

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**PEMBENTUKAN INSTRUMEN AMALAN ETIKA KERJA ISLAM
DALAM ORGANISASI DI SEMENANJUNG MALAYSIA**



SARJANA SASTERA (PENGAJIAN ISLAM)

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2024



Awang Had Salleh
Graduate School
of Arts And Sciences

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

MARYAM ZULKIFLI

calon untuk Ijazah

(candidate for the degree of)

MASTER OF ARTS

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**"PEMBENTUKAN INSTRUMEN AMALAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM
ORGANISASI DI SEMENANJUNG MALAYSIA"**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada : **26 September 2024.**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:
26 September 2024.

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Muhamad Amar Mahmad

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Adi Anuar Azmin

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

**Assoc. Prof. Dr. Mohd Akram Dato' Dahaman
@ Dahlan**

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia: **Assoc. Prof. Dr. Mohamad Khadafi Hj. Rofie**
(Name of Supervisor/Supervisors)

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia: **Dr. Nurakmal Ahmad Mustaffa**
(Name of Supervisor/Supervisors)

Tandatangan
(Signature)

Tarikh:

(Date) **26 September 2024**

Kebenaran Penggunaan Tesis

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

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

Abstrak

Integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia masih menjadi cabaran, walaupun Islam sebagai agama rasmi menekankan kepentingan amalan etika kerja yang tinggi. Namun, masih terdapat kekurangan instrumen pengukuran yang sistematik untuk menilai tahap kepatuhan terhadap etika kerja Islam dalam organisasi. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk membangunkan satu instrumen yang dapat mengukur amalan etika kerja Islam secara empirikal. Kajian ini bertujuan untuk membangunkan dan mengesahkan instrumen yang dapat mengukur amalan etika kerja Islam dalam organisasi di Semenanjung Malaysia. Objektif utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti dimensi dan karakter yang dapat mengukur amalan etika kerja Islam tersebut, membina instrumen berdasarkan dimensi dan karakter tersebut, serta menganalisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah dibangunkan. Kajian ini menggunakan pendekatan campuran (mixed-method). Kaedah kualitatif melibatkan kajian kepustakaan dan temu bual dengan pakar industri serta akademik untuk mengenal pasti dimensi dan karakter etika kerja Islam. Seterusnya, kaedah kuantitatif digunakan untuk menganalisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen melalui ujian statistik kesahan kandungan item serta Analisis Faktor Eksploratori (EFA). Hasil kajian mengenal pasti lima dimensi utama dalam etika kerja Islam, iaitu Al-Taqwa, Al-Masuliyyah, Al-Itqan, Al-Qist, dan Al-Ihsan. Sebanyak 47 item yang mewakili lima dimensi ini telah disahkan dari segi kebolehpercayaan dan kebolehgunaan sebagai instrumen pengukuran etika kerja Islam. Kajian ini menyumbang kepada teori dan amalan dalam pengukuran etika kerja Islam dengan menyediakan instrumen yang boleh diguna pakai oleh organisasi. Instrumen ini dapat membantu pihak pengurusan dalam menilai pematuhan etika kerja Islam, seterusnya mengurangkan risiko salah laku seperti rasuah dan penyelewengan kuasa. Secara keseluruhan, kajian ini memperkukuhkan peranan nilai Islam dalam membentuk budaya kerja yang lebih berintegriti dan produktif.

Kata Kunci: Prinsip Etika kerja Islam, Instrumen Amalan Organisasi, Pengurusan Islam.

Abstract

Integrity and work ethics within organizations in Malaysia remain a challenge, despite Islam, as the official religion, emphasizing the importance of practicing high work ethics. However, there is still a lack of systematic measurement instruments to assess the level of adherence to Islamic work ethics within organizations. Therefore, this study aims to develop an instrument that can empirically measure the practice of Islamic work ethics. This study aims to develop and validate an instrument that can measure the practice of Islamic work ethics in organizations in Peninsular Malaysia. The main objectives of this study are to identify the dimensions and characteristics that can measure the practice of Islamic work ethics, to construct an instrument based on these dimensions and characteristics, and to analyze the validity and reliability of the developed instrument. This study employs a mixed-method approach. The qualitative method involves a literature review and interviews with industry and academic experts to identify the dimensions and characteristics of Islamic work ethics. Subsequently, the quantitative method is used to analyze the validity and reliability of the instrument through statistical tests of content validity of the items and Exploratory Factor Analysis (EFA). The study identified five main dimensions in Islamic work ethics, namely Al-Taqwa, Al-Masuliyyah, Al-Itqan, Al-Qist, and Al-Ihsan. A total of 47 items representing these five dimensions were validated in terms of reliability and applicability as an instrument for measuring Islamic work ethics. This study contributes to theory and practice in measuring Islamic work ethics by providing an instrument that can be used by organizations. This instrument can assist management in assessing adherence to Islamic work ethics, thereby reducing the risk of misconduct such as corruption and abuse of power. Overall, this study reinforces the role of Islamic values in shaping a work culture that is more integrated and productive.

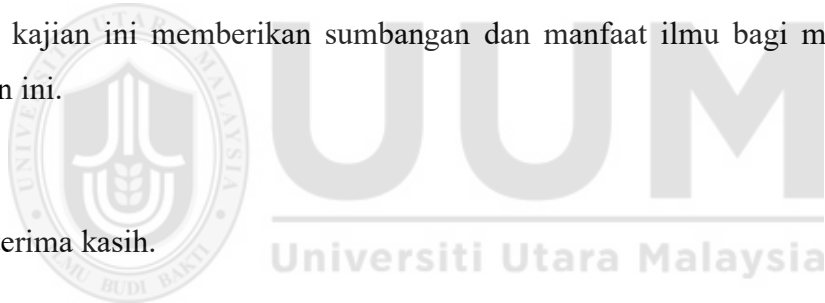
Keywords: Principles of Islamic Work Ethics, Organizational Practice Instruments, Islamic Management.

Penghargaan

Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan peluang kepada saya untuk menyelesaikan penulisan tesis dengan jayanya. Penghargaan tidak terkira saya ucapkan kepada dua penyelia saya iaitu Prof. Madya Dr. Mohamad Khadafi Bin Hj. Rofie dan Dr. Nurakmal Binti Ahmad Mustaffa yang sentiasa bersabar dalam memberikan tunjuk ajar dan melayan karenah saya sepanjang dalam menyiapkan tesis master ini.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada ibu, Radziah Binti Mohd Ali dan Arwah baba, Zulkifli Bin Mehat yang telah memberikan sokongan, dorongan dan didikan sebelum dan setelah menyelesaikan penulisan ini. Ucapan terima kasih juga kepada adik beradik dan saudara mara yang sentiasa memberikan dorongan dan menyokong saya sepanjang pengajian ini berlangsung. Semoga hasil daripada kajian ini memberikan sumbangan dan manfaat ilmu bagi meluaskan bidang pengajian ini.

Sekian, terima kasih.



Isi Kandungan

Kebenaran Penggunaan Tesis	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Penghargaan	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	xi
Senarai Rajah	xiii
Senarai Lampiran	xiv
Senarai Singkatan	xv

BAB SATU PENGENALAN	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.1.1 Prinsip Prinsip Etika Kerja Islam (EKI)	5
1.1.2 Kepatuhan Prinsip Etika Kerja Islam (EKI) dalam Organisasi	6
1.2 Penyataan Masalah	7
1.3 Persoalan Kajian	14
1.4 Objektif Kajian	14
1.5 Skop Kajian	15
1.6 Kepentingan Kajian	15
1.7 Definis Konseptual	16
1.7.1 Pembentukan	16
1.7.2 Instrumen	17
1.7.3 Prinsip	18
1.7.4 Amalan	18
1.7.5 Kepatuhan	19
1.7.6 Etika Kerja Islam	19
1.7.7 Organisasi	20
1.8 Kesimpulan Bab	20

BAB DUA SOROTAN KARYA	21
2.0 Pengenalan	21
2.1 Konsep Etika Kerja Islam	21
2.1.1 Etika	24
2.1.2 Etika dan Akhlak	25
2.1.3 Etika Kerja Islam (EKI)	27
2.2 Prinsip EKI Menurut Al-Quran Dan Al-Sunnah.....	29
2.3 Pengurusan dan Pentadbiran dalam Islam	42
2.4 Dimensi dan Karakter EKI dalam Organisasi	45
2.5 Pengukuran Amalan Etika Kerja	52
2.6 Kaedah Pembinaan Instrumen	55
2.6.1 Skala Pengukuran	57
2.7 Rumusan Bab	62
 BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN	 63
3.0 Pengenalan	63
3.1 Reka Bentuk Kajian	63
3.2 Fasa 1 - Pembinaan Kerangka Konsep Kajian	66
3.2.1 Kaedah Kepustakaan	66
3.2.2 Temu Bual Separa Berstruktur Secara Bersemuka	67
3.2.3 Pembinaan kerangka konsep kajian: Dimensi dan karakter	71
3.3 Fasa 2 - Pengesahan kerangka konsep kajian: Dimensi dan karakter	72
3.4 Fasa 3 - Pembinaan Instrumen	77
3.5 Fasa 4 - Pengujian Kualiti Instrumen	78
3.5.1 Ujian Kesahan Kandungan	79
3.5.2 Ujian Kebolehpercayaan Skala Pengukuran	84
3.5.3 Exploratory Factor Analysis (EFA).....	84
3.5.4 Populasi Dan Persempalan	87
3.6 Rumusan Proses Kajian	88
3.7 Kesimpulan Bab	90

BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN	91
4.0 Pengenalan	91
4.1 Dapatan Pembinaan Kerangka Konsep Kajian	91
4.1.1 Perubahan Pada Struktur Kerangka Konsep Kajian	93
4.1.2 Perubahan Pada Pendefinisian Dimensi dalam Kerangka Kajian	94
4.2 Dapatan Pengesahan Kerangka Konsep Kajian	99
4.2.1 Perubahan Pada Struktur Kerangka Kajian	100
4.2.2 Perubahan Pada Pendefinisian Dimensi dalam Kerangka Kajian	108
4.3 Dapatan Pembinaan Instrumen	110
4.3.1 Item Pengukuran	111
4.3.2 Skala Pengukuran	113
4.3.3 Format Borang Soal Selidik	114
4.4 Dapatan Pengujian Kualiti Instrumen	116
4.4.1 Dapatan Ujian Kesahan Kandungan	116
4.4.2 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Skala Pengukuran	124
4.4.3 Keputusan Ujian <i>Exploratory Factor Analysis</i> (EFA)	128
4.5 Kesimpulan Bab	139
BAB LIMA RUMUSAN	140
5.0 Pengenalan	140
5.1 Rumusan Kajian	140
5.1.1 Perbincangan Kajian	141
5.2 Limitasi Kajian	143
5.3 Cadangan Penambahbaikan	144
5.4 Rumusan Bab	146
RUJUKAN	148
LAMPIRAN	163

Senarai Jadual

Jadual 2.1. Dimensi Dan Definisi Prinsip EKI	41
Jadual 2.2. Teori dan Konsep Pengurusan Organisasi Orientalis	43
Jadual 2.3. Dimensi Dan Karakter Amalan EKI	47
Jadual 2.4. Instrumen Etika Kerja Dalam Agama Dan Budaya Lain	53
Jadual 2.5. Kategori Skala Terpilih	51
Jadual 3.1. Senarai Pakar Rujuk Ahli Industri	68
Jadual 3.2. Senarai Pakar Rujuk Ahli Akademik	74
Jadual 3.3. Templat Awalan Kajian	76
Jadual 3.4. Senarai Pakar Rujuk Yang Terlibat Dalam Proses Ujian Kesahan Kandungan Item	80
Jadual 3.5. Demografi Responden	88
Jadual 4.1. Senarai Sembilan Dimensi EKI Dalam Organisasi Dan Definisinya	94
Jadual 4.2. Senarai Definisi Lama Dan Definisi Baru Bagi Sembilan (9) Dimensi EKI Dalam Organisasi	96
Jadual 4.3. Senarai Lima Dimensi EKI Dalam Organisasi Dan Karakternya	106
Jadual 4.4. Senarai Lima Dimensi Dan Definisinya Dan Karakter Dan Definisinya	108
Jadual 4.5. Item Yang Dibangunkan Bagi Instrumen	111
Jadual 4.6. Dapatan Analisis <i>Content Validity Index</i> (CVI) Daripada Sepuluh (10) Pakar Rujuk	117
Jadual 4.7. Keputusan Analisis Perwakilan Item Berdasarkan Nilai I-CVI	118

Jadual 4.8. Nilai S-CVI/Ave dan S-CVI/UA	120
Jadual 4.9. Keputusan Analisis Perwakilan Item Berdasarkan Nilai CVR	121
Jadual 4.10. Item baharu bagi TA04 dan IT24	123
Jadual 4.11. Pengujian Kebolehpercayaan Konsistensi Skala Pengukuran Responden	125
Jadual 4.12. Pengujian Kebolehpercayaan Konsistensi Skala Pengukuran Sekiranya Item Disingkirkan	126
Jadual 4.13. Ujian KMO Dan Bartlett	129
Jadual 4.14. Jumlah Faktor Dan Nilai Eigen Awal	131
Jadual 4.15. Nilai <i>Communalities</i>	132
Jadual 4.16. Nilai <i>Factor Loading</i>	135

Senarai Rajah

Rajah 2.1. Lapan (8) prinsip utama EKI Mohamad Khadafi (2015)	35
Rajah 2.2. Tiga (3) teras utama EKI MBI	36
Rajah 2.3. Model Pembangunan Instrumen (Brown, 1983)	56
Rajah 2.4. Penggunaan Pengukuran Skala Likert 7 Mata dalam Pengumpulan Data	51
Rajah 3.1. Aliran Proses Penyelidikan Kajian	65
Rajah 3.2. Kerangka Pembinaan Instrumen EKI	67
Rajah 3.3. Panduan Senarai Soalan Digunakan Dalam Temu Bual Fasa 1	70
Rajah 3.4. Soalan Berkaitan Amalan EKI Dalam Organisasi Melalui Pengesahan Pakar Rujuk	73
Rajah 3.5. Proses Analisis Templat (King, 2007; 2004)	75
Rajah 3.6 Format Borang Kutipan Data Bagi Ujian Kesahan Kandungan	81
Rajah 4.1. Kerangka Konsep Kajian: Dimensi dan Karakter	107
Rajah 4.2. Skala Yang Digunakan Dalam Instrumen	104
Rajah 4.3. Format Profil Responden	115
Rajah 4.4. Plot Scree	130

Senarai Lampiran

Lampiran A 151

Soalan Temu Bual Pakar 170



Senarai Singkatan

ABIM	Angkatan Belia Islam Malaysia
BHEI	Bahagian Hal Ehwal Islam
DBP	Dewan Bahasa Dan Pustaka
EKI	Etika Kerja Islam
HR	Hadith Riwayat
IBS	Pusat Pengajian Perniagaan Islam
IKIM	Institut Kemajuan Islam Malaysia
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
JAIPs	Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Perlis
JPM	Jabatan Perdana Menteri
KL	Kuala Lumpur
KUIPs	Kolej Universiti Islam Perlis
LZNK	Lembaga Zakat Negeri Kedah
MAIPs	Majlis Agama Islam Dan Adat Istiadat Melayu Perlis
PNMB	Percetakan Nasional Malaysia Berhad
R.A	Radiallahu anhu
SAW	Sallallahu alaihi wasallam
SLCP	School Of Languages, Civilisation and Philosophy
S.M.K.	Sekolah Menengah Kebangsaan
STPM	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
SWT	Subhanahu wa Taala
Terj.	Terjemahan

UUM	Universiti Utara Malaysia
YADIM	Yayasan Dakwah Islam Malaysia
EFA	Exploratory Factor Analysis



BAB SATU

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Kajian ini adalah berkenaan pembinaan instrumen etika kerja Islam (EKI) dalam organisasi di semenanjung Malaysia yang berteraskan prinsip EKI dan penerapan kepatuhan EKI dalam organisasi berlandaskan Al-Quran dan Al-Sunnah. Dalam bab ini, tumpuan diberikan dalam bahagian latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian, definisi konseptual dan kesimpulan bab. Bahagian bab ini penting dalam mempengaruhi hasil dan dapatan kajian pada bab seterusnya.

1.1 Latar Belakang Kajian

Organisasi secara umumnya adalah sistem di mana manusia saling bergantung antara satu sama lain dan berupaya membentuk rangkaian yang saling bermanfaat sesama mereka. Selain itu, organisasi juga merupakan satu rangka kerja untuk pengurusan yang berperanan sebagai wadah, institusi atau kumpulan berfungsi apabila proses pengurusan berlaku (Ade Heryana, 2020). Secara alaminya, organisasi boleh dikatakan sebagai satu strategi kompleks yang melibatkan manusia, di mana ianya direka untuk mencapai sesuatu matlamat yang telah ditetapkan (Mohamad Khadafi, 2015). Pendefinisian organisasi tersebut menggambarkan sekumpulan manusia diarahkan untuk melakukan pekerjaan bagi merealisasikan matlamat tertentu. Semakin lama organisasi itu berdiri, semakin kompleks perhubungan antara manusia dan peralatan kerja di dalamnya (Ade Heryana, 2020). Kecemerlangan sesebuah organisasi

bergantung kepada pelbagai aspek dan salah satunya ialah pembangunan kumpulan manusia tersebut yang didefinisikan sebagai modal insan (Enida Daud, 2019). Model pembangunan modal insan di dalam sesebuah organisasi seharusnya mampu melahirkan pekerja yang beretika dan berakhlak mulia dan mereka boleh dikatakan sebagai aset berharga bagi organisasi tersebut.

Isu integriti dalam masyarakat di Malaysia, melibatkan pekerja di sektor awam dan sektor swasta berkait rapat dengan model pembangunan modal insan yang diaplikasikan dalam organisasi. Justeru, kerajaan memandang serius isu pembangunan modal insan tersebut dan isu ini telah dijadikan agenda Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara dan Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) (Enida Daud, 2019). Agenda ini bertujuan melahirkan penjawat awam yang beretika. Penjawat awam beretika boleh dibentuk melalui proses pemerkasaan nilai dan etika dalam semua aktiviti latihan dan kepatuhan pengurusannya. Menurut pengarah INTAN, Datuk Dr Kamarudin bin Min, beliau menegaskan bahawa setiap penjawat awam seharusnya memiliki sifat amanah, bertanggungjawab dan berintegriti. (INTAN, 2020). Sektor swasta membangunkan modal insan melalui pelbagai inisiatif seperti menyediakan latihan industri, menaja pendidikan lanjut, menggalakkan pembelajaran berterusan di tempat kerja, dan melabur dalam pembangunan kepimpinan untuk memupuk tenaga kerja yang cekap dan berdedikasi. Akademi seperti Program Pembangunan Kepimpinan: Akademi Pembangunan Pengurusan Asia (AMDA) turut menawarkan program kepimpinan berprestasi tinggi, manakala kerajaan menyokong latihan teknikal dan vokasional untuk menarik industri berteknologi tinggi. Usaha ini meningkatkan kemahiran, produktiviti, dan inovasi dalam kalangan pekerja, yang penting untuk daya saing jangka panjang syarikat (Mohd Mursyid Arshad, 2023; Vizayer Raj, 2023).

Semua dasar dan program berkaitan dengan etika kerja yang telah diperkenalkan oleh kerajaan bertujuan menangani masalah peningkatan kes rasuah, salah guna kuasa dan pengabaian tanggungjawab di tempat kerja (Berita Harian *Online*, 2019). Menurut statistik terbaru mengenai isu rasuah di Malaysia pada tahun 2023, kedudukan Malaysia dalam ranking Indeks Persepsi Rasuah (CPI) global turut membaik, meningkat dari kedudukan 61 pada 2022 ke kedudukan 57 pada 2023. Kes rasuah terbaru yang mendapat perhatian ialah pendakwaan terhadap Ketua Pembantu Tadbir di Jabatan Pendidikan Melaka (JPNM), Yusmawati Mohamad Yussop, dan seorang pesara kerajaan, Rosni Leman. Mereka didakwa di Mahkamah Sesyen Melaka atas enam pertuduhan rasuah kerana menerima wang tunai sebanyak RM27,100 dari sebuah syarikat pengiklanan antara Mac 2022 hingga Februari 2023. Kesalahan tersebut melibatkan penerimaan wang tanpa balasan daripada syarikat yang mempunyai hubungan dengan kerja rasmi mereka di JPNM (Berita Harian *Online*, 2024). Situasi ini membimbangkan dan perlu kepada komitmen semua pihak untuk menangani perkara ini. (Berita Harian *Online*, 2019).

Kerajaan berpendapat bahawa kerangka model pembangunan model insan yang berteraskan EKI adalah satu agenda yang tepat kerana etika kerja sebegini berupaya menangani isu salah laku di kalangan penjawat awam (Enida Daud, 2019). Melihat kepada Islam sebagai agama rasmi negara, justeru, EKI mula diterapkan dalam pentadbiran di Malaysia sekitar tahun 1987 (INTAN, 1991). Dari segi sejarahnya, sistem pentadbiran awam di Malaysia lebih banyak dipengaruhi oleh konsep pentadbiran yang berasaskan kepada sistem kolonial Inggeris (Muhammad Syahir Abu Bakar, et.al, 2016).

Antara dasar dan program yang telah diperkenalkan bagi memperbaiki pulih sistem pentadbiran tersebut supaya ianya berteraskan Islam. Panduan Etika Perkhidmatan Cemerlang pada tahun 1979. Pada tahun 1982, kempen Bersih, Cekap, Amanah telah diperkenalkan. Selain itu, pada tahun yang sama diperkenalkan Dasar Pandang Ke Timur dan pada tahun 1983 pula ialah kempen Kepimpinan Melalui Teladan. Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Pentadbiran Awam diperkenalkan pula pada tahun 1985.

EKI hanya mula diperkenalkan pada tahun 1987. Pada tahun 1992 pula telah diperkenalkan Buku Tonggak Dua Belas. Selain dasar-dasar tersebut, terdapat pelbagai dasar lain lagi yang diperkenalkan bagi menerapkan nilai-nilai murni EKI dalam perkhidmatan awam ini (INTAN 1991). Pada tahun 1985, kerajaan melancarkan program yang disebut Asimilasi Dasar Nilai Islam dalam perkhidmatan awam untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam kalangan pentadbir dan pengurus organisasi di semua peringkat. Program ini bertujuan melatih kakitangan awam menjadi individu yang kuat, adil, progresif dan, mewujudkan etika kerja dinamik yang berupaya meningkatkan produktiviti. Antara nilai yang penting adalah tanggungjawab, ketulusan, dedikasi, ketepatan masa, kepercayaan, kesederhanaan, ketekunan, kebersihan, disiplin, kerjasama, integriti dan kesyukuran. Pada tahun 2004, Perdana Menteri Malaysia ke-5 Tun Abdullah Ahmad Badawi melancarkan prinsip Islam Hadhari. Prinsip ini mempromosikan pembangunan, pengetahuan penguasaan, pengembangan individu, sistem ekonomi, perdagangan dan kewangan yang dinamik (Mohamad Ridhuan Mat Dangi, et.al, 2016).

1.1.1 Prinsip Etika Kerja Islam (EKI)

Allah SWT telah memberikan garis panduan kepada hambanya untuk melaksanakan sebarang perbuatan yang dikehendaki dengan berlandaskan Al-Quran dan Al-Sunnah. Ciri-ciri EKI secara asasnya diambil berdasarkan ayat-ayat di dalam Al-Quran dan Hadis tersebut. Seperti contoh nilai amanah terdapat di dalam ayat Al-Quran yang menerangkan tentang nilai amanah berkenaan. Menurut Syeikh Ahmad Mustafa Al-Maraghi (1946) dalam kitab Tafsir *Al-Maraghi*, khianat terhadap amanah bermaksud mengabaikan tanggungjawab yang dipercayakan kepada seseorang, baik dalam konteks individu, keluarga, mahupun pekerjaan. Amanah ini bukan sekadar tugas yang remeh tetapi tanggungjawab yang perlu dipenuhi dengan jujur dan ikhlas. Firman Allah SWT dalam Surah al-Anfal, ayat 27 bermaksud;

"Wahai orang-orang Yang beriman! janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan RasulNya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya)."

Melalui Al-Sunnah, Rasulullah S.A.W. menegaskan larangan mengkhianati amanah sebagai salah satu tanda orang munafik, Baginda nabi S.A.W bersabda:

"Tanda-tanda orang munafik ada tiga, iaitu apabila dia berbicara dia dusta, apabila dia berjanji tidak ditepati dan apabila diberi amanah dia khianati."

Riwayat al-Bukhari (33), Muslim (59)

Menurut Surah al-Anfal ayat 27 dan hadis di atas, Allah melarang perbuatan mengkhianati amanah yang diberikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan sesama manusia.

Pendefinisian oleh Mohamad Khadafi (2015) dan Shukri dan Razali (2001) juga bersandarkan kepada ayat di atas dan menyatakan bahawa EKI adalah suatu sistem penilaian mengenai kerja yang bersandarkan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah.

EKI boleh dikatakan mempunyai konsepnya yang tersendiri. Ia dikaitkan dengan akhlak seorang Muslim dalam setiap aspek kehidupan seseorang (Mohamad Khadafi, 2015). Sebagai contoh, nilai Islam yang diterapkan dalam etika kerja adalah nilai yang mampu mendirikan sebuah kerajaan yang cekap dan berkemampuan mentadbir secara berkesan dari semua segi sehingga mampu bersaing dengan negara maju yang lain. Kemampuan bersaing tersebut adalah dari segi aspek keselamatan, pembangunan dan keamanan (Ali. 2019; Daud. (2019); Arwani, 2018; Amin, 2017). Begitu juga dalam organisasi, amalan EKI perlu kepada garis panduan Al-Quran dan Al-Sunnah. Kepatuhan EKI di tempat kerja dipercayai dapat mempengaruhi gerak kerja yang positif kepada pekerja dalam mana-mana organisasi. Enida Daud (2019) berpendapat kepatuhan EKI tersebut dapat menjadi pertahanan kepada pegawai awam di Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) atau swasta daripada terjebak dalam kes jenayah rasuah. EKI berupaya memberikan pengaruh positif dalam kepatuhan perhubungan awam dari sudut profesionalisme, motivasi diri, kualiti kerja serta integriti diri pengamal perhubungan awam itu sendiri (Nila Hidayah, 2018). Namun begitu, kajian oleh Mat Dangi dan rakan-rakan (2016) menunjukkan EKI kurang diamalkan oleh kebanyakan organisasi.

1.1.2 Kepatuhan Etika Kerja Islam (EKI) dalam Organisasi

Pengurusan dan pentadbiran Islam merupakan suatu sistem yang berasaskan tauhid. Ia membawa falsafah yang lengkap berhubung dengan manusia dan kehidupannya yang diwahyukan oleh Allah SWT. Jika hendak dibandingkan dengan sistem-sistem

pengurusan yang lain nyata sekali jauh lebih sempurna kerana ianya bersifat lengkap dan melengkap (Syumul) yang mencakupi aspek jasmani, emosi, rohani dan intelektual (JERI). Berbeza dengan sistem pengurusan dan pentadbiran konvensional yang lebih menekankan aspek material semata-mata dengan mengabaikan aspek agama, etika dan nilai, serta pembangunan insan (Muhammad Syahir Abu Bakar, et.al, 2016).

Setiap tingkah laku pekerja sama ada majikan, pegawai atasan atau bawahan, pekerja awam atau swasta dan bekerja sendiri berupaya mempengaruhi pekerjaan masing-masing dalam organisasi. Ini kerana, isu rasuah yang berleluasa memberi pengaruh yang negatif bukan sahaja kepada organisasi, malah kesan buruk kepada negara juga. Penekanan secara umum dalam nilai-nilai kepatuhan amalan EKI diharap dapat memberi satu pemangkin kekuatan terhadap pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh umat Islam dalam organisasi.

1.2 Penyataan Masalah

Isu kepincangan salah guna kuasa dan rasuah tidak asing lagi di Malaysia, malah ia berlaku di seluruh negara. Integriti menjadi persoalan bukan dalam kalangan kakitangan kerajaan sahaja, malah dalam sektor swasta. Lebih membimbangkan lagi, isu rasuah melibatkan hal-hal politik, ekonomi dan sosial. Kegiatan rasuah tidak sepatutnya menjadi masalah kerana Malaysia merupakan negara yang menjadikan Islam sebagai agama rasmi, dan majoriti rakyat beragama Islam. Masalah isu integriti melibatkan penyelewengan dan rasuah yang semakin berleluasa di semua peringkat masyarakat di Malaysia, termasuk sektor politik, perkhidmatan awam, dan masyarakat umum. Presiden Persatuan Integriti dan Tadbir Urus Malaysia (MIG), Datuk Seri Dr. Akhbar Satar, menekankan pentingnya contoh teladan dari kerajaan dalam aspek

pengurusan tatakelola dan proses pemberian tender yang telus (Berita Harian *Online*, 2024). Perkara ini tidak sepatutnya menjadi masalah dalam institusi atau organisasi yang mana majoriti masyarakat beragama Islam mengamalkan prinsip Islam dalam kehidupan. Individu yang beragama Islam perlu kepada penerapan nilai-nilai serta garis panduan berkaitan akhlak dan etika kerja. Bukan sahaja pada petah berbicara tetapi pada pengamalan dalam diri setiap individu itu sendiri terutama mereka yang terlibat dalam organisasi yang berteraskan Islam.

Melihat dari sudut kepatuhan dalam etika kerja kebelakangan ini, terpapar di layar televisyen dan dada akhbar berkaitan isu integriti. Menjadi persoalan individu yang berkerja di sektor awam dan swasta berkaitan kepatuhan pelaksanaan etika kerja terutama individu beragama Islam masih boleh diukur atau perlu kepada pembaharuan. Kajian Mohd Ishar dan rakan-rakan (2021) mendapati masalah integriti sering menjadi persoalan terumanya mengenai hal-hal kecil berkaitan dengan profesional dalam bidang masing-masing. Kelemahan dalam mengenalpasti pangkal permasalahan serta kajian berkaitan etika kerja perlu dipertingkatkan. Penguatkuasaan integriti perlu dalam organisasi dan penerapan berkaitan etika kerja diserap dalam khalayak ramai. Namun begitu, ketirisan yang berlaku dalam kalangan penjawat awam disebabkan oleh pendirian berbeza dalam soal integriti dan pegangan agama atau syariat yang lemah menjadi asbab kepada kegagalan masalah ini dibendung (Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod, 2016).

Antara kes rasuah yang melibatkan organisasi awam dan swasta ialah pertama; Yusmawati Mohamad Yussop, Ketua Pembantu Tadbir di Jabatan Pendidikan Melaka (JPNM), bersama seorang pesara kerajaan, Rosni Leman, menghadapi enam

pertuduhan rasuah. Mereka didakwa menerima wang tunai berjumlah RM27,100 daripada Ong Ah Siong, seorang pengurus syarikat pengiklanan, sebagai balasan tidak rasmi berkaitan kontrak pembekalan di JPNM yang berlangsung antara Mac 2022 hingga Februari 2023 (Berita Harian *Online*, 2024). Manakala kes kedua; Azizun Mohamad, seorang Penolong Pesuruhjaya Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dengan Gred P48, telah dihadapkan ke Mahkamah Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah di Shah Alam atas tuduhan menyalahgunakan wang sitaan berjumlah RM613,000 secara curang. Beliau didakwa mengikut Seksyen 403 Kanun Keseksaan, berkaitan kesalahan yang berlaku dari 1 Jun 2020 hingga 9 Februari 2024 di Cyberjaya (Astro Awani, 2024). Isu rasuah menunjukkan kepentingan etika kerja Islam dalam sektor awam dan swasta untuk memastikan individu menjaga amanah, menghindari rasuah, dan memupuk integriti. Prinsip ini bukan sahaja bermanfaat untuk individu tetapi juga penting dalam membina masyarakat yang adil dan harmoni (Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod, 2016).

Konsep EKI sudah banyak dikaji ulama' turath dan pengkaji kontemporari. Sebagai contoh ulama' turath ialah (Zarkashi, t.th.) dan pengkaji kontemporari seperti Ali (2019), Daud. (2019), Arwani (2018), Amin (2017), Ramalu (2016), Abbas (2008) dan Sayyed Hussein Nasr (1989). Namun begitu, EKI yang dibangunkan oleh pengkaji terdahulu ini hanya tertumpu pada aspek isi dan sistem sahaja, tetapi falsafah dan kerangka etika kerja tersebut masih berteraskan pandangan dunia barat (Mohamad Khadafi, 2015). Menurut 'Abd al-Rahman Yusro Ahmad (2002), penulisan, perbincangan, pelaksanaan pengurusan dan pembangunan berteraskan Islam sering hanya dipenuhi oleh dalil Al-Quran dan Hadis sahaja, tetapi kerangka dan falsafahnya masih berdasarkan kepada falsafah pengurusan yang lahir dari Barat yang hanya semata-mata memfokuskan

kepada duniawi. Selain itu, kajian-kajian tersebut juga masih pada tahap mendapatkan kriteria-kriteria Islam yang berkaitan dengan etika kerja sahaja. Contohnya, konsep Maqasid *Al-Shariah* memberikan pandangan yang lebih luas dan seimbang mengenai keperluan dan motivasi manusia, berbanding hierarki keperluan Maslow yang lebih berfokus kepada aspek fizikal dan psikologi tanpa melibatkan tujuan akhir yang bersifat spiritual dan sosial (Mohamad Ismail Mohd Yunus, 2011; Nurwahidah, Dede, et.al., 2024).

Bagi para pembuat dasar dan mereka yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang ingin memasukkan nilai Islam dalam pengkajian etika kerja, seharusnya memberikan perhatian kepada cabaran yang telah dinyatakan di atas. Kerangka atau falsafah etika kerja tersebut seharusnya berteraskan Islam, bukan sekadar diselitkan sebagai salah satu sistem atau isi kandungan sahaja di dalam kerangka dan falsafah terbabit. Kriteria yang diguna pakai bagi membentuk kerangka tersebut yang dilabelkan sebagai data yang mutawattir sepatutnya dijadikan teras kepada sesuatu penghujahan serta boleh dipercayai (Mohd Fauzi, 2002: 43). Hujah yang dimaksudkan adalah boleh diyakini benar ialah hujah yang bersumberkan kepada wahyu serta diiktiraf oleh akal manusia yang waras. Terutamanya yang berlandaskan kepada Al-Quran (Mohamad Khadafi, 2015). Bagi menjadikan pengkajian ini sesuatu yang bermakna dan boleh diguna pakai, data yang diperolehi ini memungkinkan satu pengkajian membina satu kerangka etika kerja berteraskan Islam dan sekaligus menjadikan kerangka ini sebagai panduan dalam mengukur kepatuhan etika kerja seorang pekerja Muslim (Janna, Nilda Miftahul, 2020).

Belum terdapat kajian terperinci tentang EKI dalam mengembangkan kriteria-kriteria untuk dijadikan satu pengukuran yang dapat diaplikasikan oleh semua pihak, terutamanya organisasi yang berteraskan Islam. Namun terdapat kajian tentang instrumen etika kerja bagi agama lain seperti agama Kristian, Hindu dan Buddha. Instrumen etika kerja Protestan (PWE) membentuk sistem dalam masyarakat barat lebih mengutamakan komitmen, kreativiti kerja, dedikasi dan tidak menyeleweng dana dalam organisasi. Instrumen yang dibawa dalam etika kerja Buddha (BWE) mengandungi menghormati masa, kerja keras, kesetiaan, dedikasi, dan ketertiban sosial. Manakala instrumen dalam etika kerja Hindu (HWE) memperkenalkan Karma-Yoga sebagai teras seperti berbakti kepada masyarakat, mencapai kesempurnaan dan kebahagiaan di samping wujudnya sistem kasta (Mohammad dan Quoquab, 2016; Brief dan Aldag, 1994; Bhawuk, 2011; White, 1971; Furnham, 1996; Preston, 1987; Moffitt, 1977; Coate, 1987; Richardson., 2014). Justeru, setiap kriteria yang dibawa dalam instrumen agama lain tidak menepati konsep EKI yang berpandukan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah. Ianya berperanan untuk membentaras sebarang pemikiran dan fahaman yang bercanggah dengan Al-Quran dan Al-Sunnah, berdasarkan Surah Ali ‘Imran ayat 19. Allah berfirman yang bermaksud:

*“Sesungguhnya agama (yang benar dan diredai) di sisi Allah ialah
Islam”.*

Walau bagaimanapun, Jessica Li dan rakan-rakan (2020) telah membina pengesahan instrumen etika kerja yang telah digunapakai bagi mengukur nilai dan sikap berkaitan etika orang Cina ketika bekerja. Proses kajian ini menggunakan teori konteks bersilang sistematik berteraskan instrumen etika kerja barat yang telah dibangunkan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002). Kajian dilakukan ke atas pekerja di negara China dengan kesesuaian model bagi mereka. Ini membuktikan bahawa penyelidikan pembinaan

instrumen bagi pengukur kepatuhan etika kerja masih berkembang, namun pembinaan instrumen perlu dikaitkan dengan EKI yang bersumberkan Al-Quran dan Al-Sunnah agar dapat diterap dalam organisasi berteraskan Islam. Pembangunan instrumen pengukuran bertujuan untuk membuat penilaian, membantu meningkatkan tahap kemahiran insaniah dan etika kerja pekerja dalam organisasi. Sebagai contoh, kajian oleh Ismail et al. (2010) menunjukkan bahawa instrumen pengukuran yang tepat dapat membantu organisasi menilai tahap kemahiran insaniah pekerja, seperti komunikasi, kepimpinan, dan kerjasama, yang seterusnya menyumbang kepada pencapaian objektif organisasi.

Dengan kata lain, organisasi dapat menggunakan instrumen EKI sebagai satu panduan dalam menilai dan memantau kepatuhan kakitangan organisasi dalam urusan kerja sehari-hari, terutamanya dalam kalangan kakitangan Muslim. Namun begitu, membina satu pengukuran kepatuhan amalan tersebut merupakan sesuatu proses yang sulit dan memerlukan perancangan yang berstrategik dan teliti. Ini kerana sifat teras atau ciri-ciri etika kerja berteraskan sesuatu yang tidak dapat diukur secara langsung dengan satu nilai (*intangible*), melainkan penilaian kepatuhan tersebut dilakukan dengan menggunakan satu instrumen yang boleh mengubah sifat teras atau ciri-ciri menjadi sesuatu yang boleh diukur (*measurable*), dipercayai (*reliable*) dan realistik (*realistic*). Agar instrumen yang dibina bukan menjadi sebagai sub faktor sahaja tetapi menjadi amalan EKI. Contoh instrumen pengukuran etika kerja yang bukan berasaskan Islam ialah Kuesioner Etika Kerja Barat, seperti Work Ethic Questionnaire (WEQ) yang dibangunkan oleh Hill dan Petty pada tahun 1995. WEQ mengukur etika kerja berdasarkan dimensi seperti ketekunan, ketelitian, tanggungjawab, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, tanpa fokus pada aspek spiritual atau keagamaan. Instrumen

berikut sering digunakan dalam konteks Barat dan lebih menekankan pada nilai-nilai keduniaan dan pencapaian individu, yang berbeza daripada pendekatan etika kerja Islam yang turut mempertimbangkan aspek amanah, niat, dan tanggungjawab kepada Allah SWT.

Sehubungan dengan itu, kajian ini mengambil inisiatif dengan membina instrumen kepatuhan EKI berteraskan Al-Quran dan Al-Sunnah. Al-Sunnah merujuk kepada amalan, tindakan, perkataan, dan persetujuan diam Nabi Muhammad SAW yang menjadi panduan bagi umat Islam dalam menjalankan kehidupan mereka (Hasan, A., 1968). Berdasarkan hadis, Nabi SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَّهُ

Maksudnya: *“Sesungguhnya Allah SWT menyukai seseorang jika apabila kamu melakukan sesuatu tugas, maka kamu akan melakukannya dengan Itqan (tekun)”*.

(Kanz al-‘Ummal, Kitab al-Ijarah min Qism al-Awqal. Dar al-Fikr, No. 9128)

Hadis riwayat Imam al-Tabrani (Al-Muc Jam Al-Awsat, no. 897) dan Imam al-Baihaqi (Syucab Al-Iman, no.4929, 4930 dan 4931).

Pembentukan instrumen yang sah adalah instrumen yang boleh mengukur sesuatu yang hendak diukur (Jackson, 2012). Pengesahan instrumen kebiasaannya terbahagi kepada dua bentuk iaitu pengesahan kandungan (*content validity*) dan pengesahan konstruk (*construct validity*). Manakala setiap kesahan kandungan dalam instrumen mempunyai karakter yang boleh mengukur kandungan yang akan diuji. Kesahan konstruk boleh

mengukur sejauh mana instrumen pengukur konstruk secara teori seperti yang telah dibicarakan (Jackson, 2012).

1.3 Persoalan Kajian

Matlamat utama kajian ini adalah untuk membina instrumen yang berupaya mengukur amalan EKI dalam organisasi. Bagi mencapai matlamat utama kajian ini, tiga persoalan telah digariskan dan seperti berikut:

- i. Apakah dimensi dan karakter yang dapat mengukur kepatuhan EKI bagi seorang pekerja Muslim dalam organisasi?
- ii. Alat pengukuran apakah yang sesuai digunakan bagi mengukur kepatuhan EKI bagi seorang pekerja Muslim dalam organisasi berdasarkan dimensi dan karakter?
- iii. Adakah alat pengukuran yang dibina boleh dipercayai untuk diguna pakai dalam organisasi?

1.4 Objektif Kajian

Berikut adalah objektif bagi kajian ini.

- i. Mengenal pasti dimensi dan karakter yang dapat mengukur kepatuhan EKI bagi seorang pekerja Muslim dalam organisasi.
- ii. Membina instrumen yang dapat mengukur kepatuhan EKI seorang pekerja Muslim dalam organisasi berdasarkan dimensi dan karakter.
- iii. Menganalisa kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah dibangunkan.

1.5 Skop Kajian

Kajian ini memfokuskan pembangunan instrumen EKI yang berasaskan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah. Walaupun begitu, pembinaan instrumen ini hanya mengambil prinsip-prinsip yang bertepatan dengan amalan EKI dalam organisasi yang berteraskan Islam. Justeru itu, kajian ini mengambil inisiatif membentuk instrumen melalui pengesahan pakar rujuk yang terlibat secara langsung dalam organisasi berteraskan Islam seperti Lembaga Tabung Haji, Bank Islam Malaysia Berhad, Jabatan Agama Islam Negeri dan sebagainya.

1.6 Kepentingan Kajian

Secara realitinya, memang tidak dinafikan bahawa EKI penting dan sesuai dimanfaatkan dalam pelbagai bidang kerja. Komponen yang akan dibangunkan dalam instrumen ini juga berteraskan Al-Quran dan Al-Sunnah, berbeza dengan instrumen berkaitan dengan etika kerja sedia ada yang hanya memasukkan elemen Islam sebagai salah satu komponen pengukuran dalam instrumen. Kajian ini memperlihatkan wujudnya kaitan yang kukuh di antara EKI sebagai sumbangan kepada kepatuhan etika kerja dalam kalangan pekerja dan organisasi. Pembinaan instrumen ini penting kepada pekerja Muslim dan organisasi yang berteraskan Islam. Ini kerana setiap penekanan yang diletakkan oleh Islam memberi manfaat dan kebaikan terhadap organisasi dan pekerja. Antara kepentingan kajian ini adalah seperti penerangan di bawah.

Dalam sudut pekerja, kepatuhan EKI dapat diterapkan dengan mengetahui kriteria seorang pekerja Muslim yang beretika berdasarkan komponen di dalam instrumen yang dibina. Kajian ini juga dapat memberi sumbangan ke arah kesempurnaan

perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang EKI. Kajian ini juga dapat menambah dan memperbanyak bahan bacaan berkaitan prinsip EKI dengan tersusun. Selain itu, pekerja dapat mengambil satu garis panduan terhadap kriteria kepatuhan EKI melalui sumber utama iaitu Al-Quran dan Al-Sunnah.

Bagi organisasi pekerjaan pula, instrumen ini dapat diguna pakai bagi membantu pihak pengurusan organisasi memantau tahap kepatuhan etika kerja dalam kalangan kakitangan di organisasi masing-masing. Apatah lagi bagi organisasi berteraskan Islam.

1.7 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merujuk kepada rangkaian konsep yang mana istilahnya diguna pakai secara konsisten dalam kajian serta maksud yang keadaannya masih abstrak tetapi dapat difahami (Ramon Van Ingen, et.al, 2021). Antara istilah yang kerap digunapakai dalam kajian ini ialah pembentukan, instrumen, kepatuhan, EKI dan organisasi. Kajian ini berkaitan EKI yang tertumpu kepada dua bahagian iaitu pembinaan instrumen yang dapat mengukur kepatuhan EKI dan mendapatkan pengesahan daripada pakar rujuk berkaitan instrumen yang dibina. Setiap dimensi dan karakter pula perlu berkaitan etika kerja yang melibatkan pada semasa waktu bekerja dalam organisasi yang berteraskan Islam.

1.7.1 Pembentukan

Definisi pembentukan bermaksud perihal (perbuatan, usaha, dsb) membentuk (Kamus Dewan Edisi Keempat, 2005), pembentukan instrumen etika kerja membina dan mengesahkan instrumen EKI yang sesuai kepada semua pekerja tidak kira bagi penjawat awam atau swasta. Pembentukan ini penting bagi organisasi yang berteraskan

Islam yang mana pekerjaanya juga Muslim. Manakala pembentukan asas EKI mengariskan lima (5) garis umum untuk dipraktikkan dalam Manual 'Membangun Bersama Islam' (MBI) iaitu pertama: pekerja dengan azam mengabdikan diri kepada Allah; kedua: bekerja dengan ikhlas dan amanah; ketiga: bekerja dengan tekun, cekap dan bersungguh-sungguh; keempat: bekerja dengan semangat gotong-royong atau bekerjasama dan musyawarah serta berpadu fikiran; dan kelima: bekerja dengan matlamat kebahagiaan manusia sejagat. EKI ini telah digubal oleh Bahagian Hal Ehwal Islam (BAHEIS) Jabatan Perdana Menteri sesuai dengan ke arah penerapan dan penghayatan nilai-nilai Islam. Selaras hasrat kerajaan dalam pentadbiran awam membentuk pekerja cemerlang serta menjalankan amanah yang dituntut oleh Islam (Yaacob Yusoff Awang, 2019). Pembentukan instrumen melibatkan penghasilan alat ukur yang dapat menilai sejauh mana pekerja Muslim mematuhi prinsip-prinsip EKI dalam pelaksanaan tugas organisasi.

1.7.2 Instrumen

Instrumen merupakan alat yang dibangunkan bertujuan dapat mengukur kepatuhan EKI dalam organisasi berteraskan Islam, menggunakan instrumen pembentukan etika kerja dan pengesahan pakar bagi setiap dimensi dan karakter dalam kajian ini (Endang Soelistiyowati, 2020). Penyelidik juga sering menggunakan instrumen seperti pemerhatian, tinjauan dan temu bual dalam penyelidikan mereka (Eladio, 2006). Instrumen pengukuran adalah sebagai membuat penilaian, meningkatkan tahap kemahiran alamiah dan insaniah serta etika kerja pekerja dalam organisasi (Endang Soelistiyowati, 2020). Ini bermaksud instrumen ialah alat strategi mendapatkan maklumat data, soal selidik, temu bual, pemerhatian dan pembacaan ilmiah demi menjadikan instrumen itu sah dan boleh dipercayai. Contohnya, Malaikat Jibril yang

menjadi perantara atau alat kepada turunnya wahyu kepada Nabi Muhammad SAW. Ini bermaksud, instrumen EKI melibatkan penciptaan alat ukur yang menilai kepatuhan pekerja Muslim dan menjadi perantara dalam mengukur tahap kepatuhan pekerja dalam organisasi.

1.7.3 Prinsip

Prinsip secara umum merupakan dasar atau asas kepada sesuatu perkara sama ada pegangan kepada dasar. Menurut prinsip asas syariat dalam Islam, keseluruhan bentuk dan unsur secara asalnya adalah harus kecuali terdapat dalil yang sahih dan jelas dalam pensyariatannya (Muhammad Nasri Md. Hussin, 2012; Kamus Dewan Edisi Keempat, 2005). Contohnya, memahami prinsip yang akan digunakan seperti seorang guru mengajar berkaitan Pendidikan Islam dan menerapkan prinsip tersebut kepada pelajar (Andi Abdul Muis, 2013). Dengan kata lain, prinsip ialah teras dan dasar kepada sesuatu hal seperti EKI dalam menerapkan dasar tersebut kepada pekerja Muslim.

1.7.4 Amalan

Amalan merupakan sesuatu tindakan atau pekerjaan dengan tujuan sama ke arah lebih baik dan teratur. Akibat dari amalan baik yang berterusan dapat melahirkan individu yang bertanggungjawab dan melakukan pekerjaan dengan sempurna (Yaacob Yusoff Awang, 2019; Kamus Dewan Edisi Keempat, 2005). Islam mendidik individu Muslim kepada pengamalan dalam agama atau praktikal yang tertumpu kepada mencari keredhaan Allah SWT melalui pekerjaan dan beribadah kepada-Nya (Yoskar, et.al, 2020). Oleh itu, amalan EKI telah ditekankan kepada setiap individu Muslim supaya melakukan pekerjaan dengan tekun dan cekap. Amalan EKI menekankan kepada setiap

individu Muslim agar menjalankan tugas dengan tekun, cekap, dan penuh tanggungjawab, terutamanya dalam konteks organisasi.

1.7.5 Kepatuhan

Kepatuhan melambangkan taat setia kepada syariat Islam, terutama melibatkan pekerja beragama Islam semasa bekerja di organisasi yang berteraskan Islam. Ini kerana Islam memberi kebebasan kepada setiap pekerja Muslim melakukan apa-apa kerja selagi mentaati Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Mematuhi syariat Islam dengan dapat membezakan antara benar dan salah semasa melakukan urusan pekerjaan harian (Melianah, 2019). Kepatuhan EKI dalam organisasi merujuk kepada kesediaan pekerja Muslim untuk menerapkan prinsip dan nilai etika Islam dalam pelaksanaan tugas harian mereka.

1.7.6 Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan panduan bagi seorang pekerja Muslim, dengan menyatakan bahawa kerja ada kaitan dengan tujuan hidup, iaitu untuk mendapat keredhaan Allah SWT (Yoskar, et.al, 2020). Manakala Ali dan Al-Owaihian (2018) menyatakan EKI didefinisikan sebagai aliran yang membentuk dan menguasai pekerja Muslim di tempat kerja. Ini kerana EKI dapat membantu meningkatkan ekonomi, sosial dan kerohanian dengan lebih berkesan teruma dalam diri pekerja itu (Uswatun Hasanah, 2020). Secara keseluruhannya, EKI merupakan cara bekerja seorang Muslim tidak kira sama ada di organisasi awam atau swasta yang mengambil Islam sebagai teras.

1.7.7 Organisasi

Istilah organisasi didefinisikan sebagai tempat bekerja bagi mencapai matlamat dengan cara mencari potensi diri ke arah kecemerlangan dan perkembangan dalam organisasi disamping mendapat keuntungan (Ade Heryana, 2020). Selain itu, organisasi turut disifatkan dengan aspirasi, kepentingan, hala tuju, penyatuan dan motivasi (Ramon Van Ingen, et.al, 2021). Meyer dan Allen (2010) mendefinisikan bahawa pekerja yang kekal menunjukkan komitmen kepada organisasi tetap dapat bertahan walaupun apa keadaan positif atau negatif bagi mencapai matlamat dan visi dalam organisasi itu.

1.8 Kesimpulan Bab

Kesimpulannya, hasil penelitian mendapati isu etika kerja yang membabitkan tentang sikap atau Integriti pekerja dan menjadi permasalahan di organisasi awam mahupun swasta. Hal ini hanya dapat dibendung dengan meningkatkan nilai kepatuhan EKI ke dalam organisasi. Ini kerana setiap penekanan yang diletakkan oleh Islam memberi manfaat dan kebaikan terhadap organisasi dan pekerja. Manakala EKI ialah suatu sistem penilaian mengenai kerja yang bersandarkan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah. Kepatuhan EKI di tempat kerja juga dipercayai dapat mempengaruhi gerak kerja yang positif. Terutama kepada pekerja tidak kira dalam mana-mana organisasi. Bab seterusnya akan menghuraikan dapatan kajian lepas berkaitan dengan sorotan karya dan kaedah pembinaan instrumen EKI dalam organisasi.

BAB DUA

SOROTAN KARYA

2.0 Pengenalan

Bab ini menghuraikan beberapa kajian lepas berkaitan dengan prinsip etika kerja Islam (EKI), prinsip ini diaplikasikan dalam organisasi, dan mengukur kepatuhan EKI tersebut dalam organisasi. Sehubungan itu, bab ini mengandungi tujuh bahagian utama. Bahagian 2.1 mengumpulkan kajian-kajian lepas berkaitan dengan penggunaan konsep EKI. Seterusnya Bahagian 2.2 membincangkan rumusan kajian lepas ke atas prinsip EKI menurut Al-Quran dan Al-Sunnah dan Bahagian 2.3 membincangkan topik pengurusan dan pentadbiran dalam Islam. Manakala, Bahagian 2.4 pula mengeluarkan dimensi dan karakter EKI dalam organisasi dari kajian terdahulu. Pada Bahagian 2.5 pula, perbincangan mengenai bagaimana pengukuran amalan etika kerja dilaksanakan oleh pengkaji lepas dan Bahagian 2.6 membincangkan kaedah pembinaan instrumen EKI. Akhirnya, Bahagian 2.7 membentangkan rumusan mengenai bab ini.

2.1 Konsep Etika Kerja Islam

Kepatuhan disiplin atau tatatertib dari sudut pandangan baik buruk dalam sesuatu pelaksanaan yang dilakukan manusia ada hubung kait dengan istilah ‘Etika’ atau akhlak (Rahman Ismail, 1997). Kalimah akhlak merujuk kepada prinsip perlakuan bagi manusia. Istilah “akhlak kerja Islam” lebih dikenali dan diaplikasi dalam EKI (Mustakim, 2015). Perkataan akhlak dalam frasa akhlak kerja Islam lebih *syumul* (menyeluruh) serta mengandungi ruang lingkup yang luas jika dibandingkan dengan perkataan etika (Hasanah Abd. Khafidz & Noor Shakirah Mat Akhir, 2006). Istilah akhlak berasal daripada perkataan Arab *أخلاق* (akhlaq), yang merupakan bentuk jamak

bagi خُلُق (khuluq). Kata dasar *khuluq* membawa maksud tingkah laku atau perilaku seseorang, perangai, keagamaan dan kesopanan (Fairuz Abadi, 1990). Firman Allah SWT yang bermaksud: "*Sesungguhnya engkau (wahai Muhammad) memiliki budi pekerti yang sangat mulia.*" (Surah al-Qalam, 68:4). Justeru, nilai akhlak yang dibawa dalam agama Islam bukan berdasarkan kepada penilaian manusia semata-mata, tetapi merupakan garis panduan yang telah ditentukan oleh Allah SWT melalui keperibadian akhlak Rasulullah SAW (al-Ghazali, 1987). Rasulullah SAW telah bersabda yang bermaksud; "*Sesungguhnya aku diutuskan untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.*" (HR Ahmad, Musnad Abi Hurairah: No. 9187). Individu yang mengamalkan tingkah laku yang baik dan bersopan-santun akan diperakui sebagai insan yang berakhlak mulia (al-Miskawayh, 1961).

Haron Din (2003) menyatakan bahawa akhlak merangkumi dua perkara iaitu, akhlak Islam dan akhlak falsafah atau etika. Akhlak Islam ialah budi pekerti yang berteraskan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah Baginda Nabi SAW. Manakala akhlak falsafah adalah etika yang bersumberkan kepada akal pemikiran manusia semata-mata. Selain itu, akhlak Islam berasal daripada kesucian mutlak, manakala akhlak falsafah adalah etika yang berpunca daripada sumber yang tidak mutlak dan tidak tetap. Akhlak Islam juga berunsur dari sifat rabbaniyah (ketuhanan), iaitu nilai-nilainya ditetapkan oleh Allah SWT, sementara akhlak falsafah pula bersumberkan kemanusiaan dari bumi (Haron Din, 2003). Dalam konteks ini, akhlak kerja Islam lebih tepat kerana frasa tersebut lebih terarah kepada prinsip dan panduan syariat, iaitu Al-Quran dan Al-Sunnah. Sebagai satu agama yang mempunyai sifat *syumul* (menyeluruh) dan sempurna, Islam dapat membawa prinsip dan dasar untuk umatnya, iaitu dengan mematuhi perintah Allah SWT, melalui perantaraan-Nya Nabi Muhammad SAW (Tuwaijiri, 1414 H). Akhlak

kerja Islam merangkumi hubungan antara manusia dan Allah SWT sebagai Tuhan yang layak disembah, dan mengandungi pembentukan hubungan sesama manusia dan alam sekitarnya. Justeru, pembentukan dasar yang dibawa oleh Al-Quran sama sekali tidak sama dengan mana-mana dasar doktrin yang dibawa oleh akal manusia semata-mata (Salim, 1994).

Pemikiran manusia yang terbatas akan melahirkan dasar yang terbatas, sedangkan dasar yang berteraskan mukjizat bersifat menyeluruh dan mengandungi hikmah besar dan hanya diketahui oleh Allah SWT (Tuwajjiri, 1414 H). Walau bagaimanapun, telah wujud persamaan perkataan, kod, ciri-ciri dan sebagainya dalam etika kerja yang dibawa oleh Barat, namun ia tetap berbeza dari sudut dan matlamatnya dengan EKI. Namun, kajian ini lebih tertumpu kepada frasa EKI, maka penggunaan perkataan akhlak dikekalkan kerana ia lebih bersifat umum dalam segala perilaku atau keperibadian manusia (al-Ghazali, 1987), sedangkan etika kerja terlalu menjurus kepada dasar atau prinsip dalam sesuatu perkara yang dibahaskan. Perbezaan frasa antara etika dan akhlak akan diterangkan dengan terpeinci dalam bahagian 2.1.2.

EKI merujuk kepada suatu set nilai atau sistem kepercayaan yang dititip daripada Al-Quran mengenai kerja. Perkataan “etika kerja” tidak dapat dirujuk secara langsung di dalam Al-Quran sama ada dari segi ayat atau perkataan. Akan tetapi terdapat kalimah yang membawa makna kepada amalan etika kerja di dalam Al-Quran, contohnya perkataan "amal soleh" ditafsirkan sebagai "kerja yang beretika dan baik". Walau bagaimanapun, ia masih tidak mengandungi pengertian etika kerja secara tepat. Menurut Mohamad Khadafi (2015), ayat-ayat yang berkaitan dengan hukum merangkumi segala perundangan manusia hanya terkandung dalam sepertiga Al-Quran

sahaja. Hal ini kerana kebanyakan daripada kisah yang terkandung di dalam Al-Quran lebih tertumpu kepada peringatan dan pengajaran beserta ilmu lain seperti tauhid, fiqh dan tasawuf. Manusia boleh mengambil manfaat daripada ilmu tersebut bagi mendapatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Hujah ini membuka mata dan minda serta menjelaskan kenapa Al-Quran tidak menyebut etika kerja secara terus.

Kajian empirikal yang lebih meluas diperlukan untuk memahami bagaimana EKI diterapkan dalam konteks budaya yang berbeza. Sebagai contoh, dalam budaya seperti Mesir atau negara bukan Barat yang lain, nilai-nilai Islam mungkin diaplikasikan secara berbeza berdasarkan norma budaya tempatan (Mohammad et al., 2015). Skala sedia ada untuk mengukur EKI seringkali menghasilkan penemuan yang tidak konsisten kerana kurangnya standardisasi atau reka bentuk yang tidak menyeluruh (Khan et al., 2015). Oleh itu, pembinaan instrumen EKI perlu fokus pada penghasilan alat ukur yang lebih komprehensif, dengan item yang relevan, berasaskan teori, dan diuji secara empirikal untuk memastikan kebolehpercayaan dan kesahihan merentas kajian.

2.1.1 Etika

“*Ethics*” berasal dari perkataan “*ethos*” dalam bahasa Latin bermaksud adat, ataupun kelaziman. Etika adalah moral, tata tertib, akhlak, budi bahasa dan sikap seseorang manusia bagaimana berinteraksi sesama sendiri, tidak kira sama ada dalam kumpulan atau dalam kelompok masyarakat yang besar atau sebuah organisasi. Etika melibatkan kepercayaan, nilai dan amalan baik yang menjadi norma disiplin dalam kehidupan individu. Etika merupakan amalan yang perlu dititikberatkan oleh individu dan masyarakat di dalam setiap profesion yang dijalankan (Shuhymee Ahmad, et. al, 2023).

Para sarjana meletakkan etika sebagai dasar umum, alat mengukur nilai, moral, prinsip dan peraturan berkaitan tingkah laku seseorang sama ada pekerja atau individu dalam suatu kumpulan sosial. Dalam masa yang sama mereka dapat mempercayai sesuatu perkara itu benar untuk disandarkan atau ditolak kerana salah, tindakan buruk atau tidak berasas (Abbas J. Ali, 2005).

Dalam konteks kerja, etika melibatkan tanggungjawab terhadap tugas, kejujuran, akauntabiliti, dan hormat terhadap hak serta maruah individu lain. Etika sering dipengaruhi oleh norma budaya, agama, dan piawaian profesional yang berkembang mengikut perubahan masyarakat dan teknologi (Dyer, C., 2000; Brauchle, P. E., & Azam, M. S., 2004; Sundosia, Iin & Eko Rahayu, 2023; Ras, D. et.al, 2024). Shukri & Razali (2001) menyatakan etika merupakan suatu undang-undang atau peraturan kepada suatu kepercayaan agama, adat kebiasaan umum, zahir dari hati, dilaksanakan secara tepat selari dengan keutamaan individu atau dasar falsafah berkaitan pertimbangan atau fikiran yang waras dalam tindakan. Justeru, etika dimiliki oleh semua individu atau sekelompok individu yang berkelakuan baik serta mempunyai budi pekerti yang baik selari dengan kebiasaan adat kepercayaan kelompok tersebut.

2.1.2 Etika dan Akhlak

Etika sinonim dengan istilah akhlak, nilai atau moral yang membawa maksud yang sama. Akhlak berasal daripada perkataan bahasa Arab bermaksud budi pekerti, tingkah laku, perangai serta tabiat manusia. Istilah ini lebih tepat dalam agama Islam dan perbuatan yang bersumberkan wahyu, sifat dalam jiwa manusia dijelmakan melalui perbuatan tanpa perlu kepada pertimbangan akal (al-Ghazali, 1990; Aydin, 1992; Miskawayh, 1961; Ahmad, 1994; Noresah Baharom, 2005). Akhlak adalah tingkah laku

semulajadi yang zahir dari hati setiap insan serta mempengaruhi keseluruhan adab dan tingkah laku berkaitan kehidupan seharian seseorang. Perilaku terpuji bersandarkan kepada agama dan akal yang waras disebut *mahmudah*, manakala perilaku yang tercela disebut *mazmumah*. Akhlak merupakan etika penting sebagai pemangkin profesional pekerja Muslim yang beretika (Asmaran, 1994; Nooraini Sulaiman & Sazelin Arif, 2019).

Etika dan akhlak dalam organisasi berteraskan Islam berkongsi matlamat yang sama dalam memastikan tingkah laku pekerja selaras dengan prinsip keadilan, tanggungjawab, dan integriti. Namun, perbezaannya terletak pada pendekatan: etika memberi tumpuan kepada pematuhan kepada norma dan panduan kerja, sementara akhlak lebih menekankan pembangunan karakter individu yang luhur berdasarkan nilai ketuhanan (Othman, 2016; Sopiya et al., 2018; Sundosia, Iin & Eko Rahayu, 2023; Martan, 2020). Didikan agama memupuk manusia kepada amalan murni dari hati sehingga dijemakan dalam bentuk tingkah laku. Razaleigh. M. K (2014) mendapati nilai murni menjadi kepercayaan suatu kelompok manusia yang kebiasaannya menjadi hasil rujukan agama mereka. Justeru, wujudnya EKI yang mengandungi nilai-nilai murni dan *Syumul* (menyeluruh) untuk dijadikan panduan kepada setiap individu terutamanya kepada pekerja Muslim dalam organisasi yang berteraskan prinsip-prinsip Islam.

Dalam konteks organisasi, EKI dianggap sebagai pelaksanaan akhlak yang berlandaskan syariah untuk memupuk produktiviti dan harmoni sosial. Kesamaannya, kedua-duanya memberi keutamaan kepada kejujuran, amanah, dan ihsan, yang bukan sahaja memperkukuh prestasi kerja tetapi juga membentuk hubungan kerja yang

berintegriti (Ahmad, 2011; Sundosia et.al., 2023). Perbezaan dan kesamaan ini menjadikan etika dan akhlak elemen penting untuk pembangunan organisasi berteraskan Islam.

2.1.3 Etika Kerja Islam (EKI)

EKI merupakan suatu perkembangan ilmu yang memberi impak besar kepada umat Islam dan institusi berteraskan Islam. Kehidupan yang seimbang akan terhasil dari melakukan pekerjaan yang baik kerana kerja merupakan ibadah yang dituntut oleh Allah SWT (Khodijah Muhammad Ali., 2019). Pendapat lain mengenai EKI ialah penilaian melalui perasaan individu sama ada rasa bersalah atau benar terutama melalui kerjasama yang erat semasa bekerja (Beekun, 1997). Agama melarang orang Islam bersikap negatif terhadap organisasi mereka, seperti mengingkari arahan, tidak berintegriti dan mengkhianati terhadap amanah yang telah dipertanggungjawabkan bagi mencapai kepuasan dan kebahagiaan (Ali, 1992). Berdasarkan hujah demikian, EKI memberi keseimbangan dalam alam pekerjaan, memastikan individu melaksanakan kerja dengan penuh bertanggungjawab terutama pekerja Muslim serta berintegriti terhadap organisasi masing-masing.

Lazimnya, sarjana telah meletakkan kerja dikaitkan dengan etika berdasarkan definisi yang diberikan. Namun pelbagai tafsiran berkaitan lahirnya konsep etika kerja kerana ianya lebih relevan mengkhususkan kepada pekerja dan kerja. Etika kerja telah didefinisikan oleh Pames (1976) sebagai kepercayaan yang berkait dengan keunggulan moral dalam berkerja keras lebih baik dibandingkan dengan masa lapang atau kemalasan, berbangga dari hasil kecuai, pengorbanan atas kezaliman, diperolehi daripada hasil pendapatan orang lain dan lebih bersikap negatif terhadap kerja. Menurut

Al-Quran dan Al-Sunnah, EKI boleh dimaksudkan sebagai satu sistem kepercayaan berkaitan bekerja bersungguh-sungguh (Shukri & Musa Yusuf, 2012). Setiap perbuatan yang tidak memerlukan kepada pemikiran dan telah menjadi kebiasaan secara spontan didorong dalam diri seorang individu juga merupakan bermaksud akhlak (Miskawayh, 2014); Al-Ghazali, 1997).

Walaupun Etika Kerja Islam (EKI) mempunyai potensi besar dalam memperbaiki tingkah laku dan budaya organisasi, masih terdapat kekurangan dalam memahami penerapannya secara menyeluruh, terutamanya dalam organisasi moden dan pelbagai budaya. Kajian kebanyakannya memberi perhatian kepada nilai-nilai utama seperti amanah dan ihsan tetapi kurang mengupas cara nilai-nilai ini boleh disesuaikan dalam persekitaran kerja yang dipengaruhi oleh teknologi dan globalisasi (Abdillah et al., 2023). Tambahan pula, terdapat kekurangan kajian empirikal yang secara khusus menilai kesan langsung EKI terhadap faktor penting organisasi seperti inovasi atau daya saing (Noraini Junoh et al., 2022; Muhammad et al., 2024). Selain itu, cabaran pelaksanaan EKI dalam organisasi yang mempunyai pekerja daripada pelbagai latar belakang agama jarang dibincangkan, meskipun ia memerlukan pendekatan yang lebih inklusif dan fleksibel (Ibrahim & Idris, 2023). Oleh itu, kajian lebih mendalam diperlukan untuk meneroka cara praktikal mengintegrasikan nilai-nilai EKI serta dapat mengukur kepatuhan EKI dengan keperluan organisasi moden.

Kesimpulannya, walaupun terdapat potensi besar dalam EKI untuk membentuk budaya organisasi yang kukuh, masih wujud jurang dalam memahami penerapannya, terutama dalam konteks organisasi moden dan pelbagai budaya. Oleh itu, pembentukan instrumen pengukuran EKI adalah penting untuk menilai sejauh mana nilai-nilai seperti

amanah, ihsan, dan integriti diterapkan di tempat kerja. Instrumen ini harus berasaskan kepada prinsip-prinsip Al-Quran dan Al-Sunnah, yang memberikan panduan jelas tentang etika dan akhlak dalam kehidupan dan pekerjaan. Dengan integrasi nilai-nilai ketuhanan ini ke dalam instrumen pengukuran, organisasi dapat menilai dan meningkatkan kesesuaian EKI dengan keperluan kontemporari, sekali gus memastikan bahawa pelaksanaan nilai-nilai ini kekal relevan dan efektif dalam pelbagai konteks.

2.2 Prinsip EKI Menurut Al-Quran Dan Al-Sunnah

Terminologi Al-Quran menjelaskan bahawa Islam mewajibkan semua orang Islam bekerja kecuali mereka yang mempunyai uzur syar'ei. Pekerjaan ada hubung kait dengan etika kerja dan kedudukan ini merujuk daripada beberapa ayat Al-Quran dan Al-Sunnah seperti Surah al-Jumaah, ayat 10; Surah al-Muzzammil, ayat 20; Surah al-Nahl, ayat 80; Surah al-Mulk, ayat 15; Surah Yaasin, ayat 34; Surah al-Hadid, ayat 25; dan contoh hadis berkaitan EKI.

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

(Surah Al-Jumaah, Ayat 10)

“Sesungguhnya Tuhanmu (wahai Muhammad) mengetahui bahawasanya engkau bangun (sembahyang Tahajjud) selama kurang dari dua pertiga malam, dan selama satu perduanya, dan

selama satu pertiganya; dan (demikian juga dilakukan oleh) segolongan dari orang-orang yang bersama-sama (kerana hendak menepati perintah yang terdahulu); padahal Allah jualah yang menentukan dengan tepat kadar masa malam dan siang. Ia mengetahui bahawa kamu tidak sekali-kali akan dapat mengira dengan tepat kadar masa itu, lalu Ia menarik balik perintahNya yang terdahulu (dengan memberi kemudahan) kepada kamu; oleh itu bacalah mana-mana yang mudah kamu dapat membacanya dari Al-Quran (dalam sembahyang)..... Dan mintalah ampun kepada Allah; sesungguhnya Allah Maha Pengampun, lagi Maha Mengasihani.”

(Surah Al-Muzzammil, Ayat 20)

“Dan Allah menjadikan bagi kamu rumah-rumah (yang kamu dirikan itu) tempat tinggal; dan Ia menjadikan bagi kamu dari kulit binatang-binatang ternak: khemah-khemah (tempat berteduh), yang kamu mendapatinya ringan (di bawa ke mana-mana) semasa kamu merantau dan semasa kamu berhenti; dan (Ia juga menjadikan bagi kamu) dari berjenis-jenis bulu binatang-binatang ternak itu, berbagai barang perkakas rumah dan perhiasan, (untuk kamu menggunakannya) hingga ke suatu masa.”

(Surah Al-Nahl, Ayat 80)

“Dia lah yang menjadikan bumi bagi kamu: mudah digunakan, maka berjalanlah di merata-rata ceruk rantaunya, serta makanlah

dari rezeki yang dikurniakan Allah; dan (ingatlah), kepada Allah jualah (tempat kembali kamu sesudah) dibangkitkan hidup semula; (maka hargailah nikmatNya dan takutilah kemurkaanNya).”

(Surah Al-Mulk, Ayat 15)

“Dan kami jadikan di bumi itu kebun-kebun kurma dan anggur, dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, Supaya mereka makan dari buah-buahannya dan dari apa yang dikerjakan oleh tangan mereka; maka patutkah mereka tidak bersyukur?”.

(Surah Yaasin, Ayat 34-35)

“Demi sesungguhnya! Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti dan mukjizat yang jelas nyata, dan Kami telah menurunkan bersama-sama mereka Kitab Suci dan keterangan yang menjadi neraca keadilan, supaya manusia dapat menjalankan keadilan dan kami telah menciptakan besi dengan keadaannya mengandung kekuatan yang handal serta berbagai faedah lagi bagi manusia. (Dijadikan besi dengan keadaan yang demikian, supaya manusia menggunakan faedah-faedah itu dalam kehidupan mereka sehari-hari) dan supaya ternyata pengetahuan Allah tentang orang yang (menggunakan kekuatan handalnya itu untuk) menegak dan mempertahankan agama Allah serta menolong Rasul-rasulNya, padahal balasan baiknya tidak kelihatan (kepadanya); sesungguhnya Allah Maha Kuat, lagi Maha Kuasa.”

(Surah Al-Hadid, Ayat 25)

Daripada Aisyah RA, bahawa Nabi SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Maksudnya: “*Sesungguhnya Allah ‘Azza Wa Jal kasih apabila seseorang daripada kamu melakukan sesuatu amalan hendaklah buat secara tekun.*”

(Riwayat Al-Tabarani, 897; Al-Baihaqi, 4929, 4930 dan 4931)

Daripada Sahl Ibn Hanzaliyyah RA, telah diceritakan perbualan

Nabi SAW bersama sahabatnya:

(مَنْ سَأَلَ وَعِنْدَهُ مَا يُغْنِيهِ فَإِنَّمَا يَسْتَكْثِرُ مِنْ جَمْرٍ جَهَنَّمَ) قَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَا يُغْنِيهِ؟

قَالَ: (مَا يُغْدِيهِ وَيُغَشِّيهِ)

Maksudnya: “*Barangsiapa yang meminta-meminta, padahal dia mempunyai sesuatu cukup untuk dirinya, maka beerti hanya memperbanyak bara api neraka Jahannam.*” Lalu para sahabat bertanya: “*Bagaimanakah yang dikatakan cukup baginya?*”

Baginda menjawab: “*Sesuatu yang mencukupi untuk makan siang dan malam.*”

(Riwayat Abu Daud, 1629)

Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ اتَّيَمَّنَكَ

Maksudnya: “*Tunaikan amanah kepada orang yang memberikan amanah kepadamu, dan jangan mengkhianati orang yang mengkhianatimu.*”

(Riwayat Abu Daud, No. 3535)

Berdasarkan enam ayat Al-Quran dan hadis berikut, Allah menerangkan bahawa solat merupakan tiang agama, setelah selesai menunaikan tuntutan fardhu solat, Allah SWT memerintahkan agar manusia keluar mencari rezeki yang halal dan niat melakukan kerja sebagai ibadah kerana Allah SWT. Melalui ayat Al-Quran, ia mengandungi firmah Allah SWT membuktikan dan mengakui bahawa Nabi Muhammad SAW dan para sahabat telah melaksanakan perintah Allah SWT dengan bangun beribadat pada waktu malam. Oleh yang demikian, manusia hendaklah sentiasa membaca Al-Quran dan bertebaran mencari rezeki serta melakukan kebaikan dan menjaga etika kerja. Maka dapat disimpulkan bahawa keseimbangan antara ibadat dan kerja penting dan seiring bagi mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

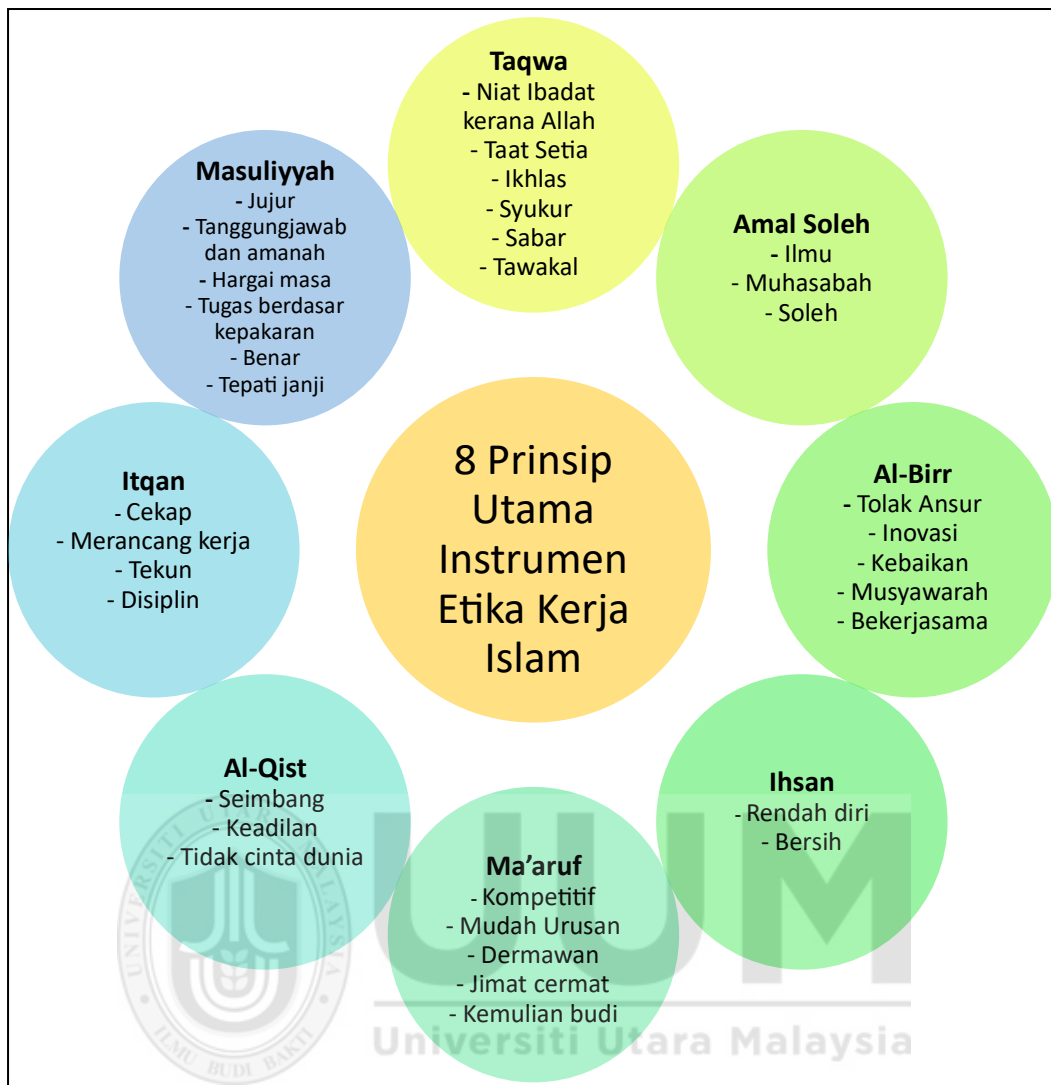
Melalui Al-Sunnah, Nabi Muhammad SAW dan para sahabat telah menunjukkan contoh teladan dalam etika kerja yang dapat menjadi panduan bagi organisasi hari ini. Baginda SAW menekankan pentingnya hasil usaha sendiri, menggalakkan kejujuran dalam perniagaan, menekankan kepentingan melaksanakan tugas dengan tekun dan bersungguh-sungguh, kecemerlangan dalam hasil kerja, menolak sifat malas dan meminta-minta tanpa sebab yang wajar, serta menuntut keadilan dan amanah dalam setiap tanggungjawab yang diberikan. Kesemua prinsip ini relevan dalam organisasi moden kerana ia menanamkan nilai tanggungjawab, integriti, dan komitmen terhadap kecemerlangan, yang menjadi asas kepada persekitaran kerja yang produktif dan harmoni.

Menurut Mohamad Khadafi (2015), Al-Quran bukanlah suatu falsafah atau membincangkan epistemologi, ianya merupakan kalam Allah SWT. Ia memberikan panduan hidup kepada manusia walaupun ia tidak menyatakan secara jelas berkaitan

dengan akhlak kerja. Namun begitu, kajian dan analisis teks daripada Al-Quran telah dilaksanakan oleh pengkaji terdahulu bagi mendeduksikan tentang konsep etika kerja bagi diaplikasikan kepada orang Islam dan manusia umumnya (Shukri Ahmad, et.al, 2013). Oleh itu, menerusi konsep utama dalam ayat Al-Quran itu sendiri telah menegaskan mengenai akhlak kerja.

Prinsip ini sering berulang digunakan dalam Al-Quran dan Al-Sunnah adalah berhubung kait dengan prinsip EKI seperti, Al-Birr, Amal Soleh, Ihsan, Ma'Aruf, Itqan, Masuliyah, Al-Qist dan Taqwa. Kelapan-lapan prinsip EKI berdasarkan kajian oleh Mohamad Khadafi (2015) ini telah dikeluarkan dalam *taqnin* (proses menggubal hukum Islam (fiqh) ke dalam sistem perundangan negara untuk memberikan kuasa undang-undang yang mengikat) melalui *Al-Mu'jam Al-Maudhui li ayat Al-Quran Al-Karim* atau hasil pengkodifikasian dan tafsiran para ulamak (Misnan, 2021). Justeru, kajian tersebut menunjukkan keperluan bekerja secara sistematik dan beretika dalam tafsiran ayat-ayat pada setiap amalan yang dilakukan.

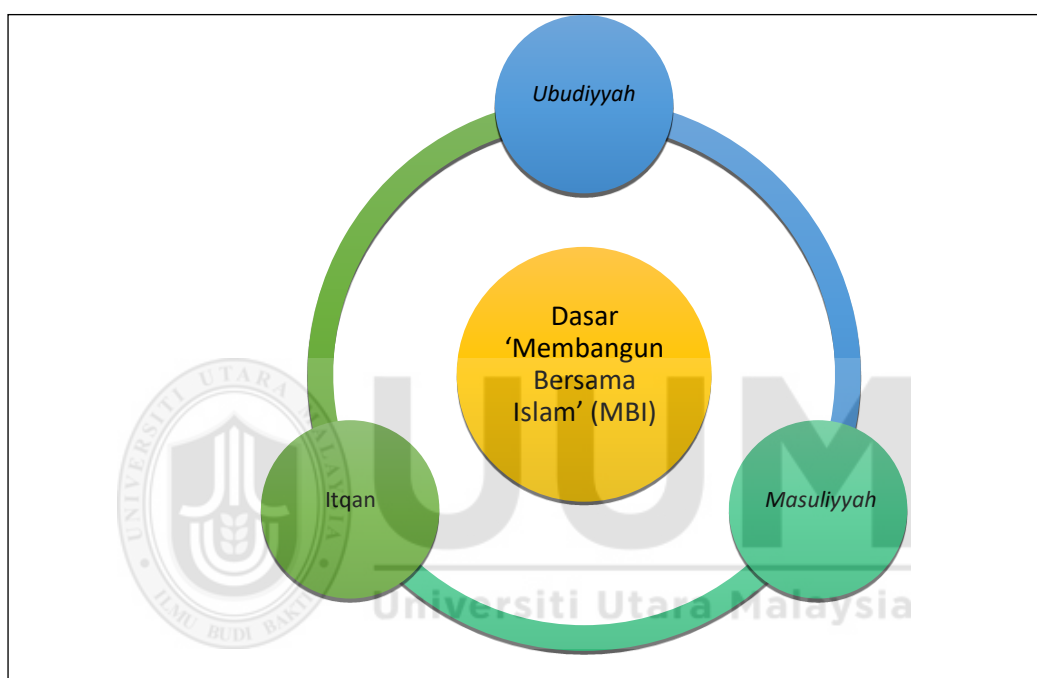
Setiap karya yang terpilih dan ditulis oleh pengarang beragama Islam dan berbangsa Melayu. Misalnya, menghargai masa merupakan prinsip EKI yang bersumberkan dalil Al-Quran dan Al-Sunnah oleh menulis Syarifah Hayaati (2003) bertajuk “Budaya dan etika kerja tempatan: Pengaruhnya terhadap pembaharuan hukum.”. Menurut Al-Quran dan Al-Sunnah, terdapat lapan (8) elemen dalam EKI yang dikemukakan oleh Mohamad Khadafi (2015) iaitu: *Amal Soleh, Taqwa, Al-Birr, Al-Itqan, Al-Qist, Ma'ruf, Masuliyah* dan *Ihsan*. Gambar rajah 2.1 memaparkan lapan (8) prinsip utama instrumen EKI yang telah dibangunkan oleh Mohamad Khadafi (2015).



Rajah 2.1. Lapan (8) prinsip utama EKI Mohamad Khadafi (2015)

Sementara itu, menurut kajian Yaacob Yusoff Awang (2019), Menteri Besar Kelantan, Almarhum Tuan Guru Dato' Bentara Setia Haji Nik Abdul Aziz Nik Mat telah mengemukakan manifesto bertema 'Membangun Bersama Islam' (MBI) pada tahun 2005. Dasar ini disokong oleh tiga (3) dimensi yang menjadi teras utama bagi amalan EKI, iaitu *Ubudiyyah*, *Masuliyyah* dan *Itqan*. Tiga dimensi ini dibangunkan untuk menjadi tonggak utama MBI yang bertujuan membina keupayaan penjawat awam di Malaysia secara amnya dan khusus kepada penjawat awam negeri Kelantan dalam memahami asas-asas keperluan dalam sebarang pekerjaan serta mengaplikasikan nilai

EKI yang sebenar. Gambar rajah 2.2 memaparkan tiga teras utama EKI MBI yang telah dibangunkan oleh Yaacob Yusoff Awang (2019). Berdasarkan rajah tersebut, Ubudiyah merupakan kehambaan diri kepada Tuhan dan Mas'uliyah ialah akauntabiliti kepada Tuhan, juga manusia dan alam. Manakala Itqan adalah nilai dan bermoral dalam melaksanakan pekerjaan.



Rajah 2.2. Tiga (3) teras utama EKI MBI

Ulasan terperinci karakteristik yang terdapat dalam lapan (8) prinsip oleh Mohamad Khadafi (2015) adalah seperti berikut. Prinsip Al-Takwa mempunyai karakteristik seperti niat ibadat kerana Allah, taat setia, ikhlas, syukur, sabar dan tawakal. Al-Takwa merupakan suatu yang membentuk sikap berwaspada dan berdisiplin dalam diri seorang Muslim (Mohd Nor, 1991: 236). Manakala karakteristik bagi prinsip Amal Soleh ialah ilmu, muhasabah dan soleh. Amal soleh ialah setiap perilaku baik oleh individu merangkumi keseluruhan aspek kehidupan dan lapangan kerja (Nawawi, 1996). Dalil ini disandarkan kepada Al-Quran dalam Surah Al-Dzariyat, ayat 56 menegaskan tujuan

jin dan manusia diciptakan adalah untuk patuh, taat dan beribadat kepada Allah SWT serta setiap penciptaan adalah bermanfaat kepada mereka.

Al-Birr meletakkan karakteristik bertolak ansur, inovasi, kebaikan, Musyawarah dan bekerjasama sebagai nilai-nilainya. Segala bentuk kebaikan adalah Al-Birr serta memberi kesan kepada setiap individu dalam jatuh bangunnya sesebuah organisasi di negara ini (BHEI, 1987: 11). Meliputi kesemua kesejahteraan dan kebaikan yang bukan sahaja terletak kepada seorang pekerja sahaja (Mohamad Khadafi, 2015). Karakteristik rendah diri dan bersih dirangkulkan dalam dimensi Ihsan. Perkataan asal *hasanun* yang membawa maksud kebaikan dan keelokkan, cemerlang nilai kebaikan di sisi agama. Ihsan dengan melakukan ibadah dengan sepenuh hati dan perhatian yang tidak terbelah bahagi kepada Allah SWT serta yakin bahawa segala perbuatan dan tingkah laku dilihat-Nya (Mahmood Zuhdi, 2005: 6; Syed Othman al-Habsyi, 1994: 126).

Hakikatnya, banyak pengkaji Muslim telah melakukan kajian berkenaan hubungan di antara falsafah agama dengan etika kerja. Sebagai contoh, pengkaji seperti Ali (2019), Daud (2019), Arwani (2018), Amin (2017), Ramalu (2016), Abbas (2008) dan Sayyed Hussein Nasr (1989). Namun, apabila diteliti kajian-kajian oleh para pengkaji tersebut, wujud kelainan di dalam prinsip etika kerja yang dikaji. Sebenarnya, nilai etika kerja telah disenaraikan oleh organisasi Islam berbeza mengikut institusi masing-masing (Mohamad Khadafi. 2015). Perbezaan aspek iaitu sumber atau dalil yang di ketengahkan wujud perbezaan dalam kalangan pengkaji pada dasar etika kerja. Walaupun sumber dalil yang berbeza, namun prinsip etika kerja masih terdapat persamaan. Seringkali wujud perbezaan dari aspek prinsip, tetapi ada persamaan pada sumber dalil. Dalam hal ini, secara tidak langsung menunjukkan bahawa prinsip etika

kerja barat berkemungkinan mengetengahkan dalil bersumberkan Al-Quran dan Al-Sunnah sekadar memperkukuhkan sumber yang bukan berasaskan kepada prinsip EKI (Syukri 2001: 2).

Huraian berkaitan hubungan antara prinsip-prinsip EKI dan etika kerja barat bertepatan dengan pandangan Al-Attas mengenai pemikiran Barat. Katanya:

"Kebudayaan barat itu berteraskan dasar falsafah dan bukan agama kerana inilah tiada terdapat dalam jiwa pengalaman mereka itu beragama sesuatu ketetapan keyakinan. Mereka hanya menegaskan dasar teori, iaitu ilmu pengetahuan atau hasil akal-nazari yang berlandaskan dugaan dan sangkaan-sangkaan dan penerokaan akal jasmani yang mungkin benar atau tidak benar. Maka, dari dasar itu, ilmu yang demikian dan sikap hidup yang menjadi akibatnya tiadalah akan dapat membawa kepada keyakinan"

(Naquib al-Attas, 2001: 19).

Yaacob Yusoff Awang (2019) menjelaskan teras utama EKI MBI 'Ubudiyyah dari aspek akidah membawa makna perkataan 'abd' yang bermaksud hamba. Sifat 'hamba' di sini ialah bergantung dan berharap kepada tuannya. Namun dalam kontesk 'hamba' Allah SWT bermaksud lebih luas dan mengingatkan manusia kepada sifat asal mereka. Dengan kata lain kedudukan manusia sebagai hamba Allah SWT yang diciptakan semata-mata beribadat kepada-Nya dan tempat kembali jua kepada-Nya berserta redha daripada-Nya (Surah Az-Zariyat, 56). Manakala Mas'uliyah dari aspek syariat, asal perkataan 'saala' (soal). Ianya dikaitkan dengan persoalan atau perbincangan berkaitan tugas manusia sebagai khalifah (Surah Al-Baqarah, 30-33). Itqan dari aspek akhlak

atau kualiti, bermaksud kualiti kerja dalam konteks ketekunan, kesungguhan, komitmen, penumpuan, fokus dan semua sifat yang membawa kepada kejayaan. Konsep ini dapat dilihat melalui kehidupan Nabi SAW sendiri menguruskan negara dan ibadat. Ini dibuktikan melalui pelaksanaan Nabi SAW dalam ibadahnya melalui hadis yang di riwayatkan oleh Saidatina Aisyah RA bahawa Nabi SAW: “Beribadat pada waktu malam hingga bengkok kedua kaki Baginda” (Baihaqi, 1999). Melalui aplikasi ketiga-tiga teras etika kerja MBI mestilah bersifat tonggak dan teras kepada pentadbiran dan pengurusan.

Dalam hal ini, teori Maslow dikatakan menjadi pendorong berkesan kepada pekerja dalam membentuk kesempurnaan sendiri (Richard dan Lyman, 1991). Teori keperluan dalam Islam melangkaui teori Maslow kerana ia menekankan keseimbangan antara aspek duniawi dan rohani, memberikan penekanan pada pemenuhan spiritual melalui hubungan dengan Allah dan kepentingan kesejahteraan masyarakat, berbanding model Maslow yang terhad kepada keperluan individu dan materialistik (Bouzenita & Boulanouar, 2016; Abd Razak et.al., 2023). Namun, kajian mendalam masih diperlukan untuk mengukur bagaimana Maqasid Shariah dapat diterapkan secara praktikal dalam pelbagai konteks budaya dan organisasi. Orang Islam dididik dan didorong oleh ganjaran yang kekal. Maksudnya, seorang pekerja Muslim akan sentiasa berusaha untuk meningkatkan nilai-nilai diri dan mutu kerja dalam semua aspek kehidupan. Termasuklah nilai etika dan disiplin dalam kehidupan yang berpandukan Al-Quran dan Al-Sunnah bagi menjamin dan mengatur kehidupan seorang Muslim. Kajian Halil Zaim, et.al. (2024) membina model kepimpinan Islam serta melihat kesannya terhadap prestasi kerja dan komitmen dalam organisasi sektor perkhidmatan di Turki. Dimensi yang digunakan ialah kebijaksanaan, keagamaan, keadilan dan

kebaikan menjadi sebahagian antara hubungan kepimpinan Islam dan prestasi kerja dalam organisasi di sana.

Max Weber memperkenalkan Etika Kerja Protestantisme (PWE) dengan menekankan bahawa nilai seperti kerja keras, rasionaliti, dan pertapaan dalam ajaran Protestan menyokong kemajuan kapitalisme Barat (Max Weber, 1958). Sebaliknya, Etika Kerja Islam (EKI) menekankan nilai-nilai seperti kerja sebagai ibadah, kejujuran, dan keadilan berdasarkan Al-Quran dan Al-Sunnah. Namun, Weber gagal mengiktiraf potensi Islam dalam menyumbang kepada pembangunan ekonomi, malah menganggapnya kurang sesuai dengan kapitalisme. Kajian menunjukkan terdapat jurang dalam penyelidikan yang membandingkan sumbangan PWE dan EKI terhadap ekonomi moden, serta kekurangan data empirikal yang membuktikan bagaimana prinsip EKI boleh diaplikasikan secara praktikal dalam sistem ekonomi global. Kajian mendapati jurang dalam memahami aplikasi praktikal EKI dalam organisasi moden, terutama dalam konteks globalisasi. Oleh itu, pembinaan instrumen pengukuran kepatuhan EKI dalam organisasi adalah penting untuk mengukur sejauh mana prinsip-prinsip ini diterapkan, sekaligus menyokong pembangunan budaya organisasi yang berlandaskan EKI yang kukuh.

Perbincangan mengenai ciri dan sifat EKI dalam konteks pekerja seorang Muslim dirumuskan dalam jadual 2.1 yang menyenaraikan dimensi dan definisi prinsip EKI tersebut.

Jadual 2.1

Dimensi Dan Definisi Prinsip EKI

Dimensi	Definisi
Al-Takwa	Pekerja yang takut serta menyedari tanggungjawabnya kepada Tuhan hingga dapat memandu tingkah lakunya dalam melaksanakan tanggungjawab kepada Allah dan tugas yang diamanahkan oleh organisasi.
‘Ubudiyyah	Pekerja yang bergantung harap kepada Allah SWT dan mengharapkan keredhaan-Nya.
Al-Masuliyyah	Pekerja yang melaksanakan kewajiban terhadap Allah dan amanah terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi.
Al-Itqan	Pekerja yang cekap, teliti, tekun dan berdisiplin berlandaskan ilmu dan kemahiran.
Al-Qist	Pekerja yang adil dan seimbang berdasarkan akidah, syariah dan akhlak terhadap diri dan organisasi.
Al-Ihsan	Perasaan untuk melaksanakan tugas dengan kemas, rapi, sempurna, baik dan berfaedah mengikut panduan syarak.
Amal Soleh	Perbuatan baik yang dianjurkan oleh syariat bagi memenuhi tuntutan kehidupan manusia dalam organisasi
Al-Birr	Peribadi yang cenderung kepada perlakuan kebajikan dalam melaksanakan kerja dan memberi manfaat kepada dirinya dan organisasi.
Ma’aruf	Pekerja yang menjaga adab ketika bekerja serta menjadi contoh kepada pekerja lain.
Musyawaharah	Satu proses persepakatan, perundingan, perancangan dan perbincangan yang mendalam dalam perkara yang membawa kepada kepentingan bersama.

Melalui jadual 2.1, prinsip EKI yang merangkumi semua prinsip telah dikeluarkan oleh pengkaji terdahulu secara umum. Namun begitu, skop kajian ini hanya tertumpu kepada EKI pengurusan dan pentadbiran organisasi secara amnya dan khusus kepada suasana etika kerja semasa waktu bekerja.

Kesimpulannya, walaupun pengkaji terdahulu telah menyoroti cabaran dalam memahami dan mengaplikasikan Etika Kerja Islam (EKI) secara konsisten, terdapat perkembangan positif dalam membangunkan kerangka pengurusan berasaskan prinsip Islam yang berpandukan Al-Quran dan Hadis. Namun, relevansi dan keberkesanan

pendekatan ini memerlukan perhatian khusus dalam konteks organisasi pelbagai agama. Dalam membangunkan instrumen pengukuran amalan EKI, penting untuk mempertimbangkan nilai-nilai universal seperti kejujuran, amanah, dan integriti yang seiring dengan prinsip pelbagai agama. Hal ini dapat meningkatkan penerimaan dan kebolegunaan instrumen tersebut dalam organisasi yang lebih inklusif, sekali gus menyumbang kepada persekitaran kerja yang harmoni dan produktif. Kajian lanjut diperlukan untuk memastikan instrumen ini mampu menilai amalan kerja secara objektif tanpa menjejaskan kepercayaan agama lain. Penerangan lanjut mengenai pembangunan kerangka konsep kajian akan dibentangkan dengan lebih terperinci di bahagian 3.2 dalam Bab 3.

2.3 Pengurusan dan Pentadbiran dalam Islam

Umum mengetahui bahawa kajian berkaitan dengan pelaksanaan EKI adalah sangat penting dalam pentadbiran organisasi. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam etika kerja dapat dilihat dengan pengamalannya, sama ada di dalam atau luar organisasi. Maka, kunci kejayaan kepada sebuah organisasi ialah pengurusan pentadbiran yang mengaplikasikan amalan EKI sehingga organisasi tersebut berupaya mencapai kejayaan pada satu tahap yang membanggakan. Kelaziman etika kerja bagi pengurusan organisasi dewasa ini bersumberkan Barat dan Jepun. Berikut merupakan teori atau konsep pengurusan organisasi orientalis yang sering kali dibincangkan oleh para pengkaji ialah Pendekatan Pengurusan Saintifik, Pengurusan Birokratik, Pengurusan Tadbir, Rangka Kerja Etika Kerja Confucian dan Etika Kerja Buddha. Jadual 2.2 menyenaraikan teori dan konsep tersebut.

Jadual 2.2

Teori dan Konsep Pengurusan Organisasi Orientalis

Pengkaji	Teori atau Konsep Pengurusan Organisasi	Aplikasi Teori atau Konsep ke atas Permasalahan Kajian
Fredrik Winslow Taylor & Henry Gantt (2004)	Pendekatan Pengurusan Saintifik	Carta Gantt digunakan sehingga ke hari ini dalam merancang jadual bersesuaian dalam aplikasi penjadualan berkomputer.
Max Weber (1958)	Pengurusan Birokratik	Pendekatan birokratik ini berusaha ke arah peningkatan kecekapan dan memastikan kesinambungan bagi semua operasi dalam sebuah organisasi.
Henri Fayol (1919)	Pengurusan Tadbir	Fayol telah mengenal pasti 14 prinsip pengurusan iaitu; pembahagian kerja konsep (pengkhususan kerja), autoriti, disiplin, paduan arahan, kesatuan arah, kepentingan umum perlu mengatasi kepentingan peribadi, imbuhan, pemusatan, rangkaian skalar, teratur, ekulti, kestabilan dari segi tempoh kerja, inisiatif dan sifat setia kawan (<i>Esprit de corps</i>).
Lim Cheryl & Chua Sin Lay (2003)	Rangka Kerja Etika Kerja Konfusianisme (<i>Confucian</i>)	Kerangka kerja ini merangkumi empat dimensi; (i) jimat cermat dan kerja keras, (ii) keharmonian dan kerjasama, (iii) menghormati pencapaian pendidikan, dan (iv) menghormati pihak berkuasa.
Dipak Basu & Victoria Miroshnik (2021)	Etika Kerja Buddha	Merangkumi etika kerja seperti bekerja keras, menghormati masa, kesetiaan, dedikasi, dan ketertiban sosial. Buddhisme Zen dan Bushido memberi pengaruh yang kuat dalam etika kerja dan pengurusan Jepun.

Namun begitu, bagi pentadbiran organisasi berteraskan Islam, pengurusan yang ingin diperkenalkan memerlukan penilaian yang terperinci agar tidak bertentangan dengan

Islam (Muhammad Mustakim & Mohamed Noh, 2015). Pengkaji kajian tesis ini berpendapat bahawa bagi seorang pekerja Muslim, pengurusan kerja Islam yang cemerlang tidak dapat diukur dengan kesungguhan dan kemahiran sahaja, tetapi juga dengan pembangunan pekerja yang mempunyai keperibadian unggul seiring dengan pematuhan syariat Islam. Pembentukan pekerja Muslim yang beretika Islam harus bermula dari bahagian pengurusan tertinggi dalam organisasi, dan diikuti pelaksanaannya di bahagian pengurusan eksekutif serta penyeliaan atau pekerja bawahan (Mansor, 2006).

Tambahan pula, EKI sering disalah ertikan dalam bidang pengurusan dan kajian organisasi, tetapi para cendekiawan Islam telah membuktikan bahawa prinsip asas telah wujud lebih daripada empat belas abad yang lalu (Norlela Kamaluddin & Siti Khadijah Ab. Manan, 2010). Hakikatnya, pengurusan merupakan satu medium sesebuah organisasi dalam menguruskan pekerja dengan lebih berkesan untuk mencapai misi organisasi. Sebuah organisasi akan menjadi lebih sistematik dan berkualiti hasil kerjanya, jika pengurusan dan EKI dihayati dengan betul (Masitah Idris, et.al., 2019). Keadaan tidak seimbang dalam sistem pengurusan boleh menyebabkan proses penyelesaian masalah, gerak kerja terbantut dan menjejaskan kualiti kerja. Pekerjaan merupakan ibadat yang membawa kesejahteraan bukan sahaja kepada individu tetapi organisasi, begitu juga dalam memastikan seseorang Muslim sentiasa patuh kepada EKI yang bersumberkan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah. Firman Allah SWT dalam Surah Az-Zariyat ayat 56:

“Dan (ingatlah) Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan untuk mereka menyembah dan beribadat kepadaku.”

(Surah Az-Zariyat, Ayat 56)

Selain daripada ayat 56 Surah Az-Zariyat ini, cendekiawan Islam juga sudah membicarakan nilai-nilai etika kerja dan impak sistematiknya, ke atas sama ada organisasi awam atau swasta. Pekerja yang mempunyai hubungan kuat dengan pencipta-Nya dapat mendorong individu tersebut bekerja dengan lebih baik dalam organisasi. Bukan itu sahaja, ia juga dapat membantu menyelesaikan masalah kedua-dua belah pihak sama ada organisasi atau pekerja itu sendiri (Yousef, 2001; Beekun, 1997; Ali, 1988; Jaros, 2007; Othman, et.al.,2004; Salahuddin, et.al., 2015). Amalan EKI dan pengurusan Islam bukan sahaja dapat mencapai kecemerlangan dan kesejahteraan hidup di dunia semata-mata, malah menjamin keselamatan di akhirat kelak.

Dalam kajian ini, penggunaan literatur pengurusan dan pentadbiran Islam dapat membantu pengkaji tesis ini mendefinisikan EKI dalam konteks pengamalan oleh pekerja Muslim dalam organisasi. Sehubungan itu, proses pembinaan instrumen amalan EKI dalam kajian ini difokuskan kepada keadaan yang berupaya mengukur amalan EKI dalam konteks pekerja Muslim di Malaysia.

2.4 Dimensi dan Karakter EKI dalam Organisasi

Secara keseluruhannya, pemilihan dimensi dan karakter EKI bagi pengurusan organisasi dalam kajian ini mengguna pakai dua rujukan utama, iaitu kajian Mohamad Khadafi (2015) dan Dasar Membangun Bersama Islam (MBI).

Berdasarkan kajian Mohamad Khadafi (2015), perbahasan mengenai EKI dalam organisasi mencakupi lapan (8) dimensi utama, iaitu *Al-Takwa*, *Amal Soleh*, *Al-Birr*, *Ma'aruf*, *Al-Masuliyah*, *Al-Itqan*, *Al-Qist* dan *Al-Ihsan*. Setiap dimensi mempunyai

cabang karakter masing-masing bagi memenuhi keperluan EKI, terutamanya dalam kepatuhan dan amalan organisasi. Kriteria *Al-Takwa* merangkumi karakter seperti Niat, Taat Setia, Ikhlas, Syukur, Sabar, *Tawakal*, Soleh dan Muhasabah. Bagi kriteria *Al-Masuliyyah* merangkumi karakter seperti jujur atau amanah, bertanggungjawab, profesionalisme, benar dan jimat cermat. Seterusnya kriteria *Al-Itqan* ialah cekap, teliti, tekun, kompetitif, toleransi, inovasi, bekerjasama, infaq dan ilmu. Selain itu, dimensi bagi *Al-Qist* merangkumi karakter seperti seimbang, keadilan, peluang memberikan pandangan, mengutamakan masalah umum, persepakatan, tindakan selepas musyawarah dan bersih. Manakala kriteria *Al-Ihsan* bersama karakter rendah diri, disiplin, mudah urusan, *Al-Birr*, tepati janji dan hargaai masa. Karakter inilah yang akan menjadi pengukur kepada amalan EKI dalam organisasi awam ataupun swasta. Ketepatan pemahaman istilah yang diguna pakai bagi setiap dimensi dan karakter tersebut adalah penting bagi mengelakkan sebarang kekaburan dan salah tafsir bagi pembaca laporan kajian ini.

Dasar Membangun Bersama Islam (MBI) ini pula diperkenalkan oleh mantan Menteri Besar Kelantan, Almarhum Tuan Guru Dato' Bentara Setia Haji Nik Abdul Aziz Nik Mat sebagai rujukan utama dalam menentukan kriteria bersesuaian untuk mengukur kepatuhan EKI ini. Terdapat tiga (3) dimensi teras utama EKI MBI iaitu Ubudiyah, Mas'uliyah dan Itqan.

Beberapa pengkaji terdahulu telah mengadaptasi sebahagian dimensi dan karakter dari lapan prinsip EKI Mohamad Khadafi (2015) dan Dasar MBI ini dalam kajian masing-masing. Dimensi dan karakter tersebut telah digunakan bagi mereka bentuk pernyataan yang dapat mencirikan karakter tersebut. Jadual 2.2 menyenaraikan pernyataan karakter

amalan EKI yang digunakan dalam kajian-kajian lepas berdasarkan lapan prinsip EKI Mohamad Khadafi (2015) dan Dasar MBI tersebut. Karakter tersebut juga telah dikelompokkan mengikut dimensi masing-masing, seperti yang dipamerkan dalam jadual 2.3.

Jadual 2.3

Dimensi Dan Karakter Amalan EKI

Dimensi	Karakter	Pernyataan	Rujukan
Taqwa	Niat Ibadat kerana Allah	“Nilai kerja yang baik bermula dari niatnya”.....	Enida Daud (2019)
		“Selagi kerja yang dilakukan itu adalah halal dan tidak bercanggah dengan nilai-nilai Islam, kerja tersebut akan dianggap sebagai ibadah oleh Allah SWT”...	Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016)
	Taat Setia	“Ketaatan dan kesetiaan kepada pimpinan organisasi ini akan memberikan satu kesepaduan dan kesefahaman terhadap tugas yang diberikan”...	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Ikhlas	tanpa ganjaran ataupun dilihat oleh seseorang, dia tetap melaksanakan tanggungjawabnya dengan ikhlas atau sukarela.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Syukur	syukur itu membawa pengertian yang sangat penting, sebab itu orang yang tidak bersyukur adalah orang bersifat sebaliknya iaitu kufur.	Mohd Nor (1991)
		Syukur dengan apa yang dimiliki sama ada kerja atau nikmat yang baik.	
	Sabar	Kesabaran perlu dalam semua gerak kerja kebajikan yang berhubung dengan Tuhan dan manusia.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)

		Saya berupaya menahan marah semasa menerima teguran dan tekanan kerja	
	Tawakal	Nilai tawakkal berlaku setelah kerja dan usaha dilakukan dengan berserah kepada Allah untuk mendapat ganjaran dan sebagainya di dunia dan akhirat. Setelah bertukus lumus berusaha menyiapkan sesuatu kerja dengan baik atau membuat sesuatu keputusan setelah berfikir panjang, saya bertawakal dan menyerah kepada Allah SWT agar memberikan ganjaran atas perbuatan yang saya lakukan.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
Amal Soleh	Ilmu	Ilmu mesti menjadi sumber pembentukan dan pembangunan seseorang individu sama ada dalam pembangunan diri, kerja dan sebagainya.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Muhasabah	Kesedaran tentang balasan pahala dan dosa serta ganjaran dunia dan akhirat	Enida Daud (2019)
	Soleh	Pekerja yang soleh akan melakukan kerja yang membawa kebaikan dan mematuhi peraturan yang ditentukan oleh Allah SWT.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
Al-Birr	Tolak Ansur	Sifat bertolak ansur ini diperlukan dalam organisasi kerana ia akan memberikan keharmonian dan melahirkan sifat kebersamaan.	Nik Mustapha (2002)
	Inovasi	penerokaan peluang dan penciptaan idea, proses, produk atau prosedur baru untuk tujuan melaksanakan perubahan, mencari penyelesaian baru, atau memperbaiki proses untuk meningkatkan prestasi perniagaan atau pekerjaan pekerja yang inovatif akan berjuang, mendorong atau menggalakkan idea-idea yang dihasilkan untuk tujuan merealisasikan idea tersebut.	Javed, Bashir, Rawwas, dan Arjoon. (2016) Abdulwahed Kamae, Adi Indrayanto & Dwita Darmawati. (2020)

	Kebaikan	Kebaikan bukan hanya pada diri individu pekerja sahaja tetapi meliputi kebaikan dan kesejahteraan sejagat.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
		Tiada niat untuk memudaratkan orang lain dalam setiap tindakan yang dilakukan	Enida Daud (2019)
	Musyawarah	Bermusyawarah dalam etika kerja yang disarankan oleh Islam memenuhi setiap sudut bidang pekerjaan. Penekanan bermusyawarah juga tidak hanya berlaku secara formal malahan ia berlaku secara tidak formal iaitu dalam bentuk perbincangan	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Bekerjasama	Melakukan pekerjaan secara bekerjasama	Enida Daud (2019)
Al-Ihsan	Rendah diri	Sikap merendah diri boleh menjauhi sifat sombong dan tamak	Enida Daud (2019)
	Bersih	Kebersihan rohani dan jasmani dapat mengawal kelakuan diri dan membantu organisasi menjadi lebih cemerlang	Enida Daud (2019)
Ma'aruf	Kompetitif	Persaingan untuk melakukan kebaikan dan memperbaiki kualiti kerja merupakan sesuatu amalan yang sihat dan perlu diberi galakkan	Enida Daud (2019)
		Para pekerja disarankan agar berlumba-lumba melakukan tugas yang diamanahkan dengan baik dan penuh komitmen tanpa bersikap iri hati sesama mereka.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Mudah Urusan	kerja yang dilakukan bukan sahaja dapat mendapat keberkatan daripada Allah SWT malah akan memudahkan kerja yang diamanahkan di samping kerja yang diamanahkan tersebut akan dapat diselesaikan dengan sebaiknya	Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016)

	Dermawan	Dermawan itu bukan hanya pada harta semata-mata tetapi segala sudut yang ada pada seorang pekerja itu seperti ilmu, kemahiran, tenaga, masa dan sebagainya	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Jimat cermat	Sekiranya saya inginkan sesuatu, saya akan menyimpan wang sehingga mampu membelinya	Enida Daud (2019)
	Kemuliaan budi	Memiliki budi bahasa dan pekerti yang mulia dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	Enida Daud (2019)
		pengamal perhubungan awam adalah cerminan kepada organisasi yang diwakilinya, dan kerana itu adalah amat penting untuk mereka membawa imej diri yang baik, bersopan santun apabila berbicara dan berurusan dengan sesiapa sahaja dengan penuh keyakinan	Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016).
Al-Qist	Seimbang	Sikap keterlaluan melahirkan manusia yang tidak akan merasa cukup dan puas dengan apa yang ada.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Keadilan	Keadilan dan kemurahan hati ditempatkan kerja perlu untuk kesejahteraan masyarakat	Enida Daud (2019)
	Tidak cinta dunia	Ganjaran Akhirat merupakan motivasi dan pertimbangan utama dalam melaksanakan tugas berbanding ganjaran dunia	Enida Daud (2019)
Itqan	Cekap	EKI membuatkan urusan komunikasi menjadi lebih efektif lantaran konsepnya yang jelas menggariskan apa yang berlaku adalah lebih telus, tepat dan tersusun.	Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016)
	Merancang kerja	Saya cuba merancang hari kerja saya agar tidak membuang masa Merancang kerja akan menjadikan sesuatu kerja lebih mudah dan tersusun rapi	Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002) Mohamad Khadafi, Rofie (2015)

	Tekun	Bekerja dengan tekun, berdedikasi dan berdisiplin merupakan sifat yang mulia dan sangat dituntut	Enida Daud (2019)
	Disiplin	Memastikan setiap tindakan yang dilakukan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh agama dan organisasi	Enida Daud (2019)
Al-Masuliyah	Jujur	Anda jangan sekali-kali berbohong mengenai orang lain.	Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002)
	Tepati janji	Seseorang pekerja yang benar akan menepati janjinya dan pekerja yang menepati janji itu ialah pekerja yang bertanggungjawab dan amanah.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)
	Hargai masa	Penting untuk tetap sibuk di tempat kerja dan tidak membuang masa. Masa tidak boleh disia-siakan, ia harus digunakan dengan cekap Saya menjadualkan hari saya lebih awal untuk mengelakkan membuang masa.	Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002)
	Tanggungjawab dan amanah	Setiap tugas dan tanggungjawab merupakan amanah Allah yang perlu diselesaikan sebaiknya	Enida Daud (2019)
	Tugas berdasar kepakaran	Seseorang mesti melakukan yang terbaik dengan kemampuannya	Ultra Daresfa, Ermi Arbi, & Zaitul (2019)
	Benar	Seseorang dapat membezakan antara perkara benar dan salah.	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)

Dalam kajian ini, kelapan-lapan dimensi ini dan karakternya telah diambil kira dalam proses membangunkan kerangka konsep kajian. Selain dari itu, berdasarkan jadual 2.3 di atas, pernyataan yang telah dibangunkan oleh pengkaji-pengkaji tersebut juga telah digunakan sebagai draf pertama dalam pembinaan item instrumen dalam kajian ini. Namun begitu, kesemua pernyataan tersebut telah melalui proses pengesahan dari pakar

rujuk. Maka, hanya pernyataan yang disahkan ketepatannya oleh pakar dalam mencirikan karakter EKI telah diguna pakai dalam kajian ini. Penerangan lanjut mengenai pembangunan instrumen yang dapat mengukur amalan EKI seorang pekerja Muslim akan dibentangkan dengan lebih terperinci dalam bahagian 3.4 dalam Bab 3.

2.5 Pengukuran Amalan Etika Kerja

Hasil pemerhatian kajian lepas, etika kerja banyak dirumuskan berdasarkan falsafah agama dengan memberikan maklum balas yang meyakinkan mengenai kelakuan pekerja dalam bidang tugas yang berbeza. Ini termasuk keinginan individu dalam meningkatkan kerjaya diri atau dalam apa juga aktiviti yang dilakukan. Menerusi arus kemajuan sistem pengurusan sedia ada, ahli akademik, ahli falsafah dan pengkaji Muslim berusaha untuk menekankan prinsip dan nilai etika kerja yang dibawa dalam Al-Quran dan Al-Sunnah. Sebagai contoh, Ali (2019), Daud (2019), Arwani (2018), Amin (2017), Ramalu (2016), Abbas (2008) dan Sayyed Hussein Nasr (1989). Sehubungan itu, kajian awal mengenai model pengukuran amalan etika kerja kebanyakannya adalah berasaskan kepada model falsafah agama Samawi, agama Ardhi dan budaya.

Sebagai contoh, Goldstein dan Eichboro pada tahun 1961 telah membina Protestant Ethic Scale (Goldstein, B., 1961). Model ini kemudiannya dikembangkan oleh Blood (1969) dan Mirels dan Garrett (1971) dengan melihat kepada kepentingan etika kerja dari fahaman Protestant dan pengukuran-pengukuran baru tersebut dinamakan *Protestant Ethic Scale* dan *Protestant Work Ethic Scale*. Kemudian, Miller, Woehr and Hudspeth (2002) telah membina *The Multidimensional Work Ethic Probe* (MWEP) yang telah dikembangkan dari *Protestant Work Ethic Scale* tersebut (Garrett, 1971).

MWEP ialah 65 item soalan yang mengukur tujuh aspek etika kerja dari sudut konseptual dan empirikal. Ia telah menjadi rujukan utama oleh sebahagian besar pengkaji lain yang terlibat dalam kajian membina pengukuran berkaitan dengan etika kerja. Sebagai contoh, Twenge et al. (2010) melaksanakan penyelidikan pengukuran nilai-nilai masa lapang, ekstrinsik dan sosial dalam mempengaruhi etika kerja seseorang individu. Manakala Gorman dan Meriac (2016) menggunakan MWEP untuk mengukur nilai etika kerja pegawai koreksional di penjara. Chanzanagah dan Akbarnejad (2015) menggunakan MWEP untuk mengukur tahap kepatuhan etika kerja di kalangan 266 staf Export Development Bank di Iran. Selain itu, terdapat juga pengkaji yang telah membina pengukuran lain yang berkaitan dengan etika kerja. Sebagai contoh, Huang. (2019) membina pengukuran etika kerja bagi rakyat negara China berdasarkan nilai berkaitan kerja dan sikap individu. Rastogi (2019) membina pengukuran etika kerja Hindu yang dinamakan Instrumen Karma Yoga dan Park dan Hill (2018) telah menggunakan asas psikometrik dalam mengukur kemahiran pekerjaan dan etika kerja rakyat Korea. Rumusan bagi instrumen bagi agama selain dari Islam dan budaya bangsa lain yang telah dibangunkan oleh pengkaji-pengkaji lepas dipamerkan dalam jadual 2.4.

Jadual 2.4

Instrumen Etika Kerja Dalam Agama Dan Budaya Lain.

Nama Instrumen	Agama/ Budaya	Rujukan
Protestant Ethic Scale	Kristian	Goldstein, B.,1961
Protestant Work Ethic Scale	Kristian	Garrett, 1971
The Multidimensional Work Ethic Probie (MWEP)	Kristian	Miller, Woehr and Hudspeth (2002)

Instrumen Karma Yoga	Hindu	Rastogi (2019)
Pengukuran Etika Kerja Bagi Rakyat Negara China Berdasarkan Nilai Berkaitan Kerja Dan Sikap Individu	China	Huang. (2019)
Kemahiran Pekerjaan Dan Etika Kerja Rakyat Korea	Korea	Park dan Hill (2018)

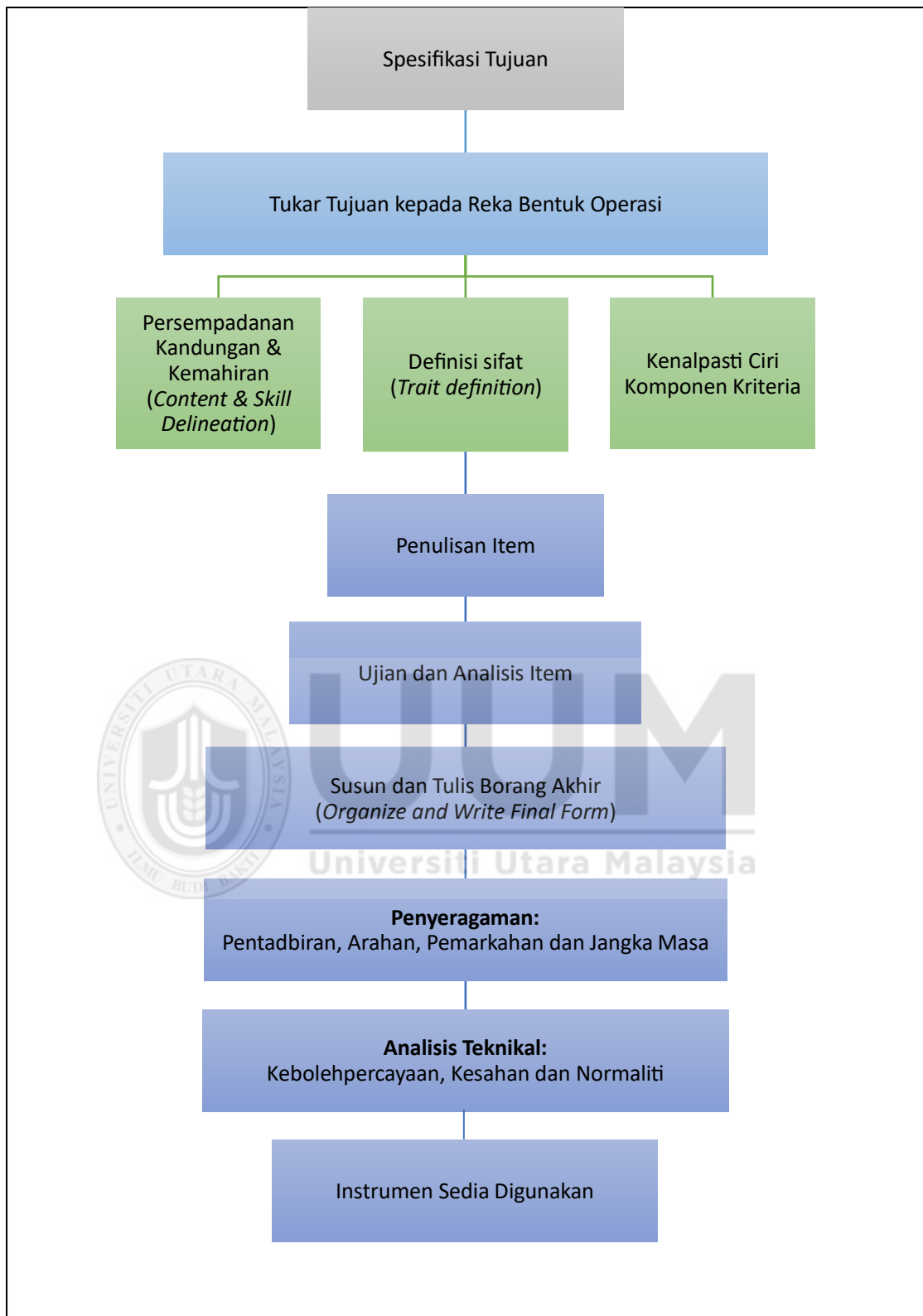
Berdasarkan jadual di atas, dapat disimpulkan bahawa instrumen pengukuran etika kerja yang telah dibawa oleh pengkaji berikut boleh diambil sebagai rujukan bagi melihat persamaan istilah, tetapi tidak menepati etika kerja bagi pekerja Muslim. Namun, terdapat jurang (gaps) dalam penyelidikan ini, terutama dalam konteks pemahaman dan pembinaan instrumen yang mewakili dimensi holistik Etika Kerja Islam (EKI). Kebanyakan instrumen seperti MWEP lebih berfokus kepada nilai kerja Barat, yang mungkin kurang relevan dengan prinsip etika kerja Islam yang mengintegrasikan aspek spiritual dan ibadah (Huang, 2019; Rastogi, 2019). Tambahan pula, kajian terhadap budaya dan agama lain, seperti Hindu (Instrumen Karma Yoga) dan Korea (Park & Hill, 2018), menunjukkan keperluan untuk membangunkan instrumen khusus yang sesuai dengan nilai dan prinsip masyarakat Islam. Oleh itu, terdapat kekurangan dalam instrumen pengukuran yang benar-benar mencerminkan dimensi nilai kerja Islam berdasarkan Al-Quran dan Al-Sunnah serta sesuai dengan keperluan organisasi moden. Tidak dinafikan juga, semua agama mengajak kepada kebaikan dari segi fizikal dan mental, namun agama Islam merupakan solusi terbaik terutama dalam pembentukan instrumen pengukuran etika kerja ini. Sabda Rasulullah SAW:

“Islam itu tinggi dan tidak ada yang mengalahkannya.”

(HR. Ad-Daruquthni, III/ 181 No. 3564)

2.6 Kaedah Pembinaan Instrumen

Instrumen yang sah ialah instrumen yang boleh mengukur kesahan yang hendak diukur (Jackson, 2012). Terdapat beberapa model instrumen yang boleh diguna untuk membangunkan ukuran amalan keagamaan dan personaliti. Antara model yang terkenal dan diguna pakai oleh ramai pengkaji terdahulu ialah Model Pembangunan Instrumen oleh Brown (1983) yang ditunjukkan dalam rajah 2.3. Pembinaan instrumen bermula dengan tujuan utama kajian yang perlu dijelaskan terlebih dahulu beserta masalah atau isu berkait dalam kajian ini. Instrumen ini menggabungkan elemen metodologi kualitatif dan kuantitatif. Kemudian, tujuan kajian dipecahkan kepada tiga (3) reka bentuk operasi yang mengandungi persempadanan kandungan serta kemahiran, definisi sifat bagi kajian dan mengenalpasti ciri komponen kriteria yang dikaji berkonsepkan kepada EKI. Setelah persoalan dan objektif kajian dikenalpasti melalui 3 reka bentuk operasi, penulisan item disenaraikan berdasarkan hasil kajian-kajian lepas. Pembinaan instrumen pengukuran bagi dimensi dan karekter juga berupaya menjadi satu model yang tersusun dan kemudian diperhalusi oleh pengesahan pakar-pakar rujuk dalam kemuncak tinjauan rintis.



Rajah 2.3. Model Pembangunan Instrumen (Brown, 1983)

2.6.1 Skala Pengukuran

Bagi pengkaji dalam bidang pembinaan instrumen, terdapat beberapa jenis skala pengukuran yang sering kali digunakan dalam mengukur nilai atau sikap individu iaitu skala Ordinal, skala Likert, skala Guttman, skala Bertingkat (*Rating Scale*), skala Numerik (*Numerical Scales*), skala Nominal, skala Rasio, skala interval dan skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale*) (Ahmad Sunawari Long, 2014; Muhammad Dahri, 2020). Berikut merupakan jenis-jenis skala pengukuran:

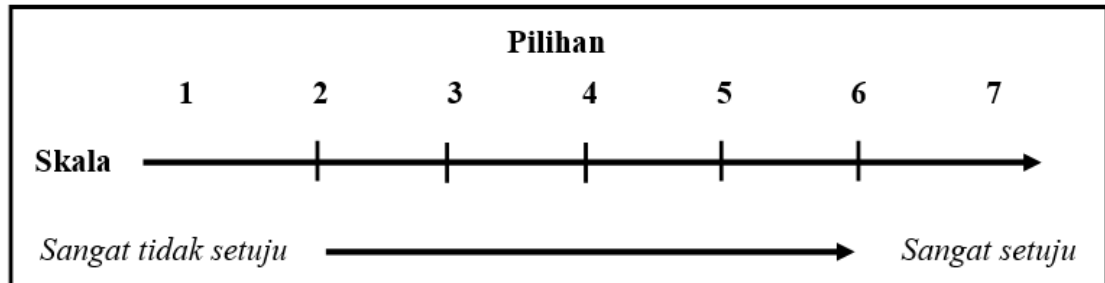
a) Skala Ordinal

Skala Ordinal adalah skala terhasil dari susunan pangkat, dikenali sebagai skala penilaian. Skala ini mempunyai struktur yang dipanggil kumpulan isotonik atau pemelihara tertib (Stevens, 1946; Muhammad Dahri, 2020). Penggunaan skala ini digunakan secara meluas oleh ahli psikologi, Skala ordinal tidak menggunakan operasi matematik piawai seperti penolakan, penambahan, pendaraban dan alat statistik lain sepadan dengan skala ordinal. Alat statistik berasaskan nombor dan perkadaran seperti mod, taburan frekuensi Chi Square dan alat statistik bukan parametrik. Contohnya, menguji sikap, kecerdasan, ciri personality, kualiti dan sebagainya. Contoh berikut berkaitan tingkat kepuasan terhadap kualiti perkhidmatan, memberikan nombor dengan 5 (sangat berpuas hati), 4 (berpuas hati), 3 (kurang memuaskan), 2 (tidak memuaskan) dan 1 (sangat tidak berpuas hati).

b) Skala Likert

Rensis Likert mengasaskan skala ini pada tahun 1932, skala ini mengandungi beberapa pernyataan yang memberikan gambaran dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu objek sama ada suka atau tidak (Ahmad Sunawari, 2014;

Bahrin, et.al., 2017). Tahap kecenderungan responden melalui kenyataan diberikan dan digunakan untuk mengukur tahap penyesuaian responden pada suatu keadaan. Kebiasaan menggunakan 2 skala, 5 skala atau 7 skala. Alternatif respon: “sangat setuju”, “setuju”, “tidak pasti”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”.



Rajah 2.4. Penggunaan Pengukuran Skala Likert 7 Mata dalam Pengumpulan Data

Jadual 2.5

Kategori Skala Terpilih

Quality				
Excellent	Good	Fair	Poor	
Very good	Fairly good	Neither good nor bad	Not very good	Not good at all
Well above average	Above average	Average	Below average	Well below average
Importance				
Very important	Fairly important	Neutral	Not so important	Not at all important
Interest				
Very interested		Somewhere interested		Not very interested
Satisfaction				

Very satisfied	Somewhat satisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Somewhat dissatisfied	Very dissatisfied
Very satisfied	Quite satisfied	Somewhat satisfied	Not at all satisfied	
Frequency				
All of the time	Very often	Often	Sometimes	Hardly ever
Very often	Often	Sometimes	Rarely	Never
All of the time	Most of the time	Some of the time	Just now and then	
Truth				
Very true	Somewhat true	Not very true	Not at all true	
Definitely true	More true than false	More true than false	Definitely not true	

Zikmund, W. G. (2003). Business Research Methods.

c) **Skala Guttman**

Skala ini menguji sesuatu kenyataan bagi mendapatkan jawapan tetap dan tegas (Bahrn, et.al., 2017). Setiap item atau jawapan diatur pada satu skala lebih kuat dipersetujui seorang responder, maka item lebih ringan lain juga turut dipersetujui. Kelaziman skala Guttman digunakan dalam *public opinion polls* (Ahmad Sunawari, 2014). Contohnya, mengkaji amalan membaca buku dalam sehari di kalangan pelajar. Jawapan seperti “Ya” atau “Tidak” dimana jawapan diberi nilai 1 dan nilai 0.

d) **Skala Bertingkat (*Rating Scale*)**

Sebelum dua skala pengukuran data diperoleh dari dapatan penelitian kajian, data mentah diperolehi dalam bentuk angka ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Bahrn, et.al., 2017). Skala ini digunakan sebagai cara untuk mengekstrak lebih banyak

maklumat daripada item yang diperoleh “Ya/Tidak”, “Betul/Salah” atau jawapan “Negatif/Positif” (Linacre & John, 2002). Contoh soalan, skala pengukuran menggunakan *rating scale* 4 (sangat baik), 3 (baik), 2 (kurang baik) dan 1 (sangat tidak baik).

e) Skala Numerik (*Numerical Scales*)

Skala berangka mempunyai nombor sebagai pilihan respons, bukannya "ruang semantik" atau penerangan lisan, untuk mengenal pasti kategori (kedudukan respons). Setiap kenyataan Numerik bermakna kebenaran kepalsuan adalah malar di bawah transformasi skala yang boleh diterima bagi mana-mana tugas berangka, iaitu fungsi berangkanya menyatakan hasil pengukuran (Suppes & Zinnes, 1963).

f) Skala Nominal

Skala nominal ialah skala paling rendah digunakan dan hanya membezakan objek atau peristiwa antara satu sama lain berdasarkan nama atau label. Skala nominal digunakan untuk mengklasifikasikan objek, individu atau kumpulan dalam bentuk kategori (Muhammad Dahri, 2020). Skala nominal mewakili tugas nombor tidak terhad. Angka digunakan sebagai label atau jenis nombor, perkataan atau huruf akan digunakan juga (Stevens, 1946). Contohnya, kod jantina, 1 untuk Lelaki, 2 untuk Perempuan.

g) Skala Interval

Skala ini mempunyai ciri yang sama dengan skala nominal dan ordinal dengan penambahan ciri lain iaitu kewujudan interval tetap. Memiliki nilai intrinsik, serta mempunyai jarak bukan gandaan. Tanggapan ini kadangkala ditafsirkan bahawa skala interval tidak mempunyai nilai sifar mutlak. Tetapi mempunyai kerangka dan boleh

menggunakan padasemua operasi matematik dan alatan statistik kecuali yang berdasarkan rasio seperti pekali variasi (Muhammad Dahri, 2020).

h) Skala Rasio

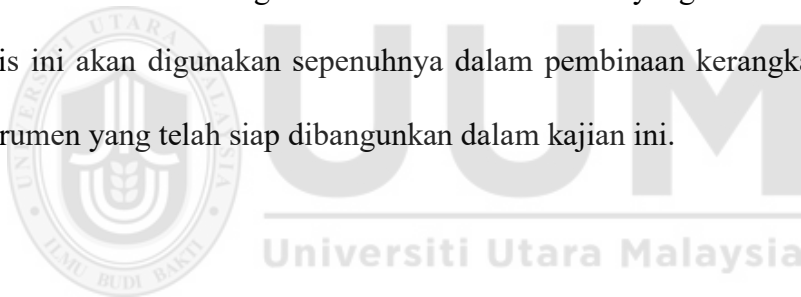
Data skala ini paling berkualiti kerana terdapat semua ciri skala nominal, ordinal dan skala interva mempunyai nilai sifar mutlak. Nilai sifar mutlak bermakna nilai asas yang tidak boleh diubah walaupun pengkaji menggunakan skala lain. oleh itu, pada skala rasio, ukuran mempunyai nilai perbandingan (Muhammad Dahri, 2020). Contohnya, sering digunakan sebagai ukuran tinggi dan berat. Objek A ialah 30 kg, manakala objek B ialah 60 kg. menjadikan objek B dua kali lebih berat daripada objek A.

i) Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale*).

Skala ini berasal dari Makmal Scott Co. Tahun 1920, kaedah penarafan yang popular. Beberapa skala penilaian grafik digunakan dalam Syarikat Scott dan *Bureau of Personnel Research* di Institut Teknologi Carnegie. Terman menggunakan kajian kanak-kanak berbakat membantu beberapa pengubahsuaian kaedah penilaian grafik. Ciri asalnya ialah gabungan kaedah skala bertingkat dengan menyemak istilah deskriptif, yang kedua-duanya telah wujud sebelumnya (Freyd, 1923).

2.7 Rumusan Bab

Kesimpulan Bab 2 menggariskan bahawa perbincangan dalam bab ini telah berjaya mengenal pasti dimensi dan karakter yang relevan untuk mengukur amalan Etika Kerja Islam (EKI) dalam organisasi. Kajian ini turut mempertimbangkan pendekatan dan strategi terbaik berasaskan prinsip Islam untuk menggalakkan pekerja mengamalkan EKI di tempat kerja. Selain itu, sorotan kajian terdahulu berkaitan pembinaan instrumen pengukuran etika kerja telah dijadikan panduan penting dalam membangunkan instrumen kajian ini. Keseluruhan maklumat yang dikumpulkan dan dianalisis berfungsi sebagai asas yang kukuh untuk membina kerangka konsep kajian dan instrumen yang sah serta boleh dipercayai, yang kemudiannya digunakan untuk mengukur amalan EKI dengan lebih efektif. Maklumat yang telah dikumpulkan dan dianalisis ini akan digunakan sepenuhnya dalam pembinaan kerangka konsep kajian dan instrumen yang telah siap dibangunkan dalam kajian ini.



BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Bahagian ini membincangkan metodologi kajian yang merangkumi perancangan dan prosedur lengkap, termasuk langkah-langkah bagaimana kajian ini akan dijalankan. Bahagian 3.1 yang mempersembahkan reka bentuk kajian secara umum dan Bahagian 3.2 membincangkan proses pelaksanaan kajian Fasa 1: pembinaan kerangka konsep kajian, merangkumi kaedah kepustakaan, temu bual separa berstruktur (secara bersemuka) dan pembinaan kerangka konsep kajian: dimensi dan karakter. Pada Bahagian 3.3, proses kajian Fasa 2: pengesahan kerangka konsep kajian: dimensi dan karakter diterangkan secara terperinci dan Bahagian 3.4, melibatkan penerangan proses kajian Fasa 3: pembinaan instrumen. Selanjutnya, Bahagian 3.5 menerangkan proses kajian Fasa 4: pengujian kualiti instrumen yang mengandungi ujian kesahan kandungan, ujian kebolehpercayaan skala pengukuran, *exploratory factor analysis* (EFA), populasi dan persempalan. Akhirnya, Bahagian 3.6 dan 3.7 mempersembahkan kesimpulan bab ini.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Proses penyelidikan boleh diselesaikan dengan tepat, sah, dan berobjektif dengan mereka bentuk sesuatu penyelidikan tersebut (Kumar, 2006). Reka bentuk penyelidikan yang diaplikasikan dalam kajian ini ialah reka bentuk kajian tindakan (*action research design*). Ia dilaksanakan menggunakan sebahagian besar pendekatan kualitatif dan sebahagian kecil pendekatan kuantitatif di akhir proses kajian. Kedua-dua pendekatan

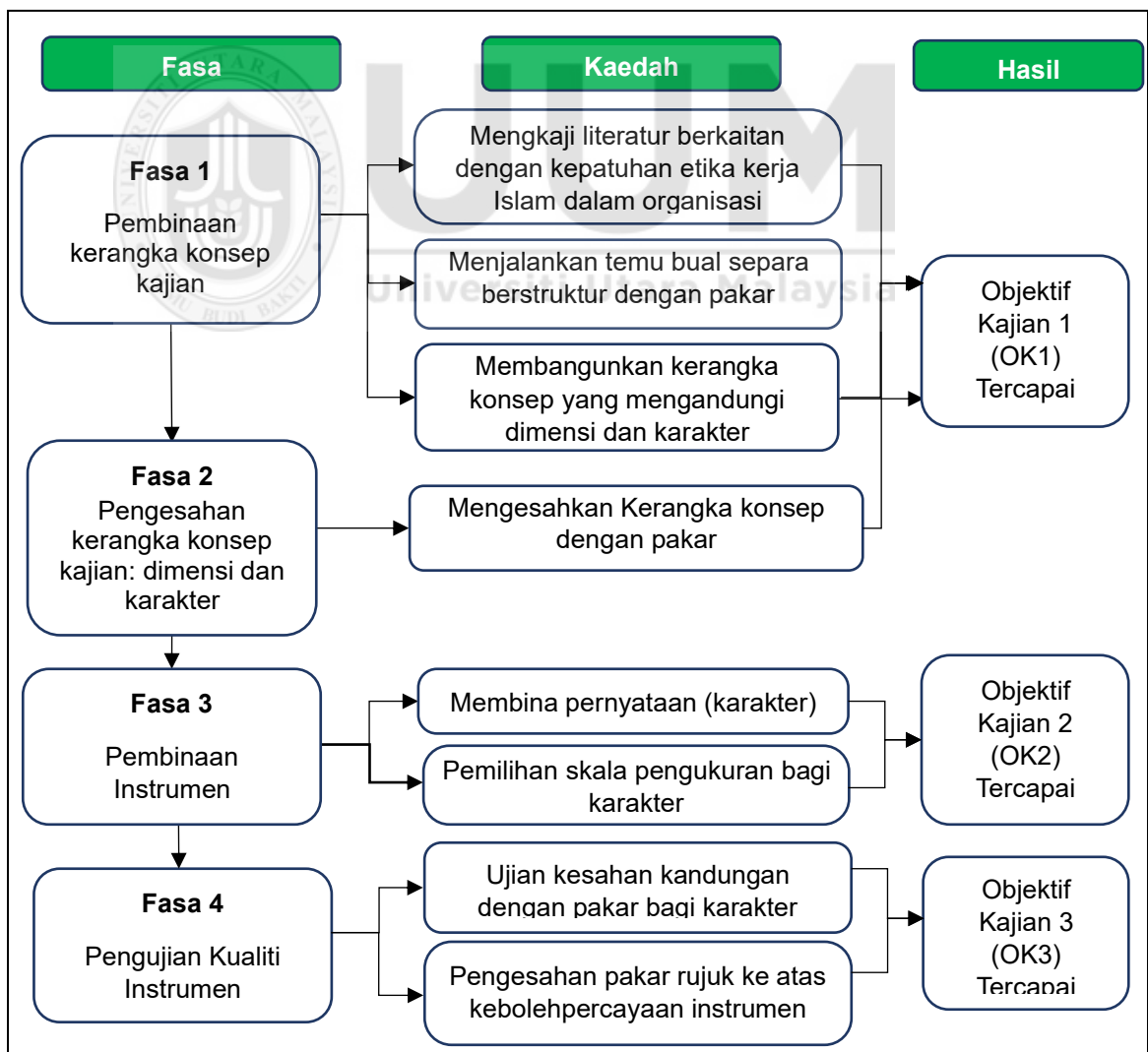
ini diguna pakai bertujuan mendapatkan data yang dapat menggambarkan hasil kajian yang lebih lengkap (Tripp-Reimer, 1985).

Penyelidikan kualitatif umumnya dicirikan oleh pendekatan induktif kepada pembinaan pengetahuan yang bertujuan untuk menjana makna (Leavy, 2020; 2014). Nilai yang mendasari penyelidikan kualitatif adalah kepentingan pengalaman subjektif orang ramai atau proses menerbitkan makna dan memperoleh pemahaman yang mendalam (iaitu, maklumat terperinci daripada sampel kecil). Penyelidikan kualitatif biasanya sesuai apabila tujuan utama adalah untuk meneroka dan menerangkan sesuatu situasi. Terdapat lima pendekatan yang sering digunapakai oleh pengkaji kualitatif iaitu etnografi, teori asas (*grounded theory*), fenomenologi, naratif dan kajian kes. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan pendekatan fenomenologi bagi meneroka, menyiasat dan mempelajari fenomena amalan EKI di organisasi terutamanya bagi organisasi yang pengoperasiannya berteraskan Islam. Pendekatan fenomenologi ini dapat membantu pengkaji kajian ini menyiasat dan membongkar suasana atau situasi seorang pekerja Muslim di sesebuah organisasi sama ada individu tersebut dapat mengamalkan EKI dalam perkerjaan sehariannya.

Penyelidikan kuantitatif dicirikan oleh pendekatan deduktif di dalam proses penyelidikan yang bertujuan untuk membuktikan, menyangkal, atau memberi kepercayaan kepada teori yang sedia ada. Jenis penyelidikan ini melibatkan proses mengukur pemboleh ubah atau menguji hubungan antara pemboleh ubah tersebut untuk mendedahkan pola, korelasi, atau hubungan sebab akibat. Kebiasaanya, penyelidik menggunakan kaedah ini bagi tujuan pengumpulan dan analisis data yang menghasilkan data statistik. Nilai yang mendasari penyelidikan kuantitatif

kelazimannya memberikan gambaran keseluruhan statistik daripada sampel yang besar dan berupaya mewakili satu-satu populasi. Dalam kajian ini, pendekatan kuantitatif digunakan ketika proses pengesahan kandungan instrumen yang dibangunkan dengan melaksanakan analisis pengiraan indeks.

Berdasarkan dua pendekatan penyelidikan ini, pengkaji telah melaksanakan penyelidikan secara berperingkat yang melibatkan empat fasa utama bagi mencapai semua objektif kajian yang telah diterangkan dalam bab satu. Urutan proses fasa tersebut ditunjukkan dalam rajah 3.1.



Rajah 3.1. Aliran proses penyelidikan kajian

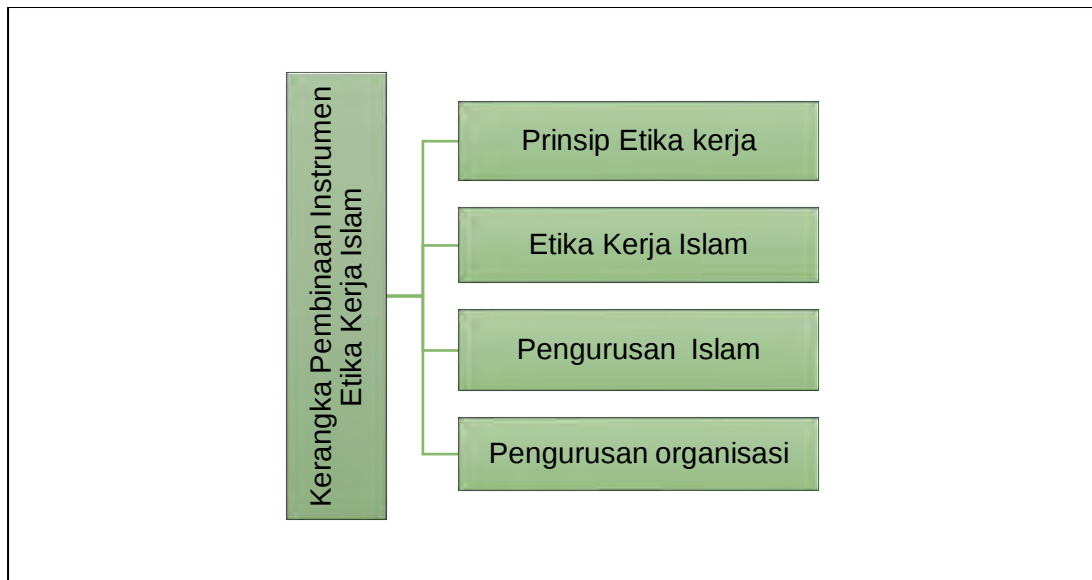
Secara amnya, empat (4) fasa penyelidikan terlibat iaitu: i) Pembinaan kerangka konsep kajian, ii) Pengesahan kerangka konsep kajian, iii) Pembinaan instrumen, dan iv) Pengujian kualiti Instrumen. Huraian terperinci bagi setiap fasa tersebut akan diterangkan dari Bahagian seterusnya.

3.2 Fasa 1 - Pembinaan Kerangka Konsep Kajian

Proses kajian dalam Fasa 1 melibatkan tiga aktiviti utama iaitu kaedah kepustakaan, temu bual separa berstruktur dan pembinaan kerangka konsep kajian.

3.2.1 Kaedah Kepustakaan

Kaedah kepustakaan melibatkan proses mengumpulkan maklumat dari kajian literatur yang merangkumi prinsip etika kerja, EKI, pengurusan Islam dan pengurusan organisasi. Maklumat yang dikumpulkan adalah bahan ilmiah yang telah didokumentasikan dalam pelbagai bentuk, seperti manuskrip, buku-buku, fail rekod, majalah, jurnal artikel akademik dan kertas kerja. Semua data tersebut telah dianalisis bagi mengeluarkan dimensi dan karakter yang berupaya mengukur amalan EKI bagi seorang muslim dalam organisasi. Definisi bagi setiap dimensi dan karakter tersebut turut juga dikenal pasti. Ringkasan mengenai dapatan kaedah kepustakaan digambarkan dalam rajah 3.2.



Rajah 3.2. Kerangka pembinaan instrumen EKI

3.2.2 Temu Bual Separa Berstruktur Secara Bersemuka

Selain kaedah kepustakaan, temu bual separa berstruktur secara bersemuka juga telah dilaksanakan bersama beberapa pakar rujuk industri dari pelbagai organisasi berbeza yang pengoperasiannya berteraskan kepada Islam. Temu bual ini bertujuan untuk mendapatkan maklum balas mengenai hala tuju organisasi masing-masing mengenai penerapan nilai EKI di tempat kerja. Temu bual ini juga bertujuan merapatkan jurang antara isu-isu utama yang diperoleh daripada sorotan karya dengan situasi sebenar, sekali gus mengesahkan faktor utama yang menyumbang kepada amalan EKI di organisasi bagi pekerja muslim melalui pendapat pakar.

Pakar rujuk industri ini dipilih berdasarkan kepada kaedah persampelan bertujuan (*purposive sampling*) kerana persampelan jenis ini sangat berguna apabila berurusan dengan pakar. Kaedah ini berupaya menghasilkan gambaran generalisasi daripada

sampel tanpa mengambil kira mana-mana teori, analitikal atau logik (Sharma, 2017). Creswell (2014) mencadangkan hanya menggunakan saiz sampel yang kecil dalam lingkungan tiga hingga 10 responden kerana ia sudah memadai untuk mengumpul maklumat yang luas sehingga titik tepu dicapai. Sehubungan itu, empat pakar telah dikenal pasti dan mereka terdiri daripada pekerja yang memegang jawatan dalam organisasi dan telah berkhidmat lebih dari lima tahun dari empat organisasi berbeza. Jadual 3.1 menyenaraikan nama para pakar, jawatan dan pengalaman bekerja masing-masing.

Jadual 3.1

Senarai pakar rujuk ahli industri

Kod	Pakar Rujuk	Jawatan	Pengalaman Bekerja
PRI1	Nasrul Anuar Bin Ahmad@Amad	Pengurus Cawangan Padang Besar, Lembaga Tabung Haji	20 tahun
PRI2	Haji Mohd Nazim Bin Haji Mohd Noor	Ketua Pegawai Eksekutif, Majlis Agama Islam Dan Adat Istiadat Melayu Perlis (MAIPs)	7 tahun
PRI3	Tuan Abdul Ghani Abdul Wahab	State Deposit Manager (Penang), Bank Islam Malaysia Berhad	8 Tahun
PRI4	Ustaz Ahmad Sirajuddin Bin Abdul Satar	Ketua Penolong Pengarah, Bahagian Dakwah dan Pengurusan Masjid, Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Perlis (JAIPs)	15 tahun

Pengesahan dari pakar pada peringkat ini berlaku ketika negara dalam keadaan tempoh Pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang bermula pada 18 Mac 2020 sehingga 2 Januari 2022. Pengkaji mengambil langkah berjaga-jaga dengan mengemukakan surat dan makluman bagi temu bual kepada pengkaji melalui email sebelum temu bual secara atas talian dan secara bersemuka dilakukan. Berdasarkan jadual, pakar rujuk dari Kedah iaitu Bank Islam Malaysia Berhad (Cawangan UUM) dan HIG telah menolak permohonan temu bual kerana keadaan pandemik yang melanda, malah temu bual *online* juga ditolak kerana tidak mendapat kebenaran dari pihak atasan. Oleh demikian, pengkaji hanya mendapat kebenaran temu bual dari pakar rujuk separti dalam jadual 3.1 di mana hanya empat (4) pegawai yang memberi maklum balas berkaitan pengesahan pakar di peringkat pertama. Ustaz Ahmad Sirajuddin Bin Abdul Satar menerima temu bual secara bersemuka pada 23 Ogos 2021, Tuan Nasrul Anuar Bin Ahmad@Amad menerima temu bual pada 28 Ogos 2021 secara atas talian, Tuan Abdul Ghani Abdul Wahab menerima temu bual secara atas talian pada 30 Ogos 2021 dan Tuan Haji Mohd Nazim Bin Haji Mohd Noor menerima temu bual secara atas talian pada 14 September 2021.

Satu senarai soalan telah digunakan sebagai panduan ketika proses temubual tersebut. Senarai soalan tersebut meliputi persoalan pengetahuan am tentang amalan EKI dalam organisasi. Perincian soalan dipaparkan dalam rajah 3.3. Sesi temu bual dirakam dengan menggunakan perakam suara dan dibimbing dengan panduan soalan yang dibina, seperti yang ditunjukkan dalam rajah 2.3. Dalam kajian ini, proses analisis kandungan telah digunakan untuk mencari faktor penting berkaitan amalan EKI dalam organisasi yang pengoperasiannya berteraskan Islam.

Temu bual berlangsung selama 10 hingga 15 minit sahaja, dan setiap pakar rujuk ahli industri memberikan respond dan jawapan masing-masing. Maklumat yang diterima dianalisis kandungannya menggunakan kaedah analisis kandungan. Analisis kandungan ialah satu proses untuk mencari corak biasa merentas set data dan ia melibatkan memahami cerita berbeza ke atas semua responden yang telah ditemu bual (Krippendorff, 2018).

Analisis kandungan dimulakan dengan proses membiasakan diri dengan teks melalui pembacaan atau mendengar rakaman daripada temu bual beberapa kali sebelum proses untuk mengekod teks dimulakan. Kemudian, tema keutamaan pengkodan awal dikenal pasti berdasarkan maklumat dalam teks yang berkaitan dengan panduan soalan temu bual.

Soalan (pertanyaan am dengan pakar) yang telah ditanya kepada pegawai organisasi.

1. Bilakah organisasi ini ditubuhkan?
2. Siapakah Pengurusan tertinggi dalam organisasi ini?
3. Bagaimanakah pekerja-pekerja diambil untuk organisasi?
4. Apakah kriteria yang digunakan dalam pemilihan pekerja?
5. Apakah hala tuju organisasi dalam menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam di kalangan para pekerja organisasi Tuan?
6. Apakah aktiviti-aktiviti am atau khusus yang dirancang oleh organisasi bagi memastikan para pekerja mengamalkan etika kerja Islam?
7. Apakah cabaran yang dihadapi oleh organisasi dalam melaksanakan amalan etika kerja Islam?
8. Bagaimanakah prestasi pekerja diukur?

Rajah 3.3. Panduan senarai soalan digunakan dalam temu bual Fasa 1.

Selepas itu, kod dikelompokkan ke dalam kumpulan dengan data atau maklumat yang sama untuk melihat hubungannya. Pengelompokan kod secara kluster tersebut kemudiannya dipersembahkan dalam templat awal yang dibentangkan dalam format *liner scale*. Seterusnya, templat diubah suai dengan menapis templat awal untuk memadamkan sebarang idea yang berlebihan dan menyusun kluster secara sistematik. Selepas templat diubah suai sehingga setiap bahagian menjadi relevan untuk menjawab persoalan kajian, templat akhir dibangunkan dan disusun dengan sewajarnya. Templat data kemudiannya ditafsirkan untuk memastikan analisis untuk semua data yang dikodkan adalah jelas dan boleh difahami. Akhir sekali, proses penulisan telah dilakukan dengan menggunakan gabungan pendekatan tema demi tema dan kes demi kes. Langkah-langkah dalam analisis kandungan ini telah dilakukan secara manual memandangkan sesi temu bual hanya melibatkan empat orang pakar yang ditemu bual. Hasil analisis kandungan kemudiannya digabungkan bersama hasil analisis kepustakaan bagi pembinaan kerangka konsep EKI di dalam organisasi. Gabungan analisis ini telah menghasilkan senarai tema dan kod berkaitan dimensi dan karakter yang berupaya mengukur amalan EKI seorang Muslim dalam sesebuah organisasi.

3.2.3 Pembinaan kerangka konsep kajian: Dimensi dan karakter

Kerangka konsep kajian kemudiannya telah dibangunkan berdasarkan gabungan hasil analisis dan kepustakaan dan analisis kandungan yang telah dilaksanakan dalam dua aktiviti Fasa 1 sebelum ini. Kerangka konsep kajian secara dasarnya berperanan sebagai panduan kepada pengkaji dalam memahami fenomena dikaji atau teori secara terperinci dalam sesuatu kajian. Contohnya, pengkaji berminat mendalami nilai bagaimana

dimensi-dimensi berkait antara satu sama lain. Kerangka sering dipersembahkan dalam ilustrasi grafik yang mengandungi pemboleh ubah atau parameter atau dimensi.

Dalam kajian ini, kerangka konsep kajian merujuk kepada satu set dimensi dan sifatnya yang berupaya mengukur amalan EKI seorang Muslim dalam sesebuah organisasi. Kajian ini telah berjaya membentuk satu kerangka konsep kajian yang mengandungi sembilan dimensi, dan setiap dimensi tersebut mempunyai karakter masing-masing. Pendefinisian bagi setiap dimensi dan karakter juga dibangunkan hasil dari gabungan hasil analisis dan kepustakaan dan analisis kandungan tersebut. Ini bertujuan memastikan dimensi dan karakter dalam kerangka konsep yang dibina benar-benar mewakili amalan EKI dalam organisasi. Penerangan lanjut berkaitan penghasilan kerangka konsep kajian ini akan diterangkan dalam Bab Empat – Bahagian 4.1, dapatan pembinaan kerangka konsep kajian.

3.3 Fasa 2 - Pengesahan kerangka konsep kajian: dimensi dan karakter

Kerangka konsep kajian yang telah siap dibangunkan dalam Fasa 1 kemudiannya melalui proses pengesahan bersama pakar rujuk akademik. Pengesahan kerangka konsep dengan menggunakan kaedah pakar rujuk akademik ini bertujuan untuk memastikan kerangka tersebut berupaya memberi gambaran lebih jelas dan mempunyai maklumat yang sesuai dan diperlukan dalam membentuk borang soal selidik, sekaligus mengesahkan bahawa dimensi serta karakter yang dikenal pasti dalam kerangka konsep kajian berupaya mengukur amalan EKI dalam konteks pengurusan organisasi dalam kajian ini.

Proses pengesahan kerangka konsep ini telah dilaksanakan menggunakan kaedah kumpulan fokus secara persidangan meja bulat. Pendekatan ini dipilih dengan tujuan untuk mengumpul lebih banyak data berkaitan dimensi dan karakter yang mungkin memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai amalan EKI dalam organisasi untuk mereka bentuk soal selidik dan mengesahkan dimensi dan karakter tersebut. Kumpulan fokus ini dilaksanakan secara temu bual separa berstruktur bersemuka. Temu bual separa berstruktur ini adalah lebih fleksibel berbanding temu bual berstruktur yang lebih formal dan terhad kepada set soalan yang disediakan. Panduan soalan yang disediakan bagi sesi perbincangan meja bulat tersebut boleh diubah suai dari segi susunan soalan dan tindak balas susulan yang lebih meluas serta membenarkan soalan baharu jika perlu dikemukakan semasa sesi perbincangan. Panduan soalan bagi persidangan meja bulat ini dipamerkan dalam rajah 3.4. Para pakar rujuk juga telah dibekalkan dengan senarai dimensi dan karakter yang terkandung dalam kerangka konsep kajian ini.

Soalan berkaitan kerangka amalan etika kerja Islam dalam organisasi selalui pengesahan pakar rujuk.

1. Adakah dimensi yang tersenarai dalam kerangka konsep ini berupaya menggambarkan amalan etika kerja Islam dalam organisasi?
2. Adakah karakter yang dikenal pasti bagi setiap dimensi tersebut berupaya mengukur dan mewakili dimensi-dimensi tersebut?

Rajah 3.4. Soalan berkaitan amalan EKI dalam organisasi melalui pengesahan pakar rujuk.

Para pakar rujuk akademik dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan dan telah dipilih berdasarkan keserjanaan akademik dan pengalaman dalam bidang masing-

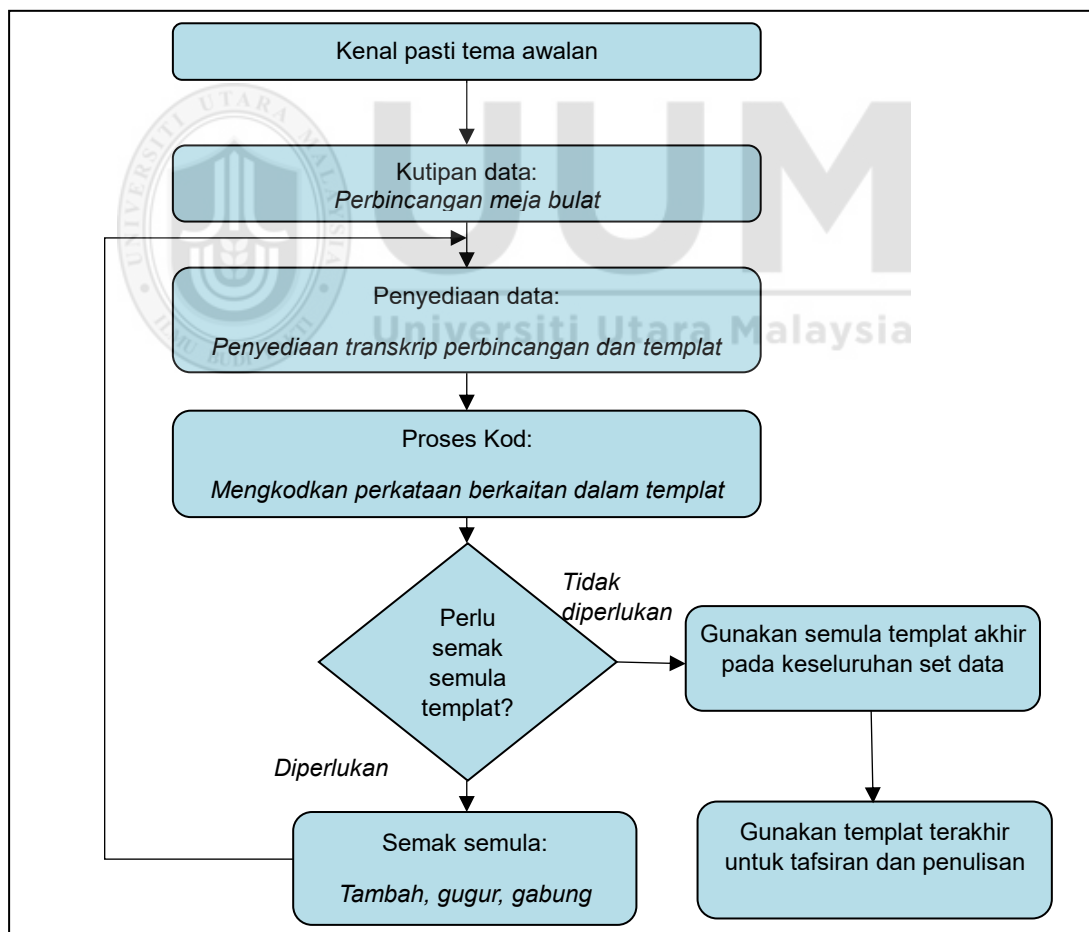
masing. Mereka terdiri daripada ahli akademik berlatarbelakangkan bidang pengurusan Islam, pengajian Islam, EKI dan pengurusan organisasi. Mereka juga berpengalaman lebih dari sepuluh tahun dalam bidang masing-masing. Senarai para pakar rujuk tersebut dipersembahkan dalam jadual 3.2.

Jadual 3.2

Senarai Pakar Rujuk Ahli Akademik

Kod	Pakar Rujuk	Jawatan	Kepakaran	Pengalaman Bekerja
PRA1	Prof. Madya Dr. Alias Bin Azhar	Pensyarah, Pusat Pengajian Undang-Undang, UUM	Perundangan Islam dan Undang-undang Urus Niaga Islam	16 tahun
PRA2	Prof. Madya Dr. Muhammad Noor Habibi Bin. Hj. Long	Pensyarah, Pusat Pengajian Perniagaan Islam (IBS), UUM	Undang-undang Urus Niaga Islam dan Pengajian Islam	13 tahun
PRA3	Prof. Madya Dr. Azizi Bin Abu Bakar	Pensyarah, Pusat Pengajian Perniagaan Islam (IBS), UUM	Pengajian Islam dan Perniagaan Islam	16 tahun
PRA4	Dr. Syed Sultan Bee Binti Packeer Mohamed	Pensyarah, Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah (SLCP), UUM	Fiqh, Tafsir dan Hadith, Akhlak	11 tahun
PRA5	Dr. Ahmad Fuad Bin Mat Hassan	Pensyarah, Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah (SLCP), UUM	Bahasa dan Budaya Melayu	13 tahun
PRA6	Dr. Malina Binti Zulkifli	Pensyarah, Pusat Pengajian Sains Kuantitatif (SQS), UUM	<i>Statistical Modeling dan Index Development</i>	13 tahun
PRA7	Dr. Nor Hanani Binti Ismail	Pensyarah, Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah (SLCP), UUM	Kaedah Penyelidikan Islam, Hadis dan Ulum Hadis	10 Tahun

Sesi perbincangan tersebut telah direkodkan menggunakan *Facebook Live* dan data perbincangan ini telah dianalisis menggunakan kaedah templat. Kaedah templat melibatkan proses pembangunan templat awalan, iaitu proses meringkaskan kod yang dikenal pasti dalam set data, dan kemudian disusun dalam kluster tema masing-masing supaya tema-tema tersebut menjadi beerti dan berguna (Symon et al., 2012.). Proses ini dilaksanakan secara progresif sehingga kesemua kod bererti dikenal pasti dan disusun di dalam tema masing-masing. Dalam kajian ini, templat awalan dipamerkan dalam jadual 3.3 dan aliran proses perlaksanaan analisis templat dipamerkan dalam rajah 3.5 dengan mengguna pakai rujukan King (2007; 2004).



Rajah 3.5. Proses analisis templat (King, 2007; 2004)

Hasil analisis templat dalam Fasa 2 ini, pakar rujuk akademik menyimpulkan bahawa lima dimensi sudah berupaya menggambarkan amalan EKI dalam sesebuah organisasi, berbanding sembilan dimensi yang telah dikemukakan dalam kerangka konsep kajian awalan. Mereka berpendapat bahawa beberapa dimensi tersebut boleh digabungkan kerana mempunyai sifat yang agak sama. Penerangan lanjut berkaitan hasil dapatan pengesahan kerangka konsep kajian ini diterangkan dalam Bab Empat – Bahagian 4.2.

Jadual 3.3

Templat Awalan Kajian

Tema Awalan	Kod Awalan	Bilangan Kod Awalan
Al-Takwa	Niat Ibadat kerana Allah, Taat Setia, Ikhlas, Syukur, Sabar, Tawakal.	6
Al-Masuliyyah	Jujur, Tepati janji, Hargai masa, Bertanggungjawab dan amanah, Tugas berdasar kepakaran, Benar	6
Al-Itqan	Cekap, Merancang kerja (Teliti), Tekun, Disiplin.	4
Al-Qist	Seimbang, Keadilan.	2
Al-Ihsan	Tawadu'/Tidak Sombong (Rendah diri), Bersih,	2
Amal Soleh	Ilmu, Muhasabah, Soleh.	3
Al-Birr	Tolak Ansur, Islah, Bekerjasama.	3
Ma'aruf	Fastabiqul khairat (Kompetitif), Mudah Urusan, Infaq Harta (Dermawan), Jimat cermat.	4
Musyawaharah	Peluang memberikan pandangan, Mengutamakan masalah umum, persepakatan yang membawa keputusan yang baik, tindakan selepas musyawarah.	4

3.4 Fasa 3 - Pembinaan Instrumen

Instrumen yang telah dibangunkan dalam kajian ini ialah proses pembinaan borang soal selidik. Tiga aktiviti utama telah dilaksanakan dalam Fasa 3 ini dalam membangunkan borang soal selidik tersebut, iaitu pembinaan item bagi semua karakter yang telah dikenal pasti dalam setiap dimensi kerangka konsep, penentuan pengukuran ke atas item yang telah dibangunkan dan mereka bentuk format borang soal selidik.

Dalam aktiviti 1, item bagi semua karakter dalam setiap dimensi kerangka konsep telah dibangunkan. Lazimnya, item tersebut seharusnya berupaya mengukur sikap individu atau sesuatu fenomena, seperti persepsi kumpulan, tahap penghayatan, tahap keagamaan, bentuk peranan dan sebagainya (Ahmad Sunawari, 2018). Selain itu, item tersebut juga mestilah tepat, terang, jelas dan ringkas (Hill & Petty, 1995). Sehubungan itu, item yang telah dibangunkan dalam kajian ini ialah pernyataan persetujuan seorang pekerja Muslim mengenai amalan EKI beliau ketika dalam tempoh waktu bekerja.

Pembinaan item-item dalam kajian ini telah dilaksanakan melalui perbincangan yang mendalam bersama pakar rujuk ahli akademik, bertujuan memastikan setiap item yang dibangunkan bersesuaian dengan konteks kajian, berpandukan prinsip yang relevan, dan dapat menyokong objektif penyelidikan secara keseluruhan. Proses perbincangan dilaksanakan dengan berpandukan kepada kajian-kajian empirikal berkaitan dengan amalan atau kepatuhan EKI dalam pengurusan organisasi yang telah dikumpulkan dalam aktiviti kepustakaan di Fasa 1 kajian dan telah dilaporkan dalam penulisan Bab 2. Sejumlah empat puluh empat (44) item yang merangkumi kesemua karakter di dalam setiap dimensi telah dibangunkan bagi menggambarkan persetujuan seorang pekerja

Muslim ke atas etika kerja Islamnya sewaktu bekerja. Kesemua item dibangunkan dengan menggunakan Bahasa Melayu bagi memudahkan responden memahami dan menjawab borang soal selidik nanti. Hasil empat puluh empat (44) item ini akan diterangkan dengan terperinci dalam Bab 4.

Dalam aktiviti 2 Fasa 3 ini, skala mengukur item yang telah siap dibangunkan dipilih berdasarkan kesesuaian kajian dan responden dan akan diterangkan dengan terperinci dalam Bab 4. Dalam aktiviti terakhir Fasa 3 ini, format borang soal selidik ditentukan, meliputi susun atur maklumat, bilangan bahagian, saiz dan jenis tulisan yang digunakan. Susun atur dalam borang mestilah mudah difahami, jelas, padat dan ringkas. Selain itu, arahan dibangunkan secara jelas bertujuan sebagai rujukan kepada responden sebelum menjawab soalan atau memberi pendapat masing-masing, berpanduan kepada skala disediakan.



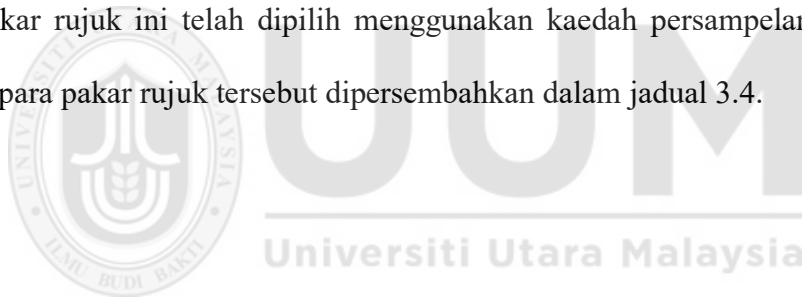
3.5 Fasa 4 – Pengujian Kualiti Instrumen

Borang soal selidik yang dibina perlu melalui proses pengujian kesahan (*validity*) dan kebolehpercayaan (*reliability*) daripada pakar sebelum diserahkan kepada responden. Kesahan didefinisikan sebagai ketepatan (*appropriateness*), kebenaran (*truthfulness*), bermakna (*meaningfulness*) dan kebolehgunaan (*usefulness*), serta instrumen yang membenarkan data-data dirujuk (Fraenkel & Norman, 1996: 153). Manakala kebolehpercayaan bermaksud ciri-ciri merujuk kepada ketekalan atau ketepatan item dibangunkan dan pengukuran dipilih bebas daripada kesalahan (*error*) (Ahmad Sunawari. 2018). Selain proses pengujian kesahan dan kebolehpercayaan, ujian kekuatan korelasi antara item-item dalam konstruk-konstruk tertentu di bawah dimensi-dimensi dilaksanakan dengan menggunakan kaedah *Exploratory Factor Analysis*

(EFA). Maka, proses pengujian kualiti borang soal selidik dalam Fasa 4 ini melibatkan tiga aktiviti utama, iaitu ujian kesahan kandungan item, ujian rintis dan EFA.

3.5.1 Ujian Kesahan Kandungan

Dalam ujian kesahan kandungan (*content validity*) ini, kualiti setiap item bagi setiap karakter dalam setiap dimensi akan dinilai dari sudut kesesuaian item-item tersebut oleh pakar rujuk yang terdiri daripada ahli akademik berlatarbelakangkan bidang pengurusan dan gelagat organisasi. Beberapa orang guru bahasa juga telah dipilih sebagai pakar rujuk pada peringkat ini bagi memeriksa penggunaan bahasa dan laras pada setiap item. Ini bagi memastikan item-item tersebut jelas, tepat, terang dan ringkas. Para pakar rujuk ini telah dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan dan senarai para pakar rujuk tersebut dipersembahkan dalam jadual 3.4.



Jadual 3.4

Senarai Pakar Rujuk Yang Terlibat Dalam Proses Ujian Kesahan Kandungan Item

Kod	Pakar Rujuk	Jawatan	Kepakaran
PRK1	Dr. Ahmad Fuad bin Mat Hassan	Pensyarah, Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah (SLCP), UUM.	Bahasa Melayu (Pragmatik)
PRK2	Dr. Mashetoh binti Abd. Mutalib	Pensyarah, Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah (SLCP), UUM.	Sosiolinguistik
PRK3	Prof. Madya Dr. Abdul Shukor bin Shamsudin	Pensyarah, Pusat Pengajian Perniagaan Islam (IBS), UUM.	Kepimpinan dan Etika
PRK4	Dr. Melor Fauzita binti Md. Yusoff	Pensyarah, Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah (SLCP), UUM.	Bahasa
PRK5	Puan Zuliana binti Zubir	Pensyarah, Pusat Bahasa dan Pengajian Umum, KUIPs.	Bahasa Melayu
PRK6	Puan Nor Musfirah binti Mohamad	Pensyarah, Fakulti Pengajian Islam, KUIPs.	Syariah dan Pengajian Islam
PRK7	En. Mohd Faisul bin Daud	Pengurus Cawangan UUM, Bank Islam Malaysia Berhad.	Pengurusan Bank cawangan
PRK8	En. Ridzuan bin Ahmad	Timbalan Ketua Pegawai Eksekutif, LZNK.	Pengurusan
PRK9	Dr. Hafizah binti Zainal	Pengurus Pusat Kajian Pengantarabangsaan, LZNK.	Pengurusan Zakat
PRK10	Puan Maznah binti Mat	Guru (Takmir/ Al-Quran/ Majlis), JAIP, S.M.K.Agama (P) Alawiyah Kangar.	Syariah

Para pakar tersebut dikehendaki menyemak item berdasarkan tiga perkara utama iaitu:

- i. Perwakilan item ke atas dimensi konstruk (betapa pentingnya item itu),
- ii. Kepentingan item (betapa perlu item itu), dan
- iii. Kejelasan item (betapa jelas perkataan item itu).

Semakan item ke atas ketiga-tiga perkara tersebut diukur dengan menggunakan skala ordinal 4-mata. Skala ordinal 4-mata ini sesuai digunakan kerana skala ini berupaya mengurangkan masalah penilaian neutral dan ambivalen (Lynn, 1986). Pemilihan pakar

rujuk bagi kesahan kandungan item dalam kajian ini dilakukan berdasarkan kepakaran dan pengalaman mereka yang relevan dengan bidang kajian. Para pakar terdiri daripada ahli akademik yang mempunyai latar belakang pengetahuan mendalam dalam prinsip etika kerja Islam (EKI), pembangunan instrumen penyelidikan, serta pemahaman terhadap konteks budaya dan organisasi. Selain itu, pakar juga diminta untuk menulis sebarang komen dan cadangan yang berguna kepada kerangka instrumen EKI dan borang soal selidik.

Proses kutipan data penilaian ini menggunakan borang seperti yang ditunjukkan dalam rajah 3.6.

ARAHAN:
 Ukuran ini direka bentuk untuk menilai kesahan kandungan soal selidik. Sila nilaikan setiap item seperti berikut:

- Sila nilaikan tahap keterwakilan item dalam mengukur sejajar konstruk menyeluruh pada skala 1 - 4, dengan 4 adalah yang paling mewakili.
1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak bersetuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju
- Sila nilaikan kepentingan item dalam mengukur keseluruhan sejajar bina pada skala 1 - 4, dengan 4 adalah yang paling penting.
1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak bersetuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju
- Sila nilaikan tahap kejelasan bagi setiap item pada skala 1 - 4, dengan 4 ialah paling jelas.
1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak bersetuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju

konstruk	Kod	Item	Wakil item	Kepentingan item	Kejelasan item	Komen
			1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	

Rajah 3.6. Format borang kutipan data bagi ujian kesahan kandungan

Penilaian pakar mengenai ketiga-tiga aspek tadi ke atas setiap item (perwakilan, kepentingan dan kejelasan) dianalisis menggunakan kaedah *Content Validity Index* (indeks kesahan kandungan) (CVI) dan *Content Validity Ratio* (nisbah kesahan kandungan) (CVR).

a) *Content Validity Index (CVI)*

Analisis *Content Validity Index* (indeks kesahan kandungan) (CVI) digunakan untuk menilai perwakilan dan kejelasan ukuran item. Menurut Polit dan Beck (2006), nilai CVI berhubung kait dengan darjah sesuatu instrumen mempunyai sampel item yang sesuai untuk konstruk yang hendak diukur. CVI boleh dikira dengan menggunakan *Content Validity Index for Items* (indeks kesahan kandungan untuk item) (I-CVI) dan *Content Validity Index for Scales* (indeks kesahan kandungan untuk skala) (S-CVI).

i. *Content Validity Index for Items (I-CVI)*

Nilai I-CVI ialah nilai perkadaran bagi pakar menganggap satu-satu item tersebut sebagai kandungan yang sah. Maklumat I-CVI digunakan sebagai garis panduan bagi menyemak, memadam, atau menggantikan item (Polit & Beck, 2006). Nilai ini dikira dengan membahagikan jumlah pakar yang memberikan skor tiga (relevan tetapi memerlukan perubahan kecil) atau empat (relevan) untuk setiap item dengan bilangan pakar bagi setiap item. Hanya item yang dinilai dengan skor 3 dan 4 dianggap sebagai kandungan yang sah (ditandakan sebagai 1) dan penilaian dengan skor 1 dan 2 (ditandakan sebagai 0) akan dianggap sebagai kandungan yang tidak sah. Davis (1992) mengesyorkan bahawa I-CVI yang baik adalah sekurang-kurangnya 0.80, iaitu, $I-CVI > 0.79$ menggambarkan bahawa item adalah relevan. Bagi nilai antara 0.70 dan 0.79 pula, item memerlukan semakan, dan jika nilainya di bawah 0.70, maka item tersebut perlu dihapuskan.

ii. *Content Validity Index for Scales (S-CVI)*

Nilai S-CVI dikira bagi memastikan kesahihan kandungan skala keseluruhan. Nilai ini boleh diukur dengan menggunakan dua jenis kaedah, iaitu *Universal Agreement*

(Perjanjian Sejangat) (UA) di kalangan pakar (S-CVI/ UA) dan purata CVI peringkat item (S-CVI/Ave). Mana-mana item yang mencapai skor 3 dan 4 oleh semua pakar diterangkan oleh perkadaran item S-CVI/UA (Polit & Beck, 2006). Operator matematik bagi mengira S-CVI/UA adalah dengan menambah semua item dengan I-CVI yang sama dengan 1 dan dibahagikan dengan jumlah item. Nilai S-CVI/Ave pula merujuk kepada nilai purata I-CVI ke atas semua item pada skala, iaitu dikira dengan menambah semua I-CVI dan dibahagikan dengan jumlah item. Nilai minimum S-CVI yang disyorkan untuk mencerminkan kesahan kandungan yang sangat baik ialah $S-CVI/UA \geq 0.8$ dan $S-CVI/Ave \geq 0.9$ (Davis, 1992; Lynn, 1986; Polit & Beck, 2006).

b) *Content Validity Ratio (CVR)*

Content Validity Ratio (Nisbah Kesahan Kandungan) (CVR) berdasarkan ujian Lawshe dikira bagi menentukan sama ada sesuatu item itu relevan dan perlu untuk konstruk atau kriteria. Seperti I-CVI, hanya item dengan skor 3 dan 4 dianggap sebagai kandungan yang sah (ditandakan sebagai 1) dan nilai dengan skor 1 dan 2 (ditandakan sebagai 0) akan dianggap sebagai kandungan yang tidak sah. Nilai CVR dikira menggunakan formula $CVR = (N_e - (N / 2)) / (N / 2)$, di mana N_e ialah bilangan pakar yang memberikan skor 'penting' dan N ialah jumlah bilangan pakar yang terlibat dalam kajian. Lawshe (1975) menyatakan bahawa julat bagi nilai CVR adalah dari -1 (untuk perselisihan yang sempurna) hingga 1 (untuk persetujuan yang sempurna). Sementara itu, Ayre dan Scally (2014) menyebut bahawa bilangan minimum pakar yang diperlukan untuk bersetuju dengan item penting ialah lima orang dan perkadaran bersetuju penting bagi nilai CVR ialah 1.00. Jika CVR kurang daripada 0.78 pada satu-satu item, item tersebut perlu disemak atau dipadamkan (Lawshe, 1975). Skor CVR

yang tinggi menunjukkan persetujuan pakar ke atas keperluan sesuatu item dalam instrumennya (Ayre & Scally, 2014). CVR positif memberikan beberapa jaminan kesahan kandungan yang menunjukkan bahawa sekurang-kurangnya separuh daripada pakar bersetuju tentang keperluan item untuk konstruk (Lawshe, 1975).

3.5.2 Ujian Kebolehpercayaan Skala Pengukuran

Selepas item dalam borang soal selidik disahkan kandungannya, ujian kebolehpercayaan skala pengukuran pula telah dilaksanakan. Menurut Boon (2013:99), ujian ini perlu dilaksanakan bagi menguji '*the psychometric soundness of the scales*' ke atas item yang telah dibangunkan bagi borang soal selidik. Ujian rintis ini adalah penting untuk menilai kebolehpercayaan skala pengukuran yang digunakan sebelum melaksanakan tinjauan sebenar (Al-Najjar, 2012). Kumar (2006: 156) menyatakan semakin rendah tahap ralat dalam sesuatu ukuran, semakin tinggi kebolehpercayaan sesuatu ukuran itu. Dalam ujian ini, pekali *Cronbach-alpha* akan dikira untuk melaksanakan ujian kebolehpercayaan. Nilai pekali *Cronbach-alpha* melebihi 0.5 memberikan bukti bahawa terdapat konsistensi dalaman yang tinggi antara semua item yang digunakan dalam kes ini (Taber, 2018). Hasil analisis CVI dari 10 pakar rujuk boleh dilihat dalam jadual 4.6 dapatan *Content Validity Index* (CVI) daripada 10 pakar rujuk dalam Bab 4, bahagian 4.4.1.

3.5.3 *Exploratory Factor Analysis* (EFA)

Analisis penerokaan faktor atau dikenali sebagai EFA digunakan untuk mengenal pasti bilangan faktor dan corak muatan faktor untuk pengukuran atau juga boleh digunakan untuk memeriksa struktur faktor dalam pengukuran (Norris & Lecavalier, 2010). Dalam

erti kata lain, EFA digunakan untuk mengesahkan struktur faktor atau pembolehubah sesuatu ukuran, mengurangkan pembolehubah dengan mengumpulkannya dan untuk memastikan kebolehpercayaan setiap item dalamannya (Al-Najjar, 2012; Khoshnavesh et al., 2021). Boon (2013) menyatakan bahawa EFA ialah teknik yang digunakan dalam analisis statistik untuk mencari dan menyiasat faktor atau dimensi asas yang sama dalam satu set data.

Hasil analisis ujian EFA menghasilkan dua dapatan utama iaitu pengujian syarat penggunaan EFA dan pengujian faktor analisis. Pengujian syarat penggunaan EFA meliputi dapatan hasil ukuran kecukupan pensampelan Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) dan ujian kesferaan Barlett. Manakala bagi pengujian faktor analisis pula menerbitkan tiga keputusan utama, iaitu nilai eigen, peratus varians dan plot *scree*, *communalities*, dan factor loading dalam matriks faktor.

a) Pengujian Syarat Penggunaan EFA

Ukuran kecukupan pensampelan KMO ialah indeks yang digunakan untuk memeriksa kesesuaian analisis faktor. Nilai yang tinggi (antara 0.5 hingga 1.0) menunjukkan kesesuaian analisis faktor untuk dijalankan. Nilai di bawah 0.5 membayangkan bahawa analisis faktor mungkin tidak sesuai (Hair et al., 2017). Cadangan lain mengatakan bahawa jika KMO lebih rendah daripada nilai 0.6, hasilnya menunjukkan bahawa pensampelan tidak mencukupi, dan tindakan perlu diambil untuk membetulkan (Shrestha, 2021).

Ujian kesferaan Barlett pula merujuk kepada ujian statistik yang digunakan untuk menguji sama ada matriks korelasi adalah matriks identiti yang akan menunjukkan bahawa model faktor tidak bersesuaian dijalankan. Dalam ujian hipotesis, jika nilai signifikan kurang daripada 0.05, ini menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah adalah kuat. Maka, hasil analisis faktor dapat mewakili set data yang diuji (Shrestha, 2021).

b) Pengujian Faktor Analisis

Pertamanya, plot surihan dan nilai eigen akan dinilai bagi mengetahui bilangan faktor atau komponen utama yang akan dipertimbangkan untuk model. Nilai eigen bagi semua faktor telah diplotkan dalam plot surihan, yang mewakili jumlah varians yang boleh dijelaskan oleh mereka. Berdasarkan hasil analisis ini, faktor dengan nilai eigen lebih besar daripada sifar dikekalkan sebagai komponen utama. Faktor dengan nilai yang menghampiri sifar tidak diambil kira kerana faktor tersebut mempunyai masalah multikolineariti (Shrestha, 2021).

Kemudian, untuk menyelesaikan masalah komunaliti, perkadaran varians setiap item dalam setiap konstruk telah diperiksa. Yong dan Pearce (2013) menyatakan bahawa anggaran bagi varians pemboleh ubah bebas ke atas varians ralat boleh digunakan untuk anggaran komunaliti. Jika nilai lebih hampir kepada 1, ini menunjukkan bahawa faktor yang diekstrak dapat menerangkan varians dengan lebih banyak.

Akhir sekali, *factor loading* dan matriks faktor diperiksa. Watkins (2018) menggambarkan bahawa dalam kes analisis faktor, pengekstrakan digunakan untuk

menyingkirkan varians sebanyak mungkin. Item dengan nilai varians kurang daripada 0.3 perlu dipadamkan daripada soal selidik dan item yang lebih baik harus dipertimbangkan sebagai ganti. Item dikumpulkan berdasarkan julat dalam faktor bebanan yang dikenal pasti daripada keputusan yang diperolehi dalam analisis ini. Menurut Truong dan McColl (2011), untuk hasil yang lebih baik, *factor loading* harus lebih besar daripada 0.5. Di samping itu, Shkeer dan Awang (2019) memisahkan nilai bebanan faktor sebagai lebih tinggi daripada 0.5 untuk soalan atau item yang baru dibangunkan dan lebih tinggi daripada 0.6 untuk soalan atau item yang telah ditetapkan.

3.5.4 Populasi Dan Persampelan

Bagi pengujian kebolehpercayaan skala pengukuran dan ujian EFA, kajian ini tertumpu kepada populasi pekerja Muslim di Kedah, Perlis dan Pulau Pinang. Pekerja muslim di Organisasi yang terletak di zon Utara Semenanjung Malaysia dari pelbagai institusi awam dan swasta. Kaedah pemilihan sampel yang digunakan ialah persampelan bertujuan (*Purposive sampling*) yang bertujuan bagi pepadanan sampel yang lebih baik ke atas matlamat dan objektif kajian, serta meningkatkan ketelitian kajian, kebolehpercayaan data dan keputusan bagi penyelidikan (Campbell, Steve, et.al, 2020). Kaedah persampelan bukan kebarangkalian (*non-probabilistic sampling technique*) dalam kajian kuantitatif sering digunakan dalam kajian. Namun begitu, kajian diterbitkan dalam jurnal berkualiti tinggi menjejaskan amalan terbaik yang diperlukan oleh penggunaan sampel bukan kebarangkalian (Asiamah, Nestor, et.al, 2022). Penyelidik berpendapat bahawa persampelan bertujuan merupakan kaedah terbaik dalam pemilihan responden apabila objektif kajian adalah untuk menguji kualiti atau keberkesanan borang soal selidik yang baharu dibangunkan. Teknik ini membolehkan

penyelidik memilih responden yang memiliki ciri-ciri khusus dan relevan dengan matlamat kajian, yang penting untuk memastikan data yang dikumpul bermakna dan boleh dipercayai (Creswell & Plano Clark, 2017). Sebanyak 123 reponden diterima melalui kutipan data menggunakan *Google form*. Demografi responden disenaraikan dalam jadual 3.5.

Jadual 3.5

Demografi Responden

Kategori	Kekerapan	Peratus (%)
<i>Kumpulan Umur</i>		
21 - 30 Tahun	33	26.8
31 - 40 Tahun	42	34.1
41 - 50 Tahun	32	26.0
> 50 Tahun	16	13.0
Jumlah	123	100.0
<i>Jantina</i>		
Lelaki	66	53.7
Perempuan	57	46.3
Jumlah	123	100.0
<i>Sektor Pekerjaan</i>		
Kerajaan	109	88.6
Swasta	14	11.4
Jumlah	123	100.0
<i>Kumpulan Pangkat Jawatan</i>		
Pengurusan Tertinggi	2	1.6
Pengurusan & Professional	25	20.3
Pelaksana (Cth: eksekutif)	35	28.5
Sokongan (Cth: kerani, pembantu pejabat)	43	35.0
Lain-lain: (Pekerjaan tanpa pangkat jawatan)	18	14.6
Jumlah	123	100.0

3.6 Rumusan Proses Kajian

Pembangunan dan pengesahan instrumen dalam kajian ini dimulakan dengan pembinaan kerangka konsep kajian yang mengandungi dimensi dan karakter yang dapat

mencirikan amalan EKI seorang pekerja Muslim dalam organisasi menggunakan kaedah kepustakaan dan temu bual dengan pakar rujuk industri. Pendefinisian ke atas dimensi dan karakternya juga ditetapkan supaya bersesuaian dengan norma etika ketika dalam waktu bekerja. Kerangka konsep kajian tersebut seterusnya disahkan kebolehpercayaannya oleh pakar rujuk dari bidang akademik dan industri. Pada peringkat ini, objektif kajian 1 telah berjaya dicapai. Berdasarkan konsep kajian yang telah disahkan ini, item bagi semua karakter dalam setiap dimensi tersebut dibangunkan. Item ini mewakili pernyataan persetujuan ke atas karakter yang mencirikan amalan EKI seorang pekerja Muslim dalam organisasi. Item tersebut kemudiannya dia strukturkan dalam bentuk satu borang soal selidik yang mengandungi beberapa bahagian termasuk kutipan data mengenai responden. tersebut. Pada peringkat ini, objektif kajian 2 telah berjaya dicapai. Borang soal selidik yang telah dibangunkan tersebut telah diuji kualitinya. Pengujian kualiti borang soal selidik ini melalui dua peringkat, iaitu ujian kesahan kandungan dengan pakar rujuk sebagai responden dan ujian rintis dengan pekerja Muslim sebagai responden. Dalam ujian kesahan kandungan, tahap keterwakilan, kepentingan dan kejelasan item diuji. Seterusnya, hasil dari ujian kesahan kandungan, sejumlah 123 respon dan pekerja Muslim telah digunakan sebagai data dalam ujian rintis, meliputi analisis ujian cronbach alpha dan Analisis Penerokaan. Pada peringkat ini, objektif kajian 3 telah berjaya dicapai. Secara keseluruhannya, rajah 2.1 telah dipersembahkan sebagai ilustrasi aliran proses bagaimana kajian ini telah dilaksanakan.

3.7 Kesimpulan Bab

Bab ini menerangkan metodologi kajian yang mengandungi proses lengkap bagaimana kajian ini telah dilaksanakan. Empat fasa kajian telah dibentuk bagi mencapai tiga objektif kajian. Kajian ini menggunakan gabungan pendekatan kaedah kualitatif dan kuantitatif. Bab berikutnya akan membentangkan dapatan kajian mengikut fasa kajian yang telah ditetapkan dalam bab ini.



BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bahagian ini membentangkan dapatan kajian dan perbincangan diperincikan dalam lima bahagian berikut. Bahagian 4.1 membentangkan dapatan pembinaan kerangka konsep kajian yang mengandungi perbahasan pada perubahan struktur dan perubahan definisi dalam kerangka kajian dan, Bahagian 4.2 membincangkan dapatan pengesahan kerangka konsep kajian: dimensi dan karakter serta perubahan pada struktur dan pendefinisian dalam kerangka pada peringkat kedua. Bahagian 4.3 pula membentangkan dapatan pembinaan instrumen mengandungi item pengukuran, skala pengukuran, dan format borang soal selidik. Bahagian 4.4 pula mempersembahkan dapatan pengujian kualiti instrumen melalui analisis kejelasan, perwakilan dan kepentingan item analisis cronbach alpha dan, analisis faktor eksplorasi (EFA). Akhir sekali ulasan keseluruhan bab ini dibentangkan dalam Bahagian 4.5.

4.1 Dapatan Pembinaan Kerangka Konsep Kajian

Bahagian ini membentangkan hasil analisis temu bual pakar rujuk industri yang merupakan sebahagian daripada proses penyelidikan Fasa 1, pembinaan kerangka konsep. Pakar rujuk ini adalah pengamal industri yang memegang jawatan tinggi dalam organisasi masing-masing. Hasil analisis ini bertujuan mengumpulkan maklumat mengenai persoalan amalan etika kerja Islam (EKI) secara praktikal dari sudut pengurusan organisasi. Analisis ini dapat memberikan gambaran secara awal daripada sampel tanpa mengira teori, analitikal atau logik ke atas lapan dimensi EKI yang telah

diperolehi dari analisis kepustakaan, iaitu Taqwa, Amal Soleh, Al-Birr, Al-Ihsan, Ma'aruf, Al-Qist, Al-Itqan dan Al-Masuliyah. Dapatan analisis data temu bual ini membincangkan dua perkara utama, iaitu perubahan pada struktur kerangka konsep kajian dan perubahan ke atas pendefinisian dimensi dalam kerangka konsep tersebut. Jadual 2.3 yang membincangkan dimensi dan karakter amalan Etika Kerja Islam (EKI) dalam Bab 2 menyediakan rangka kerja awal berdasarkan pengkaji terdahulu untuk memahami aspek-aspek utama dalam amalan etika kerja dalam organisasi. Jadual ini berfungsi sebagai asas untuk analisis, dengan dimensi dan karakteristik tersebut disusun mengikut perspektif etika kerja Islam yang telah dibina oleh penyelidik lain.

Seterusnya, Jadual 4.2 menyenaraikan definisi lama dan definisi baru bagi sembilan (9) dimensi EKI yang telah diperhalusi berdasarkan kajian terdahulu. Proses ini melibatkan pengesahan dan pengemaskinian definisi dimensi berdasarkan pandangan dan kajian akademik yang lebih terkini. Selepas itu, pakar rujuk daripada kalangan ahli industri memberikan komen dan maklum balas terhadap dimensi serta karakter tersebut, dengan mempertimbangkan kesesuaian dalam konteks organisasi yang berlandaskan prinsip Islam. Pendekatan ini memastikan bahawa setiap dimensi dan karakter yang dimasukkan bukan sahaja relevan dari sudut teori tetapi juga praktikal untuk digunakan dalam konteks organisasi Islam. Kedua-dua perkara ini akan diterangkan dengan terperinci dalam Bahagian 4.1.1 dan Bahagian 4.1.2.

4.1.1 Perubahan Pada Struktur Kerangka Konsep Kajian

Menurut pakar rujuk Ahmad Sirajuddin bin Abdul Satar dari JAIPs, Musyawarah merupakan satu cabang ilmu khusus dan sesuai dijadikan satu dimensi. Penambahan penting ini melengkapkan konsep Musyawarah atau Syura yang merupakan dimensi EKI. Musyawarah dikembangkan lagi kepada kriteria seperti peluang memberikan pandangan, mengutamakan masalah umum, persepakatan yang membawa keputusan yang baik dan tindakan selepas musyawarah. Malah konsep Musyawarah ini diperkenalkan sebelum penggunaan sistem demokrasi dan diaplikasikan dalam kenegaraan Madinah di zaman pemerintahan Nabi Muhammad SAW (Zamakhsyari Abdul Majid, 2020). Sehubungan itu, Musyawarah telah dimasukkan sebagai dimensi ke-9 di dalam kerangka konsep kajian ini. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh pakar rujuk berkaitan perkara ini;

“Dalam karakter Musyawarah terletak dalam Al-Birr, namun sebahagian tempat Musyawarah itu satu bahagian... walaupun senarai item sudah nampak lengkap tapi masih memerlukan pakar lain untuk menyemak semula adakah ia sesuai digunakan dalam etika kerja Islam”.

(Ahmad Sirajuddin Abdul Satar/2021/JAIPs.)

Secara keseluruhannya, ketiga-tiga pakar ini bersetuju dengan lapan dimensi yang telah dicadangkan sebagai elemen yang dapat mewakili kerangka konsep EKI dalam organisasi dan seorang pakar telah mencadangkan penambahan satu dimensi baharu, iaitu Musyawarah. Jadual 4.1 menyenaraikan sembilan dimensi EKI dalam organisasi serta definisinya setelah disemak oleh pakar rujuk dari industri.

Jadual 4.1

Senarai sembilan dimensi EKI dalam organisasi dan definisinya

Dimensi	Definisi	Sumber Analisis
Al-Takwa	Pekerja yang takut serta menyedari tanggungjawabnya kepada Tuhan hingga dapat memandu tingkah lakunya dalam melaksanakan tanggungjawab kepada Allah dan tugas yang diamanahkan oleh organisasi.	Kaedah Kepustakaan
Al-Masuliyyah	Pekerja yang melaksanakan kewajiban terhadap Allah dan amanah terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi..	Kaedah Kepustakaan
Al-Itqan	Pekerja yang cekap, teliti, tekun dan berdisiplin berlandaskan ilmu dan kemahiran.	Kaedah Kepustakaan
Al-Qist	Pekerja yang adil dan seimbang berdasarkan akidah, syariah dan akhlak terhadap diri dan organisasi.	Kaedah Kepustakaan
Al-Ihsan	Perasaan untuk melaksanakan tugas dengan kemas, rapi, sempurna, baik dan berfaedah mengikut panduan syarak.	Kaedah Kepustakaan
Amal Soleh	Perbuatan baik yang dianjurkan oleh syariat bagi memenuhi tuntutan kehidupan manusia dalam organisasi	Kaedah Kepustakaan
Al-Birr	Peribadi yang cenderung kepada perlakuan kebajikan dalam melaksanakan kerja dan memberi manfaat kepada dirinya dan organisasi.	Kaedah Kepustakaan
Ma'aruf	Pekerja yang menjaga adab ketika bekerja serta menjadi contoh kepada pekerja lain.	Kaedah Kepustakaan
Musyawaharah	Satu proses persepakatan, perundingan, perancangan dan perbincangan yang mendalam dalam perkara yang membawa kepada kepentingan bersama.	Temu bual pakar rujuk industri

4.1.2 Perubahan Pada Pendefinisian Dimensi dalam Kerangka Kajian

Menurut ketiga-tiga pakar, penggunaan ayat bagi karakter yang mencirikan beberapa dimensi agak mengelirukan. Sehubungan itu, mereka mencadangkan agar perkataan tersebut disemak semula atau digugurkan dari senarai karakter yang mencirikan dimensi tersebut. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Di bawah Ma’aruf dalam karakter kemuliaan budi item nombor lapan soalan dia agak confuse maaf. Boleh tukar atau olah ayat dia”.

(Abdul Ghani Abdul Wahab/2021/Bank Malaysia Berhad Pulau Pinang)

“Amal soleh dengan Soleh ini hampir sama, di sini saya letak item soalan tambahan pada komen... Pekerja yang soleh akan menjaga adab dengan ketua walaupun berbeza pendapat.”.

(Nasrul Anuar Ahmad@Amad/2021/Pengurus Tabung Haji Padang Besar)

“Tolong berikan definisi yang jelas bagi setiap dimensi dan karakter, kita tidak mahu mengelirukan responden”

(Mohd Nazim Mohd Noor/2022/MAIPs)

Analisis data temu bual ini membantu mendefinisikan setiap dimensi Etika Kerja Islam (EKI) dengan memberi tumpuan kepada suasana etika kerja dalam waktu bekerja. Pendefinisian ini memastikan dimensi dan item lebih jelas serta relevan dalam konteks pengurusan organisasi. Karakter bagi sembilan dimensi EKI tersebut disenaraikan dalam Jadual 4.2, yang merangkumi definisi lama dan cadangan definisi baharu hasil penambahbaikan. Proses ini melibatkan kaedah kepustakaan untuk merumuskan definisi awal setiap dimensi dan karakter, sebelum disemak serta ditambah baik berdasarkan pandangan pakar rujuk dari kalangan ahli industri. Karakter bagi setiap sembilan dimensi tersebut disenaraikan dalam jadual 4.2, meliputi senarai definisi lama dan cadangan definisi baharu selepas penambahbaikan, hasil dari pendapat pakar rujuk.

Jadual 4.2

Senarai Definisi Lama Dan Definisi Baru Bagi Sembilan (9) Dimensi EKI Dalam Organisasi.

Karakter	Definisi Lama	Definisi Baharu
1. Dimensi Al-Takwa		
Niat Ibadat kerana Allah	Setiap pekerjaan yang dilakukan bermula dengan niat sama ada pekerjaan itu tidak bercanggah dengan nilai-nilai Islam.	Niat kerja kerana Allah, menjadikan pekerjaan sebagai ibadah.
Taat Setia	Mentaati arahan dan setia kepada pimpinan dalam organisasi merupakan aspek penting dalam memastikan kesepahaman dan kesepaduan gerak kerja ahli.	Mematuhi arahan selagi tidak melanggar syariat.
Ikhlas	Sukarela melakukan pekerjaan tanpa mengharapkan imbuhan atau balasan dari seseorang.	Telus dalam membantu rakan sekerja dan organisasi.
Syukur	Bersyukur dengan segala yang dimiliki sama ada kerja atau nikmat yang diberikan dan elak dari sifat kufur.	Menjaga dan memelihara kemudahan dalam organisasi.
Sabar	Seseorang yang dapat mengawal diri atau bersabar atau bertoleransi dalam melakukan tugas berhubung dengan pekerja dan organisasi.	Berupaya mengawal emosi dan bertoleransi dalam melakukan tugas dalam organisasi.
Tawakal	Bersungguh-sungguh melaksanakan sesuatu pekerjaan dan berserah kepada Allah SWT setelah selesai melakukannya dengan baik dengan harapan mendapat ganjaran di dunia dan akhirat.	Berusahan melakukan yang terbaik dalam apa jua bidang dan berserah kepada Allah SWT setelah selesai melakukan tugas yang diberikan.
2. Dimensi Al-Masuliyah		
Jujur	Pekerja yang berkata benar dengan tulus ikhlas dalam melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menyembunyikan sesuatu perkara dari organisasi.	Jujur/Amanah ketika melakukan pekerjaan diamanahkan.
Tepati janji	Pekerja yang tepati janjinya merupakan pekerja yang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Menunaikan kesepakatan dalam tempoh yang ditetapkan.
Hargai masa	Pekerja yang baik akan sentiasa menggunakan masa dengan baik semasa tempoh waktu bekerja di	Memelihara masa bekerja dengan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh

Bertanggungjawab dan amanah	organisasi. Pekerja yang tekun menyempurnakan tugasannya dengan penuh bertanggungjawab dan amanah tanpa pengawasan kerana yakin bahawa Allah SWT mengawasi setiap gerak kerjanya.	majikan. Memikul tanggungjawab dengan sempurna dalam pekerjaan.
Tugas berdasar kepakaran	Kelancaran kerja di organisasi bergantung kepada pekerja yang menguasai satu bidang kepakaran bagi menjalankan tugas mengikut kebolehan masing-masing.	Kemampuan/kemahiran dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sebagaimana yang sewajarnya dilakukan oleh seorang profesional.
Benar	Pekerja Muslim perlu mempunyai sifat tanggungjawab serta melaksanakan kerja dengan benar dan betul.	Mempertahankan prinsip pekerjaan dengan betul.
3. Dimensi Al-Itqan		
Cekap	Pekerja perlu efisien untuk tampil kemas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.	Berkebolehan melaksanakan sesuatu kerja dengan cepat dan sempurna.
Merancang kerja (Teliti)	Ketelitian penyusunan kerja perlu di rancang dari awal akan menjadikan setiap kerja mudah, menjimatkan masa dan tersusun.	Teliti dalam melakukan pekerjaan dan merancang gerak kerja secara tersusun.
Tekun	Pekerja yang tekun dan berdedikasi akan bersungguh-sungguh membawa kejayaan kepada diri dan organisasi	Rajin dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan.
Disiplin	Pekerja yang mentaati peraturisan organisasi serta menjaga batas-batas dalam agama adalah pekerja yang berdisiplin.	Mengawal diri dalam menyiapkan sesuatu kerja dalam tempoh yang diberi.
4. Dimensi Al-Qist		
Seimbang	Keseimbangan dalam menentukan perkara yang baik dan buruk semasa berada di tempat kerja, serta keseimbangan dalam urusan beribadi dan kerja.	Mengimbangi antara kerjaya dan kehidupan dengan baik.
Keadilan	Pekerja yang adil akan membawa kesejahteraan kepada diri, rakan dan organisasi.	Mengamalkan keadilan ketika melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.
5. Dimensi Al-Ihsan		
Tawadu'/Tidak Sombong (Rendah diri)	Seorang pekerja yang bersifat pemaaf, sabar dan tidak meninggikan diri dalam apa jua pekerjaan yang diperolehi.	Tidak bongkak serta angkuh dengan rakan sekerja.

Bersih	Pekerja yang bersih fizikal dan mental serta kemas dalam melakukan pekerjaan.	Menggalakkan kebersihan persekitaran di tempat kerja.
6. Dimensi Amal Soleh		
Ilmu	Apa jua bentuk pengetahuan yang membina pembentukan seseorang pekerja dan dimanfaatkan bagi pembangunan diri, organisasi, kerja dan sebagainya.	Pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan.
Muhasabah	Kesedaran dalam memperbaiki diri bagi penambahbaikan seorang pekerja dalam usaha meningkatkan kualiti diri sepanjang masa.	Menilai diri sendiri untuk penambahbaikan dan meningkatkan kesedaran dalam diri.
Soleh	Pekerja yang sentiasa melakukan pekerjaan yang baik dan mematuhi undang-undang yang ditentukan oleh organisasi dan batas syariat Islam.	Memberi sumbangan kebaikan/kebajikan kepada manusia.
7. Dimensi Al-Birr		
Tolak Ansur	Pekerja yang bertolak ansur dengan mana-mana individu agar segala pelaksanaan kerja berkaitan organisasi berjalan lancar.	Sikap bertolak ansur dalam pekerjaan dan sesama rakan sekerja.
Inovasi / Islah	Persaingan sihat antara pekerja dalam menghasilkan idea baru untuk mendorong kepada penambahbaik atau meningkatkan prestasi organisasi.	Penambahbaikan yang berterusan dalam pekerjaan.
Bekerjasama	Pekerja yang dapat melaksanakan tugas bersama-sama pekerja lain dan memberi sokongan semasa melaksanakan tugas dalam satu kumpulan.	Saling membantu dalam pekerjaan dan bekerjasama dalam mencapai matlamat organisasi.
8. Dimensi Ma'aruf		
Fastabiqul khairat (Kompetitif)	Persaingan sihat dalam pekerjaan dapat memperbaiki kualiti kerja tanpa perasaan isi hati sesama pekerja dalam satu organisasi.	Persaingan yang sihat sesama rakan sekerja.
Mudah Urusan	Pekerja yang membantu meringankan beban dengan mengharapkan keberkatan dan balasan daripada Allah SWT.	Memberikan kemudahan kepada rakan sekerja serta diri sendiri.
Infaq Harta (Dermawan)	Pekerja yang dermawaan dari segala sudut sama ada pada harta, tenaga, ilmu, masa, kemahiran dan sebagainya.	Sumbangan dari sudut tenaga dan fikiran kepada organisasi.
Jimat cermat	Pekerja yang baik akan menggunakan kemudahan yang disediakan oleh organisasi dengan	Jimat cermat dalam perbelanjaan wang atau penggunaan peralatan dan

berhemah tidak kira dari segi kewangan, dana, kemudahan di tempat kerja dan lain-lain lagi.

lain-lain.

9. Dimensi Musyawarah

Peluang memberikan pandangan	Pandangan atau cadangan yang baik perlu dipertimbangkan terutama yang membawa kebaikan kepada organisasi dan pekerja.	Kesempatan dalam meyarakan pendapat ketika bermesyuarat.
Mengutamakan masalah umum	Organisasi tidak menolak cadangan yang baik tetapi ada perkara yang perlu diutamakan dan ada perkara yang perlu di ketepikan mengikut keadaan semasa dalam mesyuarat atau perbincangan.	Mendahulukan perkara yang bermanfaat atau menghindari kemudharatan dalam sesuatu keputusan.
Persepakatan yang membawa keputusan yang baik	Keputusan dalam setiap perbincangan perlu menjurus kepada membawa manfaat kepada organisasi.	Persepakatan yang membawa keputusan yang terbaik.
Tindakan selepas musyawarah	Pelaksanaan perlu dilakukan selepas mesyuarat bagi mengelakkan kecuaiian atau keciciran maklumat.	Langkah-langkah yang perlu diambil apabila selesai bermesyuarat.

Dapatan analisis data temu bual bersama pakar rujuk industri ini kemudiannya melalui proses pengesahan bersama pakar rujuk bahasa dan akademik.

4.2 Dapatan Pengesahan Kerangka Konsep Kajian: Dimensi dan Karakter

Bahagian ini membentangkan hasil proses kajian Fasa 2, iaitu mengesahkan kerangka konsep yang telah dibangunkan. Hasil dari proses kajian Fasa 2 ini meliputi dapatan analisis data temu bual bersama pakar rujuk bahasa dan akademik dan dapatan tersebut dibincangkan dalam dua konteks utama, iaitu perubahan pada struktur kerangka kajian, diterangkan secara terperinci dalam Bahagian 4.2.1 dan, perubahan pada pendefinisian dimensi dalam kerangka kajian yang diterangkan dalam Bahagian 4.2.2.

4.2.1 Perubahan Pada Struktur Kerangka Kajian

Kesemua pakar bersetuju bahawa sembilan (9) dimensi tersebut dapat digabungkan menjadi lima dimensi bagi membentuk dimensi dan karakter baharu sebelum instrumen EKI terbentuk. Lima dimensi baharu yang dicadangkan ialah Al-Takwa, Al-Masuliyah, Al-Itqan, Al-Qist dan Al-Ihsan. Pengabungan dimensi tersebut berdasarkan justifikasi seperti berikut.

“Kalau etika kerja yang kita develop di IPIZ kita ada lima etika kerja”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

“Kita boleh terus tetap kan...mungkin tak sepatutnya sembilan...

mungkin ambil pada yang asasnya saja...ambil Ubudiyah, Tanzim, Al-Itqan, dengan Indibat.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

Dimensi Al-Takwa dicadangkan ditukar istilahnya kepada Ubudiyah. Ini kerana ia lebih sinonim dengan maksud niat beribadah kerana Allah SWT. Dua orang pakar juga mencadangkan karakter amal solah dan makruf digugurkan dari senarai karakter bagi Ubudiyah kerana kedua-dua karakter tersebut mempunyai makna yang sama. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan berkaitan perkara ini;

“Amal soleh dengan amal makruf tu sama sahaja.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

“Boleh combine sekali. Maknanya boleh jadi satu dimensi.”

(Syed Sultan Bee Packeer Mohamed/2022/SLCP)

Namun begitu, setelah pengkaji kajian ini meneliti istilah Ubudiyyah secara terperinci, dikhuatiri orang awam tidak tahu makna istilah tersebut, seterusnya menimbulkan kekeliruan untuk memahami konteks dimensi Ubudiyyah ini. Maka, istilah Al-Takwa dikekalkan sebagai dimensi yang mencirikan pekerja yang bekerja dengan niat hanya ingin beribadat kepada Allah SWT. Karakter yang mewakili dimensi Ubudiyyah atau Al-Takwa ini dikekalkan, seperti niat, taat setia, ikhlas, syukur, sabar, tawakal dan ilmu. Karakter ilmu pula dipindahkan ke dimensi Al-Itqan. Karakter yang mencirikan dimensi Ma'aruf dan Amal Soleh juga dipindahkan ke dalam kelompok dimensi baharu Al-Takwa ini. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Makruf ini boleh la letak bawah Ubudiyyah... Jadi Al-Takwa juga bawah Ubudiyyah...”

(Alias Azhar/2022/SoL)

“Kita mengekalkan Al-Takwa sebagai dimensi, ia lebih sesuai dan difahami oleh orang awam”.

(Malina Zulkifli/2022/SQS)

“Jadi soalan tu kena tepat la. Kalau tengok dalam ni macam dia tak terarah.”

(Ahmad Fuad Mat Hassan/2022/SLPC)

Selain itu, dua orang pakar juga mencadangkan karakter amal soleh dan makruf digugurkan dari senarai karakter bagi Al-Takwa kerana kedua-dua karakter tersebut mempunyai makna yang sama. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan berkaitan perkara ini;

“Amal soleh dengan amal makruf tu sama sahaja.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

“Boleh combine sekali. Maknanya boleh jadi satu dimensi.”

(Syed Sultan Bee Packeer Mohamed/2022/SLCP)

Dimensi Al-Itqan disatukan bersama dimensi Al-Birr dan menggunakan istilah Al-Itqan sebagai dimensi baharu yang dapat mewakili karakter cekap, teliti, tekun, kompetitif, toleransi, ilmu, bekerjasama dan infaq. Semua pakar juga sebulat suara bersetuju bahawa karakter ilmu perlu diletakkan dalam dimensi Al-Itqan. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Sebab Al-Birr ni dia nilai umum. Dia bukan dimensi untuk etika kerja, contoh Al-Birr Al-Walidaini (Buat baik terhadap ibu bapa), Al-Birr Al-Abnaa’ (buat baik terhadap anak-anak)”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

“Al-Birr, Dia masuk bawah Al-Itqan... Masuk dalam Al-Itqan la.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

“Al-Itqan ni lebih kepada behavior juga la. Sumber manusia itu sendiri dan cara dia bekerja la. Kualiti sumber manusia tu, kualiti pekerja.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

Karakter Islah atau inovasi telah digugurkan dari senarai karakter yang dapat mencirikan dimensi Al-Itqan disebabkan tiada hujah yang kukuh untuk disandarkan kepada EKI dalam organisasi dan penyelesaian permasalahan isu rasuah. Ini kerana, isu rasuah berleluasa memberikan impak negatif bukan kepada organisasi sahaja, malah

kesan buruk kepada negara juga. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Islah tu boleh masuk dalam...rasanya tak kurang apa pun sebab dia bukannya etika. Betul tak?”

(Malina Zulkifli/2022/SQS)

“Ya, betul. Kalau dia tak buat pun dia tak risiko pun kat tempat kerja tu. Kita buat kerja dengan teliti, kita dah beretika. Tetapi untuk nak memperbaiki yang tu satu inisiatif sendiri la. Kalau semua kita masuk dalam etika dia akan jadi banyak sangat. Sebab fokus kita macam yang tadi la. Kita target research kita ni untuk settle isu rasuah.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

Dimensi Tanzim terhasil dari gabungan beberapa karakter yang mencirikan dua dimensi, iaitu Al-Qist dan Musyawarah. Prof.Madya Dr. Muhamad Noor Habibi Bin. Hj. Long menerangkan bahwa istilah Tanzim berkaitan dengan penyusunan dan keseimbangan. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Tanzim pula dari segi susunan pejabat la. Penyusunan dan pembuat keputusan juga la. Termasukla Musyawarah tadi.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

Antara karakter disenaraikan dalam dimensi Tanzim ini ialah seimbang, keadilan, peluang memberikan pandangan, mengutamakan masalah umum, persepakatan, tindakan selepas Musyawarah dan bersih. Namun begitu, pengkaji kajian ini

berpendapat bahawa istilah Al-Qist lebih sesuai digunakan dalam konteks pengurusan organisasi berbanding istilah tanzim.

“Al-Qist boleh masuk dalam Tanzim. Tanzim ni dia susun dan seimbangan. Dia kena susun iaitu seimbang la.”

(Azizi Abu Bakarr/2022/IBS)

“Yang Musyawwarah ni masuk dalam Tanzim juga la?”.

(Malina Zulkifli/2022/SQS)

“Ya, dia dalam Tanzim juga la. Dia dari segi penyusunan cara kerja kan? Nak susun jadual, nak susu napa semua dalam Musyawwarah la”.

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

Dimensi Al-Ihsan pula dicadangkan menggunakan istilah Indibat. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Al-Ihsan kita boleh letak bawah Indibat la. Al-Itqan pun boleh. Sebab Al-Ihsan ni dia buat sesuatu dengan sebaik mungkin. Maknanya dia boleh letak bawah Indibat”.

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

Karakter yang dicadangkan diletakkan di dalam dimensi Indibat ialah rendah diri, disiplin, mudah urusan, soleh, tepati janji dan hormat masa. Penyusunan karakter tepati janji dan hormat masa yang berasal dari dimensi Al-Masuliyah juga telah dicadangkan untuk diletakkan di dalam dimensi Indibat ini kerana karakter ini lebih sesuai untuk mencirikan sifat dimensi Indibat dalam konteks EKI dalam organisasi. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Satu lagi Al-Ihsan...Al-Ihsan ni nak buat apa dalam organisasi? Jadi dia berkaitan dengan Intibat. Disiplin kerja, patuh waktu.”

(Zar Ei Zakaria/2022/Pengarah Pusat Islam UUM)

Namun begitu, pengkaji berpendapat bahawa istilah Al-Ihsan adalah yang lebih tepat bagi mewakili dimensi baharu yang dapat mencirikan pekerja yang melaksanakan tugas dengan sebaiknya berbanding menggunakan istilah Indibat. Perkataan asal Al-Ihsan dari “hasanun” bermaksud kebaikan, keelokkan dan cemerlang nilainya di sisi Islam.

Hanya dimensi Al-Masuliyyah dikekalkan dari hasil dapatan binaan kerangka konsep kajian. Para pakar rujuk berpendapat bahawa dimensi ini sangat sinonim dengan istilah akauntabiliti yang berkait rapat dengan isu rasuah dan peraturan dalam organisasi. Karakter dalam Al-Masuliyyah seharusnya dapat mencirikan pencapaian cemerlang atau tidak ke atas seorang pekerja dalam organisasi. Karakter tersebut ialah jujur atau amanah, bertanggungjawab, profesionalisme atau pengkhususan, benar dan jimat cermat. Berikut merupakan kenyataan yang diberikan oleh para pakar rujuk berkaitan perkara ini.

“Al-Masuliyyah pula dia lebih kepada accountability la. Dia lebih kepada peraturan, regulation.”

(Muhamad Noor Habibi Long/2022/IBS)

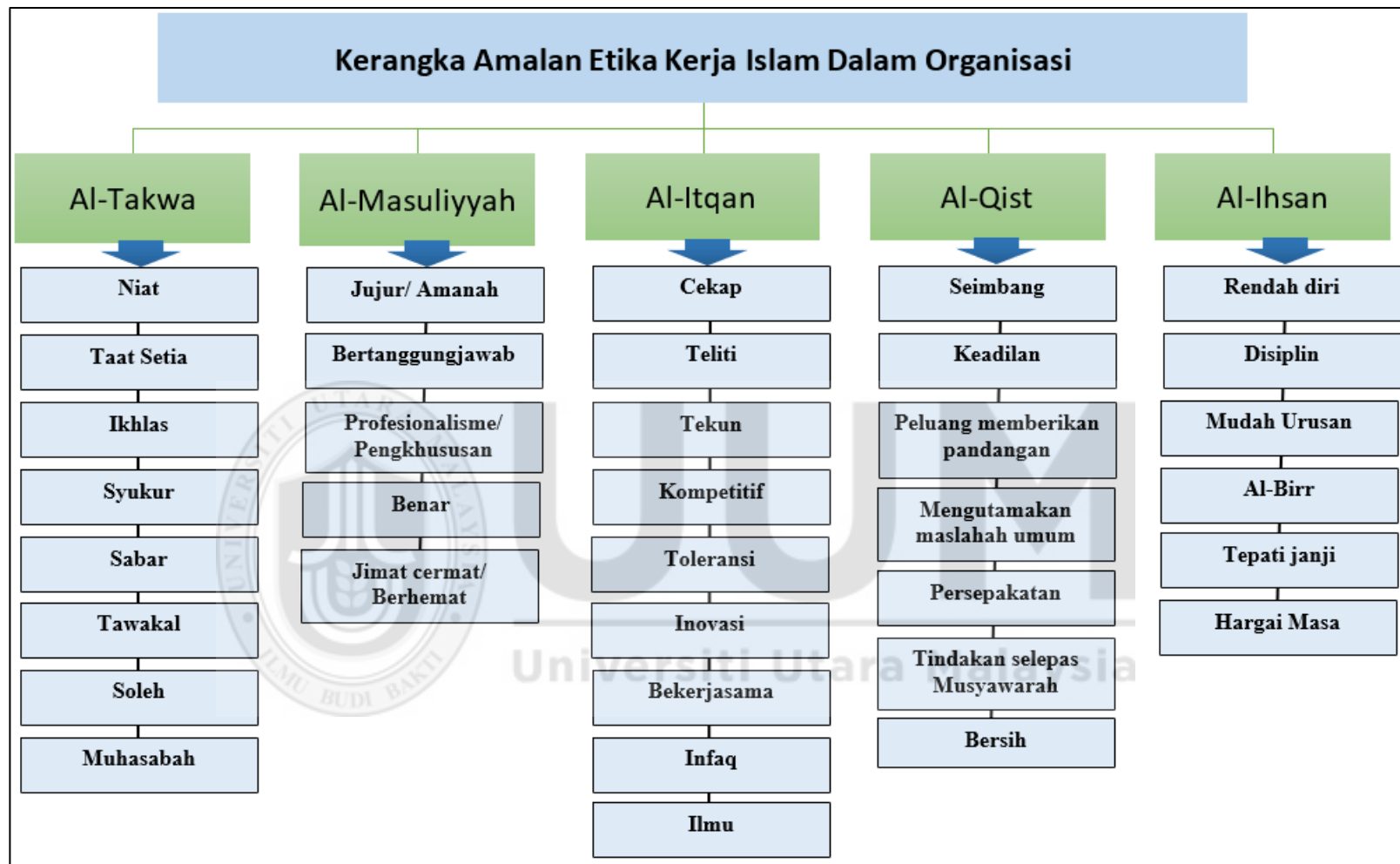
Rumusan dapatan analisis pengesahan kerangka konsep kajian yang telah dibina disenaraikan dalam jadual 4.3 yang mengandungi lima dimensi baharu EKI dalam organisasi, dan senarai karakter baharu juga telah disusun berdasarkan ciri-ciri dimensi tersebut, yang terhasil dari proses penggabungan dan penyusunan semula dimensi dan karakternya.

Jadual 4.3

Senarai Lima Dimensi EKI Dalam Organisasi Dan Karakternya

Dimensi Baru	Dimensi Asal	Karakter
Al-Takwa	Al-Takwa Ma'aruf Amal Soleh	1. Niat 2. Taat Setia 3. Ikhlas 4. Syukur 5. Sabar 6. Tawakal 7. Ilmu 8. Muhasabah
Al-Masuliyah	Al-Masuliyah	1. Jujur/Amanah 2. Bertanggungjawab 3. Profesionalisme/Pengkhususan 4. Benar 5. Jimat cermat/Berhemat
Al-Itqan	Al-Itqan Al-Birr	1. Cekap 2. Teliti 3. Tekun 4. Kompetitif 5. Toleransi 6. Inovasi 7. Bekerjasama 8. Infaq
Al-Qist	Al-Qist Musyawarah	1. Seimbang 2. Keadilan 3. Peluang memberikan pandangan 4. Mengutamakan masalah umum 5. Persepakatan 6. Tindakan selepas Musyawarah 7. Bersih
Al-Ihsan	Al-Ihsan	1. Rendah diri 2. Disiplin 3. Mudah Urusan 4. Soleh 5. Tepati janji 6. Hargai Masa

Kerangka konsep kajian baharu selepas penambahbaikan yang terhasil dari proses pengesahan pakar rujuk bahasa dan akademik dipersembahkan juga dalam bentuk ilustrasi seperti dalam rajah 4.1.



Rajah 4.1. Kerangka Konsep Kajian: Dimensi dan Karakter

4.2.2 Perubahan Pada Pendefinisian Dimensi dalam Kerangka Kajian

Analisis pengesahan ini menghasilkan kerangka konsep kajian baharu yang menyenaraikan lima dimensi dan karakternya. Maka, pendefinisian ke atas kelima-lima dimensi tersebut dan karakternya juga telah dilaksanakan dalam konteks pengurusan organisasi dan disenaraikan dalam jadual 4.4.

Jadual 4.4

Senarai lima dimensi dan definisinya dan karakter dan definisinya

Dimensi	Definisi Dimensi	Karakter	Definisi Karakter
Al-Takwa	Bekerja dengan niat mengabdikan diri kepada Allah SWT	Niat Taat Setia Ikhlas Syukur Sabar Tawakal Ilmu Muhasabah	Niat kerja kerana Allah Ketaatan kepada Allah ketika bekerja Bekerja tanpa mengharapkan balasan Bersyukur kepada Allah dengan adanya pekerjaan Menerima cabaran/ujian dengan sabar Berserah kepada Allah setelah berikhtiar Berpengetahuan dalam sesuatu pekerjaan Menilai diri sendiri untuk penambahbaikan
Al-Masuliyah	Mempunyai tahap akauntabiliti yang tinggi mengikut peraturan yang ditetapkan	Jujur/Amanah Bertanggungjawab Profesionalisme/Pengkhususan Benar	Jujur/Amanah ketika melakukan pekerjaan diamanahkan Memikul tanggungjawab dalam pekerjaan Kemampuan/kemahiran dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sebagaimana yang sewajarnya dilakukan oleh seorang profesional Mempertahankan prinsip pekerjaan

		Jimat cermat/ Berhemat	Jimat cermat dalam perbelanjaan wang atau penggunaan peralatan dan lain-lain
Al-Itqan	Melakukan tugasan secara efektif dan efisien	Cekap Teliti Tekun Kompetitif Toleransi Inovasi Bekerjasama	Berkebolehan melaksanakan sesuatu kerja dengan cepat dan sempurna Teliti dalam melakukan pekerjaan Rajin dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan Persaingan yang sihat Sikap bertolak ansur dalam pekerjaan Penambahbaikan yang berterusan dalam pekerjaan Saling membantu dalam pekerjaan
		Infraq	Sumbangan dari sudut tenaga dan fikiran
Al-Qist	Mengumpul dan menyusun maklumat serta menyelaras kerja supaya tiada pertindihan	Seimbang Keadilan Peluang memberikan pandangan Mengutamakan masalah umum Persepakatan Tindakan selepas Musyawarah Bersih	Mengimbangi antara kerjaya dan kehidupan Mengamalkan keadilan ketika melaksanakan pekerjaan dalam organisasi Kesempatan dalam meyuarakan pendapat ketika bermesyuarat mendahulukan perkara yang bermanfaat dan/atau menghindari kemudaratan dalam sesuatu keputusan Persepakatan yang membawa keputusan yang terbaik Langkah-langkah yang perlu diambil apabila selesai bermesyuarat Menggalakkan kebersihan persekitaran di tempat kerja
Al-Ihsan	Melakukan tugas yang diamanahkan mengikut masa yang telah	Rendah diri Disiplin	Tidak bongkak serta angkuh dengan rakan sekerja Mengawal diri dalam menyiapkan sesuatu kerja dalam tempoh yang diberi

ditetapkan dan bertimbang rasa.	Mudah Urusan	Memberikan kemudahan kepada rakan sekerja serta diri sendiri
	Soleh	Memberi sumbangan kebaikan/kebajikan kepada manusia
	Tepati janji	Menunaikan kesepakatan dalam tempoh yang ditetapkan
	Hargai Masa	Memelihara masa bekerja dengan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh majikan

Secara keseluruhannya, dapatan analisis templat menggunakan data kualitatif yang diperolehi dari proses kajian Fasa 1 (pembinaan kerangka konsep) dan Fasa 2 (pengesahan kerangka konsep: dimensi dan karakter) telah berjaya menjawab persoalan kajian 1, sekali gus membuktikan bahawa Objektif Kajian 1 telah berjaya dicapai: mengenal pasti dimensi dan karakter yang dapat mengukur kepatuhan EKI bagi seorang pekerja muslim dalam organisasi.

4.3 Dapatan Pembinaan Instrumen

Bahagian ini membincangkan hasil proses kajian dari Fasa 3, iaitu pembinaan instrumen. Instrumen yang telah dibangunkan dalam kajian ini ialah borang soal selidik. Sehubungan itu, pembinaan borang soal selidik ini dibentangkan pada bahagian ini merangkumi perbincangan mengenai item pengukuran yang telah dibina (bahagian 4.3.1), skala pengukuran yang digunakan bagi mengukur item yang dibina (bahagian 4.3.2), dan reka bentuk format borang soal selidik tersebut (bahagian 4.3.3).

4.3.1 Item Pengukuran

Item dalam borang soal selidik ini dirancang untuk mendapatkan persetujuan seorang pekerja Muslim terhadap amalan etika kerjanya di tempat kerja. Item-item tersebut dibangunkan berdasarkan karakter yang mencirikan setiap dimensi dalam kerangka konsep kajian yang dihasilkan pada Fasa 1. Proses pembinaan item melibatkan perbincangan dengan pakar rujuk bahasa dan akademik, serta kajian empirikal berkaitan amalan dan kepatuhan EKI dalam pengurusan organisasi. Kajian-kajian ini dikumpulkan dan dikategorikan mengikut persamaan karakter yang mencirikan EKI, seperti yang dianalisis dalam kajian kepustakaan di Bab 2. Karakter ini disusun berdasarkan adaptasi model dan prinsip Khadafi (2015), seperti yang disenaraikan dalam Jadual 2.1. Secara keseluruhannya, 44 item telah dibangunkan dan disenaraikan dalam jadual 4.5. Bilangan item dalam setiap dimensi tersebut juga dinyatakan dalam jadual 4.5 ini.

Jadual 4.5

Item yang dibangunkan bagi Instrumen

Al-Takwa (14 Item)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Niat saya bekerja adalah kerana Allah.2. Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk bekerja.3. Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.4. Saya membantah arahan majikan sekiranya bertentangan dengan syariat Islam.5. Saya bekerja bukan untuk mendapat pujian manusia.6. Saya bekerja bukan untuk pangkat semata-mata.7. Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.8. Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.9. Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh. |
|---|

10. Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.
11. Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.
12. Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.
13. Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.
14. Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.

Al-Masuliyah (5 Item)

15. Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.
16. Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.
17. Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.
18. Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.
19. Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.

Al-Itqan (10 Item)

20. Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.
21. Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
22. Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
23. Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.
24. Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja.
25. Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.
26. Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambahbaik proses kerja dalam organisasi.
27. Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.
28. Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.
29. Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.

Al-Qist (9 Item)

30. Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.
31. Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.
32. Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.
33. Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.
34. Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.
35. Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.

36. Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.
37. Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.
38. Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.

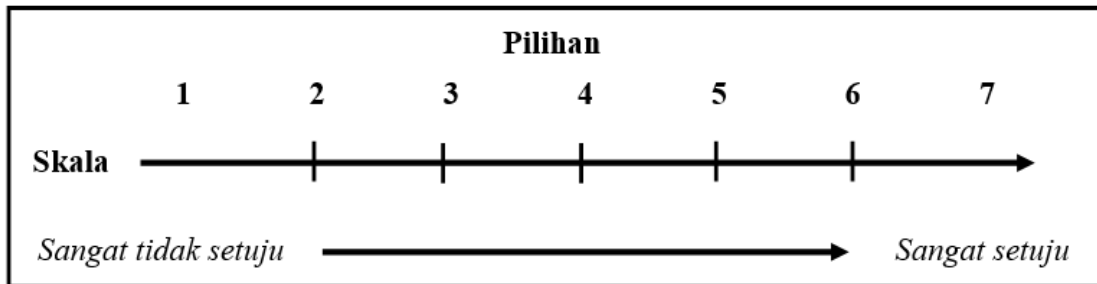
Al-Ihsan (6 Item)

39. Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.
40. Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.
41. Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.
42. Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.
43. Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.
44. Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.

4.3.2 Skala Pengukuran

Persetujuan ke atas item yang dibentangkan dalam Bahagian 4.3.1 diukur menggunakan Skala Berangka yang bernilai antara satu (1) dan tujuh (7): nilai 1 bermaksud ‘Sangat Tidak Bersetuju’ dan nilai 7 bermaksud ‘Sangat Bersetuju’, seperti yang ditunjukkan dalam rajah 4.2. Skala ini telah dipilih kerana instrumen yang dibangunkan ini seharusnya berupaya menghasilkan data yang boleh dianalisis menggunakan kaedah statistik inferen bagi tujuan pengesahan kerangka konsep dimensi dan karakter yang telah dibangunkan, sebagai contoh ialah Analisis Faktor Penerokaan (Dahri, M., 2020; Stapleton, 1997). Justeru, data bersifat berangka yang dihasilkan oleh skala berangka tersebut lebih bermakna berbanding skala Likert yang menghasilkan data bersifat berkategori. Ini kerana data berangka yang mempunyai sifat selanjar (bersambung-sambung) berupaya mengurangkan permasalahan taburan data tidak normal,

berbanding data berkategori yang bersifat diskrit yang mengurangkan ciri-ciri rawak dalam taburan data (Babbie 2002).



Rajah 4.2. Skala Berangka Digunakan Dalam Instrumen

4.3.3 Format Borang Soal Selidik

Borang soal selidik ini terdiri daripada enam (6) bahagian utama. Bahagian pertama merangkumi profil responden, seperti yang digambarkan dalam Rajah 4.3, yang bertujuan untuk mengumpulkan maklumat demografi dan latar belakang responden. Lima bahagian seterusnya mengandungi item-item khusus yang dirancang untuk menilai setiap dimensi etika kerja Islam (EKI), dengan setiap bahagian ditumpukan kepada satu dimensi tertentu. Struktur ini direka bagi memastikan pengumpulan data yang komprehensif dan sistematik berkaitan dengan dimensi-dimensi yang dikaji.

Maklumat Diri:

1. Jantina:

Lelaki	
Perempuan	

2. Umur: _____
(Masukkan nombor sahaja, Contoh: 3)

3. Bangsa:

Melayu	
Cina	
India	

Lain-Lain: _____

4. Sektor Pekerjaan

Swasta	
Kerajaan	

5. Nama Organisasi: _____

6. Kumpulan Pangkat Jawatan:

Sokongan (Cth: kerani, pembantu pejabat)	
Pelaksana (Cth: eksekutif)	
Pengurusan & Professional	
Pengurusan Tertinggi	
Lain-lain (Pekerjaan tanpa pangkat jawatan)	

Rajah 4.3. Format profil responden

Bagi borang soal selidik ini, dua jenis format telah disediakan, iaitu borang bercetak dan borang atas talian menggunakan Google Form. Ini bertujuan menyediakan alternatif kepada responden yang kurang selesa menggunakan borang atas talian. Borang soal selidik ini boleh dirujuk dalam Lampiran A. Borang soal selidik yang disertakan di Lampiran A adalah versi yang telah disemak dan diperbaiki berdasarkan analisis pengujian kualiti instrumen, dengan hasil penambahbaikan ini dihuraikan secara terperinci dalam Bahagian 4.4.

Secara keseluruhannya, proses kajian Fasa 3 yang telah dilaksanakan secara sistematik telah berjaya menjawab persoalan kajian 2, sekali gus membuktikan bahawa objektif kajian 2 telah berjaya dicapai: pembinaan instrumen yang dapat mengukur kepatuhan EKI seorang pekerja muslim dalam organisasi berdasarkan dimensi dan karakter.

4.4 Dapatan Pengujian Kualiti Instrumen

Bahagian ini membincangkan hasil proses kajian terakhir dalam laporan ini, iaitu Fasa 4 yang melibatkan pengujian kualiti instrumen. Sehubungan itu, dapatan analisis Fasa 4 ini dibentangkan dalam bahagian ini merangkumi perbincangan mengenai dapatan ujian kesahan kandungan ke atas item (Bahagian 4.4.1), dapatan ujian rintis (Bahagian 4.4.2) dan, dapatan ujian analisis faktor penerokaan (Bahagian 4.4.3).

4.4.1 Dapatan Ujian Kesahan Kandungan

Content Validity Index (CVI) dan *Content Validity Ratio* (CVR) digunakan untuk mendapatkan kerangka, kriteria dan item kerangka kerja yang terbaik, yang akan mengendalikan kejayaan kajian ini. Sub-bahagian seterusnya membincangkan keputusan yang ditemui secara terperinci untuk semakan pakar yang telah digunakan dalam Fasa 3.

Berdasarkan *Content Validity Index for Items* (I-CVI), terdapat 44 item dikira untuk jumlah keseluruhan item. Penilaian yang teliti dan kritikal digunakan untuk membuat keputusan sama ada setiap item akan dikekalkan, dialih keluar atau disemak seperti yang disyorkan dan dinilai oleh pakar. Berdasarkan analisis, kesemua 44 item dalam kajian ini dikekalkan kerana nilai I-CVI yang diperolehi ke atas setiap item bernilai 1.0. Menurut Yusoff (2019), nilai Indeks Kesahan Kandungan Item (I-CVI) akan mencapai 1.0 jika terdapat kesepakatan penuh daripada semua pakar, di mana setiap item dalam soalan mendapat persetujuan daripada kesemua sepuluh pakar yang terlibat dalam penilaian. Jadual 4.6 menunjukkan dapatan analisis indeks kesahan kandungan daripada 10 pakar rujuk tersebut.

Jadual 4.6

Dapatan Analisis Content Validity Index (CVI) Daripada 10 Pakar Rujuk

Item	Pakar										Pakar Setuju	I-CVI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	1.0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	1.0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
24	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1.0
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0
43	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	1.0
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.0

Jadual 4.7 pula membentangkan keputusan untuk nisbah kesahan kandungan (CVR) berdasarkan pengiraan Lawshe, 1975. Mana-mana CVR yang kurang daripada 0.78 hendaklah disemak atau dipadam (Lawshe, 1975). Berdasarkan analisis, kesemua item dalam kajian ini dikekalkan kerana semua nilai CVR yang diperoleh lebih dari 0.8. Kesemua item memperolehi skor 1.0 kecuali item TA04 - *Saya membantah arahan majikan sekiranya bertentangan dengan syariat Islam* dan item IT24 - *Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja* ($I-CVI_{TA04} = 0.9$ dan $I-CVI_{IT24} = 0.8$). Oleh itu, kesemua 44 item adalah relevan dan kekal dalam kajian.

Jadual 4.7

Keputusan Analisis Perwakilan Item Berdasarkan Nilai I-CVI

Kod	Item	Item ke-n	I-CVI	Keputusan
TA01	Niat saya bekerja adalah kerana Allah.	1	1.0	Dikekalkan
TA02	Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk bekerja.	2	1.0	Dikekalkan
TA03	Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.	3	1.0	Dikekalkan
TA04	Saya membantah arahan majikan sekiranya bertentangan dengan syariat Islam.	4	0.9	Diubah suai
TA05	Saya ikhlas melakukan kerja sesuai dengan kadar upah yang dibayar kepada saya.	5	1.0	Dikekalkan
TA06	Saya bekerja bukan untuk mendapat pujian manusia dan pangkat.	6	1.0	Dikekalkan
TA07	Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.	7	1.0	Dikekalkan
TA08	Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.	8	1.0	Dikekalkan
TA09	Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh.	9	1.0	Dikekalkan
TA10	Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.	10	1.0	Dikekalkan
TA11	Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.	11	1.0	Dikekalkan
TA12	Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.	12	1.0	Dikekalkan

TA13	Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.	13	1.0	Dikekalkan
TA14	Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.	14	1.0	Dikekalkan
MA15	Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.	15	1.0	Dikekalkan
MA16	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.	16	1.0	Dikekalkan
MA17	Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.	17	1.0	Dikekalkan
MA18	Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.	18	1.0	Dikekalkan
MA19	Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.	19	1.0	Dikekalkan
IT20	Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.	20	1.0	Dikekalkan
IT21	Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	21	1.0	Dikekalkan
IT22	Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	22	1.0	Dikekalkan
IT23	Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.	23	1.0	Dikekalkan
IT24	Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja.	24	0.8	Diubah suai
IT25	Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.	25	1.0	Dikekalkan
IT26	Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambah baik proses kerja dalam organisasi.	26	1.0	Dikekalkan
IT27	Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.	27	1.0	Dikekalkan
IT28	Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.	28	1.0	Dikekalkan
IT29	Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.	29	1.0	Dikekalkan
QI30	Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.	30	1.0	Dikekalkan
QI31	Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.	31	1.0	Dikekalkan
QI32	Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.	32	1.0	Dikekalkan
QI33	Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.	33	1.0	Dikekalkan
QI34	Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.	34	1.0	Dikekalkan
QI35	Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.	35	1.0	Dikekalkan
QI36	Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.	36	1.0	Dikekalkan

QI37	Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.	37	1.0	Dikekalkan
QI38	Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.	38	1.0	Dikekalkan
IH39	Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.	39	1.0	Dikekalkan
IH40	Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.	40	1.0	Dikekalkan
IH41	Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.	41	1.0	Dikekalkan
IH42	Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.	42	1.0	Dikekalkan
IH43	Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.	43	1.0	Dikekalkan
IH44	Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.	44	1.0	Dikekalkan

Bagi analisis S-CVI/Ave dan S-CVI/UA pula, berdasarkan jadual 4.8, kedua-dua S-CVI/Ave dan S-CVI/UA menghampiri nilai 1.00 (S-CVI/Ave = 0.994 dan S-CVI/UA = 0.959). Maka, kesemua 44 item adalah relevan dan kekal dalam kajian.

Jadual 4.8

Nilai S-CVI/Ave dan S-CVI/UA

S-CVI/Ave	0.994
Jumlah Persetujuan	44
S-CVI/UA	0.959

Manakala, bagi analisis perwakilan item berdasarkan nilai CVR yang dipersembahkan dalam jadual 4.9, kesemua item memperoleh skor bersamaan dengan 1.0 kecuali item TA04 - *Saya membantah arahan majikan sekiranya bertentangan dengan syariat Islam* dan item IT24 - *Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja* ($CVR_{TA04} = 0.8$ dan $CVR_{IT24} = 0.8$).

Jadual 4.9

Keputusan Analisis Perwakilan Item Berdasarkan Nilai CVR

Kod	Item	Item ke-n	CVR	Keputusan
TA01	Niat saya bekerja adalah kerana Allah.	1	1.0	Dikekalkan
TA02	Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk bekerja.	2	1.0	Dikekalkan
TA03	Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.	3	1.0	Dikekalkan
TA04	Saya tidak akan patuh kepada arahan majikan yang bertentangan dengan syariat Islam.	4	0.8	Diubah suai
TA05	Saya ikhlas melakukan kerja sesuai dengan kadar upah yang dibayar kepada saya.	5	1.0	Dikekalkan
TA06	Saya bekerja bukan untuk mendapat pujian manusia dan pangkat.	6	1.0	Dikekalkan
TA07	Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.	7	1.0	Dikekalkan
TA08	Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.	8	1.0	Dikekalkan
TA09	Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh.	9	1.0	Dikekalkan
TA10	Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.	10	1.0	Dikekalkan
TA11	Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.	11	1.0	Dikekalkan
TA12	Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.	12	1.0	Dikekalkan
TA13	Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.	13	1.0	Dikekalkan
TA14	Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.	14	1.0	Dikekalkan
MA15	Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.	15	1.0	Dikekalkan
MA16	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.	16	1.0	Dikekalkan
MA17	Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.	17	1.0	Dikekalkan
MA18	Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.	18	1.0	Dikekalkan
MA19	Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.	19	1.0	Dikekalkan
IT20	Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.	20	1.0	Dikekalkan
IT21	Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	21	1.0	Dikekalkan
IT22	Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	22	1.0	Dikekalkan
IT23	Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju	23	1.0	Dikekalkan

	bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.			
IT24	Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja.	24	0.8	Diubah suai
IT25	Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.	25	1.0	Dikekalkan
IT26	Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambah baik proses kerja dalam organisasi.	26	1.0	Dikekalkan
IT27	Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.	27	1.0	Dikekalkan
IT28	Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.	28	1.0	Dikekalkan
IT29	Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.	29	1.0	Dikekalkan
QI30	Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.	30	1.0	Dikekalkan
QI31	Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.	31	1.0	Dikekalkan
QI32	Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.	32	1.0	Dikekalkan
QI33	Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.	33	1.0	Dikekalkan
QI34	Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.	34	1.0	Dikekalkan
QI35	Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.	35	1.0	Dikekalkan
QI36	Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.	36	1.0	Dikekalkan
QI37	Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.	37	1.0	Dikekalkan
QI38	Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.	38	1.0	Dikekalkan
IH39	Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.	39	1.0	Dikekalkan
IH40	Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.	40	1.0	Dikekalkan
IH41	Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.	41	1.0	Dikekalkan
IH42	Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.	42	1.0	Dikekalkan
IH43	Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.	43	1.0	Dikekalkan
IH44	Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.	44	1.0	Dikekalkan
EK45	Secara keseluruhannya, saya mengamalkan etika kerja Islam ketika bekerja.	45	1.0	Dikekalkan
EK46	Etika kerja Islam penting bagi saya untuk menjadi pekerja yang baik.	46	1.0	Dikekalkan

EK47	Sebagai pekerja, saya menghormati organisasi yang mempraktikkan etika kerja Islam.	47	1.0	Dikekalkan
EK48	Kesedaran berkaitan amalan etika kerja Islam perlu dipertingkatkan lagi dalam kalangan pekerja dan majikan.	48	1.0	Dikekalkan
EK49	Saya mendapati etika kerja Islam dapat memenuhi keperluan organisasi	49	1.0	Dikekalkan

Memandangkan item TA04 - *Saya membantah arahan majikan sekiranya bertentangan dengan syariat Islam* dan item IT24 - *Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja* perlu diubah suai oleh pengkaji kerana nilai I-CVI dan CVRnya kurang dari 1.0 ($I-CVI_{TA04} = 0.9$; $CVR_{TA04} = 0.8$ dan $I-CVI_{IT24} = 0.8$; $CVR_{IT24} = 0.8$). Perubahan struktur dan kandungan item telah diubahsuai serta disusun semula berdasarkan maklum balas dan cadangan daripada pakar rujuk. Penyesuaian ini dilakukan untuk memastikan item lebih relevan, jelas, dan sejajar dengan objektif kajian. Perubahan ke atas dua item yang terlibat dinyatakan secara terperinci dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10

Item baharu bagi TA04 dan IT24

Item	Status	Struktur ayat
TA04	Lama	Saya <u>membantah</u> arahan majikan sekiranya bertentangan dengan syariat Islam
	Baharu	Saya <u>tidak akan patuh kepada</u> arahan majikan yang bertentangan dengan syariat Islam.
IT24	Lama	Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja.
	Baharu	Saya tidak mengambil endah sebarang desas-desus yang mengganggu kelancaran kerja.

Secara keseluruhannya, proses ujian kesahan kandungan item melalui analisis I-CVI dan CVR dalam Fasa 4 kajian membolehkan item dalam instrumen diuji kesesuaiannya

dari kaca mata pakar bidang untuk digunakan sebagai alat pengukuran amalan EKI ke atas pekerja Muslim dalam sesebuah organisasi.

4.4.2 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Skala Pengukuran

Pada bahagian ini, ujian kebolehpercayaan skala pengukuran dilaksanakan bagi menguji '*the psychometric soundness of the scales*' ke atas item yang telah dibangunkan dalam borang soal selidik. Ujian ini menilai kebolehpercayaan skala yang digunakan untuk mengukur kefahaman pekerja Muslim terhadap amalan Etika Kerja Islam (EKI) di organisasi mereka. Skala ini terdiri daripada penilaian berangka 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 7 (sangat bersetuju), bertujuan mengukur sejauh mana responden memahami dan mempraktikkan nilai-nilai etika kerja seperti amanah, kejujuran, dan tekun. Kajian ini melibatkan organisasi Islamik seperti Lembaga Tabung Haji (cawangan Padang Besar), Bank Islam Malaysia Berhad (cawangan UUM) dan Bank Islam Malaysia Berhad (cawangan Penang), Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Perlis (JAIPs), Kolej Universiti Islam Perlis (KUIPs), Lembaga Zakat Negeri Kedah (LZKN), Universiti Teknologi MARA Arau (UiTM), dan Universiti Utara Malaysia (UUM) di mana pekerja mereka dinilai berdasarkan persepsi dan pengalaman semasa tempoh bekerja yang telah ditetapkan oleh majikan. Hasil ujian ini membantu organisasi mengenal pasti tahap pematuhan terhadap prinsip EKI dan merangka langkah penambahbaikan yang sesuai. Secara keseluruhannya, semakin kurang ralat dalam skala pengukuran, semakin tinggi kebolehpercayaan item dalam instrumen kajian ini. Jadual 4.11 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* ialah 0.99 ($\alpha = 0.991$), membuktikan bahawa kebolehpercayaan ke atas skala yang digunakan sebagai alat pengukuran adalah tinggi.

Jadual 4.11

Pengujian Kebolehpercayaan Konsistensi Skala Pengukuran Responden

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.991	0.992	44

Kebolehpercayaan ke atas skala pengukuran ini juga tidak akan terganggu walaupun ada di antara item disingkirkan dari borang soal selidik ini. Jadual 4.12 menunjukkan nilai cronbach's alpha masih sama walaupun ada di antara item tersebut disingkirkan dari borang soal selidik kajian, iaitu $\alpha = 0.991$ (rujuk kolum "*Cronbach's Alpha if Item Deleted*"), maka kesemua item dikekalkan dalam *Exploratory Factor Analysis* (EFA) seterusnya. Secara keseluruhannya, skala berangka yang dipilih sebagai alat pengukuran item adalah sesuai dan boleh dipercayai.

Jadual 4.12

Pengujian Kebolehpercayaan Konsistensi Skala Pengukuran Sekiranya Item Disingkirkan

Kod	Item	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TA01	Niat saya bekerja adalah kerana Allah.	0.870	0.991
TA02	Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk berkerja.	0.826	0.991
TA03	Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.	0.820	0.991
TA04	Saya tidak akan patuh kepada arahan majikan yang bertentangan dengan syariat Islam.	0.520	0.992
TA05	Saya ikhlas melakukan kerja sesuai dengan kadar upah yang dibayar kepada saya.	0.678	0.991
TA06	Saya bekerja bukan untuk mendapat pujian manusia dan pangkat.	0.715	0.991
TA07	Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.	0.807	0.991
TA08	Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.	0.709	0.991
TA09	Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh.	0.869	0.991
TA10	Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.	0.883	0.991
TA11	Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.	0.877	0.991
TA12	Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.	0.893	0.991
TA13	Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.	0.880	0.991
TA14	Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.	0.893	0.991
MA15	Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.	0.862	0.991

MA16	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.	0.886	0.991
MA17	Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.	0.775	0.991
MA18	Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.	0.869	0.991
MA19	Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.	0.880	0.991
IT20	Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.	0.817	0.991
IT21	Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	0.856	0.991
IT22	Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	0.891	0.991
IT23	Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.	0.874	0.991
IT24	Saya tidak mengambil endah sebarang desas-desus yang mengganggu kelancaran kerja.	0.828	0.991
IT25	Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.	0.898	0.991
IT26	Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambah baik proses kerja dalam organisasi.	0.882	0.991
IT27	Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.	0.907	0.991
IT28	Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.	0.891	0.991
IT29	Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.	0.887	0.991
QI30	Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.	0.888	0.991
QI31	Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.	0.906	0.991
QI32	Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.	0.884	0.991
QI33	Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.	0.917	0.991
QI34	Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.	0.824	0.991

QI35	Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.	0.867	0.991
QI36	Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.	0.852	0.991
QI37	Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.	0.878	0.991
QI38	Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.	0.878	0.991
IH39	Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.	0.912	0.991
IH40	Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.	0.920	0.991
IH41	Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.	0.896	0.991
IH42	Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.	0.903	0.991
IH43	Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.	0.929	0.991
IH44	Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.	0.836	0.991

4.4.3 Keputusan Ujian *Exploratory Factor Analysis* (EFA)

Ujian *Exploratory Factor Analysis* (EFA) digunakan untuk mengesan dan mengurangkan pertindanan antara item dalam kajian apabila terdapat terlalu banyak item dengan maksud dan tingkah laku yang serupa. Dalam kajian ini, kaedah *Principle Axis Factoring* digunakan, dan bilangan faktor ditetapkan kepada lima berdasarkan kerangka konsep yang telah disahkan oleh pakar rujuk industri, akademik, dan pakar bahasa. Penetapan lima faktor ini memastikan pengelompokan karakter bagi setiap dimensi adalah tepat, tanpa membiarkan perisian statistik menentukan bilangan faktor

secara automatik. Proses analisis EFA melibatkan beberapa langkah penting: mentafsir syarat analisis melalui ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Bartlett*, menentukan bilangan faktor menggunakan nilai *eigen* awal dan *plot scree*, serta menilai nilai *communalities* dan *factor loading* untuk memastikan setiap item sesuai dengan dimensi yang ditetapkan. Proses ini membantu memperkukuhkan struktur instrumen dan memastikan kesahihannya.

a) Dapatan Ujian Syarat Penggunaan EFA

Analisis ujian syarat penggunaan EFA melibatkan proses mentafsirkan nilai ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Bartlett*, nilai *eigen* awal dan *plot scree*. Dapatan ujian syarat penggunaan EFA ini adalah seperti berikut.

Ujian KMO dan *Bartlett* dipersembahkan dalam jadual 4.13. Dari jadual ini, keputusan nilai KMO adalah lebih besar dari 0.6 (KMO = 0.946) dan ujian *Bartlett* juga signifikan dengan $p < 0.05$ ($p = 0.000$). Menurut Child (2006), nilai KMO mesti sama dengan atau lebih besar dari 0.6 dan nilai *Bartlett* mesti $p < 0.05$ sebagai syarat untuk meneruskan ujian EFA. Maka, keputusan dari jadual 4.13 menunjukkan bahawa ujian EFA dalam kajian ini boleh diteruskan.

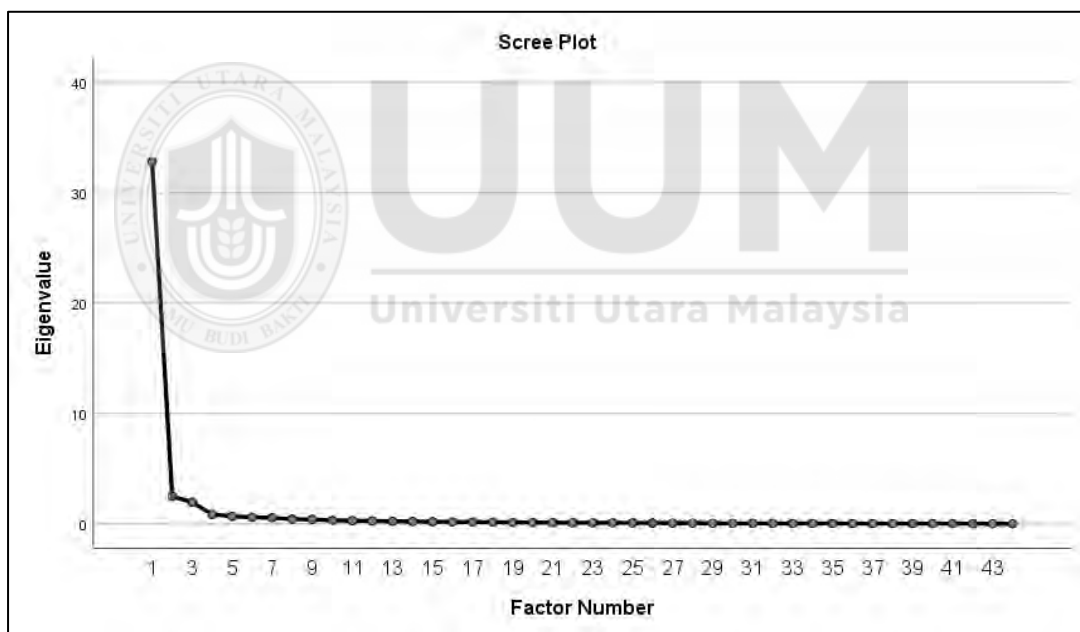
Jadual 4.13

Ujian KMO dan Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.946
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10466.412
	df	946
	Sig.	.000

b) Dapatan Ujian Faktor Analisis

Pertama, tafsiran plot scree dan nilai eigen digunakan bagi menentukan jumlah faktor (atau dimensi) yang dicadangkan oleh SPSS. Plot scree ialah graf titik di mana kecerunan lengkung mendatar, yang menunjukkan bilangan faktor yang perlu dijana (Yong & Pearce, 2013). Berdasarkan plot scree, bilangan faktor ditentukan apabila penurunan dalam nilai eigen berturut-turut menjadi kurang ketara dan keadaan ini dipanggil sebagai siku (Zoski & Jurs, 1996). Berdasarkan rajah 4.4, plot scree mencadangkan tiga faktor berdasarkan kecerunan plot bermula menjadi mendatar (atau penetapan siku plot) berlaku selepas faktor ke-3.



Rajah 4.4. Plot Scree

Nilai eigen ialah ukuran kepada beberapa varians item yang boleh menerangkan faktor tersebut (Child, 2006; Yong & Pearce, 2013). Menurut Child (2006), jumlah faktor ditentukan dengan nilai eigen yang nilainya lebih besar dari 1. Hasil analisis dipersembahkan dalam jadual 4.14 dan menunjukkan bahawa kesemua 44 item

dicadangkan untuk dikelompokkan kepada tiga faktor dan diterangkan oleh 84.61% varians. Namun begitu, peratus kumulatif varians nilai eigen lebih baik sekiranya kesemua item dikelompokkan kepada lima faktor dengan nilai peratus bersamaan dengan 88.10%. Tambahan pula, nilai faktor ini telah ditetapkan kepada lima faktor sebelum analisis dilaksanakan.

Jadual 4.14

Jumlah Faktor dan Nilai Eigen awal

Faktor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Jumlah	% Varians	Kumulatif %	Jumlah	% Varians	Kumulatif %
1	32.792	74.526	74.526	32.668	74.246	74.246
2	2.486	5.651	80.177	2.338	5.313	79.559
3	1.951	4.435	84.612	1.829	4.156	83.715
4	0.854	1.942	86.554	0.606	1.378	85.094
5	0.681	1.547	88.101	0.536	1.219	86.313
6	0.587	1.335	89.436			

Sehubungan itu, dalam kajian ini bilangan faktor dengan nilai eigen selepas siku dipilih, kerana faktor ini dianggap boleh mewakili varians sepunya dengan ketara, lebih baik daripada faktor lain sebelum siku. Maka, pengkaji menggunakan pakai lima faktor bagi penentuan bilangan dimensi ke atas kesemua 44 item kajian.

Kedua, nilai communalities menerangkan sejauh manakah lima faktor yang telah ditentukan melalui keputusan plot scree dan nilai eigen diterangkan oleh kesemua 44 item tersebut. Nilai communalities ini menerangkan nilai *r-square*. Costello and Osborne (2005) mencadangkan nilai *communalities* di atas 0.4 boleh diterima dalam bidang sains sosial. Berdasarkan jadual 4.15, nilai *r-square* (lihat kolum *Extraction*) ke atas kesemua 44 item adalah melebihi 0.4. Maka kesemua 44 item boleh menerangkan kesemua lima dimensi tersebut dan dikekalkan dalam ujian *factor loading*.

Jadual 4.15

Nilai Communalities

Kod	Item	Initial	Extraction	Status Item
TA01	Niat saya bekerja adalah kerana Allah.	0.941	0.903	Dikekalkan
TA02	Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk berkerja.	0.892	0.763	Dikekalkan
TA03	Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.	0.933	0.811	Dikekalkan
TA04	Saya tidak akan patuh kepada arahan majikan yang bertentangan dengan syariat Islam.	0.562	0.422	Dikekalkan
TA05	Saya ikhlas melakukan kerja sesuai dengan kadar upah yang dibayar kepada saya.	0.864	0.900	Dikekalkan
TA06	Saya bekerja bukan untuk mendapat pujian manusia dan pangkat.	0.920	0.629	Dikekalkan
TA07	Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.	0.952	0.797	Dikekalkan
TA08	Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.	0.709	0.574	Dikekalkan
TA09	Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh.	0.962	0.895	Dikekalkan
TA10	Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.	0.952	0.896	Dikekalkan
TA11	Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.	0.950	0.869	Dikekalkan
TA12	Saya melakukan kerja yang membawa	0.966	0.938	Dikekalkan

	kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.			
TA13	Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.	0.972	0.880	Dikekalkan
TA14	Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.	0.964	0.897	Dikekalkan
MA15	Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.	0.942	0.874	Dikekalkan
MA16	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.	0.963	0.881	Dikekalkan
MA17	Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.	0.933	0.827	Dikekalkan
MA18	Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.	0.968	0.897	Dikekalkan
MA19	Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.	0.964	0.902	Dikekalkan
IT20	Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.	0.910	0.787	Dikekalkan
IT21	Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	0.969	0.913	Dikekalkan
IT22	Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	0.963	0.939	Dikekalkan
IT23	Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.	0.968	0.908	Dikekalkan
IT24	Saya tidak mengambil endah sebarang desas-desus yang mengganggu kelancaran kerja.	0.914	0.837	Dikekalkan
IT25	Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.	0.977	0.956	Dikekalkan
IT26	Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambah baik proses kerja dalam organisasi.	0.963	0.894	Dikekalkan
IT27	Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.	0.976	0.931	Dikekalkan
IT28	Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharap balasan.	0.982	0.969	Dikekalkan
IT29	Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.	0.968	0.905	Dikekalkan

QI30	Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.	0.949	0.872	Dikekalkan
QI31	Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.	0.952	0.906	Dikekalkan
QI32	Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.	0.952	0.895	Dikekalkan
QI33	Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.	0.970	0.944	Dikekalkan
QI34	Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.	0.903	0.807	Dikekalkan
QI35	Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.	0.951	0.876	Dikekalkan
QI36	Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.	0.938	0.868	Dikekalkan
QI37	Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.	0.965	0.905	Dikekalkan
QI38	Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.	0.951	0.892	Dikekalkan
IH39	Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.	0.965	0.917	Dikekalkan
IH40	Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.	0.976	0.920	Dikekalkan
IH41	Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.	0.970	0.902	Dikekalkan
IH42	Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.	0.975	0.927	Dikekalkan
IH43	Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.	0.983	0.950	Dikekalkan
IH44	Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.	0.928	0.804	Dikekalkan

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Ketiga, *factor loading* ialah pekali yang menunjukkan betapa kuatnya setiap item menyumbang kepada setiap faktor dalam (EFA). Ia berkisar antara -1 hingga 1, di mana -1 menunjukkan hubungan negatif yang sempurna, 0 menunjukkan tidak, dan 1

menunjukkan hubungan positif yang sempurna. Pemuatan faktor boleh membantu mentafsir dan melaporkan struktur faktor, nama faktor, dan kebolehpercayaan dan kesahan faktor. Untuk mentafsir struktur faktor, matriks *factor loading* digunakan yang menunjukkan pemuatan faktor setiap pembolehubah pada setiap faktor. *Factor loading* yang tinggi, dengan nilai lebih besar dari 0.4 membawa maksud bahawa item mempunyai perkaitan yang kuat dengan faktor tersebut, manakala *factor loading* yang rendah (<0.4) bermakna pembolehubah tersebut mempunyai perkaitan yang lemah atau tiada perkaitan dengan faktor tersebut. Jadual 4.16 membentangkan keputusan matriks *factor loading* analisis EFA dalam kajian ini.

Berdasarkan jadual 4.15, kesemua 44 item dikelompokkan dalam lima faktor selepas *iteration* ke-15. Item tersebut juga telah dikelompokkan dalam dimensi yang sama, seperti mana penetapan karakter bagi setiap dimensi dalam kerangka konsep kajian yang telah disahkan oleh pakar bidang dalam kajian ini.

Jadual 4.16

Nilai Factor Loading

Kod	Item	Faktor				
		1	2	3	4	5
TA01	Niat saya bekerja adalah kerana Allah.	0.869				
TA02	Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk berkerja.	0.825				
TA03	Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.	0.820				
TA04	Saya tidak akan patuh kepada arahan majikan yang bertentangan dengan syariat Islam.	0.521				
TA05	Saya ikhlas melakukan kerja sesuai dengan kadar upah yang dibayar kepada saya.	0.680				

TA06	Saya bekerja bukan untuk mendapat pujian manusia dan pangkat.	0.714
TA07	Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.	0.808
TA08	Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.	0.711
TA09	Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh.	0.871
TA10	Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.	0.885
TA11	Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.	0.879
TA12	Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.	0.896
TA13	Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.	0.883
TA14	Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.	0.894
MA15	Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.	0.868
MA16	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.	0.890
MA17	Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.	0.781
MA18	Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.	0.873
MA19	Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.	0.885
IT20	Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.	0.821
IT21	Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	0.863
IT22	Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	0.898
IT23	Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.	0.882
IT24	Saya tidak mengambil endah sebarang desas-desus yang mengganggu kelancaran kerja.	0.836
IT25	Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.	0.905

IT26	Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambah baik proses kerja dalam organisasi.	0.889
IT27	Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.	0.914
IT28	Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.	0.899
IT29	Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.	0.894
QI30	Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.	0.894
QI31	Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.	0.914
QI32	Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.	0.894
QI33	Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.	0.925
QI34	Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.	0.833
QI35	Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.	0.876
QI36	Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.	0.860
QI37	Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.	0.886
QI38	Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.	0.887
IH39	Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.	0.919
IH40	Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.	0.926
IH41	Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.	0.903
IH42	Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.	0.912
IH43	Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.	0.937
IH44	Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.	0.845
<i>Extraction Method: Principal Axis Factoring.</i>		
<i>a. 5 factors extracted. 15 iterations required.</i>		

Berdasarkan pengukuran item menggunakan skala berangka bernilai 1 (sangat tidak bersetuju) sehingga 7 (sangat bersetuju), Faktor 1 mengandungi 14 item dengan *factor loading* bernilai di antara 0.53 dan 0.89 yang mewakili dimensi Al-Takwa. Dimensi Masulliyah diwakili oleh Faktor 2 yang mengandungi lima item dengan *factor loading* bernilai di antara 0.78 dan 0.89. Faktor 3 mewakili dimensi Al-Itqan mengandungi 10 item dengan *factor loading* bernilai di antara 0.82 dan 0.91 dan Faktor 4 mewakili dimensi Al-Qist yang mengandungi sembilan item dengan *factor loading* bernilai di antara 0.83 dan 0.91. Dimensi terakhir, Al-Ihsan mewakili Faktor 5 yang mengandungi enam item dengan *factor loading* bernilai di antara 0.83 dan 0.91.

Secara keseluruhannya, dalam proses kajian Fasa 4, dapatan analisis cronbach-alpha dan ujian EFA menggunakan data yang diperoleh dari tinjauan borang soal selidik telah berjaya menjawab persoalan kajian 3, sekali gus membuktikan bahawa Objektif Kajian 3 telah berjaya dicapai: menganalisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah dibangunkan.

4.5 Kesimpulan Bab

Bab empat ini membentangkan dapatan analisis berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan dalam setiap fasa kajian. Setiap proses kajian telah berjaya dilaksanakan dan dapatan kajian di setiap fasa tersebut telah berjaya menjawab persoalan kajian, sekali memenuhi ketiga-tiga Objektif kajian dalam laporan ini

Melalui kajian ini, pembangunan instrumen EKI yang berdasarkan kepada etika semasa bekerja di organisasi dan berlandaskan syariat. Lima (5) dimensi amalan teras EKI dan karakter dan item yang diguna pakai membantu pihak pengurusan memantau dan mengukur tahap kepatuhan dalam pekerja Muslim di organisasi berteraskan Islam.



BAB LIMA

RUMUSAN

5.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan kesimpulan kajian hasil analisis kajian berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang merujuk hasil dapatan kajian diperincikan dalam lima bahagian berikut. Bahagian 5.1 membentangkan rumusan kajian pengukuran kepatuhan etika kerja Islam (EKI) dan Bahagian 5.1.1 perbincangan kajian dalam EKI dan organisasi. Bahagian 5.2 membincangkan limitasi kajian berkaitan pengukuran kepatuhan etika kerja dan menguji instrumen yang telah dibangunkan. Bahagian 5.3 pula membentangkan cadangan penambahbaikan kepada kepada prinsip etika kerja berlandaskan Islam iaitu Al-Takwa, Al-Masuliyah, Al-Itqan, Al-Qist and Al-Ihsan. Bahagian 5.4 membentangkan rumusan dari bab ini.

5.1 Rumusan Kajian

Kajian ini berjaya membentuk instrumen kepatuhan Etika Kerja Islam (EKI) dalam organisasi, yang berperanan penting dalam memastikan pengurusan organisasi berteraskan Islam dapat berjalan dengan lebih efisien dan berkesan. Dengan menjawab tiga persoalan utama kajian, iaitu mengenal pasti dimensi dan karakter EKI, membangunkan alat pengukuran yang sesuai, serta memastikan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang dibina, kajian ini telah memenuhi objektifnya.

Objektif pertama, iaitu mengenal pasti dimensi dan karakter EKI, dicapai melalui kajian literatur dan pengesahan pakar, yang akhirnya menghasilkan lima dimensi utama: Al-

Taqwa, Al-Masuliyyah, Al-Itqan, Al-Qist, dan Al-Ihsan. Objektif kedua, iaitu membina instrumen pengukuran EKI, dilaksanakan dengan menyusun pernyataan karakter yang jelas dan menggunakan skala berangka untuk mengukur tahap kepatuhan pekerja Muslim di organisasi berteraskan Islam. Objektif ketiga, iaitu menganalisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, disempurnakan melalui ujian rintis, *Cronbach-alpha*, *Exploratory Factor Analysis* (EFA), dan *Content Validity Index* (CVI), memastikan instrumen ini sah dan boleh dipercayai.

Kajian ini memberikan sumbangan penting dalam membangunkan alat pengukuran yang praktikal dan sah untuk menilai kepatuhan EKI dalam organisasi Islamik. Namun, batasan kajian seperti saiz sampel yang kecil dan fokus kepada organisasi berteraskan Islam sahaja membuka ruang untuk kajian masa depan yang lebih meluas. Secara keseluruhannya, instrumen yang dibangunkan dapat membantu organisasi dalam menilai dan meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap prinsip EKI, sekali gus menyokong pembangunan modal insan yang beretika dan berlandaskan syariat Islam.

5.1.1 Perbincangan Kajian

Hasil perbincangan dapatan kajian berdasarkan teori dan dapatan kajian lepas, serta disusun mengikut objektif kajian. Objektif kajian pertama penyelidikan ialah “mengenal pasti dimensi dan karakter yang dapat mengukur kepatuhan EKI bagi seorang pekerja muslim dalam organisasi”. Pembinaan kerangka konsep kajian melalui proses kajian literatur iaitu reka bentuk kajian tindakan (*action research design*) sebelum temu bual bersama pakar rujuk dari pengamal industri bagi mendapatkan maklumat berkaitan amalan EKI secara praktikal. Melalui kaedah ini, pengesahan pakar rujuk berkaitan lapan dimensi (prinsip EKI) iaitu Al-Taqwa, Amal Soleh, Al-Birr, Al-

Ihsan, Al-Ma'aruf. Al-Qist, Al-Itqan dan Al-Masuliyah. Al-Musyawah telah dicadangkan oleh pakar rujuk sebagai satu dimensi baru, walaupun pada awalnya Al-Musyawah merupakan karakter di bawah dimensi Al-Birr. Pendefinisian semula bagi setiap dimensi dan karakter selaras dengan etika kerja dalam waktu operasi dalam organisasi berlandaskan Islam.

Namun, dapatan analisis dari temu bual pakar pada peringkat kedua (ahli akademik) telah memperincikan kepada lima (5) dimensi Al-Takwa, Al-Masuliyah, Al-Itqan, Al-Qist dan Al-Ihsan. Prinsip EKI berikut telah memenuhi garis panduan Al-Quran dan sebaiknya diguna dan diterapkan ke dalam organisasi atau institusi yang berteraskan Islam. Dimensi dan karakter ini pasti dapat membantu dan membentuk organisasi dalam memantau tahap kepatuhan EKI dalam organisasi masing-masing.

Manakala, objektif kajian kedua ialah “membina instrumen yang dapat mengukur kepatuhan EKI seorang pekerja muslim dalam organisasi berdasarkan dimensi dan karakter”. Melalui proses pembinaan instrumen EKI, pembinaan pernyataan bagi karakter telah dilaksanakan untuk membantu responden memahami setiap dimensi, karakter dan item soalan. Skala Numerik (*Numerical Scales*) telah digunakan bagi mengukur tahap kepatuhan EKI bagi responden dalam organisasi awam dan swasta. Oleh itu, hasil keputusan responden akan melalui ujian kesahan oleh pakar rujuk bagi kali ketiga (3). Pekerja dalam organisasi yang mempunyai prinsip etika yang tinggi memiliki nilai perasaan kesatuan yang tinggi, saling tolong menolong dan bekerjasama antara satu sama lain.

Seterusnya, objektif kajian penyelidikan ketiga ialah “menganalisa kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah dibangunkan” oleh pakar rujuk peringkat ketiga dengan menguji kualiti instrumen melalui kesahan kandungan bersama pakar rujuk bagi setiap karakter dalam dimensi. Hasil dapatan analisis cronbach-alpha dan ujian EFA, semakan item juga melalui tiga perkara iaitu perwakilan, kepentingan dan kejelasan menggunakan skala ordinal 4-mata (Lynn, 1986). Melalui *Content Validity Index* (CVI) mengukur nilai perwakilan dan kejelasan item dan, nilai I-CVI menjadi kesahan kandungan bagi menentukan item. Manakala Nilai S-CVI menentukan kesahan kepada skala secara keseluruhan (Polit & Beck, 2006). CVR dari kesahan pakar rujuk bersetuju dengan keperluan item dalam instrumen yang dibina serta kebolehpercayaan dalam konteks EKI dalam organisasi.

5.2 Limitasi Kajian

Terdapat beberapa limitasi semasa kajian ini yang mempengaruhi proses dapatan kajian. Pertama, kajian ini bagi membina instrumen yang dapat mengukur tahap kepatuhan EKI dalam organisasi terutama pendekatan ujian rintis bagi memahami tahap kefahaman responden dalam situasi semasa bekerja. Namun begitu, kutipan data mengambil masa dalam tempoh yang agak panjang bagi mendapatkan keputusan dan pengesahan dari pakar rujuk dari setiap peringkat dalam organisasi.

Kedua, tidak semua responden mendapat kebenaran untuk menjawab soal selidik dan penting bagi responden untuk memahami setiap item soalan yang diketengahkan. Ini bagi mengelakkan soal selidik diisi oleh responden yang tidak berkompeten terutama ada kalangan responden bukan dari aliran agama.

5.3 Cadangan Penambahbaikan

Tanpa prinsip EKI, sebuah organisasi tidak akan mampu untuk berfungsi secara cekap dan berkemampuan terutama dalam organisasi awam dan swasta. Penerapan ini berupaya menjadikan pengurusan organisasi berkesan dengan cara kepimpinan, perancangan, pengawalan dan pentadbiran berdasarkan instrumen yang dibina. Pengurusan secara efektif dan cekap akan meningkatkan kepercayaan bukan sahaja pada individu, malah masyarakat awam terhadap integriti dan kebolehpercayaan terutama melibatkan organisasi awam dan yang berkanun di negara ini. Majoriti pekerja di institusi atau organisasi awam merupakan Muslim juga menjadi sebab kenapa pentingnya EKI dalam organisasi.

Manakala organisasi swasta juga tidak terkecuali dalam mengaplikasi prinsip EKI dalam organisasi yang ditadbir oleh pengurus Muslim. Selain mencari keuntungan dan pendapatan yang kukuh kepada organisasi, pekerja dalam organisasi juga perlu bertanggungjawab, amanah, berakhlak mulia, mempunyai integriti dan berwibawa dalam menjalankan tugas yang diamanahkan organisasi masing-masing. Justeru, prinsip dan instrumen pengukuran EKI perlu dihebahkan kepada pengurusan tertinggi bagi kestabilan dan keharmonian dalam organisasi. Pendedahan prinsip seperti dimensi Al-Takwa atau Al-Qist kepada pekerja atau staf membantu pihak pengurusan memastikan pekerjaan berjalan lancar walaupun pengurus atau majikan berada di luar kawasan tempat kerja atau organisasi.

Selain itu, pihak NGO (*Non-Government Organization*) juga memainkan peranan penting dalam mempromosi etika kerja Islam. Salah satu NGO yang beraktif mempromosikan amalan etika kerja ialah *Business Ethics Institute of Malaysia* (BEIM).

Pihak BEIM perlu memainkan peranan untuk memberi galakkan kepada semua organisasi tidak kira berteraskan Islam atau tidak terutama dalam penerapan prinsip dan kod etika kerja. BEIM merupakan NGO yang membantu pengurusan dalam organisasi atau pengusaha ahli perniagaan dalam menerapkan prinsip etika kerja dalam setiap perkhidmatan atau produk yang dikeluarkan. Pihak BEIM perlu juga mempromosikan EKI terutama bagi organisasi yang mempunyai pekerja Muslim atau majika Muslim dalam kalangan ahli perniagaan. Ini adalah kerana peraturan dan sistem perundangan yang terpakai tidak dapat menghalang kegiatan tidak bermoral dalam kalangan peniaga menyebabkan kerosakan dalam kehidupan umat, haiwan dan alam sekitarnya. Oleh itu, pembangunan instrumen EKI diharap dapat memberi kesedaran dan didikan kepada setiap usahawan dan pekerja di bawahnya lebih menjaga dan memelihara etika kerja dan tanggungjawab semasa menjalankan tugas atau pekerjaan masing-masing. Kejayaan sebenar apabila usahawan dapat mengamalkan EKI dan diterapkan dalam organisasi dan perniagaannya.

Seterusnya, saranan kepada pihak Kementerian Pengajian Tinggi bagi memperluaskan lagi kajian berkaitan EKI dalam pengurusan organisasi dengan menawarkan geran dan peruntukan sewajarnya. Pendedahan kepada EKI dapat menghalang pihak pengurusan dan pekerja dalam institusi bertindak sehingga melanggar garis panduan dalam agama seperti prinsip Al-Takwa, Al-Qist dan lain-lain. Contohnya, meningkatkan kajian EKI dapat membantu kajian akademik dan ilmiah menghasilkan kertas kerja, laporan terkini dan dapat dikongsikan di platform akhbar tempatan dan media sosial secara meluas. Ia sememangnya dapat memdidik pekerja organisasi dan masyarakat umumnya dalam memastikan garis panduan berdasarkan Al-Quran dan Al-Sunnah dihayati. Justeru, masyarakat dapat berkongsi ilmu melalui kajian EKI yang dijalankan oleh penyelidik.

Selain itu, masyarakat umum juga perlu memahami prinsip etika kerja yang berlandaskan Islam. Seiring perkembangan teknologi kini, masyarakat telah didedahkan dengan perlakuan tidak bermoral seperti menindasan, rasuah, ketidakadilan, pecah amanah dan lain-lain lagi. Hakikat ini menunjukkan amalan etika kerja yang baik perlu dijadikan norma masyarakat bagi membina generasi yang berakhlak dan beretika, menjamin kesejahteraan pada masa depan.

Seterusnya merupakan cadangan kepada penyelidik akan datang ialah mengkhususkan kajian mengenai prinsip EKI berlandaskan Al-Quran dan Al-Sunnah. Cadangan ini terbuka kepada akademik dan penyelidikan di mana-mana institusi penyelidikan terutama aspek Maqasid Syariah dan pembinaan instrumen EKI diperluaskan. Kajian seperti polisi berkaitan EKI di Malaysia disarankan kepada pengkaji yang berminat di masa hadapan. Ini adalah kerana kajian ini wajar dilakukan bagi mengukur tahap kesediaan dan penerimaan EKI dalam organisasi serta pembangunan instrumen yang telah dibangunkan. Selain itu, pengurusan organisasi perlu mengkaji keberkesanan instrumen ini agar dapat dikembangkan ke setiap organisasi yang mengamalkan konsep EKI.

5.4 Rumusan Bab

Bab ini menyimpulkan bahawa prinsip Etika Kerja Islam (EKI) berasaskan dua sumber utama, iaitu Al-Quran dan Al-Sunnah, memainkan peranan penting dalam membentuk sikap, tingkah laku, dan budaya kerja yang berwibawa di kalangan pekerja dan majikan. Prinsip ini bukan sahaja bertujuan meningkatkan kecekapan pengurusan organisasi tetapi juga mendorong pembentukan organisasi yang bebas dari isu integriti seperti

rasuah. Melalui kajian ini, satu instrumen EKI yang berstruktur telah berjaya dibangunkan, yang mampu mengukur tahap kepatuhan EKI dalam kalangan pekerja dan majikan secara sistematik. Instrumen ini dibentuk melalui proses penyelidikan yang melibatkan kajian literatur, pandangan pakar, dan analisis statistik. Instrumen yang dibangunkan berasaskan lima dimensi utama EKI (Al-Taqwa, Al-Masuliyah, Al-Itqan, Al-Qist, dan Al-Ihsan) memastikan ia selaras dengan nilai-nilai Islam yang dapat diaplikasikan dalam pelbagai organisasi. Kajian ini mengesahkan pentingnya organisasi memahami dan memantau tahap kepatuhan EKI sebagai langkah untuk meningkatkan budaya kerja yang bermoral dan profesional.

Rumusan kajian juga menegaskan bahawa EKI bukan hanya relevan dalam konteks organisasi di Malaysia, tetapi juga memiliki potensi untuk diterapkan di peringkat antarabangsa. Dengan mengekalkan prinsip-prinsip Islam, instrumen ini dapat menjadi rujukan global untuk menilai dan meningkatkan amalan etika kerja. Pada masa yang sama, ia membantu memastikan setiap ahli organisasi mencapai matlamat mereka secara bermoral dan berlandaskan syariat Islam.

Akhirnya, prinsip EKI menawarkan peluang untuk memperbaiki dan menaik taraf sistem etika kerja sedia ada, menjadikannya panduan yang menyeluruh bagi pekerja Muslim. Oleh itu, kajian ini menyumbang kepada pembangunan alat yang praktikal dan sah untuk mengukur kepatuhan EKI, sekali gus menyokong usaha menjadikan organisasi lebih berintegriti dan berdaya saing.

RUJUKAN

- ‘Abdul Malek al-Sayed. (1995). *Etika sosial dalam Islam*. Terj. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- A. El-Kot, G., & J. Burke, R. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 7(2), 228-235.
- Ab. Aziz Yusof. (2010). *Pengurus bertakwa memakmurkan syarikat*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Abbas Ali. (1987). “Scaling on Islamic Work Ethic,” *Journal of Social Psychology* 128, 5, 575.
- Abbas, ‘A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 15 (1). 5-19. Emerald Group Publishing Limited.
- Abbas, ‘Ali. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 15 (1). 5-19. Emerald Group Publishing Limited.
- Abd Gani, N. I., Rathakrishnan, M., & Krishnasamy, H. N. (2020). A pilot test for establishing validity and reliability of qualitative interview in the blended learning English proficiency course. *J Crit Rev*, 7(5), 140-143.
- Abd Rahman, M. R. (2010). *Introduction to Islamic and Buddhist personal ethics*. Universiti Sains Islam Malaysia.
- Abd Razak, M. A., Zainal Abidin, M. S., & Harun, M. S. (2023). Islamic Psychospiritual Theory According to the Perspective of Maqasid al-Sharia. *Islāmiyyāt: International Journal of Islamic Studies*, 45(1).
- Abd. Khafidz, H. & Mat Akhir, N.S. (2006, 5 Dis). Akhlak dalam etika kerja Islam. Kertas Kerja Seminar Etika Kerja Dalam Islam. Dewan Mesyuarat Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan, Universiti Sains Malaysia.
- Abdillah, M. R., Anita, R., Rahmat, A., Zuhendra, Z., & Oemar, F. (2023). Islamic Work Ethics in Thwarting Knowledge-Hiding Behavior among Organization Members. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 16(2), 247-264.
- Abdullah, N. A., Omar, F., Rahman, N. M. N. A., & Adham, K. A. (2013). Conceptualizing Work and Organizational Values from the Islamic Perspective. *Jurnal Pengurusan*, 39.
- Ahmad Sunawari Long. (2018). *Metodologi: Penyelidikan Pengajian Islam*. Bangi, Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Ahmad, ‘Abdul Rahman Yusro. (2002). *Muqaddimah fi ‘ilmi al-iqtisad al-Islami*. Kaherah: Dar al-Turath.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.
- Ahmad, S. M. S. (2009). *Merawat 7 penyakit hati*. Pustaka Azhar.
- Ahmad, S., Rofie, M. K., & Owoyemi, M. Y. (2013). Islamic work ethics: An appraisal of the Quranic view on work ethics. *The Social Sciences*, 8(5), 437-444.
- Al-Baihaqi, A. B., & al-Husain, A. S. A. K. (2003). *Syu’ab al-Iman*. Riyad: Maktabah al-Rusd.
- Al-Bukhari, M. (1978). *Sahih al-bukhari*.
- Aldulaimi, S. H. (2020). Islamic work ethics: multidimensional constructs and scale validation. *International Journal of Applied Management Science*, 12(3), 186-206.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad. (1987). *Khuluq al-muslim*. Kaherah: Dar al-Rayyan Litturas.
- Ali & Al-Owaihan, A. (2018). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 14 (2), 5-19.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of social psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross cultural management: An international Journal*.
- Ali, K. M. (2019). Pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Al-Maraghi, A. M. (1946). *Tafir al-Maraghi* (Vol. 9, 191-194). Mustafá Al-Babi Al-Halabi.
- Al-Quran dan terjemahan rasm Uthmani. (1418H). Madinah al-Munawwarah: Majma’ Malik al-Fahd.
- Aman-Ullah, A., & Mehmood, W. (2022). Role of Islamic work ethics in shaping employees’ behaviour: evidence from the banking sector in Azad Jammu and Kashmir. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, (ahead-of-print).
- Amin, P. D., Dita, A., & Si, M. (2017). *Pengaruh Locus of Control dan Sikap Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Solo dan Yogyakarta) (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).

- Amrin Rauf. (2015). *Pelbagai jenis solat untuk mengatasi masalah hidup*. Selangor: Hidayah Publishers.
- Arwani, M. (2018). *Model Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Kompetensi Profesional Dan Komitmen Afektif Dengan Moderasi Etika Kerja Islami* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- Asiamah, N., Mensah, H. K., & Oteng-Abayie, E. F. (2022). Non-probabilistic sampling in quantitative clinical research: A typology and highlights for students and early career researchers. *International Journal of Applied Research on Public Health Management (IJARPHM)*, 7(1), 1-18.
- At-Tabarani, Sulaimman bin Ahmad. (Died: 360. AH). *Al-Mu'jam Al-Awsath*. Dar Al-Haramain - Cairo. No. 897.
- Avison, D. E., Lau, F., Myers, M. D., & Nielsen, P. A. (1999). Action research. *Communications of the ACM*, 42(1), 94-97.
- Babbie, E. (2002). Coding in content analysis. *The Basics of Social Research*, 317-318.
- Bahagian Hal Ehwal Islam. (1987). *Etika kerja Islam*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang bangun sistem informasi survey pemasaran dan penjualan berbasis web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika (TRANSISTOR EI)*, 2(2), 81-88.
- Baihaqi, Abu Bakr Ahmad bin al-Hussayn bin 'Ali bin 'Abdullah. (1999). *Sunan al-Kubra*, tahqiq Muhammad Abd al-Qadir Ata. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164-180.
- Basu, D., Miroshnik, V., Basu, D., & Miroshnik, V. (2021). Ethics of Japanese Buddhism, Shintoism, and Confusion Philosophy. *Ethics, Morality and Business: The Development of Modern Economic Systems, Volume I: Ancient Civilizations*, 165-187.
- Bayyumi, M. A. M. (1978). The Islamic ethic of social justice and the spirit of modernization: An application of weber's thesis of the relationship between religious values and social change in modern Egypt. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah (tidak diterbitkan), Temple University.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought. Virginia: Herndon.
- Berita Nasional Malaysia (BERNAMA) (2021, Januari 27). Gerakan Sinar Rasuah Busters bertujuan bangkitkan kesedaran - Hussamuddin. *Astro Awani*. Retrieved Feb 21, 2021, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/gerakan-sinar-rasuah-busters-bertujuan-bangkitkan-kesedaran-hussamuddin-279945>.

- Bernama. (2024, Mei 5). Pegawai SPRM Didakwa Salah Guna Wang Sitaan Berjumlah RM613,000. *Astro Awani*. Retrieved Nov 6, 2024, from. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/pegawai-sprm-didakwa-salah-guna-wang-sitaan-berjumlah-rm613000-494924>
- BH. (2018). Pelan Antirasuah Nasional (NACP) 2019-2023 dilancarkan. Dlm <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/01/525208/pelan-antirasuah-nasional-nacp-2019-2023-dilancarkan>.
- Bhawuk, D. (2011). Spirituality and Indian psychology: lessons from the Bhagavad-Gita. Springer Science & Business Media.
- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456–459.
- Bouzenita, A. I., & Boulanouar, A. W. (2016). Maslow's hierarchy of needs: An Islamic critique. *Intellectual Discourse*, 24(1).
- Brief, A.P. & Aldag, R.J. (1994), The study of work values: A call for a more balanced perspective. In I., Borg. & P.P. Mohler, P.P. (Eds). *Trends and Perspectives in Empirical Social Research* (pp. 99-124), De Gruyter, New York.
- Brown F. G. (1983). Principles of educational and psychological testing. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., ... & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of research in Nursing*, 25(8), 652-661.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). Examining MWEP and its validity in an Islamic society: A national study in Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1430-1437.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis* (3rd ed). New York: Continuum International Publishing Group.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches (4th Edition). Lincoln, USA: SAGE Publications, Inc.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.
- Dahri, M. (2020). Jenis variabel dan skala pengukuran, perbedaan statistik deskriptif dan inferensial.
- Dahri, M. (2020). Jenis variabel dan skala pengukuran, perbedaan statistik deskriptif dan inferensial.

- Daud, A. (1984). *Sunan Abu Daud* (Vol. 1). Sh. Muhammad Ashraf.
- Daud, E., Heng, L. H., & Hassan, A. M. (2019). Etika Kerja Islam Sebagai Pembolehubah Penyederhanaan Terhadap Niat Untuk Melakukan Rasuah di Kalangan Penjawat Awam Pihak Berkuasa Tempatan Negeri Johor [Islamic Work Ethic as a Moderating Variable Against the Intention to Commit Bribery]. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*, 20(1), 155-177.
- Din, H. (2003). *Manusia dan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Dumas, J., Sorce, J. (1995). *Expert reviews: how many experts is enough?*. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 39th Annual Meeting, (4) 228-232. Retrieved on Februari 24, 2023, from https://www.researchgate.net/publication/273604589_Expert_Reviews_How_Many_Experts_is_Enough.
- EAIC. (2020). *Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan* Dlm <http://www.eaic.gov.my/en>.
- Eladio, Z. O. (2006). *Así se Investiga*. Santa Tecla: Clasicos Roxil.
- Enida Daud. (2019). *Faktor-Faktor Dalam Yang Mempengaruhi Niat Individu Untuk Mengamalkan Rasuah Di Kalangan Penjawat Awam Pihak Berkuasa Tempatan*. *Jurnal Kemanusiaan*, 7(2), 6-19.
- Fadhilurrohmah, A., & Mas'ud, F. (2022). The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 9327-9336.
- Fadillah Mansor. (2006). "Kualiti Kerja dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam" dalam Ab. Mumin Ab. Ghani & Fadillah Mansor (eds.), *Dimensi Pengurusan Islam, Mengurus Kerja dan Mengurus Modal Insan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Fahmy, A. Rosli. (2024, November 6). Isu rasuah, integriti, kerajaan perlu tunjuk contoh. *Berita Harian Online*. Retrieved Nov 5, 2024, from <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2024/11/1320487/isu-rasuah-integriti-kerajaan-perlu-tunjuk-contoh>.
- Fairuz A. (1990). *Kamus al-muhit*. Beirut: Muassasah al-Risalah. GIACC, 2020).
- Falah, S. (2021). Enhancing Organizational Commitment through Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethic in Modern Pesantren: The Role of Kyai's Transformational Leadership. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(6), 4994-5008.
- Fayol, H. (1919). *General principles of management*.
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.

- Freyd, M. (1923). The graphic rating scale. *Journal of educational psychology*, 14(2), 83.
- GIACC. (2020). Fungsi dan Peranan Pusat Governans, Integriti & Anti-Rasuah Nasional. Dlm <http://giacc.jpm.gov.my/fungsi-peranan/>.
- Goldstein, B., & Eichhorn, R. L. (1961). The changing Protestant ethic: Rural patterns in health, work, and leisure, *American Sociological*.
- Gorman, C. A., & Meriac, J. P. (2016). Examining the work ethic of correctional officers using a short form of the multidimensional work ethic profile. *The Prison Journal*, 96(2), 258-278.
- Hamat, M.F. (2002). Pembangunan minda ummah berasaskan asas utama pemikiran epistemologi Islam: Satu perbincangan. *Jurnal Usuluddin*, bil 15. hlm 19-34. Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.
- Hamzah, A., & Susanti, M. D. L. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkapi Desain, Proses, dan Hasil Penelitian*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Hamzah, A., & Susanti, M. D. L. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik: Dilengkapi Desain, Proses, dan Hasil Penelitian*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Haron Din (2003). *Manusia dan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Heryana, A. (2020). Organisasi dan Teori Organisasi. Tangerang: A.Heryana Institute. Retrieved 25 March, 2022 from <https://www.researchgate.net/publication/343392909>.
- Hesse-Biber, S. (2010). Qualitative approaches to mixed methods practice. *Qualitative inquiry*, 16(6), 455-468.
- Hesse-Biber, S. (2016). Doing interdisciplinary mixed methods health care research: working the boundaries, tensions, and synergistic potential of team-based research. *Qualitative health research*, 26(5), 649-658.
- Hesse-Biber, S. N., & Leavy, P. (2011). Focus group interviews. *The practice of qualitative research*, 163-192.
- Hidayatulloh, M. K. (2019). Islamic Work Ethics: A Thematic Commentary Study. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 158-170.
- Hill, R. B., & Petty, G. C. (1995). A new look at selected employability skills: A factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Education Research*, 20(4), 59-73.

- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2020). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166, 523-533.
- Husin, W. N. W., & Norhasniah, W. (2012). Work ethics from the Islamic perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 29(1), 51-60.
- Ibrahim, A. (2018, April). Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countries: Bridging Between Theory and Reality. In *International Conference of Moslem Society* (Vol. 2, pp. 43-50).
- Ibrahim, A., & Kamri, N. A. (2013). Measuring the Islamic work ethics: An alternative approach. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue*, Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy, 135-16.
- Ibrahim, M., & Idris, S. (2023). Islamic work ethics in modern organizations: The mediating role of organizational culture. *Indatu Journal of Management and Accounting*, 1(2), 43-50.
- Idris, M., Zakaria, W. F. A. W., Long, A. S., & Salleh, N. (2019). Kualiti kerja dalam organisasi: Tinjauan dari perspektif pengurusan Islam. *International Journal of Islamic Thought*, 15, 60-70.
- Institut Penyelidikan & Inovasi Zakat UUM. (2020, Nov 18). *IPIZ- Etika kerja Islam*. Retrieved 2 March, 2022 from <https://www.youtube.com/watch?v=KrkLG2niF8U>.
- Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN). (2021). Etika Perkhidmatan Awam. Jabatan Perkhidmatan Awam, Kuala Lumpur.
- INTAN. (1991). Malaysia kita: Institut Tadbiran Awam Negara. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).
- Ismail, W. F. A. W., Mohamad, N. A., & Shah, I. M. (2002). Kepimpinan transaksi/transformasi dan ciri kerja profesional teknologi maklumat sektor awam malaysia. *Jurnal Teknologi*, 57a-70.
- Isutzu, T. (1966). *Ethico Religious Concepts in the Quran*. Montreal, McGill Inst. of Islamic Studies, 59.
- Jackson, S. L. (2012). *Research Methode and Statistics; A Critical Thinking Approach*. 4 Ed. USA: Wardsworth Cengage Learning.
- Jamilah Ahmad. (2018). Pengaplikasian Etika Kerja Islam oleh Pengamal Perhubungan Awam di Organisasi Berteraskan Islam di Malaysia. *Global Journal Al-Thaqafah*, 8(1):93.
- Janna, N. M. (2020, December 13). Variabel dan Skala Pengukuran Statistik. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8326r>

- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organization commitment: Measurement issues. *The Icfa Journal of Organization Behaviour*, 6(4), 7–25.
- Jessica Li, Mei-Tzu Huang, Amir Hedayati-Mehdiabadi, Yarong Wang, Xue Yang. (2020). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, Volume 31(1) Pages, p.49 - 73.
- Jones, H.B. Jr. (1997). The Protestant ethic; Waber model and the empirical literature. *Human Relations*. Vol. 50 No. 7. pp. 757-778.
- Junoh, N., Noor Zainan, N. I., Ismail, M. K. A., Mat Jusoh, N. A., Yusuf, N., Nik Din, N. M., & Mohd Firdaus Kozako, I. N. A. (2022). Analysis of work practices in organizations based on islamic doctrinal standards reaches the way forward/Zanirah Mustafa@ Busu...[et al.]. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 7(43), 13-28.
- Kamaluddin, N., & Manan, S. K. A. (2010). The conceptual framework of Islamic work ethic. *Management & Accounting Review (MAR)*, 9(2), 57-70.
- Kamri, N. A., Ramlan, S., & Ibrahim, A. (2014). Qur'anic Work Ethics. *Journal of Usuluddin*, 40, 135-172.
- Kamus Dewan*, edisi ke-3, Cet. 5, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2000).
- Kamus Dewan*, edisi ke-4, Cet. 5, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2007).
- Khadijah, A. S., Kamaluddin, N., & Salin, A. S. A. P. (2015). Islamic work ethics (IWE) practice among employees of banking sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(5), 924-931.
- Khairul Azran Hussin. (2019, Ogos 19). Separuh kes rasuah babitkan kakitangan awam dan golongan muda. *Berita Harian Online*. Retrieved Feb 21, 2021, from <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/08/597624/separuh-kes-rasuah-babitkan-kakitangan-awam-dan-golongan-muda>.
- Khan Marri, M. Y., Mahmood Sadozai, A., Fakhar Zaman, H., Yousufzai, M., & 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).
- Krippendorff, K. (2018). Content analysis: An introduction to its methodology. Sage publications.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575.
- Leavy, P. (2020). Method meets art: Arts-based research practice. *Guilford Publications*.

- Leavy, P. (2022). *Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. Guilford Publications.
- Leavy, P. (Ed.). (2014). *The Oxford handbook of qualitative research*. Oxford University Press, USA.
- Li, J., Huang, M. T., Hedayati-Mehdiabadi, A., Wang, Y., & Yang, X. (2019). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes. *Human Resource Development Quarterly*.
- Lim, C., & Lay, C. S. (2003). Confucianism and the protestant work ethic. *Asia Europe Journal*, 1, 321-322.
- Linacre, J. M. (2002). Optimizing rating scale category effectiveness. *Journal of applied measurement*, 3(1), 85-106.
- Long, A. S. (2014). *Metodologi penyelidikan pengajian Islam*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing research*, 35(6), 382-386.
- Mahayudin Yahaya, *Tamadun Islam*. (Selangor: Fajar Bakti Sdn. Bhd, 2006), 147-170.
- Manan, S. K., Kamaluddin, N., & Puteh Salin, A. S. A. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment: Evidence from employees of banking institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21(4), 1471-1489.
- Mansor, F. (2006). *Kualiti Kerja Dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam*.
- Martan, M. (2020). Konsep Akhlak Dan Metode Pembelajarannya Dalam Pendidikan Islam. *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 10(1), 58-75.
- Meerah.T., Osman.K., Zakaria.E., Ikhsan.Z., Krish.P., Lian.D., Mahmod.D. (2012). Developing an Instrument to Measure Research Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 630-636, 60. Available from: https://www.researchgate.net/publication/257717133_Developing_an_Instrument_to_Measure_Research_Skills.
- Meor Riduwan Meor Ahmad. (2024, Ogos 2). Ketua Pembantu Tadbir JPNM, pesara didakwa terima wang tunai RM 27,100. *Berita Harian Online*. Retrieved Oct 21, 2024, from: <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2024/08/1279460/ketua-pembantu-tadbir-jpnm-pesara-didakwa-terima-wang-tunai-rm27100>.

- Meyer, J. & Allen, N. (2010). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489.
- Mirels, H. L., & Garrett, J. B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Miskawayh, Abi 'Ali Ahmad bin Muhammad. (1961). *Tahdhib al-akhlaq*. Beirut: Dar Maktabah al-Hayah.
- Moffitt, J. (1977). The Bhagavad Gita as way-shower to the transcendental. *Theological Studies* 38 (2), 316-331.
- Mohamad Ismail Mohd Yunus. (2011). *AMSS5203 Maqasid Al-Syariah*. Pusat Reka Bentuk Pengajaran dan Teknologi: Open University Malaysia OUM).
- Mohamad Izzuan Mohd Ishar, Fatin Afiqah Md Azmi, Muhammad Hafizuddin Mokhtar, Abdul Rahim Risal, Mazilah Abdullah, Khirul Ikwan Ibrahim, Mohd Faizal Fadzullah Elias, Zulhilmi Mohd Abd Hamid, Mohd Fuad Jaafar dan Nur Fatimah Mustari. (2021). Amalan Tidak Berintegriti: Remeh Tapi Salah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 6 (8), (page 215-223), <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i8.964>.
- Mohamad Khadafi, Rofie (2015) *Prinsip etika kerja Islam menurut Al-Quran dan Al-Sunnah: Satu penilaian terhadap karya penulis etika kerja Islam di Malaysia*. PhD. thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Mohamad Ridhuan Mat Dangi, Nik Anis Idayu Nik Abdullah, Nurul Ezhawati Abdul Latif. (2016). Merangsang Sistem Penyampaian Perkhidmatan Kerajaan Melalui Rangka Kerja Dalam Perspektif Etika Kerja Islam (IWEs): Kajian Etika Kerja Terhadap Agensi dan Institusi Terpilih. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, Vol.3(2).
- Mohammad, J., & Quoquab, F. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ?. *Journal of Islamic Marketing*.
- Mohammad, Jihad, & Farzana Quoquab. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ. *Journal of Islamic Marketing* 7, no. 3: 355-375.
- Mohd Fadli Ghani. (2020, Oktober 20). MBI: Dari dekad ke dekad, *National*, Retrieved 26 Mac 2022, from <https://harakahdaily.net/index.php/2020/10/20/mbi-dari-dekad-ke-dekad/>.
- Mohd Nazim bin Latif. (2007). *Keberkesanan Penerapan Nilai dan Etika Kerja Islam Dalam Pentadbiran Awam: Kajian di Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia*. Kuala Lumpur: Disertasi, Bahagian Syariah, Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya. 189.

- Muhammad Mustakim, M.N., Siti Arni, B., & Wan Norhasniah, W.H. (2014). Strategi dan Faktor Mempengaruhi Perlaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di Jcorp. *GJAT*, 4(1), 97-111.
- Muhammad Nasri Md. Hussin. (2012). ABSP 4103: Prinsip Pengurusan Islam. Meteor Doc. Sdn. Bhd., Selangor.
- Muhammad Syahir Abu Bakar, Wan Fariza Alyati Wan Zakaria & Kamaruddin Salleh. (2016). *Faktor-Faktor Kelemahan Pengurusan Dan Pentadbiran Islam Di Malaysia Serta Langkah-Langkah Mengatasinya*. Jurnal Ilmi, Jilid 6, 89-104.
- Muhammad, F. A., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024, February). Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Counterproductive Work Behavior pada Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 4, No. 1, pp. 611-618).
- Muis, A. A. (2013). Prinsip-prinsip belajar dan pembelajaran. *Istiqlal: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1).
- Mustafa Hj Daud. (1994a). *Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors.
- Mustafa Hj Daud. (1994b). *Pekerjaan dan pengurusan menurut Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors.
- Mustakim, M., & Noh, M. (2015). Pelaksanaan etika kerja Islam: Kajian kes di Johor corporation (Doctoral dissertation, Universiti Malaya).
- Naquib al-Attas, S.M. (2001). *Risalah untuk kaum muslimin*. Kuala Lumpur: Institut antarabangsa Pemikiran dan Tamadun Islam (ISTAC).
- Nik Mustapha Nik Hassan. (1995, 27-28 Jan). *Nilai murni dan etika kerja dalam perkhidmatan awam*. Prosiding Kertas Kerja Seminar Penerapan Nilai-Nilai Murni Dalam Pentadbiran Awam. Dewan Besar, IKIM: Kuala Lumpur.
- Nila Hidayah. (2018). Analisis Etika Kerja Islam dan Etika Penggunaan Komputer terhadap Ketidaketikan Penggunaan Komputer oleh Pengguna Teknologi Informasi di UMKM Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. VIII(1), 59-73.
- Norul Huda Binti Mat Rashid. (2015). *Hubungan Antara Ganjaran Dan Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Dalam Kalangan Pekerja Di Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan*. Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia.
- Nozina Yahaya (2021, Februari 17). Rasuah berterusan selagi wujud pemberi, penerima. *Sinar Harian*, Retrieved Feb 21, 2021, from <https://www.sinarharian.com.my/article/124232/KHAS/Sinar-Rasuah-Buster/Rasuah-berterusan-selagi-wujud-pemberi-penerima>.

- Nurwahidah, D., Janwari, Y., & Jubaedah, D. (2024). Konsep Pemikiran Ekonomi dan Maqashid Syariah Perspektif Imam Al-Syathibi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 175-189.
- Othman, A. S., Rahman, N. K., Malek, Z., & Osman, A. R. (2004). Organizational commitment and work ethics: An empirical assessment in a Malaysian context.
- Othman, K. (2016). Work Ethics and Quality Workplace: An Observation from the Conventional and Islamic Application.
- Park, H., & Hill, R. B. (2018). Psychometric Properties of the Korean Employability Skills Assessment and Korean Work Ethic for Gender and Generations. *Career and Technical Education Research*, 43(1), 19-40.
- Quoquab, F., & Mohammad, J. (2013). Work ethics from the viewpoint of different religious faiths: do they talk the same. *Journal of Applied Sciences Research*, 9(9), 5436-5452.
- Rahman, I. (1997). Etika sosial satu peradaban dalam kehidupan sosial manusia. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors.
- Ramalu, S. S., & Rashid, Z. M. (2016). Islamic work ethic and organizational citizenship behavior: A study among civil servants in Malaysia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 11(2), 52-61.
- Rastogi, A., Pati, S. P., Kumar, P., & Dixit, J. K. (2019). Development of 'Karma Yoga' instrument, Core of Hindu Work Ethic. *IIMB Management Review*, 26, pp. 557 – 65.
- Razaleigh, M. K. (2014). Etika Kerja dan Perkhidmatan Islam. <https://www.researchgate.net/publication/301894611>.
- Richard, S.M. and P.W. Lyman. (1991). *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill, New York.
- Richardson, C., Sinha, L., & Yaapar, M.S. (2014). Work ethics from the Islamic and Hindu traditions: in quest of common ground. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 11 (1), 65–90.
- Safranski. (1986). Religion management, Dlm. R. N. Farmer (Ed.), *Advances in international comparative management*.
- Salahuddin, S. N., Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2015). The effect of work ethics on organizational commitment. *Procedia Economic and Finance*, 35, 582–590.
- Salim B. (1994). *Al-hukum wa qadiyah takfir al-muslim*. Mansuroh: Dar al-Wafa.
- Salleh, M. S. (2001). Konsep dan Perkaedahan Pengurusan Pembangunan Berteraskan Islam. *Pemikir* (26), hlm, 1-47.

- Salleh, M.S. (2001, Okt-Dis). Konsep dan pengkaedahan pengurusan pembangunan berteraskan Islam. *Jurnal Pemikir*.
- Sayyed Hussein Nasr. (1989). *Islamic work ethics, traditional Islam in the modern world*. Terj. Nasir Muhamad. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Sharifah Hayaati Ismail. (2008). *Etika Penjawat Awam Di Malaysia: Suatu Huraian Menurut Islam*. Kuala Lumpur: Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya. 37-40.
- Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International Journal of Applied Research*, 3(7), 749–752. Retrieved from www.allresearchjournal.com.
- Shichihei, Y. (1990). *The spirit of Japanese capitalism and selected essays*, Terj. Lynne E. Riggs & Takechi Manabu. New York: Medison Books.
- Shuhymee Ahmad, Syahrina Abdullah, Armanurah Mohamad, Azrain Nasyrah Mustapa, Azahari Ramli, Abdul Rahman Jaaffar, Norashidah Hashim, Maliani Mohamad, Lily Julienti Abu Bakar, Mohamad Yusop Mohd Jani, Muhammad Shukri Bakar, Norita Deraman, Mohd Sufli Yusof, Shahrina Othman, Sahadah Hj Abdullah, Shamsul Huda Abd. Rani, Mohd Syahrir Rahim & Zahari Mohamed. (2023). *Asas Keusahawanan: Teori, Praktis dan Kontemporari*, UUM Press.
- Shukri A. & Razali M. Z. (2001). *Adab dan etika kerja dalam organisasi*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Shukri, A., & Razali, M. Z. (2001). *Adab dan Etika Kerja dalam Organisasi*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Siti Abdillah Nurhidayah. (2018). Pengaruh etika kerja Islam, komitmen afektif dan altruism terhadap knowledge sharing behavior. *Master Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Retrieved December 3, 2020, from <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/22452>.
- Soelistiyowati, E., Yuanti, E. E., Sari, Y. I. H., & ., S. (2020). Measurement Instrument of Soft Skills and Work Ethics. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(9), 400–415. <https://doi.org/10.14738/assrj.79.8603>.
- Sopiyah, P., Nurhasanah, N., & Yunus, M. (2018). Tinjauan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja dan Kualifikasi Amilin Zakat dalam Optimalisasi Pengelolaan Zakat di Baznas Kabupaten Pandeglang. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 1030-1036.
- Stapleton, C. D. (1997). Basic Concepts in Exploratory Factor Analysis (EFA) as a Tool To Evaluate Score Validity: A Right-Brained Approach.
- Stevens, S. S. (1946). On the Theory of Scales of Measurement. *SCIENCE*, 103(2684).

- Sundusia, I., & Rahayu, E. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Mahasiswa di Layanan Akademik Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember. *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(4), 170-178.
- Suppes, P., & Zinnes, J. L. (1963). Basic measurement theory, *Handbook of mathematical psychology* Vol I.
- Syarifah Hayaati Syed Ismail. (2003, Jun). Budaya dan etika kerja tempatan: Pengaruhnya terhadap pembaharuan hukum. *Jurnal IKIM*. Vol 11.
- Symon, G., & Cassell, C. (Eds.). (2012). *Qualitative organizational research: core methods and current challenges*. Sage.
- Tarmizi, M. B. E. (1975). Sunan Al Tarmizi. *Abwab Al Dawaat, Bab maja fi fazl Al Dua*, (Misar: Maktba Al Mustafa Al Babi Al Halbi 1975), 5, 456.
- Taylor, F. W. (2004). *Scientific management*. Routledge.
- TI-M. (2020). About Transparency International Malaysia (TI-M). Dlm <http://transparency.org.my/about-us>.
- Tripp-Reimer, T. (1985). Combining qualitative and quantitative methodologies. In M.M. Leininger (Ed.), *Qualitative research methods in nursing*. Orlando, FL: Grune & Stratton.
- Tung, Roslie L. (1990). Key to Japan's economic strength: Human power. Lexington Books.
- Turner, B. S. (2016). Max Weber and the sociology of Islam. *Revue internationale de philosophie*, (2), 213-229.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- Usman, M., Shahzad, K., & Khan, K. (2015). Islamic Work Ethics (IWE): A review of literature and directions for future research. *Journal of Islamic Business and Management*, 219(3327), 1-28.
- Uswatun Hasanah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Guru-Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Sultan Yussuf Batu Gajah Malaysia). Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Van Ingen.R. , Peters.P. , De.Ruiter.M. and Robben.H. (2021) Exploring the Meaning of Organizational Purpose at a New Dawn: The Development of a Conceptual Model Through Expert Interviews. *Front. Psychol.* 12:675543, doi: 10.3389/fpsyg.2021.675543.

- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner.
- White, D. (1971). Human Perfection in the Bhagavadgita. *Philosophy East and West* 21 (1), 43–53.
- Yaacob bin Yusoff Awang. (2019). *Manual MBI (Menbangun Bersama Islam) Dalam Profesionalisme Penjawat Awam – Bahan-bahan Asas*. Kota Bharu, Kelantan: Institut Latihan Perguruan Kelantan (ILPK).
- Yesil, S., Sekkeli, Z. H., & Dogan, O. (2012). An investigation into the implications of Islamic work ethic (Iwe) in the workplace. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(11), 612-624.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79–94. <https://doi.org/10.20982/tqmp.09.2.p079>.
- Yoskar, E. & Tanjung, Mariani St.B. (2020). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji). Retrieved November 08, 2020, from <https://doi.org/10.31219/osf.io/w258u>.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513–537.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 127-152.
- Zainal Y. (2003, Jan). Nilai, etika dan budaya kerja dalam pentadbiran sektor awam di Malaysia dari perspektif Islam. *Jurnal Pengurusan Awam*, Jilid 2, Bil 1. Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia.
- Zarkashi, Badruddin Muhammad Bin ‘Abdullah. (t.th). *Burhan Fi ‘Ulum Al-Quran*. Kaherah: Dar Al-Turath.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2003). *Business research methods* 7th ed. Thomson/South-Western.
- Özdemir, B., & Özcan, H. M. (2022). Islamic Work Ethic: A Content-Analysis Based Literature Review. *Religion and Its Impact on Organizational Behavior*, 42-64.

LAMPIRAN A



SCHOOL OF SCHOOL OF LANGUAGES, CIVILISATION & PHILOSOPHY UUM COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES

BORANG SOAL SELIDIK

Assalamualaikum / Salam Sejahtera Kepada Tuan/Puan yang dihormati,

Adalah dimaklumkan bahawa saya sedang mengikuti program Master of Art (Islamic Studies) di Universiti Utara Malaysia. Saya sedang mengendalikan satu kajian bertajuk "Pembentukan Instrumen Amalan Etika Kerja Islam dalam Organisasi", bagi memenuhi keperluan akademik program ini.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kerjasama Tuan/Puan untuk menjawab soalan-soalan kaji selidik yang disertakan. Tuan/Puan dimohon untuk menjawab semua soalan ini secara jujur dan ikhlas. Maklumat dan pandangan yang diberikan adalah sulit. Maklumat peribadi yang dinyatakan tidak akan disebar.

Sebarang pertanyaan sila hubungi saya:

Maryam Binti Zulkifli
Program Master of Art (Islamic Studies)
Fifth Semester 2021/2022 Session
No HP: 016-4020187
Email: maryamzulkifli94@gmail.com

Terima kasih saya ucapkan di atas kerjasama yang Tuan/Puan berikan.

Sekian, Terima Kasih.

Maklumat Diri:

1. Jantina:

Lelaki	
Perempuan	

2. Umur: _____
(Masukkan nombor sahaja. Contoh: 3)

3. Bangsa:

Melayu	
Cina	
India	

Lain-Lain: _____

4. Sektor Pekerjaan

Swasta	
Kerajaan	

5. Nama Organisasi: _____

6. Kumpulan Pangkat Jawatan:

Sokongan (Cth: kerani, pembantu pejabat)	
Pelaksana (Cth: eksekutif)	
Pengurusan & Professional	
Pengurusan Tertinggi	
Lain-lain (Pekerjaan tanpa pangkat jawatan)	

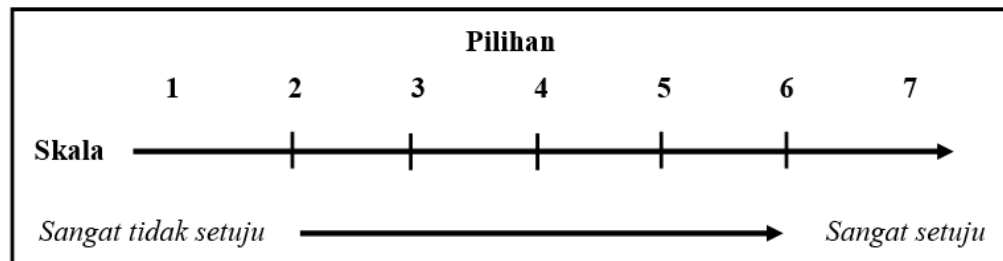
7. Borang soal selidik online diterima melalui:

WhatsApp	
Telegram	
Email (Sila nyatakan no.borang maklum balas dalam ruang disediakan)	

8. Nyatakan no.borang maklum balas dalam ruang ini:

9. Beri email anda untuk kami hubungi sekiranya anda terpilih menjadi 10 responden bertuah dalam kajian ini.

Pernyataan di bawah adalah berdasarkan **LIMA (5)** Dimensi Etika Kerja Islam dalam Organisasi, iaitu **AL-TAKWA, AL-MASULIYYAH, AL-ITQAN, AL-QIST DAN AL-IHSAN**. Tuan/Puan diminta untuk menyatakan persetujuan ke atas pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan pengukuran skala dari 1 hingga 7, yang mana 1 merujuk kepada "Sangat Tidak Bersetuju" dan 7 merujuk kepada "Sangat Bersetuju". Definisi bagi setiap dimensi tersebut disertakan pada setiap bahagian dimensi masing-masing sebagai rujukan.



Sila jawab semua soalan dan tandakan (✓) pada skala berikut.

Dimensi	TAKWA								
Definisi	Pekerja yang bekerja dengan niat mengabdikan diri kepada Allah SWT.								
Karakter	Definisi Karakter	Penyataan	1	2	3	4	5	6	7
Niat	Niat kerja kerana Allah.	1. Niat saya bekerja adalah kerana Allah.							
Taat Setia	Ketaatan kepada Allah ketika bekerja.	2. Saya tidak meninggalkan solat walaupun sibuk berkerja.							
		3. Saya patuh dengan peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.							
		4. Saya tidak akan patuh kepada arahan majikan yang bertentangan dengan syariat Islam.							
Ikhlas	Bekerja tanpa mengharapkan balasan.	5. Saya ikhlas melakukan kerja sesuai dengan kadar upah yang dibayar kepada saya.							
		6. Saya bekerja bukan untuk pangkat semata-mata.							
		7. Saya ikhlas bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.							
		8. Saya ikhlas menjalankan tugas di luar skop kerja.							
Syukur	Bersyukur kepada Allah dengan adanya pekerjaan.	9. Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperoleh.							
Sabar	Menerima cabaran/ujian dengan sabar.	10. Saya bersabar dan memohon pertolongan Allah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja.							

Tawakal	Berserah kepada Allah setelah berikhtiar.	11. Saya bertawakal sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan tugas yang diberikan sebaiknya.							
Soleh	Melakukan perkara dalam hidup yang tidak bertentangan dengan perintah Allah SWT.	12. Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.							
Muhasabah	Menilai diri sendiri untuk penambahbaikan.	13. Saya sentiasa bermuhasabah diri mengenai dosa dan pahala dalam pekerjaan seharian.							
		14. Saya sentiasa bermuhasabah diri untuk menambah baik pekerjaan yang saya lakukan.							

Dimensi	AL-MASULIYYAH								
Definisi	Pekerja yang mempunyai tahap akauntabiliti yang tinggi mengikut peraturan yang ditetapkan.								
Karakter	Definisi Karakter	Penyataan	1	2	3	4	5	6	7
Jujur/ Amanah	Jujur/Amanah ketika melakukan pekerjaan diamanahkan.	15. Saya jujur ketika melakukan pekerjaan yang diamanahkan.							
Bertanggungjawab	Memikul tanggungjawab dalam pekerjaan.	16. Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan kebolehan yang terbaik.							
Profesionalisme/ Pengkhususan	Kemampuan/kemahiran dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sebagaimana yang sewajarnya dilakukan oleh seorang profesional.	17. Saya mampu melakukan kerja berkaitan dengan bidang pengkhususan saya.							
Benar	Mempertahankan prinsip pekerjaan.	18. Saya melakukan pekerjaan mengikut prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.							
Jimat cermat/ Berhemat	Jimat cermat dalam perbelanjaan wang atau penggunaan peralatan dan lain-lain.	19. Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemat.							

Dimensi	AL-ITQAN								
Definisi	Pekerja yang melakukan tugas secara efektif dan efisien.								
Karakter	Definisi Karakter	Penyataan	1	2	3	4	5	6	7
Cekap	Berkebolehan melaksanakan sesuatu kerja dengan cepat dan sempurna.	20. Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.							
Teliti	Teliti dalam melakukan pekerjaan.	21. Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.							
Tekun	Rajin dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan.	22. Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.							
Kompetitif	Persaingan yang sihat.	23. Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.							
Toleransi	Sikap bertolak ansur dalam pekerjaan.	24. Saya tidak mengambil endah sebarang desas-desus yang mengganggu kelancaran kerja.							
		25. Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.							
Inovasi	Penambahbaikan yang berterusan dalam pekerjaan.	26. Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambah baik proses kerja dalam organisasi.							
Bekerjasama	Saling membantu dalam pekerjaan.	27. Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.							
Infaq	Sumbangan dari sudut tenaga dan fikiran.	28. Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.							
Ilmu	Berpengetahuan dalam sesuatu pekerjaan.	29. Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.							

Dimensi	AL-QIST								
Definisi	Pekerja yang mengumpul dan menyusun maklumat serta menyelaras kerja supaya tiada pertindihan.								
Karakter	Definisi Karakter	Penyataan	1	2	3	4	5	6	7
Seimbang	Menyeimbangi antara kerjaya dan kehidupan.	30. Saya berkerja adalah untuk mencari rezeki di dunia dan pahala untuk akhirat.							
		31. Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.							
		32. Kerja yang saya lakukan adalah tersusun dan secara sistematik.							

Keadilan	Mengamalkan keadilan ketika melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.	33. Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.							
Peluang memberikan pandangan	Kesempatan dalam meyuarkan pendapat ketika bermesyuarat.	34. Jika diberi peluang, saya akan memberi pandangan ketika bermesyuarat.							
Mengutamakan masalah umum	Mendahulukan perkara yang bermanfaat dan/atau menghindari kemudaratannya dalam sesuatu keputusan.	35. Saya akan memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.							
Persepakatan	Persepakatan yang membawa keputusan yang terbaik.	36. Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.							
Tindakan selepas Musyawarah	Langkah-langkah yang perlu diambil apabila selesai bermesyuarat.	37. Saya berusaha melaksanakan keputusan yang telah dipersetujui dalam mesyuarat.							
Bersih	Menggalakkan kebersihan persekitaran di tempat kerja.	38. Saya memastikan persekitaran tempat kerja sentiasa kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.							

Dimensi	AL-IHSAN								
Definisi	Pekerja yang melakukan tugas yang diamanahkan mengikut masa yang telah ditetapkan dan bertimbang rasa.								
Karakter	Definisi Karakter	Penyataan	1	2	3	4	5	6	7
Rendah diri	Tidak bongkak serta angkuh dengan rakan sekerja.	39. Saya bersifat terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan sekerja.							
Disiplin	Mengawal diri dalam menyiapkan sesuatu kerja dalam tempoh yang diberi.	40. Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.							
Mudah Urusan	Memberikan kemudahan kepada rakan sekerja serta	41. Saya akan membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.							

	diri sendiri.								
Al-Birr	Memberi sumbangan kebaikan/kebajikan kepada manusia.	42. Jika organisasi memerlukan bantuan dari segi tenaga dan buah fikiran, saya bersedia membantu sebaik mungkin.							
Tepati janji	Menunaikan kesepakatan dalam tempoh yang ditetapkan.	43. Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.							
Hargai Masa	Memelihara masa bekerja dengan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh majikan.	44. Saya tidak akan membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.							

Amalan Etika Kerja Islam dalam Organisasi								
Pernyataan		1	2	3	4	5	6	7
1. Secara keseluruhannya, saya mengamalkan etika kerja Islam ketika bekerja.								
2. Etika kerja Islam penting bagi saya untuk menjadi pekerja yang baik.								
3. Sebagai pekerja, saya menghormati organisasi yang mempraktikkan etika kerja Islam.								
4. Kesedaran berkaitan amalan etika kerja Islam perlu dipertingkatkan lagi dalam kalangan pekerja dan majikan.								
5. Saya mendapati etika kerja Islam dapat memenuhi keperluan organisasi								

Soalan Temu Bual Pakar

PERSIDANGAN MEJA BULAT BAGI PENILAIAN INSTRUMEN AMALAN ETIKA

KERJA ISLAM MENURUT AL-QURAN DAN AL-SUNNAH

Tarikh: 2 MAC 2022 (RABU)

Masa: 9.30 pagi hingga 1:00 tengahari

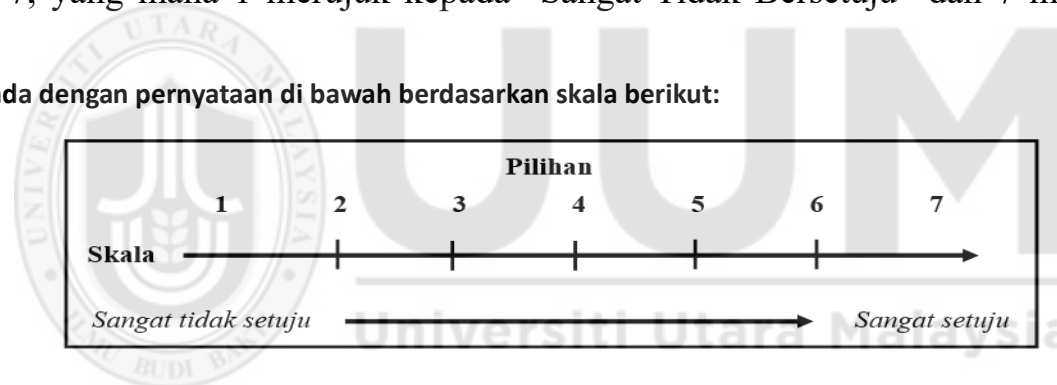
Tempat: Bilik Mersawa, EDC Hotel.

Nama Pakar Penilai:	
Pusat Pengajian/ Pusat:	
Bidang Kepakaran:	
Pengalaman dalam Bidang Kepakaran (tahun)	

Pernyataan di bawah berkaitan dengan **Amalan Etika Kerja Islam dalam Organisasi** berdasarkan SEMBILAN (9) Dimensi, iaitu Al-Takwa, Amal Soleh, Al-Birr, Musyawarah, Al-Ihsan, Ma'aruf, Al-Qist, Al-Itqan dan Al-Masuliyah. Definisi bagi setiap dimensi tersebut disertakan pada setiap bahagian dimensi masing-masing sebagai rujukan.

Prof./Dr./Tuan/Puan diminta untuk menyatakan persetujuan ke atas pernyataan tersebut menggunakan pengukuran skala dari 1 hingga 7, yang mana 1 merujuk kepada "Sangat Tidak Bersetuju" dan 7 merujuk kepada "Sangat Bersetuju".

Nyatakan persetujuan anda dengan pernyataan di bawah berdasarkan skala berikut:



Dimensi 1	AI-TAKWA		
Definisi	Pekerja yang takut serta menyedari tanggungjawabnya kepada Tuhan hingga dapat memandu tingkah lakunya dalam melaksanakan tanggungjawab kepada Allah dan tugas yang diamanahkan oleh organisasi.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
1.1 Niat Ibadat kerana Allah	Enida Daud (2019) Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016)	1.1.1 Niat saya bekerja untuk mendapatkan keredaan Allah.	
1.2 Taat Setia	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	1.2.1 Saya tetap mendirikan solat walaupun sibuk bekerja.	
		1.2.2 Saya mematuhi peraturan di tempat kerja seperti yang ditetapkan oleh majikan.	
		1.2.3 Saya tidak akan mengikut arahan majikan jika ia bertentangan dengan syariat Islam.	
1.3	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	1.3.1	

Ikhlas		Saya hanya melakukan pekerjaan mengikut apa yang dibayar semata-mata.	
		1.3.2 Saya tetap bekerja walaupun tidak dipantau oleh majikan.	
1.4 Syukur	Mohd Nor (1991)	1.4.1 Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang diperolehi.	
		1.4.2 Saya memberi sumbangan atau sedekah dari pendapatan yang saya peroleh sebagai tanda syukur.	
1.5 Sabar	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	1.4.3 Saya berupaya menahan perasaan marah semasa diberi teguran serta ditimpa tekanan kerja.	
1.6 Tawakal	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	1.6.1 Saya berserah kepada Allah setelah melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaiknya.	

Dimensi 2	AMAL SOLEH		
Definisi	Perbuatan baik yang dianjurkan oleh syariat bagi memenuhi tuntutan kehidupan manusia dalam organisasi		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
2.1 Ilmu	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	2.1.1 Saya sentiasa berusaha menambah ilmu pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan pekerjaan.	
		2.1.2 Saya berkongsi maklumat serta memberi tunjuk ajar sesama rakan sekerja yang memerlukan.	
2.2 Muhasabah	Enida Daud (2019)	2.2.1 Saya sentiasa bermuhasabah diri bagi memastikan pekerjaan yang dilakukan adalah lebih baik.	
		2.2.2 Saya sentiasa berfikir mengenai ganjaran dosa dan pahala dalam melakukan sebuah pekerjaan.	

2.3 Soleh	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	2.3.1	
		Saya melakukan kerja yang membawa kebaikan dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT dan organisasi.	
		2.3.2	
		Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.	
		2.3.3	
		Saya menjaga adab sebaik mungkin dengan ketua walaupun berbeza pendapat.	

Dimensi 3	AL-BIRR		
Definisi	Peribadi yang cenderung kepada perlakuan kebajikan dalam melaksanakan kerja dan memberi manfaat kepada dirinya dan organisasi.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
3.1 Tolak Ansur	Nik Mustapha (2002)	3.1.1 Adakalanya, saya akan mengalah dalam sesebuah pertelingkahan kerana tugas kerja lebih utama.	

		3.1.2 Saya perlu bertimbang rasa sesama rakan sekerja bagi meringankan beban tekanan atau masalah yang pastinya boleh menjejaskan prestasi kerja.	
3.2 <i>Islah</i> (Inovasi)	Javed, Bashir, Rawwas, dan Arjoon. (2016) Abdulwahed Kamae, Adi Indrayanto & Dwita Darmawati. (2020)	3.2.1 Saya akan mencari jalan penyelesaian apabila berhadapan dengan konflik dan situasi yang terdesak.	
3.3 Bekerjasama	Enida Daud (2019)	3.3.1 Saya sentiasa memberikan kerjasama yang baik kepada rakan sekerja dan majikan.	
		3.3.2 Saya memberikan kerjasama apabila melibatkan organisasi bagi mencapai matlamat yang sama.	

Dimensi 4	MUSYAWARAH		
Definisi	Satu proses persepakatan, perundingan, perancangan dan perbincangan yang mendalam dalam perkara yang membawa kepada kepentingan bersama.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
4.1 Peluang memberikan pandangan	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	4.1.1 Saya diberi peluang yang sama dalam memberi pandangan ketika bermesyuarat.	
4.2 Mengutamakan masalah umum	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	4.2.1 Saya suka memberikan pandangan yang mengutamakan kebaikan kepada organisasi.	
4.3 Persepakatan yang membawa keputusan yang terbaik	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	4.3.1 Saya bersetuju dengan keputusan yang disepakati oleh suara majoriti.	
4.4	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	4.4.1	

Tindakan selepas Musyawarah		Saya tidak akan bertukar fikiran dan membantah secara tiba-tiba setelah tamat mesyuarat.	
		4.4.2 Saya akan berusaha melaksanakan keputusan yang dicapai dalam mesyuarat.	

Dimensi 5	IHSAN		
Definisi	Perasaan untuk melaksanakan tugas dengan kemas, rapi, sempurna, baik dan berfaedah mengikut panduan syarak.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
5.1 Tawadu'/Tidak Sombong (Rendah diri)	Enida Daud (2019)	5.1.1 Saya sentiasa terbuka menerima pendapat daripada rakan sekerja.	
		5.1.2 Saya memohon maaf jika melakukan kesalahan.	
		5.1.3	

		Saya sentiasa mengingatkan diri bahawa segala rezeki, pekerjaan dan pangkat datang daripada Allah SWT.	
5.2 Bersih	Enida Daud (2019)	5.2.1 Saya sentiasa beristighfar jika bersangka buruk ketika melakukan pekerjaan.	
		5.2.2 Saya akan memastikan persekitaran tempat kerja saya kemas dan rapi sebelum meninggalkan tempat kerja.	

Dimensi 6	MA'ARUF		
Definisi	Pekerja yang menjaga adab ketika bekerja serta menjadi contoh kepada pekerja lain.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
6.1 <i>Fastabiqul khairat</i>	Enida Daud (2019)	6.1.1 Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.	

(Kompetitif)	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)		
		6.1.2 Persaingan yang sihat mendorong saya melakukan suatu pekerjaan sehabis baik.	
6.2 Mudah Urusan <i>(Al-baqarah 2:286 Al-Nisa 4:28)</i>	Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016)	6.2.1 Saya membantu rakan sekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekiranya diperlukan.	
6.3 <i>Infag Harta</i> (Dermawan)	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	6.3.1 Saya akan memberi sumbangan sekiranya rakan sekerja terlibat dalam kesusahan.	
6.4 Jimat cermat	Enida Daud (2019)	6.4.1 Saya menggunakan peruntukan, perkhidmatan dan prasarana yang disediakan secara berhemah.	

Dimensi 7	AL-QIST		
Definisi	Pekerja yang adil dan seimbang berdasarkan akidah, syariah dan akhlak terhadap diri dan organisasi.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
7.1 Seimbang	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	7.1.1 Saya bekerja mencari rezeki di dunia dan pahala di akhirat.	
		7.1.2 Saya sentiasa mengimbangi antara urusan peribadi dan pekerjaan.	
7.2 Keadilan	Enida Daud (2019)	7.2.1 Saya cuba berlaku adil dalam membuat keputusan.	
		7.2.2 Saya akan meningkatkan produktiviti kerja apabila kebajikan dan keselamatan dijaga.	
		7.2.3 Saya tidak mendiamkan diri apabila bebanan tugas yang diberikan tidak berpadanan dengan imbuhan yang diberikan.	

Dimensi 8	ITQAN		
Definisi	Pekerja yang cekap, teliti, tekun dan berdisiplin berlandaskan ilmu dan kemahiran.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
8.1 Cekap	Nur Nasliza Arina Mohamad Nasir, Dr Jamilah Hj Ahmad (2016)	8.1.1 Saya berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan cepat dan sempurna.	Melakukan suatu pekerjaan dengan pantas dan sempurna.
8.2 Merancang kerja (Teliti)	Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002) Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	8.2.1 Saya berhati-hati dalam melaksanakan suatu kerja.	Berwaspada dalam melaksanakan suatu kerja.
8.3 Tekun	Enida Daud (2019)	8.3.1 Saya fokus dengan suatu pekerjaan yang diberikan.	Memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan yang diberikan.
		8.3.2	

		Saya yakin yang kesungguhan dalam bekerja akan menambahkan keberkatan.	Yakin bahawa kesungguhan dalam bekerja akan menambahkan keberkatan.
8.4 Disiplin	Enida Daud (2019)	8.4.1 Saya berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.	Berusaha menyiapkan suatu kerja dalam tempoh yang dirancang.

Dimensi 9	MASULIYYAH		
Definisi	Pekerja yang melaksanakan kewajiban terhadap Allah dan amanah terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi.		
Indikator	Rujukan	Pernyataan Asal	Komen
9.1 Jujur	Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002)	9.1.1 Saya akan memastikan suatu pekerjaan itu menepati pada ketetapanannya.	
9.2 Tepati janji	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	9.2.1 Saya akan menepati janji seperti yang telah dipersetujui dalam kontrak perjanjian pekerjaan.	
9.3 Hargai masa	Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002)	9.3.1	

		Saya tidak suka membuang masa untuk melakukan sesuatu yang tidak terkait dengan pekerjaan dalam waktu bekerja.	
9.4 Bertanggungjawab dan amanah	Enida Daud (2019)	9.4.1 Saya bekerja untuk membantu diri, keluarga dan organisasi.	
9.5 Tugas berdasar kepakaran	Ultra Daresfa, Ermi Arbi, & Zaitul (2019)	9.5.1 Saya tidak akan melakukan tugas yang bukan dalam bidang saya, kecuali diarahkan sahaja.	
9.6 Benar	Mohamad Khadafi, Rofie (2015)	9.6.1 Saya melakukan suatu pekerjaan dengan telus tanpa menyembunyikan kebenaran.	

Amalan Etika Kerja Islam Dalam Organisasi	
Pernyataan	Komen
Secara keseluruhannya, saya mengamalkan etika kerja Islam ketika bekerja.	
Etika kerja Islam penting bagi saya untuk menjadi pekerja yang baik.	
Sebagai pekerja, saya menghormati organisasi yang mempraktikkan etika kerja Islam.	
Kesedaran berkaitan amalan etika kerja Islam perlu dipertingkatkan lagi dalam kalangan pekerja dan majikan.	
Saya mendapati etika kerja Islam dapat memenuhi keperluan organisasi	