

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

Oleh:

NORFARAHANA BINTI MOHD SAID

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

KEBENARAN MERUJUK

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

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

Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

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

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

ABSTRACT

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

Keywords: *Islamic, Human resource management, demographic*

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

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

ISI KANDUNGAN

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

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

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

SENARAI JADUAL

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

SENARAI GAMBARAJAH

TAJUK	M/S
Rajah 3.1 : Kerangka teoretikal kajian	34

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

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

1.2 Latar belakang kajian

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

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

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

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

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

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

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

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

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