga tidak mempengaruhi semua aspek orang Melayu beragama Islam di Malaysia, ianya lebih kepada skop pemakanan di mana syarat halal lebih dipentingkan dan jika dibandingkan dengan dari segi lain seperti halalnya pendapatan di sisi Islam.

Keagamaan adalah penting dan menjadi keperluan terhadap pekerja perbankan kerana keagamaan dapat mempengaruhi tingkah laku dan sikap pekerja perbankan. Keagamaan akan menjadikan seorang pekerja perbankan itu lebih beramanah, bertanggungjawab terhadap kerjanya, berdisiplin di dalam tugasnya, berfikiran positif dan komited terhadap kerja. Kajian lepas mendapati, mereka yang tinggi keagamaannya adalah mempunyai komitmen yang tinggi, lebih produktiviti dan lebih mendapat kepuasan kerja (Muhamad dan Ghani, 2006). Pekerja yang mempunyai penghayatan agama yang tinggi mempunyai keredhaan yang tinggi, bertolak ansur dan sanggup berkorban di dalam menjalankan pekerjaannya (Barhem et al., 2009). Selain dari itu, menurut Kurpis et al. (2008), mereka yang mempunyai keagamaan yang tinggi lebih mementingkan etika dan moral yang baik dan mereka yang tinggi keagamaan juga mempunyai kurang toleransi terhadap persesepsi tiada etika (Muhamad, 2009). Keagamaan akan dapat meningkatkan prestasi dan produktiviti di kalangan pekerja perbankan, menjadikan mereka positif dan komited

seterusnya meningkatkan niat untuk kekal di dalam organisasi. Di masa yang sama, mengurangkan kejadian gelagat menyimpang di sektor perbankan yang mudah terdedah kepada penyelewengan terutama yang melibatkan kewangan.

2.3.3 Kajian Keagamaan Yang Berkaitan Tingkah laku Menyimpang

Dapatan kajian oleh Pickering dan Vazsonyi (2010), menyatakan terdapat pengaruh negatif antara keagamaan terhadap tingkah laku menyimpang. Mereka menguji keagamaan dari segi penyertaan ritual terhadap tingkah laku menyimpang seperti vandalisme, penggunaan alkohol, salahguna dadah, melanggar peraturan sekolah, gelagat menyimpang am, mencuri dan sikap agresif.

Dapatan kajian oleh Hamzah, Suandi, Hamzah dan Tamam (2014) mendedahkan, keagamaan mempunyai pengaruh yang berlawanan terhadap perbuatan yang negatif di dalam hidup seperti menggunakan dadah, berjudi, materialistik dan kepentingan diri. Seiring dengan itu, kajian lepas oleh Fam, Waller dan Erdogan (2002) mendapati bahawa keagamaan di dalam Islam mempengaruhi tingkah laku pengikut yang beragama Islam di dalam menolak perkara-perkara yang negatif dan kontroversi. Dapatan kajian juga mendapati, semakin tinggi keagamaan seseorang, semakin tinggi penolakan terhadap perkara-perkara yang tidak selari dengan ajaran agama.

Sateemae, Abdel-Monem dan Sateemae (2015) juga mendapati keagamaan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Semakin tinggi keagamaan semakin tinggi penolakan terhadap tingkah laku menyimpang. Seterusnya, Abu-Rayya, Almoty, White dan Abu-Rayya (2016), mendapati keagamaan dalam Islam memberikan pengaruh yang negatif terhadap tingkah laku menyimpang di kalangan remaja beragama Islam. Antara tingkah laku menyimpang yang dikaji adalah vandalisma, dadah, penipuan dan peribadi agresif.

Dapatan kajian Idris, Bidin dan Saad (2012) juga menyatakan bahawa ahli perniagaan beragama Islam yang mempunyai nilai keagamaan yang tinggi adalah lebih cenderung untuk mematuhi undang-undang zakat. Justeru, dapatlah disimpulkan bahawa keagamaan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi gelagat terhadap kepatuhan kepada kehendak agama dan menolak gelagat menyimpang iaitu gelagat yang berlawanan dengan gelagat pematuhan.

Antara dapatan kajian lain yang penting adalah dapatan kajian dari Sulaiman dan Bhatti (2013), yang membuktikan bahawa secara kualitatifnya dengan meningkatkan ketakwaan pekerja beragama Islam, masalah tingkah laku menyimpang di dalam organisasi tersebut dapat diatasi. Di mana seorang yang beragama Islam yang bertakwa akan mengekang diri mereka dari melakukan tingkah laku menyimpang yang dilarang oleh agama. Terdapat kajian oleh McGee et al. (2015) tentang pengaruh keagamaan Islam terhadap menerima rasuah iaitu tingkah laku menyimpang. Dapatan kajian McGee et al. (2015) mendedahkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan di antara dimensi-dimensi

dalam keagamaan terhadap perbuatan menerima rasuah. Maka, dapatlah disimpulkan bahawa keagamaan mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap tingkah laku menyimpang.

2.10 Kajian Keagamaan Yang Berkaitan Niat Untuk Kekal

Terdapat kajian yang terhad antara keagamaan dan niat untuk kekal di dalam organisasi. Oleh itu, penyelidik menggunakan katakunci seperti komitmen dan kegembiraan bagi menggambarkan niat untuk kekal. Dapatan kajian oleh Lajim, Shamsuddin dan Bohari (2015) mendapati keagamaan dalaman adalah mempengaruhi komitmen terhadap organisasi secara positif dan signifikan. Seterusnya, kajian oleh Wening dan Choerudin (2015), juga mendedahkan keagamaan juga meningkatkan komitmen organisasi. Oleh kerana komitmen adalah merupakan manifestasi kepada niat untuk kekal, dapatlah dikatakan keagamaan dapat meningkatkan niat untuk kekal di dalam organisasi.

Selain dari itu, dapatan kajian oleh Zafar et al., (2012) mendedahkan bahawa keagamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat untuk bertukar kerja. Kajian oleh Zafar et al. (2012) ini dilakukan terhadap kakitangan perbankan yang beragama Islam yang bekerja di perbankan konvensional yang memilih berniat untuk bertukar kerja kerana perbankan konvensional adalah melibatkan perkara-perkara yang bertentangan dengan Islam iaitu terlibat dalam unsur riba. Ini menunjukkan mereka yang tinggi keagamaan memilih berniat untuk bertukar kerja kerana mereka mengetahui

bahawa perbankan konvensional adalah tidak mengikut syariat Islam. Ini memberi kesimpulan, mereka yang tinggi keagamaan adalah cenderung untuk mengikut kehendak keagamaannya. Dapatan kajian ini beerti keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi secara keseluruhan. Ini dapat dijustifikasikan kerana menurut Barhem et al. (2009), keagamaan menjadikan seseorang itu mempunyai keredaan yang tinggi, bertolak ansur, berkorban di dalam pekerjaannya.

Menurut Ong dan Moscis (2009) yang mengkaji tentang keagamaan pengguna etnik Melayu, Cina dan India yang berbagai agama di Malaysia terhadap mengatasi tekanan dari sudut emosi. Beliau mendapati bahawa pengguna beragama Islam adalah di antara mereka yang tinggi keagamaannya, kemudian dituruti oleh penganut Hindu dan Buddha. Terdapat hubungan yang kuat di antara keagamaan dan kepuasan hidup di mana keagamaan yang tinggi meningkatkan kebahagiaan, kesenangan, kepuasan, kekuatan diri dan kesihatan fizikal. Dapatan ini disokong oleh Rashid dan Ibrahim (2008) yang mengkaji kesan antara keagamaan dan kegembiraan psikologi di kalangan berbilang penganut agama. Dapatan kajian mendedahkan, tingkah laku beragama seperti sembahyang, membaca skiptur keagamaan, menyertai upacara agama, dan bermeditasi mempunyai hubungan yang positif dengan harga diri. Penganut agama Islam didapati mempunyai keagamaan yang tinggi jika dibandingkan dengan penganut agama lain. Keagamaan untuk penganut Muslim adalah mempengaruhi kegembiraan psikologi. Kajian yang hampir seiring dengan Rashid dan Ibrahim (2008) dilakukan oleh Abdel-Khalek (2007) yang telah mengkaji hubungan di antara kegembiraan kesihatan fizikal dan mental dengan keagamaan. Hasil dari kajian beliau didapati, orang yang beragama adalah lebih gembira. Abdel Khalek (2007) mendapati dari hasil kajiannya tentang

keagamaan adalah mempunyai hubungan langsung yang positif dengan kegembiraan, kesihatan mental, kesihatan fizikal.

2.3.5 Dimensi-Dimensi Di Dalam Keagamaan

Terdapat tiga dimensi utama di dalam keagamaan yang sering digunakan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu seperti dalam kajian Muhamad dan Devi (2006), Wan Ahmad et al. (2008), Krauss et al. (2005), di mana mereka mengukur keagamaan penganut beragama Islam di Malaysia. Antara skala yang sering digunakan adalah skala oleh Muhamad dan Devi (2006). Muhamad (2009), mengutarakan keagamaan kepada 3 dimensi utama iaitu faktor keyakinan dan kepercayaan, faktor melebihi tingkah laku agama yang nyata dan faktor tingkah laku agama mandatori yang nyata.

2.3.5.1 Dimensi Keyakinan Dan Kepercayaan

Merupakan pernyataan terhadap keyakinan dan kepercayaan terhadap agama Islam, terhadap Allah (S.W.T) dan Nabi Muhammad (s.a.w) sebagai Pesuruh Allah (S.W.T). Pernyataan ini mengukur kekuatan dan untuk menguji kepercayaan terhadap agama Islam itu sendiri. Antara pernyataan yang menggambarkan keyakinan dan kepercayaan terhadap Islam adalah seperti Islam menolong saya kearah kehidupan yang lebih baik, pengajaran Al Quran adalah sesuai dan dapat diamalkan di dalam hidup pada masa sekarang dan berdoa banyak membantu saya.

2.3.5.2 Dimensi Melebihi Tingkah laku Agama Yang Nyata

Dimensi ini bertujuan untuk melihat mereka yang melakukan ibadah melebihi tingkah laku ritual agama yang diwajibkan, dimensi ini dapat membezakan tahap keagamaan seseorang itu (Muhamad & Devi, 2006). Kenyataan seperti melakukan qiamullail, bersembahyang sunat, bersembahyang di masjid, berpuasa di luar Ramadan, membaca Al Quran dan bersedekah adalah merupakan ibadah yang melebihi ibadah asas dalam Islam.

2.3.5.3 Dimensi Tingkah laku Agama Mandatori Yang Nyata

Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata, mengukur status keagamaan berdasarkan tingkah laku ritual agama yang diwajibkan keatas orang Muslim. Ianya merupakan asas untuk menilai ketinggian keagamaan berdasarkan tingkah laku agama yang mandatori. Tingkah laku agama yang mandatori ini merupakan ibadat asas yang wajib dilakukan oleh setiap Muslim (Muhamad & Devi, 2006). Tingkah laku agama mandatori yang melebihi menunjukkan perkaitan yang kuat dengan agama. Dimensi ini dapat membezakan mereka yang lebih tingkah laku beragama dan kurang tingkah laku beragama.

Kewujudan konsep keagamaan di kalangan pekerja perbankan adalah berdasarkan individu atau kakitangan yang bekerja di sektor perbankan tersebut. Di kalangan institusi perbankan, keagamaan adalah merupakan hak individu atau hak kakitangan itu sendiri.

Setiap orang bebas untuk mengamalkan hak masing-masing asalkan tidak melanggar etika kerja yang ditetapkan oleh majikan. Oleh itu, penyelidik membuat kesimpulan bahawa konsep keagamaan yang terdapat di kalangan pekerja perbankan adalah longgar berdasarkan gelagat menyimpang yang terjadi di kalangan pekerja perbankan (BERNAMA, 2013) dan ianya seiring dengan hasil kajian oleh Wan Ahmad et al. (2008), yang menyatakan bahawa keagamaan adalah mempunyai hubungan yang positif terhadap pendidikan agama yang formal. Dapatan kajian ini juga dipersetujui oleh Muhamad (2009), yang menyatakan bahawa pelajar dari jurusan keagamaan adalah tinggi keagamaannya jika dibandingkan dengan pelajar beraliran sekular. Namun tidak dapat dinafikan, bahawa kebanyakan pekerja perbankan adalah tidak mempunyai pendidikan agama yang formal, ini adalah kerana proses pendidikan di Malaysia adalah berteraskan pendidikan kebangsaan terutama di peringkat rendah dan menengah. Manakala di peringkat pengajian tinggi, pelajar jurusan keagamaan biasanya tidak dapat memilih untuk bekerja sektor perbankan kerana tidak mempunyai pengetahuan tentang ilmu perbankan dan kewangan.

Pihak pengurusan perbankan pula, lebih menumpukan kepada produk-produk perbankan, polisi-polisi perbankan yang perlu diikuti oleh pekerjanya dan perkhidmatan yang ditawarkan. Konsep keagamaan yang wujud di institusi perbankan adalah lebih memihak kepada pelanggan perbankan yang memilih untuk mendapatkan perkhidmatan perbankan Islam. Namun begitu, pihak pengurusan perbankan ada menyediakan surau untuk pekerja beragama Islam menunaikan solat, memberi masa dan membenarkan pekerjanya

mengerjakan solat di waktu kerja. Selain dari itu, pihak pengurusan perbankan juga ada menganjurkan ceramah-ceramah agama bersama pelanggan dan masyarakat setempat.

Kesimpulannya, keagamaan seseorang pekerja perbankan adalah terletak kepada pekerja itu sendiri. Manakala dimensi-dimensi keagamaan yang dinyatakan oleh penyelidik terdahulu seperti Muhamad dan Devi, (2006), Wan Ahmad et al. (2008) adalah lebih bersifat kepada keyakinan dan pengamalan individu di dalam kehidupan sehariannya. Penyelidik menaruh kepercayaan bahawa peningkatan keagamaan dapat dilakukan, ditambah baik, dan diperkasakan dengan pendidikan keagamaan ketika di alam pekerjaan.

2.3.6 Pengukuran Keagamaan Dalam Islam

King dan Crowther (2004) menyebut bahawa agama boleh diukur dan dikaji, ini adalah penting dalam mengenali, mengklasifikasi dan memberi cadangan dari isu yang berkaitan dengan agama. Terdapat beberapa pengukuran keagamaan di dalam Islam yang kebanyakannya diadaptasikan dari penyelidik barat (Hassan, 2007; Muhamad & Devi, 2006, Ji & Ibrahim, 2007). Antaranya, Hassan (2007) telah mengkaji keagamaan dalam masyarakat Islam dengan menggunakan pengukuran keagamaan yang diadaptasikan dari Stark dan Glock (1968) berdasarkan 5 dimensi iaitu dimensi ideologikal, dimensi ritual, dimensi ketaatan, dimensi pengalaman dan dimensi penting .

Manakala, Muhamad dan Devi (2006), mengukur pengaruh antara keagamaan terhadap gelagat pelaburan yang dilakukan oleh pelabur Melayu Muslim di Malaysia dengan menggunakan Muslim Attitude Towards Religiosity Scale (MARS) yang diadaptasikan dari Wilde dan Joseph (1997) dan Kashan dan Kreidie (2001). Dimensi yang digunakan adalah dimensi kepercayaan dan keyakinan, dimensi melebihi tingkah laku beragama, tingkah laku agama mandatori dan suruhan agama berdasarkan kewangan. Barhem et al. (2009) dalam kajiannya telah memeriksa hubungan antara keagamaan dan perasaan tekanan kerja di kalangan pekerja Muslim dengan menggunakan skala yang diadaptasikan dari Muhamad dan Devi (2006).

Selain dari itu, Wan Ahmad et al. (2008) telah mengukur keagamaan dari dimensi syariah iaitu tanggungjawab, suruhan, dan larangan, dimensi akhlak dan dimensi kepercayaan. Manakala Krauss et al. (2006) dalam kajian mereka, memperkenalkan pengukuran keagamaan yang berdasarkan kepada kepercayaan Islam dan kerangka teoritikal Islam, termasuklah ulasan karya Islam dan bukannya diadaptasikan dari dimensi dan pengukuran Judeo Kristian. Pengukuran Krauss et al. (2006) dikenali sebagai “Muslim Religiosity-Personality Inventory’ (MRPI).

Abdel Khalek (2007) menggunakan pengukuran sendiri untuk mengukur keagamaan berdasarkan kenyataan yang bersifat am tanpa menggunakan sebarang dimensi. Selain dari itu, Ji dan Ibrahim (2007) membina skala pengukuran keagamaan dan membahagikan pengukuran tersebut kepada empat dimensi seperti kepercayaan,

keagamaan intrinsik, keagamaan ekstrinsik dan pencarian keagamaan. Ji dan Ibrahim (2007) juga memberi pandangan mereka tentang mengutamakan instrumen kajian yang telah wujud daripada membuat instrumen yang baru dan hendaklah diubahsuai mengikut bahasa, budaya dan kepercayaan terhadap sesuatu kumpulan tersebut atau masyarakat. Salleh (2012) mengutarakan pengukuran yang diadaptasi dari Tiliouine dan Belgoumidi (2009) iaitu Pengukuran Komprehensif Religiosity di dalam Islam. Pengukuran tersebut dibahagikan kepada 4 dimensi iaitu kepercayaan agama, praktik keagamaan, altruism agama dan pengkayaan agama.

Berdasarkan pengukuran keagamaan dari kajian yang lepas, penyelidik telah memilih untuk mengadaptasikan pengukuran keagamaan yang berdasarkan pengukuran oleh Muhamad dan Devi (2006). Ini adalah kerana terdapat kesesuaian penggunaannya dengan kajian penyelidik. Malahan, dimensi-dimensi keagamaan yang digunakan di dalam pengukuran oleh Muhamad dan Devi (2006) adalah merupakan dimensi keagamaan yang sering digunakan oleh pengkaji yang lain seperti Barhem et al. (2009) dalam mengukur keagamaan di dalam Islam.

2.4 Etika Kerja

Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (2005) mendefinisikan etika kerja sebagai budaya murni yang menjadi amalan kakitangan organisasi yang antara lain akan menghasilkan sifat bekerja yang berakhlak, menepati waktu, cekap, berhemah dan produktif. Etika kerja ini juga mempunyai hubungan yang rapat dengan tingkah laku kakitangan dan budaya yang diamalkan dalam organisasi. Etika kerja sering kali dibincangkan dalam konteks nilai, kepercayaan, norma dan sifat peribadi seseorang kakitangan dalam menyempurnakan tanggungjawab mereka terhadap kepentingan organisasi. Beekun (1996) mendefinisikan etika sebagai set prinsip-prinsip moral yang membezakan yang benar dari yang salah.

Etika ditafsirkan sebagai nilai dan tingkah laku yang membezakan antara baik dan buruk yang diterima oleh masyarakat (Mohd Zin et al., 2012). Etika kerja bukan sahaja melibatkan perasaan seseorang itu tentang pekerjaan, karier dan kemahiran, tetapi ianya termasuk bagaimana seseorang itu menjalankan kerjanya dan tanggungjawab beliau. Etika kerja juga melibatkan sikap, perangai, hormat, berkomunikasi serta pergaulan antara satu sama lain dan memberikan gambaran tentang siapa dan bagaimana seseorang itu. Pada amnya, etika kerja adalah apa yang sepatutnya dilakukan dan patut dibuat oleh seseorang yang betul dan diterima oleh masyarakat. (Mohd Zin et al., 2012).

Masyarakat barat mengamalkan etika kerja yang berasas dari etika kerja Protestan. Etika kerja ini dipopularkan oleh Max Weber pada tahun 1958 di dalam artikel yang bertajuk “The Protestant Ethic and The Spirit Of Capitalism”. Beliau menekankan perlu dan pentingnya nilai-nilai agama dan etika yang membawa kepada berkembangnya kapitalisma. Antara nilai-nilai positif yang terdapat pada etika kerja Protestant adalah seperti bekerja keras, saling mempercayai, jujur dan menepati masa. Namun, pengumpulan harta merupakan hak individu dan ianya amatlah bertepatan dengan kehendak etika kerja Protestan (Rizk, 2008).

Etika kerja Protestan berjaya meningkatkan produktiviti masyarakat barat dan di samping itu menguasai perbagai sektor seperti perbankan, insuran dan syarikat korporat besar yang lain. Namun tidak dapat dinafikan, etika kerja yang disemai oleh barat merupakan sesuatu yang mengunjur kearah sikap individualisma seperti mementingkan sikap materialistik dan kurangnya penekanan terhadap faktor-faktor kemanusiaan (Wan Husin, 2012). Sebaliknya, Ali dan Owaihan (2008) menegaskan, walaupun etika kerja dan maksud pekerjaan itu sendiri adalah berasal dari masyarakat barat dan Eropah, terdapat masyarakat dan tamadun yang lain mempunyai kepercayaan dan etika kerja mereka sendiri. Ini dapat dilihat pada masyarakat yang mengamalkan etika kerja Konfusian dan ketamadunan Islam.

Etika kerja perbankan secara amnya di tentukan oleh Bank Negara Malaysia dan juga institusi-institusi perbankan yang berkenaan. Pihak pengurusan institusi perbankan berdasarkan arahan dari Bank Negara Malaysia, menetapkan etika kerja yang harus

diikuti oleh pekerja perbankan. Secara amnya, Bank Negara Malaysia telah mengeluarkan “Garis Panduan Untuk Institusi-Institusi Kewangan dari masa ke semasa. Salah satu dari garis panduan tersebut adalah BNM/GP7 yang merupakan “Garis panduan Tentang Tatakelakuan Untuk Pengarah, Pegawai dan Pekerja Institusi Perbankan”. Ianya menyentuh persoalan tingkah laku dan etika kerja yang perlu dipatuhi oleh institusi perbankan. Antaranya adalah tentang keperluan pekerja perbankan untuk mengelakkan konflik kepentingan, salahgunakuasa, menyalahgunakan maklumat dalaman, menyimpan rekod yang berkaitan dengan tepat dan lengkap, menjaga kerahsiaan pelanggan dan melayan semua pelanggan dengan adil dan saksama. Etika kerja yang diamalkan kadangkala berlainan di antara sebuah institusi perbankan dengan yang lain kerana ianya adalah di dalam bidangkuasa institusi perbankan itu sendiri. Namun kebanyakan institusi perbankan di Malaysia mengamalkan etika kerja yang berasal dari barat, berbentuk sekularisme yang memisahkan antara pekerjaan dan agama.

2.4.1 Konsep Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah perkara yang sangat dititikberatkan di dalam Islam. Ia merupakan garis panduan untuk setiap individu dalam memutuskan samada tindakan atau tingkah laku diterima oleh organisasi, masyarakat dan tidak melanggar undang-undang. Rokhman (2010) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai sekumpulan prinsip moral yang membezakan antara yang benar dan yang salah menurut konteks Islam. Menurut Wan Husin (2012) etika kerja Islam adalah melakukan tugas untuk memenuhi tuntutan

agama Islam dan di kategorikan sebagai memenuhi tuntutan agama dan merupakan suatu ibadah. Etika kerja Islam adalah berdasarkan dari kepercayaan dan keimanan, melihat kerja sebagai satu kebajikan, berkerjasama, bertolak ansur dan berbincang antara satu sama lain (Mohd Zin et al., 2012). Kajian lepas tentang etika kerja Islam yang diterbitkan di jurnal-jurnal akademik adalah kurang dan terhad (Rokhman, 2010; Kumar & Che Rose, 2010; Yesil, Sekkeli & Dogan, 2012). Oleh itu tidak banyak yang diketahui tentang etika kerja Islam (Ali & Al-Kazemi, 2007; Rokhman, 2010). Namun, penyelidik beragama Islam tidak bersetuju dan menolak etika kerja Protestan yang diasaskan oleh Weber kerana di dalam Islam, pekerjaan itu adalah sebahagian dari suruhan Allah (S.W.T) dan ianya termasuk di dalam ibadah.

Etika kerja Islam adalah satu orientasi yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap umat Islam dan organisasinya. Konsep etika kerja Islam berasal dari Al Quran dan ajaran dan perbuatan Nabi Muhammad (s.a.w.) (Wan Husin, 2012). Menurut Beekun dan Badawi (2005), ianya merupakan prinsip yang asas dan garispanduan untuk menjalani kehidupan Islam. Prinsip-prinsip asas ini, seperti keadilan sosial, kebaikan dan aspek moral adalah tetap dan tiada perubahan walaupun berlainan tempat dan masa. Punca yang kedua adalah dari buah fikiran dan pandangan dari ulama-ulama Islam yang disebut sebagai “fuqaha”, “ijmaa” ulama dan “qiyas” (Beekun & Badawi, 2005). Buah pandangan ini dibolehkan untuk dijadikan garis panduan selagi ianya tidak bertentangan dengan Al Quran dan Sunnah dan apa jua objektif Syariah untuk mengekalkan keamanan dan keharmonian di dalam masyarakat (Wan Husin, 2012; Beekun & Badawi, 2005). Etika kerja Islam melihat kerja sebagai cara untuk meningkatkan kepentingan diri secara

ekonomi, sosial dan psikologikal, untuk mempertahankan prestij, untuk memberi kebijakan sosial dan mempertingkatkan keyakinan (Ali, 2005). Etika kerja Islam telah disalahtasirkan dan diabaikan di dalam pengajian pengurusan dan organisasi kerana penyelidik-penyelidik tiada cara dan jalan untuk mengkaji dan membincangkan ulasan karya Islam tentang perniagaan dan organisasi. Ini adalah kerana kekurangan penulisan terutamanya di dalam Bahasa Inggeris (Ali, 2009).

Menurut Ali (2005), etika kerja Islam dibina dari empat prinsip utama iaitu usaha, persaingan, transperansi dan sikap bermoral dan bertanggungjawab. Prinsip-prinsip ini diadakan untuk mengelak dan menghalang pekerja beragama Islam dari melakukan penipuan, rasuah, menekan dan mengeksploitasikan, yang akan mengakibatkan konflik di dalam organisasi. Manakala, Wan Husin (2012) mengemukakan prinsip-prinsip di dalam etika kerja Islam seperti bekerja adalah merupakan salah satu cara untuk taat kepada perintah Allah (S.W.T) dengan mengutamakan konsep tauhid dan bukan untuk materialisma semata-mata. Melakukan pekerjaan dengan ikhlas, jujur, benar dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas. Bekerja dengan sepenuh hati, bekerja dengan penuh kemampuan, cemerlang dan secara professional. Berdisiplin dan menepati masa serta berkerjasama di antara pekerja dan juga mengutamakan kerja berpasukan. Kesimpulannya, prinsip-prinsip etika kerja Islam adalah lebih bersandarkan kepada ketaatan dan ketakwaan seseorang kepada Allah (S.W.T) di mana, pekerja yang bertakwa dan taat kepada Allah (S.W.T) akan memenuhi semua prinsip-prinsip etika kerja Islam dan menjadi seorang pekerja yang cemerlang dan produktif. Menurut Shamsudin et al. (2010), etika kerja Islam menjadikan seseorang itu bersikap positif dan komited. Ini akan memberi manfaat dan kebaikan kepada individu itu sendiri dan organisasi. Seiring

dengan itu, Wan Husin (2012) menegaskan bahawa etika kerja Islam adalah bersifat universal dan selari dengan sifat manusia itu sendiri manakala etika kerja Protestan atau etika kerja barat adalah lebih bersifat kepada keuntungan.

Jadual 2.2 : *Perbandingan Etika Kerja Islam Dan Etika Kerja Protestan*

	Etika Kerja Islam	Etika Kerja Protestant
Berasal dari	Alquran dan Nabi Muhammad (s.a.w)	Max Weber, (Protestant Ethic, Spirit of Capitalism)
Penekanan	Niat	Hasil
Ciri-ciri	Berkerja dgn tekun, komitment, berdedikasi, kreatif, Menolak cara tidak beretika dalam mengumpul harta, Berkerjasama, Bersaing	Berkerja dgn tekun, komitment, berdedikasi, kreatif, Menolak cara tidak beretika dalam mengumpul harta, Berkerjasama, Bersaing
Tanggungjawab aktiviti ekonomi adalah	Pada masyarakat	Hak individu
Utamakan	Keadilan dan pemurah	Mengutamakan keuntungan
Utamakan	Aspek sosial di tempat kerja	Tiada keutamaan sosial
Halangan	Mengharamkan riba (faedah), arak dan judi	Tiada halangan keatas riba, arak dan judi
Tanggungjawab	Bertanggungjawab dunia dan akhirat	Di dunia sahaja

Sumber : Ali dan Al-Kazemi (2007) Islamic Work Ethic In Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 14 (2), ms. 93-104.

Jadual 2.2 menerangkan perbezaan antara etika kerja Islam dan etika kerja Protestan. Menurut Ali dan Al-Kazemi (2007), etika kerja Islam adalah lebih mengutamakan niat, keadilan, masyarakat, dan bertanggungjawab untuk dunia dan akhirat. Ali dan Al-Kazemi (2007) menyatakan bahawa Nabi Muhammad (s.a.w) bersabda tiada makanan yang lebih baik dari makanan hasil dari pekerjaan sendiri. Al Quran juga menyuruh pengikutnya melibatkan diri dan komited dalam pekerjaan dan tidak bermimpi supaya mereka dapat mencapai impian mereka. Firman Allah (S.W.T) yang bermaksud:

“Dan bahawa sesungguhnya tidak ada (balasan) bagi seseorang melainkan apa yang diusahakannya”

Surah Al-Najm (53):39

Ali dan Al-Kazemi (2007) menulis bahawa Nabi Muhammad (s.a.w) menyatakan empat isu berkenaan pekerjaan menurut Islam iaitu, berkerja adalah ibadah kepada Allah (S.W.T) yang paling tinggi, berkerja hendaklah dengan bersungguh-sungguh dan melakukan yang terbaik melalui pengetahuan dan kualiti, di dalam berkerja terdapat dimensi sosial dan mempunyai erti iaitu memberi manfaat kepada yang lain dan melalui urusniaga dan dalam perniagaan, masyarakat akan menjadi makmur dan mendapat taraf hidup yang baik. Kesimpulannya, etika kerja Islam adalah untuk mencapai matlamat peribadi dan masyarakat iaitu dengan menyeimbangkan kehidupan individu dan kehidupan sosial, di masa yang sama menyempurnakan tanggungjawab kepada Allah (S.W.T).

Jadual 2.3 : *Perbezaan Budaya Kerja Moden Dan Budaya Kerja Islam*

Budaya kerja moden	Budaya kerja Islam
Bersifat mutlak milik individu	Merupakan milik bersama
Bersifat materialisma	Nilai Estetik
Menyokong pilih kasih	Pilih kasih adalah tidak beretika
Kehilangan perhubungan dalam masyarakat	Perhubungan dalam masyarakat dijamin
Persaingan dengan perbezaan peribadi	Persaingan yang sihat
Latihan untuk yang layak	Latihan dan pengetahuan untuk semua
Penyatuan kuasa	Pengagihan kuasa
Menghormati mereka yang berkuasa	Menghormati tanpa mengira pangkat dan kuasa

Sumber : Khan et al. (2010) Human Resource Management : An Islamic Perspective. *Asia Pacific Journal of Business Administration*, 2, 1, ms. 17-24.

Merujuk kepada Jadual 2.3, terdapat perbezaan di antara budaya kerja moden dan budaya kerja Islam. Wujudnya pertentangan yang jelas di antara ciri-ciri budaya kerja moden dan budaya seperti yang dinyatakan di Jadual 2.3.

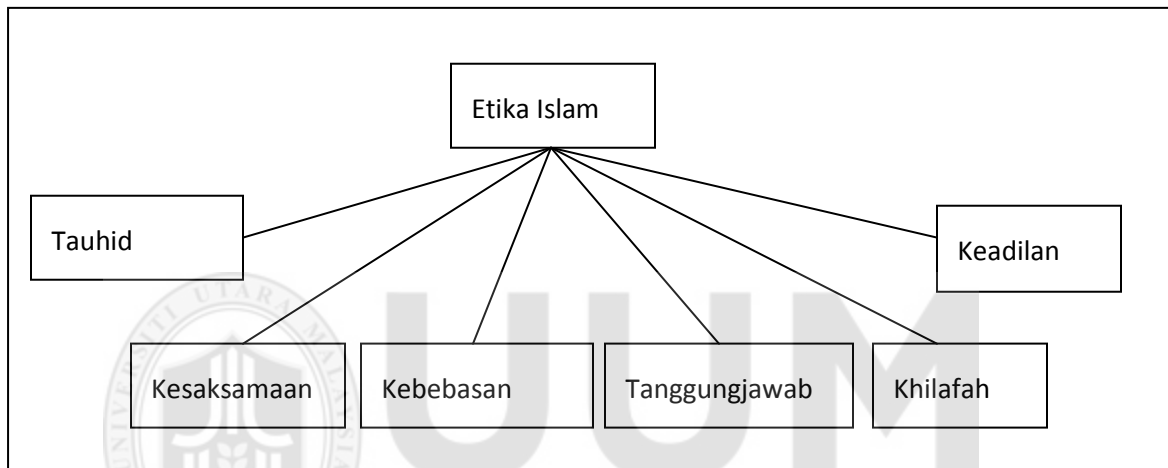
Ali (2005) menyatakan etika kerja Islam termasuk yang berikut seperti:

1. Menjalankan perniagaan yang menurut syarak – di mana Nabi Muhammad (s.a.w) mengajar umatnya untuk menjalankan kerja yang berguna untuk lainnya dan masyarakat.

2. Kekayaan mesti dicari - Islam mengiktiraf kapasiti dan peluang untuk mengumpul kekayaan , tetapi mestilah mengikut moral dan sah di sisi Islam
3. Kualiti pekerjaan – Nabi Muhammad (s.a.w) bersabda, “ Allah menyukai seseorang yang belajar dengan tekun bagaimana untuk menjalankan kerja dan membuat kerja yang betul”
4. Upah – Nabi menyuruh orang Muslim supaya adil, seimbang dan segera dalam membayar gaji pekerja
5. Bergantung kepada diri sendiri – kerja akan menjadikan Muslim berdikari dan yakin dan Nabi Muhammad (s.a.w) bersabda, “ Tiada makanan yang lebih baik dari makan dari hasil dari kerja sendiri”
6. Monopoli – Islam melihat monopoli menghasilkan kesakitan, untung yang tidak sah dan tidak seimbang dan ianya ditegah dalam Islam. Nabi Muhammad (s.a.w) bersabda, “Pembekal direstui dan monopoli dilaknati”
7. Rasuah – Islam sangat memandang hina kepada rasuah. Allah (S.W.T) melaknati orang yang memberi dan yang menerima rasuah.
8. Niat dan tujuan – adalah tunjang utama dalam etika kerja Islam di mana Islam melihat tujuan melebihi dari hasil dari sudut kebaikan kepada masyarakat. Aktiviti yang boleh menyusahkan rakyat walaupun boleh menghasilkan kekayaan yang banyak adalah haram di dalam Islam.
9. Ketelusan – perniagaan dan pekerjaan mestilah beretika dan mempunyai platform moral. Ini boleh dilakukan dengan melakukan ketelusan dalam pekerjaan. Nabi Muhammad (s.a.w) bersabda, ”Dia yang menipu bukanlah dari kalangan kami”.

10. Ketamakan - adalah ancaman terhadap keadilan dalam sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad (s.a.w) bersabda, “Dua sifat tidak ada pada orang beriman iaitu tamak dan tidak bermaruah”

Rajah 2.5 : *Dimensi Etika Islam*



Sumber : Muhamad dan Ghani (2006), *Religiosity and Moral Judgement: An Empirical Investigation Among Malay Muslims in Malaysia. Jurnal Syariah 14 (2), 87-101.*

Merujuk kepada Rajah 2.5, Muhamad dan Ghani (2006) menerangkan tentang dimensi etika Islam yang terdiri dari KeEsaan (*Tauhid*), Keseimbangan (*Equilibrium*), Kebebasan, Tanggungjawab, Khilafah dan Keadilan. Keesaan (*tauhid*) bererti Allah (S.W.T) Tuhan yang Satu, tidak beranak, dan tidak diperanakkan dan Tuhan kepada semua manusia dan seluruh alam semesta. KeEsaan ini menerangkan penyerahan hidup di dunia dan akhirat kepada kehendak Allah (S.W.T), ini termasuklah politik, ekonomi, sosial dan keagamaan seseorang itu. Keseimbangan bermaksud menyeimbangkan keperluan individu dan masyarakat. Kebebasan menerangkan manusia bebas untuk memilih mengikut ajaran

Islam ataupun sebaliknya. Tanggungjawab pula adalah tanggungjawab manusia kepada Allah (S.W.T), kepada masyarakat, kepada diri sendiri dan kepada alam sekitar. Keadilan beerti memberikan hak dan kesaksamaan kepada yang hak. Khilafah menerangkan tugas manusia dan tanggungjawabnya di atas muka bumi yang berdasarkan suruhan dan ajaran Islam

Manakala mengikut pandangan Abbasi et al. (2012), di antara komponen etika kerja Islam adalah keikhlasan (al-Ikhlas), kemahiran (al-Ihsan), keadilan (al-Adl), jujur (as-Sidq), sabar (as-Sabr), sentiasa mengukur diri (At-Tahlil Adh Dhati Ad Da im), menepati janji (Ifa Ul Hd), kesederhanaan (Itidal). Mengikut Abbasi et al. (2012), etika kerja di dalam Islam menolak penipuan, ketidakjujuran, manipulasi, mencuri, menipu dan pelbagai amalan yang salah yang wujud didunia perniagaan sekarang. Konsep yang menjadi asas etika kerja Islam adalah konsep “amal makruf-nahi mungkar”, iaitu mengamalkan yang baik serta mulia dan menolak perkara yang tidak baik serta memudaratkan. Konsep “amal makruf-nahi mungkar” ini mampu mengajak dan mempengaruhi manusia untuk mempraktikkan nilai-nilai yang baik dan etika yang mulia yang membawa kearah kemakmuran untuk individu dan organisasi.

Jadual 2.4 : *Perbezaan Etika Islam Dan Undang-Undang Manusia*

Etika Islam	Undang-Undang Manusia
Bertanggungjawab kepada Allah (S.W.T)	Risiko ditangkap
Hukuman dari Allah (S.W.T) di dunia dan akhirat	Hukuman setakat di dunia jika ditangkap
Beretika seperti jujur, ikhlas	Tiada etika jika takut pada undang dunia sanggup berbohong, tipu, mencuri. Bersedia untuk melanggar undang-undang jika dinilai dari sudut risiko dan manafaat.

Sumber : Er (2008) Corruption From The Islamic Perspective (Some recommendation from the MENA region). *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Finance and Management*, 1, No 1, ms. 31-51.

Jadual 2.4 menerangkan perbezaan antara etika Islam dan undang-undang manusia. Menurut Er (2008) menulis dalam kajiannya bahawa terdapat dua struktur insentif, sistem dan nilai dalam Islam. Satu adalah bahagian luaran iaitu penghalang seperti undang-undang dan peraturan sementara satu lagi adalah bahagian dalaman iaitu struktur insentif spiritual. Insentif penghalang merupakan dari Al Quran dan Sunnah, manakala insentif spiritual ini merupakan hukuman dan ganjaran di dunia dan akhirat. Bagi individu beragama Islam yang mengikuti Al Quran dan Sunnah, undang-undang yang dibuat oleh manusia tidak penting kerana beliau terlebih dahulu lebih takut dan lebih bertanggungjawab kepada Allah (S.W.T) dari manusia.

Menurut Er (2008) lagi, Islam adalah cara hidup fitrah yang mengambilkira manusia dan memberi nilai-nilai yang universal dan nilai-nilai yang abadi. Islam adalah agama yang seiring dengan sains dan pengetahuan. Terdapat keperluan untuk mengembalikan nilai etika Islam terutamanya di dalam sistem persekolahan dan di masa yang sama mengadaptasikan kemajuan di barat seperti pengauditan, jabatan pencegahan rasuah, memudahkan laporan penipuan, etika kerja dan lain-lain. Dalam kajian beliau, beliau menyimpulkan bahawa cara untuk menghapuskan rasuah adalah dengan mengikut nilai dan etika kerja Islam, ini dapat dilihat dalam sejarah kegemilangan Islam di mana terdapat tahap pematuhan yang tinggi kepada ajaran Islam di waktu kegemilangan Islam.

Beekun dan Badawi (2005) mengutarakan bahawa konsep asal etika Islam adalah dari Al Quran yang menyatakan dan mengamanahkan manusia adalah sebagai seorang khalifah di mukabumi dan kehidupan di dunia adalah satu ujian kepada manusia. Bertindak sebagai memegang amanah dari Allah (S.W.T), manusia menjadikan Nabi Muhammad (s.a.w) sebagai contoh dan ikutan. Allah (S.W.T) menggunakan perkataan khuluq (akhlak mulia) dalam menggambarkan tingkah laku Nabi Muhammad (s.a.w) dan ini adalah selari dengan perkataan etika dalam Islam. Menurut Beekun dan Badawi (2005) lagi, selagi seorang Muslim itu bertindak atau bertugas mengikut amanah Allah (S.W.T), ianya dikira beribadah. Beekun dan Badawi (2005) menegaskan prinsip-prinsip dan asas-asas etika kerja dalam Islam adalah tetap tidak berubah-ubah mengikut masa, kepentingan dan tempat, contohnya pengharaman terhadap arak dan perjudian dalam Islam. Sekiranya terdapat organisasi yang menjalankan perniagaan arak dan perjudian maka seluruh

organisasi itu adalah tidak mengikut etika kerja dalam Islam. Allah (S.W.T) berfirman, maksudnya:

“Mereka bertanya kepada mu tentang minuman keras dan perjudian. Katakanlah padanya tedapat dosa yang besar dan sedikit keuntungan untuk mereka; tetapi dosa itu lebih besar dari keuntungan.”

Surah Al-Baqarah, (2):219

Mengikuti pendapat Rizk (2008) yang bersetuju dengan Beekun dan Badawi (2005) bahawa etika Islam adalah berdasar dan di tentukan oleh syariah. Beliau menerangkan bahawa syariah berpunca dari Al Quran dan Sunnah, undang-undang Islam pula berdasarkan dari Al Quran dan Sunnah dan fikiran individu itu sendiri apabila jalannya tidak ditentukan oleh ketiga faktor di atas. Selain dari itu, ijtihad iaitu hukum syarak/fatwa semasa oleh cerdik pandai Islam iaitu mujtahid/mufti dan qiyas (contoh dari analogi) juga menjadi mekanisme untuk memenuhi cabaran perubahan masa (Rizk, 2008). Secara umumnya syariah menjawab persoalan masyarakat dinamik pada hari ini.

Namun begitu, dapatan kajian oleh Uygur (2009), menolak pendapat penyelidik-penyelidik lain bahawa etika kerja Islam mempengaruhi sikap-sikap berkaitan kerja. Uygur (2009) mendapati, etika kerja Islam dan etika kerja Protestan mempunyai banyak persamaan terutamanya dari nilai kejujuran, bekerja keras dan keadilan. Pekerja dan

peniaga dipengaruhi oleh elemen kebudayaan, moral dan nilai-nilai sejagat dan bukannya etika kerja Islam.

Barheem et al. (2009) menulis tentang pentingnya nilai yang murni dalam Islam berdasarkan ayat Al Quran, maksudnya:

“Wahai umat manusia! Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan, dan Kami telah menjadikan kamu berbagai bangsa dan puak, supaya kamu berkenal-kenalan (dan beramah mesra antara satu dengan yang lain). Sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertaqwa antara kamu (bukan kerana keturunan atau bangsanya). Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mendalam Pengetahuannya (akan keadaan dan amalan kamu).”

Surah Al-Hujarat (49):13

Hashim (2009) menyatakan bahawa Al Quran selalu merujuk kepada keikhlasan dan keadilan dalam perniagaan, pembahagian yang adil kekayaan dalam masyarakat. Al Quran juga menggalakkan manusia mencari kemahiran dan teknologi, memuji mereka yang berkerja keras untuk mencari nafkah dalam kehidupan. Hashim (2009) menyimpulkan iaitu Islam merasakan kerja adalah elemen yang penting dalam kejayaan seseorang dalam hidupnya, Islam tidak hanya menggalakkan individu bekerja, malah

memotivasikan mereka untuk mendapat kecemerlangan dan kesempurnaan dalam pekerjaan.

Jadual 2.5 : *Nilai-Nilai Etika Keagamaan Di Malaysia*

Nilai	Islam	Christianity	Hinduism	Buddhism	Confucianism
Kebajikan	✓	✓	✓	✓	✓
Sopan-santun	✓	✓	✓	✓	✓
Hormat	✓				
Saksama	✓	✓	✓	✓	✓
Adil	✓				
Kemaafan	✓	✓		✓	
Pemurah	✓	✓	✓		✓
Kejujuran	✓	✓	✓	✓	✓
Kebenaran	✓				
Kesetiaan	✓				
Kepercayaan	✓	✓			

Sumber : Saat et al. (2009) Does Religiosity Influence Ethical Sensitivity? An Investigation On Malaysian Future Accountants. *Malaysia Accounting Review*, 8 (2), ms.17-42

Berdasarkan Jadual 2.5, nilai-nilai etika yang wujud pada setiap agama adalah merupakan nilai universal dan kebanyakan agama berkongsi nilai yang baik dan menekankan perbuatan baik kepada yang lain. Namun nilai-nilai dari Islam adalah lebih menyeluruh jika dibandingkan dengan nilai-nilai dari agama lain.

2.4.1.2 Penerapan Etika Kerja Islam Di Kalangan Pekerja Perbankan

Proses penerapan etika kerja Islam secara umumnya telahpun dijalankan oleh kerajaan Malaysia pada sekitar 1985 iaitu bermulanya “Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam”, “Islam Hadari” dan “Konsep Wasatiyah” pada masa sekarang ini. Namun secara spesifiknya, untuk pekerja perbankan, etika kerja Islam hanya wujud terutamanya pada ceramah-ceramah keagamaan sekiranya terdapat penganjuran oleh institusi perbankan berkenaan dan pengamalan etika kerja Islam ini adalah lebih kepada bersifat individu dari organisasi. Penggunaan istilah etika kerja Islam hanya berkisar di dalam bidang akademik dan di bidang agama tanpa diimplementasikan oleh pihak pengurusan perbankan di peringkat organisasi.

2.4.2 Pengukuran Etika Kerja Islam

Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011), kajian tentang etika kerja Islam mula dikenali apabila Nasr (1984) memulakan kajian tentang etika kerja Islam. Namun antara kajian yang penting dan kerap kali di terbitkan dalam kajian etika kerja Islam adalah kajian oleh Ali (1988) (Muhamad dan Ghani, 2006). Ali (1988), telah membina skala untuk pengukuran etika kerja Islam. Walaupun menurut huraian penyelidik terdahulu bahawa etika kerja Islam terdapat pelbagai dimensi (Ali, 1988), namun pengukuran yang digunakan adalah bersifat unidimensi.

Hanya terdapat satu pengukuran yang mendominasi kajian yang bersangkutan dengan etika kerja Islam iaitu pengukuran oleh Ali (1988). Pengukuran ini pada mulanya mempunyai 46 soalan kemudiannya dikaji dikurangkan kepada 17 soalan sahaja, namun masih tetap dengan satu dimensi. Pengukuran oleh Ali (1988), ini sangat popular dan digunakan oleh kebanyakan penyelidik seperti Yousef (2001), Ali dan Al-Kazemi, (2007), Yousef (2000), Rokhman (2010), Marri et al. (2012), Mohamed, Karim & Hussein (2010), Haroon, Zaman dan Rehman, (2012), Zaman, Marri, Sadozai dan Ramay (2012), Rokhman dan Omar, (2008), Yesil et al. (2012), Kumar dan Che Rose (2010) dan Ali (1992).

Manakala Abbassi et al. (2012) membina kajiselidik etika kerja Islam sendiri. Kajiselidik beliau adalah berdasarkan hasil kerja Ali (1988), pengukuran pelbagai agama oleh Arslan (2000) dan Stathakokopoulos (1998). Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) pula telah mengubah sebahagian dari hasil kerja Ali (1988) dan memberikan 7 dimensi kepada pengukuran etika kerja Islam. Namun kajiselidik hasil dari Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) adalah lebih kearah pemikiran masyarakat Iran dan kurang sesuai jika dibandingkan dengan Ali (1988).

Pengukuran yang digunakan oleh penyelidik di dalam kajian ini adalah adaptasi pengukuran oleh Ali (1988). Ini adalah kerana pengukuran oleh Ali adalah bersesuaian dan digunakan oleh ramai penyelidik seperti Yousef (2001), Ali dan Al-Kazemi, (2007), Yousef (2000), Rukhman (2010), Marri et al. (2012), Norshahidah, (2010), Haroon et al.

(2012), Zaman et al. (2012), Rokhman dan Omar, (2008), Yesil et al. (2012), Kumar dan Che Rose (2010) dan Ali (1992) untuk mengukur etika kerja Islam.

2.4.3 Kajian Etika Kerja Islam Yang Berkaitan Tingkah laku Menyimpang

Etika kerja Islam adalah merupakan orientasi kerja yang berasal dari Al Quran dan ajaran Nabi Muhammad (s.a.w). Namun begitu, kajian lepas tentang etika kerja Islam sangatlah terhad (Rukhman, 2010; Yesil, 2010) dibandingkan etika kerja yang berasaskan barat. Setakat pembacaan penyelidik, kajian perhubungan antara etika kerja Islam dan tingkah laku menyimpang adalah terhad. Terdapat dapatan kajian di mana etika kerja Islam mempunyai hubungan yang negatif terhadap tingkah laku menyimpang berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Golpavar dan Nadi (2011). Selain dari itu, dapatan kajian oleh Hamdani (2016), menerangkan etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kehendak untuk melakukan penipuan iaitu tingkah laku menyimpang. Hasil kajian oleh Kapusuz dan Cavus (2017), juga mendapati bahawa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang negatif terhadap tingkah laku menyimpang organisasi, perorangan dan tugas. Disebaliknya terdapat kajian kualitatif oleh Uygur (2009) pula yang bertentangan dan mempertikaikan pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap berkaitan kerja, hasil kajian beliau mendapati bahawa budaya, moral, dan nilai sejagat yang mempengaruhi sikap berkaitan kerja.

Selain dari itu, kepentingan kajian etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang di kalangan pekerja perbankan adalah untuk membuktikan bahawa etika kerja Islam dapat mengekang dan menghalang tingkah laku menyimpang di kalangan pekerja perbankan. Ini adalah kerana etika kerja Islam yang melihat pekerjaan sebagai sebahagian dari tuntutan agama dan ibadah kepada Allah (S.W.T) dapat membentuk sikap pekerja ke arah yang lebih positif, membentuk budaya kerja yang positif dan ke arah berprestasi.

2.4.4 Kajian Etika Kerja Islam Yang Berkaitan Niat Untuk Kekal

Kajian antara etika kerja Islam terhadap niat untuk kekal adalah terhad. Namun terdapat beberapa kajian di antara etika kerja Islam terhadap niat untuk bertukar kerja yang dapat memberikan maksud yang berlawanan dengan niat untuk kekal. Antaranya adalah dapatan kajian oleh Marri et al. (2013) dan Khan, Abbas, Gul dan Raja (2013) yang mendedahkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap niat untuk bertukar kerja. Oleh kerana niat untuk bertukar kerja adalah bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi dapatlah disimpulkan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi. Manakala dapatan kajian oleh Sadozai, Marri, Zaman, Yusufzai dan Nas (2013) juga menunjukkan etika kerja Islam memberikan kesan yang negatif terhadap niat untuk bertukar kerja. Dapatan kajian lepas memberi pengertian bahawa etika kerja Islam adalah mempunyai hubungan dan dapat mempengaruhi niat untuk kekal di dalam organisasi.

Selain itu, dapatan kajian lepas oleh Hayati dan Caniago (2012) menunjukkan etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pekerja perbankan Islam di Indonesia. Seterusnya dapatan kajian oleh Salahudin, Baharuddin, Abdullah dan Osman (2016) mendedahkan etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kajian oleh Muhamad et al. (2010) juga mendapati etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen kakitangan. Ini membuktikan bahawa etika kerja Islam meningkatkan komitmen organisasi. Oleh kerana komitmen adalah merupakan manifestasi kepada niat untuk kekal di dalam organisasi maka dapatlah dikatakan etika kerja Islam dapat meningkatkan niat untuk kekal di dalam organisasi.

2.5 Niat Untuk Kekal Dalam Organisasi

Menurut Johari, Yean, Adnan, Yahya dan Ahmad (2012) niat untuk kekal adalah diertikan sebagai niat pekerja untuk kekal di dalam pekerjaan sekarang dengan majikan sekarang pada jangkamasa yang lama. Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan niat untuk kekal sebagai kesediaan dan kesanggupan pekerja untuk kekal di dalam sesebuah organisasi. Di dalam kajian ini, niat untuk kekal ditafsirkan sebagai niat kakitangan di sesebuah organisasi dalam membuat keputusan atau pilihan untuk kekal dalam organisasi pada jangkamasa yang lama secara sukarela.

Niat untuk kekal adalah menggambarkan komitmen kakitangan terhadap organisasinya dan kesediaan atau kesanggupan beliau untuk terus bekerja dengan organisasi tersebut (Hewitt, 2004). Menurut Noraani, Aminah, Jegak, dan Khairuddin (2010), kajian lepas mendapati bahawa konsep niat untuk kekal ataupun berniat untuk berhenti atau berniat untuk bertukar kerja adalah merupakan tanda-tanda untuk bertukar kerja. Pertukaran pekerja memberikan impak yang negatif terhadap organisasi dari segi kos, gangguan terhadap rakan sekerja, stress kepada unit kerja, menyebabkan gangguan kualiti dan mengurangkan keuntungan organisasi. Selain dari itu, organisasi juga mengalami kerugian dari segi kos untuk mengambil pekerja baru dan menanggung pekerja yang lain sebagai pengganti (Noraani et al., 2010).

Niat untuk kekal ini dikaitkan dengan Teori Pertukaran Sosial oleh Blau (1964) di mana teori ini mengatakan setiap perbuatan baik hendaklah dibalas dengan kebaikan. Kakitangan yang bekerja dengan organisasi akan mendapat manafaat dan faedah dari organisasi, maka kakitangan tersebut bertanggungjawab untuk membalasnya dengan berusaha dan kesetiaan. Usaha dan kesetiaan ini merupakan suatu komitmen terhadap tugas dan merupakan niat yang kuat untuk kekal di organisasi (Mossholder, Settoon & Henagan, 2005)

Niat untuk kekal juga dikenali sebagai hubungan ikatan pekerja atau hubungan ikatan organisasi. Sahu dan Pathardikar (2014), mengutarakan tentang ikatan organisasi iaitu ikatan psikologi yang mengikat hubungan di antara pekerja dan majikan. Ikatan dengan organisasi adalah terdiri dari komitmen afektif dan tingkah laku yang lain untuk kekal di dalam organisasi. Ikatan organisasi juga menggambarkan kesetiaan pekerja kepada

organisasi melalui perhubungan pekerjaan beliau (Hajdin, 2005). Bar-Haim (2007) membincangkan faktor ini yang dapat dilihat pada masa kemelesetan dan keadaan yang buruk kepada organisasi, di mana terdapat pekerja yang tidak mengambil kesempatan untuk bertukar kerja malahan mereka terus memberikan dan menyumbangkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan mereka untuk mempertahankan organisasi.

Niat untuk kekal ini adalah merupakan perkara yang berlawanan dengan niat untuk bertukar kerja. Kajian lepas menunjukkan bahawa pertukaran pekerja adalah merupakan masalah kepada pihak pengurusan, mengganggu pengeluaran organisasi dan menjadi kos apabila terdapat keperluan untuk mengambil pekerja baru yang mempunyai kemahiran tertentu dan perlu diberikan latihan supaya setara dengan pekerja yang lain (Son, Kim & Kim, 2014). Masalah pertukaran pekerja menjadi lebih berat apabila mereka yang terbaik meninggalkan organisasi (Elanain, 2014). Dapatan kajian lepas mendapati niat untuk bertukar kerja dapat dikurangkan oleh ciri-ciri kerja yang positif (Paille, 2013). Brouer, Coleman-Gallagher, Sablynski dan Wheeler, (2007) menyatakan, niat untuk bertukar organisasi adalah untuk mengelakkan suasana yang negatif di tempat kerja, mencapai objektif di dalam kerjaya dan untuk mendapatkan kenaikan pendapatan.

2.5.1 Niat Untuk Kekal Dan Tingkah laku Menyimpang

Terdapat kajian yang terhad di antara niat untuk kekal di dalam organisasi terhadap tingkah laku menyimpang. Kajian oleh Thau et al., (2007) di antara kepercayaan, niat untuk kekal, iaitu ikatan organisasi dan gelagat kerja anti sosial, iaitu tingkah laku menyimpang, mendedahkan bahawa niat untuk kekal di dalam organisasi adalah mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Manakala dapatan kajian lain, iaitu niat untuk bertukar kerja iaitu oleh Liu dan Eberly (2014) yang mendapati bahawa niat untuk bertukar kerja adalah mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku menyimpang. Ini dapat menjelaskan, bahawa niat untuk bertukar kerja iaitu perkara yang bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi adalah mempunyai hubungan negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Dapatan kajian Muafi (2011), juga menerangkan tentang niat untuk berhenti kerja adalah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang.

Selain dari itu, dapatan kajian oleh Manurung, Suhartadi dan Saefudin (2015) mendedahkan, komitmen organisasi adalah mempunyai hubungan negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Seterusnya, dapatan kajian Ramshida dan Manikandan (2013) dan Demir (2011) juga mendedahkan komitmen organisasi menolak tingkah laku menyimpang di kalangan kakitangan kerajaan. Oleh kerana komitmen adalah merupakan manifestasi kepada niat untuk kekal, dapatlah dikatakan niat untuk kekal menolak atau mempunyai pengaruh yang negatif terhadap tingkah laku menyimpang.

2.5.2 Pengukuran Niat Untuk Kekal

Kajian-kajian lepas membuktikan bahawa pembolehubah niat untuk kekal adalah uni dimensi (Eketu & Ogbu, 2015; Noraani et al., 2010; Zaghoul, Al-Hussaini & Al-Bassam, 2008). Oleh itu, dapatlah dikatakan pembolehubah niat untuk kekal adalah di dalam bentuk konstruk dan tidak berdimensi.

Terdapat pelbagai jenis pengukuran yang digunakan untuk mengukur niat untuk kekal di dalam organisasi. Antara pengukuran yang digunakan adalah pengukuran oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist, (1967). Di mana pengukuran ini diukur dari dua dimensi iaitu niat untuk berhenti dan niat untuk kekal di dalam organisasi. Terdapat 7 skala likert dari sangat tidak bersetuju sehingga sangat bersetuju.

Kajian oleh Mrayyan (2008) dan Abualrub dan Al-Zaru (2008) tentang niat untuk kekal adalah menggunakan Skala Tingkah laku Komitmen McCain's untuk mengukur niat untuk kekal di dalam organisasi. Manakala Nasyira, Othman dan Ghazali (2014), mengukur niat untuk kekal berdasarkan empat soalan yang mempunyai 7 skala likert yang dibina oleh Ma (2010).

Terdapat juga pengukuran oleh Mowday, Steers dan Porter (1979) yang mengukur tingkah laku komitmen yang digunakan untuk mengukur niat untuk kekal di dalam

organisasi berdasarkan 15 soalan yang diukur pada 7 skala likert. Pengukuran ini juga digunakan Al-Qarioti dan Freih (2009) untuk menguji kesetiaan terhadap organisasi.

Penyelidik memilih untuk mengukur niat untuk kekal di dalam organisasi berdasarkan dari pengukuran oleh Mowday et al. (1979). Pengukuran ini pada asalnya adalah dibina untuk mengukur komitmen. Pengukuran ini telah digunakan oleh Al-Qarioti dan Freih (2009) untuk menguji kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen dan kesetiaan kepada organisasi adalah manifestasi kepada niat untuk kekal di dalam organisasi. Pemilihan ini juga adalah kerana pengukuran ini adalah sesuai berdasarkan soalan yang dikemukakan adalah berdasarkan kenyataan dan huraian jika dibandingkan dengan pengukuran yang lain. Ianya adalah lebih mudah dan ringkas untuk difahami oleh responden. Soal selidik ini mengandungi hanya 15 soalan dan tidak memerlukan masa yang panjang untuk menjawabnya.

2.6.1 Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Keagamaan Dan Tingkah laku Menyimpang

Jadual 2.6 : *Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Keagamaan Dan Tingkah laku Menyimpang*

Pengarang	Methodology	Dapatan kajian	Keutamaan
Sulaiman dan Bhatti (2013),	Kajian Penyelidikan Kualitatif	Ketakwaan atau peningkatan keagamaan dapat mengekang tingkah laku menyimpang	Terdapat hubungan negatif antara keagamaan dan tingkah laku menyimpang
McGee, Benk dan Yusbasi (2015)	Kajian Penyelidikan	Keagamaan menolak perbuatan rasuah	Terdapat pengaruh negatif antara keagamaan terhadap perbuatan rasuah
Weaver dan Eagle (2002)	Kajian Penyelidikan	Tiada perbezaan keagamaan yang tinggi dan rendah terhadap tingkah laku	Terdapat dapatan kajian yang bertentangan
Jamaludin (2013)	Kajian Penyelidikan	Keagamaan tidak pengaruhi keputusan pelaburan	Terdapat hasil kajian yang bertentangan

Merujuk kepada Jadual 2.6, antara jurang penyelidikan untuk hubungan keagamaan dan tingkah laku menyimpang adalah hasil kajian yang terhad dan dapatan kajian yang bertentangan antara keagamaan menurut Islam dan tingkah laku menyimpang.

2.6.2 Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Tingkah laku Menyimpang

Jadual 2.7: Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Etika Kerja Islam Dan Tingkah laku Menyimpang

Pengarang	Methodology	Dapatan kajian	Keutamaan
Golparvar dan Nadi (2011)	Kajian Penyelidikan	Etika kerja Islam mempunyai hubungan negatif terhadap tingkah laku menyimpang	Terdapat hubungan negatif antara etika kerja islam dan tingkah laku menyimpang
Uygur (2009)	Kajian Kualitatif	Pertikaian bahawa etika kerja Islam mempengaruhi sikap berkaitan kerja	Etika kerja Islam tidak mempengaruhi sikap berkaitan kerja tetapi budaya, moral, dan nilai sejagat yang mempengaruhinya.

Jadual 2.7 menunjukkan, jurang penyelidikan untuk hubungan etika kerja Islam dan tingkah laku menyimpang adalah hasil kajian yang terhad dan terdapat pertentangan dapatan kajian antara etika kerja Islam dan sikap berkaitan kerja.

2.6.3 Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Niat Untuk Kekal Dan Tingkah laku Menyimpang

Jadual 2.8: Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Niat Untuk Kekal Dan Tingkah laku Menyimpang

Pengarang	Methodology	Dapatan kajian	Keutamaan
Thau <i>et al.</i> , (2007)	Kajian Penyelidikan	Niat untuk kekal mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang	Terdapat pengaruh negatif antara niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang
Liu dan Eberly (2014)	Kajian Penyelidikan	Niat untuk bertukar kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang	Terdapat hubungan bertentangan antara niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang
Muafi (2011)	Kajian Penyelidikan	Niat untuk berhenti kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang	Disebaliknya, terdapat pengaruh yang bertentangan antara niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang

Merujuk kepada Jadual 2.8, antara jurang penyelidikan untuk hubungan niat untuk kekal dan tingkah laku menyimpang adalah hasil kajian yang terhad antara niat untuk kekal dan tingkah laku menyimpang dan kajian juga adalah terhad terutamanya yang melibatkan responden beragama Islam.

2.6.4 Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Di Antara Keagamaan Dan Niat Untuk Kekal.

Jadual 2.9: Ringkasan Jurang Penyelidikan : Hubungan Keagamaan Dan Niat Untuk Kekal

Pengarang	Methodologi	Dapatan kajian	Keutamaan
Alam, Janor, Zariah, Che Wel dan Ahsan, (2012)	Kajian Penyelidikan	Keagamaan adalah mempengaruhi niat untuk menggunakan pembiayaan perumahan mengikut syariah	Keagamaan di dalam Islam mempengaruhi niat seseorang untuk mengikut kehendak agamanya
Zafar, Altaf, Bagram dan Hussain (2012)	Kajian Penyelidikan	Keagamaan mempengaruhi seseorang untuk berniat bertukar kerja	Sekiranya pekerjaan yang dilakukan tidak mematuhi kehendak syariah antaranya seperti terlibat di dalam riba, keagamaan mempengaruhi niat untuk bertukar kerja
Abdel-Khalek (2007)	Kajian Penyelidikan	Keagamaan menjadikan seseorang itu lebih gembira	Keagamaan mempunyai pengaruh positif terhadap kegembiraan

Jadual 2.9 menunjukkan, jurang penyelidikan untuk keagamaan dalam Islam dan niat untuk kekal adalah dapatan kajian yang terhad.

2.6.5 Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Niat Untuk Kekal

Jadual 2.10: *Ringkasan Jurang Penyelidikan: Hubungan Etika Kerja Islam Dan Niat Untuk Kekal*

Pengarang	Methodology	Dapatan kajian	Keutamaan
Marri, Sadozai, Zaman, Yousufzai dan Ramay (2013)	Kajian Penyelidikan	Etika kerja Islam dapat mempengaruhi niat untuk bertukar kerja secara negatif dan signifikan	Etika kerja Islam dapat mempengaruhi niat untuk kekal di dalam organisasi.
Sadozai, Marri, Zaman, Yusufzai dan Nas (2013)	Kajian Penyelidikan	Etika kerja Islam dapat memberikan kesan yang negatif terhadap niat untuk bertukar kerja.	Etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi.

Jadual 2.10 menunjukkan, jurang penyelidikan untuk etika kerja Islam dan niat untuk kekal adalah dapatan kajian yang terhad.

2.6.6 Ringkasan Jurang Penyelidikan Untuk Hubungan Antara Keagamaan, Etika Kerja Islam, Niat Untuk Kekal Dan Tingkah laku Menyimpang

Tiada kajian penyelidikan secara khusus yang mendapati wujudnya hubungan di antara pembolehubah tidak bersandar iaitu keagamaan dan etika kerja Islam terhadap niat untuk kekal sebagai pembolehubah pengantaraan dan tingkah laku menyimpang sebagai

pembolehubah bersandar. Terdapat kajian oleh Juhdi, Pa'wan dan Hansaram (2013) yang mendapati bahawa komitmen organisasi yang merupakan manifestasi kepada niat untuk kekal adalah merupakan pembolehubah pengantara di antara pengamalan sumber manusia terhadap niat untuk bertukar kerja.

Menurut Baron dan Kenny (1986), sesuatu pembolehubah pengantara adalah perlu mematuhi keadaan seperti, terdapat hubungan yang signifikan dan tinggi di antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah pengantara. Ini didapati dari hasil kajian Zafar et al. (2012), tentang hubungan antara keagamaan di dalam Islam dan niat untuk bertukar kerja di sebuah perbankan konvensional. Hasil kajian mendapati mereka yang mempunyai keagamaan ingin bertukar kerja dari perbankan konvensional kerana organisasi tersebut tidak mengikut syariat Islam. Nilai *beta* di dalam kajian tersebut adalah pada 0.299. Seterusnya, terdapat kajian yang terhad di antara etika kerja Islam terhadap niat untuk kekal. Oleh itu, penyelidik menggunakan komitmen organisasi sebagai manifestasi kepada niat untuk kekal. Di dalam kajian oleh Salahudin, Baharuddin, Abdullah dan Osman (2015), mendapati bahawa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi pada nilai *beta* 0.50. Dengan ini, dapatlah dijustifikasikan etika kerja Islam adalah mempengaruhi niat untuk kekal. Al-Qarioti dan Freih (2009) menggunakan pengukuran komitmen untuk mengukur kesetiaan terhadap organisasi. Ini adalah merupakan gambaran kepada niat untuk kekal di dalam organisasi. Terdapat hubungan signifikan dan tinggi di antara pembolehubah tidak bersandar iaitu keagamaan dan etika kerja Islam terhadap pembolehubah pengantara, iaitu niat untuk kekal

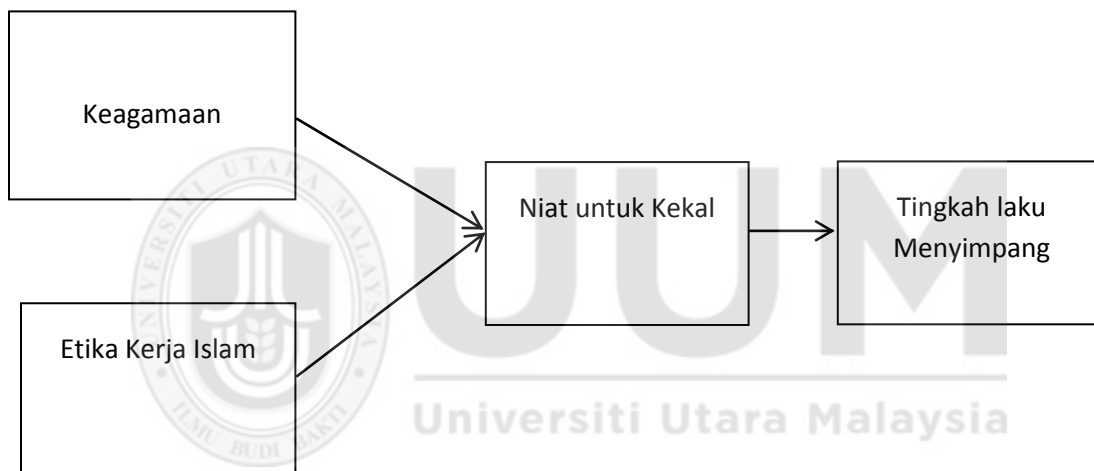
Seterusnya, terdapat hubungan yang penting dan tinggi antara pembolehubah pengantaraan dan pembolehubah bersandar. Dapatan oleh Muafi (2011) mendedahkan niat untuk bertukar kerja adalah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang iaitu pada nilai *beta* 0.287. Oleh kerana niat untuk bertukar kerja adalah bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi, dapatlah dijustifikasikan niat untuk kekal di dalam organisasi adalah mempunyai hubungan yang bertentangan iaitu mempunyai hubungan negatif terhadap tingkah laku menyimpang.

Di sebaliknya, terdapat hubungan yang signifikan dan rendah di antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Terdapat kajian oleh McGee, Benk dan Yusbasi (2015) tentang pengaruh keagamaan iaitu Islam terhadap menerima rasuah iaitu merupakan tingkah laku menyimpang. Dapatan kajian McGee et al. (2015) mendedahkan terdapat hubungan yang negatif dan lemah dan signifikan di antara dimensi-dimensi tersebut terhadap perbuatan menerima rasuah iaitu dimensi kedatangan pada aktiviti agama pada nilai *beta* -0.072 dan dimensi pentingnya percaya kepada Tuhan adalah pada nilai *beta* -0.239. Seterusnya, kajian oleh Henle et al. (2005) tentang hubungan antara ideologi etika dan tingkah laku menyimpang mendapati bahawa nilai *beta* adalah rendah dan signifikan iaitu pada nilai *beta* -0.27 bagi tingkah laku menyimpang organisasi dan nilai *beta* -0.12 bagi tingkah laku menyimpang perorangan. Nilai *beta* digunakan untuk menilai kekuatan perhubungan di antara pembolehubah. Pengantara di dalam kajian ini iaitu niat untuk kekal, didapati memenuhi keadaan tersebut sebagai pembolehubah pengantaraan.

2.7 Cadangan Kerangka Teoretikal

Kajian terhadap keagamaan, etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang dan niat untuk kekal sebagai pembolehubah pengantaraan di kalangan pekerja beragama Islam.

Rajah 2.6 : *Cadangan Kerangka Teoretikal*



Diadaptasi dari Muhamad (2009), Abdel Khalek (2013)

2.8 Model Kajian Keagamaan, Etika Kerja Islam Terhadap Tingkah laku Menyimpang Dan Niat Untuk Kekal Sebagai Pembolehubah Pengantaraan

Model kajian pada Rajah 2.6, menumpukan hubungan antara keagamaan terhadap niat untuk kekal dan hubungan keagamaan terhadap tingkah laku menyimpang. Kajian ini juga mencari hubungan di antara etika kerja Islam terhadap niat untuk kekal dan

hubungan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang. Ianya juga memberi tumpuan hubungan antara niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang. Selain dari itu, kajian ini juga mencakupi hubungan antara pembolehubah keagamaan dan niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang dan hubungan antara etika kerja Islam dan niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang.

2.9 Kerangka Teoretikal Kajian

Secara teorinya, terdapat empat pembolehubah utama terlibat di dalam kajian ini. Pembolehubah tersebut adalah keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan tingkah laku menyimpang. Keagamaan dan etika kerja Islam merupakan pemboleh ubah tidak bersandar manakala tingkah laku menyimpang adalah merupakan pembolehubah bersandar. Niat untuk kekal di dalam kajian ini adalah pembolehubah pengantaraan. Oleh itu cadangan kerangka teoretikal adalah pengaruh keagamaan dan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang dan niat untuk kekal adalah sebagai pembolehubah pengantaraan. Niat untuk kekal merupakan pembolehubah pengantaraan antara keagamaan dan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang. Pembolehubah pengantaraan ini hadir apabila pembolehubah tidak bersandar beroperasi untuk mempengaruhi pembolehubah bersandar. Pembolehubah pengantaraan ini juga hadir sebagai salah satu fungsi pembolehubah bersandar dan menolong untuk melihat konsep dan menerangkan pengaruh pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar (Sekaran, 2006).

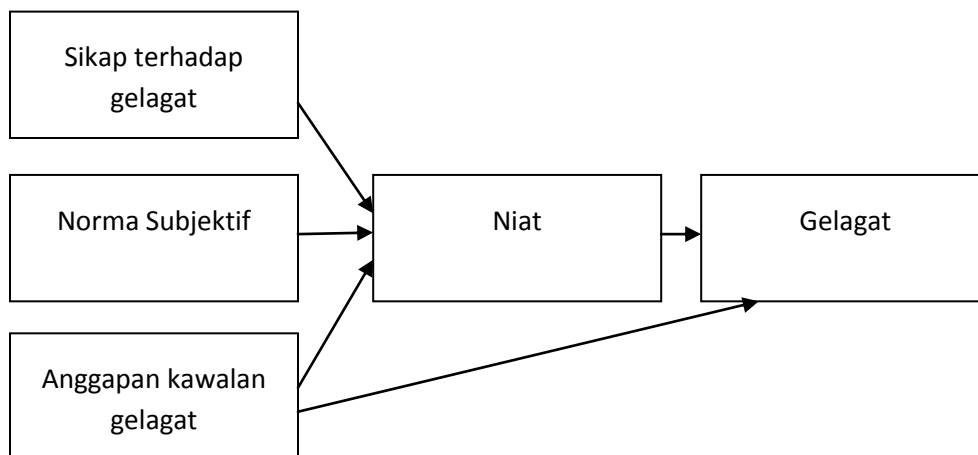
2.10 Teori Asas Yang Menyokong Kerangka Teoretikal

Untuk mengukuhkan model tersebut, terdapat satu teori yang dikaitkan dengan model tersebut iaitu Teori Gelagat Terancang.

2.10.1 Teori Gelagat Terancang

Teori Gelagat Terancang ini adalah berasal dari Teori Tindakan Beralasan, (Theory Reasoned Action) oleh Ajzen dan Fishbein (1980). Komponen Teori Gelagat Terancang adalah terdiri dari sikap terhadap gelagat, norma subjektif dan anggapan kawalan tingkah laku. Teori Gelagat Terancang adalah teori yang menyokong kerangka teoretikal ini dan dapat menjelaskan kerangka teoretikal secara keseluruhannya

Rajah 2.7 : *Teori Gelagat Terancang*



Sumber : Ajzen, 1991 The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, ms. 182.

Merujuk kepada Rajah 2.7, Ajzen (1991) memperkenalkan Teori Gelagat Terancang mengemukakan pandangan bahawa penentu terhadap suatu gelagat adalah berdasarkan niat seseorang untuk melakukan gelagat tersebut. Niat adalah indikasi kesediaan seseorang untuk melakukan gelagat yang diberikan dan niat adalah satu motivasi kepada seseorang untuk bertindak. Niat adalah merupakan fungsi sikap terhadap gelagat dan penentu terbaik gelagat adalah niat. Ini membawa maksud bahawa semakin kuat niat seseorang untuk melakukan gelagat, semakin tinggi kemungkinan gelagat itu dilakukan. Teori Gelagat Terancang juga mendedahkan tentang niat terhadap gelagat adalah ditentukan oleh tiga faktor iaitu:

I. Sikap terhadap gelagat

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975), sikap terhadap gelagat merupakan sejumlah kepercayaan yang timbul akibat dari melakukan sesuatu gelagat dan penilaian individu tersebut terhadap kepercayaannya. Ini membawa maksud, sikap terhadap gelagat adalah satu penilaian individu terhadap kesan pelaksanaan suatu gelagat. Di mana penilaian seseorang individu terhadap sesuatu gelagat akan menghasilkan kepercayaan samada ianya menguntungkan atau merugikan jika seseorang melakukan gelagat tersebut. Sekiranya perlakuan sesuatu gelagat itu menguntungkan, maka individu tersebut akan menguatkan niatnya untuk melakukan gelagat tersebut, di sebaliknya, jika penilaiannya mendapati gelagat tersebut tidak menguntungkan, ia akan menghentikan niatnya (Ajzen, 2005).

II. Norma subjektif

Fishbein dan Ajzen (1975), mendefinisikan norma subjektif adalah merupakan pendapat dan pengaruh individu dan masyarakat di dalam persekitaran sosial terhadap niat gelagat seseorang. Norma subjektif juga melihat kepercayaan seseorang individu yang berpengaruh terhadap diri seseorang individu berdasarkan kepentingan pendapat tersebut, contohnya, pengaruh rakan sekerja, isteri dan pengaruh masyarakat. Norma subjektif ini mempunyai hubungan langsung terhadap niat gelagat dan akan mempengaruhi niat gelagat tersebut (Ajzen, 1991).

III. Anggapan pengawalan gelagat

Anggapan pengawalan gelagat adalah merupakan persepsi individu terhadap kemampuan untuk melakukan gelagat. Anggapan pengawalan gelagat mempengaruhi niat seseorang dan juga dapat mempengaruhi gelagat itu sendiri (Fishbein & Ajzen, 1975). Ini membawa maksud bahawa anggapan pengawalan gelagat adalah merujuk kepada persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keupayaan untuk melakukan sesuatu gelagat yang diberikan. Faktor pengawalan gelagat bukan sahaja boleh mempengaruhi niat malah boleh mempengaruhi gelagat secara langsung. Ianya merupakan persepsi dan penilaian individu terhadap sukar atau mudahnya untuk melakukan sesuatu gelagat bergantung kepada faktor dalaman dan luaran individu tersebut. Antara faktor-faktor tersebut

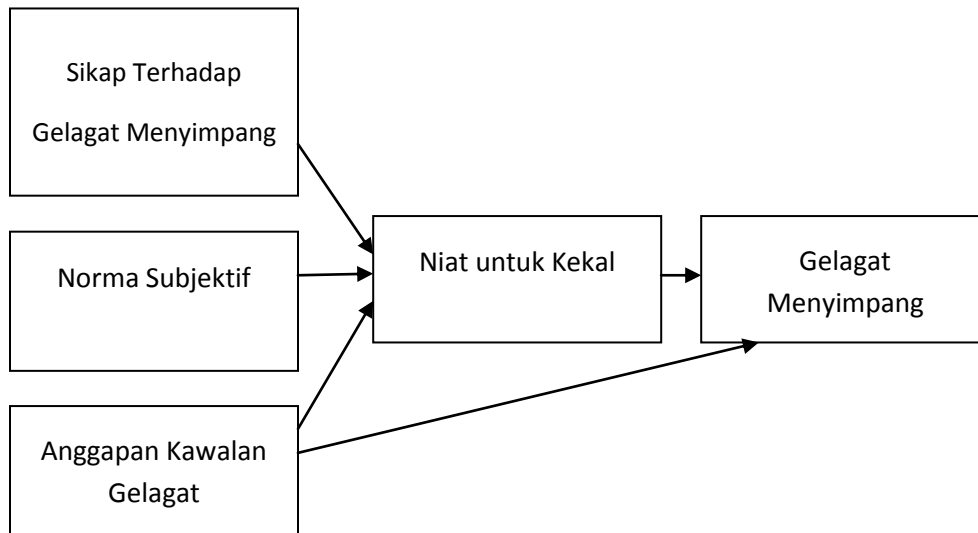
adalah seperti pengalaman, kemahiran, sumber dan peluang. Sekira seseorang itu mempunyai kawalan terhadap faktor tersebut, niat untuk melakukan gelagat akan meningkat (Ajzen, 1991).

Ketiga-tiga faktor di atas ini merupakan penentu niat terhadap gelagat.

2.11 Keagamaan, Etika Kerja Islam, Niat Untuk Kekal, Tingkah laku Menyimpang Dan Teori Gelagat Terancang

Teori Gelagat Terancang merupakan satu teori untuk memahami perlakuan sesuatu gelagat. Kerangka Teoretikal menjelaskan tentang perkaitan dengan pemilihan seseorang untuk melakukan tingkah laku menyimpang berdasarkan niat untuk kekal seseorang dan dipengaruhi pengaruh keagamaan dan pengaruh etika kerja Islam. Tingkah laku menyimpang juga adalah merupakan gelagat yang terancang kerana ianya adalah berdasarkan niat yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu.

Rajah 2.8 : Kerangka Model Gelagat Menyimpang



Sumber : Ajzen, 1991 The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, ms. 182.

Merujuk kepada Rajah 2.8, Teori Gelagat Terancang merupakan satu teori untuk memahami perlakuan sesuatu gelagat. Teori ini menjelaskan bahawa perlakuan sesuatu gelagat adalah bergantung kepada niat dan niat merupakan satu bentuk dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Niat juga merupakan petunjuk dan kesediaan sejauhmana kesanggupan seseorang berusaha untuk melakukan sesuatu. Dalam perlakuan gelagat menyimpang, keputusan pekerja untuk melakukan gelagat menyimpang adalah bergantung kepada niatnya untuk kekal dalam organisasi. Semakin kuat niat pekerja untuk kekal di dalam organisasi, semakin kuat kemungkinan pekerja tersebut tidak melakukan gelagat menyimpang. Sebaliknya, sekiranya niat untuk kekal pekerja itu lemah atau rendah, semakin kurangnya kemungkinan pekerja itu tidak melakukan gelagat

menyimpang. Dengan kata lain, semakin rendah niat untuk kekal semakin cenderung pekerja tersebut untuk melakukan tingkah laku menyimpang.

Teori ini juga menerangkan bahawa niat untuk kekal adalah di tentukan oleh tiga faktor iaitu:

i. Sikap terhadap gelagat menyimpang

Ini bermaksud seseorang individu yang ingin melakukan gelagat menyimpang akan memikirkan kesan gelagat menyimpang samada menguntungkan atau merugikan bagi dirinya. Beliau akan merasakan gelagat menyimpang itu menguntungkan terutamanya apabila beliau mempunyai niat untuk kekal di dalam organisasi yang rendah. Niat untuk kekal yang rendah ini adalah cenderung untuk melakukan gelagat menyimpang tersebut. Sekiranya beliau merasakan gelagat menyimpang itu merugikan, dan beliau mempunyai niat untuk kekal yang tinggi, ia akan mengekang diri dari melakukan gelagat menyimpang. Individu yang tinggi keagamaan dan mempraktikkan etika kerja Islam, percaya bahawa gelagat menyimpang adalah sesuatu yang bersalahan dengan kepercayaan beliau. Beliau akan melihat kesan gelagat menyimpang adalah sesuatu yang merugikan kepada beliau dan organisasi, dan ianya bertentangan dengan kepercayaan keagamaan yang dipegang. Golongan yang tinggi keagamaan dan mempraktikkan etika kerja Islam ini mempunyai niat untuk kekal di dalam organisasi yang tinggi kerana keagamaan dan etika kerja Islam membentuk sikap yang positif. Niat untuk kekal ini akan melemahkan dan mengekang perlakuan gelagat menyimpang.

Di sebaliknya mereka yang rendah keagamaan, rendah etika kerja Islam dan percaya bahawa gelagat menyimpang ini adalah tidak bersalahan dan melihat kesan gelagat menyimpang adalah sesuatu yang menguntungkan kepada diri mereka. Golongan yang rendah keagamaan dan rendah etika kerja Islam ini mempunyai niat untuk kekal di dalam organisasi yang rendah kerana kerendahan keagamaan dan kerendahan etika kerja Islam membentuk sikap yang negatif. Oleh itu, kerendahan niat untuk kekal ini akan meningkatkan kemungkinan perlakuan gelagat menyimpang. Contohnya, seorang pekerja ingin pulang awal dari kerja tanpa kebenaran, beliau akan memikirkan samada gelagat itu akan menguntungkan atau merugikan beliau. Sekiranya beliau percaya pulang awal tanpa kebenaran itu menguntungkan beliau dan beliau mempunyai niat untuk kekal yang rendah di organisasinya, maka beliau akan meneruskan gelagatnya.

Keagamaan adalah lebih kepada membentuk sikap yang baik dan positif (Barhem et al., 2009; Imam et al., 2009). komited, amanah, positif dan bertanggungjawab didunia dan akhirat. Keagamaan samada melalui pembelajaran, penghayatan dan perlakuan akan mempengaruhi sikap ataupun ekpresi seseorang terhadap suatu gelagat. Manakala etika kerja Islam akan mempengaruhi sikap pekerja agar lebih bermotivasi, jujur, ikhlas, bekerja keras, berdisiplin, komited dan meningkatkan mutu kerja (Ali, 1988; Yousef, 2001). Ini adalah kerana balasan bagi setiap pekerjaan menurut Islam bukanlah hanya berbentuk material seperti pendapatan dan bukanlah hanya

setakat di dunia semata-mata malahan di akhirat juga. Ini dapat melatih umat Islam agar dapat menerima pembalasan di dunia dan juga akhirat serta dapat menghalang pekerja dari melakukan gelagat menyimpang.

ii. Norma Subjektif

Di dalam perlakuan gelagat menyimpang, norma subjektif adalah mempunyai pengaruh terhadap niat untuk kekal. Ini adalah kerana penilaian individu yang penting kepada pekerja adalah seperti suami/isteri, ahli keluarga, rakan sekerja dan masyarakat di dalam persekitaran sosial memberikan pengaruh dan memainkan peranan di dalam mempengaruhi seseorang individu di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi. Penilaian dan pendapat yang positif tentang niat untuk kekal dari individu yang lain akan menguatkan lagi niat pekerja untuk mengelakkan gelagat menyimpang, di sebaliknya penilaian yang negatif terhadap niat untuk kekal dari individu yang lain akan meningkatkan kecenderungan untuk melakukan gelagat menyimpang.

Ahli keluarga, rakan-rakan dan masyarakat yang mempunyai keagamaan yang tinggi dan yang mengamalkan etika kerja Islam di dalam persekitaran sosial memberikan pengaruh terhadap seseorang individu itu berdasarkan kepentingan pandangan dan pendapat tersebut. Penilaian norma subjektif juga akan mempengaruhi niat untuk kekal seseorang untuk tidak melakukan gelagat menyimpang kerana keagamaan dan etika kerja Islam memberikan pengaruh yang positif dan mempengaruhi beliau untuk tidak melakukan

gelagat menyimpang. Contohnya, seseorang pekerja tidak ingin melakukan gangguan seksual terhadap rakan sekerjanya kerana pengaruh ahli keluarga dan masyarakat yang sentiasa mengamalkan keagamaan yang tinggi dan menuruti kaedah etika kerja yang berdasarkan Islam dan beliau berniat untuk kekal bekerja di dalam organisasi tersebut.

iii. Anggapan pengawalan gelagat

Anggapan pengawalan gelagat merupakan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keupayaan untuk melakukan sesuatu gelagat menyimpang. Ianya merupakan persepsi seseorang pekerja terhadap sukar atau mudah untuk melakukan gelagat menyimpang. Penilaian ini bergantung kepada faktor dalaman dan luaran seperti pengetahuan, kekesanan diri dan persepsi terhadap peraturan dan undang-undang organisasi, pengalaman, kemahiran, sumber dan peluang. Ini bermaksud, sekiranya seseorang itu mempunyai kemampuan dan mudah untuk melakukan gelagat menyimpang, ianya akan mempengaruhi niat untuk kekal di dalam melakukan gelagat menyimpang malahan mempengaruhi gelagat menyimpang secara langsung.

Di dalam konteks individu yang mempunyai keagamaan yang tinggi, anggapan pengawalan gelagat beliau adalah sukar dan tidak berkemampuan untuk melakukan gelagat menyimpang. Ini adalah kerana faktor-faktor dalaman seperti pengetahuan tentang kehendak Islam, kesan keagamaan terhadap diri menyebabkan penilaian terhadap niat untuk kekal menjadi tinggi

dan melakukan gelagat menyimpang menjadi sukar dan payah untuk dilakukan sekalipun individu tersebut mempunyai peluang untuk melakukannya. Maka, ini akan mengekang beliau untuk melakukan gelagat menyimpang. Persamaan ini dapat dilihat juga kepada individu yang mengamalkan etika kerja Islam di dalam kerjanya, terdapat faktor-faktor dalaman yang mempengaruhi anggapan pengawalan gelagat beliau seperti pengetahuan dan kesan etika kerja Islam itu. Ini akan menguatkan niat untuk kekal beliau di dalam organisasi dan mengekang beliau dari melakukan gelagat menyimpang. Contohnya, apabila ketiadaan penyelia maka wujudlah peluang kepada pekerja untuk berehat dari melakukan pekerjaan dan pekerja akan berbual-bual dan berehat. Sekiranya, seorang pekerja itu mempunyai keagamaan dan mempraktikkan etika kerja Islam, maka pekerja tersebut mempunyai niat untuk kekal di organisasi yang tinggi. Maka, sukar bagi pekerja tersebut untuk melakukan gelagat menyimpang lalu meneruskan kerjanya seperti kebiasaan.

Niat terhadap gelagat merupakan penentu terhadap suatu gelagat adalah berdasarkan niat seseorang untuk melakukan gelagat tersebut. Niat adalah indikasi kesediaan seseorang untuk melakukan suatu gelagat. Niat juga merupakan kesanggupan seseorang mencuba untuk melaksanakan sesuatu gelagat dan niat adalah satu motivasi kepada seseorang untuk bertindak.

Di dalam perlakuan gelagat menyimpang, niat untuk kekal di dalam organisasi merupakan sesuatu niat yang ada pada setiap kakitangan organisasi. Terdapat kakitangan yang mempunyai niat untuk kekal yang tinggi untuk bersama organisasi dan terdapat kakitangan yang mempunyai niat untuk kekal yang rendah bersama organisasi. Oleh itu niat untuk kekal adalah merupakan suatu indikasi kesediaan seseorang untuk melakukan gelagat menyimpang.

Contohnya, mereka yang mempunyai niat untuk kekal yang rendah di sesebuah organisasi akan lebih cenderung untuk melakukan gelagat menyimpang, sekiranya sikap seseorang itu terhadap gelagat menyimpang adalah menguntungkan, norma subjektif juga memberi penilaian yang positif terhadap gelagat menyimpang dan mempunyai anggapan pengawalan gelagat yang mudah untuk melakukan gelagat menyimpang. Dibalikannya, sekiranya seseorang itu mempunyai niat untuk kekal yang tinggi, ia akan menolak perbuatan gelagat menyimpang. Terutamanya apabila sikap terhadap gelagat menyimpang dilihat merugikan, penilaian norma subjektif juga bersifat negatif dan beliau mempunyai anggapan pengawalan gelagat yang sukar untuk melakukan gelagat menyimpang. Oleh itu dapatlah dikatakan bahawa, niat untuk kekal di dalam organisasi adalah dipengaruhi oleh sikap terhadap gelagat, norma subjektif dan anggapan kawalan gelagat, yang disebut sebagai pengaruh persekitaran selain dari faktor genetik.

Keagamaan yang tinggi akan membentuk sikap yang baik dan positif kepada individu tersebut (Barhem et al., 2009; Imam et al., 2009). Etika kerja Islam pula, yang merupakan prinsip moral yang membezakan yang benar dan yang salah di sisi Islam akan mempengaruhi seseorang dengan memberikan pengaruh yang positif. Pengaruh yang positif ini akan meningkatkan niat untuk kekal bersama organisasi. Mereka yang berniat untuk kekal di dalam organisasi akan mengekang diri dari melakukan tingkah laku menyimpang. Keagamaan dan etika kerja Islam membentuk sikap pekerja yang memberikan tingkah laku yang positif. Pekerja beragama Islam yang tinggi keagamaannya akan mempamirkan tingkah laku yang positif di tempat kerja, berniat untuk kekal bekerja dan cuba mengawal diri dari keinginan untuk melakukan perkara negatif seperti melakukan gelagat menyimpang. Selain dari itu, mereka juga akan memilih dan menyukai organisasi yang tidak melibatkan perkara-perkara yang dihalang oleh Islam seperti perjudian, arak, riba dan sebagainya. Ini menerangkan perkaitan antara kerangka teoretikal yang terdiri dari keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan tingkah laku menyimpang

2.12 Pembentukan Hipotesis

Kajian lepas oleh Johnson, De Li, Larson dan McCullough (2000) mendapati keagamaan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang. Seiring dengan itu, Pickering dan Vazsonyi (2010), juga mendapati keagamaan mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Terdapat juga kajian

oleh McGee, Benk dan Yusbasi (2015) yang mendapati keagamaan dalam Islam menolak tingkah laku menyimpang. Dapatan kajian Muhamad (2009) juga mendedahkan keagamaan yang tinggi menolak perbuatan negatif dan tidak beretika. Manakala kajian oleh Sulaiman dan Bhatti (2013) secara kualitatif telah membuktikan bahawa keagamaan berdasarkan Islam dapat mengelakkan dan mengekang tingkah laku menyimpang. Ini adalah kerana mereka yang tinggi keagamaannya akan menahan diri mereka dari melakukan perkara yang di larang oleh Islam, ini termasuklah melakukan tingkah laku menyimpang.

H1: Pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan yang tinggi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang

Manakala hipotesis sampingan bagi keagamaan dan gelagat menyimpang organisasi adalah:

H1a: Dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku pengeluaran di dalam gelagat menyimpang

H1b: Dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku pengeluaran di dalam gelagat menyimpang.

H1c: Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku pengeluaran di dalam gelagat menyimpang.

H1d: Dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku harta di dalam gelagat menyimpang.

H1e: Dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku harta di dalam gelagat menyimpang.

H1f: Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku harta di dalam gelagat menyimpang.

Manakala hipotesis bagi dimensi-dimensi dalam keagamaan dan gelagat menyimpang antara perorangan adalah:

H1g: Dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku politik di dalam gelagat menyimpang

H1h: Dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku politik di dalam gelagat menyimpang

H1i: Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku politik di dalam gelagat menyimpang

H1j: Dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi agresif di dalam gelagat menyimpang

H1k: Dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi agresif di dalam gelagat menyimpang

H1l: Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi agresif di dalam gelagat menyimpang

Dapatan kajian oleh Golparvar dan Nadi (2011) mendedahkan bahawa etika kerja Islam adalah mempunyai hubungan yang negatif yang penting terhadap tingkah laku menyimpang. Kajian oleh Khan et al. (2010) mendedahkan bahawa etika kerja Islam menolak perbuatan-perbuatan yang negatif seperti tingkah laku menyimpang. Seterusnya,

Abbasi et al. (2012) menerangkan tentang etika kerja Islam yang menolak tingkah laku menyimpang seperti penipuan, ketidakjujuran, dan manipulasi. Manakala Rokhman (2010) mendapati etika kerja Islam meningkatkan komitmen dan menolak gelagat menyimpang.

H2: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku menyimpang

Manakala hipotesis sampingan untuk perhubungan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang organisasi adalah:

H2a: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku pengeluaran di dalam tingkah laku menyimpang

H2b: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku harta di dalam tingkah laku menyimpang.

Manakala hipotesis sampingan untuk perhubungan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang perorangan adalah:

H2c: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku politik di dalam tingkah laku menyimpang

H2d: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi agresif di dalam tingkah laku menyimpang.

Untuk perhubungan antara niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang, terdapat beberapa kajian yang dilakukan oleh pengkaji terdahulu tentang pengaruh antara niat untuk kekal dan tingkah laku menyimpang. Menurut Hewitt (2004), niat untuk kekal adalah merupakan nilai-nilai positif, tanggungjawab dan komitmen kakitangan kepada organisasi. Kajian lepas oleh Thau *et al.*, (2007) mendedahkan niat untuk kekal adalah mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkah laku menyimpang. Manakala niat untuk bertukar kerja adalah merupakan sesuatu yang berlawanan dengan niat untuk kekal dalam organisasi. Kajian oleh Liu dan Eberly (2014) dan Muafi (2011) mendapati niat untuk bertukar kerja adalah mempunyai hubungan positif terhadap gelagat menyimpang. Maka, dapatlah disimpulkan bahawa niat untuk kekal adalah mempunyai hubungan yang negatif terhadap gelagat menyimpang.

H3: Niat untuk kekal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku menyimpang

Manakala hipotesis sampingan hubungan niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang organisasi adalah :

H3a: Niat untuk kekal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku pengeluaran di dalam tingkah laku menyimpang

H3b: Niat untuk kekal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku harta di dalam tingkah laku menyimpang

Manakala hipotesis sampingan hubungan niat untuk kekal terhadap tingkah laku menyimpang perorangan adalah :

H3c: Niat untuk kekal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahlaku politik di dalam tingkah laku menyimpang

H3d: Niat untuk kekal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi agresif di dalam tingkah laku menyimpang

Kajian oleh Zafar et al. (2012) mendedahkan bahawa keagamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat untuk bertukar kerja terhadap kakitangan beragama Islam di perbankan konvensional. Ini adalah kerana perbankan konvensional

amelibatkan perkara-perkara yang bertentangan dengan Islam seperti terlibat dalam unsur riba. Ini menunjukkan mereka yang tinggi keagamaan memilih berniat untuk bertukar kerja kerana mereka mengetahui bahawa perbankan konvensional adalah tidak mengikut syariat Islam. Ini dapat memberi kesimpulan mereka yang tinggi keagamaan adalah cenderung untuk mengikut kehendak keagamaannya. Seterusnya, kajian oleh Rashid dan Ibrahim (2008) mendedahkan keagamaan mempunyai kesan positif terhadap kegembiraan psikologi. Abdel Khalek (2007) juga mendapati mereka yang mempunyai keagamaan yang tinggi mempunyai kegembiraan fizikal dan mental. Barhem et al. (2009) mendapati mereka yang tinggi keagamaan adalah lebih reda, bertolak ansur dan sanggup berkorban dalam pekerjaan. Oleh itu, dapatlah disimpulkan mereka yang tinggi keagamaannya adalah lebih positif, gembira, mempunyai keredaan yang tinggi dan mempunyai niat untuk kekal dalam organisasi. Selain dari itu, Ghazali (2002) mendapati keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan produktiviti. Dapatan kajian ini menerangkan keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi secara keseluruhan.

H4: Pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan yang tinggi adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi

Oleh itu, hipotesis sampingan keagamaan terhadap niat untuk kekal ialah:

H4a: Dimensi kepercayaan dan keyakinan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi

H4b: Dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi

H4c: Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi

Kajian lepas mendedahkan bahawa etika kerja Islam mementingkan nilai-nilai positif seperti kebaikan, kesabaran dan komitmen (Abbasi et al., 2012; Er, 2008). Ali dan Al-Kazemi (2007) mendapati etika kerja Islam adalah mempunyai hubungan positif terhadap kesetiaan organisasi. Dapatan kajian oleh Rokhman (2010), mendedahkan etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen dan kepuasan berkerja. Ini adalah manifestasi kepada niat untuk kekal di dalam organisasi. Perhubungan ini juga dapat didedahkan dari dapatan kajian oleh Marri et al. (2013), di mana terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan di antara etika kerja Islam terhadap niat untuk bertukar kerja. Dapatan kajian oleh Sadozai et al. (2013) juga menunjukkan etika kerja Islam memberikan kesan yang negatif terhadap niat untuk bertukar kerja. Disebabkan niat untuk bertukar kerja adalah bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi, penyelidik menyimpulkan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi.

H5: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi

Niat untuk kekal merupakan pembolehubah pengantaraan iaitu menjadi pengantara kepada keagamaan dan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang. Kajian ini bertujuan untuk mengkayakan faktor niat untuk kekal dengan melihat pengaruhnya terhadap tingkah laku menyimpang. Kebanyakan kajian terdahulu adalah mengambil pendekatan mudah tanpa mengira perkaitan antara keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan gelagat menyimpang. Untuk niat untuk kekal yang bertindak sebagai pembolehubah pengantaraan, menurut Baron dan Kenny (1986) pembolehubah pengantaraan adalah sebahagian dari sebab jujukan di antara dua pembolehubah. (Contohnya, A mempengaruhi B dan B mempengaruhi C) manakala penyederhana bukanlah sebahagian dari sebab jujukan. Niat untuk kekal adalah menjadi sebab jujukan kepada keagamaan kepada gelagat menyimpang. Terdapat kekangan kajian di mana niat untuk kekal menjadi pembolehubah pengantaraan di antara keagamaan dan etika kerja Islam terhadap tingkah laku menyimpang. Namun terdapat beberapa kajian yang menempatkan niat untuk kekal sebagai pembolehubah pengantaraan. Di antara dapatan kajian yang menunjukkan perhubungan dan perkaitan di antara keagamaan dan niat untuk kekal adalah dapatan kajian oleh Zafar et al. (2012), Ghazali (2002), Abdel-Khalek (2007) dan Alam et al. (2012). Manakala kajian yang berkaitan di antara etika kerja Islam dan niat untuk kekal adalah dapatan kajian oleh Marri et al. (2013) dan Sadozai et al. (2013). Di antara dapatan kajian yang membuktikan terdapat hubungan dan kesan yang positif dan signifikan di antara niat untuk bertukar kerja dan tingkah laku menyimpang

adalah dapatan kajian oleh Liu dan Eberly, (2014) dan Muafi, (2011). Niat untuk kekal adalah merupakan pembolehubah yang bertentangan terhadap niat untuk bertukar kerja. Oleh itu penyelidik menyimpulkan bahawa niat untuk kekal mempunyai hubungan yang negatif terhadap tingkah laku menyimpang. Kajian yang melibatkan niat untuk kekal sebagai pembolehubah pengantara adalah kajian oleh Thou et al. (2007), iaitu kajian di mana niat untuk kekal bertindak sebagai pengantara di antara pengaruh kepercayaan kepada penyelia terhadap tingkah laku menyimpang. Dapatan kajian mendedahkan niat untuk kekal bertindak sebagai pembolehubah pengantara penuh di antara kepercayaan kepada penyelia terhadap tingkah laku menyimpang.

H6: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara keagamaan dan tingkah laku menyimpang

Hipotesis sampingan

H6a: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahlaku pengeluaran di dalam tingkah laku menyimpang

H6b: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan dan salahlaku pengeluaran di dalam tingkah laku menyimpang

H6c: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan dan salahlaku pengeluaran di dalam tingkah laku menyimpang

H6d: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahlaku harta di dalam tingkah laku menyimpang

H6e: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan dan salahlaku harta di dalam tingkah laku menyimpang

H6f: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan dan salahlaku harta di dalam tingkah laku menyimpang

H6g: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahlaku politik di dalam tingkah laku menyimpang

H6h: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan dan salahlaku politik di dalam tingkah laku menyimpang

H6i: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan dan salahlaku politik di dalam tingkah laku menyimpang

H6j: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan peribadi agresif di dalam tingkah laku menyimpang

H6k: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata di dalam keagamaan dan peribadi agresif di dalam tingkah laku menyimpang

H6l: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh antara dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata di dalam keagamaan dan peribadi agresif di dalam tingkah laku menyimpang

Untuk hipotesis di antara etika kerja Islam dan niat untuk kekal dan tingkah laku menyimpang adalah:

H7: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan tingkah laku menyimpang

Hipotesis sampingan adalah:

H7a: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan salahlaku pengeluaran di dalam tingkah laku menyimpang

H7b: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan salahlaku harta di dalam tingkah laku menyimpang

H7c: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan salahlaku politik di dalam tingkah laku menyimpang

H7d: Niat untuk kekal menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan peribadi agresif di dalam tingkah laku menyimpang

Bab 3

Metodologi Kajian

3.0 Pendahuluan

Bab ini membincangkan topik yang berkaitan kaedah penyelidikan. Bab ini juga akan membincangkan rekabentuk kajian, metodologi kajian dan kaedah-kaedah yang digunakan dalam kajian. Ini termasuklah kaedah mengumpul data, instrumen kajian, populasi, sampel, teknik persampelan, dan analisis data. Metodologi kajian merupakan cara untuk mengumpul, menganalisa dan membuat kesimpulan ke atas data yang dikumpulkan.

3.1 Jenis Kajian

Kajian yang dilakukan adalah merupakan kajian korelasi untuk mengenalpasti penyebab dan kesan perhubungan antara pembolehubah terutamanya bila pernyataan masalah dikenalpasti (Zikmund, Babin, Carr & Griffin 2010). Menurut Sekaran (2006), kajian korelasi adalah mengenalpasti pembolehubah di dalam situasi yang mempengaruhi sesuatu fenomena yang terlibat. Kajian ini dilakukan bertujuan untuk menambahbaik

pemahaman dan pengetahuan tentang masalah dan fenomena yang terjadi dan sering berlaku di dalam sesuatu organisasi dan mencari jalan penyelesaiannya.

Kajian ini juga adalah untuk mengenalpasti pengaruh pembolehubah tidak bersandar iaitu keagamaan dan etika kerja Islam terhadap pembolehubah bersandar iaitu gelagat menyimpang dan kesan pembolehubah campurtangan iaitu niat untuk kekal terhadap perhubungan antara keduanya. Pemahaman, penambahan ilmu diharapkan akan dapat mengekang dan mengurangkan fenomena gelagat menyimpang berdasarkan pengaruh keagamaan dan pengaruh etika kerja Islam dan niat untuk kekal terhadap gelagat menyimpang. Pada masa yang sama juga, ini diharapkan akan meningkatkan produktiviti dan prestasi organisasi.

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian yang dilakukan ini adalah bersifat kuantitatif di mana kajian ini menggunakan data-data dalam bentuk kuantitatif atau statistik untuk mencari hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang terdapat dalam kajian. Ini merupakan kajian keratan lintang, di mana data hanya dikumpulkan sekali pada suatu masa. Kaedah ini dipilih kerana ianya bersesuaian dengan kajian yang dibuat dan unit analisis bagi kajian ini adalah individu.

3.3 Sumber Data

Sumber data bagi kajian ini adalah terdiri dari data sekunder dan data primer. Data sekunder didapati daripada sumber sedia ada seperti Laporan Tahunan Bank Muamalat Malaysia Berhad, Laporan Tahunan Bank Islam Malaysia Berhad, suratkhbar dan jurnal-jurnal yang berkaitan.

Manakala data primer didapati dari soalan kajiselidik yang dilakukan kepada kakitangan perbankan Bank Islam Malaysia Berhad dan Bank Muamalat Malaysia Berhad. Populasi kajian adalah pekerja-pekerja dan termasuklah pegawai Bank Islam Malaysia Berhad dan Bank Muamalat Malaysia Berhad di negeri-negeri utara Semenanjung Malaysia. Kajian ini akan mengenalpasti rangka persampelan dan diikuti oleh penstrataan sampel. Setelah penstrataan sampel dikenalpasti, persampelan rawak digunakan untuk mengenalpasti responden. Penyelidik memilih untuk menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata berkadaran (*proportionate stratified random sampling*) untuk memilih responden.

Kajian ini adalah melibatkan keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan gelagat menyimpang. Oleh kerana ianya bersifat keagamaan secara Islam dan etika kerja Islam, maka menjadi kewajaran respondennya adalah beragama Islam dan bekerja di organisasi yang tidak melibatkan perkara-perkara dan perniagaan yang dilarang oleh Islam seperti judi arak dan riba dan sebagainya. Oleh itu, Bank Muamalat Malaysia Berhad dan Bank Islam Malaysia Berhad dipilih kerana ianya tidak melibatkan unsur riba dan perkara-

perkara yang dilarang di dalam Islam. Perbankan yang dipilih ini adalah perbankan Islam yang ditubuhkan di bawah Akta Perbankan Islam 1983 dan yang mengamalkan perbankan Islam secara keseluruhannya dan bukannya secara berkonsepkan “*Islamic Windows*” iaitu perbankan yang menawarkan kaedah konvensional dan kaedah perbankan Islam di tempat yang sama. Justeru, perbankan yang dipilih adalah Bank Islam Malaysia Berhad dan Bank Muamalat Malaysia Berhad adalah bertepatan kerana sekiranya perbankan yang dipilih mengamalkan kedua-dua kaedah iaitu konvensional dan Islam, ianya akan sedikit sebanyak bertentangan dengan keagamaan dan etika kerja Islam terutamanya konsep riba yang diamalkan oleh perbankan konvensional.

3.4 Data Primer

Terdapat beberapa kaedah untuk mendapatkan data primer, di antaranya adalah seperti menemuduga responden secara bersemuka ataupun melalui telefon dan menggunakan soal selidik. Penyelidik memilih untuk menggunakan kaedah mengemukakan soalan kajiselidik kepada responden.

Soalan kajiselidik merupakan soalan-soalan yang ditulis dan disiapkan dengan lebih awal di mana responden akan merekodkan jawapannya. Soalan kajiselidik adalah digunakan untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk mengukur pembolehubah di dalam kajian (Sekaran, 2006). Soalan kajian yang dikemukakan adalah diadaptasikan dari

soalan yang telah digunakan oleh kajian terdahulu. Soalan tersebut kemudiannya disesuaikan mengikut pemahaman dan di dalam konteks masyarakat Islam di Malaysia.

Menurut Sekaran (2006), perkataan yang disoal di dalam kajiselidik hendaklah sesuai dan senang difahami. Bahasa yang digunakan di dalam kajiselidik hendaklah menurut tahap pendidikan dan pemahaman responden. Soal selidik ini diadakan di dalam Bahasa Malaysia dan merupakan soalan pengakhiran tertutup. Tujuan soalan dibuat mengikut Bahasa Malaysia adalah kerana ianya mengikut budaya masyarakat di Malaysia, pemahaman dan pembelajaran. Soalan-soalan yang bersifat mengarah dan memimpin, mengelirukan, mempunyai dua soalan di dalam satu pertanyaan, mengingat masa lepas yang lama, beremosi adalah dielakkan sama sekali (Zikmund et al., 2010; Sekaran, 2006)

Soalan kajiselidik adalah berdasarkan 5 titik skala Likert digunakan untuk mengenalpasti kesetujuan responden terhadap setiap butiran di dalam instrumen. Pengukuran di dalam kajian ini adalah bersifat interval, di mana responden akan menjawab setiap butiran di dalam instrumen berdasarkan persepsi masing-masing. Menurut Sekaran (2006), sekiranya pengkaji menggunakan butiran berbilang sebagai alat pengukuran di dalam kajiannnya, ia adalah pengukuran yang bersifat interval.

Kajian ini menggunakan pengukuran interval yang telah diklasifikasikan berdasarkan tahap kesetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Untuk instrumen kajian keagamaan dan etika kerja Islam, skala yang terendah adalah “sangat tidak bersetuju” di

mana pengkaji menetapkan skala nombor 1 dan skala yang tertinggi adalah “sangat bersetuju” di mana nombor 5 merupakan skala yang digunakan di dalam soalan kajiselidik. Nombor 2 pula merupakan skala untuk “tidak bersetuju”, nombor 3 adalah “neutral” dan nombor 4 pula adalah menyatakan “bersetuju”. Perbezaan di antara skala ataupun setiap kesetujuan adalah satu.

Untuk instrumen kajian niat untuk kekal, skala yang terendah adalah “sangat tidak bersetuju” di mana pengkaji menetapkan skala nombor 1 dan skala yang tertinggi adalah “sangat bersetuju” di mana nombor 7 merupakan skala yang digunakan di dalam soalan kajiselidik. Nombor 2 pula merupakan skala untuk “ separuh tidak bersetuju”, nombor 3 adalah “sedikit tidak bersetuju” , nombor 4 adalah menyatakan “ neutral”, nombor 5 adalah “sedikit bersetuju” dan nombor 6 adalah pula “seperuh bersetuju”. Perbezaan di antara skala ataupun setiap kesetujuan adalah satu.

Manakala untuk instrumen kajian tingkah laku menyimpang, skala interval adalah dari nombor 1 sehinggalah nombor 7. Skala yang digunakan adalah berdasarkan tahap kesetujuan dan persepsi responden terhadap kejadian gelagat menyimpang yang berlaku di organisasinya. Skala yang terendah adalah “tidak pernah” di mana pengkaji menetapkan skala nombor 1. Manakala skala yang tertinggi adalah nombor 7, iaitu “harian”. Manakala skala yang kedua adalah “sekali setahun”, skala ketiga adalah “dua kali setahun”, skala keempat adalah “beberapa kali setahun” skala kelima adalah “bulanan” dan skala keenam adalah “mingguan”. Perbezaan di antara skala dalam instrumen untuk pengukuran tingkah laku menyimpang adalah satu.

Menurut Zikmund et al. (2010) skala interval adalah menyatakan kesamaan magnitud perbezaan pada titik skala dan nilai di dalam proses pengukuran ini adalah boleh dimanipulasi berdasarkan peraturan matematik tertentu.

Dalam menjawab soalan kajiselidik, penyelidik menasihatkan responden melalui lisan dan bertulis agar menjawab soalan dengan jujur dan ikhlas. Segala maklumat yang diberi adalah rahsia dan setiap soalan kajiselidik akan diberikan di dalam sampul surat. Ini adalah penting kerana soalan berkenaan keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan gelagat menyimpang adalah soalan yang bersifat sensitif dan peribadi. Responden juga akan dinasihatkan untuk memulangkan kembali soalan kajiselidik tersebut setelah selesai menjawab soalan di dalam sampul surat yang bertutup. Ini adalah untuk mendapatkan hasil yang tepat di dalam kajian ini.

Borang kajiselidik yang diedarkan kepada responden mengandungi 4 bahagian. Responden hanya perlu menandakan $\surd$ di kotak yang berkenaan. Bahagian A mengandungi soalan yang menyelidik latarbelakang peribadi responden. Antara soalan-soalan yang dikemukakan adalah soalan berkenaan umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, sektor pekerjaan, bidang pekerjaan, pengalaman kerja dan pendidikan tertinggi. Bahagian B. adalah mengandungi soalan tentang etika kerja Islam, bahagian C mengandungi soalan tentang niat untuk kekal dan bahagian D adalah mengandungi soalan tentang gelagat menyimpang dan bahagian E adalah berkenaan keagamaan.

3.5 Instrumen Kajian

Bahagian ini membincangkan sumber-sumber pembolehubah yang diukur di dalam kajian ini. Pengukuran dijalankan melalui soalan bertulis yang akan dijawab oleh responden. Soalan-soalan kajiselidik adalah diadaptasikan dari kombinasi soalan-soalan yang digunakan oleh penyelidik terdahulu. Secara amnya, 5 titik skala likert dan 7 titik skala likert digunakan untuk mengukur pembolehubah yang terlibat melalui soalan kajiselidik.

3.5.1 Instrumen Pembolehubah Bersandar

Untuk mengukur pembolehubah bersandar iaitu tingkah laku menyimpang, penyelidik menggunakan instrumen yang digunakan oleh Bennett dan Robinson (2000). Pengukuran gelagat menyimpang oleh Bennett dan Robinson (2000), dibahagikan kepada dua bahagian iaitu gelagat menyimpang organisasi dan gelagat menyimpang antara perorangan.

Jadual 3.1: *Instrumen Gelagat Menyimpang*

Instrumen	Sumber
SAYA	
1. Mempermainkan seseorang di tempat kerja	Semua instrumen adalah dari
2. Mengatakan sesuatu yang menyakitkan hati seseorang di tempat kerja	sumber Bennett & Robinson, (2000).
3. Membuat pernyataan tentang etnik, agama, bangsa di tempat kerja	
4. Menyumpah/memaki seseorang di tempat kerja	
5. Mempersendakan seseorang dengan serius di tempat kerja	
6. Bertindak sombong terhadap seseorang di tempat kerja	
7. Memalukan seseorang secara umum di tempat kerja	
8. Mengambil harta syarikat tanpa kebenaran	
9. Menghabiskan banyak masa berkhayal dan mengelamun ditempat kerja disebalik bekerja	
10. Memalsukan resit untuk mendapatkan bayaran balik yang lebih dari wang yang dibelanjakan untuk perbelanjaan perniagaan	
11. Mengambil rehat yang lama atau tambahan selain dari yang diterimapakai ditempat kerja	
12. Datang kerja lewat tanpa kebenaran	

13. Menyelerakkan tempat kerja
 14. Mengabaikan arahan majikan ditempat kerja
 15. Sengaja melakukan kerja dengan perlahan
 16. Berbincang maklumat rahsia syarikat dengan mereka yang tidak sepatutnya
 17. Menggunakan dadah yang tidak sah semasa kerja
 18. Hanya berusaha sedikit didalam bekerja
 19. Melambat-lambatkan kerja untuk mendapatkan kerja lebih masa
-

Merujuk kepada Jadual 3.1, konstruk gelagat menyimpang ini diukur dan diadaptasikan berdasarkan soalan-soalan oleh Bennett dan Robinson (2000). Soal selidik yang mengandungi 19 soalan ini mempunyai tujuh titik skala Likert yang mengukur sejauhmana seseorang itu melihat gelagat menyimpang dilakukan oleh rakan sekerja. Jawapan bagi skala menyimpang adalah seperti dari 1: Tidak Pernah, 2: Sekali setahun, 3: Dua kali setahun, 4: Beberapa kali setahun, 5: Bulanan, 6: Mingguan, 7: Harian . Terdapat 7 soalan yang mengukur gelagat menyimpang antara perorangan dan 12 soalan untuk mengukur gelagat menyimpang organisasi.

3.5.2 Instrumen Pembolehubah Tidak Bersandar

Di dalam kajian ini, terdapat dua pembolehubah tidak bersandar iaitu keagamaan dan etika kerja Islam. Pembolehubah tidak bersandar ini merupakan pembolehubah yang mempengaruhi gelagat menyimpang dan juga niat untuk kekal. Instrumen pengukuran pembolehubah tidak bersandar ini didapati dari beberapa sumber.

3.5.2.1 Keagamaan

Pengukuran keagamaan yang dibina adalah diadaptasikan dari beberapa kajian terdahulu. Antaranya adalah pengukuran yang dilakukan oleh Muhamad dan Devi (2006), dan dari kajian Krauss et al. (2006). Terdapat 3 dimensi di dalam pengukuran keagamaan iaitu dimensi keyakinan dan kepercayaan, dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata dan dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata. Terdapat beberapa adaptasi terhadap soalan bagi menyesuaikan soalan tersebut dengan responden dan menjadikan soalan tersebut lebih efektif.

3.5.2.1.1 Keyakinan Dan Kepercayaan

Dimensi keyakinan dan kepercayaan adalah merupakan persepsi pernyataan terhadap keyakinan dan kepercayaan terhadap agama Islam, terhadap Allah (S.W.T) dan Nabi

Muhammad (s.a.w) sebagai Pesuruh Allah (S.W.T). Pernyataan ini mengukur kekuatan dan untuk menguji keyakinan dan kepercayaan terhadap agama Islam itu sendiri.

Jadual 3.2 : *Instrumen Keyakinan Dan Kepercayaan Di Dalam Keagamaan*

Instrumen	Sumber
SAYA.....	
Merasakan Islam menolong kearah kehidupan yang lebih baik	Muhamad dan Devi (2006)
Merasakan pengajaran Al Quran adalah sesuai dan dapat diamalkan di dalam hidup pada masa sekarang	Muhamad dan Devi (2006)
Merasakan berdoa banyak membantu	Muhamad dan Devi (2006)
Berusaha untuk mengikut sunnah Nabi Muhammad (s.a.w) di dalam kehidupan harian	Krauss et al. (2006)
Percaya Allah (s.w.t) menolong saya	Muhamad dan Devi (2006)

Merujuk kepada Jadual 3.2, dimensi keyakinan dan kepercayaan ini diukur dengan menggunakan lima butiran yang diambil dari dua sumber. Jawapan adalah berdasarkan lima titik skala likert, dari sangat tidak setuju kepada sangat setuju.

3.5.2.1.2 Melebihi Tingkah laku Agama Yang Nyata

Dimensi ini bertujuan untuk mengukur mereka yang melakukan ibadah melebihi tingkah laku ritual agama yang wajib, di mana dimensi ini dapat membezakan tahap keagamaan seseorang itu. Ini adalah merupakan ibadah yang melebihi ibadah asas di dalam Islam.

Jadual 3.3 : *Instrumen Melebihi Tingkah laku Agama Yang Nyata Di Dalam Keagamaan*

Instrumen	Sumber
SAYA.....	
Selalu menunaikan solat harian di masjid	Muhamad dan Devi (2006)
Selalu berpuasa selain dari bulan Ramadhan	Muhamad dan Devi (2006)
Selalu bersembahyang sunat	Muhamad dan Devi (2006)
Selalu membelanjakan sejumlah wang dari pendapatan untuk bersedekah	Muhamad dan Devi (2006)
Mencari masa untuk membaca Al Quran sekalipun sibuk	Kraus et al. (2006)

Merujuk kepada Jadual 3.3, dimensi ini diukur berdasarkan lima butiran yang diambil dari dua sumber. Jawapan adalah berdasarkan lima titik skala likert dari sangat tidak setuju kepada sangat setuju.

3.5.2.1.3 Tingkah laku Agama Mandatori Yang Nyata

Dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata, adalah untuk mengukur status keagamaan berdasarkan tingkah laku ritual agama yang diwajibkan ke atas seorang yang beragama Islam. Ianya merupakan asas untuk menilai ketinggian keagamaan berdasarkan tingkah laku agama yang mandatori. Tingkah laku agama yang mandatori ini merupakan ibadat asas yang wajib dilakukan oleh setiap orang yang beragama Islam dan menunjukkan perkaitan yang kuat dengan agama. Dimensi ini dapat membezakan mereka yang lebih tingkah laku beragama dan kurang tingkah laku beragama.

Jadual 3.4 : *Instrumen Tingkah laku Agama Mandatori Yang Nyata Di Dalam Keagamaan*

Instrumen	Sumber
SAYA.....	Semua instrumen adalah dari
Berpuasa penuh pada bulan Ramadhan	sumber Muhamad dan Devi (2006)
Membayar zakat pendapatan/harta setiap tahun	
Bersembahyang pada setiap awal waktu sembahyang	
Bersembahyang lima kali sehari	
Mengutamakan untuk menunaikan haji apabila semua syaratnya dipenuhi	

Berdasarkan Jadual 3.4, dimensi ini diukur berdasarkan lima butiran dan jawapan adalah berdasarkan lima titik skala likert dari sangat tidak setuju kepada sangat setuju.

3.5.2.2 Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam diukur menggunakan pengukuran yang digunakan oleh Ali (1992), yang sangat popular dan mendominasi kajian yang berkait dengan etika kerja Islam. Pengukuran ini adalah sesuai dan telah digunakan oleh berbilang penyelidik di dalam mengukur etika kerja Islam. Skala etika kerja Islam, melihat pekerjaan itu memberikan kebebasan iaitu tiada bergantung, memberikan penghormatan diri, kepuasan dan memenuhi kehendak hati.

Jadual 3.5 : *Instrumen Etika Kerja Islam*

Instrumen		Sumber
SAYA MERASAKAN BAHAWA.....		Semua
1	Kemalasan adalah suatu dosa	instrumen
2	Dedikasi terhadap pekerjaan memberi manfaat kepada diri dan orang lain	adalah dari
3	Pekerjaan yang baik memberi manfaat kepada diri sendiri dan orang lain	sumber Ali, (1992)
4	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah perlu untuk kebajikan masyarakat	
5	Seseorang yang menghasilkan lebih dari keperluannya akan menyumbang kepada kemajuan masyarakat keseluruhannya	
6	Seseorang itu haruslah bekerja semampu yang terbaik	
7	Bekerja bukanlah tamat setakat pekerjaan itu, tetapi adalah cara untuk meningkatkan kemajuan diri dan perhubungan sosial	
8	Hidup akan tiada maknanya tanpa kerja	

-
- 9 Lebih banyak masa berehat adalah baik untuk masyarakat
 - 10 Hubungan di antara pekerja dalam organisasi haruslah diberi penekanan dan digalakan
 - 11 Kerja tidak membolehkan manusia mengawal alam persekitaran
 - 12 Kerja yang kreatif adalah sumber kegembiraan dan kejayaan
 - 13 Sesiapa yang bekerja adalah lebih cenderung maju dalam hidup
 - 14 Kerja memberikan peluang untuk bebas menentukan hidup
 - 15 Seseorang yang berjaya adalah orang yang memastikan kerjanya siap mengikut masa yang ditetapkan
 - 16 Seseorang haruslah sentiasa bekerja keras untuk memenuhi tanggungjawabnya
 - 17 Nilai sesuatu kerja itu adalah datangnya daripada niat dan bukan hasilnya
-

Berdasarkan Jadual 3.5, pengukuran etika kerja Islam adalah mempunyai 17 pernyataan dan dinilaikan berdasarkan 5 skala Likert yang bermula dari sangat tidak setuju kepada sangat setuju.

3.5.3 Niat Untuk Kekal Sebagai Pembolehubah Pengantara

Pengukuran niat untuk kekal di dalam organisasi adalah berdasarkan dari pengukuran oleh Mowday et al. (1979). Pengukuran oleh Mowday et al. (1979) ini sering digunakan untuk mengukur komitmen terhadap organisasi. Pengukuran ini juga telah digunakan oleh Al-Qarioti dan Freih (2009) untuk di dalam kajian mereka untuk mengukur kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen dan kesetiaan kepada organisasi adalah

menggambarkan dan merupakan manifestasi kepada niat untuk kekal dalam organisasi. Soalan yang dikemukakan adalah bersesuaian berdasarkan kenyataan dan huraian dan ianya adalah lebih mudah dan ringkas untuk difahami.

Jadual 3.6 : *Instrumen Niat Untuk Kekal*

Instrumen	Sumber
1 Saya bersedia untuk memberi segala usaha melebihi dari yang diharapkan untuk membantu organisasi ini agar berjaya.	Semua instrumen adalah dari sumber Mowday et al. (1979)
2 Saya memberi ulasan yang baik kepada kawan-kawan bahawa organisasi saya merupakan tempat yang hebat untuk bekerja.	
3 Saya berasa amat kurang setia kepada organisasi ini.	
4 Saya bersedia menerima hampir semua agihan tugas untuk membolehkan saya kekal bekerja di organisasi ini.	
5 Saya merasa nilai saya dan nilai organisasi adalah hampir sama.	
6 Saya berbangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian dari organisasi ini.	
7 Saya boleh saja bekerja dengan organisasi lain, asalkan jenis kerja adalah sama.	
8 Organisasi ini memberi saya inspirasi untuk membuat yang terbaik di dalam prestasi kerja.	

-
- 9 Ia hanya memerlukan sedikit perubahan di dalam keadaan semasa saya, untuk menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.
 - 10 Saya berasa sangat gembira yang saya memilih untuk bekerja di organisasi ini, berbanding bekerja dengan organisasi lain yang saya fikirkan di waktu saya mula bekerja.
 - 11 Adalah tidak banyak yang boleh didapati dengan terus kekal di dalam organisasi ini sampai bila-bila.
 - 12 Selalu saya merasakan susah untuk bersetuju dengan polisi organisasi di dalam hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerja-pekerja.
 - 13 Saya sangat mengambil berat terhadap halatuju organisasi ini.
 - 14 Untuk saya, inilah organisasi yang terbaik untuk bekerja.
 - 15 Membuat keputusan untuk bekerja di organisasi ini adalah satu kesilapan yang pasti oleh pihak saya.
-

Merujuk kepada Jadual 3.6, pengukuran niat untuk kekal mengandungi 15 soalan dan mempunyai tujuh titik skala Likert yang mengukur niat untuk kekal seseorang itu. Jawapan bagi skala niat untuk kekal adalah seperti dari 1: Sangat tidak bersetuju, 2: Separuh tidak bersetuju, 3: Sedikit tidak bersetuju, 4: Neutral, 5: Sedikit bersetuju, 6: Separuh bersetuju, 7: Sangat bersetuju.

Jadual 3.7 : *Ringkasan Pengukuran Kajian*

Pembolehubah	Bilangan Butiran	Sumber instrumen	Cronbach Alpha
Gelagat Menyimpang	19	Bennett & Robinson, (2000).	.78, .81
Keagamaan	14	Muhamad & Devi (2006)	.76,.85,.88
		Krauss et al. (2006)	.91
Etika Kerja Islam	17	Ali (1992)	.89
Niat untuk kekal	15	Mowday et al. (1979)	.90

Jadual 3.7, adalah ringkasan pengukuran tentang pembolehubah, bilangan butiran, sumber dan Cronbach Alpha.

3.6 Terjemahan Instrumen Kajian

Terjemahan instrumen kajian adalah berdasarkan terjemahan kepada terjemahan. Ini membawa maksud bahawa instrumen kajian pada mulanya diterjemahkan dari Bahasa Inggeris ke Bahasa Malaysia dan kemudiannya diterjemahkan kembali ke Bahasa Inggeris untuk memastikan ketepatan dan kesesuaian terjemahan yang digunakan. Untuk memastikan ketepatan dan kesesuaian terjemahan, penyelidik telah memohon pertolongan dari pensyarah Bahasa Inggeris dan juga pensyarah Bahasa Malaysia yang mahir di dalam terjemahan. Kaedah ini dapat memastikan ketepatan terjemahan dari Bahasa Inggeris ke Bahasa Malaysia di dalam kajian ini.

Selain dari itu, hampir keseluruhan kakitangan dan pegawai-pegawai Bank Islam Malaysia Berhad dan Bank Muamalat merupakan mereka yang terpelajar mempunyai pendidikan menengah dan ke atas dan mereka akan lebih selesa menjawab terutamanya kajiselidik di dalam Bahasa Malaysia. Antara faktor lain, Bahasa Malaysia yang digunakan adalah merupakan bahasa ibunda kepada hampir kesemua responden. Adalah lebih mudah bagi mereka untuk menjawab pernyataan yang dikemukakan di dalam kajiselidik. Oleh itu, instrumen kajian di dalam Bahasa Malaysia dan tahap pemahaman yang diperlukan adalah bersesuaian kepada responden untuk menjawab kajiselidik ini.

3.7 Ujian Kesahan (*Validity Test*)

Menurut Hair, Money, Samouel dan Page (2007), penyelidik haruslah memastikan pembolehubah yang diukur adalah mewakili dan mengukur konsep secara tepat dan konsisten. Istilah ketepatan ini adalah bersamaan dengan istilah kesahan dan konsisten adalah dikaitkan dengan istilah kebolehpercayaan.

Terdapat dua jenis ujian kesahan di dalam kajian ini iaitu ujian kesahan kandungan dan ujian kesahan konstruk. Zikmund et al. (2010) mendedahkan bahawa ujian kesahan kandungan adalah persetujuan professional terhadap setiap butiran yang diukur di dalam kajiselidik. Setiap butiran haruslah secara tepat dan logik mengukur apa yang hendak diukur. Soalan kajiselidik itu akan disahkan terlebih dahulu melalui ujian kesahan kandungan. Menurut Hair et al. (2007) kesahan kandungan adalah bermaksud suatu

penilaian yang subjektif tentang keupayaan skala untuk mengukur apa yang patut diukur dan adakah sesuai pengukuran yang digunakan. Selalunya kesesuaian ini adalah berdasarkan pakar-pakar di dalam bidang tertentu.

Oleh itu, untuk mendapatkan kesahan kandungan, soalan-soalan yang digunakan oleh penyelidik untuk mewakili konstruk adalah berdasarkan kajian penyelidik terdahulu yang arif dan hasil kajian mereka telah disiarkan di buku-buku dan jurnal-jurnal akademik. Penyelidik juga menemui pakar-pakar yang arif seperti penyelia kajian, pensyarah-pensyarah di dalam bidang sumber manusia, gelagat organisasi dan juga pensyarah di dalam bidang Islam juga ditemui dan diambilkira pendapat dan pandangan mereka. Hasilnya, pensyarah-pensyarah ini bersetuju dan memahami tentang butiran-butiran di dalam instrumen kajiselidik ini. Selain dari itu, proses kesahan ini akan dapat di tambah baik dengan menjalankan ujian rintis untuk memastikan pemahaman dan pengukuran instrument kajian adalah betul.

Manakala kesahan konstruk adalah suatu pengukuran untuk memastikan hipotesis yang didapati adalah dari teori berdasarkan konsep konstruk tersebut (Zikmund et al., 2010). Pengesahan konstruk adalah untuk menilai adakah sesuatu konstruk itu mengikuti dan melaksanakan seperti yang dijangka kepada pembolehubah yang lain. Ini adalah berdasarkan kepada teori-teori yang berkaitan (Hair et al., 2007). dan pengesahan konstruk ialah penilaian apakah konstruk atau skala sepatutnya mengukur. Ini dapat diterangkan melalui teori yang berkaitan bagaimana pengukuran digunakan dan bagaimana dapat diterjemahkan keputusan kajian. Untuk mendapatkan kesahan konstruk,

kajian ini akan merujuk kepada analisis faktor dan untuk mewajarkan pembinaan kerangka konseptual di dalam kajian ini. Untuk menerima kesahan konstruk, ujian kebolehpercayaan yang sering digunakan oleh penyelidik terdahulu adalah ujian kebolehpercayaan konsisten dalaman adalah “Coefficient Alpha”, juga dikatakan sebagai “Cronbach Alpha”.

Jadual 3.8: *Jadual Pekali Alpha Dan Kekuatan Perhubungan*

Julat Pekali Alpha	Kekuatan Perhubungan
<0.6	Tidak baik
0.6 ke < 0.7	Pertengahan
0.7 ke < 0.8	Baik
0.8 ke < 0.9	Amat Baik
≥0.9	Cemerlang

Sumber: Hair et al. (2007) *Research Method for Business*. John Wiley & Sons, Ltd.

Merujuk kepada Jadual 3.8, menurut Hair et al. (2007), Cronbach Alpha mempunyai julat di antara 0 hingga 1. Penyelidik secara amnya mengambilkira alpha 0.7 sebagai tahap minimum, namun sekiranya nilai alpha lebih rendah ianya masih dapat diterima bergantung kepada objektif kajian.

3.8 Saiz Populasi dan Sampel

Sampel merupakan subset dan sebahagian daripada populasi dan ia mengandungi sebilangan ahli dari populasi. (Sekaran, 2006; Zikmund et al., 2010). Tujuan asas persampelan dilakukan, iaitu memilih sebahagian elemen dari populasi adalah untuk mendapatkan kesimpulan bagi seluruh populasi. Di samping itu, sampel akan mengurangkan kos, mengurangkan faktor buruh dan data dapat dikumpulkan dengan cepat (Zikmund et al., 2010).

Populasi di dalam kajian ini adalah semua pekerja BIMB dan pekerja BMMB di negeri-negeri utara Semenanjung Malaysia, iaitu di Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. BIMB dan BMMB dipilih kerana kedua-dua perbankan tersebut menjalankan perbankan Islam secara keseluruhannya serta berada di bawah Akta Perbankan Islam 1983 dan di bawah Kerangka Patuh Syariah untuk Institusi Kewangan Islam di Malaysia. Jumlah pekerja adalah berdasarkan maklumat kakitangan yang diperolehi pada 31hb Disember 2014.

Jadual 3.9 : *Jumlah Kakitangan Islam BIMB Dan BMMB Di Negeri-Negeri Kawasan Utara Semenanjung Malaysia Mengikut Cawangan*

Cawangan	BIMB	%	BMMB	%
<u>PERLIS</u>				
Kangar	25	7.27	13(1NM)	9.42
<u>KEDAH</u>				
Alor Setar	33	9.59	18	13.04
Sauq Al Bukhari	0	0	5	3.62
Langkawi	13	3.78	0	0
Changlun	18	5.23	0	0
Jitra	23	6.69	0	0
Pokok Sena	21	6.11	0	0
P. Sultan Abd Hamid	19	5.52	0	0
Guar Cempedak	18	5.23	0	0
Sungai Petani	28	8.14	21	15.22
Baling	19	5.52	0	0
Kulim	22	6.40	14	10.15
<u>PULAU PINANG</u>				
Georgetown	17	4.94	19 (1NM)	13.77
Bayan Baru	18	5.23	19 (1NM)	13.77
Kepala Batas	20	5.82	0	0
Butterworth	31	9.01	20	14.49
Bandar Baru Perda	19	5.52	0	0
USM	0	0	9 (1NM)	6.52
Jumlah Pekerja	344	100	138	100
Jumlah Cawangan	16		9	

*NM = Bukan Muslim yang tidak dimasukkan di dalam pengiraan pekerja Muslim

Sumber : Jabatan Sumber Manusia: Bank Islam Malaysia Berhad dan Bank Muamalat Malaysia Berhad

Terdapat beberapa kaedah untuk mengira sampel, Roscoe (1975) memperkenalkan kaedah mudah untuk mengira kecukupan sampel yang diperlukan.

- a. Sampel saiz hendaklah lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah bersesuaian bagi kebanyakan kajian
- b. Apabila sampel dibahagikan kepada sub sampel sekurang-kurangnya sampel bersaiz 30 adalah menjadi keperluan bagi setiap kategori
- c. Di dalam kajian multivariat, sampel haruslah mengikuti formula 10 kali pembolehubah yang digunakan di dalam kajian atau 100. Sekiranya ada 10 pembolehubah digunakan di dalam kajian maka sampel haruslah mengandungi sekurang-kurangnya 100 responden.

Menurut Sekaran (2006), saiz sampel boleh ditentukan dengan cara menggunakan formula berikut:

$$\mu = X \pm k S_x$$

Di mana

X = nilai pertengahan sampel, μ = nilai pertengahan populasi, S_x = standard error

K = t statistik untuk tahap keyakinan yang diperlukan

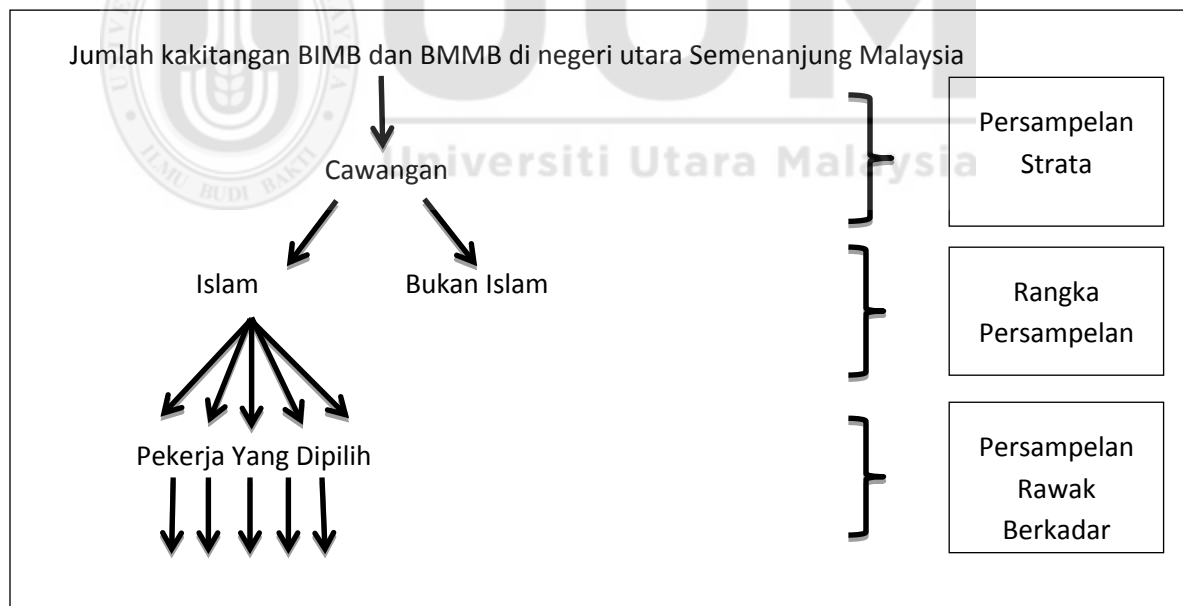
Krejcie dan Morgan (1970) telah membina satu jadual untuk menentukan sampel dari populasi. Jadual yang diberikan dapat menentukan berapakah jumlah sampel yang sesuai untuk diambil dari sesuatu populasi.

Menurut Gay dan Diehl (1996) untuk analisa korelasi, ianya memerlukan sekurang-kurangnya 30 subjek untuk menentukan terdapatnya hubungan atau tiada hubungan korelasi tersebut. Menurut Hair et al. (2007), beliau menyatakan bahawa antara peraturam di dalam menentukan saiz sampel untuk faktor analisis adalah sekurang-kurangnya 5 kali banyaknya pemerhatian dari pembolehubah yang dikaji. Oleh kerana kajian ini mempunyai 4 pembolehubah, maka jumlah minimum sampel adalah sekurang-kurangnya 20 kajiselidik untuk menjalankan analisis faktor. Oleh itu, jumlah sampel dalam kajian ini adalah menepati kehendak Gay dan Diehl (1996) dan Hair et al. (2007)

Untuk mengenalpasti sampel, kajian ini akan menggunakan kaedah persampelan berstrata. Persampelan berstrata adalah proses memilih sampel dengan cara mengenalpasti kumpulan kecil di dalam populasi (Gay & Diehl, 1996). Tujuan strata ini adalah untuk meningkatkan ketepatan melalui ralat persampelan tanpa meningkatkan kos (Schofield, 2005). Untuk menentukan sampel berstrata, elemen-elemen di dalam populasi dibahagikan kepada kumpulan yang tidak bertindih. Persampelan kebarangkalian digunakan untuk menentukan sampel di dalam kajian ini. Zikmund et al. (2010) menyatakan bahawa persampelan kebarangkalian merupakan satu teknik di mana setiap elemen atau ahli dari populasi mempunyai kebarangkalian bukan kosong untuk dipilih. Manakala mengikut Sekaran (2006), setiap ahli di dalam populasi mempunyai kebarangkalian yang sama untuk dipilih. Persampelan berstrata berkadar adalah persampelan berstrata di mana jumlah unit sampel dikeluarkan dari setiap stratum di dalam berkadaran terhadap saiz populasi stratum tersebut (Zikmund et al., 2010).

Jumlah keseluruhan kakitangan beragama Islam di BIMB dan BMMB di negeri-negeri utara Semenanjung Malaysia adalah 482 orang. Ini bermaksud bilangan populasi yang dikaji adalah 482 orang. Berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970), untuk populasi yang berjumlah 482 orang maka jumlah minimum sampel adalah 217 orang. Rangka persampelan adalah jumlah pekerja yang bekerja di BIMB dan BMMB yang beragama Islam. Jumlah pekerja ini kemudiannya dibahagikan kepada beberapa stratum mengikut cawangan perbankan. Penyelidik kemudiannya mengira peratusan pekerja di setiap cawangan. Setelah peratusan dikenalpasti, persampelan rawak berkadar akan dilakukan di dalam memilih responden di dalam kajian ini.

Rajah 3.1 : *Prosedur Persampelan*



Rajah 3.1 menerangkan ilustrasi kaedah persampelan yang dilakukan.

Soalselidik ini dijalankan terhadap sampel sebanyak 217 responden di mana 155 orang responden adalah dari BIMB dan 62 orang dari BMMB.

Jadual 3.10 : *Pengiraan Sampel Pemilihan Kajian.*

Cawangan	BIMB	%	BMMB	%
<u>PERLIS</u>				
Kangar	11	7.10	6	9.68
<u>KEDAH</u>				
Alor Setar	15	9.68	8	12.90
Sauq Al bukhari	0	0	2	3.22
Langkawi	6	3.87	0	0
Changlun	8	5.16	0	0
Jitra	10	6.44	0	0
Pokok Sena	9	5.81	0	0
P. Sultan Abd Hamid	9	5.81	0	0
Guar Cempedak	8	5.16	0	0
Sungai Petani	13	8.39	9	14.52
Baling	9	5.81	0	0
Kulim	10	6.44	6	9.68
<u>PULAU PINANG</u>				
Georgetown	7	4.52	9	14.52
Bayan Baru	8	5.16	9	14.52
Kepala Batas	9	5.81	0	0
Butterworth	14	9.03	9	14.52
Bandar Baru Perda	9	5.81	0	0
USM	0	0	4	6.44
Jumlah Sampel	155	100	62	100
Jumlah Cawangan	16		9	

Jadual 3.10, menunjukkan sampel jumlah kakitangan beragama Islam di BIMB dan BMMB. Setiap stratum telah diberikan peratusan dan saiz sampel dikira berdasarkan peratusan yang diberikan. Jumlah sampel mewakili BIMB adalah 71% dan BMMB adalah 29% dari jumlah keseluruhan sampel iaitu 217 orang.

Soal selidik kajian ini telah dilakukan dengan menggunakan kaedah tinggal dan ambil seperti yang cadangkan oleh McCarthy, O'Reilly, & Cronin (2001). Semua soal selidik diedarkan kepada seluruh cawangan BIMB dan BMMB di negeri-negeri utara Semenanjung Malaysia. Sebelum soal selidik dijawab oleh responden, penyelidik memberikan penerangan ringkas berkenaan dengan objektif kajian. Oleh yang demikian, responden dinasihatkan untuk menjawab semua soalan soal selidik dan kutipan soal selidik akan dilakukan kemudian.

3.9 Ujian Rintis

Ujian rintis diadakan sebelum soalan kajiselidik dihantar kepada responden yang sebenar, untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan atau keutuhan instrumen kajian. Tujuan kajian rintis diadakan adalah untuk mendapatkan maklumbalas tentang pemahaman mengenai butiran di dalam instrumen kajian yang digunakan di dalam kajiselidik. Penambahbaikan terhadap kaedah pengumpulan data, soalan kajian dan analisa kajian akan dilakukan setelah mendapat maklumbalas dari ujian rintis tersebut (Hair et al.,

2007). Ujian kesahan dan ujian kebolehpercayaan dilakukan untuk memastikan ketepatan pengukuran yang digunakan.

Untuk mendapatkan ketinggian peratusan kesahan instrumen kajian, konsep serta pengukuran dari kajian yang lepas dimasukkan dalam kajian. Kajian lepas telah memantapkan kedudukan konsep keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dan gelagat menyimpang. Untuk mengukur kesahan instrumen kajian, penyelidik mengira nilai Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (2006), nilai Cronbach Alpha yang kurang dari 0.6 adalah dikira lemah, di dalam julat 0.7 adalah diterima, manakala yang 0.8 ke atas adalah dikira baik. Oleh itu pemilihan pengukuran untuk kajian ini adalah berdasarkan pencarian yang luas terhadap ulasan karya dan kajian yang lepas.

Manakala, untuk mendapatkan kesahan konstruk, keseluruhan konstruk untuk kajian ini diterjemahkan secara berhati-hati terutamanya di peringkat konsep. Konstruk ini kemudiannya dioperasikan dan hipotesis dibina untuk mengukur perhubungan antara konstruk yang terdapat di dalam kajian.

3.10 Tahap Signifikan

Zikmund et al. (2010) mendefinisikan tahap signifikan sebagai kebarangkalian yang kritikal untuk memilih di antara hipotesis sifar (*null*) dan hipotesis alternatif. Menurut Hair et al. (2007), tahap signifikan statistik adalah dikenali sebagai nilai alpha .05 atau .01. Tahap signifikan $p < 0.05$ adalah dikira sebagai tahap signifikan yang diterima dalam

kajian sains sosial (Hair et al., 2007). Pada tahap signifikan $p < 0.05$ menunjukkan wujud kebarangkalian 95 kali daripada 100 bahawa terdapat perhubungan yang benar ataupun wujud kolerasi yang signifikan di antara dua pembolehubah, di mana kemungkinan hanya 5% sahaja wujud kebarangkalian bahawa tiada perhubungan antara dua pembolehubah tersebut.

Zikmund et al. (2010) mencadangkan tahap signifikan statistik berkepentingan di dalam menentukan ujian statistik hipotesis. Ianya digunakan untuk menentukan samada hipotesis sifar adalah ditolak atau diterima. Hipotesis sifar merupakan suatu pernyataan am yang menyatakan bahawa tiada perubahan ataupun tiada sebarang kejadian yang berlaku. Untuk menolak hipotesis sifar, sesuatu keputusan itu mestilah signifikan secara statistik iaitu keputusan itu tidak terjadi secara kebarangkalian.

Kajian ini menilai tahap signifikan analisis kolerasi pada *“two-tailed”*. Meyers, Gamst dan Guarino (2006) mencadangkan sekiranya ujian hipotesis menyatakan arah sesuatu kesan tidak dinyatakan terlebih dahulu, tahap signifikan *“two tailed”* akan digunakan. Di dalam kajian ini, hipotesis yang dinyatakan adalah merujuk kepada ramalan samada pembolehubah bebas mempengaruhi pembolehubah bersandar. Arah hipotesis iaitu positif atau negatif sesuatu perhubungan di antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar akan ditentukan melalui korelasi dan analisa regresi.

Untuk menentukan sesuatu keputusan itu adalah signifikan secara statistik, penentuan hendaklah dibuat terhadap nilai p . Hipotesis sifar adalah ditolak sekiranya nilai p adalah lebih rendah dari tahap signifikan ataupun tahap α . Nilai α adalah kebarangkalian untuk menolak hipotesis sifar kerana ia adalah benar (*type 1 error*) dan selalunya ditetapkan pada 0.05 ataupun 5%. Sekiranya tahap α adalah 0.05, dan mempunyai kebarangkalian “*type 1 error*”, maka hipotesis sifar adalah diterima, iaitu pada tahap 5%. Dan sekiranya nilai p adalah kurang dari 0.05 ataupun 5%, maka hipotesis sifar adalah ditolak dan ianya diterjemahkan sebagai $p < 0.05$.

3.11 Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data adalah merupakan suatu proses untuk memastikan data yang diterima adalah bersih dan bersedia untuk digunakan di dalam analisa statistik. Selain dari itu, pemeriksaan data dilakukan adalah untuk memastikan data-data adalah berguna, boleh dipercayai dan sah untuk digunakan di dalam kajian. Di dalam pemeriksaan data, penyelidik menilai kenormalan dan kelinearan data termasuklah mengenalpasti data yang hilang dan yang terpencil (*outliers*). Penyelidik memeriksa nilai Skewness dan Kurtosis untuk menguji kenormalan dan penilaian plot selarak (*scatter plot*) digunakan untuk menguji kelinearan.

Menurut Coakes dan Steed (2003), penyaringan data dilakukan untuk meninjau ciri-ciri data untuk mendapatkan jawapan tentang ketepatan data, kehilangan data, pola dan corak

kehilangan data, maklumbalas yang ekstrim dan samada data memenuhi andaian statistik.

Sekiranya data itu melanggar andaian statistik, transformasi data perlulah dilakukan. (Meyers et al., 2006). Menurut Hair, Black, Babin, Anderson dan Tatham (2005), seorang penyelidik haruslah menilai dan mengenalpasti data-data yang terpencil sebelum memproses data. Meyers et al. (2006) menjelaskan nilai yang ekstrem ataupun nilai yang luarbiasa di dalam satu atau lebih pembolehubah adalah di katakan unsur terpencil (*outliers*).

Kajian ini akan melakukan multivariat unsur luaran untuk mengenalpasti unsur luaran. Selain dari mengenalpasti unsur luaran yang berpotensi, ujian teknik multivariat untuk normaliti dan kelinearan adalah mustahak.

3.12 Analisis Faktor

Menurut Hair et al. (2005), tujuan utama melakukan analisis faktor adalah untuk mengenalpasti faktor persamaan yang wujud di dalam set pembolehubah yang dikaji. Hair et al. (2005) juga menyatakan bahawa analisis faktor adalah merupakan proses untuk mendefinisikan dimensi yang mendasari di dalam pembolehubah yang di analisis. Tujuan analisis faktor adalah untuk meringkaskan maklumat yang terdapat pada jumlah yang besar di dalam pembolehubah kepada jumlah faktor yang kecil (Zikmund, et al., 2010).

Analisis faktor menganalisa satu set pembolehubah untuk mengenalpasti dimensi yang terpendam.

3.12.1 Saiz Sampel Untuk Menjalankan Analisis Faktor

Menurut Hair et al. (2005), penggunaan saiz sampel yang lebih besar di dalam menjalankan faktor analisis akan memberikan keputusan di mana sampel faktor pemberat adalah lebih tepat anggaran pemberat populasi dan adalah lebih stabil. Manakala saiz sampel yang minimum untuk menjalankan analisis faktor adalah 50 responden. Sebaliknya, Coakes dan Steed (2003) mencadangkan 5 orang responden pada setiap pembolehubah.

3.12.2 Andaian Untuk Menjalankan Analisis Faktor

Penyelidik melakukan ujian korelasi Anti Imej Matriks, Ujian Bartlett dan Ujian Kaiser Meyer Olkin sebelum menjalankan analisis faktor di dalam kajian ini. Kolerasi Anti Imej Matriks mendedahkan kecukupan persampelan pada setiap pembolehubah (Coakes & Steed, 2003) dan juga mewakili peratusan sejauhmanakah setiap faktor menjelaskan antara satu sama lain (Hair et al., 2005). Di dalam korelasi anti imej, pengukuran kecukupan persampelan dan korelasi separa adalah dinilai. Pengukuran kecukupan persampelan dan korelasi separa merupakan pengukuran untuk menyatakan darjah perhubungan saling kolerasi di antara pembolehubah. Sekiranya sesuatu pembolehubah

itu diidentifikasi sebagai tinggi korelasi dengan satu atau lebih pembolehubah maka analisis faktor untuk pembolehubah tersebut adalah tidak sesuai. Di dalam pemeriksaan pengukuran kecukupan persampelan, nilai faktor yang rendah dari tahap penerimaan 0.5 hendaklah dikeluarkan dari analisis faktor (Coakes & Steed, 2003). Untuk memeriksa korelasi separa, sekiranya nilai adalah tinggi, analisis faktor adalah tidak bersesuaian. Hair et al. (2005) mencadangkan sekiranya nilai korelasi separa ialah 0.7 dan keatas, ia adalah dikira tinggi.

Ujian Bartlett dan Ujian Kaiser-Meyer Olkin mengukur kecukupan persampelan telah digunakan untuk mengenalpasti pemfaktoran matriks secara keseluruhan. Ujian Bartlett adalah ujian statistik untuk mengesan korelasi di antara pembolehubah. Ianya memberikan kebarangkalian statistik di mana korelasi matriks mempunyai korelasi yang signifikan di antara sekurang-kurangnya beberapa dari pembolehubah (Hair et al., 2005). Kajian ini menggunakan tahap signifikan $p < .05$. Ujian Kaiser-Meyer Olkin (KMO) mengukur kecukupan persampelan yang memenuhi darjah saling korelasi di antara pembolehubah dan kesesuaian analisis faktor. Coakes dan Steed (2003) menyatakan nilai penerimaan KMO adalah 0.5 dan keatas. Namun bagi Meyers et al. (2006), 0.7 dan keatas adalah mencukupi. Manakala menurut Hair et al. (2005), KMO 0.8 adalah dikira sebagai baik, 0.7 dan keatas adalah sederhana, 0.6 keatas adalah tidak beberapa baik, 0.5 keatas adalah tidak memuaskan dan 0.5 kebawah adalah tidak diterima. Kajian ini menggunakan KMO 0.7 untuk mengukur nilai kecukupan persampelan.

3.12.3 Pengenalpastian Faktor

Terdapat dua cara untuk mengenalpasti jumlah faktor yang dapat diekstrak dari proses analisis faktor. Pertamanya adalah melalui kriteria *latent root* dan ujian kriteria *scree*. Di dalam kriteria punca terpendam, pengkaji akan memeriksa Eigenvalues. Menurut Hair et al. (2005) dan Meyers et al. (2006) faktor di mana Eigenvalues melebihi 1 adalah signifikan. Selepas menilai faktor yang mempunyai Eigenvalues melebihi 1, penyelidik perlu memeriksa kriteria varians. Hair et al. (2005), mencadangkan untuk kajian sains sosial, adalah menjadi kebiasaan untuk menerima satu faktor atau kombinasi faktor yang mempunyai 60% dari jumlah *varian* adalah memuaskan.

Di dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kriteria *latent root* untuk mengenalpasti jumlah dimensi di dalam setiap pembolehubah. Untuk mengenalpasti jumlah faktor yang muktamad, penyelidik merujuk kepada kaedah Hair et al. (2005) iaitu sekiranya secara teorinya atau praktikal, ianya memerlukan beberapa faktor untuk setiap pembolehubah, penyelidik akan memasukkan sebanyak faktor yang bersesuaian untuk mewakili pembolehubah yang asal.

Untuk mendapatkan penyelesaian yang lebih mudah dan memberikan maksud yang bermakna, penyelidik melakukan perputaran faktor (*rotation factor*). Di dalam kajian ini Putaran Varimax digunakan untuk mengekstrak faktor yang mempunyai varians yang tinggi. Perputaran Varimax merupakan proses di dalam kaedah putaran *orthogonal* (Hair

et al., 2005). Varimax akan memaksimumkan jumlah *varian* yang diperlukan untuk faktor matriks dan Varimax juga akan memberikan pemisahan faktor yang lebih jelas (Hair et al., 2005). Penggunaan Perputaran Varimax adalah kerana kaedah ini memfokuskan untuk mendapatkan struktur yang lebih ringkas (Meyers et al., 2006) dan menunjukkan corak faktor yang lebih bermakna (Hair et al., 2005).

3.12.4 Faktor Pemberat Dan Perlabelan Faktor

Untuk mengenalpasti pemberatan faktor, penyelidik mematuhi garis panduan yang ditetapkan oleh Hair et al. (2005), di mana faktor pemberat yang melebihi $\pm .30$ adalah dikatakan memenuhi tahap yang minima, manakala pemberat $\pm .40$ adalah dikatakan lebih penting dan sekiranya pemberat $\pm .50$ atau lebih besar adalah dikatakan sangat praktikal. Kajian ini menggunakan kaedah $\pm .50$ sebagai pemberat faktor berdasarkan jadual yang dikemukakan oleh Hair et al. (2005). Oleh itu, untuk mengenalpasti kandungan setiap dimensi, butiran yang mempunyai faktor pemberat $\pm .50$ dan ke atas dikelompokkan pada satu faktor yang sama. Butiran ini diperlakukan sebagai butiran untuk mengukur dimensi yang tertentu.

Di dalam kajian ini, butiran yang mempunyai faktor pemberat kurang dari $\pm .50$ dan bukan kepunyaan faktor lain akan dikeluarkan untuk memperhalusi dan mengurangkan skala (Draper, Jennings & Baron, 2003). Selain dari itu, butiran yang mempunyai pemberat yang bersilang dengan dua atau lebih pemberat akan dibuang. Pemberat

bersilang adalah merupakan pertindihan varian dengan faktor yang lain di dalam butiran itu. (Costello & Osborne, 2005). Sekiranya sesuatu butiran itu mempunyai faktor pemberat melebihi dari ± 0.50 didalam satu atau lebih faktor, ia merupakan butiran pemberat bersilang. Pemberat bersilang ini terjadi kerana terdapat butiran yang ditulis dengan lemah. (Costello & Osborne, 2005).

Untuk melabelkan faktor, penyelidik telah merujuk kepada pembolehubah asal yang dicadangkan oleh penyelidik asal. Hair et al. (2005), menyatakan bahawa perlabelan adalah dibina secara intuitif oleh penyelidik berdasarkan kesesuaian untuk mewakili dimensi yang mendasari faktor yang tertentu. Selain dari itu, pembolehubah yang mempunyai pemberat yang tinggi adalah dikira lebih penting dan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap nama atau label yang dipilih untuk mewakili faktor. Terdapat keadaan di mana adalah mustahil untuk memberikan nama kepada setiap satu faktor yang ada. Apabila wujud situasi ini, penyelidik akan melabelkan faktor ini sebagai tak tertakrif (Hair et al., 2005). Penyelidik hanya menterjemahkan dan menganalisa faktor yang bermakna dan tidak mengendahkan faktor tak tertakrif. Sebelum menghapuskan faktor yang tak tertakrif, penyelidik akan melakukan ujian kesahan (*reliability*). Sekiranya nilai Cronbach Alpha kurang dari .70 penyelidik akan menghapuskan faktor itu.

3.13 Analisis Data

Analisis statistik yang akan digunakan adalah untuk menganalisa data yang dikumpulkan adalah untuk menjawab hipotesis di dalam kajian. Perisian yang akan digunakan untuk menganalisa data adalah “Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 21.0. Antara kaedah statistik yang digunakan dalam kajian ini adalah kolerasi analisis untuk mendapatkan perhubungan antara pembolehubah dan regrasi berganda dijalankan untuk seperti yang dinyatakan di perenggan yang berikutnya.

3.13.1 Korelasi Antara Pembolehubah

Korelasi adalah satu cara untuk menulis peratusan di mana dua atau lebih pembolehubah adalah berhubungan atau berkaitan antara satu sama lain. Perhubungan di antara dua pembolehubah dikenali sebagai *kovarian* (Meyers et al., 2006)

Untuk mengukur korelasi antara pembolehubah, pengukuran Pearson Correlation Matrix digunakan secara meluas dan ditandakan sebagai “r”. Menurut Zikmund et al. (2010) pekali kolerasi (*coefficient*) atau “r” merupakan pengukuran statistik yang mengukur perhubungan di antara dua pembolehubah. Konsep perhubungan ini, diwakili oleh pekali korelasi adalah menjadi asas kepada analisa regrasi dengan menggambarkan perhubungan di antara dua pembolehubah (Hair et al., 2005)

Pengukuran ini menentukan arah, kekuatan dan signifikan perhubungan di antara dua pembolehubah di dalam kajian yang dilakukan. Korelasi Pearson mengukur perhubungan linear di antara dua pembolehubah. Korelasi positif sempurna di antara dua pembolehubah dinyatakan dengan 1.0, manakala korelasi negatif yang sempurna adalah -1.0. Korelasi di antara dua pembolehubah adalah di antara -1.0 sehinggalah 1.0. Manakala nilai 0 ataupun sifar menandakan tiada perhubungan di antara dua pembolehubah (Hair et al., 2005).

Jadual 3.11 : *Kekuatan Kolerasi*

Pekali Julat	Kekuatan Korelasi
$\pm 0.91 - \pm 1.00$	Sangat Kuat
$\pm 0.71 - \pm 0.90$	Kuat
$\pm 0.41 - \pm 0.70$	Sederhana
$\pm 0.21 - \pm 0.40$	Rendah namun wujud hubungan
$\pm 0.00 - \pm 0.20$	Sedikit

Diandaikan korelasi coefficient adalah signifikan secara statistik

Sumber : Hair et al. (2005) *Multivariate Data Analysis*. (6th Ed). Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.

Manakala Meyers et al. (2006) mengkategorikan bahawa pekali kolerasi bernilai .5,.3 dan .1 adalah besar, pertengahan dan kecil. Menurut Meyers et al. (2006) sesetengah

penyelidik akan memilih pembolehubah sekiranya pembolehubah tersebut berkorelasi kepada faktor pada .4 dan ke atas.

Sebagai tambahan kepada ujian pekali korelasi, terdapat juga ujian pekali penentuan (*coefficient of determination*) atau r^2 . Ini adalah kerana pekali korelasi tidak memberikan maklumat *varian* di dalam pembolehubah bersandar yang diterangkan oleh lebih dari satu pembolehubah tidak bersandar. r^2 menunjukkan bahagian variasi di dalam pembolehubah bersandar yang diterangkan oleh pembolehubah tidak bersandar (Meyers et al., 2006). Semakin tinggi pekali penentuan bermaksud semakin kuatlah perhubungan di antara pembolehubah yang dikaji. Pekali penentuan ini adalah berada dalam julat 0.00 sehinggalah 1.0.

3.13.2 Multikolinearan

Meyers et al. (2006) dan Hair et al. (2005) telah mendefinisikan multikolinearan atau berbilang kekolinearan sebagai suatu keadaan yang wujud apabila lebih dari dua pembolehubah tidak bersandar mempunyai korelasi yang tinggi. Multikolinearan boleh mengganggu interpretasi keputusan regresi berbilang (Meyers et al., (2006). Untuk menerangkan kesan berbilang kekolinearan, Meyers et al. (2006) menyatakan sekiranya terdapat dua pembolehubah yang korelasinya tinggi, maka pembolehubah tersebut adalah digagalkan (*confounded*) dengan satu sama lain. Oleh itu, pembolehubah ini mengukur pada dasarnya ciri-ciri yang sama. Adalah mustahil untuk mengetahui salah satu dari pembolehubah tersebut yang mana lebih bersesuaian. Berbilang kekolinearan adalah

melibatkan perhubungan antara pembolehubah tidak bersandar sahaja dan bukannya tentang perhubungan di antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar.

Meyers et al. (2006) mencadangkan dua pembolehubah yang berkorelasi pertengahan .7 atau keatas haruslah tidak digunakan sekali di dalam regresi atau digunakan di dalam analisis multivariat. Allison (1999b) di dalam Meyers et al. (2006) mencadangkan bahawa berbilang kekolinearan wujud apabila dua pembolehubah dengan nilai korelasi .8 dan ke atas. Hair et al. (2005) menyatakan kehadiran korelasi yang tinggi iaitu .9 dan keatas adalah indikasi pertama penyumbang kekolinearan yang besar.

Pengukuran kedua untuk mengenalpasti berbilang kekolinearan adalah nilai toleransi dan faktor *variance inflation* (VIF). Pengukuran ini memberitahu darjah di mana pembolehubah tidak bersandar dapat diterangkan oleh pembolehubah tidak bersandar yang lain. Toleransi adalah jumlah kebolehubahan (*variability*) pembolehubah tidak bersandar yang terpilih tidak diterangkan oleh pembolehubah tidak bersandar yang lain (Hair et al., 2005). Oleh itu, nilai toleransi yang kecil menandakan berbilang kekolinearan yang tinggi. Faktor *variance inflation* (VIF) dikira sebagai 1 dibahagikan dengan nilai toleransi. Sekiranya nilai tolerance melebihi nilai 0.10 dan nilai faktor inflasi varian (VIF) kurang dari 10, ini menandakan tidak wujud multikolinearan (Meyers et al., 2006).

Mengikut Hair et al. (2005) terdapat beberapa penyelesaian yang dapat dilakukan sekiranya berlaku berbilang kekolinearan seperti:

- a. Mengeluarkan satu atau lebih pembolehubah tidak bersandar yang tinggi korelasi dan mengenalpasti pembolehubah tidak bersandar yang lain yang dapat membantu peramalan. Penyelidik haruslah berhati-hati apabila menggunakan pilihan ini, iaitu untuk mengelakkan ralat spesifikasi apabila menghapuskan satu atau lebih pembolehubah tidak bersandar.
- b. Menggunakan model pembolehubah tidak bersandar dengan berkorelasi tinggi di dalam peramalan sahaja.
- c. Menggunakan kolerasi yang mudah di antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar untuk memahami perhubungan di antara keduanya.
- d. Menggunakan kaedah analisis yang lebih sofistikated seperti regrasi Bayesian ataupun regrasi terhadap komponen principal untuk mendapatkan model yang lebih jelas menggambarkan kesan yang mudah pembolehubah tidak bersandar.

3.13.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Hair et al. (2005), sekiranya jumlah sampel melebihi 20, regresi berganda adalah bersesuaian untuk digunakan. Peraturan am untuk menentukan jumlah sampel di dalam analisis regresi berbilang ialah 5 orang responden kepada satu pembolehubah tidak bersandar (Meyers et al., 2006). Oleh kerana kajian ini menggunakan empat

pembolehubah maka mengikut Meyers et al. (2006), responden yang minimum adalah 20 orang. Penentuan saiz sampel adalah penting untuk tujuan keseluruhan.

Tujuan asas regresi berbilang adalah untuk meramalkan pembolehubah bersandar dengan satu set pembolehubah tidak bersandar. Analisis regresi berbilang adalah teknik statistik yang boleh digunakan untuk menganalisa perhubungan di antara satu pembolehubah bersandar dan beberapa pembolehubah tidak bersandar (Hair et al., 2005). Analisis ini memberi maksud dan objektif untuk menganalisa tahap dan karakter sesuatu hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar dengan membina variasi oleh pembolehubah tidak bersandar (Hair et al., 2005). Manakala menurut Meyers et al. (2006) nilai positif atau negatif dalam analisis regresi menggambarkan keadaan perhubungan korelasi dalam pembolehubah bersandar.

Persamaan regresi melibatkan pintasan dan pekali regresi. Pintasan adalah tempat di mana garisan melintasi paksi y dan boleh dikatakan sebagai nilai y apabila $x = 0$. Pintasan nilai ini adalah konstan dan ia adalah tidak mungkin untuk peramal mempunyai nilai pintasan yang kosong (Meyers et al., 2006)

Pekali regresi (R^2) menandakan anggaran perubahan di dalam pembolehubah bersandar kepada setiap perubahan unit pembolehubah tidak bersandar (Zikmund et al., 2010). Untuk memudahkan penggunaan pekali regresi, nilai ini menandakan peratusan jumlah variasi di dalam pembolehubah bersandar (Y) yang dijelaskan oleh pembolehubah tidak bersandar (X).

Sebelum melakukan analisis regresi, terdapat beberapa andaian dan tuntutan yang mesti dipenuhi. Antaranya, data hendaklah linear, pengagihan data mestilah normal dan data mestilah dalam homogen dan memeriksa pelanggaran baki (*residual violation*) (Hair et al., 2005). Analisa untuk kelinearan, normaliti dan homoskedastisiti telah dibincangkan pada bahagian penyaringan data. Tambahan pula, sebelum melakukan analisis regresi, penyelidik memeriksa pelanggaran baki (*residual violation*). Baki merupakan satu ralat di dalam homoskedastisiti meramal sampel data di mana perbezaan di antara cerapan dan nilai ramalan untuk pembolehubah bersandar (Hair et al., 2005).

Menurut Graybill dan Iyer (1994), sebelum melakukan analisis regresi, sampel hendaklah diperiksa untuk mengenalpasti kemungkinan wujud unsur terpencil (*outlier*) dengan menguji baki yang standard (*standardized residual*).

Untuk ujian pelanggaran baki (*residual violation*), penyelidik menjalankan Ujian Casewise dan Ujian Durbin Watson. Ujian Casewise menghasilkan kes yang memenuhi kriteria pemilihan ditakrifkan pengguna manakala untuk statistik Durbin Watson adalah untuk korelasi bersiri baki (Meyers et al., 2006). Di dalam ujian ini, penyelidik memeriksa nilai baki standard. Graybil dan Iyer (1994), mencadangkan Nilai Casewise hendaklah besar dari 2. Oleh itu kajian ini menggunakan nilai Casewise bersamaan 3. Untuk mengenalpasti pelanggaran baki menggunakan nilai Durbin Watson, Nurosis

(1995) menyatakan sekiranya nilai yang direkodkan antara 1.5 dan 2.5, tiada pelanggaran baki wujud.

3.13.3.1 Kaedah Regresi Berganda

Meyers et al. (2006) mencadangkan empat kaedah untuk analisis regresi. Kaedah ini adalah standard, ke hadapan, ke belakang dan berperingkat. Dalam kaedah standard, kesemua peramal dimasukkan di dalam persamaan pada satu langkah. Di dalam kaedah ke hadapan, pembolehubah tidak bersandar dicampurkan pada persamaan satu pembolehubah pada satu masa. Kaedah ke belakang pula adalah secara membuang peramal yang tidak penting satu persatu daripada persamaan. Manakala kaedah berperingkat untuk regresi berbilang adalah merupakan komposit kaedah ke hadapan dan kaedah ke belakang.

Di dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kaedah standard berdasarkan beberapa perkara (Meyers et al., 2006).

- a. Dengan andaian pembolehubah dipilih adalah berdasarkan kepentingan pembolehubah tersebut kepada teori ataupun asas kepada hipotesis yang dibina berdasarkan analisa komprehensif dari ulasan karya yang ada pada topik tersebut. Model yang standard ini memberikan peluang untuk melihat pembolehubah ini mempengaruhi sebagai satu set untuk meramalkan pembolehubah bersandar.

- b. Kaedah berperingkat memerlukan lebih dari nisbah 20 ke 1 kes terhadap pembolehubah tidak bersandar sebab ianya adalah ancaman yang serius terhadap kesahan luaran.
- c. Kaedah standard merupakan yang terbaik sekiranya penyelidik memilih pembolehubah tidak bersandar berdasarkan teori dan penemuan kajian emperikal dan berhasrat untuk memeriksa gabungan kuasa peramal oleh set peramal yang ada.
- d. Kaedah standard adalah yang digunakan secara meluas di bidang statistik.

3.13.3.2 Memeriksa Kepentingan Statistik

Pengujian kepentingan statistik (*statistical significance*) untuk membuat anggaran pekali (*coefficients*) di dalam analisis regresi adalah bersesuaian dan menjadi keperluan apabila analisis adalah berdasarkan sampel dari populasi (Hair et al., 2005). Untuk menguji keertian statistik, nilai R kuasa dua (R^2), R^2 terlaras, nilai F, nilai beta (β) dan nilai t digunakan (Hair et al., 2005). Nilai R^2 menunjukkan peratusan varians pembolehubah bersandar, yang diterangkan dengan gabungan pembolehubah tidak bersandar. Jika sampel saiz dibawah 60, R^2 terlaras akan digunakan untuk menunjukkan peratusan varians pembolehubah bersandar, yang diterangkan dengan gabungan pembolehubah tidak bersandar.

β mewakili nilai pemberat beta, menilai potensi sumbangan pembolehubah tidak bersandar tertentu. Pedhazur (1997) di dalam Mayers et al. (2006) menyokong penggunaan nisbah pekali beta (*beta coefficient ratio*) adalah untuk menilai sumbangan relatif bagi pembolehubah tidak bersandar dalam model. Positif dan negatif pemberat beta pada pembolehubah tidak bersandar mencerminkan sifat hubungan masing-masing dengan pembolehubah bersandar (Meyer et al., 2006)

Manakala kolerasi pekali (r) menunjukkan arah perhubungan diantara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar (Hair et al., 2005). Sementara itu, pekali beta adalah berkaitan dengan pembolehubah tidak bersandar, yang mencerminkan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar yang lain dalam analisis (Meyer et al., 2006). Nilai F dan nilai yang ketara (*significant value*) melambangkan hubungan yang signifikan antara komposit linear berwajaran di dalam pembolehubah tidak bersandar, seperti yang dinyatakan oleh model dan pembolehubah bersandar (Meyer et al., 2006).

Hair et al. (2005) mencadangkan sekiranya nilai F tidak signifikan secara statistik. Penyelidik tidak akan meneruskan analisis dan interpretasi keputusan regresi berbilang kerana ianya membawa pengertian bahawa ramalan pembolehubah tidak bersandar dengan menggunakan model itu adalah tidak lebih baik daripada peluang. Untuk memeriksa ramalan pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar, statistik t dinilai. Nilai t dan tahap signifikan membolehkan penyelidik untuk menilai

sumbangan unik setiap pemboleh ubah untuk ramalan pembolehubah bersandar (Meyers, et al., 2006)

3.13.4 Analisis Regresi Pengantaraan

Dalam statistik, model pengantaraan adalah bertujuan untuk mengenal pasti dan menghuraikan mekanisme atau proses yang mendasari hubungan di antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar melalui kemasukan pembolehubah ketiga, dikenali sebagai pembolehubah pengantaraan. Daripada menghipotesiskan hubungan sebab dan akibat yang langsung antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar, model pengantaraan adalah berdasarkan analogi bahawa pembolehubah tidak bersandar mempengaruhi pembolehubah pengantaraan, yang seterusnya mempengaruhi pembolehubah bersandar. Oleh itu, pembolehubah perantara berfungsi untuk menjelaskan sifat hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar. Dalam erti kata lain, hubungan pengantaraan berlaku apabila pembolehubah ketiga memainkan peranan penting dalam mengawal hubungan antara dua pembolehubah. Pembolehubah ini dikenali sebagai pembolehubah pengantaraan.

3.13.4.1 Sifat Pembolehubah Pengantaraan

Menurut Sekaran (2006) pembolehubah pengantaraan adalah pembolehubah yang muncul masa pembolehubah tidak bersandar beroperasi untuk mempengaruhi pembolehubah bersandar dan kesannya terhadap pembolehubah tidak bersandar. Terdapat dimensi masa terhadap pembolehubah pengantaraan ini. Kemunculan pembolehubah pengantaraan ini adalah sebagai fungsi pembolehubah tidak bersandar pada apa apa situasi dan membantu dalam menerangkan dan mengkonsepsualasikan pengaruh pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar.

Di dalam kajian ini, niat untuk kekal adalah menjadi pembolehubah pengantaraan. Menurut Baron dan Kenny (1986), terdapat keadaan di mana pembolehubah pengantaraan diuji iaitu:

- a) pembolehubah tidak bersandar hendaklah mempunyai hubungan terhadap pembolehubah bersandar. Iaitu keagamaan dan etika kerja Islam mempunyai hubungan terhadap tingkah laku menyimpang.
- b) Pembolehubah tidak bersandar juga hendaklah mempunyai hubungan terhadap pembolehubah pengantaraan. Di mana keagamaan dan etika kerja Islam mestilah mempunyai hubungan terhadap niat untuk kekal.

- c) Pengantara mestilah mempunyai hubungan terhadap pembolehubah bersandar.
Iaitu niat untuk kekal mempunyai hubungan terhadap tingkah laku menyimpang.

3.13.4.2 Pengujian Kesan Ujian Pengantaraan

Pembolehubah pengantaraan boleh memberi kesan kepada perhubungan samada terhadap semua atau sebahagian daripada dua pembolehubah.

I. Pengantaraan penuh

Pengantaraan penuh berlaku apabila pada permulaannya, pembolehubah tidak bersandar adalah mempengaruhi pembolehubah bersandar. Kemudiannya, dengan kemasukan pembolehubah pengantaraan, ianya menurunkan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar kepada sifar (hubungan di antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar menjadi tidak signifikan). Ini adalah bukti maksimum untuk pengantaraan, juga dikenali sebagai pengantaraan penuh.

II. Pengantaraan Separa

Pengantaraan separa adalah menunjukkan bahawa pembolehubah pengantaraan adalah pembolehubah bagi sesetengah perhubungan, tetapi tidak pada semua perhubungan.,

Pengantaraan separa menunjukkan bahawa bukan sahaja terdapat hubungan yang signifikan di antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah pengantaraan dan pembolehubah bersandar, tetapi juga hubungan langsung yang signifikan antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar. Namun antara syarat utama yang perlu dipenuhi adalah nilai beta hubungan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah pengantaraan dan pembolehubah bersandar menurun jika dibandingkan dengan nilai beta hubungan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar

Untuk pengantaraan penuh atau sebahagian pengantaraan yang wujud, pengurangan *varian* yang dijelaskan oleh pembolehubah tidak bersandar mestilah ketara seperti yang ditentukan oleh salah satu daripada beberapa ujian, seperti ujian Sobel. Kesan pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar boleh menjadi tidak penting apabila pembolehubah pengantaraan itu wujud kerana jumlah yang remeh varians dijelaskan iaitu bukan pengantaraan yang benar. Oleh itu, adalah penting untuk menunjukkan pengurangan ketara dalam *varian* yang dijelaskan oleh pembolehubah tidak bersandar sebelum menegaskan pengantaraan sama ada penuh atau sebahagian.

3.14.1 Analisis Faktor Penjelajahan (*Exploratory Factor Analysis*)

Anti imej matrix kolerasi digunakan untuk memeriksa pengukuran kecukupan persampelan yang dilakukan (MSA) dengan nilai sekurang-kurangnya 0.50 untuk

pemfaktoran item individu. MSA dari Kaiser Meyer Olkin (KMO) digunakan untuk mengenalpasti kesesuaian data untuk analisis faktor. Nilainya adalah sekurang-kurangnya 0.60 adalah diterima (Kaiser, 1974). Ujian Bartlett of Sphericity dengan nilai p kurang dari 0.05 digunakan untuk menguji keseluruhan kepentingan kolerasi di antara semua butiran. Kaedah Penyarian yang digunakan adalah analisa principal komponen bersama kaedah Varimax Rotation dan Kaiser Normalization. Secara umumnya faktor yang mempunyai nilai Eigenvalues melebihi 1 adalah diterima, manakala yang lain ditolak.

Jadual 3.12 : *Garispanduan Untuk Faktor Pemberat Berdasarkan Saiz Sampel.*

Faktor Pemberat	Saiz sampel yang diperlukan untuk signifikan
.30	350
.35	250
.40	200
.45	150
.50	120
.55	100
.60	85
.65	70
.70	60
.75	50

Sumber : Hair et al. (2005) *Multivariate Data Analysis*. (6th Ed). Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.

Jadual 3.12 adalah merupakan garis panduan untuk mengenalpasti faktor pemberat berdasarkan saiz sampel. Menurut Hair et al. (2005), sekiranya faktor pemberat melebihi 0.3 adalah dikira berada di tahap minimum, faktor pemberat melebihi 0.4 adalah dikira mustahak dan faktor pemberat yang melebihi 0.5 adalah dikira sebagai penting.



Bab 4

Dapatan Kajian

4.0 Pendahuluan

Bab ini mengemukakan keputusan dari analisis data, di mana analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi. Di dalam analisis deskriptif, ciri-ciri demografik di analisis manakala untuk analisis inferensi, analisis dilakukan terhadap korelasi dan pengaruh antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar.

4.1 Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB

BIMB dan BMMB adalah peneraju kepada institusi perbankan Islam, dan merupakan ikon dan contoh kepada keseluruhan sistem perbankan Islam yang sedia ada. Oleh itu, perhatian dan tumpuan perlulah diberikan terutamanya untuk mengurangkan gelagat menyimpang di kalangan kakitangan perbankan. Ini adalah kerana, gelagat menyimpang memberi kesan yang negatif kepada organisasi dan juga kepada kakitangan perbankan itu

sendiri. Faktor yang diberi perhatian pada kajian ini adalah keagamaan dan pengamalan etika kerja Islam, manakala niat untuk kekal dalam organisasi menjadi faktor perantara terhadap gelagat menyimpang.

4.2 Pengurusan Instrumen

Kajian ini telah mengadaptasi instrumen pengukuran bagi mengukur pembolehubah di dalam kajian seperti keagamaan, etika kerja Islam, niat kekal dalam organisasi dan tingkah laku menyimpang. Untuk mengukur kebolehpercayaan instrumen pengukuran, ujian kebolehpercayaan dilakukan. Selain dari itu, ujian pengesahan kandungan juga dilakukan untuk memastikan setiap butiran yang terdapat pada soalselidik difahami oleh responden.

4.3 Kadar Maklum Balas

Rangka persampelan di dalam kajian ini adalah dari pekerja am, perkeranian, pegawai dan pihak pengurusan BIMB dan BMMB di negeri-negeri utara Semenanjung Malaysia yang terdiri dari negeri Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. Rangka persampelan ini dilakukan berdasarkan kaedah persampelan rawak berstrata berkadaran. (*proportionate stratified random sampling*). Penyelidik mengedarkan sebanyak 217 soal selidik berdasarkan kaedah persampelan berlapis rawak tidak seimbang, di mana 155 soal selidik diedarkan kepada BIMB dan 62 soal selidik diedarkan kepada BMMB. Pengedaran soal

selidik ini mengikut kaedah rawak mudah dan mengikut strata yang telah ditentukan. Daripada jumlah tersebut, 131 soal selidik telah dikembalikan oleh responden dan ianya 60.36% daripada kadar maklum balas. Namun setelah diteliti, hanya 127 soal selidik yang dapat digunapakai untuk tujuan penyelidikan, iaitu mewakili jumlah 58.52 % dari kadar maklumbalas di mana 4 soal selidik yang diterima adalah tidak lengkap.

Jadual 4.0 : *Maklumbalas Kajian.*

Cawangan	BIMB	BMMB	Jumlah
<u>PERLIS</u>			
Kangar	6	3	9
<u>KEDAH</u>			
Alor Setar	9	6	15
Sauq Al bukhari	0	2	2
Langkawi	3	0	3
Changlun	4	0	4
Jitra	6	0	6
Pokok Sena	5	0	5
P. Sultan Abd Hamid	3	0	3
Guar Cempedak	5	0	5
Sungai Petani	11	5	16
Baling	7	0	7
Kulim	6	3	9
<u>PULAU PINANG</u>			
Georgetown	3	6	9

Bayan Baru	6	3	9
Kepala Batas	6	0	6
Butterworth	11	5	16
Bandar Baru Perda	5	0	5
USM	0	2	2
Jumlah Soal Selidik	96	35	131
Jumlah Cawangan	16	9	25

Jadual 4.0, menunjukkan maklumbalas terhadap soal selidik yang didapati oleh penyelidik dari BIMB dan BMMB kawasan utara. Secara keseluruhan terdapat 131 soalselidik iaitu 96 soal selidik dari BIMB dan 35 soal selidik dari BMMB. Kemudiannya, 4 soalselidik terpaksa dibuang kerana tidak lengkap dan ini menjadikan keseluruhan soal selidik yang ada hanyalah 127 soal selidik.

4.4 Profil Responden

Analisis profil adalah berasaskan bilangan responden yang dikaji selepas dilakukan Ujian Mahalanobis. Setelah melalui Ujian Mahalanobis, terdapat 5 responden yang perlu dibuang kerana mempunyai nilai yang ekstrem ataupun terpencil, iaitu responden 26, 24, 58, 54 dan 11. Oleh itu data yang bersih dan sedia digunakan dalam kajian adalah 122 responden. Bahagian ini menerangkan tentang profil demografi responden.

Jadual 4.1: *Jantina Responden*

	Kekerapan	Peratus
Lelaki	62	50.8
Perempuan	60	49.2
Jumlah	122	100.0

Jadual 4.1, meringkaskan profil responden yang terlibat didalam kajian. Secara keseluruhannya, kajian ini melibatkan 50.8% lelaki (n = 62) dan 49.2% (n = 60) wanita. Secara keseluruhannya, jantina responden adalah hampir seimbang.

Jadual 4.2: *Umur Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Kurang 25 tahun	11	9.0
25 – 35	52	42.6
36 – 45	47	38.5
46 – 50	9	7.4
Lebih 50 tahun	3	2.5
Jumlah	122	100.0

Jadual 4.2 mendedahkan bahawa responden adalah terdiri dari kalangan mereka yang berumur kurang 25 tahun sebanyak 11 orang atau 9%, 25 tahun sehingga 35 tahun adalah 52 orang atau 42.6%, dari umur 36 tahun ke 45 tahun adalah 47 orang atau 38.5% , dari umur 46 tahun ke 50 tahun adalah 9 orang ataupun 7.4% dan yang melebihi umur 50 tahun adalah 3 orang ataupun 2.5%. Oleh itu dapatlah disimpulkan majoriti responden

yang terlibat di dalam kajiselidik ini adalah dari umur 25 tahun ke 35 tahun. *Mean* bagi umur responden adalah 2.5164 dan *Standard Deviation* adalah pada 0.85506

Jadual 4.3: *Status Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Belum berkahwin	21	17.2
Berkahwin	98	80.3
Berpisah	3	2.5
Jumlah	122	100.0

Berdasarkan dari Jadual 4.3, bilangan responden yang belum berkahwin adalah 21 orang iaitu 17.2%, responden yang sudah berkahwin adalah 98 orang iaitu 80.3% dan yang berpisah adalah 3 orang iaitu 2.5%.

Jadual 4.4: *Bidang Pekerjaan Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Kerja am	2	1.6
Perkeranian	55	45.1
Penyeliaan	28	23.0
Pengurusan	37	30.3
Jumlah	122	100.0

Jadual 4.4 menerangkan bidang pekerjaan responden, di mana terdapat 2 responden atau 1.6% yang bekerja di bidang pekerjaan am, 55 responden atau 45.1% yang bekerja di

bidang perkeranian, 28 responden atau 23% yang bekerja di bidang penyeliaan yang melibatkan pegawai dalaman dan pegawai rendah dan 37 responden atau 30.3% yang bekerja di bahagian pengurusan termasuklah pengurus cawangan, pengurus kawasan dan pegawai tinggi.

Jadual 4.5: *Pendapatan Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Kurang RM1000	3	2.5
RM1001 - RM 2000	15	12.3
RM 2001 - RM 3000	15	12.3
RM 3001 - RM 5000	72	59.0
RM 5001 - RM 8000	15	12.3
Lebih RM8000	2	.6
Jumlah	122	100.0

Mengikut Jadual 4.5, terdapat 3 responden atau 2.5% yang berpendapatan kurang dari RM1000.00, 15 responden atau 12.3% berpendapatan dari RM1001.00 sehingga RM2000.00, 15 responden atau 12.3% berpendapatan dari RM2001.00 sehingga RM3000.00, 72 responden atau 59% berpendapatan dari RM3001.00 sehingga RM5000.00. Untuk responden yang berpendapatan di antara RM5001.00 sehingga RM8000.00 terdapat 15 responden atau 12.3% dan responden yang berpendapatan melebihi RM8000.00 ada 2 orang ataupun 1.6%. *Mean* bagi pendapatan responden adalah 3.7131 dan *Standard Deviation* adalah 0.97472

Jadual 4.6: *Pengalaman Kerja Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Kurang 1 tahun	4	3.3
1 tahun - 3 tahun	15	12.3
3 tahun - 5 tahun	21	17.2
5 tahun - 10 tahun	29	23.8
Lebih 10 tahun	53	43.4
Jumlah	122	100.0

Berdasarkan Jadual 4.6, terdapat 4 responden iaitu 3.3% yang berpengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 15 responden iaitu 12.3% berpengalaman 1 tahun sehingga 3 tahun, 21 responden atau 17.2% mempunyai pengalaman kerja 3 tahun hingga 5 tahun, 29 responden atau 23.8%, berpengalaman kerja 5 tahun sehingga 10 tahun dan responden yang berpengalaman kerja melebihi 10 tahun adalah seramai 53 responden yang mewakili 43.4%. *Mean* bagi pengalaman kerja responden adalah 3.9180 dan *Standard Deviation* adalah 1.1824.

Jadual 4.7: *Pendidikan Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Sijil Pelajaran Malaysia	37	30.3
Diploma	49	40.2
Ijazah	33	27.0
Ijazah Sarjana dan keatas	3	2.5
Jumlah	122	100.0

Jadual 4.7 menunjukkan bahawa dari 122 orang responden, 37 responden atau 30.3% adalah berpendidikan Sijil Pelajaran Malaysia, 49 responden atau 40.2% adalah berpendidikan diploma, 33 responden atau 27% adalah pemegang ijazah sarjana muda dan 3 responden atau 2.5% adalah berpendidikan sarjana dan keatas.

Jadual 4.8: *Pendidikan Agama Responden*

	Kekerapan	Peratusan
Sekolah Rendah Kebangsaan	1	.8
Sekolah Menengah Kebangsaan	87	71.3
Sekolah Rendah Agama	6	4.9
Sekolah Menengah Agama	22	18.0
Jurusan Agama Universiti	6	4.9
Jumlah	122	100.0

Jadual 4.8 mendedahkan pendidikan agama secara rasmi responden bermula dari seorang responden atau 0.8% berpendidikan agama setakat sekolah rendah kebangsaan, 87 responden atau 71.3% berpendidikan agama setakat sekolah menengah kebangsaan, 6 responden atau 4.9% yang berpendidikan agama setakat sekolah rendah agama, 22 responden atau 18% berpendidikan agama setakat di sekolah menengah agama. Hanya 6 responden berpendidikan agama sehingga ke peringkat universiti iaitu sebanyak 4.9%

4.5 Ujian Rintis

Penyelidik telah melakukan kajian rintis terhadap 20 orang kakitangan BIMB dan BMMB di cawangan Kangar dan di cawangan Alor Setar.

Jadual 4.9 : *Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan*

Pembolehubah	Bilangan Item	Cronbach Alpha
Gelagat Menyimpang	19	.905
Keagamaan	14	.786
Etika Kerja Islam	17	.876
Niat kekal di dalam Organisasi	14	.692

Merujuk kepada Jadual 4.9, keputusan ujian kebolehpercayaan tersebut menerangkan bahawa nilai Cronbach Alpha pembolehubah gelagat menyimpang adalah 0.905, keagamaan adalah 0.786, nilai Cronbach Alpha pembolehubah etika kerja Islam adalah

0.876 dan nilai Cronbach Alpha untuk pembolehubah niat kekal dalam organisasi adalah 0.692.

Oleh kerana nilai Cronbach Alpha untuk pembolehubah niat kekal dalam organisasi adalah kurang dari 0.7, penyelidik telah membuang satu soalan dalam pembolehubah tersebut. Soalan yang dibuang adalah “Saya berasa amat kurang setia kepada organisasi ini”.

Jadual 4.10 : *Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Selepas Membuang Satu Butiran*

Pembolehubah	Bilangan Butiran	Cronbach Alpha
Gelagat Menyimpang	19	.905
Keagamaan	14	.786
Etika Kerja Islam	17	.876
Niat kekal dalam Organisasi	13	.720

Jadual 4.10 menunjukkan nilai Cronbach Alpha pembolehubah niat kekal dalam organisasi telah meningkat kepada 0.720. Cadangan yang dibuat oleh Hair et al. (2007) dan Sekaran (2006) bahawa nilai Cronbach Alpha 0.70 dan ke atas adalah diterima untuk instrumen yang digunakan dalam pekali kebolehpercayaan.

4.6 Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data dilakukan adalah untuk memastikan data-data adalah berguna, boleh dipercayai dan sah untuk digunakan dalam kajian. Selain dari itu, ianya juga bertujuan untuk memastikan data yang diterima adalah bersesuaian dengan kod yang digunakan pada setiap pembolehubah (Meyers et al., 2006). Ini dapat mengelakkan sekiranya berlaku kesilapan semasa kemasukan data dan menyebabkan berlakunya ketidaktepatan data dan taburan data yang menyimpang dari normal (Coakes & Steed, 2003). Di dalam kajian ini, penyelidik mendapati tidak terdapat kehilangan data. Oleh itu, untuk melakukan pemeriksaan data, penyelidik perlu menilai normaliti, kelinearan, dan juga mengenalpasti data yang ekstrem dan titik terpencil (*outliers*).

4.6.1 Normaliti

Menurut Meyers et al. (2006), taburan data pembolehubah di dalam analisa multivariat hendaklah berada di dalam keadaan normal. Untuk menguji kenormalan data, penyelidik memeriksa nilai Skewness dan Kurtosis setiap pembolehubah. Hair et al. (2007), mencadangkan bahawa nilai kritikal bagi Skewness dan Kurtosis adalah tidak melebihi ± 1.96 . Sekiranya nilai Skewness dan Kurtosis melebihi nilai kritikal, maka ciri-ciri taburan tersebut adalah tidak normal.

Jadual 4.11 : *Jadual Skewness Dan Kurtosis*

	Gelagat	Etika kerja	Keagamaan	Niat kekal
	Menyimpang	Islam		dlm org.
Skewness	1.710	-.050	-1.255	-.123
Kurtosis	3.030	-.075	3.304	-1.007

Merujuk kepada Jadual 4.11, ujian Skewness mencatatkan nilai di bawah ± 1.96 kecuali nilai Kurtosis untuk gelagat menyimpang iaitu pada 3.030 dan keagamaan pada 3.304. Oleh kerana nilai tersebut melebihi adalah ± 1.96 , penyelidik menolak kenormalan tersebut dan menjadikan data tersebut sebagai asas log10..

Jadual 4.11b : *Jadual Skewness Dan Kurtosis Selepas Log10*

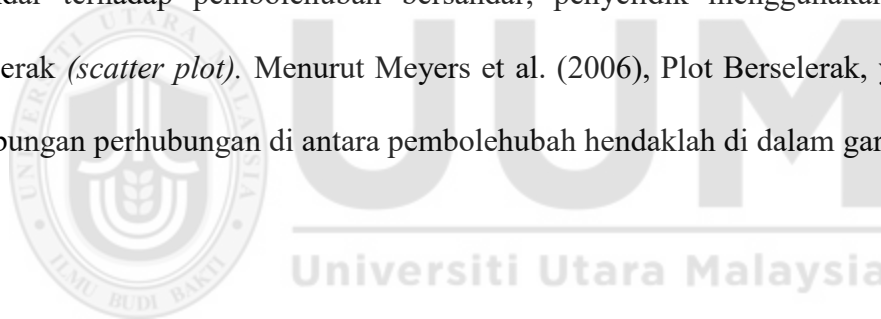
	Gelagat	Etika kerja	Keagamaan	Niat kekal
	Menyimpang	Islam		dalam org.
Skewness	0.932	-.050	-0.703	-.123
Kurtosis	0.146	-.075	-0.494	-1.007

Jadual 4.11b menerangkan selepas data ditransformasikan, nilai Skewness dan Kurtosis bagi gelagat menyimpang adalah bertukar dari 1.710 dan 3.030 kepada 0.932 dan 0.146. Manakala nilai Skewness dan Kurtosis bagi keagamaan pula berubah dari -1.255 dan 3.304 kepada -0.703 dan -0.494. Oleh itu, selepas transformasi data dilakukan kepada

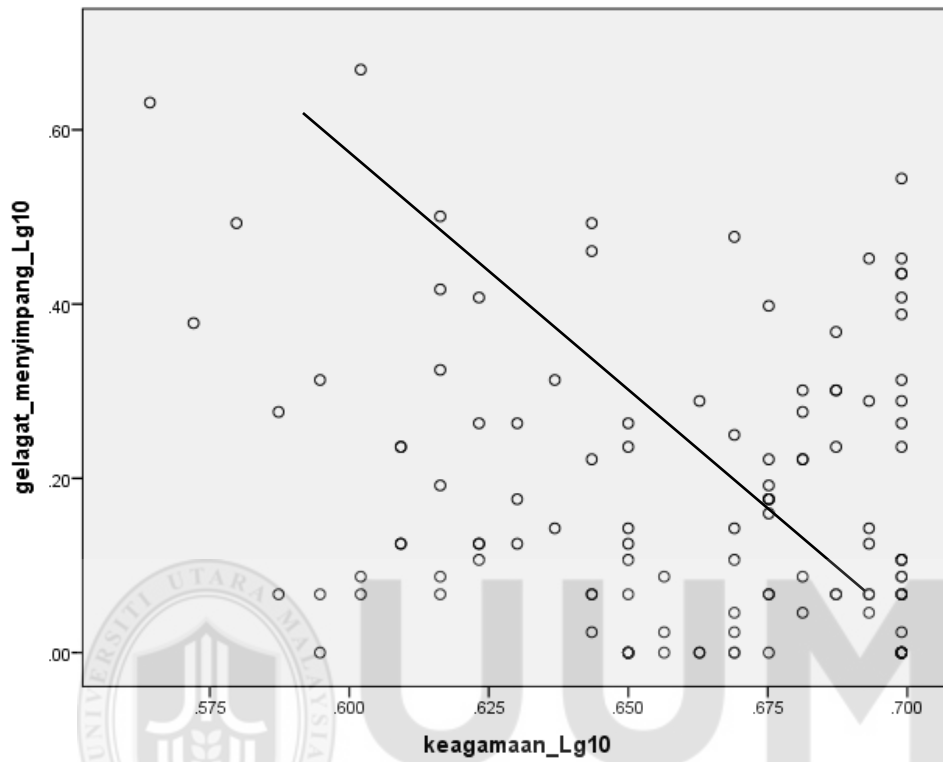
pembolehubah gelagat menyimpang dan keagamaan kepada log 10, taburan data adalah normal dan dapat diterima.

4.6.2 Kelinearan

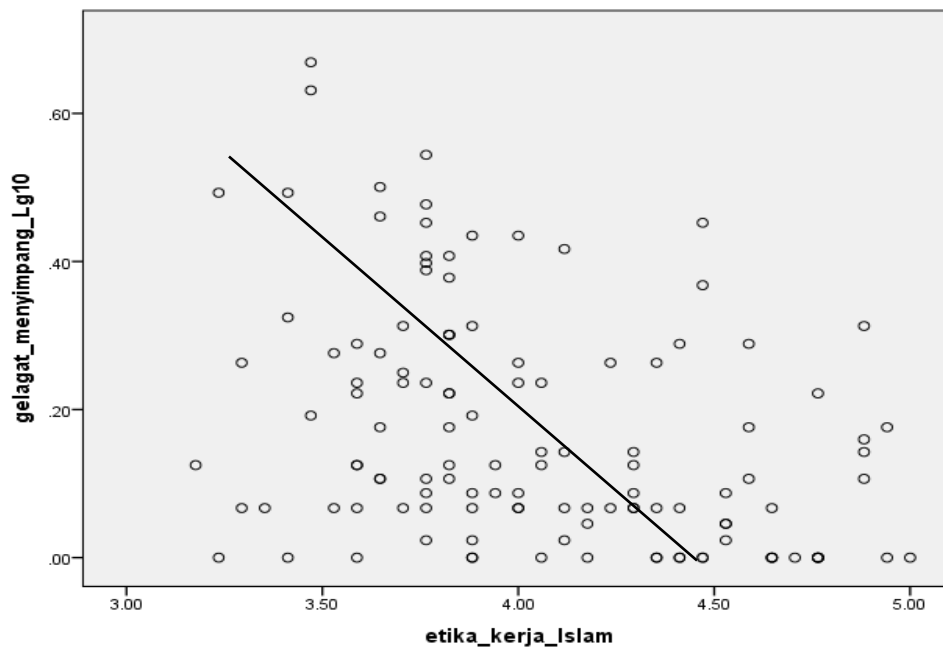
Zikmund et al. (2010) menulis tentang kebanyakan penganalisis multivariat mengandaikan bahawa pembolehubah di dalam analisa adalah berkaitan antara satu sama lain di dalam keadaan linear. Untuk menguji kelinearan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar, penyelidik menggunakan kaedah Plot Berselerak (*scatter plot*). Menurut Meyers et al. (2006), Plot Berselerak, yang mewakili perhubungan perhubungan di antara pembolehubah hendaklah di dalam garis yang lurus.



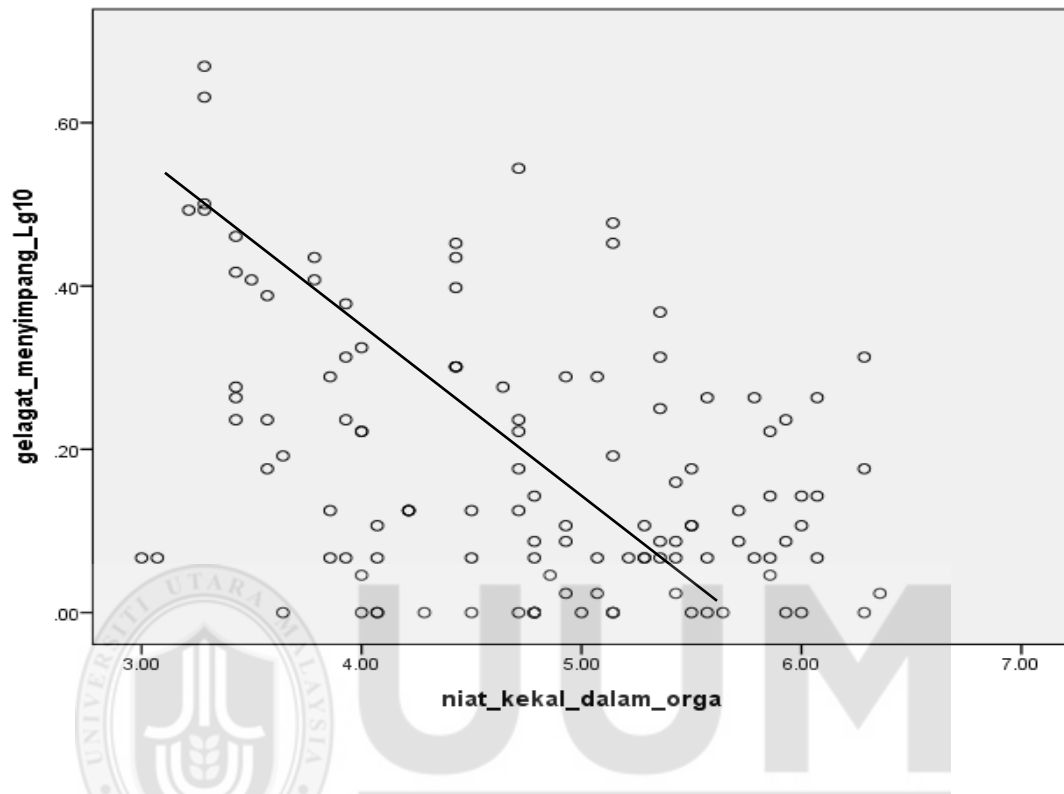
Rajah 4.0 : *Plot Berselerak Untuk KeagamaanLg10 Dan Gelagat MenyimpangLg10*



Rajah 4.1 : *Plot Berselerak Untuk Etika Kerja Islam Dan Gelagat MenyimpangLg10*



Rajah 4.2: *Plot Berselerak Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi Dan Gelagat MenyimpangLg10*



Dari Rajah 4.0, 4.1 dan 4.2 terdapat kelinearan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar dan pembolehubah perantara terhadap pembolehubah bersandar.

4.6.3 Ujian Mengenalpasti Titik Terpencil

Titik Terpencil adalah merupakan nilai ekstrem ataupun nilai sesuatu pembolehubah yang tidak sepatutnya wujud (Meyers et al., 2006). Menurut Hair et al. (2007), antara penyebab berlakunya Titik Terpencil adalah kerana:

- a. Titik Terpencil adalah disebabkan oleh kesilapan memasukkan data
- b. Sesetengah Titik Terpencil merupakan fungsi kejadian luarbiasa atau keadaan yang ganjil
- c. Terdapat juga Titik Terpencil yang tiada penjelasan
- d. Terdapat Titik Terpencil yang terjadi secara unik berdasarkan corak kombinasi nilai terhadap beberapa pembolehubah.

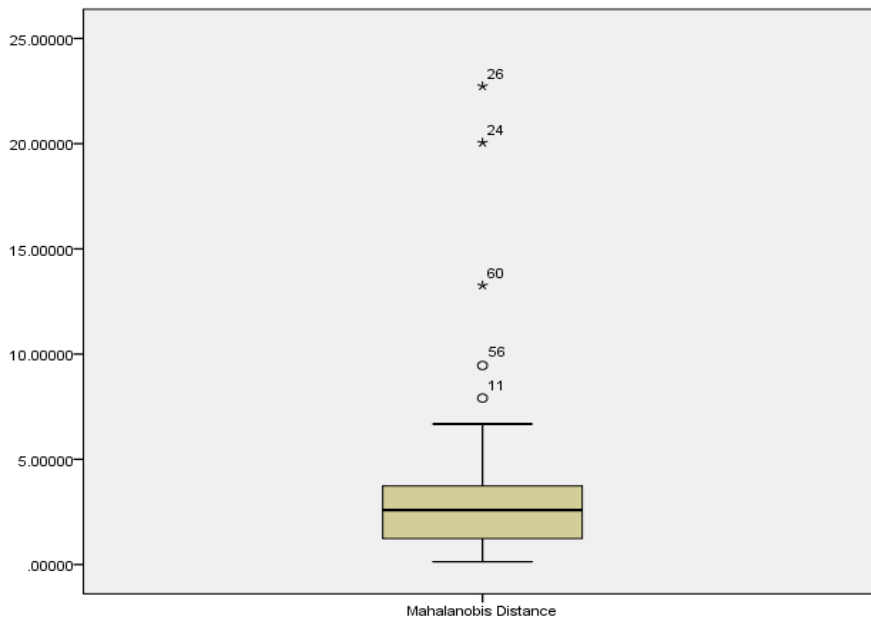
Untuk menguji Titik Terpencil, penyelidik menilai Plot Kotak Multivariate dan Nilai Jarak Mahalanobis. Untuk menguji nilai ekstrim, pengkaji telah menggunakan nilai Chi Square (χ^2) di mana, ianya diperiksa bersama *degree of freedom* bersamaan dengan pembolehubah tidak bersandar (dalam kajian ini terdapat 2 pembolehubah tidak bersandar dan 1 pembolehubah perantara, maka, df adalah bersamaan 3) dan diuji bersama jadual Chi Square pada nilai Alpha $p < .001$ (Meyers et al., 2006). Dengan itu, berdasarkan jadual pengagihan χ^2 , sebarang kes dengan Nilai Jarak Mahalanobis adalah sama dengan atau lebih besar daripada 16.266 yang mana boleh dianggap sebagai titik terpencil multivariat.

Jadual 4.12: *Plot Kotak Multivariate (Langkah Pertama)*

		Nombor Responden	Nilai
Tertinggi	1	26	22.73125
	2	24	20.04731
	3	60	13.26360
	4	56	9.45869
	5	11	7.90991
Mahalanobis Distance			
Terendah	1	106	.13138
	2	111	.19573
	3	115	.32885
	4	7	.47058
	5	118	.48159

Jadual 4.12 menyatakan nilai ekstrem yang melebihi 16.266 pada Plot Kotak Multivariate yang perlu dibuang adalah melibatkan responden 26 dan responden 24.

Rajah 4.3: *Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Pertama)*



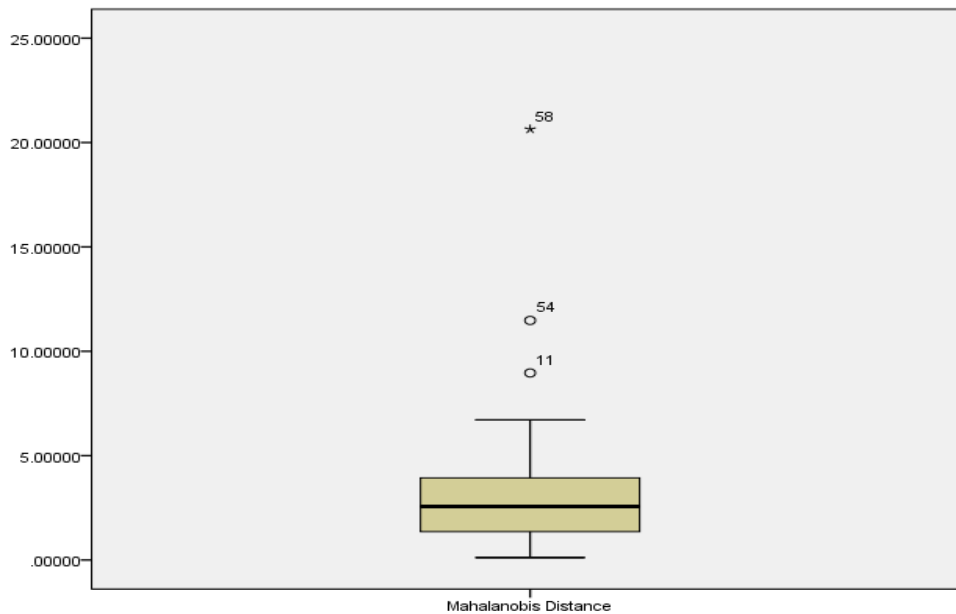
Rajah 4.3 menunjukkan terdapat 5 responden yang berpotensi untuk menjadi titik terpencil iaitu responden ke 26, 24, 60, 56 dan 11.

Jadual 4.13 : *Plot Kotak Multivariate (Langkah Kedua)*

		Nombor Responden	Nilai
Mahalanobis Distance	Tertinggi	1 58	20.63744
		2 54	11.47799
		3 11	8.96373
		4 42	6.71849
		5 24	6.54287
Terendah		1 104	.11714
		2 109	.18777
		3 113	.32151
		4 7	.49148
		5 116	.50696

Manakala pada Plot Kotak Multivariate pada Jadual 4.13, nilai ekstrem yang sama atau melebihi nilai 16.266 adalah melibatkan responden 58. Oleh itu, responden ke 58 dibuang dari kajiselidik ini.

Rajah 4.4: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Kedua)



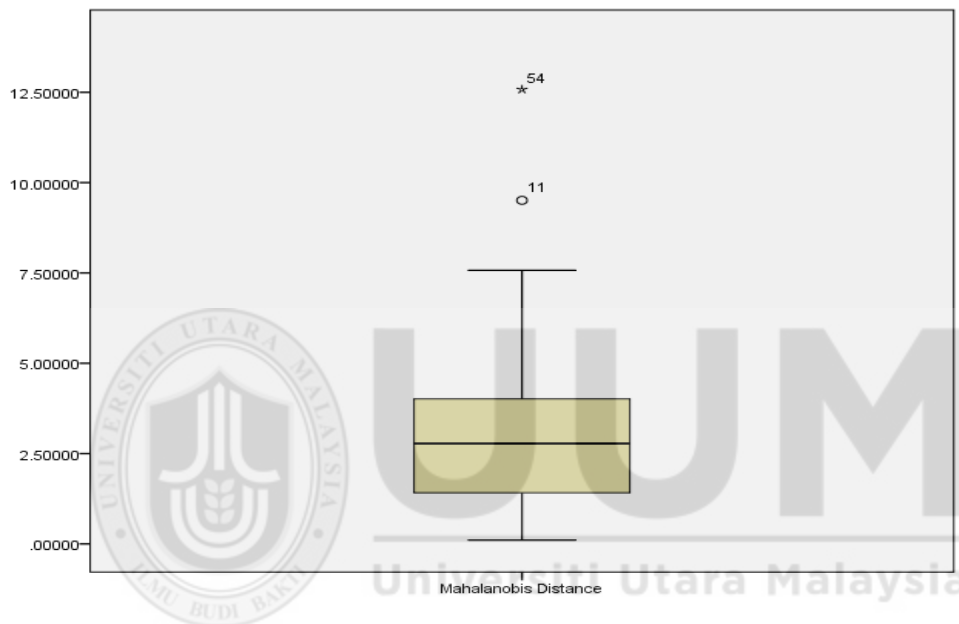
Untuk langkah kedua, Ujian Plot Kotak Multivariate dan Nilai Jarak Mahalanobis sekali lagi dijalankan untuk memastikan tiada Titik Terpencil. Merujuk kepada Rajah 4.4, Nilai Jarak Mahalanobis terdapat 3 Titik Terpencil iaitu pada responden ke 58, 54 dan 11.

Jadual 4.14: *Plot Kotak Multivariate (Langkah Ketiga)*

		Nombor Responden	Nilai
Tertinggi	1	54	12.57674
	2	11	9.50881
	3	60	7.57429
	4	42	6.71117
	5	24	6.53773
Mahalanobis Distance			
Terendah	1	103	.10858
	2	108	.19090
	3	112	.31655
	4	7	.50458
	5	115	.52252

Merujuk kepada Jadual 4.14, walaupun tiada responden yang melebihi nilai 16.266, pengkaji memutuskan untuk membuang responden ke 54 dan 11 memandangkan 2 responden ini ditunjukkan sebagai nilai ekstrem oleh Nilai Jarak Mahalanobis pada Rajah 4.5.

Rajah 4.5: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Ketiga)

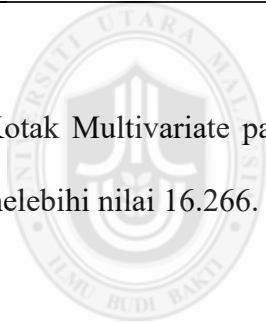


Untuk langkah ketiga, Ujian Plot Kotak Multivariate dan Nilai Jarak Mahalanobis sekali lagi dijalankan untuk memastikan tiada titik terpencil. Merujuk kepada Rajah 4.5, terdapat 2 Titik Terpencil iaitu pada responden ke 54 dan 11.

Jadual 4.15: *Plot Kotak Multivariate (Langkah Keempat)*

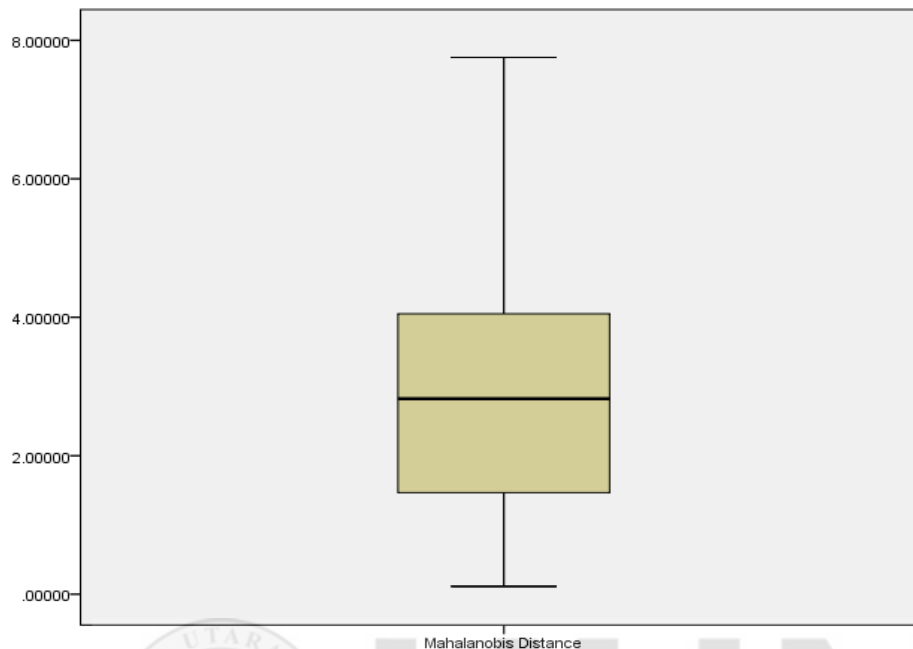
		Nombor Responden	Nilai
Tertinggi	1	58	7.75307
	2	41	7.59719
	3	23	6.78311
	4	17	6.62900
	5	26	6.40052
Mahalanobis Distance			
Terendah	1	101	.11299
	2	106	.17839
	3	110	.32248
	4	113	.54656
	5	7	.55657

Plot Kotak Multivariate pada jadual 4.15, menunjukkan tiada nilai ekstrem yang sama atau melebihi nilai 16.266.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Rajah 4.6: Nilai Jarak Mahalanobis (Langkah Keempat)



Merujuk Rajah 4.6, Nilai Jarak Mahalanobis sekali lagi dilakukan pada langkah ke empat untuk memastikan tiada Titik Terpencil.

4.7 Analisis Faktor

Analisis faktor dilakukan untuk meringkaskan struktur sesuatu set pembolehubah. Analisis ini adalah merupakan cara tambahan untuk menentukan sesuatu butiran adalah dimasukkan dalam konstruk yang sama (Coakes & Steed, 2003). Matlamat am analisis faktor adalah untuk meringkaskan maklumat yang berada di dalam beberapa pembolehubah yang kepada beberapa faktor yang lebih kecil (Zikmund et al., 2010).

Jadual 4.16: *Ujian KMO Dan Ujian Bartlett Sphericity*

Pembolehubah	Nilai KMO	Ujian Bartlett Sphericity (sig)
Keagamaan	0.806	0.00
Etika Kerja Islam	0.875	0.00
Niat Kekal Dalam Organisasi	0.838	0.00
Gelagat Menyimpang	0.842	0.00

Jadual 4.16 menunjukkan ujian KMO dan ujian Bartlett untuk pembolehubah keagamaan, etika kerja Islam, niat kekal dalam organisasi dan gelagat menyimpang dengan nilai KMO 0.806, 0.875, 0.838 dan 0.842 dan nilai ujian Bartlett adalah pada 0.00, 0.00, 0.00 dan 0.00 iaitu $p < 0.05$. Nilai tersebut membolehkan penyelidik menjalankan analisis faktor. Menurut Meyers et al. (2006), pengukuran Kaiser Mayer Olkin terhadap kecukupan sampel (*adequacy sampling*) hendaklah melebihi 0.70 dan ujian Bartlett mestilah signifikan dan pada tahap signifikan $p < 0.05$.

4.7.1 Analisis Faktor Untuk Keagamaan

Dalam kajian ini, untuk pembolehubah keagamaan, nilai KMO adalah melebihi 0.5 dan Bartlett adalah signifikan iaitu kurang dari 0.05. Untuk mengenalpasti korelasi anti imej iaitu nilai Pengukuran Kecukupan Sampel (MSA), semua butiran adalah melebihi tahap penerimaan 0.5. Oleh itu, tidak terdapat butiran yang dibuang di dalam ujian ini. manakala keputusan nilai partial korelasi adalah tidak melebihi 0.7. Maka pembolehubah

ini adalah bersesuaian untuk diadakan analisis faktor. Rujuk jadual 4.17 (Jadual MSA dan *partial* korelasi untuk pembolehubah keagamaan).



Anti-image Matrices

Anti Image Correlation	Islam baik	Quran sesuai	Doa membantu	Ikut sunnah	Allah tolong	Solat di masjid	Puasa sangat	Sedekah sangat	Baca Quran	Puasa Penuh	Bayar Zakat	Sbyang Awal	Sbyang Haji
Islambaik	.833 ^a	-.239	.016	-.097	-.034	.079	-.107	.079	-.062	.005	-.016	.018	.065
Quran sesuai	-.239	.777 ^a	-.323	-.221	-.330	.013	-.057	.009	-.238	.087	-.116	.160	.087
Doa membantu	.016	-.323	.835 ^a	-.314	-.008	.029	-.039	.008	.022	-.095	.154	.022	.018
Ikut sunnah	-.097	-.221	-.314	.831 ^a	-.092	-.041	.125	.007	-.036	.103	.129	-.059	-.148
Allah tolong	-.034	-.330	-.008	-.092	.744 ^a	-.074	.030	.039	.204	-.118	-.086	-.107	.130
Solat dimasjid	.079	.013	.029	-.041	-.074	.849 ^a	-.157	-.419	-.099	.186	-.169	-.086	.172
Puasa sangat	-.107	-.057	-.039	.125	.030	-.157	.877 ^a	-.369	.081	.081	-.110	-.052	-.174
Sbyang sangat	.079	.009	.008	.007	.039	-.419	-.369	.808 ^a	-.261	-.324	.190	.019	.170
Sedekah	-.062	-.238	.022	-.036	.204	-.099	.081	-.261	.878 ^a	-.288	.031	-.100	.082
Baca Quran	.005	.087	-.095	.103	-.118	.186	.081	-.324	-.288	.738 ^a	-.184	.233	-.016
Puasa Penuh	-.016	-.116	.154	.129	-.086	-.169	-.110	.190	.031	-.184	.740 ^a	.230	.076
Byr Zakat	.018	.160	.022	-.059	-.107	-.086	-.052	.019	-.100	.233	-.230	.712 ^a	.031
Sbyang Awal	.065	.087	.018	-.148	-.030	-.172	-.174	.170	-.126	-.624	.076	-.198	.134
Sbyang 5	-.098	-.128	-.046	-.054	.130	.027	-.029	-.149	.082	-.016	-.201	.031	.897 ^a
Haji	-.018	-.020	-.152	-.160	-.036	.042	-.158	-.039	-.049	-.134	-.079	.261	-.152

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Untuk mendapatkan jumlah dimensi di dalam keagamaan, penyelidik memeriksa jumlah faktor yang diambil dari Jadual Eigenvalues. Di dalam menilai Eigenvalues, penyelidik mengambil faktor yang mendapat skor Eigenvalues 1 atau melebihi 1 dan jumlah peratusan *cumulative variance* sebanyak 60% atau lebih. Rujuk pada Jadual 4.18 .

Jadual 4.18: *Ujian Eigenvalues Untuk Keagamaan*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Var.	Cum. %	Total	% of Var.	Cum. %	Total	% of Var.	Cum. %
1	5.142	34.282	34.282	5.142	34.282	34.282	3.881	25.876	25.876
2	2.376	15.837	50.119	2.376	15.837	50.119	2.798	18.651	44.527
3	1.408	9.386	59.505	1.408	9.386	59.505	1.976	13.176	57.703
4	.906	6.040	65.545	.906	6.040	65.545	1.176	7.843	65.545
5	.885	5.902	71.447						
6	.770	5.132	76.578						
7	.664	4.427	81.005						
8	.533	3.554	84.559						
9	.504	3.361	87.921						
10	.452	3.012	90.933						
11	.368	2.456	93.389						
12	.351	2.337	95.726						
13	.270	1.801	97.527						
14	.228	1.518	99.044						
15	.143	.956	100.000						

Merujuk kepada Jadual 4.18, terdapat tiga faktor di mana skor Eigenvalues adalah 1 tetapi jumlah *varian* terkumpul adalah 59.505% dan peratusan ini rendah dari 60%. Oleh

yang demikian pengkaji mengambil faktor keempat supaya peratusan *varians* terkumpul adalah 60% atau lebih. Oleh itu, dimensi keagamaan di dalam kajian ini adalah empat. Jumlah komulatif Eigenvalues untuk empat dimensi ini adalah 65.545%

Jadual 4.19: *Rotated Component Matrix Untuk Keagamaan*

	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
Baca Quran	.874	.084	-.080	.133
Sembahyang Awal	.833	.023	-.052	.123
Sembahyang sunat	.820	.068	.279	-.093
Sedekah	.793	.213	.112	-.044
Solat di masjid	.653	-.025	.400	.047
Puasa sunat	.611	.065	.449	.096
Sembahyang 5	.426	.303	.265	.235
Quran sesuai	.141	.820	.060	.189
Doa membantu	.168	.785	.158	-.189
Ikut sunnah	.101	.779	.207	-.132
Islam baik	-.039	.583	-.046	.321
Bayar Zakat	.116	.044	.817	.186
Haji	.161	.387	.748	.070
Puasa Penuh	.205	-.066	.381	.756
Allah menolong	-.004	.502	.033	.513

Merujuk kepada Jadual 4.19, terdapat 4 faktor pembeza layan (*discriminant*) yang terbentuk oleh *rotated component matrix* untuk pembolehubah keagamaan. Pemberat faktor digunakan untuk memastikan butiran dikumpulkan pada setiap faktor. Kajian ini menggunakan 0.5 sebagai jumlah minimum untuk faktor pemberat. Dari jadual tersebut, terdapat empat faktor yang telah terbina dari *rotated component matrix*.

Faktor pertama, terdapat enam butiran yang berkaitan dengan perbuatan yang melebihi tingkah laku beragama, maka faktor ini dinamakan dimensi melebihi tingkah laku beragama. Faktor pertama adalah membayangkan tingkah laku yang melebihi tuntutan keagamaan. Antara butiran yang terdapat pada faktor ini adalah seperti “Mencari masa untuk membaca Al Quran walaupun sibuk”, “Bersembahyang pada setiap awal waktu sembahyang”, “Bersembahyang sunat”, “Membelanjakan sejumlah wang dari pendapatan untuk bersedekah”, “Menunaikan solat harian di masjid” dan “Berpuasa selain dari bulan Ramadhan”. Faktor ini dinamakan melebihi tingkah laku beragama.

Faktor kedua, mempunyai 4 butiran yang berkaitan dengan kepercayaan dan keyakinan seseorang di dalam keagamaan, maka faktor ini dinamakan dimensi keyakinan dan kepercayaan. Untuk faktor kedua, terdapat empat butiran yang mencerminkan keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap agama yang beliau anuti. Antara butiran tersebut adalah seperti “Merasakan pengajaran Al Quran adalah sesuai dan dapat diamalkan di dalam hidup pada masa sekarang”, “Merasakan berdoa banyak membantu”, “Berusaha untuk mengikut sunnah Nabi Muhammad (s.a.w.) di dalam kehidupan harian” dan “Merasakan Islam menolong saya kearah hidupan yang lebih baik”.

Untuk faktor ketiga, terdapat dua butiran yang bersangkutan dengan pengorbanan seseorang di dalam keagamaan, maka faktor ini dinamakan dimensi pengorbanan. Faktor ketiga adalah terdiri dari dua butiran seperti “Membayar zakat pendapatan setiap tahun” dan “Mengutamakan untuk menunaikan haji apabila semua syaratnya dipenuhi”.

Untuk faktor keempat yang terdiri dari butiran seperti “Berpuasa penuh pada bulan Ramadhan” dan “Percaya Allah (S.W.T.) menolong saya” adalah ditolak kerana nilai kebolehpercayaan adalah kurang dari 0.7 (Hair et al., 2007) iaitu nilai Cronbach Alpha pada 0.208.

Jadual 4.20 : *Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Keagamaan Selepas Analisis Faktor*

Keagamaan	Cronbach Alpha
Melebihi Tingkah laku Beragama	.878
Keyakinan dan Kepercayaan	.730
Pengorbanan	.716
Faktor keempat	.208

Jadual 4.20, menunjukkan nilai Cronbach Alpha (α) pada pembolehubah keagamaan selepas faktor analisis dijalankan. Selepas faktor analisis dijalankan, nilai Cronbach Alpha untuk faktor melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan adalah .878, .730 dan .716. Ini adalah melebihi tahap 0.7 yang cadangkan oleh Hair et al. (2007), oleh itu nilai ini adalah diterima. Malangnya, untuk faktor keempat, nilai Cronbach Alpha adalah .208. Nilai ini adalah tidak diterima menurut Hair et al. (2007). Oleh itu, faktor keempat dibuang dari sebarang analisa pada masa hadapan.

4.7.2 Analisis Faktor Untuk Etika Kerja Islam

Di dalam kajian ini, untuk pembolehubah etika kerja Islam nilai KMO adalah melebihi 0.5 dan Bartlett adalah kurang dari 0.05. Merujuk kepada jadual 4.21, pada ujian nilai Pengukuran Kecukupan Sampel (MSA) terdapat butiran yang kurang dari 0.5 di mana ia adalah sepatutnya melebihi tahap penerimaan 0.5. Oleh itu nilai yang kurang dari 0.5 adalah dibuang iaitu 2 perkara iaitu rehat dan kawal. Ini adalah untuk mendapatkan nilai MSA yang melebihi 0.5. manakala keputusan nilai *partial* korelasi adalah tidak melebihi 0.7. Jadual 4.22 menunjukkan pembolehubah adalah bersesuaian untuk diadakan analisis faktor di mana setiap perkara mencatatkan nilai MSA melebihi 0.5 dan nilai *partial* korelasi yang kurang dari 0.7.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.21: *Anti Imej Matrik untuk Etika Kerja Islam(Terdapat 2 butiran dibawah 0.5 iaitu "Rehat" dan "Kawal")*

Anti Image	Malas	Dedikasi Kerja	Keadilan Kerja	Terbaik	Kemajuan	Makna	Rehat	Hubungan	Kawal	Kreatif	Berkerja	Peluang	Siap kerja	Kerja	Niat
Corr.		baik	lebih											keras	
Malas	.753a	-.265	-.054	-.094	.092	.057	.102	-.175	.236	.081	.091	-.218	.026	.102	-.041
Dedikasi	-.265	.826a	-.503	-.287	.119	.009	-.032	.089	-.266	-.137	.163	-.017	.027	-.116	-.120
Kerja baik	-.054	-.503	.851a	-.042	-.105	-.280	.071	-.089	.055	.120	-.083	.153	-.093	-.061	.186
Kadilam	-.094	-.287	-.042	.869a	-.464	.038	.165	-.129	.128	.009	-.146	.118	-.170	.047	.026
Kja lebih	.092	.119	-.105	-.464	.853a	-.237	.330	.076	-.021	-.139	.063	-.198	.074	.118	-.187
Terbaik	.057	.009	-.280	.038	-.237	.911a	-.286	-.043	.098	-.135	.060	-.106	.057	-.232	.029
Kmajuan	-.106	-.173	.071	.165	-.330	-.286	.825a	-.054	.127	.183	-.155	.312	-.320	-.052	-.029
Makna	.102	-.032	-.089	-.129	.076	-.043	-.054	.910a	.132	.011	-.254	-.187	-.068	.062	.055
Rehat	-.323	.028	.149	-.053	-.053	-.087	.010	-.132	.230	.062	.155	-.123	-.034	.016	
Hubungan	-.175	.089	-.054	-.057	-.021	.098	-.186	-.052	.393a	-.049	.100	-.094	-.096	-.170	.029
Kawal	.236	-.266	.055	.128	-.142	.039	.127	.122	-.378	.086	-.203	.050	.114	-.074	.351
Kreatif	.081	-.137	.120	.009	-.139	-.135	.183	.011	-.049	.907a	-.209	-.008	-.091	-.215	-.039
Berkerja	.091	.163	-.083	-.146	.063	.060	-.155	-.254	.100	-.209	.808a	-.369	.172	-.201	.001
Peluang	-.218	-.017	.153	.118	-.198	-.106	.312	-.187	.155	-.008	-.369	.817a	-.332	-.169	-.178
Siap kerja	.026	.027	-.093	-.170	.074	.057	-.320	-.068	-.123	-.091	.172	-.332	.884a	-.121	.130
Kja keras	.102	-.116	-.061	.047	.118	-.232	-.052	.062	-.034	-.215	-.201	-.169	-.121	.913a	-.200
Niat	-.041	-.120	.186	.026	-.187	.029	-.029	.055	.016	-.039	.001	-.178	.130	-.200	.805a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Jadual 4.22: *Anti Imej Matrik untuk Etika Kerja Islam (Selepas dibuang 2 butiran, Rehat dan Kawal)*

Anti Image	Malas	Dedikasi Kerja	Keadilan Kerja	Terbaik	Kemajuan/Makna	Hubungan/Kreatif	Berkerja	Peluang	Siap kerja	Niat					
Corr.		baik	lebih						keras						
Malas	.839a	-.247	-.022	-.134	.105	.030	-.129	.054	-.105	.060	.146	-.198	-.025	.109	-.096
Dedikasi	-.247	.859a	-.503	-.266	.076	.014	-.141	-.007	.074	-.121	.114	.012	.053	-.147	-.015
Kerja baik	-.022	-.503	.867a	-.050	-.079	-.274	.054	-.081	-.087	.121	-.071	.120	-.086	-.045	.152
Keadilan	-.134	-.266	-.050	.875a	-.458	.034	.152	-.148	-.041	-.003	-.123	.116	-.189	.056	-.019
Kerja lebih	.105	.076	-.079	-.458	.870a	-.246	-.313	.086	-.018	-.132	.033	-.175	.082	.102	-.131
Terbaik	.030	.014	-.274	.034	-.246	.911a	-.290	-.056	.122	-.141	.068	-.095	.047	-.236	.030
Kemajuan	-.129	-.141	.054	.152	-.313	-.290	.832a	-.065	-.188	.176	-.132	.303	-.336	-.039	-.091
Makna	.054	-.007	-.081	-.148	.086	-.056	-.065	.928a	-.019	-.001	-.239	-.182	-.092	.066	.029
Hubungan	-.105	.074	-.087	-.041	-.018	.122	-.188	-.019	.923a	-.164	.080	-.130	-.066	-.173	.049
Kreatif	.060	-.121	.121	-.003	-.132	-.141	.176	-.001	-.164	.914a	-.196	-.009	-.104	-.212	-.072
Berkerja	.146	.114	-.071	-.123	.033	.068	-.132	-.239	.080	-.196	.824a	-.371	.200	-.223	.083
Peluang	-.198	.012	.120	.116	-.175	-.095	.303	-.182	-.130	-.009	-.371	.821a	-.331	-.156	-.249
Siap kerja	-.025	.053	-.086	-.189	.082	.047	-.336	-.092	-.066	-.104	.200	-.331	.883a	-.120	.114
Kerja keras	.109	-.147	-.045	.056	.102	-.236	-.039	.066	-.173	-.212	-.223	-.156	-.120	.914a	-.178
Niat	-.096	-.015	.152	-.019	-.131	.030	-.091	.029	.049	-.072	.083	-.249	.114	-.178	.857a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Penyelidik kemudiannya memeriksa jumlah faktor yang diambil dari Jadual 4.23, nilai Eigenvalues yang mendapat skor 1 dan keatas dan mematuhi jumlah peratusan *cumulative variance* sebanyak 60% atau lebih.

Jadual 4.23: *Ujian Eigenvalues Untuk Etika Kerja Islam*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of	Cum.	Total	% of	Cum.	Total	% of	Cum.
	Var.	%	%	Var.	%	%	Var.	%	%
1	6.715	44.765	44.765	6.715	44.765	44.765	4.325	28.833	28.833
2	1.659	11.057	55.822	1.659	11.057	55.822	3.400	22.667	51.500
3	.994	6.628	62.450	.994	6.628	62.450	1.642	10.950	62.450
4	.839	5.590	68.040						
5	.780	5.201	73.241						
6	.684	4.559	77.800						
7	.589	3.927	81.727						
8	.513	3.419	85.146						
9	.485	3.233	88.379						
10	.429	2.860	91.238						
11	.382	2.547	93.785						
12	.297	1.982	95.767						
13	.252	1.682	97.449						
14	.218	1.454	98.903						
15	.165	1.097	100.000						

Jadual 4.23 menunjukkan hanya ada 2 faktor yang mendapat skor Eigenvalues melebihi 1.0 tetapi jumlah peratusan terkumpul *varian* Eigenvalues tidak mencapai 60%. Oleh

yang demikian pengkaji memilih faktor ke 3 supaya peratusan terkumpul *varians* Eigenvalues melebihi 60%.

Jadual 4.24: *Rotated Component Matrix Untuk Etika Kerja Islam*

	<i>Component</i>		
	1	2	3
Kerja baik	.844	.175	-.078
Dedikasi	.830	.107	.122
Keadilan	.712	.279	.143
Kemajuan	.705	.203	.207
Terbaik	.671	.443	.105
Kerja lebih	.636	.387	.227
Siap kerja	.543	.388	.287
Berkerja	.102	.835	.008
Peluang	.146	.713	.446
Kreatif	.250	.672	.246
Kerja keras	.376	.665	.293
Makna	.350	.619	-.063
Niat	.005	.308	.763
Malas	.517	-.222	.575
Hubungan	.381	.342	.389

Jadual 4.24, memperlihatkan pembolehubah etika kerja Islam yang mempunyai 3 faktor pembeza layan (*discriminant*) yang terbentuk oleh *rotated component matrix*. Terdapat 3 faktor, iaitu faktor pertama, yang berkaitan dengan moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam mengandungi 7 butiran. Faktor pertama adalah terdiri dari tujuh butiran seperti “pekerjaan yang baik memberi manfaat kepada diri sendiri dan orang lain”,

“dedikasi terhadap pekerjaan adalah nilai yang murni”, “keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah perlu untuk kebajikan masyarakat”, “seseorang yang menghasilkan lebih dari keperluannya akan menyumbang kepada keperluan masyarakat keseluruhannya”, “seseorang itu haruslah bekerja semampu yang terbaik”, “bekerja bukanlah tamat setakat pekerjaan itu tetapi adalah cara untuk meningkatkan kemajuan diri dan perhubungan sosial” dan “seseorang yang berjaya itu adalah orang yang memastikan kerjanya siap mengikut masa yang ditetapkan”. Faktor yang berkaitan dengan moral dan tanggungjawab ini, dinamakan faktor moral dan tanggungjawab.

Manakala untuk faktor kedua, mendedahkan lima butiran yang berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang antaranya adalah “sesiapa yang bekerja adalah lebih cenderung maju dalam hidup”, “kerja memberikan peluang untuk bebas menentukan hidup, “kerja yang kreatif adalah sumber kegembiraan dan kejayaan”, “seseorang haruslah sentiasa bekerja keras untuk memenuhi tanggungjawab” dan “hidup akan tiada maknanya tanpa kerja”. Faktor ini dinamakan faktor usaha berdasarkan perkaitan antara lima butiran tersebut.

Merujuk kepada Jadual 4.25, faktor ketiga terpaksa ditolak kerana nilai kebolehpercayaan adalah pada Cronbach Alpha 0.332 di mana ianya tidak melepasi tahap 0.7 yang ditetapkan oleh Hair et al. (2007). Faktor ketiga yang terdiri dari butiran seperti “nilai sesuatu kerja adalah berdasarkan niat dan bukan hasilnya” dan “kemalasan adalah suatu dosa”. Faktor ini ditolak kerana nilai kebolehpercayaan adalah kurang dari 0.7 (Hair et al., 2007).

Jadual 4.25 : *Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Etika Kerja Islam Selepas Analisis Faktor*

Etika Kerja Islam	Cronbach Alpha
Moral dan Tanggungjawab	.877
Usaha	.838
Faktor Ketiga	.332

Jadual 4.25 menerangkan untuk faktor moral dan tanggungjawab dan usaha, nilai bacaan Cronbach Alpha adalah 0.877 dan 0.838. Faktor ketiga yang mencatatkan skor Cronbach Alpha di bawah 0.7 tidak digunakan untuk analisis seterusnya.

4.7.3 Analisis Faktor Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi

Di dalam kajian untuk niat kekal dalam organisasi, nilai KMO adalah melebihi 0.5 dan Bartlett adalah kurang dari 0.05. Ujian nilai Pengukuran Kecukupan Sampel (MSA) adalah melebihi dari 0.5 (rujuk Jadual 4.26).

Jadual 4.26: Anti Imej Matrik untuk Niat Kekal dalam Organisasi

	Usaha lebih	Ulasan baik	Kurang setia	Terima tugas	Persamaan nilai	Bangga	Tukar organisasi	Inspirasi organisasi	Banding organisasi	Kekal	Susah setuju	Ambil berat	Organisasi terbaik	Kesilapan pilihan
Usaha lebih	.834 ^a	-.495	-.103	.028	-.152	-.090	.080	-.465	.032	.058	-.163	.059	-.005	-.059
Ulasan baik	-.495	.867 ^a	.071	-.101	.022	-.067	-.172	.068	.044	-.045	.080	-.129	-.153	.041
Kurang setia	-.103	.071	.938 ^a	-.031	-.017	-.091	-.069	-.011	-.058	.033	-.128	.045	-.056	-.016
Terima tugas	.028	-.101	-.031	.791 ^a	-.413	.137	-.196	.017	-.043	.157	-.023	-.215	-.162	.073
Persamaan nilai	-.152	.022	-.017	-.413	.730 ^a	-.112	.116	-.015	.014	.034	-.008	.096	.037	-.002
Bangga	-.090	-.067	-.091	.137	-.112	.910 ^a	-.019	-.208	-.158	-.214	-.079	-.006	.014	.051
Tukar organisasi	.080	-.172	-.069	-.196	.116	-.019	.762 ^a	-.155	-.128	-.114	-.286	.110	.170	.014
Inspirasi	-.465	.068	-.011	.017	-.015	-.208	-.155	.835 ^a	-.120	.008	.279	-.211	.020	-.289
Banding organisasi	.032	.044	-.058	-.043	.014	-.158	-.128	-.120	.852 ^a	.069	-.080	.095	-.555	.038
Kekal	.058	-.045	.033	.157	.034	-.214	-.114	.008	.069	.800 ^a	-.227	-.139	-.051	.022
Susah setuju	-.163	.080	-.128	-.023	-.008	-.079	-.286	.279	-.080	-.227	.781 ^a	-.176	.039	-.379
Ambil berat	.059	-.129	.045	-.215	.096	-.006	.110	-.211	.095	-.139	-.176	.862 ^a	-.398	.069
Organisasi terbaik	-.005	-.153	-.056	-.162	.037	.014	.170	.020	-.555	-.051	.039	-.398	.824 ^a	-.219
Kesilapan pilihan	-.059	.041	-.016	.073	-.002	.051	.014	-.289	.038	.022	-.379	.069	-.219	.866 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Di dalam Jadual 4.27, penganalisaan terhadap faktor niat kekal dalam organisasi, skor yang Eigenvalues 1 atau lebih dan jumlah peratusan *cumulative variance* sebanyak 60% atau lebih adalah sebanyak 4 faktor.

Jadual 4.27: *Ujian Eigenvalues Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of	Cum.	Total	% of	Cum.	Total	% of	Cum.
	Var.	%	%	Var.	%	%	Var.	%	%
1	5.614	40.097	40.097	5.614	40.097	40.097	2.853	20.379	20.379
2	1.437	10.266	50.363	1.437	10.266	50.363	2.756	19.688	40.067
3	1.023	7.304	57.666	1.023	7.304	57.666	2.014	14.383	54.450
4	.989	7.065	64.731	.989	7.065	64.731	1.439	10.281	64.731
5	.878	6.269	71.001						
6	.785	5.605	76.606						
7	.723	5.164	81.769						
8	.617	4.408	86.177						
9	.465	3.320	89.497						
10	.437	3.122	92.619						
11	.353	2.522	95.141						
12	.315	2.250	97.391						
13	.191	1.364	98.755						
14	.174	1.245	100.000						

Dalam Jadual 4.27 hanya terdapat 3 faktor yang memiliki skor Eigenvalues 1.0 dan ke atas tetapi nilai peratusan terkumpul Eigenvalues tidak mencukupi 60%. Oleh yang demikian pengkaji memilih faktor keempat supaya peratus keseluruhan Eigenvalues melebihi 60%.

Jadual 4.28: *Rotated Component Matrix Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi*

	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
Usaha lebih	.813	.259	.176	.211
Inspirasi	.787	.327	.116	.104
Bangga	.704	.149	.285	-.077
Ulasan baik	.627	.381	.143	.198
Kesilapan pilihan	.441	.400	.359	-.052
Organisasi terbaik	.325	.847	.117	.089
Ambil berat	.277	.790	.122	.030
Banding organisasi	.307	.691	.213	.085
Tukar organisasi	.121	.026	.765	.126
Susah setuju	.136	.334	.749	-.065
Kekal	.194	.196	.495	-.443
Kurang setia	.265	.072	.486	.200
Persamaan nilai	.265	.026	.073	.766
Terima tugas	-.001	.530	.180	.690

Jadual 4.28 menunjukkan terdapat 4 faktor pembeza layan (*discriminant*) yang terbina oleh *rotated component matrix* untuk niat kekal dalam organisasi. Terdapat empat faktor yang telah terbina dari *rotated component matrix* di mana faktor pertama, terdapat empat butiran yang bersangkutan dengan niat kekal afektif, oleh itu faktor ini dinamakan niat kekal afektif. Faktor yang pertama adalah berkaitan dengan perasaan bertanggungjawab untuk terus berkerja dan mempunyai hubungan emosi yang kuat dengan organisasi. Kakitangan tersebut juga menyelaraskan diri dengan matlamat dan nilai-nilai organisasi. Bekerja dengan ikhlas, selesa dan gembira bekerja di organisasi. Antara butirannya adalah seperti “saya bersedia untuk memberi segala usaha melebihi dari yang diharapkan untuk membantu organisasi ini agar berjaya”, “organisasi ini memberi saya inspirasi

untuk membuat yang terbaik di dalam prestasi kerja”, “saya berbangga untuk memberitahu orang lain, bahawa saya adalah sebahagian dari organisasi ini” dan “saya memberi ulasan baik kepada kawan-kawan bahawa organisasi saya merupakan tempat yang hebat untuk bekerja”. Terdapat empat butiran di dalam faktor yang dinamakan niat kekal afektif.

Untuk faktor kedua, faktor ini adalah terdiri daripada tiga butiran iaitu, “untuk saya, inilah organisasi yang terbaik untuk bekerja”, “saya sangat mengambil berat terhadap halatuju organisasi ini” dan “saya berasa sangat gembira kerana saya memilih untuk bekerja di organisasi ini berbanding bekerja dengan organisasi lain yang saya fikirkan di waktu saya mula bekerja”. Faktor ini adalah berkaitan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi secara normatif. Niat ini adalah berdasarkan perasaan obligasi terhadap organisasi di mana seseorang pekerja itu merasakan keperluan untuk kekal dan setia bersama organisasi disebabkan itulah perkara yang perlu dilakukan. Menurut Wiener (1982), gelagat normatif ini merupakan tekanan normatif dalaman untuk bergerak memenuhi matlamat dan keperluan organisasi kerana mereka percaya ianya adalah perkara yang benar dan bermoral yang perlu dilakukan. Selain dari kesetiaan kepada organisasi, perasaan obligasi ini adalah disebabkan beberapa faktor seperti pengalaman lepas, budaya dan sosial masyarakat, organisasi seperti memberikan latihan pekerjaan, bantuan kewangan di dalam pelajaran dan faktor kehendak keluarga yang mahukan seseorang pekerja setia kepada organisasi. Oleh itu faktor ini dinamakan niat kekal normatif.

Untuk faktor ketiga iaitu butiran seperti “saya boleh saja berkerja dengan organisasi lain, asalkan jenis kerja adalah sama” dan “selalu saya merasakan susah untuk bersetuju dengan polisi organisasi di dalam hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerja-pekerja”. Faktor ini terpaksa ditolak kerana nilai kebolehpercayaan adalah Cronbach Alpha 0.587 iaitu kurang dari 0.7 yang ditetapkan oleh Hair et al. (2007).

Untuk faktor keempat iaitu butiran seperti “saya merasakan nilai saya dan nilai organisasi adalah hampir sama” dan “saya bersedia menerima hampir semua agihan tugas untuk membolehkan saya kekal bekerja di organisasi ini”. Walaupun begitu, faktor ke empat ini adalah ditolak kerana nilai kebolehpercayaannya adalah di bawah 0.7 (Hair et al., 2007) iaitu pada nilai 0.615.

Jadual 4.29 : *Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Niat Kekal Dalam Organisasi Selepas Analisis Faktor*

Niat Kekal Dalam Organisasi	Cronbach Alpha
Niat Kekal Afektif	.840
Niat Kekal Normatif	.839
Faktor Ketiga	.587
Faktor Keempat	.615

Merujuk kepada Jadual 4.29, nilai bacaan untuk niat kekal afektif dan niat kekal normatif adalah Cronbach Alpha 0.840 dan 0.839. Ini adalah melebihi tahap 0.7 yang dicadangkan

oleh Hair et al. (2007), Oleh itu nilai ini adalah diterima. Manakala untuk faktor ketiga dan faktor keempat, nilai Cronbach Alpha adalah kurang dari 0.7 iaitu pada 0.587 dan 0.615. Maka faktor ketiga dan ke empat adalah ditolak.

4.7.4 Analisis Faktor Untuk Tingkah laku Menyimpang

Di dalam kajian untuk gelagat menyimpang, nilai KMO adalah melebihi 0.5 dan Bartlett adalah kurang dari 0.05. Ujian nilai Pengukuran Kecukupan Sampel (MSA) adalah melebihi dari 0.5. Rujuk jadual 4.30.



Jadual 4.30: Anti Imej Matrik untuk Gelagat Menyimpang

Anti-image Matrices

Anti Image Correlation	Mempe rmain	Menyakit hati	Etnik/ bang sa	Mem aki da	Persen da	Sombo ng	Mem a lukan harta amun ukan	Pals lebih	Rehat ng	Data Selerak kan	Abai arahan perla han	Kerja buka rahsi a	Dada h sedikit an kerja	Usaha Lambat					
Mpermain	.909 ^a	-.171	-.227	.109	-.165	-.077	-.083	-.052	.009	.072	-.151	.101	.139	.073	-.155	.041	.032	-.107	.013
Msakit hati	-.171	.883 ^a	-.234	-.283	-.188	.017	-.106	.126	-.126	.180	-.148	-.131	.055	.135	-.019	.026	-.006	.011	.124
Etnik/ bgsa	-.227	-.234	.885 ^a	.000	-.022	.099	-.042	.008	-.008	-.079	.051	.101	-.307	.016	.000	-.157	.026	-.015	.040
Memaki	.109	-.283	.000	.856 ^a	-.386	-.057	-.047	.070	.072	-.099	-.391	.158	-.151	-.094	.073	.079	.021	-.128	.124
Persenda	-.165	-.188	-.022	-.386	.876 ^a	-.005	-.315	-.025	.124	.060	.225	.092	.020	.089	.031	-.157	.004	-.128	-.206
Sombong	-.077	.017	.099	-.057	-.005	.823 ^a	-.581	-.115	.062	.058	-.035	.196	.192	-.352	-.036	.158	.158	-.068	.009
Memalukn	-.083	-.106	-.042	-.047	-.315	-.581	.822 ^a	-.139	-.280	-.313	.218	-.204	-.014	.036	.008	-.105	-.144	.210	-.115
Ambilharta	-.052	.126	.008	.070	-.025	-.115	-.139	.722 ^a	-.045	-.019	.036	-.053	-.375	.160	-.034	.003	-.079	.067	.022
Mengalamun	.009	-.126	-.008	.072	.124	.062	-.280	-.045	.856 ^a	-.043	-.250	-.006	-.102	-.165	.084	.096	.182	-.314	.118
Palsukan	.072	.180	-.079	-.099	.060	.058	-.313	-.019	-.043	.684 ^a	-.174	.049	.138	.073	.025	-.179	.125	.084	.089
Rehat lebih	-.151	-.148	.051	-.391	.225	-.035	.218	.036	-.250	-.174	.775 ^a	-.270	-.141	.112	-.297	-.049	-.085	.185	-.169
Dhng lewat	.101	-.131	.101	.158	.092	.196	-.204	-.053	-.006	.049	-.270	.792 ^a	.092	-.414	.161	-.105	-.009	-.053	-.077
Selerakkan	.139	.055	-.307	-.151	.020	.192	-.014	-.375	-.102	.138	-.141	.092	.726 ^a	-.401	.029	.213	.021	-.108	-.044
Abai arahn	.073	.135	.016	-.094	.089	-.352	.036	.160	-.165	.073	.112	-.414	-.401	.818 ^a	-.369	-.224	-.162	.068	.025
Kja plahan	-.155	-.019	.000	.073	.031	-.036	.008	-.034	.084	.025	-.297	.161	.029	-.369	.876 ^a	-.232	.032	-.396	.098
Bukarahsia	.041	.026	-.157	.079	-.157	.158	-.105	.003	.096	-.179	-.049	-.105	.213	-.224	-.232	.876 ^a	-.105	-.078	-.416
Dadah	.032	-.006	.026	.021	.004	.158	-.144	-.079	.182	.125	-.085	-.009	.021	-.162	.032	-.105	.855 ^a	-.054	-.070
Usaha sikit	-.107	.011	-.015	-.128	-.128	-.068	.210	.067	-.314	.084	.185	-.053	-.108	.068	-.396	-.078	-.054	.868 ^a	-.197
Lambatkria	.013	.124	.046	.124	-.206	.009	-.115	.022	.118	.089	-.169	-.077	-.044	.025	.098	-.416	-.070	-.197	.872 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Di dalam Jadual 4.31, penganalisaan terhadap faktor tingkahaku menyimpang, skor Eigenvalues 1 atau melebihi 1 dan jumlah peratusan *kumulatif varian* sebanyak 60% atau lebih adalah sebanyak 5 faktor.

Jadual 4.31 : *Ujian Eigenvalues Untuk Gelagat Menyimpang*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of	Cum.	Total	% of	Cum.	Total	% of	Cum.
	Var.	%		Var.	%		Var.	%	
1	7.274	38.285	38.285	7.274	38.285	38.285	3.935	20.709	20.709
2	2.026	10.664	48.949	2.026	10.664	48.949	3.207	16.877	37.586
3	1.620	8.526	57.475	1.620	8.526	57.475	2.903	15.281	52.868
4	1.302	6.854	64.329	1.302	6.854	64.329	1.799	9.469	62.337
5	1.079	5.678	70.007	1.079	5.678	70.007	1.457	7.670	70.007
6	.832	4.377	74.384						
7	.757	3.986	78.371						
8	.605	3.186	81.556						
9	.598	3.148	84.705						
10	.568	2.989	87.693						
11	.498	2.622	90.315						
12	.382	2.008	92.323						
13	.331	1.742	94.065						
14	.270	1.421	95.487						
15	.249	1.313	96.800						
16	.187	.983	97.782						
17	.174	.916	98.699						
18	.143	.751	99.450						
19	.105	.550	100.000						

Jadual 4.31 menunjukkan 5 faktor pembeza layan yang mempunyai nilai Eigenvalues lebih dari 1.0. Ini menunjukkan instrumen gelagat menyimpang telah mengekstrak 5 faktor.

Jadual 4.32: *Rotated Component Matrix Untuk Gelagat Menyimpang*

	<i>Component</i>				
	1	2	3	4	5
Menyakit hati	.798	.015	.251	.101	-.071
Mempermain	.763	.171	.040	.092	.020
Persenda	.755	.363	-.090	.300	.131
Memaki	.712	.053	.358	.192	.043
Etnik dan bangsa	.660	.079	.226	-.098	.173
Lambatkan kerja	.238	.785	.069	.162	.003
Dedah rahsia	.275	.782	.216	.245	-.044
Dadah	.006	.691	.026	-.137	.119
Usaha sedikit	.476	.480	.395	-.138	.029
Rehat lebih	.261	.157	.764	.076	-.155
Mengelamun	.298	-.009	.684	.218	.215
Menyelerakkan	.166	.064	.623	-.286	.523
Abai arahan	.117	.564	.618	.117	.238
Datang lewat	-.154	.523	.554	.209	.012
Kerja perlahan	.368	.526	.532	.002	.029
Palsukan	.058	-.019	.106	.815	-.037
Memalukan	.518	.358	.087	.603	.327
Sombong	.458	.267	.103	.536	.345
Ambil harta	.061	.062	.054	.117	.870

Jadual 4.32 menunjukkan terdapat 5 faktor pembeza layan yang terbina oleh *rotated component matrix* untuk gelagat menyimpang. Berdasarkan keputusan *rotated component matrix* yang terdapat pada Jadual 4.32, 18 butiran dalam gelagat menyimpang

dikumpulkan ke dalam 5 faktor. Penyelidik menamakan faktor pertama sebagai faktor peribadi yang agresif di mana butiran yang terkandung didalam faktor pertama adalah menggambarkan peribadi yang agresif. Faktor ini mengandungi 5 butiran seperti pernyataan “Mengatakan sesuatu yang menyakitkan hati seseorang di tempat kerja”, “Mempermainkan seseorang di tempat kerja”, “Mempersenda seseorang dengan serius di tempat kerja”, “Menyumpah/memaki seseorang di tempat kerja” dan “Membuat pernyataan tentang etnik, agama, bangsa di tempat kerja”. Robinson dan Bennett, (1995) dan Kelloway et al. (2010), menyifatkan faktor ini adalah melibatkan kelakuan antara perorangan dan ianya merupakan kelakuan yang buruk dan agresif.

Untuk faktor kedua, terdapat 3 butiran dan faktor tersebut dinamakan faktor mensebotaj dan merugikan organisasi. Butiran tersebut adalah berkaitan dengan perbuatan yang dilihat sebagai mensabotaj dan merugikan organisasi. Faktor kedua di dalam jadual menggabungkan butiran seperti “Melambat-lambatkan kerja untuk mendapat kerja lebih masa”, “Berbincang maklumat rahsia syarikat dengan mereka yang tidak sepatutnya” dan “Menggunakan dadah yang tidak sah semasa kerja”. Faktor ini menggambarkan kelakuan sabotaj yang dilakukan dan melakukan perkara yang merugikan organisasi. Robinson dan Bennet (1995) menyatakan bahawa faktor ini adalah gelagat menyimpang yang menyasarkan organisasi.

Untuk faktor ketiga, terdapat 6 butiran yang berkaitan dengan penyalahgunaan masa dan sumber, maka faktor ketiga ini dinamakan faktor salahguna masa dan sumber organisasi. Antara butiran-butiran di dalam faktor ini adalah “Mengambil rehat yang lama atau

tambahan selain dari yang diterimapakai di tempat kerja”, “Menghabiskan banyak masa berkhayal dan mengelamun di tempat kerja disebalik berkerja”, “Menyelerakkan tempat kerja saya”, “Mengabai arahan majikan di tempat kerja”, “Datang kerja lewat tanpa kebenaran” dan “Sengaja melakukan kerja dengan perlahan”.

Manakala untuk faktor keempat, terdapat 3 butiran yang bersangkutan dengan salahguna untuk kepentingan diri sendiri. Faktor keempat adalah bersangkutan dengan butiran seperti “Memalsukan resit untuk mendapatkan bayaran balik yang lebih dari wang yang dibelanjakan”, “Memalukan seseorang secara umum di tempat kerja” dan “Bertindak sombong terhadap seseorang di tempat kerja”. Faktor ini dinamakan faktor salahguna untuk kepentingan diri memandangkan butiran di dalam faktor ini menjurus kearah kepentingan diri. Untuk faktor kelima, hanya terdapat satu butiran sahaja, oleh itu faktor kelima ini terpaksa ditolak kerana satu butiran tidak boleh diwakili oleh satu dimensi.

Jadual 4.33 : *Nilai Pekali Kebolehpercayaan : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Untuk Gelagat Menyimpang Selepas Analisis Faktor*

Gelagat Menyimpang	Cronbach Alpha
Peribadi yang agresif	.839
Mensebotaj dan Merugikan Organisasi	.736
Salahguna Masa dan Sumber Organisasi	.825
Salahguna untuk Kepentingan Diri	.720

Berdasarkan Jadual 4.33, nilai Cronbach Alpha untuk faktor peribadi yang agresif adalah 0.839, untuk faktor sebotaj dan merugikan organisasi adalah 0.736, faktor salahguna masa dan sumber adalah 0.825 dan faktor salahguna untuk kepentingan diri adalah 0.720.

4.7.5 Ringkasan Keputusan Analisis Faktor

Ringkasan keputusan analisa faktor ini dapat dilihat pada jadual 4.34, yang menunjukkan keseluruhan keputusan termasuklah pengukuran untuk *sampling adequacy* (Ujian Bartlett dan Ujian KMO) dan ujian kebolehpercayaan iaitu Cronbach Alpha (α).

Jadual 4.34: *Ringkasan Keputusan Analisis Faktor*

Pembolehubah	Nilai KMO	Nilai Ujian Bartlett (sig)	Cronbach Alpha
Keagamaan	0.806	0.00	
Dimensi:			
Melebihi Tingkah laku Beragama			0.878
Keyakinan dan Kepercayaan			0.730
Pengorbanan			0.716
Etika Kerja Islam	0.875	0.00	
Dimensi:			
Moral dan tanggungjawab			0.877
Usaha			0.838
Niat Kekal Dalam Organisasi	0.838	0.00	

Dimensi:

Niat Kekal Afektif 0.840

Niat Kekal Normatif 0.839

Gelagat Menyimpang 0.842 0.00

Dimensi:

Peribadi yang agresif 0.839

Mensebotaj dan merugikan organisasi 0.736

Salahguna masa dan sumber organisasi 0.825

Salahguna untuk kepentingan diri. 0.720

4.8 Pernyataan Semula Hipotesis

Di dalam bab dua, penyelidik telah menyatakan hipotesis untuk kajian ini. Namun, keputusan dari analisis faktor telah menunjukkan terdapat beberapa perubahan terhadap dimensi pada pembolehubah. Untuk pembolehubah keagamaan, penyelidik terdahulu mendapat 3 dimensi iaitu, dimensi keyakinan dan kepercayaan, dimensi tingkah laku agama yang nyata dan dimensi tingkah laku agama mandatori yang nyata. Berdasarkan keputusan analisis faktor penyelidik membahagikan pembolehubah keagamaan kepada tiga dimensi baru iaitu, dimensi melebihi tingkah laku beragama, dimensi keyakinan dan kepercayaan dan dimensi pengorbanan.

Manakala untuk pembolehubah etika kerja Islam, penyelidik terdahulu tidak memberikan sebarang dimensi pada pengukuran etika kerja Islam. Hasil dari analisis faktor,

penyelidik mendapati terdapat 2 dimensi iaitu, dimensi moral dan tanggungjawab dan dimensi usaha.

Untuk pembolehubah kekal dalam organisasi, penyelidik mendapati terdapat 2 dimensi iaitu dimensi niat kekal afektif dan dimensi niat kekal normatif.

Selain dari itu, untuk pengukuran gelagat menyimpang, penyelidik terdahulu membahagikan pemboleh ubah tersebut kepada 4 dimensi utama iaitu salahlaku pengeluaran, salahlaku harta, salahlaku politik, peribadi agresif. Berdasarkan keputusan analisis faktor, terdapat 4 dimensi baru iaitu dimensi peribadi yang agresif, dimensi mensabotaj dan merugikan syarikat, dimensi salahguna masa dan sumber dan dimensi salahguna untuk kepentingan diri.

Oleh itu, penyelidik menyatakan semula pernyataan hipotesis dengan pernyataan hipotesis yang baru.

H1: Pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang

H1a: Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H1ab: Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H1ac: Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H1b: Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H1bb: Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H1bc: Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H1c: Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H1cb: Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H1cc: Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H1d: Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H1db: Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H1dc: Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.

H2: Pekerja Muslim yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang

H2a: Dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H2ab: Dimensi usaha dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang.

H2b: Dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H2bb: Dimensi usaha dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H2c: Dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H2cb: Dimensi usaha dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H2d: Dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H2db: Dimensi usaha dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.

H3: Pekerja beragama Islam yang mempunyai niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang.

H3a: Dimensi niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang.

H3ab: Dimensi niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang.

H3b: Dimensi niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H3bb: Dimensi niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H3c: Dimensi niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H3cb: Dimensi niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H3d: Dimensi niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.

H3db: Dimensi niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.

H4: Pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi.

H4a: Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai kesan yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H4ab: Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H4ac: Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H4b: Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H4bb: Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H4bc: Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H5: Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi.

H5a: Dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H5ab: Dimensi usaha dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H5b: Dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H5bb: Dimensi usaha dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.

H6: Niat untuk kekal di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara keagamaan dan gelagat menyimpang

H6a: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H6b: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H6c: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang organisasi

H6d: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6e: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H6f: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H6g: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6h: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6i: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6j: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H6k: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H6l: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H6m: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H6n: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H6o: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H6p: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6q: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H6r: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal ddalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.

H6s: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6t: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H6u: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

Hv: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H6w: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H6x: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H7: Niat untuk kekal di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan gelagat menyimpang

H7a: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H7b: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H7c: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7d: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7e: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan menyalahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7f: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan menyalahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7g: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H7h: Niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H7i: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H7j: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang

H7k: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7l: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7m: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan menyalahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7n: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan menyalahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang

H7o: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

H7p: Niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang

4.9 Gelagat Menyimpang Di Kalangan Responden Di BIMB Dan BMMB

Keputusan analisis faktor telah mendedahkan gelagat menyimpang di kalangan kakitangan yang bekerja di BIMB dan BMMB. Terdapat empat jenis gelagat menyimpang iaitu peribadi yang agresif, mensabotaj dan merugikan organisasi, menyalahgunakan masa dan sumber dan salahguna untuk kepentingan diri.

Jadual 4.35 : *Mean Dan Standard Deviation Untuk Peribadi Yang Agresif, Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi, Menyalahgunakan Masa Dan Sumber Dan Salahguna Untuk Kepentingan Diri*

	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>
Peribadi yang agresif	1.9918	1.17280
Mensabotaj dan Merugikan Organisasi	1.2131	0.56702
Salahguna Masa dan Sumber	1.6462	0.85993
Salahguna untuk kepentingan diri	1.2459	0.67597

Berdasarkan Jadual 4.35, faktor peribadi yang agresif merupakan *mean* yang tertinggi berbanding faktor lain seperti mensabotaj dan merugikan organisasi, salah guna masa dan sumber dan salahguna untuk kepentingan diri. Walaupun *mean* gelagat menyimpang tidak begitu tinggi, namun bagi organisasi perbankan Islam, ianya penting untuk di benteras di peringkat awal.

4.9.1 Perhubungan Antara Keagamaan Dan Gelagat Menyimpang

Hasil Faktor Analisis, keagamaan adalah terdiri dari tiga faktor iaitu melebihi tingkah laku beragama, faktor keyakinan dan kepercayaan dan faktor pengorbanan.

Jadual 4.36 : *Mean Dan Standard Deviation Untuk Melebihi Tingkah laku Beragama, Keyakinan Dan Kepercayaan Dan Pengorbanan.*

	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>
Melebihi tingkah laku beragama	4.2077	0.68946
Keyakinan dan kepercayaan	4.8975	0.25864
Pengorbanan	4.7664	0.47318

Berdasarkan Jadual 4.36, faktor keyakinan dan kepercayaan adalah *mean* terbesar dalam dimensi keagamaan melebihi faktor melebihi tingkah laku beragama dan pengorbanan.

Jadual 4.37 : Keputusan Kolerasi Antara Melebihi Tingkah laku Beragama, Faktor Keyakinan Dan Kepercayaan Dan Faktor Pengorbanan Terhadap Gelagat Menyimpang

	Peribadi yang Agresif	Mensabotaj merugikan organisasi	Salahguna masa dan sumber	S'guna utk kepentingan diri
Melebihi tingkah laku beragama	-.205*	-.324**	-.085	-.278**
Keyakinan dan kepercayaan	-.010	.070	.097	.023
Pengorbanan.	.078	-.208*	-.093	-.021

** Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 tailed)

* Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.05 (2 tailed)

Jadual 4.37 menunjukkan bahawa hubungan antara faktor melebihi tingkah laku beragama adalah negatif dan signifikan terhadap peribadi yang agresif, mensabotaj dan merugikan organisasi, dan salahguna untuk kepentingan diri pada nilai $r = -.205$ pada $p < 0.05$, $-.324$ dan $-.278$ pada $p < 0.01$. Hubungan adalah tidak signifikan terhadap faktor salahguna masa dan sumber organisasi. Manakala hubungan antara faktor keyakinan dan kepercayaan adalah tidak signifikan terhadap peribadi yang agresif, mensabotaj, salahgunakan masa dan sumber dan salahguna untuk kepentingan diri. Faktor pengorbanan dalam keagamaan adalah mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi pada nilai r adalah $-.208$ pada nilai $p < 0.01$.

4.9.2 Perhubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Gelagat Menyimpang

Menurut responden yang disoalselidik, etika kerja Islam adalah terdiri dari dua faktor iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha.

Jadual 4.38 : *Mean Dan Standard Deviation Untuk Moral Dan Tanggungjawab Dan Usaha Dalam Etika Kerja Islam*

	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>
Moral dan tanggungjawab	4.3770	0.49761
Usaha	4.0836	0.61380

Jadual 4.38 menunjukkan moral dan tanggungjawab mempunyai nilai *mean* yang besar berbanding faktor usaha dalam etika kerja Islam.

Jadual 4.39 : *Keputusan Kolerasi Antara Moral Dan Tanggungjawab Dan Usaha Terhadap Gelagat Menyimpang*

	Peribadi yang Agresif	Mensabotaj merugikan organisasi	Salahguna masadan sumber	S'guna utk kepentingan diri
Moral dan tanggungjawab	-.382**	-.322**	-.304**	-.264**
Usaha	-.262**	-.212*	-.173	-.158

** *Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 tailed)*

* *Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.05 (2 tailed)*

Jadual 4.39 menunjukkan bahawa hubungan antara moral dan tanggungjawab dan usaha yang mewakili etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang adalah terdiri dari faktor peribadi yang agresif, mensabotaj dan merugikan organisasi, salahguna masa dan sumber dan salahguna untuk kepentingan diri. Faktor moral dan tanggungjawab mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap faktor peribadi yang agresif, mensabotaj dan merugikan organisasi, menyalahguna masa dan sumber organisasi dan salahguna untuk kepentingan diri pada nilai $r = -.382$ pada $p < 0.01$, $-.322$ pada $p < 0.01$, $-.304$ pada $p < 0.01$ dan $-.264$ pada $p < 0.01$.

Manakala faktor usaha pula, mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap peribadi yang agresif iaitu pada nilai $r = -.262$ pada $p < 0.01$ dan mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan pada nilai $r = -.212$ pada $p < 0.05$ terhadap mensabotaj. Namun hubungan faktor usaha terhadap salahgunakan masa dan sumber dan salahguna untuk kepentingan diri adalah tidak signifikan

4.9.3 Perhubungan Antara Niat Kekal Dan Gelagat Menyimpang

Menurut responden, niat kekal dalam organisasi adalah terdiri dari dua faktor iaitu faktor niat kekal afektif dan niat kekal normatif.

Jadual 4.40 : *Mean Dan Standard Deviation Untuk Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif.*

	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>
Niat kekal afektif	5.6844	1.00813
Niat kekal normatif	5.5710	1.05277

Berdasarkan Jadual 4.40, responden lebih memilih niat kekal afektif berbanding niat kekal normatif sebagai niat untuk mereka kekal dalam organisasi. Nilai *mean* untuk niat kekal afektif adalah 5.6844 berbanding niat kekal normatif 5.5710.

Jadual 4.41 : *Keputusan Kolerasi Antara Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif Terhadap Gelagat Menyimpang.*

	Peribadi yang Agresif	Mensabotaj merugikan organisasi	Salahguna masa dan sumber	Salahguna utk kepentingan diri
niat kekal afektif	-.301**	-.514**	-.190*	-.273**
niat kekal normatif	-.394**	-.429**	-.236**	-.258**

** *Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 tailed)*

* *Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.05 (2 tailed)*

Jadual 4.41 menunjukkan faktor niat kekal afektif mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap faktor peribadi yang agresif pada $r = -.301$ dan $p < 0.01$, mensabotaj dan merugikan oganisasi pada $r = -.514$ pada $p < 0.01$, $r = -.190$ pada $p < 0.05$ dan $r = -$

.273 pada $p < 0.01$. Manakala faktor niat kekal normatif, ianya mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap peribadi yang agresif iaitu pada nilai $r = -.394$ pada $p < 0.01$, dan mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan pada nilai $r = -.429$ pada $p < 0.01$ terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi. Seterusnya, hubungan faktor niat kekal normatif terhadap salahgunakan masa dan sumber dan salahguna untuk kepentingan diri adalah negatif iaitu $r = -.236$ dan $r = -.258$, dan keduanya adalah signifikan pada $p < 0.01$.

4.9.4 Perhubungan Antara Keagamaan Dan Niat Untuk Kekal

Menurut responden, keagamaan adalah terdiri dari tiga faktor iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan. Manakala, niat kekal dalam organisasi adalah terdiri dari faktor niat kekal afektif dan niat kekal normatif.

Jadual 4.42 : Keputusan Kolerasi Antara Melebihi Tingkah laku Beragama, Keyakinan Dan Kepercayaan Dan Pengorbanan Terhadap Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif.

	niat kekal afektif	niat kekal normatif
melebihi tingkah laku beragama	.389**	.257**
keyakinan dan kepercayaan	.077	.115
pengorbanan	.299**	.306**

** Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 tailed)

* Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.05 (2 tailed)

Jadual 4.42 menunjukkan faktor melebihi tingkah laku beragama mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap niat kekal afektif. Hubungan tersebut adalah signifikan pada $r = .389$ dan $p < 0.01$. Manakala untuk niat kekal normatif, wujud hubungan positif dan signifikan pada $r = .257$ dan $p < 0.01$. Faktor keyakinan dan kepercayaan mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap niat kekal afektif dan niat kekal normatif. Seterusnya, faktor pengorbanan adalah berhubungan secara positif terhadap niat kekal afektif dan signifikan iaitu pada $r = .299$ dan $p < 0.01$ dan juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap niat kekal normatif pada $r = .306$ dan $p < 0.01$.

4.9.5 Perhubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Niat Untuk Kekal

Berdasarkan maklumbalas dari responden, etika kerja Islam adalah terdiri dari dua faktor iaitu faktor moral dan tanggungjawab dan faktor usaha. Manakala, niat kekal dalam organisasi adalah terdiri dari dua faktor iaitu faktor niat kekal afektif dan niat kekal normatif.

Jadual 4.43 : *Keputusan Kolerasi Antara Moral Dan Tanggungjawab Dan Usaha Terhadap Niat Kekal Afektif Dan Niat Kekal Normatif.*

	niat kekal afektif	niat kekal normatif
Moral dan tanggungjawab	.524**	.440**
Usaha	.374**	.427**

** Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 tailed)

* Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.05 (2 tailed)

Jadual 4.43 menunjukkan faktor moral dan tanggungjawab mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap niat kekal afektif. Hubungan tersebut adalah signifikan pada $r = .524$ dan $p < 0.01$. Manakala untuk niat kekal normatif, wujud hubungan positif dan signifikan pada $r = .440$ dan $p < 0.01$. Untuk faktor usaha pula, ianya adalah berhubungan secara positif dan signifikan terhadap niat kekal afektif pada $r = .374$, $p < 0.01$ dan berhubungan secara positif dan signifikan terhadap niat kekal normatif pada $r = .427$ dan $p < 0.01$.

4.10 Multikolinearan

Multikolinearan atau berbilang kekolinearan adalah merupakan kewujudan kolerasi yang tinggi di antara lebih dari dua pembolehubah tidak bersandar (Meyers et al., 2006 ; Hair et al., 2007). Ujian ini dilakukan untuk mengelakkan terdapat dua pembolehubah tidak bersandar iaitu keagamaan dan etika kerja Islam mempunyai ciri-ciri yang sama.

Untuk mengenalpasti kewujudan multikolinearan, selain dari melakukan ujian kolerasi di antara pembolehubah tidak bersandar, penyelidik juga memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Jadual 4.44: *Nilai Tolerance Dan VIF Pada Setiap Regresi Antara Pembolehubah Bersandar Dan Pembolehubah Tidak Bersandar.*

Pembolehubah	Pembolehubah tidak	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Bersandar	bersandar		
Agresif	Melebihi tingkah laku beragama	.812	1.231
	Keyakinan dan kepercayaan	.853	1.173
	Pengorbanan	.712	1.405
	Moral dan tanggungjawab	.573	1.745
	Usaha	.604	1.656
Salahguna Masa	Melebihi tingkah laku beragama	.829	1.207
	Keyakinan dan kepercayaan	.865	1.156
	Pengorbanan	.733	1.364
	Moral dan tanggungjawab	.569	1.757
	Usaha	.589	1.697
Kepentingan Diri	Melebihi tingkah laku beragama	.794	1.260
	Keyakinan dan kepercayaan	.858	1.166
	Pengorbanan	.703	1.422
	Moral dan tanggungjawab	.591	1.693
	Usaha	.632	1.582
Mensabotaj	Melebihi tingkah laku beragama	.801	1.249

Keyakinan dan kepercayaan	.824	1.213
Pengorbanan	.720	1.389
Moral dan tanggungjawab	.632	1.581
Usaha	.616	1.625

Jadual 4.44 menunjukkan kesemua nilai Tolerance adalah melebihi .01 dan semua nilai VIF adalah kurang dari 10. Oleh itu tiada multikolinearan yang wujud. Menurut Meyers et al. (2006), Sekiranya wujud multikolinearan, nilai *tolerance* melebihi 0.10 manakala nilai VIF adalah melebihi 10.

4.11 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dijalankan adalah untuk mengenalpasti apakah pembolehubah tidak bersandar yang meramalkan pembolehubah bersandar iaitu gelagat menyimpang. Sebelum melakukan analisis regrasi, penyelidik telah memastikan tidak terdapat pelanggaran terhadap andaian regrasi yang berlaku. Untuk menguji pelanggaran baki (*residual violation*), penyelidik menjalankan Ujian Casewise dan Ujian Durbin Watson. Untuk Ujian Casewise, sebarang nilai baki yang melebihi ± 3 akan menggambarkan pelanggaran baki. Ujian lain untuk mengenalpasti pelanggaran baki adalah dengan ujian Durbin Watson. Menurut Nurosis (1995), sekiranya nilai Durbin Watson adalah di antara 1.5 sehingga 2.5. tiada pelanggaran baki terjadi. Keputusan daripada analisis regresi ini membenarkan penyelidik untuk menerima atau menolak hipotesis.

4.11.1 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Peribadi Agresif dalam Gelagat Menyimpang

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahawa pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku menyimpang. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan terhadap dimensi gelagat menyimpang iaitu peribadi agresif. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.45.

Jadual 4.45: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Peribadi Agresif (H1a,H1ab,H1ac)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.083	0.800	0.425	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.055	-0.553	0.582	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.162	-1.529	0.129	Tidak Signifikan
R ²	0.028	Adjusted R ²		0.002
Nilai F	1.082	Sig. F		0.360

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.45 menunjukkan tiga dimensi keagamaan secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 2.8% varian dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.028$, $F = 1.082$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.083$, $p = 0.425$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.055$, $p = 0.582$) dan pengorbanan ($\beta = -0.162$, $p = 0.129$). Keputusan ini menolak hipotesis H1a, H1ab, H1ac.

4.11.2 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan dan pengorbanan terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.46.

Jadual 4.46: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi (H1b,H1bb,H1bc)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.025	0.236	0.814	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.009	0.089	0.929	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.232*	-2.079	0.040	Signifikan
R ²	0.048	Adjusted R ²		0.020
Nilai F	1.721	Sig. F		0.167

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.46 menunjukkan tiga dimensi keagamaan secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 4.8% varian dalam mensabotaj dan merugikan organisasi ($R^2 = 0.048$, $F = 1.721$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.025$, $p = 0.814$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.009$, $p = 0.929$) dan pengorbanan ($\beta = -0.232$, $p = 0.040$). Keputusan ini menolak hipotesis H1b dan H1bb. Manakala hipotesis H1bc adalah diterima..

4.11.3 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan

dan pengorbanan terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.47.

Jadual 4.47: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi (H1c,H1cb,H1cc)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.206*	-2.134	0.035	Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.167	1.758	0.081	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.146	-1.460	0.147	Tidak Signifikan
R ²	0.084	Adjusted R ²		0.060
Nilai F	3.515	Sig. F		0.017

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.47 menunjukkan tiga dimensi keagamaan secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 8.4% varian dalam salahguna masa dan sumber organisasi ($R^2 = 0.084$, $F = 3.515$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.206$, $p = 0.035$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.167$, $p = 0.081$) dan pengorbanan ($\beta = -0.146$, $p = 0.147$). Keputusan ini menerima hipotesis H1c dan menolak hipotesis H1cb dan H1cc.

4.11.4 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Salahguna untuk Kepentingan Diri dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan untuk menentukan perhubungan antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.48.

Jadual 4.48: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H1d,H1db,H1dc)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.006	-0.059	0.953	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.105	-1.070	0.287	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.241*	-2.295	0.024	Signifikan
R ²	0.086	Adjusted R ²		0.060
Nilai F	3.338	Sig. F		0.022

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.48 menunjukkan tiga dimensi keagamaan secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 8.6% varian dalam salahguna untuk kepentingan diri ($R^2 = 0.086$, $F = 3.338$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.006$, $p = 0.953$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.105$, $p = 0.287$) dan pengorbanan

($\beta = -0.241$, $p = 0.024$). Keputusan ini menolak hipotesis H1d dan H1db dan menerima hipotesis H1dc.

4.11.5 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Peribadi Agresif dalam Gelagat Menyimpang

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahawa pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku menyimpang. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha terhadap dimensi peribadi agresif dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.49.

Jadual 4.49: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Peribadi Agresif (H2a,H2ab)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & Tanggungjawab	-0.326**	-2.935	0.004	Signifikan
Usaha	-0.035	-0.318	0.751	Tidak Signifikan
R ²	0.122	Adjusted R ²		0.106
Nilai F	7.968	Sig. F		0.001

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.49 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 12.2% varian dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.122$, $F = 7.968$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.326$, $p = 0.004$), dan usaha ($\beta = -0.035$, $p = 0.751$). Keputusan ini menerima hipotesis H2a dan menolak hipotesis H2ab.

4.11.6 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.50.

Jadual 4.50: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H2b,H2bb)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & Tanggungjawab	-0.143	-1.174	0.243	Tidak Signifikan
Usaha	0.094	0.768	0.445	Tidak Signifikan
R^2	0.013	Adjusted R^2		-0.006
Nilai F	0.693	Sig. F		0.503

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.50 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 1.3% varian dalam mensabotaj dan merugikan organisasi ($R^2 = 0.013$, $F = 0.693$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.143$, $p = 0.243$), dan usaha ($\beta = 0.094$, $p = 0.445$). Keputusan ini menolak hipotesis H2b dan hipotesis H2bb.

4.11.7 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.51.

Jadual 4.51: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi (H2c,H2cb)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & Tanggungjawab	-0.413***	-3.709	0.000	Signifikan
Usaha	0.125	1.124	0.263	Tidak Signifikan
R^2	0.122	Adjusted R^2		0.107
Nilai F	8.040	Sig. F		0.001

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.51 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 12.2% varian dalam salahguna masa dan sumber organisasi ($R^2 = 0.122$, $F = 8.040$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.413$, $p = 0.000$), dan usaha ($\beta = 0.125$, $p = 0.263$). Keputusan ini menerima hipotesis H2c tetapi menolak hipotesis H2cb.

4.11.8 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.52.

Jadual 4.52: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H2d,H2db)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & Tanggungjawab	-0.186	-1.570	0.119	Tidak Signifikan
Usaha	0.006	0.047	0.963	Tidak Signifikan
R^2	0.033	Adjusted R^2		0.015
Nilai F	1.840	Sig. F		0.164

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.52 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 3.3% varian dalam salahguna untuk kepentingan diri ($R^2 = 0.033$, $F = 1.840$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.186$, $p = 0.119$), dan usaha ($\beta = 0.006$, $p = 0.963$). Keputusan ini menolak hipotesis H2d dan hipotesis H2db.

4.11.9 Analisis Regresi Pembolehubah Niat Untuk Kekal Terhadap Peribadi Agresif dalam Gelagat Menyimpang

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahawa pekerja beragama Islam yang mempunyai niat untuk kekal dalam organisasi adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku menyimpang. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif dan niat kekal normatif terhadap dimensi peribadi agresif dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.53.

Jadual 4.53: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Peribadi Agresif (H3a,H3ab)*

Niat Untuk Kekal	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Niat Kekal Afektif	0.017	0.147	0.883	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	-0.335**	-2.977	0.004	Signifikan
R ²	0.106	Adjusted R ²		0.090
Nilai F	6.796	Sig. F		0.002

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.53 menunjukkan dua dimensi niat untuk kekal secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 10.6% varian dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.106$, $F = 6.796$). Melihat pada setiap dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif ($\beta = 0.017$, $p = 0.883$), dan niat kekal normatif ($\beta = -0.335$, $p = 0.004$). Keputusan ini menolak hipotesis H3a dan menerima hipotesis H3ab.

4.11.10 Analisis Regresi Pembolehubah Niat Untuk Kekal Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif dan niat kekal normatif terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.54.

Jadual 4.54: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H3b,H3bb)*

Niat Untuk Kekal	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Niat Kekal Afektif	-0.106	-0.920	0.359	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	0.113	0.985	0.327	Tidak Signifikan
R ²	0.011	Adjusted R ²		-0.008
Nilai F	0.599	Sig. F		0.552

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.54 menunjukkan dua dimensi niat untuk kekal secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 1.1% varian dalam mensabotaj dan merugikan organisasi ($R^2 = 0.011$, $F = 0.599$). Melihat pada setiap dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif ($\beta = -0.106$, $p = 0.359$), dan niat kekal normatif ($\beta = 0.113$, $p = 0.327$). Keputusan ini menolak hipotesis H3b dan hipotesis H3bb.

4.11.11 Analisis Regresi Pembolehubah Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif dan niat kekal normatif terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.55.

Jadual 4.55: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H3c,H3cb)*

Niat Untuk Kekal	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Niat Kekal Afektif	-0.111	-0.967	0.335	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	-0.236*	-2.055	0.042	Signifikan
R ²	0.102	Adjusted R ²		0.086
Nilai F	6.577	Sig. F		0.002

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.55 menunjukkan dua dimensi niat untuk kekal secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 10.2% varian dalam salahguna masa dan sumber organisasi ($R^2 = 0.102$, $F = 6.577$). Melihat pada setiap dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif ($\beta = -0.111$, $p = 0.335$), dan niat kekal normatif ($\beta = -0.236$, $p = 0.042$). Keputusan ini menolak hipotesis H3c tetapi menerima hipotesis H3cb.

4.11.12 Analisis Regresi Pembolehubah Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif dan niat kekal normatif terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.56.

Jadual 4.56: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Niat Untuk Kekal Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H3d,H3db)*

Niat Untuk Kekal	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Niat Kekal Afektif	-0.158	-1.349	0.180	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	0.058	0.496	0.621	Tidak Signifikan
R ²	0.018	Adjusted R ²		-0.001
Nilai F	0.969	Sig. F		0.383

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.56 menunjukkan dua dimensi niat untuk kekal secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 1.8% varian dalam salahguna untuk kepentingan diri ($R^2 = 0.018$, $F = 0.969$). Melihat pada setiap dimensi niat untuk kekal iaitu niat kekal afektif ($\beta = -0.158$, $p = 0.180$) dan niat kekal normatif ($\beta = 0.058$, $p = 0.621$). Keputusan ini menolak hipotesis H3d dan hipotesis H3db.

4.11.13 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Niat Kekal Afektif

Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahawa pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal dalam organisasi. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan

kepercayaan dan pengorbanan terhadap dimensi niat kekal afektif dalam niat untuk kekal. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.57.

Jadual 4.57: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Niat Kekal Afektif (H4a,H4ab, H4ac)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.375***	4.178	0.000	Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.046	-0.528	0.599	Tidak Signifikan
Pengorbanan	0.165	1.779	0.078	Tidak Signifikan
R ²	0.206	Adjusted R ²		0.186
Nilai F	10.117	Sig. F		0.000

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.57 menunjukkan tiga dimensi keagamaan secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 20.6% varian dalam niat kekal afektif ($R^2 = 0.206$, $F = 10.117$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.375$, $p = 0.000$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.046$, $p = 0.599$) dan pengorbanan ($\beta = 0.165$, $p = 0.078$). Keputusan ini menerima hipotesis H4a tetapi menolak hipotesis H4ab dan H4ac.

4.11.14 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Terhadap Niat Kekal Normatif

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan terhadap dimensi niat kekal normatif dalam niat untuk kekal. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.58.

Jadual 4.58: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Terhadap Niat Kekal Normatif (H4b, H4bb, H4bc)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.164	1.743	0.084	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.001	0.006	0.996	Tidak Signifikan
Pengorbanan	0.243*	2.506	0.014	Signifikan
R ²	0.117	Adjusted R ²		0.094
Nilai F	5.192	Sig. F		0.002

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.58 menunjukkan tiga dimensi keagamaan secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 11.7% varian dalam niat kekal afektif ($R^2 = 0.117$, $F = 5.192$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.164$, $p = 0.084$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.001$, $p = 0.996$) dan pengorbanan ($\beta = 0.243$, $p = 0.014$). Keputusan ini menolak hipotesis H4b dan H4bb tetapi menerima hipotesis H4bc.

4.11.15 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Afektif

Hipotesis 5 (H5) menyatakan bahawa pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha terhadap dimensi niat kekal afektif dalam niat untuk kekal. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.59.

Jadual 4.59: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Afektif (H5a,H5ab)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & Tanggungjawab	0.476***	4.771	0.000	Signifikan
Usaha	0.077	0.776	0.440	Tidak Signifikan
R ²	0.278	Adjusted R ²		0.266
Nilai F	22.926	Sig. F		0.000

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.59 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 27.8% varian dalam niat kekal afektif ($R^2 = 0.278$, $F = 22.926$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = 0.46$, $p = 0.000$), dan

usaha ($\beta = 0.077$, $p = 0.440$). Keputusan ini menerima hipotesis H5a tetapi menolak hipotesis H5ab.

4.11.16 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Normatif

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha terhadap dimensi niat kekal normatif dalam niat untuk kekal. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.60.

Jadual 4.60: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Terhadap Niat Kekal Normatif (H5b,H5bb)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & Tanggungjawab	0.284**	2.760	0.007	Signifikan
Usaha	0.250*	2.427	0.017	Signifikan
R ²	0.231	Adjusted R ²		0.218
Nilai F	17.915	Sig. F		0.000

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.60 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 23.1% varian dalam niat kekal normatif ($R^2 = 0.231$, $F = 17.915$). Melihat pada

setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = 0.284$, $p = 0.007$), dan usaha ($\beta = 0.250$, $p = 0.017$). Keputusan ini menerima hipotesis H5b dan H5bb.

4.11.17 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif dalam Gelagat Menyimpang

Hipotesis 6 (H6) menyatakan bahawa niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh dia antara keagamaan dan gelagat menyimpang. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui perantara niat kekal afektif terhadap dimensi peribadi agresif dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.61.

Jadual 4.61: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif (H6a,H6b,H6c)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.115	1.085	0.280	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.059	-0.601	0.549	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.127	-1.174	0.243	Tidak Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.141	-1.409	0.162	Tidak Signifikan
R ²	0.045	Adjusted R ²		0.011
Nilai F	1.315	Sig. F		0.269

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.61 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 4.5% varian dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.045$, $F = 1.315$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.115$, $p = 0.280$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.059$, $p = 0.549$) dan pengorbanan ($\beta = -0.127$, $p = 0.243$). Keputusan ini menolak hipotesis H6a, H6b, H6c.

4.11.18 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.62.

Jadual 4.62: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H6d,H6e,H6f)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.011	-0.107	0.915	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.226*	2.371	0.020	Signifikan
Pengorbanan	-0.483***	-4.719	0.000	Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.100	-1.061	0.291	Tidak Signifikan
R ²	0.244	Adjusted R ²	0.213	
Nilai F	7.819	Sig. F	0.000	

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.62 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 24.4% *varian* dalam mensabotaj dan merugikan organisasi ($R^2 = 0.244$, $F = 7.819$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.011$, $p = 0.915$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.226$, $p = 0.020$) dan pengorbanan ($\beta = -0.483$, $p = 0.000$). Keputusan ini menolak hipotesis H6d, H6e, H6f. Hipotesis H6e dan H6f ditolak walaupun signifikan adalah kerana syarat pengantaraan adalah tidak dipenuhi iaitu pengaruh pembolehubah pengantaraan (niat kekal afektif) terhadap pembolehubah bersandar (mensabotaj dan merugikan organisasi) adalah tidak signifikan.

4.11.19 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.63.

Jadual 4.63: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H6g,H6h,H6i)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.115	-1.127	0.262	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.155	1.637	0.104	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.109	-1.069	0.287	Tidak Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.159	-1.615	0.109	Tidak Signifikan
R ²	0.086	Adjusted R ²		0.055
Nilai F	2.717	Sig. F		0.033

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.63 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 8.6% *varian* dalam salahguna masa dan sumber organisasi ($R^2 = 0.086$, $F = 2.717$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.115$, $p = 0.262$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.155$, $p = 0.104$) dan pengorbanan ($\beta = -0.109$, $p = 0.27$). Keputusan ini menolak hipotesis H6g, H6h dan H6i.

4.11.20 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna untuk Kepentingan Diri dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.64.

Jadual 4.64: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H6j,H6k,H6l)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.000	0.004	0.996	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.107	-1.080	0.282	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.230	-2.117	0.037	Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.042	-0.423	0.674	Tidak Signifikan
R ²	0.088	Adjusted R ²		0.053
Nilai F	2.529	Sig. F		0.045

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.64 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 8.8% *varian* dalam salahguna untuk kepentingan diri ($R^2 = 0.088$, $F = 2.529$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.000$, $p = 0.996$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.107$, $p = 0.282$) dan pengorbanan ($\beta = -0.230$, $p = 0.037$). Keputusan ini menolak hipotesis H6j, H6k dan H6l. Hipotesis H6l ditolak walaupun signifikan adalah kerana syarat pengantaraan adalah tidak dipenuhi iaitu pengaruh pembolehubah pengantaraan (niat kekal afektif) terhadap pembolehubah bersandar (salahguna untuk kepentingan diri) adalah tidak signifikan.

4.11.21 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal normatif terhadap dimensi peribadi agresif dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.65.

Jadual 4.65: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif (H6m,H6n,H6o)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	0.019	0.196	0.845	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.008	-0.087	0.931	Tidak Signifikan
Pengorbanan	0.021	0.205	0.838	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	-0.360	-3.895	0.000	Signifikan
R ²	0.123	Adjusted R ²		0.093
Nilai F	4.050	Sig. F		0.004

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.65 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 12.3% *varian* dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.123$, $F =$

4.050). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = 0.019$, $p = 0.845$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.008$, $p = 0.931$) dan pengorbanan ($\beta = 0.021$, $p = 0.838$). Keputusan ini menolak hipotesis H6m, H6n, H6o.

4.11.22 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal normatif terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.66.

Jadual 4.66: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H6p,H6q,H6r)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.025	-0.253	0.801	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.215*	2.240	0.027	Signifikan
Pengorbanan	-0.522***	-5.026	0.000	Signifikan
Niat Kekal Normatif	0.069	0.741	0.461	Tidak Signifikan
R ²	0.239	Adjusted R ²		0.208
Nilai F	7.631	Sig. F		0.000

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.66 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 23.9% *varian* dalam mensabotaj dan merugikan organisasi ($R^2 = 0.239$, $F = 7.631$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.025$, $p = 0.801$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.215$, $p = 0.027$) dan pengorbanan ($\beta = -0.522$, $p = 0.000$). Keputusan ini menolak hipotesis H6p, hipotesis H6q dan H6r. Hipotesis H6q dan H6r ditolak walaupun signifikan kerana syarat pengantaraan adalah tidak dipenuhi iaitu pengaruh pembolehubah pengantara (niat kekal normatif) terhadap pembolehubah bersandar (mensabotaj dan merugikan organisasi) adalah tidak signifikan.

4.11.23 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal normatif terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.67.

Jadual 4.67: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H6s,H6t,H6u)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.163	-1.687	0.094	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	0.165	1.779	0.078	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.107	-1.066	0.289	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	-0.231*	-2.466	0.015	Signifikan
R ²	0.136	Adjusted R ²		0.106
Nilai F	4.460	Sig. F		0.002

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.67 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 13.6% *varian* dalam salahguna masa dan sumber organisasi ($R^2 = 0.136$, $F = 4.460$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.163$, $p = 0.094$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = 0.165$, $p = 0.078$) dan pengorbanan ($\beta = -0.107$, $p = 0.289$). Keputusan ini menolak hipotesis H6s, H6t dan H6u.

4.11.24 Analisis Regresi Pembolehubah Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna untuk Kepentingan Diri dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan di antara tiga dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama, keyakinan dan kepercayaan dan pengorbanan melalui pengantara niat kekal normatif terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.68.

Jadual 4.68: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Keagamaan Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H6v,H6w,H6x)*

Keagamaan	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Melebihi t'laku beragama	-0.003	-0.027	0.979	Tidak Signifikan
Keyakinan dan k'cayaan	-0.108	-1.095	0.276	Tidak Signifikan
Pengorbanan	-0.268*	-2.414	0.018	Signifikan
Niat Kekal Normatif	0.076	0.761	0.448	Tidak Signifikan
R ²	0.091	Adjusted R ²		0.057
Nilai F	2.638	Sig. F		0.038

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.68 menunjukkan tiga dimensi keagamaan dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 9.1% *varian* dalam salahguna untuk kepentingan diri ($R^2 = 0.091$, $F = 2.638$). Melihat pada setiap dimensi keagamaan iaitu melebihi tingkah laku beragama ($\beta = -0.003$, $p = 0.979$), keyakinan dan kepercayaan ($\beta = -0.108$, $p = 0.276$) dan pengorbanan ($\beta = -0.268$, $p = 0.018$). Keputusan ini menolak hipotesis H6v, H6w dan hipotesis H6x. Hipotesis H6x ditolak kerana walaupun terdapat pengaruh yang signifikan, syarat pengantaraan adalah tidak dipenuhi iaitu pengaruh pembolehubah pengantaraan (niat kekal normatif) terhadap pembolehubah bersandar (salahguna untuk kepentingan diri) adalah tidak signifikan.

4.11.25 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif dalam Gelagat Menyimpang

Hipotesis 7 (H7) menyatakan bahawa niat untuk kekal dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan gelagat menyimpang. Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi peribadi agresif dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.69.

Jadual 4.69: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Peribadi Agresif (H7a,H7b)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.317*	-2.625	0.010	Signifikan
Usaha	-0.034	-0.302	0.763	Tidak Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.020	-0.192	0.848	Tidak Signifikan
R ²	0.122	Adjusted R ²		0.099
Nilai F	5.280	Sig. F		0.002

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.69 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 12.2% *varian* dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.122$, $F =$

5.280). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.317$, $p = 0.010$) dan usaha ($\beta = -0.034$, $p = 0.763$). Keputusan ini menolak hipotesis H7a walaupun signifikasi kerana syarat pengantaraan adalah tidak dipenuhi iaitu pengaruh pembolehubah pengantaraan (niat kekal afektif) terhadap pembolehubah bersandar (peribadi agresif) adalah tidak signifikan. Hipotesis H7b juga ditolak kerana tidak signifikan.

4.11.26 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj dan Merugikan Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.70.

Jadual 4.70: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H7c,H7d)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.137	-1.055	0.294	Tidak Signifikan
Usaha	0.095	0.772	0.442	Tidak Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.017	-0.155	0.877	Tidak Signifikan
R ²	0.013	Adjusted R ²		-0.016
Nilai F	0.465	Sig. F		0.707

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.70 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 1.3% *varian* dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.013$, $F = 0.465$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.137$, $p = 0.294$) dan usaha ($\beta = 0.095$, $p = 0.442$). Keputusan ini menolak hipotesis H7c dan H7d.

4.11.27 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa dan Sumber Organisasi dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.71.

Jadual 4.71: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H7e,H7f)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.399**	-3.259	0.001	Signifikan
Usaha	0.127	1.134	0.259	Tidak Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.028	-0.274	0.785	Tidak Signifikan
R ²	0.122	Adjusted R ²		0.099
Nilai F	5.342	Sig. F		0.002

Nota : * p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Jadual 4.71 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 12.2% *varian* dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.122$, $F = 5.342$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta =$

-0.399, $p = 0.001$) dan usaha ($\beta = 0.127$, $p = 0.259$). Keputusan ini menerima menolak hipotesis H7e sebagai pengantara kerana, walaupun terdapat pengaruh yang signifikan namun syarat pengantaraan adalah tidak dipenuhi iaitu pengaruh pembolehubah pengantaraan (niat kekal afektif) terhadap pembolehubah bersandar (salahguna masa dan sumber) adalah tidak signifikan. Hipotesis H7f juga ditolak kerana tidak signifikan.

4.11.28 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal afektif terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.72.

Jadual 4.72: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Afektif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H7g,H7h)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.164	-1.283	0.202	Tidak Signifikan
Usaha	0.009	0.075	0.940	Tidak Signifikan
Niat Kekal Afektif	-0.048	-0.443	0.659	Tidak Signifikan
R ²	0.035	Adjusted R ²		0.008
Nilai F	1.283	Sig. F		0.284

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.72 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal afektif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 3.5% *varian* dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.035$, $F = 1.283$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.164$, $p = 0.202$) dan usaha ($\beta = 0.009$, $p = 0.940$). Keputusan ini menolak hipotesis H7g dan H7h.

4.11.29 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif Dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dijalankan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara

niat kekal normatif terhadap dimensi peribadi agresif dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.73.

Jadual 4.73: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Peribadi Agresif (H7i,H7j)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.278*	-2.527	0.013	Signifikan
Usaha	0.044	0.400	0.690	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	-0.251*	-2.633	0.010	Signifikan
R ²	0.177	Adjusted R ²		0.156
Nilai F	8.314	Sig. F		0.000

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.73 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 17.7% *varian* dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.177$, $F = 8.314$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.278$, $p = 0.013$) dan usaha ($\beta = 0.044$, $p = 0.690$). Keputusan ini menerima hipotesis H7i tetapi menolak hipotesis H7j. Keputusan untuk menerima hipotesis H7i sebagai pengantara separa adalah kerana terdapat pengaruh yang signifikan antara pembolehubah tidak bersandar (moral dan tanggungjawab), pengantara (niat kekal nomatif) terhadap pembolehubah bersandar (peribadi agresif) dan syarat pengantaraan adalah dipenuhi.

4.11.30 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal normatif terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.74.

Jadual 4.74: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Mensabotaj Dan Merugikan Organisasi (H7k,H7l)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.159	-1.287	0.201	Tidak Signifikan
Usaha	0.070	0.558	0.578	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	0.087	0.805	0.423	Tidak Signifikan
R ²	0.020	Adjusted R ²		-0.009
Nilai F	0.676	Sig. F		0.569

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.74 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 2.0% *varian* dalam mensabotaj dan merugikan organisasi ($R^2 = 0.020$, $F = 0.676$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu

moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.159$, $p = 0.201$) dan usaha ($\beta = 0.070$, $p = 0.578$). Keputusan ini menolak hipotesis H7k dan H7l.

4.11.31 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi Dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam, iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal normatif, terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.75.

Jadual 4.75: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Masa Dan Sumber Organisasi (H7m,H7n)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.368**	-3.255	0.001	Signifikan
Usaha	0.178	1.577	0.118	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	-0.204*	-2.074	0.040	Signifikan
R ²	0.162	Adjusted R ²		0.140
Nilai F	7.371	Sig. F		0.000

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.75 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 16.2% *varian* dalam salahguna masa dan sumber organisasi ($R^2 = 0.162$, $F = 7.371$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.368$, $p = 0.001$) dan usaha ($\beta = 0.178$, $p = 0.118$). Keputusan ini menerima hipotesis H7m tetapi menolak hipotesis H7n. Keputusan untuk menerima hipotesis H7m sebagai pengantara separa adalah kerana terdapat pengaruh yang signifikan antara pembolehubah tidak bersandar (moral dan tanggungjawab), pengantara (niat kekal nomatif) terhadap pembolehubah bersandar (salahguna masa dan sumber) dan syarat pengantaraan adalah dipenuhi.

4.11.32 Analisis Regresi Pembolehubah Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri Dalam Gelagat Menyimpang

Ujian regresi berganda telah dilakukan bagi menentukan perhubungan antara dua dimensi etika kerja Islam, iaitu moral dan tanggungjawab dan usaha melalui pengantara niat kekal normatif, terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri dalam gelagat menyimpang. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.76.

Jadual 4.76: *Jadual Ujian Regresi Berganda Antara Dimensi Etika Kerja Islam Melalui Pengantara Niat Kekal Normatif Terhadap Salahguna Untuk Kepentingan Diri (H7o,H7p)*

Etika Kerja Islam	Stand. Beta	t-test	Sig.	Keputusan
Moral & tanggungjawab	-0.198	-1.629	0.106	Tidak Signifikan
Usaha	-0.008	-0.064	0.949	Tidak Signifikan
Niat Kekal Normatif	0.050	0.471	0.639	Tidak Signifikan
R ²	0.035	Adjusted R ²		0.008
Nilai F	1.292	Sig. F		0.281

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Jadual 4.76 menunjukkan dua dimensi etika kerja Islam dan niat kekal normatif secara kolektifnya menjelaskan sebanyak 3.5% varian dalam peribadi agresif ($R^2 = 0.035$, $F = 1.292$). Melihat pada setiap dimensi etika kerja Islam iaitu moral dan tanggungjawab ($\beta = -0.198$, $p = 0.106$) dan usaha ($\beta = -0.008$, $p = 0.9490$). Keputusan ini menolak hipotesis H7o dan H7p.

4.11.33 Analisis Regresi Berganda Untuk Pembolehubah Pengantaraan

Berdasarkan ujian regresi yang dilakukan, hanya niat kekal normatif memenuhi syarat-syarat sebagai pengantara. Niat kekal normatif menjadi pengantaraan separa pada dimensi moral dan tanggungjawab terhadap peribadi agresif dan dimensi salahguna masa dan sumber. Rujuk Jadual 4.77.

Jadual 4.77: *Jadual Ujian Regresi Berganda Untuk Pembolehubah Pengantaraan Niat Kekal Normatif*

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	IV- DV	IV – M	MV-DV	IV-M-DV
	Stand. Beta			
Pembolehubah bersandar : Peribadi Agresif				
Moral dan tanggungjawab	-0.346**	0.284**	-0.251*	-0.278*
Pembolehubah bersandar : Salahguna Masa dan Sumber				
Moral dan tanggungjawab	-0.426* **	0.284**	-0.204*	-0.368**

Nota : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Merujuk kepada Jadual 4.77, untuk pembolehubah bersandar peribadi agresif, syarat untuk pengantaraan separa adalah dipenuhi kerana terdapat pengaruh yang signifikan antara pembolehubah moral dan tanggungjawab terhadap peribadi agresif ($\beta = -0.346^{**}$), pengaruh yang signifikan antara moral dan tanggungjawab terhadap niat kekal normatif ($\beta = 0.284^{**}$), pengaruh yang signifikan antara niat kekal normatif terhadap peribadi agresif ($\beta = -0.251^{*}$). Seterusnya, apabila dimasukkan pengantara niat kekal normatif ke dalam ujian regresi berganda, masih terdapat hubungan yang signifikan namun nilai beta adalah berkurangan ($\beta = -0.278^{*}$). Untuk pembolehubah bersandar salahguna masa dan sumber, syarat untuk pengantaraan separa adalah dipenuhi kerana terdapat pengaruh yang signifikan antara pembolehubah moral dan tanggungjawab terhadap salahguna masa dan sumber ($\beta = -0.426^{***}$), pengaruh yang signifikan antara moral dan tanggungjawab

terhadap niat kekal normatif ($\beta = 0.284^{**}$), pengaruh yang signifikan antara niat kekal normatif terhadap salahguna masa dan sumber ($\beta = -0.204^{*}$). Seterusnya, apabila dimasukkan pengantara niat kekal normatif ke dalam ujian regresi berganda, masih terdapat hubungan yang signifikan namun nilai beta adalah berkurangan ($\beta = -0.368^{**}$).

4.12 Rumusan Ujian Hipotesis

Penggunaan analisis regresi berganda dapat mengenalpasti penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis kajian yang dinyatakan.

Jadual 4.78 : Rumusan Dapatan Kajian Dan Ujian Ke Atas Hipotesis Kajian

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H1	<i>Pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang</i>	
<i>H1a</i>	<i>Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1ab</i>	<i>Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1ac</i>	<i>Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1b</i>	<i>Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam</i>	Ditolak

keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang

<i>H1bb</i>	<i>Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1bc</i>	<i>Dimensi pengorbanan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Diterima
<i>H1c</i>	<i>Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Diterima
<i>H1cb</i>	<i>Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1cc:</i>	<i>Dimensi pengorbanan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1d:</i>	<i>Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1db:</i>	<i>Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H1dc:</i>	<i>Dimensi pengorbanan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.</i>	Diterima

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H2:	<i>Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang</i>	
<i>H2a:</i>	<i>Dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Diterima
<i>H2ab:</i>	<i>Dimensi usaha di dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
<i>H2b:</i>	<i>Dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H2bb:.</i>	<i>Dimensi usaha di dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensebotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H2c:</i>	<i>Dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Diterima
<i>H2cb:</i>	<i>Dimensi usaha di dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
<i>H2d:</i>	<i>Dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H2db:</i>	<i>Dimensi usaha di dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H3:	<i>Pekerja beragama Islam yang mempunyai niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gelagat menyimpang.</i>	
<i>H3a:</i>	<i>Dimensi niat kekal afektif dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
<i>H3ab:</i>	<i>Dimensi niat kekal normatif dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang.</i>	Diterima
<i>H3b:</i>	<i>Dimensi niat kekal afektif dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
<i>H3bb</i>	<i>Dimensi niat kekal normatif dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
<i>H3c:</i>	<i>Dimensi niat kekal afektif dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
<i>H3cb:</i>	<i>Dimensi niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Diterima
<i>H3d:</i>	<i>Dimensi niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak

H3db: Dimensi niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang. Ditolak

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H4:	<i>Pekerja beragama Islam yang mempunyai keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	
<i>H4a:</i>	<i>Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Diterima
<i>H4ab:</i>	<i>Dimensi keyakinan dan kepercayaan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Ditolak
<i>H4ac:</i>	<i>Dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Ditolak
<i>H4b:</i>	<i>Dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Ditolak
<i>H4bb:</i>	<i>Dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Ditolak
<i>H4bc:</i>	<i>Dimensi pengorbanan di dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Diterima

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H5:	<i>Pekerja beragama Islam yang mempunyai etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang penting terhadap niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	
H5a:	<i>Dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Diterima
H5ab:	<i>Dimensi usaha di dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal afektif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Ditolak
H5b:	<i>Dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Diterima
H5bb:	<i>Dimensi usaha di dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kekal normatif di dalam niat untuk kekal di dalam organisasi.</i>	Diterima

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H6:	<i>Niat untuk kekal di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh antara keagamaan dan gelagat menyimpang</i>	
H6a:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6b:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan peribadi yang</i>	Ditolak

agresif di dalam gelagat menyimpang

- H6c: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang organisasi* Ditolak
- H6d: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama didalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang* Ditolak
- H6e: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan mensebotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpan.* Ditolak
- H6f: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpan.* Ditolak
- H6g: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang* Ditolak
- H6h: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang* Ditolak
- H6i: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan menyalahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang* Ditolak
- H6j: Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang* Ditolak

H6k:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6l:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6m:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tuntutan beragama di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6n:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6o:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6p:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H6q:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak
H6r:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang.</i>	Ditolak

<i>H6s:</i>	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H6t:</i>	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H6u:</i>	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan salahguna masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H6v:</i>	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi melebihi tingkah laku beragama di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H6w:</i>	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi keyakinan dan kepercayaan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
<i>H6x:</i>	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi pengorbanan di dalam keagamaan dan salahguna untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak

Hipotesis	Penyataan	Keputusan Hipotesis
H7:	Niat untuk kekal di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara etika kerja Islam dan gelagat menyimpang	

H7a:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7b:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7c:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7d:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7e:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan salahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7f:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan salahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7g:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab didalam etika kerja Islam dan salahgunakan untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7h:	<i>Niat kekal afektif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan menyalahgunakan untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7i:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi</i>	Diterima/

	<i>pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang</i>	Pengantaraan Separa
H7j:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan peribadi yang agresif di dalam gelagat menyimpang perorangan</i>	Ditolak
H7k:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7l:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan mensabotaj dan merugikan organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7m:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan salahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Diterima/ Pengantaraan Separa
H7n:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan salahgunakan masa dan sumber organisasi di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7o:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam dan salahgunakan untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak
H7p:	<i>Niat kekal normatif di dalam organisasi menjadi pengantara terhadap pengaruh di antara dimensi usaha di dalam etika kerja Islam dan salahgunakan untuk kepentingan diri di dalam gelagat menyimpang</i>	Ditolak

Bab 5

Perbincangan dan Kesimpulan

5.0 Pendahuluan

Bab ini membincangkan dapatan kajian, serta menjelaskan dan menerangkan jawapan yang bersesuaian kepada dapatan kajian yang didapati daripada analisa untuk menjawab objektif kajian. Bab ini juga membincangkan implikasi teoretikal daripada dapatan kajian dan menyatakan implikasi terhadap BIMB dan BMMB dalam menguruskan gelagat menyimpang. Cadangan akan diberikan kepada pihak pengurusan BIMB dan BMMB untuk mereka menguruskan dan mengatasi masalah gelagat menyimpang di kalangan pekerja beragama Islam. Pada bab ini juga, penyelidik mengemukakan limitasi kajian dan cadangan kepada penyelidik pada masa hadapan yang berminat untuk menjalankan kajian di dalam bidang gelagat menyimpang atau di dalam bidang yang berkaitan.

5.1 Gelagat Menyimpang Di Kalangan Kakitangan BIMB Dan BMMB

Kajian tingkah laku menyimpang di kalangan kakitangan BIMB dan BMMB mendedahkan beberapa perkara penting. Analisis Faktor dan Ujian Kebolehpercayaan di

BIMB dan BMMB, mendapati gelagat menyimpang dibahagikan kepada 4 dimensi iaitu peribadi agresif, mensabotaj dan merugikan organisasi, salahguna masa dan sumber organisasi dan salahguna untuk kepentingan diri. Analisis faktor juga dilakukan kepada pembolehubah tidak bersandar iaitu keagamaan dan etika kerja Islam. Keagamaan terbahagi kepada tiga dimensi iaitu dimensi melebihi dimensi tingkah laku beragama, dimensi keyakinan dan kepercayaan dan juga dimensi pengorbanan. Etika kerja Islam pula terbahagi kepada dua dimensi iaitu dimensi moral dan tanggungjawab dan dimensi usaha. Manakala pembolehubah perantara iaitu niat kekal di dalam organisasi adalah terdiri dari dua dimensi iaitu niat kekal afektif dan niat kekal normatif.

Analisis regresi berganda juga mendedahkan bahawa faktor keagamaan menerangkan 2.8% dari varian peribadi agresif, 4.8% dari varian mensabotaj dan merugikan organisasi, 8.4% dari varian salahguna masa dan 8.6% dari varian salahguna untuk kepentingan diri. Manakala, etika kerja Islam menerangkan 12.2% dari varian peribadi yang agresif, 1.3% dari varian mensabotaj dan merugikan organisasi, 12.2% dari varian salahguna masa dan sumber organisasi dan hanya 3.3% dari varian salahguna untuk kepentingan diri. Manakala faktor niat kekal di dalam organisasi menerangkan 10.6% dari varian peribadi yang agresif, 1.1% dari varian mensabotaj dan merugikan organisasi, 10.2% dari varian salahguna masa dan sumber organisasi dan 1.8% dari varian salahguna untuk kepentingan diri. Peratusan ini memberitahu faktor yang terdapat pada pembolehubah tidak bersandar di dalam kajian ini hanya menerangkan pengaruh terhadap gelagat menyimpang di dalam kajian hanya sebahagian. Baki sebahagian lagi varian dari peribadi agresif, mensabotaj dan merugikan organisasi, salahguna masa dan sumber organisasi dan dari salahguna

untuk kepentingan diri adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam kajian ini. Penyelidik-penyelidik pada masa depan hendaklah memeriksa faktor lain yang dapat mempengaruhi gelagat menyimpang yang dilakukan oleh pekerja.

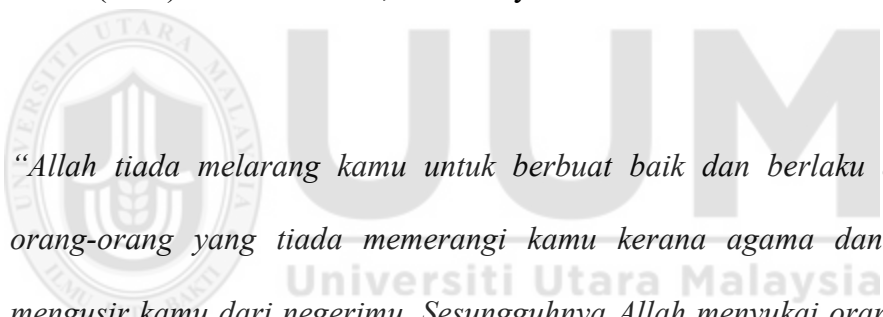
5.2 Pengaruh Keagamaan Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB

Objektif pertama pada kajian ini adalah untuk memeriksa pengaruh antara keagamaan dan gelagat menyimpang. Dimensi yang pertama dalam keagamaan adalah dimensi melebihi tingkah laku beragama iaitu yang melibatkan tingkah laku kakitangan BIMB dan BMMB yang melebihi dari tuntutan keagamaan itu sendiri. Dimensi ini adalah bersamaan dengan dimensi melebihi tingkah laku agama yang nyata oleh Muhamad dan Devi, (2006). Tingkah laku yang dikatakan melebihi tingkah laku beragama adalah seperti kakitangan BIMB dan BMMB mencari masa untuk membaca Al Quran walaupun dalam keadaan yang sibuk, bersembahyang pada setiap awal waktu, bersembahyang sunat, memperuntukkan sejumlah daripada pendapatan untuk bersedekah, bersolat harian di masjid dan berpuasa selain dari bulan Ramadhan. Dimensi ini membezakan kakitangan yang melakukan ibadah melebihi tingkah laku ritual agama yang diwajibkan dan ini dapat membezakan tahap keagamaan seseorang (Muhamad & Devi, 2006). Pekerja sebegini adalah lebih taat kepada ajaran agama apabila tingkah laku yang dilakukan adalah melebihi dari tuntutan keagamaan yang wajib. Menurut Muhamad (2009) individu yang lebih taat pada agamanya adalah lebih mengikuti ajaran agamanya.

Manakala, dimensi kedua adalah mewakili keyakinan dan kepercayaan kakitangan BIMB dan BMMB terhadap agama Islam. Perkara yang disentuh di dalam dimensi ini adalah seperti kepercayaan terhadap Al Quran dan kesesuaiannya, keyakinan kepada bantuan berdoa, berusaha mengikuti sunnah dan kesesuaian Islam di dalam kehidupan. Dimensi ini adalah selaras dengan dimensi kepercayaan dan keyakinan oleh Muhammad dan Dewi (2006), Krauss et al. (2006) dan Wan Ahmad et al. (2008). Dimensi ini adalah pengukuran terhadap kekuatan dan menguji kepercayaan dan keyakinan kakitangan terhadap agama Islam. Dimensi ini adalah bersifat tauhid iaitu asas-asas kepercayaan di dalam Islam seperti kepercayaan kepada Rukun Iman dan kepercayaan kepada Rukun Islam (Krauss et al., 2006).

Dimensi ketiga adalah dikenali dengan dimensi pengorbanan iaitu perbuatan berkorban kepada suruhan dan ritual keagamaan. Antara perkara yang terlibat adalah seperti membayar zakat dan berkorban wang ringgit untuk menunaikan haji. Dimensi ini adalah berdasarkan suruhan agama yang perlu dilakukan oleh seseorang yang beragama Islam. Pengorbanan merupakan suatu kepercayaan dan diikuti oleh perbuatan, samada taat dan mengikuti suruhan Allah (S.W.T.) dan mengelakkan perlakuan yang dilarang oleh Allah (S.W.T.) (Al-Khalifah, 1994). Tingkah laku yang melibatkan ritual agama ini menunjukkan perkaitan terhadap ketaatan kepada agama. Dimensi ini dapat membezakan mereka yang lebih ketaatan kepada agama dan kurang ketaatan kepada beragama (Muhamad & Devi, 2006).

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara keagamaan terhadap gelagat menyimpang. Hasil kajian mendapati bahawa dimensi melebihi tingkah laku beragama adalah merupakan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi. Keputusan ini menyatakan bahawa kakitangan perbankan beragama Islam yang melebihi tingkah laku beragama seperti bersembahyang pada awal waktu, sering bersembahyang sunat seperti sunat dhuha, sunat sebelum dan selepas sembahyang lima waktu, sering bersembahyang di masjid dan selalu berpuasa sunat adalah mempunyai ketaatan yang tinggi terhadap ajaran Islam dan melakukan yang terbaik untuk mematuhi malah melebihi dari apa yang dituntut dari keagamaan itu sendiri. Allah (s.w.t) telah berfirman, maksudnya:



“Allah tiada melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangi kamu kerana agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil”

Surah Al-Mumtahanah (60):8

Apabila seseorang kakitangan mempunyai ketaatan beragama yang tinggi dan mempelajari lebih daripada apa yang dituntut oleh syarak iaitu termasuklah ilmu-ilmu fardu kifayah seperti ilmu tasawuf, pekerja akan lebih mengetahui tentang adab-adab bekerja. Pekerja ini akan mengekang dan menolak tingkah laku salahguna masa dan sumber organisasi kerana bagi mereka, masa bekerja adalah masa yang perlu dipenuhi

oleh pekerja terhadap majikannya. Waktu pejabat adalah hak organisasi untuk dipenuhi oleh pekerja dan konsep halal dan haram dalam pekerjaan adalah termasuk masa yang diperuntukkan untuk bekerja dan bukannya untuk tujuan peribadi. Operasi perbankan memerlukan kakitangannya cekap dalam menguruskan masa atau tempoh operasi terutama operasi pinjaman, kiriman wang dan transaksi akaun semasa yang melibatkan cek. Tanpa pengurusan masa yang betul, operasi-operasi ini akan mengambil masa yang lama dan akan menyukarkan pelanggan.

Pada dimensi ini, kakitangan BIMB dan BMMB lebih menghargai masa dan sumber organisasi dengan datang dan pulang kerja mengikut waktu yang ditetapkan dan melakukan kerja dengan lebih efisien. Mereka keluar rehat mengikut waktu yang ditetapkan dan pulang tidak melebihi masa yang diberikan. Mereka juga tidak menghabiskan masa dengan bersembang kosong bersama kawan-kawan sepejabat dan melayari internet, Facebook dan Whsaap untuk tujuan peribadi. Sekiranya, terdapat pekerja yang terpaksa keluar melebihi waktu rehat, mereka akan menggantikan waktu yang ditinggalkan itu semula. Ini akan melancarkan operasi organisasi dan memudahkan pengurusan organisasi tersebut. Pengurus akan lebih mudah menguruskan pekerjaanya dan pelanggan lebih mudah berurusan pada masa yang ditetapkan. Pekerja yang mengikut masa dan efisien menjadikan organisasi lebih efektif, berjaya mencapai objektif dan pada masa yang sama dapat mengelakkan gelagat menyimpang terhadap organisasi.

Dapatan kajian ini adalah selaras dengan kajian oleh Ghazali (2002) menunjukkan keagamaan yang dinyatakan dalam bentuk komitmen dan tingkah laku adalah mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan

meningkatkan produktiviti. Ini dapat dijustifikasikan dengan dapatan kajian, di mana faktor melebihi tingkah laku beragama menolak perbuatan salahguna masa dan sumber organisasi dalam tingkah laku menyimpang. Guiso et al. (2002) juga menyatakan bahawa latarbelakang agama dan hubungan dengan agama akan menghalang rasa ingin melanggar undang-undang oleh seseorang individu tersebut. Manakala dapatan kajian oleh Muhamad dan Devi (2006) mengakui bahawa kekuatan keagamaan adalah mempengaruhi keputusan seseorang individu untuk bertindak.

Bagi dimensi pengorbanan, dapatan kajian mendedahkan pengorbanan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap perbuatan mensabotaj dan merugikan organisasi dan melakukan salahguna untuk kepentingan diri. Ini menunjukkan mereka yang berkorban, mematuhi dan menjalankan ritual keagamaan juga mempunyai pengaruh yang negatif terhadap perbuatan mensabotaj dan merugikan organisasi dan melakukan salahguna untuk kepentingan diri.

Dalam dimensi pengorbanan, kakitangan perbankan beragama Islam menolak tingkah laku mensabotaj dan melakukan perkara yang merugikan organisasi. Contohnya, kakitangan ini menolak perbuatan merendah-rendahkan produk perbankan dan menolak untuk memburuk-burukkan nama baik organisasi. Kakitangan ini akan bekerja mengikut arahan yang diberikan, meningkatkan proses kerja dan bekerja dengan cekap mengikut piawaian yang ditetapkan. Selain itu, mereka menjaga rahsia organisasi, rahsia pelanggan dan menjaga pelbagai perkara yang merupakan kepentingan organisasi.

Kakitangan yang berkorban demi agama ini juga adalah berdisiplin dan menolak melakukan salahguna untuk kepentingan diri. Contohnya, kakitangan menolak untuk membuat tuntutan palsu walaupun wujud peluang untuk berbuat demikian. Perbelanjaan perjalanan yang betul dan tuntutan pembelian barangan yang sebenar tanpa sebarang penambahan akan menjadikan kewangan perbankan menjadi lebih baik dan tiada kerugian yang berlaku.

Dapatan kajian dimensi pengorbanan ini dapat dijelaskan adalah selaras dengan kajian oleh Ghozali (2002) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara keagamaan berdimensi tingkah laku terhadap komitmen dan keterlibatan kerja. Jelas dapatan kajian ini, menolak gelagat menyimpang salahguna masa dan sumber organisasi dan salahguna untuk kepentingan diri. Ini juga adalah bersesuaian dengan pernyataan oleh Al-Khalifah (1994) bahawa keagamaan dalam Islam adalah merupakan penghalang kepada perasaan ingin melakukan gelagat menyimpang dan jenayah. Selain dari itu, dapatan kajian ini adalah bersamaan dengan dapatan kajian oleh Muhamad (2009) individu yang lebih taat pada agamanya adalah lebih mengikuti ajaran agamanya, dan menolak perbuatan yang tidak beretika dan secara logiknya akan menolak gelagat menyimpang.

5.3 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB

Objektif kedua pada kajian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang. Etika kerja Islam adalah di wakili oleh dua dimensi iaitu dimensi moral dan tanggungjawab dan dimensi usaha. Dimensi moral dan tanggungjawab melihat pekerjaan sebagai bermanfaat kepada individu dan masyarakat, melambangkan konsep keadilan, kemurahan hati, sumbangan dan kebajikan kepada masyarakat dan cara meningkatkan kemajuan diri dan sosial.

Dimensi moral dan bertanggungjawab ini adalah lebih berdasarkan dari kepercayaan dan keimanan, melihat kerja sebagai kebajikan, berkerjasama, bertolak ansur dan berbincang antara satu sama lain (Mohd Zin et al., 2012). Kakitangan BIMB dan BMMB pada dimensi ini melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, organisasi dan masyarakat. Ini adalah kerana mereka ini menegakkan perbuatan yang bermoral dan dan mereka ini adalah orang yang bertanggungjawab dengan perhubungan sesama manusia. Golongan ini menghormati antara satu sama lain, bertolak ansur dan mudah bekerjasama di antara satu sama lain. Kakitangan sebegini adalah bertanggungjawab di dalam pekerjaan dan melihat pekerjaan adalah kerja sepasukan, bekerja dengan ikhlas, jujur, bertolak ansur dan merupakan cara untuk bersosial dan bermasyarakat (Wan Husin, 2012).

Manakala dimensi kedua adalah dimensi usaha yang melihat pekerjaan sebagai cara untuk maju di dalam hidup, peluang untuk bebas menentukan hidup, sumber kegembiraan dan kejayaan dan merasakan bahawa kehidupan akan tiada maknanya tanpa pekerjaan. Menurut Ali (2005), usaha yang produktif akan mengurangkan masalah sosial dan ekonomi dan di masa yang sama memberikan seseorang untuk memiliki cara hidup untuk diri sendiri dan keluarga. Dimensi ini juga melihat etika kerja Islam sebagai cara untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologikal, untuk mempertahankan prestij, untuk memberi kebajikan sosial dan mempertingkatkan keyakinan.

Kakitangan BIMB dan BMMB yang berada dalam dimensi usaha melihat pekerjaan sebagai sumber kebebasan, kemajuan, kegembiraan dan kejayaan di dalam hidup. Kakitangan ini berusaha untuk mendapatkan kemajuan dan peningkatan di dalam jawatan mereka dan juga mengutamakan kejayaan di dalam pekerjaan dan organisasi. Mereka ini melihat pekerjaan sebagai punca kebebasan dan berusaha untuk meningkatkan sumber kewangan dan ekonomi masing-masing. Kakitangan perbankan yang beragama Islam pada dimensi usaha ini adalah lebih mementingkan urusan-urusan yang boleh mendatangkan hasil ekonomi dan kewangan kepada mereka seperti kenaikan pangkat dan gaji, pekerjaan yang melibatkan tuntutan kerja lebih masa dan elaun-elaun tertentu.

Keputusan analisis regresi berganda antara etika kerja Islam dan tingkah laku menyimpang mendapati bahawa dimensi moral dan tanggungjawab mempunyai pengaruh

yang negatif dan signifikan terhadap dimensi peribadi agresif dan dimensi salahguna masa dan sumber organisasi.

Kakitangan perbankan beragama Islam yang mempunyai moral dan bertanggungjawab ini menolak peribadi yang agresif dan menjaga tingkah lakunya dari segi perbualan dan perbuatan terhadap kakitangan lain di pejabat. Contohnya, seorang penyelia tidak akan mengherdik dan memarahi kakitangan bawahannya di hadapan orangramai. Beliau juga tidak akan menggunakan kata-kata kesat, mempersendakan dan menyakitkan hati kakitangannya. Seorang penyelia yang baik juga tidak akan menggunakan kuasanya untuk melakukan gangguan seksual ataupun mengambil kesempatan keatas pekerja bawahannya. Dari aspek moral dan tanggungjawab pekerja terhadap tugasnya, kakitangan sebegini menolak peribadi agresif dan bekerja mengikut peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Justeru, perhubungan yang baik akan mengujudkan suasana yang positif di dalam organisasi. Segala arahan dan tugas akan dapat disempurnakan dengan pantas dan cekap. Ini akan membentuk satu pasukan yang baik dan dengan mudah dapat mencapai matlamat organisasi iaitu dengan penuh kerjasama dari setiap kakitangan.

Kakitangan perbankan yang bermoral dan bertanggungjawab ini juga menolak perbuatan salahgunaan masa dan sumber. Golongan yang bermoral dan bertanggungjawab ini senantiasa mengambil berat tentang penggunaan masa. Mereka tidak menghabiskan masa berbual-bual kosong bersama rakan-rakan dan tidak bekerja di bawah piawaian. Mereka tidak melayari internet pada waktu bekerja dengan menggunakan telefon pintar mahupun

komputer milik organisasi. Justeru, operasi perbankan dapat dilakukan mengikut masa yang ditetapkan. Segala urusan yang dilakukan akan dapat disempunakan dengan cepat dan mudah oleh pelanggan perbankan. Produktiviti organisasi dapat ditingkatkan apabila setiap permohonan dapat diproses dengan cepat dan efisien. Ini dapat meningkatkan imej organisasi di mata pelanggan perbankan tersebut. Selain dari itu, segala gerak kerja seperti di unit pemasaran, unit operasi, unit pinjaman akan berjalan dengan lancar dan ini akan dapat meningkatkan prestasi organisasi.

Namun, terdapat dapatan kajian yang terhad antara etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang. Antaranya, dapatan kajian oleh Rokhman (2010), Marri et al. (2012) dan Salem dan Syed Agil (2012) di mana etika kerja Islam yang tinggi adalah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen, iaitu perbuatan yang bertentangan terhadap gelagat menyimpang. Manakala kajian oleh Abbasi et al. (2012) mendapati etika kerja Islam juga dapat meningkatkan integriti. Ini dapat menjelaskan bahawa etika kerja Islam seperti pada dimensi moral dan tanggungjawab ini akan menolak gelagat menyimpang seperti peribadi yang agresif dan menolak perbuatan menyalahguna masa dan sumber organisasi.

5.4 Pengaruh Niat Untuk Kekal Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB

Untuk menjawab persoalan pada objektif ketiga, penyelidik memeriksa pengaruh di antara niat untuk kekal di dalam organisasi terhadap gelagat menyimpang. Terdapat kajian yang terhad tentang niat untuk kekal dalam organisasi terutama ulasan karya yang melibatkan dimensi-dimensi niat kekal di dalam organisasi. Penyelidik mengadaptasi penggunaan pengukuran komitmen di dalam mengukur niat untuk kekal di dalam organisasi. Oleh itu, penyelidik telah menggunakan terma-terma yang terdapat pada dimensi komitmen dan digunakan pada niat untuk kekal dalam organisasi. Antaranya adalah perkataan afektif dan normatif yang berasal dari konsep komitmen itu sendiri.

Niat kekal afektif membawa maksud, kakitangan BIMB dan BMMB pada dimensi ini merasakan pekerjaan adalah sesuatu yang penting dan merupakan satu tanggungjawab yang utama. Oleh itu mereka mempunyai hubungan emosi yang kuat dengan pekerjaan dan organisasi serta berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Kakitangan ini merasakan ikhlas, seronok dan gembira untuk bekerja di organisasi, berinspirasi untuk membuat yang terbaik dan berpuas hati dengan organisasi mereka. Mereka merupakan pekerja yang produktif dan secara ikhlas ingin bekerja di BIMB dan BMMB. Contohnya, kakitangan yang BIMB dan BMMB yang berbangga bekerja di organisasi, sanggup berkorban bekerja lebih masa tanpa sebarang alasan, sanggup membantu pelanggan walaupun di luar bidang tugasnya ataupun ketika berada di luar waktu pejabat. Mereka ini juga sentiasa menceritakan dan memberikan ulasan tentang

kebaikan produk organisasi dan organisasi itu sendiri berbanding organisasi yang lain. Menurut Lee, Lee dan Lum, (2008), di antara perkara yng berkait rapat dengan niat kekal afektif adalah kakitangan yang berperasaan kepunyaan terhadap organisasinya dan lebih terikat secara psikologi dengan organisasi.

Manakala dimensi kedua adalah niat kekal normatif yang bermaksud kakitangan BIMB dan BMMB merasakan perlu untuk bersama organisasi kerana terdapat perasaan obligasi terhadap organisasi. Pada dimensi normatif ini, pekerja merasakan keperluan berada di dalam organisasi kerana itulah perkara yang sepatutnya dilakukan dan yang sebaiknya dilakukan. Mereka merasakan satu keperluan moral untuk kekal di organisasi tanpa mengira kenaikan status atau kepuasan yang diberikan organisasi kepada mereka. Namun, mereka tidak mempunyai hubungan emosi dan menyayangi organisasi seperti sanggup berkorban dan bekerja lebih masa untuk organisasi.

Kajian regrasi berganda pada dimensi niat kekal normatif terhadap gelagat menyimpang pula mendedahkan bahawa niat kekal normatif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap peribadi yang agresif dan terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi. Kakitangan BIMB dan BMMB yang mempunyai niat kekal normatif menolak melakukan peribadi agresif seperti mempermainkan rakan, bergurau melampaui batasan, dan memprotes penyelia. Kakitangan perbankan pada dimensi ini adalah lebih berhati-hati terhadap kelakuan mereka dan tidak melakukan perbuatan agresif disebabkan mereka mempunyai tanggungjawab moral kepada organisasi. Oleh itu, perhubungan di

antara pekerja adalah menjadi lebih baik dan ini memudahkan mereka bekerja sebagai satu pasukan. Dengan ini matlamat organisasi akan mudah tercapai.

Kakitangan yang mempunyai niat kekal normatif juga tidak melakukan perbuatan menyalahguna masa dan sumber organisasi. Kakitangan tersebut tidak lewat ke tempat kerja, tidak melakukan kerja dengan perlahan, rehat tidak melebihi masa dan tidak berbual-bual kosong di waktu bekerja. Ini adalah kerana mereka merasakan keperluan untuk membalas kebaikan terhadap organisasi dan perasaan bertanggungjawab kepada organisasi disebabkan oleh faktor kewangan, pekerjaan, latihan dan peluang yang diberikan oleh organisasi terhadap mereka. Oleh itu, urusanniaga dan perkhidmatan perbankan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan menepati masa.

Kajian lepas untuk niat untuk kekal dalam organisasi terhadap gelagat menyimpang adalah terhad. Antara dapatan kajian yang boleh dijustifikasikan pada dapatan kajian ini adalah kajian oleh Muafi (2011) yang mendapati bahawa niat untuk berhenti kerja adalah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gelagat menyimpang. Oleh kerana niat untuk berhenti kerja adalah bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi, dapatlah di justifikasikan bahawa niat untuk kekal di dalam organisasi adalah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap gelagat menyimpang.

5.5 Pengaruh Keagamaan Terhadap Niat Untuk Kekal Di BIMB Dan BMMB

Objektif keempat di dalam kajian adalah untuk memeriksa hubungan antara keagamaan dan niat untuk kekal dalam organisasi. Analisis regresi berganda menunjukkan dimensi melebihi tingkah laku beragama mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap niat kekal afektif. Ini menunjukkan kakitangan BIMB dan BMMB yang bergelagat melebihi tingkah laku beragama mempunyai ketaatan yang tinggi kepada keagamaan dan mempunyai hubungan emosi yang kuat terhadap organisasi. Bagi mereka, pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang Islam adalah dianggap ibadah atau perbuatan yang baik (Barhem et al., 2009; Khan et al., 2010). Mereka ikhlas untuk bekerja dan sentiasa memastikan diri mereka seiring dengan nilai-nilai dan matlamat organisasi.

Kakitangan perbankan pada dimensi ini, tidak mempunyai niat untuk meninggalkan kerja dan organisasi kerana menyayangi organisasi. Niat kekal afektif juga dikaitkan dengan peningkatan prestasi, peningkatan produktiviti dan peningkatan kehadiran (Jamaludin & Zawawi, 2014). Contohnya, seseorang kakitangan perbankan yang berniat kekal afektif sanggup berkorban dan melakukan kerja walaupun di luar bidang kerjanya untuk membantu pelanggan. Beliau sanggup menolong pelanggan yang menghadapi masalah untuk membuka akaun simpanan, walaupun beliau bertugas di bahagian pinjaman, Kakitangan pada dimensi ini akan kekal lebih lama di organisasi (Jamaludin & Zawawi, 2014).

Dapatan kajian pengaruh keagamaan terhadap niat kekal di dalam organisasi adalah terhad. Dapatan kajian ini dapat dijustifikasikan dengan dapatan kajian oleh Ghozali (2002) iaitu keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan produktiviti. Ini memberi maksud keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap niat untuk kekal dalam organisasi secara keseluruhannya. Selain itu, dapatan kajian ini dapat dijustifikasikan dengan dapatan kajian oleh Zafar et. al. (2012) yang menunjukkan keagamaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap niat untuk bertukar kerja di kalangan kakitangan perbankan beragama Islam yang bekerja di perbankan konvensional. Kakitangan beragama Islam di perbankan konvensional memilih berniat untuk bertukar kerja kerana perbankan konvensional adalah melibatkan perkara-perkara yang bertentangan dengan Islam iaitu terlibat dalam unsur riba. Mereka yang tinggi keagamaan memilih berniat untuk bertukar kerja kerana mereka mengetahui bahawa perbankan konvensional adalah tidak mengikut syariat Islam. Ini menunjukkan bahawa mereka yang tinggi keagamaan adalah cenderung untuk mengikut kehendak keagamaannya. Muhamad (2009) menyatakan bahawa individu yang lebih taat pada agamanya adalah lebih mengikut ajaran agamanya. Oleh itu, dapatlah dikatakan bahawa keagamaan mempunyai hubungan yang positif dengan niat kekal dalam organisasi terutamanya perbankan Islam yang patuh syariah.

Seterusnya, dimensi pengorbanan dalam keagamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat kekal normatif. Ini bermaksud kakitangan BIMB dan BMMB yang melakukan suruhan agama, sanggup berkorban dan bekerja dengan ikhlas merasakan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam kehidupan. Pada dimensi pengorbanan

ini, kakitangan perbankan merasakan keperluan untuk bersama organisasi kerana rasa tanggungjawab dan obligasi terhadap organisasi. Mereka melakukan pekerjaan hanya sekadar timbalbalas dan setimpal dengan bayaran dan kemudahan yang diterima (Sow, Anthony & Berete, 2016). Mereka menolak kerja yang berlebihan dan yang tidak bersangkutan dengan mereka dengan alasan bahawa pekerjaan tersebut adalah di luar bidang mereka atau bukan kebiasaannya kerja mereka.

5.6 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Niat Untuk Kekal Di BIMB Dan BMMB

Objektif kelima di dalam kajian adalah untuk memeriksa hubungan di antara etika kerja Islam dan niat untuk kekal di dalam organisasi. Keputusan analisis regresi berganda menunjukkan bahawa dimensi moral dan tanggungjawab adalah mempengaruhi dimensi niat kekal afektif dan niat kekal normatif secara positif dan signifikan. Bagi dimensi moral dan tanggungjawab yang mempunyai pengaruh positif terhadap niat kekal afektif, ini bermaksud mereka menyayangi organisasi dan sanggup berkorban demi kejayaan organisasi. Mereka ini sanggup menerima bebanan tugas yang tinggi dan bertugas di mana-mana tempat untuk kejayaan sesebuah organisasi. Golongan ini merasakan pekerjaan adalah sesuatu yang menggembirakan dan merasakan terdapat kepuasan untuk bekerja. Mereka ini berniat untuk kekal afektif di organisasi dan di samping itu menjadi pekerja yang positif dan produktif. Contohnya, mereka senantiasa bercakap perkara yang baik-baik, berbangga dengan organisasi, memuji dan mencadangkan organisasi mereka adalah yang terbaik.

Dimensi moral dan tanggungjawab juga mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap niat kekal normatif. Kakitangan BIMB dan BMMB dalam dimensi ini, berniat untuk kekal di dalam organisasi adalah disebabkan perasaan obligasi. Kakitangan perbankan pada dimensi ini tetap memberikan komitmen kepada tugas mereka dan mengikuti arahan dan melaraskan diri kepada matlamat organisasi. Mereka menerima beban tugas yang diberi, menjalankan tanggungjawab dan memastikan setiap kerja yang diberi dilaksanakan dengan sempurna. Namun, mereka lebih bersikap timbalbalas berdasarkan kemudahan yang diterima dari organisasi seperti gaji, bonus, latihan dan kemudahan yang lain.

Analisis regresi berganda untuk dimensi usaha menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat kekal normatif. Kakitangan BIMB dan BMMB yang di dalam dimensi usaha ini merasakan obligasi untuk kekal sahaja dalam organisasi. Kakitangan ini juga memberikan komitmen terhadap pekerjaan, berdisiplin dan mengikut arahan majikan, namun mereka ini tidak sanggup berkorban untuk organisasi. Contohnya, kakitangan perbankan ini akan pulang mengikut waktu dan mereka akan menangguhkan kerja pada keesokan harinya. Mereka ini berbeza dengan kakitangan perbankan yang mempunyai niat kekal afektif yang sanggup berkorban untuk organisasi dengan melakukan kerja melebihi masa yang ditetapkan. Dapatan kajian ini adalah bersamaan dengan kajian oleh Sadozai et al. (2013), Khan, Abbas, Gul dan Raja (2015) dan Marri et al. (2013) yang mendapati bahawa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara etika kerja Islam dan niat untuk bertukar kerja. Oleh kerana niat untuk bertukar kerja

adalah bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi, dapatlah disimpulkan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang negatif terhadap niat untuk bertukar kerja dan mempunyai hubungan yang positif terhadap niat untuk kekal dalam organisasi. Dapatan kajian ini dapat dijustifikasikan dengan dapatan kajian oleh Sadozai et al. (2013), Khan et al. (2015) dan Marri et al. (2013)

5.7 Pengaruh Niat Untuk Kekal Sebagai Pengantara Hubungan Keagamaan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Gelagat Menyimpang Di BIMB Dan BMMB

Untuk menjawab persoalan pada objektif keenam, penyelidik memeriksa hubungan niat untuk kekal dalam organisasi sebagai pengantara hubungan keagamaan dan etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang. Analisis regresi berganda untuk pengantara niat untuk kekal menunjukkan hanya niat kekal normatif menjadi pengantara separa terhadap hubungan antara dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam terhadap dimensi peribadi agresif dan dimensi salahguna masa dan sumber organisasi. Niat kekal normatif mengantara separa, bagi dimensi moral dan tanggungjawab terhadap peribadi yang agresif dan faktor salahguna masa dan sumber organisasi. Ini bermaksud kakitangan pada dimensi moral dan bertanggungjawab serta mempunyai niat kekal normatif, lebih menolak dari melakukan peribadi yang agresif dan menyalahgunakan masa organisasi. Contohnya seseorang penyelia yang bermoral dan bertanggungjawab dan mempunyai niat untuk kekal disebabkan oleh perasaan obligasi ataupun timbalbalas terhadap organisasi, adalah lebih berdisiplin dan menolak perbuatan mengherdik dan memarahi

kakitangan bawahannya di hadapan orang ramai. Beliau juga tidak menggunakan kata-kata lucah, kesat, mempersendakan dan menyakitkan hati kakitangannya, disamping tidak akan menyalahgunakan kuasa untuk melakukan gangguan seksual terhadap pekerja bawahannya. Penyelia tersebut juga lebih menolak menyalahgunakan masa dan sumber organisasi seperti berbual kosong di pejabat, menghilangkan diri atau melayari internet pada waktu pejabat. Ini akan menjadikan organisasi lebih efisien di mana perhubungan dan komunikasi di antara kakitangan pada tahap yang terbaik.

Dapatan kajian lepas adalah sangat terhad terutamanya yang berkaitan tentang niat kekal dalam organisasi sebagai pengantara hubungan antara etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang. Namun, dapatan kajian ini dapat dijustifikasikan berdasarkan kajian lepas oleh Rashid, Sambasvani dan Johari (2003) terhadap organisasi di Malaysia. Dapatan kajian mendedahkan pekerja yang komited kurang melakukan gelagat yang bersifat merosakkan dan membahayakan terhadap organisasi seperti gelagat menyimpang kerana terdapat perhubungan psikologi di antara pekerja dan organisasi.

Terdapat juga kajian lepas yang mendapati bahawa terdapat kesan yang negatif antara komitmen dan gelagat menyimpang (Liao, Joshi & Chuang, 2004). Manakala, Shamsudin, Subramaniam dan Alshuaibi (2012) di dalam dapatan kajian mereka mendapati, komitmen iaitu manifestasi kepada niat untuk kekal adalah sebagai pembolehubah pengantara di antara perlaksanaan sumber manusia dan kepimpinan yang memberikan kesan yang negatif terhadap gelagat menyimpang siber.

5.8 Implikasi Teoretikal

Terdapat banyak kajian yang melibatkan gelagat menyimpang seperti kajian oleh Omar et al. (2011); Stewart, Bing, Davison, Woehr dan McIntyre, (2009); Shamsudin et al. (2011) dan Bashir et al. (2012). Walaupun terdapat banyak kajian yang melibatkan gelagat menyimpang, terdapat kajian yang terhad untuk melihat pengaruh keagamaan dan etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang (Sulaiman & Bhatti, 2013; Golparvar & Nadi, 2011).

Berdasarkan teori asas kajian ini, iaitu Teori Gelagat Terancang oleh Ajzen (1991), kajian ini dapat menyambung titian ilmu di bidang gelagat menyimpang dengan menunjukkan dan mengemukakan kerangka teoritikal terhadap faktor yang mempengaruhi perlakuan gelagat menyimpang. Menurut Ajzen (1991), penentu sesuatu gelagat adalah berdasarkan niat seseorang untuk melakukan gelagat tersebut. Manakala niat seseorang adalah dipengaruhi oleh sikap terhadap gelagat, norma subjektif dan anggapan pengawalan gelagat. Kajian ini mendedahkan bahawa perantara iaitu niat untuk kekal dalam organisasi merupakan penentu kepada perlakuan gelagat menyimpang. Manakala niat untuk kekal dalam organisasi adalah ditentukan oleh faktor keagamaan dan faktor etika kerja Islam.

Kajian ini mengadaptasikan kajian oleh Robinson dan Bennet (1995) dan Berry et al. (2007) untuk melihat pengaruh keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dalam organisasi terhadap gelagat menyimpang. Kebanyakan kajian lepas lebih memberi tumpuan terhadap anteseden kepada gelagat menyimpang seperti persepsi tiada keadilan, kerja yang membebankan, perasaan negatif, protes, penderaan oleh majikan, stress, masalah kewangan peribadi dan sebagainya (Barheem et al., 2009). Namun kajian ini, memperkayakan pemahaman terhadap anteseden kepada gelagat menyimpang seperti keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal dalam organisasi.

Kajian ini juga melihat keagamaan, etika kerja Islam dan niat untuk kekal dalam organisasi sebagai satu mekanisme untuk menahan dan mengekang pekerja itu dari melakukan gelagat menyimpang. Keagamaan di dalam Islam adalah merupakan mekanisme penghalang kepada kelakuan yang bersifat jenayah dan bekerja merupakan ibadah dan diberikan ganjaran oleh Allah (S.W.T). Manakala etika kerja Islam pula, adalah garis panduan pekerjaan yang ditetapkan oleh Islam yang berkonsepkan “*amal makruf*” dan “*nahi mungkar*” iaitu mengamalkan perbuatan yang baik dan menolak perbuatan yang tidak baik. Etika kerja Islam berteraskan kepercayaan kepada Allah, hukuman Allah di dunia dan akhirat, keikhlasan serta kejujuran. Etika kerja Islam juga adalah merupakan sesuatu kaedah untuk menghalang perlakuan gelagat menyimpang ini (Golparvar & Nadi, 2011). Seterusnya, dapatan kajian Muafi (2011) yang mendapati bahawa niat untuk berhenti kerja adalah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gelagat menyimpang. Oleh kerana, niat untuk berhenti kerja adalah bertentangan dengan niat untuk kekal di dalam organisasi, dapatlah dijustifikasikan bahawa niat untuk

kekal di dalam organisasi adalah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap gelagat menyimpang.

Bodankin dan Tziner (2009) mencadangkan kajian gelagat menyimpang pada masa hadapan lebih menumpukan kepada kebudayaan dan persekitaran etika. Bertitik-tolak dari cadangan ini, kajian ini menumpukan kepada keagamaan yang merupakan elemen dalam kebudayaan dan etika kerja Islam. Penyelidik juga melihat pengantaraan niat untuk kekal di dalam organisasi sebagai pembolehubah pengantara, di antara keagamaan dan etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang.

Keputusan kajian mendapati bahawa mereka yang melakukan perkara yang melebihi tingkah laku beragama dan sanggup berkorban dalam Islam menolak perbuatan gelagat menyimpang. Seterusnya, hasil kajian juga mendapati mereka yang mengamalkan prinsip moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam pula, menjauhi dan mengelakkan diri dari melakukan gelagat menyimpang. Keputusan kajian juga mendedahkan ketaatan yang tinggi kepada keagamaan, mempunyai niat untuk kekal di dalam organisasi secara afektif. Bagi kakitangan yang mengamalkan etika kerja Islam pula, secara keseluruhannya adalah berniat untuk kekal di dalam organisasi. Niat untuk kekal di dalam organisasi ini juga menjadi perantaraan hubungan antara etika kerja Islam terhadap gelagat menyimpang.

5.9 Implikasi Kepada BIMB Dan BMMB

Tujuan utama kajian terhadap gelagat menyimpang adalah untuk mencari penyelesaian terhadap perlakuan gelagat menyimpang yang merugikan pelbagai pihak. Untuk mencapai tujuan utama kajian, terdapat beberapa faktor yang dikaji, antaranya adalah keagamaan, etika kerja Islam dan niat untuk kekal dalam organisasi.

Kakitangan BIMB dan BMMB yang berada pada dimensi melebihi tingkah laku beragama merupakan kakitangan yang mempunyai ketaatan yang tinggi di dalam agamanya dan lebih mengikut ajaran agamanya (Muhamad, 2009). Secara logiknya, kakitangan ini mengikut kehendak ajaran agamanya, mengekang dan mengelakkan diri dari melakukan perkara yang bertentangan dengan kehendak agamanya. Golongan ini percaya bahawa apa sahaja aktiviti dengan niat yang baik dan mengikut ajaran Islam termasuklah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Muslim adalah dianggap ibadah atau perbuatan yang baik (Barhem et al., 2009; Khan et al., 2010). Mereka juga percaya setiap orang akan dipersoalkan nanti tentang perbuatan mereka di dunia ini. Sejujurnya, mereka menolak salahguna masa dan sumber organisasi, di mana, perbuatan ini jelas merugikan organisasi dan pekerja itu sendiri. Kakitangan BIMB dan BMMB pada dimensi ini adalah menitikberatkan konsep halal dan haram dalam pendapatan. Kakitangan ini adalah lebih berdisiplin dan menjaga masa dan hak organisasi. Sekiranya kakitangan ini terpaksa menggunakan masa organisasi untuk tujuan peribadi, mereka akan menggantikan masa tersebut kembali kepada organisasi. Ini adalah untuk mendapatkan rezeki yang halal dan diberkati oleh Allah (S.W.T). Dapatan kajian lepas membuktikan mereka yang

mempunyai ketaatan yang tinggi kepada keagamaan lebih mementingkan tingkah laku menurut ajaran Islam dan keagamaan juga menjadikan seseorang itu mempunyai keredaan yang tinggi, bertolak ansur, berkorban di dalam pekerjaannya (Barhem et al., 2009).

Pada dimensi pengorbanan, kakitangan BIMB dan BMMB yang sanggup berkorban yang melibatkan kewangan terhadap tuntutan agama adalah juga mempunyai ketaatan terhadap keagamaan. Kakitangan BIMB dan BMMB pada dimensi pengorbanan ini menolak perbuatan yang mensabotaj dan merugikan organisasi kerana mereka bertanggungjawab di atas perbuatan mereka dan berusaha untuk tidak melakukan perkara yang bersalahan dengan Islam. Sekiranya berlaku ketidakadilan, mereka boleh berunding dan bertolak ansur sesama kakitangan dan juga terhadap penyelia, pengurus dan majikan. Mereka merupakan golongan yang bertanggungjawab terhadap organisasi dan memastikan organisasi sentiasa pada landasan objektif yang sebenar. Mereka tahu dan sedar bahawa setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan oleh Allah (S.W.T) pada hari penghakiman kelak. Pada dimensi pengorbanan ini, mereka juga tidak melakukan salahguna untuk kepentingan diri. Mereka memahami dan mementingkan konsep halal dan haram dalam rezeki mereka dengan memastikan pendapatan mereka dari punca yang halal. Kakitangan BIMB dan BMMB pada dimensi ini, menolak dan menjauhi perkara mensabotaj dan merugikan organisasi dan salahguna untuk kepentingan diri. Pada dimensi pengorbanan ini, mereka melihat Islam itu sebagai "*Ad Deen*" dan percaya pekerjaan juga merupakan ibadah dan diberi ganjaran oleh Allah (S.W.T) (Khan et al., 2010)

Kajian ini juga mendedahkan etika kerja Islam yang di amalkan oleh kakitangan BIMB dan BMMB terbahagi kepada dua dimensi iaitu dimensi moral dan tanggungjawab dan dimensi usaha.

Pada dimensi moral dan tanggungjawab, ianya mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap dimensi peribadi agresif dan dimensi salahguna masa dan sumber organisasi. Kakitangan yang bermoral dan bertanggungjawab ini, mempunyai pengikutan yang tinggi terhadap etika kerja Islam dan sentiasa memastikan mereka mematuhi dan mengamalkan etika kerja Islam. Mereka mementingkan konsep bertanggungjawab, keadilan pekerjaan di antara pekerja dan majikan, melakukan pekerjaan yang halal, bermanfaat kepada diri dan masyarakat, bekerja dengan bersungguh-sungguh, bekerjasama, bertolak ansur dalam melakukan pekerjaan dan melihat kerja sebagai kebajikan kepada masyarakat. Mereka menolak perbuatan yang agresif terhadap kakitangan yang lain kerana mereka percaya pada konsep bertanggungjawab, keadilan dan kebajikan oleh pekerjaan kepada masyarakat. Mereka juga menolak melakukan perkara yang menyalahgunakan masa dan sumber organisasi seperti datang lewat, rehat melebihi masa dan pulang awal. Pada dimensi ini, kakitangan BIMB dan BMMB menolak perbuatan gelagat menyimpang antara perorangan dan organisasi. Menurut Shamsudin et al. (2010), pengikutan terhadap etika kerja Islam menjadikan seseorang itu bersikap positif, komited dan memberi manfaat serta kebaikan kepada individu itu sendiri dan organisasi.

Dapatan kajian juga menerangkan dimensi melebihi tingkah laku beragama mempengaruhi secara positif niat kekal afektif dalam organisasi. Kakitangan BIMB dan BMMB yang mempunyai ketaatan yang tinggi terhadap keagamaan, berniat untuk kekal afektif di dalam organisasi. Ini adalah kerana disebabkan keikhlasan dan perasaan seronok untuk bekerja dan merasakan terdapat hubungan emosi dan menyayangi organisasi.

Dimensi pengorbanan pula mempunyai pengaruh yang positif terhadap niat kekal normatif. Kakitangan BIMB dan BMMB pada dimensi ini mengikuti dan mematuhi ritual keagamaan yang merupakan suruhan agama ke atas mereka. Kakitangan BIMB dan BMMB ini berniat kekal di dalam organisasi kerana perasaan bertanggungjawab dan obligasi terhadap organisasi.

Kajian juga mendedahkan pada dimensi moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam, adalah mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap niat kekal afektif dan niat kekal normatif. Kakitangan BIMB dan BMMB yang bermoral dan bertanggungjawab ini mempunyai pengikutan yang tinggi terhadap etika kerja Islam dan sentiasa memastikan mereka mematuhi dan mengamalkan etika kerja Islam. Mereka menyayangi organisasi dan mempunyai hubungan emosi yang kuat terhadap organisasi dan bekerja dengan penuh ikhlas dan jujur. Kakitangan lain yang berada di dalam niat kekal normatif adalah disebabkan tanggungjawab moral dan perasaan obligasi terhadap organisasi.

Pada dimensi usaha di dalam etika kerja Islam, kakitangan BIMB dan BMMB, tidak mempunyai pengikutan yang tinggi terhadap faktor-faktor moral dan tanggungjawab di dalam etika kerja Islam. Mereka lebih mementingkan kejayaan dan kebebasan hidup dan juga faktor-faktor yang melibatkan kewangan. Kakitangan ini berniat kekal normatif iaitu perlu untuk kekal di organisasi sedia ada kerana perasaan bertanggungjawab pada organisasi. Ini adalah kerana mereka yang berada pada dimensi usaha adalah mereka yang berusaha untuk mendapatkan yang terbaik di dalam hidup. Mereka tidak mempunyai perasaan yang afektif terhadap organisasi

Hasil kajian terhadap niat kekal di dalam organisasi di kalangan kakitangan BIMB dan BMMB mendapati mereka yang berdimensi niat kekal normatif menolak peribadi agresif kerana mereka lebih menjaga tingkah laku, disiplin dan lebih berhati-hati pada setiap tindakan mereka. Ini adalah kerana perasaan obligasi dan tanggungjawab moral terhadap organisasi mereka. Mereka juga tidak menyalahgunakan masa organisasi dan sentiasa datang dan pulang pada waktu yang ditentukan.

Manakala niat kekal normatif mengantara sebahagian dan negatif pada dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi peribadi agresif dan salahguna masa dan sumber. Kakitangan BIMB dan BMMB yang mempunyai moral dan tanggungjawab yang bekerja disebabkan perasaan obligasi kepada organisasi adalah berdisiplin dan sentiasa menjaga peribadi dengan tidak melakukan dan menolak peribadi agresif dan sentiasa menjaga masa dan hak organisasi.

5.10 Cadangan Kepada BIMB Dan BMMB

Berdasarkan hasil dari dapatan kajian terhadap gelagat menyimpang di BIMB dan BMMB, penyelidik telah merangka beberapa cadangan terhadap mengurangkan gelagat menyimpang di kalangan kakitangan BIMB dan BMMB berdasarkan faktor-faktor keagamaan, etika kerja Islam dan niat untuk kekal di dalam organisasi.

5.10.1 Penekanan Kepada Faktor Keagamaan Di Kalangan Kakitangan BIMB Dan BMMB

Faktor keagamaan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkah laku menyimpang. Hasil kajian mendapati bahawa kakitangan yang berada pada dimensi melebihi tingkah laku beragama dan pada dimensi pengorbanan menolak perbuatan salahguna masa dan sumber, mensabotaj dan merugikan organisasi serta salahguna untuk kepentingan diri. Oleh itu, terdapat keperluan kepada kakitangan BIMB dan BMMB untuk meningkatkan lagi keagamaan pekerjaanya kepada dimensi melebihi tingkah laku beragama dan dimensi pengorbanan.

Untuk meningkatkan keagamaan di kalangan kakitangan, perkara-perkara penting yang perlu dilaksanakan adalah mengadakan garis panduan dan sistem penilaian terhadap kakitangan. Pihak Pengurusan dan Jabatan Sumber Manusia, bertanggungjawab untuk

merangka garis panduan bagi meningkatkan keagamaan di kalangan kakitangan organisasi. Pengurus dan Penolong Pengurus bertanggungjawab melaksanakan program berdasarkan garis panduan peningkatan keagamaan tersebut. Contoh garis panduan untuk meningkatkan keagamaan adalah seperti Rajah 5.0.



GARISPANDUAN UNTUK PENINGKATAN KEAGAMAAN DI KALANGAN
WARGA KERJA

1. Kakitangan digalakkan memahami bacaan ayat-ayat Al Quran dan maksud bacaan di dalam solat.
2. Kakitangan harus memulakan pekerjaan dengan bacaan doa secara berkumpulan pada setiap pagi. Bacaan doa dilakukan secara bergilir-gilir di antara kakitangan.
3. Kakitangan digalakkan untuk bersembahyang pada awal waktu. Kakitangan yang terlibat dalam kaunter/operasi perbankan boleh menunaikan sembahyang secara bergilir-gilir bagi memastikan kaunter/operasi perbankan berjalan lancar.
4. Kakitangan diwajibkan menghadiri tazkirah keagamaan berkaitan dengan isu semasa yang dilakukan setiap minggu pada hari Jumaat oleh pengurus atau penolong pengurus.
5. Kakitangan harus menyertai majlis bacaan Surah Yassin yang dilakukan secara berkumpulan pada setiap bulan pada masa yang sesuai.
6. Kakitangan diwajibkan menghadiri majlis ceramah agama yang diadakan sekali pada setiap 3 bulan dengan menjemput penceramah jemputan yang bertauliah. Ini bermaksud majlis ini dilakukan sebanyak 4 kali dalam setahun.

Rajah 5.0: Garispanduan Untuk Meningkatkan Keagamaan

Jabatan Sumber Manusia hendaklah menitikberatkan keagamaan di kalangan calon-calon pekerja. Ini boleh dilakukan dengan mengadakan ujian tentang keagamaan bersama-sama dengan ujian psikometrik. Di dalam ujian tersebut, soalan-soalan yang melibatkan pandangan dan amalan calon terhadap keagamaan dinilai bagi melihat pengamalan keagamaan calon tersebut. Semasa temuduga, antara soalan-soalan yang boleh diutarakan seperti hafalan surah-surah lazim di dalam Al Quran, soalan berkenaan Rukun Islam dan Rukun Iman. Lembaga Tabung Haji merupakan salah sebuah organisasi yang memastikan calon-calon membaca ayat-ayat lazim dan menjawab soalan-soalan tentang keagamaan.

Selain dari tahap pendidikan calon, penemuduga juga perlu melihat dan juga memberi keutamaan kepada mereka yang mempunyai keagamaan yang kuat dan juga mereka yang berasal dari berpendidikan sekolah agama. Pengambilan pekerja-pekerja yang mempunyai asas-asas keagamaan, sedikit sebanyak dapat membendung gelagat menyimpang pada masa hadapan. Menurut Wan Ahmad et al. (2008) dan Muhammad (2009) pendidikan agama yang formal dapat meningkatkan keagamaan seseorang itu. Oleh itu, adalah disarankan agar penekanan dapat diberikan pada pengambilan kakitangan yang mempunyai asas-asas keagamaan.

Pada masa kini, BIMB dan BMMB sering mengadakan aktiviti dan program keagamaan di peringkat ibu pejabat dan cawangan seperti mengadakan ceramah agama untuk menyedarkan dan meningkatkan keagamaan kakitangan. Namun begitu, terdapat kurangnya pemantauan dari segi penilaian terhadap program dan latihan yang diberikan kepada kakitangan. Sewajarnya terdapat penilaian terhadap aktiviti dan program keagamaan yang dilakukan.

Pihak Jabatan Sumber Manusia perlulah menilai dengan mendapatkan maklumbalas daripada pihak pengurus cawangan dan penyelia kakitangan tentang prestasi kakitangan setelah mengikuti kursus yang dijalankan. Maklumbalas tersebut dapat membantu pihak pengurusan di dalam melakukan penambahbaikan. Petunjuk Prestasi Utama atau “*Key Performance Index*” boleh digunapakai bagi menilai pematuhan program dan aktiviti keagamaan yang dijalankan. Pemantauan ini hendaklah dilakukan oleh Jabatan Sumber Manusia dan dijalankan secara berterusan. Apabila berlakunya ketidakpatuhan, kakitangan akan diberikan teguran lisan ataupun surat amaran oleh pihak Pengurus Cawangan dan pihak Jabatan Sumber Manusia. Pihak Jabatan Sumber Manusia, harus memberikan galakan kepada kakitangan agar sentiasa melibatkan diri di dalam aktiviti keagamaan. Ini bagi memastikan kakitangan menghadiri aktiviti dan program keagamaan yang dijalankan.

Di antara organisasi yang menjalankan aktiviti keagamaan adalah seperti Lembaga Tabung Haji dan Johor Corporation (Kamri, 2008: Mohamed Noh, Basir dan Wan Husin, 2014). Organisasi ini mengadakan aktiviti-aktiviti dan program keagamaan seperti

ceramah agama, tazkirah, membaca Al Quran dan Qiamullail bagi memberi kesedaran dan meningkatkan keagamaan. Organisasi ini juga menekankan keagamaan dalam setiap perjumpaan dan mesyuarat bersama kakitangan. Selain dari itu, pemantauan dan pematuhan terhadap aktiviti keagamaan juga dilakukan oleh organisasi ini.

5.10.2 Mengistiharkan Perbankan BIMB Dan BMMB Adalah Mengamalkan Etika Kerja Islam

Dapatan kajian mendedahkan dimensi moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang negatif terhadap peribadi agresif dan salahguna masa dan sumber organisasi dalam tingkah laku gelagat menyimpang. Justeru, terdapat keperluan bagi meningkatkan etika kerja Islam pada dimensi moral dan tanggungjawab.

Rasionalnya adalah, pada dimensi moral dan tanggungjawab ini, kakitangan BIMB dan BMMB akan menolak perbuatan gelagat menyimpang seperti peribadi agresif dan salahguna masa dan sumber organisasi. Dimensi moral dan tanggungjawab menekankan konsep bertanggungjawab, halal, keadilan, ketelusan, manfaat pada diri dan masyarakat, bekerjasama dan berkebakikan.

Pihak pengurusan BIMB dan BMMB perlulah mengistiharkan etika kerja Islam diamalkan secara sepenuhnya. Seajar dengan pengistiharan ini, pihak Jabatan Sumber Manusia hendaklah mengadakan sesi penerangan berkenaan kepentingan pengamalan etika kerja Islam dalam pekerjaan terutamanya kepada pengurus-pengurus cawangan. Ini

memudahkan pengurus cawangan untuk memberi penerangan berkenaan kepentingan etika kerja Islam kepada kakitangan. Ini memudahkan etika kerja Islam di implementasi di dalam pekerjaan. Pihak Jabatan Sumber Manusia boleh mengadakan sesi penerangan tentang pengamalan etika kerja Islam ketika mesyuarat pengurus-pengurus cawangan diadakan. Selain dari itu, sesi penerangan lebih lanjut tentang etika kerja Islam juga boleh dilakukan oleh pihak jabatan sumber manusia, terutamanya, ketika kakitangan datang berkursus untuk latihan dan seminar. Pihak jabatan sumber manusia haruslah mengeluarkan garis panduan dan kod tatakelakuan etika kerja Islam untuk semua kakitangan.

Piagam-piagam dan slogan-slogan berkenaan konsep moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam hendaklah diletakkan pada tempat-tempat strategik di cawangan perbankan dan di ibu pejabat BIMB dan BMMB. Piagam-piagam ini menyatakan bahawa kakitangan berikrar untuk mengikuti dan mengamalkan etika kerja Islam. Manakala slogan yang boleh digunakan adalah seperti “Berkerja Beribadah”, “Bekerja Kerana Allah” dan “Kerja adalah Ibadah” adalah sesuai untuk digunakan oleh organisasi seperti BIMB dan BMMB. Slogan-slogan ini bolehlah diletakkan pada surat-surat rasmi, termasuklah pada memorandum kakitangan, buku-buku, majalah dan cenderamata kepada kakitangan, contohnya diari tahunan dan kalendar. Dengan pengistiharan, piagam, slogan dan sesi penerangan ini, semua kakitangan akan mengetahui apa yang cuba diterap dan disemaikan oleh pihak pengurusan organisasi. Mereka juga sedar bahawa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh mereka adalah merupakan sesuatu yang dinilai oleh Allah (S.W.T) dan bukannya setakat untuk di dunia sahaja.

Pihak pengurusan perbankan dan Jabatan Sumber Manusia BIMB dan BMMB hendaklah menggalakkan pengamalan moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam di kalangan kakitangan organisasi. Ini boleh dilakukan dengan menekankan kepentingan moral dan tanggungjawab pada setiap perjumpaan pagi, mesyuarat mingguan dan bulanan.

Selain dari itu kenyataan-kenyataan dan papan tanda yang menegaskan tentang hikmah moral dan tanggungjawab boleh diletakkan dan dilekatkan pada sudut-sudut penting yang dapat dilihat oleh kakitangan perbankan. Dengan ini kakitangan organisasi akan sentiasa diingati tentang kepentingan pengamalan moral dan tanggungjawab dalam pekerjaan. Contohnya, kakitangan organisasi diingatkan tentang tanggungjawab pekerjaan kepada diri sendiri, organisasi, keluarga, masyarakat dan negara. Tanggungjawab terhadap masa kerja kepada organisasi, bekerja dengan bersungguh-sungguh, mencari rezeki yang halal dan mendapat keberkatan.

Sekiranya diadakan latihan pekerjaan tentang perbankan, pihak Jabatan Sumber Manusia BIMB dan BMMB perlu memasukkan latihan tentang moral dan tanggungjawab dalam setiap latihan perbankan. Latihan haruslah mengambilkira kepentingan pengikutan kepada moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam dan bukan berteraskan etika kerja konvensional seperti yang diamalkan sekarang. Contohnya, pekerjaan perbankan yang memberikan perkhidmatan dan kebajikan kepada masyarakat yang memerlukan perbankan Islam seperti pembiayaan dan membuat simpanan secara patuh syariah.

Perbankan Islam yang mengutamakan keadilan dan pemurah, bertanggungjawab pada masyarakat dan menjadikan ekonomi yang makmur dan penting dalam komuniti perniagaan. (Mohd Zin et al., 2012)

Secara dasarnya, mengamalkan konsep moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam di BIMB dan BMMB adalah tidak melibatkan perubahan tatacara perbankan mahupun polisi-polisi pentadbiran organisasi. Ianya bertindak sebagai penambahbaikan terhadap gelagat dan sikap pekerja sendiri dan juga terhadap pekerjaan, organisasi dan masyarakat. Contohnya, jika pada masa sebelumnya, seseorang kakitangan itu melihat pekerjaan adalah hanya sebagai pekerjaan, selepas mengetahui dan mengamalkan praktis moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam, beliau akan melihat pekerjaan sebagai suatu ibadah, tuntutan dan keperluan di dalam Islam dan menolak untuk meakukan gelagat menyimpang.

Walaubagaimanapun, pihak Jabatan Sumber Manusia hendaklah melakukan pemantauan terhadap implementasi moral dan tanggungjawa dalam etika kerja Islam ini untuk mendapatkan maklumbalas . Antaranya adalah mendapatkan maklumat melalui borang kajiselidik pengamalan moral dan tanggungjawab dalam etika kerja Islam dan pemantauan terhadap gelagat menyimpang yang dilakukan oleh kakitangan melalui laporan prestasi kakitangan dan laporan disiplin kakitangan. Sekiranya terdapat keperluan untuk penambahbaikan maka pihak Jabatan Sumber Manusia perlu melakukan perubahan bagi meningkatkan pengamalan moral dan tanggungjaab dalam etika kerja Islam untuk

mengelakkan terjadinya tingkah laku peribadi agresif dan penyalahgunaan masa dan sumber organisasi.

Pada masa sekarang, antara organisasi yang mengamalkan etika kerja Islam adalah organisasi seperti Lembaga Tabung Haji (Kamri, 2008) dan Johor Corporation (Mohamed Noh, Basir dan Wan Husin, 2014).

5.10.3 Meningkatkan Peranan Pengurus Untuk Meningkatkan Ketelusan Dan Komunikasi Di Dalam Organisasi Berdasarkan Peningkatan Keagamaan Dan Pengamalan Etika Kerja Islam.

Pihak Jabatan Sumber Manusia haruslah memastikan bahawa pihak pengurusan termasuklah pengurus-pengurus cawangan menerima konsep keagamaan dan etika kerja Islam untuk diimplementasikan dalam organisasi. Komunikasi yang menyeluruh bagi memberi penerangan, maklumat dan pemahaman tentang pentingnya implementasi peningkatan keagamaan dan etika kerja Islam akan dapat meningkatkan penerimaan di kalangan pengurus-pengurus cawangan dan kakitangan yang lain.

Pengurus cawangan perlu menggunakan kedudukannya bagi memberi nasihat kepada kakitangan yang mempunyai masalah dan memerlukan penyelesaian dengan menggunakan pendekatan keagamaan dan etika kerja Islam. Ini dapat dilakukan terutamanya dalam memberi nasihat dan semasa peringkat amaran lisan oleh pengurus. Pengurus cawangan juga perlu lebih telus dan lebih berkomunikasi berkenaan masalah

kakitangan kepada Jabatan Sumber Manusia di ibupejabat. Sekiranya terdapat kakitangan yang bermasalah dan tidak dapat menerima amaran lisan dan nasihat, laporan perlu diajukan dengan segera kepada Jabatan Sumber Manusia di ibupejabat. Ini adalah untuk memastikan pihak Jabatan Sumber Manusia dapat mengeluarkan surat amaran dan dapat mengambil langkah pencegahan dengan segera.

Selain dari itu, pengurus-pengurus cawangan dapat meningkatkan keagamaan dan etika kerja Islam dengan membacakan hadis-hadis, pengajaran keagamaan, potongan ayat Al Quran berkenaan ketaatan pada agama dan pengamalan etika kerja Islam dalam pekerjaan. Ianya boleh dilakukan pada permulaan setiap perjumpaan setiap pagi, mesyuarat mingguan dan bulanan secara konsisten. Pengurus cawangan sewajarnya, Bagi memberikan galakan kepada pekerja untuk meningkatkan keagamaan, pengurus cawangan haruslah membenarkan pekerja bersembahyang pada awal waktu, mengadakan sambutan seperti bacaan yasin dan tahlil pada Awal Muharam, Maulud Nabi dan menggalakkan berpuasa sunat di kalangan kakitangan. Ini sedikit sebanyak akan memberi kesedaran kepada kakitangan agar sentiasa taat mengamalkan etika kerja Islam dan meningkatkan keagamaan. Sekiranya seorang pekerja itu mempunyai keagamaan dan etika kerja Islam yang tinggi, beliau akan bekerja dengan ikhlas kepada organisasi, mempunyai hubungan emosi yang kuat dengan organisasi dan sayang kepada organisasi dan menolak perbuatan gelagat menyimpang.

Bersesuaian dengan pengamalan etika kerja Islam, pihak pengurusan juga haruslah menitikberatkan suasana kerja yang kondusif, penyelia yang baik, telus terhadap kakitangan organisasi dan tiada berlaku penindasan kepada kakitangan. Pihak pengurusan juga disarankan untuk mengujudkan dasar pemberi maklumat iaitu dasar yang memberi perlindungan kepada kakitangan yang mendedahkan salahlaku yang terjadi di organisasi. Justeru, kakitangan juga digalakkan untuk memberi maklumat tentang gelagat menyimpang yang terjadi dan salahlaku di kalangan kakitangan, pengurus cawangan dan pihak pengurusan. Kaedah ini juga dilakukan oleh Johor Corporation di mana setiap warga kerja boleh mendedahkan kepada pihak pengurusan sekiranya terdapat perbuatan salahlaku di tempat kerja (Mohamed Noh et al., 2014). Ini menjadikan setiap kakitangan berhati-hati dengan apa jua perbuatan mereka. Ini adalah kerana sebarang perbuatan salahlaku akan dilaporkan oleh rakan sekerja mereka sendiri.

5.10.4 Meningkatkan Niat Kekal Normatif Di Dalam Organisasi

Hasil kajian juga menerangkan bahawa niat kekal normatif memainkan peranan sebagai pembolehubah pengantaraan separa di antara dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi peribadi agresif dan dimensi salahguna masa dan sumber. Oleh itu, BIMB dan BMMB perlu meningkatkan perasaan obligasi atau tanggungjawab kepada kakitangan untuk kekal bersama BIMB dan BMMB kerana ianya adalah merupakan perkara yang baik dan bermoral yang perlu dilakukan oleh kakitangan kepada organisasi. Pihak pengurusan BIMB dan BMMB perlu mengingatkan di dalam mesyuarat mingguan dan bulanan kakitangan, tentang pekerjaan yang dilakukan di BIMB dan BMMB adalah

perkara yang memberi kebaikan kepada pekerja, keluarga, masyarakat, di dunia dan di akhirat. Pihak BIMB dan BMMB juga dicadangkan agar memberikan kemudahan seperti pinjaman pendidikan tanpa sebarang faedah kepada kakitangan yang ingin melanjutkan pelajaran di dalam bidang yang berkaitan dengan perbankan dan peningkatan modal insan. Ini dapat meningkatkan perasaaan obligasi kakitangan terhadap organisasi.

Selain dari itu, organisasi perlu menjalankan program-program yang meningkatkan rasa obligasi dan tanggungjawab kakitangan terhadap organisasi. Di antara program yang boleh dilakukan adalah seperti program khidmat masyarakat, di mana semua kakitangan perlu mengambil bahagian di dalam program yang memerlukan kerjasama antara satu sama lain, mempamerkan nilai positif dan rasa tanggungjawab terhadap organisasi dan masyarakat. Perasaaan tanggungjawab ini juga boleh membantu kakitangan merasa bangga dengan organisasi apabila dapat berinteraksi secara terus sesama kakitangan, pelanggan dan masyarakat. Niat kekal normatif di dalam organisasi, dapat membantu organisasi mengurangkan masalah tingkah laku menyimpang kerana kakitangan merasa bertanggung jawab terhadap organisasinya.

5.11 Limitasi Kajian Dan Cadangan Untuk Kajian Masa Depan

Kajian ini menggunakan 122 responden. Jumlah responden yang rendah ini mungkin mempengaruhi dapatan kajian terutamanya di dalam analisis faktor. Disebabkan bilangan responden yang kecil, penyelidik terpaksa melakukan analisis faktor dengan faktor pemberat ± 0.50 . Sekiranya jumlah responden adalah tinggi, faktor pemberat yang

rendah dapat digunakan. Oleh itu lebih banyak dimensi dapat di ekstrakkan dari pengujian putaran varimax. Menurut Khausul dan Kwantes (2006), sampel yang lebih besar dapat memberikan perbezaan yang lebih jelas di antara faktor-faktor. Oleh itu, penyelidik pada masa hadapan hendaklah mencari lebih responden dan sampel untuk menggunakan faktor pemberat yang lebih rendah untuk mendapatkan lebih faktor.

Kajian gelagat menyimpang ini adalah dilakukan di dalam sektor perbankan Islam di Malaysia. Latar belakang, budaya dan nilai-nilai organisasi mungkin berbeza dengan industri yang lain. Oleh itu, dapatan kajian daripada kajian ini mungkin tidak dapat disimpulkan secara umum kepada industri yang lain. Sebarang kesimpulan umum mengenai dapatan kajian ini terhadap sektor dan industri lain hendaklah dilakukan dengan berhati-hati. Penyelidik akan datang hendaklah memeriksa gelagat menyimpang pada industri yang lain kerana terdapat prosedur pekerjaan berbeza yang melibatkan gelagat menyimpang.

Di dalam kajian ini kaedah penyelesaian gelagat menyimpang tidak diperiksa. Oleh itu penyelidik akan datang dicadangkan agar memfokuskan kaedah penyelesaian gelagat menyimpang dan menjadikan gelagat menyimpang sebagai pengantara kepada kaedah penyelesaian gelagat menyimpang.

Kajian ini hanya melibatkan keagamaan Islam dan etika kerja Islam di dalam kajian gelagat menyimpang. Oleh itu penyelidik akan datang dicadangkan agar memeriksa

hubungan agama lain terhadap gelagat menyimpang dan juga etika kerja yang diamalkan oleh agama tersebut.

5.12 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini telah mencapai objektifnya iaitu untuk memeriksa pengaruh keagamaan, etika kerja Islam, niat untuk kekal di dalam organisasi dan gelagat menyimpang. Kajian ini menggunakan teori tindakan gelagat terancang sebagai teori asas di dalam kajian. Kajian ini telah memberikan asas teoritikal, asas-asas dan prinsip-prinsip untuk diambilkira untuk pada kajian seterusnya.

Antara dapatan kajian yang penting adalah seperti terdapat :

- i. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi pengorbanan terhadap dimensi mensabotaj dan merugikan organisasi.
- ii. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi melebihi tingkah laku beragama terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi.
- iii. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi pengorbanan terhadap dimensi salahguna untuk kepentingan diri.
- iv. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi peribadi agresif.
- v. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi salahguna masa dan sumber organisasi

- vi. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi niat kekal normatif terhadap dimensi peribadi agresif.
- vii. pengaruh negatif dan signifikan, dimensi niat kekal normatif terhadap dimensi salahguna masa dan sumber.
- viii. pengaruh positif dan signifikan, dimensi melebihi tingkah laku beragama terhadap dimensi niat kekal afektif.
- ix. pengaruh positif dan signifikan, dimensi pengorbanan terhadap dimensi niat kekal normatif.
- x. pengaruh positif dan signifikan, dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi niat kekal afektif.
- xi. pengaruh positif dan signifikan, dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi niat kekal normatif.
- xii. pengaruh positif dan signifikan, dimensi usaha terhadap dimensi niat kekal normatif
- xiii. pengantaraan separa di antara dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi peribadi agresif melalui dimensi niat kekal normatif.
- xiv. pengantaraan separa di antara dimensi moral dan tanggungjawab terhadap dimensi salahguna masa dan sumber melalui dimensi niat kekal normatif.

Dapatan kajian merupakan satu asas untuk penyelidikan pada masa hadapan. Keputusan kajian yang diperolehi akan dapat membantu mengurangkan gelagat menyimpang di kalangan kakitangan BIMB dan BMMB dan juga perbankan Islam yang lain.

Selain dari itu, dapatan kajian juga akan menjadi pencetus kepada penyelidik akan datang yang berminat untuk mengkaji isu bersangkutan dengan gelagat menyimpang di dalam pelbagai kategori, sektor dan industri.

Akhir sekali, adalah diharapkan agar kajian ini akan menjadi asas kepada ahli akademik untuk melakukan kajian seterusnya dan dapatan kajian ini akan membantu organisasi seperti BIMB dan BMMB di dalam mencari penyelesaian terhadap gelagat menyimpang di dalam kurikulum pengajaran latihan dan pengurusan mereka.



Rujukan

- Abbasi, A. S. Ghulam, M. M. & Muzammil, H. (2012). *Islamic work ethics: How they affect organizational learning, innovation and performance, Actual Problems of Economics*, Accepted for Publication in December. Diperolehi dari <http://www.ciitlahore.edu.pk/Papers/Abstracts/539 - 8588666007891963308.pdf>.
- Abdel Khalek, A. M. (2007). Religiosity, happiness, health and psychopathology in a probability sample of Muslim adolescents. *Mental Health, Religion and Culture*, 10, 571-583.
- Abdel Khalek, A.M. (2013). Happiness, Health and Religiosity : Significant relations. *Mental Health. Religion and Culture*, 9 (1), 85-97.
- Abdul Rahman, A. R., Alwi S. & Aizzat M. N. (2012). Effects of job characteristics on counterproductive work behavior among production employees: Malaysian experience. *International Journal of Business and Development Studies* , 4 (1), 123-145.
- Abualrub R. F. & Al-Zaru I. M. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16, 227–236.
- Abu-Rayyaa, H. M., Almoty, S., White. F. A., & Abu-Rayyad, M. H. (2016). The Interconnection Between Islamic Religiosity and Deviancy Among Australian Muslim Youth: A Partial Mediation Role of Life Satisfaction. *The International Journal For The Psychology Of Religion Vol. 26, No. 4*, 337–347

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2005), *Attitudes, Personality, and Behavior*, Second Edition, New York: Open University Press.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Alam, S. S., Janor, H., Zanariah, Che 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-Goaib, S. (2003). Religiosity and sosial conformity of university students : an analytical study applied at King Saoud University. *Arts Journal Of King Saoud University*, 16 (1).
- Ali A. J. & Al-Kazemi A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 14 (2), 93-104.
- Ali, A. J. & Owaihan, A. A. (2008). Islamic work ethic ; A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18 (1).
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Psychology*, 128 (5), 575-583.

Ali, A. J. (2009). Level of existence and motivation in Islam. *Journal of Management History*, 15 (1), 50-65.

Ali, J. A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.

Ali, J.A. (1992). Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5): 507-517.

Alias, M., Rasdi, R. & Said A. M. (2012). The impact of negative affectivity, job satisfaction and interpersonal justice on workplace deviance in the private organizations. *Pertanika Jurnal Social, Science and Humanities*, 20 (3), 829-846.

Al-Khalifah, A. H. M. (1994). Religiosity in Islam as a Protective Mechanism against Criminal Temptation. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 11 (1), 1-12.

Allison, P.D. (1996b). Comparing logit and probit coefficient across groups. *Sociological methods and Research*, 28, 186-208.

Al-Qarioti M.Q.A & Freih H.S. (2009). The Interrelationships of Organizational loyalty, Organizational Justice, and Group Cohesiveness of Public Sector Employees' in Kuwait *Facculté des Science Economique et Commerciales et des Science de Gestion*, Université Mohamed Khider – Biskra

Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. & Matausek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: cause impact and solutions. *Corporate Governance*, 7 (5).

- Arslan, M. (2000). *A cross cultural comparison of british and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristic Business Ethic: A European Review*, Blackwell Publisher Ltd, 2000, 108 Cowley Road, Oxford U.K.
- Badawi, A. A. (2006). *Islam Hadhari, A Model Approach for Development and Progress*. MPH Publishing, 46050 Selangor, Malaysia.
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross-cultural Management*, 7, 203-217.
- 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, No 2, 123-137.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bashir, S., Nasir M., Qayyum, S. & Bashir, A. (2012). Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations in Pakistan. *Public Organization Revision*, 12, 357-366.
- Beekun R. I. & Badawi, J. A. (2005). Balancing Ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: the Islamic perspective. *Journal of Business Ethic*, 60, 131-145.

Beekun, R. I. (1996). *Islamic Business Ethic. Excerpt from Islamic Business ethic*. International Institute of Islamic Thought, Herndon.

Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.

BERNAMA. (2013). Diperolehi dari http://web6.bernama.com/bernama/v3/bm/news_lite.php?id=999069

Berry, C. M., Ones, D. S. & Sackett, P. R (2007). Interpersonal deviance, Organizational deviance and their common correlates: A review and meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, No 2, 410-424.

Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. New York: John Wiley and Sons.

Bodankin, M. & Tziner, A. (2009). Constructive deviance, destructive deviance and personality: How do they interrelate?. *Economic Interferences*, XI, 26, June.

Brouer, R. L., Coleman-Gallagher, V., Sablinski, C. J., & Wheeler, A. R. (2007). When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203–219.

Burton, J. P., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2005). The role of self-esteem and social influences in aggressive reactions to interactional injustice. *Journal of Business and Psychology*, 20, 131-170.

- Chanzanagh, H. E. & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Social and Behavioral Science*, 30, 916-924.
- Chirasha, V. & Mahapa, M. (2012). An Analysis of the causes and impact of deviant behavior in the workplace. The case of secretaries in the state universities. *Journal of Emerging Trends in Economic and Management Sciences*, 3(5), 415-421.
- Ciarrochi, J. & Heaven, P.C.L. (2012). Religious Values and the Development of Trait Hope and Self Esteem in Adolescents. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 51(4), 676-688.
- Coakes, S. J. & Steed, L. G. (2003). *SPSS : Analysis Without Anguish : Version 11.0 for Windows*. Brisbane: Jacaranda Wiley.
- Costello, Anna B. & Jason Osborne (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7).
- Crino, M. D. (1994). Employee sabotage: A random or preventable phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6, 311–330
- Dalal, R. S. (2005). A meta analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.

- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Volume 22, 2011 - Issue 2
- Draper, M. R., Jennings, J., & Baron, A. (2003). Factor analysis and concurrent validity of a university counseling center presenting problem checklist. Diperolehi dari University of Texas at Austin, Counseling and Mental Health Center Web site: <http://www.utexas.edu/student/cmhc/research/rescon.html>
- Eketu, C. A. , Ogbu, E. F (2015), Social Intelligence And Employee Intention To Stay (A Study of Selected Hotel Workers in Port Harcourt City, Nigeria). *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*. 2, Issue 1, 27-34.
- Elanain, H. M. A. (2014). Leader-member exchange and intent to turnover: Testing a mediated-effects model in a high turnover work environment. *Management Research Review* ,7(2), 110–129.
- Er, M. (2008). Corruption from the Islamic perspective (Some recommendation fro the MENA region). *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Finance and Management*, 1, No 1, 31-51.
- Fam, K.S., Waller, D. S., Erdogan, B.Z., (2002). The influence of religion on attitudes towards the advertising of controversial products. *European Journal of Marketing* Vol. 38 No. 5/6, 537-555
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research Reading*. MA: Addison -Wesley.

- Galperin, B. L. & Burke, R. A. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *Journal of Human Resource Management*, 17, 331-347.
- Gay, L. R. & Diehl, P. L. (1996). *Research Methods for Business and Management*. Macmillan.
- Ghozali, I. (2002). Pengaruh religiositas terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 9, Juli, Th VII.
- Giacalone, R. A. & Greenberg, J. (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Giacalone, R. A. & Promislo, M.D. (2010). Unethical and Unwell: Decrements in well being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethic*, 91 : 275-297.
- Golparvar, M. & Nadi, M. A. (2011). Mediating role of organizational Loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior. *Ethic in Science and Technology*, 6 (1).
- Graybill, F.A. & Iyer, H.K. (1994). *Regression Analysis: Concepts and Applications*. Belmont, CA: Duxbury.
- Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A. & Collins, J. (1998). *Dysfunctional work behaviors in organizations. Trends in Organizational Behavior*, New York, John Wiley and Sons.

- Gruys, M. L. & Sackett, P.R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, No 1.
- Guiso, L., Sapienza, P. & Zingales, L. (2002). "People's opium? Religion and economic attitudes", Discussion Paper No. 3588, Centre for Economic Policy Research, London.
- Hair J. F., Black W., Babin, B., Anderson R. & Tatham, R. (2005). *Multivariate Data Analysis*. (6th Ed). Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P. & Page, M. (2007). *Research Method for Business*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Hajdin, M. (2005). Employee loyalty: An examination. *Journal of Business Ethics*, 59, 259-280.
- Hamdani (2016), The Model Of Islamic Work Ethic In Lowering A Person's Desire To Perform Internal Fraud Action: A Determinant Of Cheating As Intervening Variable. *International Journal of Business, Accounting and Management*, Volume 1, Issue 1
- Hamzah, S. R., Suandi, T., Hamzah, A., Tamam, E. (2014). The Influence of Religiosity, Parental and Peer Attachment on Hedonistic Behavior among Malaysian Youth. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 122, 393 – 397

- Haroon, M, Zaman, H. M. F. & Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic Work ethic and Job Satisfaction in Pakistan. *International Journal Of Contemporary Business Studies*, 3, No 5.
- Hashim, J. (2009). Islamic Revival in Human Resource Management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal Of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2 , No 3, 251-267.
- Hassan, R. (2007). On being religious: patterns of religious commitment in Muslim societies. *Muslim World*, 97 (3), 437-478.
- Hayati K. & Caniago I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65, 272 – 277
- Henle, C.A., Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethic*, 56, 219-230.
- Hewitt Associates. Strategies for Cost Management of the HR Function, Timely Topics Survey Results, 2004. Diperolehi dari [http://hrledger.com/library/HR_Costs Hewitt 2004.pdf](http://hrledger.com/library/HR_Costs_Hewitt_2004.pdf)
- Hulin, C. (1991). *Adaptation, persistence, and commitment in organizations*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol.2 (2nd ed.). (445 -505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Idris, K. M., Bidin, Z., & Saad, R. A. (2012). Islamic Religiosity Measurement and Its Relationship with Business Income Zakat Compliance Behavior. *Jurnal Pengurusan* 34, 3 – 10
- Imam, S. S., Nurullah, A. S., Makol-Abdul, P. R., Rahman, S. A. & Noon, H. M. (2009). Spiritual and psychological health of Malaysian youths.. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 20, 85-101.
- Iqbal, M. Z., Arif, M. I. & Badar, S. (2012). A comparative study of deviant workplace behaviour of teaching staff of public and private universities of Punjab Pakistan. *International Journal of Asian Social Science*, 2(12), 2128-2137.
- Jabatan Statistik Malaysia, Diperolehi dari http://www.statistics.gov.my/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1215%3Apopulation-distribution-and-basic-demographic-characteristic-report-population-and-housing-census-malaysia-2010-updated-2972011&catid=130%3Apopulation-distribution-and-basic-demographic-characteristic-report-population-and-housing-census-malaysia-2010&Itemid=154&lang=en
- Jamaludin Z. & Zawawi M. Z. (2014). *Kesan Ganjaran Dan Persekitaran Kerja Terhadap Komitmen Afektif Staf Sokongan*. E - proceedings of the Conference on Management and Muamalah (CoMM), 26-27 May, Synergizing Knowledge on Management and Muamalah (E-ISBN: 978-983-3048-92-2)
- Jamaludin, N. (2013). Religion and Individual Investment Choice Decision: The Case of Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 4, No. 1, January, 104-113

- Ji, C. H. C. & Ibrahim Y. (2007). Islamic Doctrinal Orthodoxy and Religious Orientations: Scale Development and Orientation. *The International Journal For Psychology Of Religion*, 17(3), 189-208.
- Johari J., Yean T. F., Adnan Z., Yahya K. K., & Ahmad M. N. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *Int. Journal of Economics and Management*, 6(2), 396 – 416.
- Juhdi, N., Pa'wan, F. & Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia, *The International Journal of Human Resource Management*, 24:15, 3002-3019,
- Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kamaruddin A. R. & Kamaruddin K. (2009). Malay culture and consumer decision making styles: an investigation on religious and ethnic dimension. *Journal Kemanusiaan*, 14, 37-50
- Kamri N.A. (2008). Kefahaman Dan Sambutan Terhadap Kod Etika Islam: Pengalaman Tabung Haji. *Jurnal Syariah*, 16, No. 1, 145-162
- Kamus Dewan Bahasa Dan Pustaka (2005), *Edisi Keempat*. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka
- Kaplan, H. B. (1975). *Self-Attitudes and Deviant Behavior*. Pacific Palisades.

Kapusuz, A.G. & Cavus, M. F. (2017). Relationship Between Counterproductive Behaviors and Islamic Work Ethics, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org

Kaushal, R., Kwantes. C. T. (2006). The Role of Culture and Personality in Choice of Conflict Management Strategy. *International Journal of Intercultural Relations*, 30, 581-587.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20, 18-25.

Kementerian Penerangan Malaysia 2008 diperolehi dari <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/maklumat-kenegaraan/243-dasar-penerapan-nilai-nilai-islam-dalam-pentadbiran.html>. retrieved on 28.10.2014.

Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 125 (2), 235-246.

Khan, B., Farooq A. & Hussain, Z. (2010). Human resource management : an Islamic perspective. *Asia Pacific Journal of Business Administration*, 2, 1, 17-24.

Khan, K., Abbas, M., Gul, A. & Raja, U. (2013). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 1-12

- Khashan, H., & Kreidie, L. (2001). The Social and Economic Correlated of Islamic Religiosity. *World Affairs*, 164 (2), 83-96
- King, J. E. & Crowther, M. R. (2004). The measurement of religiosity and spirituality ; Examples and issue from psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17, No. 1, 83-101.
- Koenig, H.G., McCullough, M.E. & Larson, D.B. (2000), Religion and Health. Oxford University Press.
- KPMG Malaysia Fraud Bribery and Corruption Survey 2013: Diperolehi dari <https://www.kpmg.com/MY/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/2013/fraud-survey-report.pdf>.
- Krauss, S. E., Hamzah, A. H., Suandi, T. & Noah S. M. (2006). Exploring regional differences in religiosity among Muslim youth in Malaysia. *Review of Religious Research*, 47(3), 238-252.
- Krejcie, R. V. & D. W. Morgan. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 , 607-610.
- Kumar, N & Che Rose, R. (2010). Examining Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93
- Kurpis. L. V., Beqiri M. S. & Helgeson, J. G. (2008). The effect of commitment to moral Self improvement and religiosity on ethic of business student. *Journal of Business Ethic*, 80, 447-463.

Lajim, S. F., Shamsuddin, N. E., Bohari, M. M. (2015). Impact Of Religiosity Towards Organizational Commitment: A Case Of Banking Institutions In Mukah. *SARAWAK Proceedings of 22nd ISERD International Conference, Kuala Lumpur, Malaysia, 20th December 2015*, ISBN: 978-93-85832-74-1

Laporan Mahkamah Perusahaan. (2013). Diperolehi dari <http://www.mp.gov.my/eicpp/MainServlet?action=cmgtSearch&caseNumber=&firstParty=&oppositeParty=bank%2520muamalat> dan <http://www.mp.gov.my/eicpp/MainServlet?action=cmgtSearch&caseNumber=&firstParty=&oppositeParty=bank%2520islam%2520malaysia%2520berhad>

Laporan PEMANDU 2010, Diperolehi dari <http://www.pemandu.gov.my/upload/700f8f45-3e40-45f4-a7b2-a01299e8eb8b.pdf>.

Laporan Tahunan BIMB 2015. Diperolehi dari www.bankislam.com.my/home/assets/uploads/BankIslam_AR2015_BM_Low.pdf

Laporan Tahunan BMMB 2015. Diperolehi dari www.muamalat.com.my/downloads/corporate-overview/annual/2015_BI.pdf

Laporan Transparency International, 2012. Diperolehi dari http://transparency.org/media_and_publications/press-release/corruption-perceptions-index-2012/

Lee, S. H., Lee, T. W. & Lum, C.F. (2008). The effect of employee services on organizational commitment and intention to quit. *Personnel Review*, 37(2), 222-237.

- Liao, Hui., Joshi, A. & Chuang, A. (2004) Sticking out like a sore thumb: Employee Dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57, 969 – 1000.
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A. & Kidder, D. L. (2006). The good the bad and the misguided: How manager inadvertently encourage deviant behavior. *Academy of Management Perspective*, 20(1). 91-103
- Liu D., & Eberly M. B. (2014). When Do Turnover Intentions Fuel Workplace Deviance? A Cross-cultural Investigation. *Academy of Management Proceedings*,
- Ma, E. J. (2010). A Cross-Culture Study On The Motivational Mechanism Of Hotel Employees' Organizational Citizenship Behavior. Oklahoma State University. ProQuest Dissertations and Theses, 217.
- Mansori, S. (2012). Impact of Religion Affiliation and Religiosity on Consumer Innovativeness; The Evidence of Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 17 (3), 301-307.
- Manurung, D., Suhartadi, A.R., Saefudin, N. (2015). The Influence of Organizational Commitment on the Employee Fraud with effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a moderating variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211, 1064 – 1072
- Marri M. Y. K., Sadozai A. M., Zaman H. M. F., Yousufzai M. I., Ramay M. I. (2013). Measuring Islamic Work Ethics And Its Consequences On Organizational Commitment And Turnover Intention An Empirical Study At Public Sector Of

Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2 (2), 37-49.

Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F. & Ramay, M. I. (2012). The impact of Islamic Work ethic on job satisfaction and job commitment; A study of Agriculture sector in Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2, (12). 32-45

McCarthy, M., O'Reilly S. & Cronin, M. (2001). Psychological, attitudinal and behavioural characteristics of Irish specialty cheese customers. *British Food Journal* , 103 (5), 313-330.

McDaniel, S. W. & Burnett, J. J. (1990). Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18: 101-112.

McGee R. W., Benk S. & Yuzbasi B. (2015) Religion and Ethical Attitudes toward Accepting a Bribe: A Comparative Study. *Religions*, 6, 1168–1181.

Metle M. K. (2002). The influence of traditional culture on attitudes towards work among Kuwaiti women employees in the public sector. *Women In Management Review*. 7 (6), 245-261.

Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Mohamed Noh M. M, Basir S. A & Wan Husin W. N. (2014) Strategi dan Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di J. Corp. *Global Journal Al Taqafah*, 4 (1), 97-111
- Mohamed, N., Karim N. S. & Hussein R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5 (1), 13 – 23.
- Mohd Zin, M. Z., Mahdi, A. F., Rahman, A. A., Abdul Latif, M. S., Sulaiman, R., Khalid N. K., Ahmad N. A., Sakat A. A. Adi Yasran A. A. & Mohd Nor M. R. (2012). Ethical Issues between Workforce and Religious Conviction. *Asian Social Science*, 8 (11).
- Mookherjee, H. N. (1993). Effects Of Religiosity And Selected Variables On The Perception Of Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 134 (3), 400-405.
- Moschis, G. P., & Ong, F. S. (2011). Religiosity and consumer behavior of older adults: A study of subcultural influences in Malaysia. *Journal of Consumer Behaviour*, 10 (1), 8-17.
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P. & Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*. 48 (4), 807-818.
- Mowday R. T., Steers R. M. & Porter L. W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Mrayyan M. T. (2008). Hospital organizational climates and nurses' intent to stay: differences between units and wards. *National Centre for Biotechnology Information*, 27(2), 223-236.
- Muafi, J. (2011). Causes and Consequences of deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126.
- Muhamad, N., Karim, N. S. A. & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), 13-23
- Muhamad, R (2009). Religiosity, ethical judgement and Malaysian students. *Journal of Business System, Governance and Ethic*, 4(1).
- Muhamad, R. & Devi, S.S. (2006). *Religiosity and the Malay Muslim investors in Malaysia: an analysis on some aspects of ethical investment decision*. The International Conference On Business And Information 12-14 Julai, Singapore.
- Muhamad, R. & Ghani, A. M. (2006). Religiosity and Moral Judgement: An Empirical Investigation Among Malay Muslims in Malaysia. *Jurnal Syariah* 14 (2), 87-101.
- Muhammad, H., Zaman, H. 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.
- Nasr, S. H. (1984). Islamic Work Ethics. *Hamdard Islamicus*, 7 (4), 25-35.

- Nasyira, M. N., Othman, M. & Ghazali, H. (2014). Predictors of intention to stay for employees of casual dining restaurant in Klang Valley area. *International Food Research Journal*, 21(3), 863-871
- Noraani, M, Aminah, A, Jegak, U & Khairuddin I. (2010). Job Characteristics as Antecedents of Intention to Stay and Mediating Effects of Work Family Facilitation and Family Satisfaction among Single Mothers in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 1 (3).
- Nurosis, M. J. (1995). *SPSS 6.1 Guide to Data Analysis* . Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hill.
- Omar, F. , Halim, F. W., Zainah, A. Z., Farhadi H., Nasir, R. & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of the workplace deviance behavior. *World Applied Sciences*, 12, 46-51
- Ong, F. S & Moschis, G. P. (2009). Stress, Coping and Well Being: A study of ethnic differences among older adults. *Journal of International Consumer Marketing*, 21, 219-229.
- Paille, P. (2013). Organizational citizenship behavior and employee retention: How important are turnover cognitions? *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (4), 768–790.
- Pedhazur, E. J., (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research* (3rd ed.).Orlando, FL:Harcourt Brace.

- Pickering L.E. & Vazsonyi A.T. (2010). Does Family Process Mediate The Effect Of Religiosity On Adolescent Deviance? *Criminal Justice and Behavior*, 37 (1), 97-118.
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72, (6), 615-621.
- Ramshida, A. P. & Manikandan, K. (2013). Organizational Commitment As A Mediator Of Counterproductive Work Behavior And Organizational Culture. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research Vol.2 (2)*
- Rashid M. Z. & Ibrahim S. (2008). The effect of culture and religiosity on Business ethic: A cross cultural comparison. *Journal of Business Ethic*, 82, 907-917
- Rashid, M. Z. A., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22 (8), 708-728.
- Rizk, R. R. (2008). Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4 (1-2), 246-254.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Prentice Hall
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A Typology of deviant workplace behaviors: A Multidimensional Scaling study, *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.

- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes. *Electric Journal of Business Ethic and Organizational Studies*, 15 (1), 21-27.
- Rokhman, W., & Omar, A. (2008). The effect of Islamic work ethic on Job satisfaction, organizational commitment and Turnover intention; A study on the Islamic Microfinance Institution in Central Java, Indonesia. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 4 (1).
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics For The Behavioural Sciences*. (2nd ed. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Saat, M. M., Porter, S. , Woodbine, G. (2009). Does religiosity influence ethical sensitivity? An investigation on Malaysian future accountants. *Malaysia Accounting Review*, 8 (2), 17-42
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive behaviors at work*. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*. London: Sage.
- Sadozai, A. M., Marri, M. K., Zaman, H. F., Yousufzai, M. I., & Nas, Z. (2013). Moderating role of Islamic Work Ethics between the relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 767-775.
- Sahu S., Pathardikar A.D. (2014). Job Cognition and Justice Influencing Organizational Attachment An Assessment Through SEM SAGE Open. *Sage Journal*, 1–12

- Salahudin S. N., Baharuddin S. S., Abdullah M. S., Osman A. (2015). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015, *Procedia Economics and Finance*, 35, 582 – 590.
- Salahudina, S. N., Baharuddina, S. S., Abdullah, M. S. & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance* 35, 582 – 590
- Salem, Z. O., Syed Agil, S. O. (2012). The effect of Islamic individual ethic on organizational commitment of employees in Libyan public bank. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 9 (1).
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (½).
- Salleh, M. S. (2012), Religiosity in Development: A Theoretical Construct of an Islamic Based Development. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (14), 266-274.
- Sateemae, S., Abdel-Monem, T., Sateemae, M. (2015). Religiosity and Social Problems among Muslim Adolescents in Southern Thailand. *Journal of Muslim Mental Health, Volume 9, Issue 2*
- Schofield, W. (2005). Survey Sampling. Chapter 2. diperoleh dari [http://www.sagepub.com/upm-data/9725_023716ch02. pdf](http://www.sagepub.com/upm-data/9725_023716ch02.pdf)

Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.

Shamsudin, A. S., Mohd Kassim, A. W., Hassan, M. G., Johari, N. A. (2010). Preliminary insights on the effect of Islamic work ethic on relationship marketing and customer satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6 (1).

Shamsudin, F. M., Subramaniam, C. & Ibrahim, H. (2011). *HR Practices and Deviant behavior at work: An exploratory study*. International Conference on Business and economic research IPEDR Vol 16 IACSIT Press, Singapore

Shamsudin, F.M., Subramaniam, S., Alshuaibi, A. S. (2012). The Effect of HR Practices, Leadership Style on Cyberdeviance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Marketing and Management*, 3 (1), 22-48.

Sims, R. L. (2002). Ethical rule breaking by employees: a test of social bonding theory. *Journal of Business Ethics* , 40 (2), 101-109

Son, S., Kim, D. Y., & Kim, M. (2014). How Perceived Interpersonal Justice Relates To Job Burnout And Intention To Leave: The Role Of Leader–Member Exchange And Cognition-Based Trust In Leaders. *Asian Journal of Social Psychology*, 17 (1), 12–24.

Sow, M. Anthony, P. & Berete, M. (2016) Normative Organizational Commitment and its effect on employee retention. *Business and Economic Research*, 6 (1).

- Spector P. E., Fox S, Penney L. M., Brursema K., Goh A, Kessler S., (2006). The dimensionality of counter productivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446–460.
- Stark, R., & Glock, C. Y. (1968). *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. Berkeley, Los Angeles
- Stathakokopoulos V. (1998). Enhancing the performance of marketing managers: Aligning strategy, structure and evaluation systems, *European Journal of Marketing*, 32, 536-558
- Stewart, S. M., Bing, M. N., Davison, H. K., Woehr, D, J. & McIntyre, M. D. (2009). In the eyes of the beholder: A non self report measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), 207-215.
- Sulaiman M. & Bhatti O. K. (2013). Workplace Deviance and Spirituality in Muslim Organization. *Asian Social Science*, 9 (10).
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 46 (2), 259-293.
- Thau, S., Crossley, C., Bennett R. J.,& Sczesny S. (2007). The Relationship Between Trust, Attachment, and Antisocial Work Behaviors. *Human Relations*, 60, 1155-1179

- The Star, (2012). Diperolehi dari <http://www.thestar.com.my/news/nation/2012/10/04/banks-excustomer-service-head-husband-jailed-for-cbt-money-laundering/>
- Tiliouine, H., & Belgoumidi, A. (2009). An exploratory study of religiosity, meaning in life and subjective wellbeing in Muslim students from Algeria. *Applied Research Quality Life*, 4 (1), 109-127.
- Tun Abdullah bin Ahmad Badawi. (2008). Diperolehi dari http://www.islamgrid.gov.my/majalah_jakim/JURNAL_HADHARI.pdf
- Uygur, S. (2009). The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME Owner manager. *Journal Of Business Ethic*, 88, 211-225.
- Valliere, D. (2008). Exploring Buddhist Influence on the entrepreneurial decision. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 14 (3), 172 – 191.
- Vardi, Y. & Wiener, Y (1996). Misbehavior in Organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7 (2).
- Vasconcelos, A. F. (2009). Intuition, Prayer and managerial decision making process : a religion based framework. *Management Decision*, 47 (6), 930-949.
- Wan Ahmad W. M., Rahman, A. A., Ali, N. A., Che Seman, A. (2008). Religiosity and Banking selection criteria among Malaysian in Lembah Kelang. *Jurnal Syariah*, 2 (2), 279-304.

- Wan Husin, W. N. (2012). Work ethic from the Islamic perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 29 (1), 51-60.
- Weaver, G & Agle, B (2002), "Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective", *Academy of Management Review*, 27 (1), 77-97.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wening N., Choerudin A. (2015). The Influence Of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance. *Polish Journal Of Management Studies Vol.11 No 2*
- Wilde A. & Joseph S. (1997). Religiosity and Personality in a Muslim context. *Personality and Individual Differences*, 23, 899- 900.
- Yesil, S., Sekkeli, Z. H., & Dogan, O. (2012). An investigation into the implications of Islamic work ethic in the workplace. *Journal Of Economic and Behavioral Studies*, 4 (11) 612-624.
- 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 the Islamic country setting). *Journal of Managerial Psychology*, 15 (4), 283-302.

- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic, A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross cultural context. *Personnel Review*, 3, (2), 152-169.
- Yusof A. A. (2010). *Pengurus Bertakwa Memakmurkan Syarikat*. Universiti Utara Malaysia , Sintok
- Zafar R., Altaf M., Bagram M. M. M dan Hussain H. (2012). Religiosity, As Determinant Of Turnover Intention: An Exploratory Study. *Journal Of Commerce*, 4 (4), 1-08.
- Zaghloul, A. A., Al-Hussaini M. F. &, Al-Bassam M. K. (2008).Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal Multidisciplinary Health*, 1, 51–58.
- Zaid, M., Zin, M., Mahdi, A. F., Abdul Rahman, A., Sulaiman, R., Khalid, N. K., Ahmad, N. A., Sakat, A.A., Yasran, A. & Mohd Nor, M. R. (2012). Ethical Issues between Workforce and Religious Conviction. *Asian Social Sciences* 8, (11).
- Zaman, H. M. F. , Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M. & Ramay, M. I. (2012). Islamic Work Ethic in Contemporary Era and Its Relationship with Organizational Citizenship Behaviour. *Interdisciplinary Journal of contemporary Research in Business*, 4 (6).
- Zikmund, W. G., Babin,B. J., Carr, J. C. & Griffin M. (2010). *Business Research Method*. South Western, Cengage Learning

Lampiran A : Soalan Kajiselidik



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

KOLEJ PERNIAGAAN DAN PENGURUSAN.

Kepada Tuan dan Puan yang dihormati,

KAJISELIDIK AKADEMIK

Setinggi penghargaan dan ucapan terima kasih diatas kesudian Tuan dan Puan dapat meluangkan masa untuk menjawab soal selidik ini. Kajian ini memfokuskan pengalaman dan pendapat anda tentang aktiviti sumber manusia. Secara dasarnya, kajian ini adalah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi aktiviti sumber manusia dan memberi kesan terhadap prestasi sumber manusia secara keseluruhannya, dimasa yang sama untuk memenuhi keperluan mendapatkan Sarjana Persuratan di Universiti Utara Malaysia.

Segala maklumat yang telah diberikan adalah rahsia dan adalah untuk tujuan akademik. Oleh itu, identiti dan maklumat anda akan dijaga dengan sebaiknya. Maklumat yang diperolehi juga akan dihalang dari digunakan oleh pihak tertentu melainkan untuk tujuan kajian sahaja. Sokongan dan perhatian anda menjadikan kajian ini lebih bermakna.

Kerjasama daripada Tuan dan Puan didahului dengan ucapan Terima Kasih.

Ahmad Fauzi bin Ahmad Zaini

Calon Sarjana Persuratan

Kolej Perniagaan dan Pengurusan

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok, Kedah. Tel : 0134233228

Bahagian A:

Sila tandakan (√) pada jawapan anda untuk soalan-soalan yang berikut

1. Umur anda

<25 tahun	
26- 35	
36-45	
46-50	
>51	

2. Jantina

Lelaki	
Perempuan	

3. Status anda

Belum berkahwin	
Berkahwin	
Berpisah	

4. Sektor pekerjaan anda

Sektor kerajaan	
Sektor swasta	
Bekerja sendiri	
Lain-lain	

5. Bidang pekerjaan anda

Kerja am	
Pengkeranian	
Penyeliaan	
Pengurusan	

6. Pendapatan anda

<RM 1000.00	
RM 1001.00 – RM 2000.00	
RM 2001.00 – RM 3000.00	
RM 3001.00 – RM 5000.00	
RM 5001.00 – RM 8000.00	
>RM 8001 ke atas	

7. Pengalaman kerja

< 1 tahun	
1 tahun – 3 tahun	
3 tahun – 5 tahun	
5 tahun – 10 tahun	
>10 tahun keatas	

8. Pendidikan tertinggi anda

Sijil Rendah Pelajaran(PMR) dan setaraf	
Sijil Persekolahan Malaysia (SPM) dan setaraf	
Diploma	
Ijazah	
Ijazah Sarjana dan keatas	

9. Tahap tertinggi pendidikan agama anda

Sekolah Rendah Kebangsaan	
Sekolah Menengah Kebangsaan	
Sekolah Rendah Agama	
Sekolah Menengah Agama	
Jurusan Agama di Universiti	

Bahagian B:

Untuk menjawab soalan dibawah, sila gunakan skala yang diberi

1	2	3	4	5
Sangat tidak bersetuju	Tidak bersetuju	Neutral	Bersetuju	Sangat bersetuju

10.	Kemalasan adalah suatu dosa.	1	2	3	4	5
11.	Dedikasi terhadap pekerjaan adalah nilai yang murni.	1	2	3	4	5
12.	Pekerjaan yang baik memberi manafaat kepada diri sendiri dan orang lain.	1	2	3	4	5
13.	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah perlu untuk kebajikan masyarakat.	1	2	3	4	5
14.	Seseorang yang menghasilkan lebih daripada keperluannya akan menyumbang kepada kemajuan masyarakat keseluruhannya.	1	2	3	4	5
15.	Seseorang itu haruslah berkerja semampu yang terbaik.	1	2	3	4	5
16.	Berkerja bukanlah tamat setakat pekerjaan itu tetapi adalah cara untuk meningkatkan kemajuan diri dan perhubungan sosial.	1	2	3	4	5
17.	Hidup akan tiada maknanya tanpa kerja.	1	2	3	4	5
18.	Lebih banyak masa berehat adalah baik untuk masyarakat.	1	2	3	4	5
19.	Hubungan antara pekerja dalam organisasi haruslah diberi penekanan dan digalakkan.	1	2	3	4	5
20.	Kerja tidak membolehkan seseorang itu mengawal persekitaran.	1	2	3	4	5
21.	Kerja yang kreatif adalah sumber kegembiraan dan kejayaan.	1	2	3	4	5
22.	Sesiapa yang bekerja adalah lebih cenderung maju dalam hidup.	1	2	3	4	5
23.	Kerja memberikan peluang untuk bebas menentukan hidup.	1	2	3	4	5

24.	Seseorang yang berjaya itu adalah orang yang memastikan kerjanya siap mengikut masa yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
25.	Seseorang haruslah senantiasa bekerja keras untuk memenuhi tanggungjawab.	1	2	3	4	5
26.	Nilai sesuatu kerja itu adalah datangnya daripada niat dan bukan hasilnya.	1	2	3	4	5
27.	Merasakan Islam menolong saya kearah kehidupan yang lebih baik.	1	2	3	4	5
28.	Merasakan pengajaran Al Quran adalah sesuai dan dapat diamalkan didalam hidup pada masa sekarang.	1	2	3	4	5
29.	Merasakan berdoa banyak membantu .	1	2	3	4	5
30.	Berusaha untuk mengikut sunnah Nabi Muhammad (s.a.w) di dalam kehidupan harian.	1	2	3	4	5
31.	Percaya Allah (s.w.t) menolong saya.	1	2	3	4	5
32.	Menunaikan solat harian di masjid.	1	2	3	4	5
33.	Berpuasa selain dari bulan Ramadhan.	1	2	3	4	5
34.	Bersembahyang sunat.	1	2	3	4	5
35.	Membelanjakan sejumlah wang dari pendapatan untuk bersedekah.	1	2	3	4	5
36.	Mencari masa untuk membaca Al Quran sekalipun sibuk.	1	2	3	4	5
37.	Berpuasa penuh pada bulan Ramadhan.	1	2	3	4	5
38.	Membayar zakat pendapatan setiap tahun.	1	2	3	4	5
39.	Bersembahyang pada setiap awal waktu sembahyang.	1	2	3	4	5
40.	Bersembahyang lima kali sehari.	1	2	3	4	5
41.	Mengutamakan untuk menunaikan haji apabila semua syaratnya dipenuhi.	1	2	3	4	5

Untuk menjawab soalan dibawah, sila gunakan skala yang diberi

1	2	3	4	5	6	7
Sangat tidak bersetuju	Separuh tidak bersetuju	Sedikit tidak bersetuju	Neutral	Sedikit bersetuju	Separuh bersetuju	Sangat bersetuju

42	Saya bersedia untuk memberi segala usaha melebihi dari yang diharapkan untuk membantu organisasi ini agar berjaya.	1	2	3	4	5	6	7
43	Saya memberi ulasan yang baik kepada kawan-kawan bahawa organisasi saya merupakan tempat yang hebat untuk bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
44	Saya berasa amat kurang setia kepada organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
45	Saya bersedia menerima hampir semua agihan tugas untuk membolehkan saya kekal bekerja di organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
46	Saya merasa nilai saya dan nilai organisasi adalah hampir sama.	1	2	3	4	5	6	7
47	Saya berbangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian dari organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
48	Saya boleh saja bekerja dengan organisasi lain, asalkan jenis kerja adalah sama.	1	2	3	4	5	6	7
49	Organisasi ini memberi saya inspirasi untuk membuat yang terbaik di dalam prestasi kerja.	1	2	3	4	5	6	7
50	Ia hanya memerlukan sedikit perubahan didalam keadaan semasa saya, untuk menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7

51	Saya berasa sangat gembira yang saya memilih untuk bekerja di organisasi ini, berbanding bekerja dengan organisasi lain yang saya fikirkan diwaktu saya mula bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
52	Adalah tidak banyak yang boleh didapati dengan terus kekal di dalam organisasi ini sampai bila-bila.	1	2	3	4	5	6	7
53	Selalu saya merasakan susah untuk bersetuju dengan polisi organisasi didalam hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerja-pekerja.	1	2	3	4	5	6	7
54	Saya sangat mengambil berat terhadap halatuju organisasi ini.	1	2	3	4	5	6	7
55	Untuk saya, inilah organisasi yang terbaik untuk bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
56	Membuat keputusan untuk bekerja di organisasi ini adalah satu kesilapan yang pasti oleh pihak saya.	1	2	3	4	5	6	7

Untuk menjawab soalan dibawah, sila gunakan skala yang diberi

1	2	3	4	5	6	7
Tidak Pernah	Sekali Setahun	Dua Kali Setahun	Beberapa Kali Setahun	Bulanan	Mingguan	Harian

SAYA.....

57.	Mempermain seseorang di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
58.	Mengatakan sesuatu yang menyakitkan hati seseorang di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
59.	Membuat pernyataan tentang ethnik, agama, bangsa di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
60.	Menyumpah/memaki seseorang di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7

61.	Mempersendakan seseorang dengan serius di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
62.	Bertindak sombong terhadap seseorang di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
63.	Memalukan seseorang secara umum di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
64.	Mengambil harta syarikat tanpa kebenaran.	1	2	3	4	5	6	7
65.	Menghabiskan banyak masa berkhayal dan mengelamun ditempat kerja disebalik bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
66.	Memalsukan resit untuk mendapatkan bayaran balik yang lebih dari wang yang dibelanjakan.	1	2	3	4	5	6	7
67.	Mengambil rehat yang lama atau tambahan selain dari yang diterimapakai ditempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
68.	Datang kerja lewat tanpa kebenaran.	1	2	3	4	5	6	7
69.	Menyelerakkan tempat kerja saya.	1	2	3	4	5	6	7
70.	Mengabaikan arahan majikan ditempat kerja.	1	2	3	4	5	6	7
71.	Sengaja melakukan kerja dengan perlahan.	1	2	3	4	5	6	7
72.	Berbincang maklumat rahsia syarikat dengan mereka yang tidak sepatutnya.	1	2	3	4	5	6	7
73.	Menggunakan dadah yang tidak sah semasa kerja.	1	2	3	4	5	6	7
74.	Hanya berusaha sedikit didalam bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
75.	Melambat-lambatkan kerja untuk mendapatkan kerja lebih masa.	1	2	3	4	5	6	7

Sekian, Terima Kasih

Lampiran B : Analisa Diskriptif (Mean dan Standard Deviation)

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	122	1.00	5.00	2.5164	.85506
Pendapatan	122	1.00	6.00	3.7131	.97472
Pengalaman	122	1.00	5.00	3.9180	1.18245
moral_dan_tanggungjawab	122	3.29	5.00	4.3770	.49761
usaha	122	2.60	5.00	4.0836	.61380
etika_kerja_Islam_afterFA	122	3.14	5.00	4.2303	.50142
niat_kekal_afektif	122	3.00	7.00	5.6844	1.00813
niat_kekal_normatif	122	2.67	7.00	5.5710	1.05277
kekal_dalam_organisasi_afterFA	122	3.00	7.00	5.6277	.93474
agresif	122	1.00	7.00	1.9918	1.17280
mensabotaj	122	1.00	4.00	1.2131	.56702
salahguna_masa	122	1.00	5.83	1.6462	.85993
kepentingan_diri	122	1.00	4.00	1.2459	.67597
gelagat_menyimpang_afterFA	122	1.00	4.58	1.5242	.65374
melebihi_tingkahlaku_beragama	122	2.17	5.00	4.2077	.68946
keyakinan_dan_kepercayaan	122	4.00	5.00	4.8975	.25864
pengorbanan	122	3.00	5.00	4.7664	.47318
keagamaan_afterFA	122	3.72	5.00	4.6239	.36075
Valid N (listwise)	122				

Lampiran D : Analisa Regresi

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.167 ^a	.028	.002	.88857	1.716

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Dependent Variable: agresif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.564	3	.855	1.082	.360 ^b
	Residual	89.220	113	.790		
	Total	91.783	116			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.680	1.573	2.340	.021
	melebihi_tingka laku_beragama	.114	.142	.800	.425
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.185	.335	-.055	.582
	pengorbanan	-.299	.196	-.162	.129

a. Dependent Variable: agresif

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5820	2.2750	1.8342	.14866	117
Residual	-1.25607	2.57139	.00000	.87700	117
Std. Predicted Value	-1.696	2.965	.000	1.000	117
Std. Residual	-1.414	2.894	.000	.987	117

a. Dependent Variable: agresif

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingka laku_beragama ^b		Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.219 ^a	.048	.020	.07028	2.121

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingka laku_beragama

b. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.025	3	.008	1.721	.167 ^b
Residual	.504	102	.005		
Total	.529	105			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.183	.128		9.218	.000
meleghi_tingkah laku_beragama	.003	.012	.025	.236	.814
keyakinan_dan_kepercayaan	.002	.028	.009	.089	.929
pengorbanan	-.040	.019	-.232	-2.079	.040

a. Dependent Variable: mensabotaj

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0027	1.0848	1.0157	.01558	106
Residual	-.06531	.32608	.00000	.06927	106
Std. Predicted Value	-.835	4.434	.000	1.000	106
Std. Residual	-.929	4.640	.000	.986	106

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.290 ^a	.084	.060	.68698	2.047

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkahlaku_beragama

b. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.977	3	1.659	3.515	.017 ^b
Residual	54.273	115	.472		
Total	59.250	118			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkahlaku_beragama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.280	1.216		1.052	.295
	meleghi_tingkahlaku_beragama	-.213	.100	-.206	-2.134	.035
	keyakinan_dan_kepercayaan	.452	.257	.167	1.758	.081
	pengorbanan	-.216	.148	-.146	-1.460	.147

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9416	2.2158	1.5700	.20537	119
Residual	-1.07215	1.92958	.00000	.67819	119
Std. Predicted Value	-3.060	3.144	.000	1.000	119
Std. Residual	-1.561	2.809	.000	.987	119

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.294 ^a	.086	.060	.10818	1.895

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.117	3	.039	3.338	.022 ^b
	Residual	1.240	106	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.534	.196		7.819	.000
	meleghi_tingkah laku_beragama	-.001	.018	-.006	-.059	.953
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.044	.041	-.105	-1.070	.287
	pengorbanan	-.057	.025	-.241	-2.295	.024

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0237	1.1397	1.0424	.03279	110
Residual	-.13936	.30961	.00000	.10668	110
Std. Predicted Value	-.570	2.968	.000	1.000	110
Std. Residual	-1.288	2.862	.000	.986	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tang gungjawab ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.349 ^a	.122	.106	.87612	1.695

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Dependent Variable: agresif

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.233	2	6.116	7.968	.001 ^b
Residual	88.272	115	.768		
Total	100.505	117			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.746	.730		6.498	.000
1 moral_dan_tanggungjawab	-.607	.207	-.326	-2.935	.004
usaha	-.053	.167	-.035	-.318	.751

a. Dependent Variable: agresif

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4429	2.5904	1.8593	.32335	118
Residual	-1.47181	2.29654	.00000	.86860	118
Std. Predicted Value	-1.288	2.261	.000	1.000	118
Std. Residual	-1.680	2.621	.000	.991	118

a. Dependent Variable: agresif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.115 ^a	.013	-.006	.07121	2.162

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.007	2	.004	.693	.503 ^b
Residual	.522	103	.005		
Total	.529	105			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.066	.067		15.954	.000
moral_dan_tanggungjawab	-.022	.018	-.143	-1.174	.243
usaha	.011	.014	.094	.768	.445

a. Dependent Variable: mensabotaj

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9960	1.0347	1.0157	.00818	106
Residual	-.03472	.32024	.00000	.07053	106
Std. Predicted Value	-2.409	2.322	.000	1.000	106
Std. Residual	-.488	4.497	.000	.990	106

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.349 ^a	.122	.107	.66977	2.232

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.214	2	3.607	8.040	.001 ^b
Residual	52.036	116	.449		
Total	59.250	118			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.526	.550		6.411	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.582	.157	-.413	-3.709	.000
	usaha	.145	.129	.125	1.124	.263

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.1667	2.1983	1.5700	.24725	119
Residual	-1.05287	1.94230	.00000	.66407	119
Std. Predicted Value	-1.631	2.541	.000	1.000	119
Std. Residual	-1.572	2.900	.000	.991	119

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.182 ^a	.033	.015	.11075	1.890

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.045	2	.023	1.840	.164 ^b
	Residual	1.312	107	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	.097		12.562	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.042	.027	-.186	-1.570	.119
	usaha	.001	.021	.006	.047	.963

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0175	1.0846	1.0424	.02035	110
Residual	-.08363	.31000	.00000	.10973	110
Std. Predicted Value	-1.225	2.073	.000	1.000	110
Std. Residual	-.755	2.799	.000	.991	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.325 ^a	.106	.090	.88407	1.592

a. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

b. Dependent Variable: agresif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.623	2	5.312	6.796	.002 ^b
	Residual	89.881	115	.782		
	Total	100.505	117			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.450	.516		6.682	.000
1 niat_kekal_afektif	.016	.106	.017	.147	.883
niat_kekal_normatif	-.299	.101	-.335	-2.977	.004

a. Dependent Variable: agresif

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4494	2.7186	1.8593	.30133	118
Residual	-1.71863	2.48412	.00000	.87648	118
Std. Predicted Value	-1.360	2.852	.000	1.000	118
Std. Residual	-1.944	2.810	.000	.991	118

a. Dependent Variable: agresif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif ^b		Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.107 ^a	.011	-.008	.07128	2.058

a. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

b. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.006	2	.003	.599	.552 ^b
Residual	.523	103	.005		
Total	.529	105			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.017	.051		19.996	.000
niat_kekal_afektif	-.008	.009	-.106	-.920	.359
niat kekal normatif	.008	.009	.113	.985	.327

a. Dependent Variable: mensabotaj

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9917	1.0337	1.0157	.00761	106
Residual	-.03365	.31927	.00000	.07059	106
Std. Predicted Value	-3.156	2.356	.000	1.000	106
Std. Residual	-.472	4.479	.000	.990	106

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	niat_kekal_normatif, niat kekal afektif ^b		Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.319 ^a	.102	.086	.68525	2.157

a. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

b. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.177	2	3.088	6.577	.002 ^b
	Residual	54.470	116	.470		
	Total	60.647	118			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.910	.384		7.577	.000
	niat_kekal_afektif	-.079	.081	-.111	-.967	.335
	niat_kekal_normatif	-.160	.078	-.236	-2.055	.042

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.2382	2.1936	1.5728	.22879	119
Residual	-1.02697	1.93197	.00000	.67942	119
Std. Predicted Value	-1.463	2.713	.000	1.000	119
Std. Residual	-1.499	2.819	.000	.991	119

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif ^b		Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.133 ^a	.018	-.001	.11163	1.793

a. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

b. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.024	2	.012	.969	.383 ^b
	Residual	1.333	107	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), niat_kekal_normatif, niat_kekal_afektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.112	.071		15.619	.000
	niat_kekal_afektif	-.018	.014	-.158	-1.349	.180
	niat_kekal_normatif	.006	.013	.058	.496	.621

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0091	1.0783	1.0424	.01489	110
Residual	-.07829	.30914	.00000	.11060	110
Std. Predicted Value	-2.238	2.410	.000	1.000	110
Std. Residual	-.701	2.769	.000	.991	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		Enter

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454 ^a	.206	.186	.88615	1.652

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.834	3	7.945	10.117	.000 ^b
	Residual	91.876	117	.785		
	Total	115.710	120			

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.684	1.565		1.715	.089
	melebihi_tingkah laku_beragama	.535	.128	.375	4.178	.000
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.175	.332	-.046	-.528	.599
	pengorbanan	.342	.192	.165	1.779	.078

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.5300	6.3703	5.7066	.44567	121
Residual	-2.19530	1.53602	.00000	.87500	121
Std. Predicted Value	-2.640	1.489	.000	1.000	121
Std. Residual	-2.477	1.733	.000	.987	121

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.341 ^a	.117	.094	1.00198	2.123

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.638	3	5.213	5.192	.002 ^b
Residual	118.468	118	1.004		
Total	134.107	121			

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.926	1.769	1.089	.279
	melebihi_tingkahlaku_beragama	.250	.144	1.743	.084
	keyakinan_dan_kepercayaan	.002	.375	.006	.996
	pengorbanan	.542	.216	2.506	.014

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.3538	5.8961	5.5710	.35950	122
Residual	-2.62529	1.89799	.00000	.98948	122
Std. Predicted Value	-3.386	.904	.000	1.000	122
Std. Residual	-2.620	1.894	.000	.988	122

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggu ngjawab ^b		Enter

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.278	.266	.86370	1.600

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.204	2	17.102	22.926	.000 ^b
Residual	88.771	119	.746		
Total	122.975	121			

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.948	.705		1.345	.181
	moral_dan_tanggungjawab	.964	.202	.476	4.771	.000
	usaha	.127	.164	.077	.776	.440

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.4952	6.4011	5.6844	.53168	122
Residual	-2.47353	1.71493	.00000	.85653	122
Std. Predicted Value	-2.237	1.348	.000	1.000	122
Std. Residual	-2.864	1.986	.000	.992	122

a. Dependent Variable: niat_kekal_afektif

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggu ngjawab ^b		Enter

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.481 ^a	.231	.218	.93067	2.034

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.034	2	15.517	17.915	.000 ^b
Residual	103.072	119	.866		
Total	134.107	121			

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.193	.759		1.571	.119
	moral_dan_tanggungjawab	.601	.218	.284	2.760	.007
	usaha	.428	.176	.250	2.427	.017

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.4515	6.3376	5.5710	.50644	122
Residual	-2.48019	1.77688	.00000	.92295	122
Std. Predicted Value	-2.211	1.514	.000	1.000	122
Std. Residual	-2.665	1.909	.000	.992	122

a. Dependent Variable: niat_kekal_normatif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat_kekal_afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.167 ^a	.028	.002	.88857	
2	.212 ^b	.045	.011	.88472	1.727

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: agresif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.564	3	.855	1.082	.360 ^b
	Residual	89.220	113	.790		
	Total	91.783	116			
2	Regression	4.118	4	1.029	1.315	.269 ^c
	Residual	87.665	112	.783		
	Total	91.783	116			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.680	1.573		2.340	.021
	melebihi_tingka hlaku_beragama	.114	.142	.083	.800	.425
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.185	.335	-.055	-.553	.582
	pengorbanan	-.299	.196	-.162	-1.529	.129
2	(Constant)	4.001	1.582		2.529	.013
	melebihi_tingka hlaku_beragama	.157	.145	.115	1.085	.280
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.200	.333	-.059	-.601	.549
	pengorbanan	-.235	.200	-.127	-1.174	.243
	niat kekal afektif	-.128	.091	-.141	-1.409	.162

a. Dependent Variable: agresif

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	niat kekal afektif	-.141 ^b	-1.409	.162	-.132	.850

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingka laku_beragama

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4577	2.4466	1.8342	.18841	117
Residual	-1.30044	2.42956	.00000	.86933	117
Std. Predicted Value	-1.998	3.250	.000	1.000	117
Std. Residual	-1.470	2.746	.000	.983	117

a. Dependent Variable: agresif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat_kekal_afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.212	.02931	
2	.494 ^b	.244	.213	.02929	1.966

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	3	.009	10.038	.000 ^b
	Residual	.084	98	.001		
	Total	.110	101			
2	Regression	.027	4	.007	7.819	.000 ^c
	Residual	.083	97	.001		
	Total	.110	101			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkahlaku_beragama, niat_kekal_afektif

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067		18.735	.000
	melebihi_tingkahlaku_beragama	-.001	-.029	-.294	.770
	keyakinan_dan_kepercayaan	.028	.223	2.336	.022
	pengorbanan	-.040	-.504	-5.006	.000
2	(Constant)	1.074		18.734	.000
	melebihi_tingkahlaku_beragama	-.001	-.011	-.107	.915
	keyakinan_dan_kepercayaan	.028	.226	2.371	.020
	pengorbanan	-.039	-.483	-4.719	.000
	niat kekal afektif	-.004	-.100	-1.061	.291

a. Dependent Variable: mensabotaj

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	niat kekal afektif	-.100 ^b	-1.061	.291	-.107	.884

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkahlaku_beragama

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9693	1.0837	1.0033	.01630	102
Residual	-.05693	.24959	.00000	.02870	102
Std. Predicted Value	-2.081	4.938	.000	1.000	102
Std. Residual	-1.944	8.522	.000	.980	102

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat kekal afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.256 ^a	.066	.041	.71984	
2	.294 ^b	.086	.055	.71491	2.048

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.222	3	1.407	2.716	.048 ^b
	Residual	60.108	116	.518		
	Total	64.330	119			
2	Regression	5.554	4	1.389	2.717	.033 ^c
	Residual	58.776	115	.511		
	Total	64.330	119			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.095		.860	.391
	melebihi_tingkah laku_beragama	-.179	-.168	-1.724	.087
	keyakinan_dan_kepercayaan	.464	.164	1.722	.088
	pengorbanan	-.215	-.139	-1.386	.168
2	(Constant)	1.411		1.103	.272
	melebihi_tingkah laku_beragama	-.123	-.115	-1.127	.262
	keyakinan_dan_kepercayaan	.439	.155	1.637	.104
	pengorbanan	-.168	-.109	-1.069	.287
	niat kekal afektif	-.115	-.159	-1.615	.109

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Excluded Variables ^a					
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	niat kekal afektif	-.159 ^b	-1.615	.109	.817

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0210	2.2507	1.5889	.21604	120
Residual	-.91582	2.14336	.00000	.70279	120
Std. Predicted Value	-2.629	3.063	.000	1.000	120
Std. Residual	-1.281	2.998	.000	.983	120

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat kekal afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.294 ^a	.086	.060	.10818	
2	.296 ^b	.088	.053	.10860	1.901

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.117	3	.039	3.338	.022 ^b
	Residual	1.240	106	.012		
	Total	1.358	109			
2	Regression	.119	4	.030	2.529	.045 ^c
	Residual	1.238	105	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_afektif

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.534	.196		7.819	.000
	melebihi_tingka laku_beragama	-.001	.018	-.006	-.059	.953
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.044	.041	-.105	-1.070	.287
	pengorbanan	-.057	.025	-.241	-2.295	.024
2	(Constant)	1.548	.200		7.752	.000
	melebihi_tingka laku_beragama	-.005	.019	.000	.004	.996
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.045	.041	-.107	-1.080	.282
	pengorbanan	-.054	.026	-.230	-2.117	.037
	niat kekal afektif	-.005	.012	-.042	-.423	.674

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Excluded Variables ^a					
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
					Collinearity Statistics Tolerance
1	niat kekal afektif	-.042 ^b	-.423	.674	-.041

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingka laku_beragama

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0190	1.1424	1.0424	.03308	110
Residual	-.14125	.31433	.00000	.10659	110
Std. Predicted Value	-.708	3.024	.000	1.000	110
Std. Residual	-1.301	2.895	.000	.981	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat_kekal_normatif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.089 ^a	.008	-.018	1.01805	
2	.351 ^b	.123	.093	.96105	1.609

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: agresif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.954	3	.318	.307	.820 ^b
	Residual	120.225	116	1.036		
	Total	121.179	119			
2	Regression	14.964	4	3.741	4.050	.004 ^c
	Residual	106.215	115	.924		
	Total	121.179	119			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_normatif

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.043		1.693	.093
	melebihi_tingka laku_beragama	-.025	-.016	-.157	.875
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.055	-.014	-.143	.887
	pengorbanan	-.159	-.075	-.717	.475
2	(Constant)	3.683		2.160	.033
	melebihi_tingka laku_beragama	.029	.019	.196	.845
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.031	-.008	-.087	.931
	pengorbanan	.044	.021	.205	.838
	niat kekal normatif	-.348	-.360	-3.895	.000

a. Dependent Variable: agresif

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	niat kekal normatif	-.360 ^b	-3.895	.000	-.341	.894

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingka laku_beragama

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4006	2.8315	1.9133	.35460	120
Residual	-1.83145	2.84934	.00000	.94476	120
Std. Predicted Value	-1.446	2.589	.000	1.000	120
Std. Residual	-1.906	2.965	.000	.983	120

a. Dependent Variable: agresif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat_kekal_normatif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.212	.02931	
2	.489 ^b	.239	.208	.02937	1.922

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	3	.009	10.038	.000 ^b
	Residual	.084	98	.001		
	Total	.110	101			
2	Regression	.026	4	.007	7.631	.000 ^c
	Residual	.084	97	.001		
	Total	.110	101			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_normatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	.057		18.735	.000
	melebihi_tingkahlaku_beragama	-.001	.005	-.029	-.294	.770
	keyakinan_dan_kepercayaan	.028	.012	.223	2.336	.022
	pengorbanan	-.040	.008	-.504	-5.006	.000
2	(Constant)	1.064	.057		18.610	.000
	melebihi_tingkahlaku_beragama	-.001	.005	-.025	-.253	.801
	keyakinan_dan_kepercayaan	.027	.012	.215	2.240	.027
	pengorbanan	-.042	.008	-.522	-5.026	.000
	niat_kekal_normatif	.002	.003	.069	.741	.461

a. Dependent Variable: mensabotaj

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat_kekal_normatif	.069 ^b	.741	.461	.075	.908

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkahlaku_beragama

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9705	1.0823	1.0033	.01615	102
Residual	-.06109	.25106	.00000	.02879	102
Std. Predicted Value	-2.030	4.893	.000	1.000	102
Std. Residual	-2.080	8.548	.000	.980	102

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggu ngjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_normati f ^b		. Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.362 ^a	.131	.116	.64761	
2	.403 ^b	.162	.140	.63851	2.297

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.263	2	3.631	8.659	.000 ^b
	Residual	48.231	115	.419		
	Total	55.493	117			
2	Regression	9.016	3	3.005	7.371	.000 ^c
	Residual	46.478	114	.408		
	Total	55.493	117			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.528	.532		6.633	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.582	.152	-.426	-3.830	.000
	usaha	.140	.125	.125	1.120	.265
2	(Constant)	3.681	.530		6.950	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.503	.154	-.368	-3.255	.001
	usaha	.200	.127	.178	1.577	.118
	niat kekal normatif	-.133	.064	-.204	-2.074	.040

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal normatif	-.204 ^b	-2.074	.040	-.191	.760

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0383	2.2100	1.5537	.27759	118
Residual	-1.01027	1.74687	.00000	.63027	118
Std. Predicted Value	-1.857	2.364	.000	1.000	118
Std. Residual	-1.582	2.736	.000	.987	118

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama ^b		. Enter
2	niat_kekal_normatif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.294 ^a	.086	.060	.10818	
2	.302 ^b	.091	.057	.10839	1.887

a. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.117	3	.039	3.338	.022 ^b
	Residual	1.240	106	.012		
	Total	1.358	109			
2	Regression	.124	4	.031	2.638	.038 ^c
	Residual	1.234	105	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama

c. Predictors: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkah laku_beragama, niat_kekal_normatif

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.534		7.819	.000
	melebihi_tingkahlaku_beragama	-.001	-.006	-.059	.953
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.044	-.105	-1.070	.287
	pengorbanan	-.057	-.241	-2.295	.024
2	(Constant)	1.520		7.699	.000
	melebihi_tingkahlaku_beragama	.000	-.003	-.027	.979
	keyakinan_dan_kepercayaan	-.045	-.108	-1.095	.276
	pengorbanan	-.063	-.268	-2.414	.018
	niat kekal normatif	.008	.076	.761	.448

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Excluded Variables ^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	niat kekal normatif	.076 ^b	.761	.448	.074	.875

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors in the Model: (Constant), pengorbanan, keyakinan_dan_kepercayaan, melebihi_tingkahlaku_beragama

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0086	1.1475	1.0424	.03373	110
Residual	-.14281	.31351	.00000	.10638	110
Std. Predicted Value	-1.002	3.116	.000	1.000	110
Std. Residual	-1.318	2.892	.000	.981	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.349 ^a	.122	.106	.87612	
2	.349 ^b	.122	.099	.87981	1.695

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: agresif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.233	2	6.116	7.968	.001 ^b
	Residual	88.272	115	.768		
	Total	100.505	117			
2	Regression	12.261	3	4.087	5.280	.002 ^c
	Residual	88.243	114	.774		
	Total	100.505	117			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.746	.730		6.498	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.607	.207	-.326	-2.935	.004
	usaha	-.053	.167	-.035	-.318	.751
2	(Constant)	4.768	.743		6.420	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.591	.225	-.317	-2.625	.010
	usaha	-.051	.168	-.034	-.302	.763
	niat kekal afektif	-.018	.096	-.020	-.192	.848

a. Dependent Variable: agresif

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal afektif	-.020 ^b	-.192	.848	-.018	.741

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4318	2.6012	1.8593	.32373	118
Residual	-1.48177	2.28991	.00000	.86846	118
Std. Predicted Value	-1.321	2.292	.000	1.000	118
Std. Residual	-1.684	2.603	.000	.987	118

a. Dependent Variable: agresif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tang gungjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_afekti f ^b		. Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.115 ^a	.013	-.006	.07121	
2	.116 ^b	.013	-.016	.07155	2.162

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.007	2	.004	.693	.503 ^b
	Residual	.522	103	.005		
	Total	.529	105			
2	Regression	.007	3	.002	.465	.707 ^c
	Residual	.522	102	.005		
	Total	.529	105			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.066	.067		15.954	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.022	.018	-.143	-1.174	.243
	usaha	.011	.014	.094	.768	.445
2	(Constant)	1.069	.070		15.324	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.021	.020	-.137	-1.055	.294
	usaha	.011	.014	.095	.772	.442
	niat kekal afektif	-.001	.009	-.017	-.155	.877

a. Dependent Variable: mensabotaj

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal afektif	-.017 ^b	-.155	.877	-.015	.812

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9958	1.0343	1.0157	.00825	106
Residual	-.03426	.32106	.00000	.07052	106
Std. Predicted Value	-2.418	2.247	.000	1.000	106
Std. Residual	-.479	4.487	.000	.986	106

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.349 ^a	.122	.107	.66977	
2	.350 ^b	.122	.099	.67245	2.238

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.214	2	3.607	8.040	.001 ^b
	Residual	52.036	116	.449		
	Total	59.250	118			
2	Regression	7.247	3	2.416	5.342	.002 ^c
	Residual	52.002	115	.452		
	Total	59.250	118			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.526	.550		6.411	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.582	.157	-.413	-3.709	.000
	usaha	.145	.129	.125	1.124	.263
2	(Constant)	3.546	.557		6.368	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.563	.173	-.399	-3.259	.001
	usaha	.148	.130	.127	1.134	.259
	niat kekal afektif	-.020	.072	-.028	-.274	.785

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal afektif	-.028 ^b	-.274	.785	-.026	.719

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.1572	2.2096	1.5700	.24783	119
Residual	-1.06207	1.96695	.00000	.66385	119
Std. Predicted Value	-1.666	2.581	.000	1.000	119
Std. Residual	-1.579	2.925	.000	.987	119

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter
2	niat kekal afektif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.182 ^a	.033	.015	.11075	
2	.187 ^b	.035	.008	.11117	1.885

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

c. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.045	2	.023	1.840	.164 ^b
	Residual	1.312	107	.012		
	Total	1.358	109			
2	Regression	.048	3	.016	1.283	.284 ^c
	Residual	1.310	106	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_afektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	.097		12.562	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.042	.027	-.186	-1.570	.119
	usaha	.001	.021	.006	.047	.963
2	(Constant)	1.233	.100		12.359	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.037	.029	-.164	-1.283	.202
	usaha	.002	.021	.009	.075	.940
	niat kekal afektif	-.006	.013	-.048	-.443	.659

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal afektif	-.048 ^b	-.443	.659	-.043	.764

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0146	1.0893	1.0424	.02089	110
Residual	-.08713	.31413	.00000	.10963	110
Std. Predicted Value	-1.330	2.244	.000	1.000	110
Std. Residual	-.784	2.826	.000	.986	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggu ngjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_normati f ^b		. Enter

a. Dependent Variable: agresif

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.357 ^a	.128	.113	.95045	
2	.421 ^b	.177	.156	.92724	1.712

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: agresif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.486	2	7.743	8.571	.000 ^b
	Residual	105.693	117	.903		
	Total	121.179	119			
2	Regression	21.444	3	7.148	8.314	.000 ^c
	Residual	99.735	116	.860		
	Total	121.179	119			

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.126	.788		6.509	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.704	.223	-.346	-3.151	.002
	usaha	-.030	.181	-.018	-.167	.867
2	(Constant)	5.462	.779		7.013	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.566	.224	-.278	-2.527	.013
	usaha	.072	.181	.044	.400	.690
	niat kekal normatif	-.243	.092	-.251	-2.633	.010

a. Dependent Variable: agresif

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal normatif	-.251 ^b	-2.633	.010	-.237	.783

a. Dependent Variable: agresif

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.2620	2.9703	1.9133	.42450	120
Residual	-1.97029	2.74366	.00000	.91548	120
Std. Predicted Value	-1.534	2.490	.000	1.000	120
Std. Residual	-2.125	2.959	.000	.987	120

a. Dependent Variable: agresif

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tang gungjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_norm atif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.115 ^a	.013	-.006	.07121	
2	.140 ^b	.020	-.009	.07133	2.133

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: mensabotaj

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.007	2	.004	.693	.503 ^b
	Residual	.522	103	.005		
	Total	.529	105			
2	Regression	.010	3	.003	.676	.569 ^c
	Residual	.519	102	.005		
	Total	.529	105			

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.066	.067		15.954	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.022	.018	-.143	-1.174	.243
	usaha	.011	.014	.094	.768	.445
2	(Constant)	1.052	.069		15.156	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.024	.019	-.159	-1.287	.201
	usaha	.008	.015	.070	.558	.578
	niat_kekal_normatif	.006	.008	.087	.805	.423

a. Dependent Variable: mensabotaj

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat_kekal_normatif	.087 ^b	.805	.423	.079	.832

a. Dependent Variable: mensabotaj

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.9844	1.0396	1.0157	.00992	106
Residual	-.03959	.31597	.00000	.07031	106
Std. Predicted Value	-3.157	2.407	.000	1.000	106
Std. Residual	-.555	4.430	.000	.986	106

a. Dependent Variable: mensabotaj

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_normatif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.362 ^a	.131	.116	.64761	
2	.403 ^b	.162	.140	.63851	2.297

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: salahguna_masa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.263	2	3.631	8.659	.000 ^b
	Residual	48.231	115	.419		
	Total	55.493	117			
2	Regression	9.016	3	3.005	7.371	.000 ^c
	Residual	46.478	114	.408		
	Total	55.493	117			

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.528	.532		6.633	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.582	.152	-.426	-3.830	.000
	usaha	.140	.125	.125	1.120	.265
2	(Constant)	3.681	.530		6.950	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.503	.154	-.368	-3.255	.001
	usaha	.200	.127	.178	1.577	.118
	niat kekal normatif	-.133	.064	-.204	-2.074	.040

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal normatif	-.204 ^b	-2.074	.040	-.191	.760

a. Dependent Variable: salahguna_masa

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0383	2.2100	1.5537	.27759	118
Residual	-1.01027	1.74687	.00000	.63027	118
Std. Predicted Value	-1.857	2.364	.000	1.000	118
Std. Residual	-1.582	2.736	.000	.987	118

a. Dependent Variable: salahguna_masa

Regression

[DataSet1] C:\Users\User\Desktop\pilot test2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usaha, moral_dan_tanggungjawab ^b		. Enter
2	niat_kekal_normatif ^b		. Enter

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.182 ^a	.033	.015	.11075	
2	.188 ^b	.035	.008	.11116	1.886

a. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

c. Dependent Variable: kepentingan_diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.045	2	.023	1.840	.164 ^b
	Residual	1.312	107	.012		
	Total	1.358	109			
2	Regression	.048	3	.016	1.292	.281 ^c
	Residual	1.310	106	.012		
	Total	1.358	109			

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

c. Predictors: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab, niat_kekal_normatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	.097		12.562	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.042	.027	-.186	-1.570	.119
	usaha	.001	.021	.006	.047	.963
2	(Constant)	1.215	.100		12.175	.000
	moral_dan_tanggungjawab	-.045	.028	-.198	-1.629	.106
	usaha	-.001	.022	-.008	-.064	.949
	niat kekal normatif	.006	.012	.050	.471	.639

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	niat kekal normatif	.050 ^b	.471	.639	.046	.791

a. Dependent Variable: kepentingan_diri

b. Predictors in the Model: (Constant), usaha, moral_dan_tanggungjawab

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.0112	1.0864	1.0424	.02096	110
Residual	-.08641	.31642	.00000	.10962	110
Std. Predicted Value	-1.489	2.099	.000	1.000	110
Std. Residual	-.777	2.847	.000	.986	110

a. Dependent Variable: kepentingan_diri