

FIRST EDITION



Beyond Lectures:
Insights from Business Disciplines-
(Cultivating Writing Culture in Marketing,
Management, Finance & Economics)

FACULTY OF BUSINESS MANAGEMENT

Beyond Lectures:
Insights from Business Discipline-
(Cultivating Writing Culture in Marketing,
Management, Finance & Economics)

Editor

Dr Nor Azairiah Fatimah Othman



UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

Cawangan Johor
Kampus Segamat

First Edition 2025

© Universiti Teknologi MARA (UiTM) Cawangan Johor Publications
Universiti Teknologi MARA
Johor Branch
Malaysia

All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means – electronic, photocopying, recording, or otherwise – without prior written permission from the publisher.

National Library of Malaysia

Cataloguing-in-Publication Data

Beyond Lectures: Insights from Business Disciplines

(Cultivating Writing Culture in Management, Marketing, Finance & Economics)

ISBN: 978-629-7647-04-3

Patron:

Assoc. Prof. Dr. Saunah Zainon
(Performing the Function of Rector, UiTM Johor Branch)

Advisors:

Assoc. Prof. Dr. Raja Adzrin binti Raja Ahmad
(Deputy Rector, Academic Affairs, UiTM Johor Branch)

Dr. Nor Hazila Ismail
(Head, Faculty of Business and Management, UiTM Johor Branch)

Chief Editors & Reviewers:

Dr. Nor Azairiah Fatimah Othman, Dr. Azila Jaini, Dr. Juliana Abdul Kadir, Dr. Tan Yan Ling, Dr. Dalila Abu Bakar, Dr. Zarith Sofia Jasmi, Dr. Suhaidi Elias, Yuzlizawati Mohd Yusoff, Rudza Hanim Mohamed Anuar, Syaidatul Zarina Mat Din, Nazihah Omar, Tay Bee Hoong, Zanariah Abdul Rahman

Published by:

Universiti Teknologi MARA Johor Branch
Faculty of Business and Management
Research and Publication Unit,
Jalan Universiti, Off KM12 Jalan Muar,
85000 Segamat, Johor, Malaysia
Tel: (60)079352000
Fax: (60) 079352277

<http://johor.uitm.edu.my>

Printed in Malaysia

PREFACE

It is with great pleasure that we present *Beyond Lectures: Insights from Business Disciplines* (Cultivating Writing Culture in Management, Marketing, Finance & Economics), a collective effort of academicians from Faculty of Business and Management, UiTM Johor Branch, who are deeply passionate about advancing knowledge and sharing insights in their respective fields.

This book aims for cultivating a writing culture among academics while providing a platform for sharing research, reflections, and practical perspectives. Each chapter represents the unique expertise and experiences of the contributors, offering readers valuable insights into contemporary issues in management, marketing, finance, and economics.

The process of compiling and editing this book has been both challenging and rewarding. It has brought together diverse voices and ideas, which we hope will inspire readers to further explore, discuss, and apply these concepts in their own professional and academic contexts.

On behalf of the editorial team, I would like to express my sincere gratitude to all contributors for their dedication and commitment to this project. Special thanks are also extended to the reviewers, advisors, and the Faculty of Business and Management, UiTM Johor Branch, for their continuous support and encouragement throughout this publication journey.

We hope this book will serve as a valuable resource for students, academics, and practitioners alike, and that it will stimulate further interest and research in the dynamic field of business studies.

DR. NOR AZAIRIAH FATIMAH OTHMAN

Chief Editor

Research and Publication Unit

Faculty of Business and Management

UiTM Johor Branch

2025

FOREWORD

It is an honor for me to write the foreword for *Beyond Lectures: Insights from Business Disciplines* (Cultivating Writing Culture in Management, Marketing, Finance & Economics). This book is a testament to the dedication and collaborative spirit of our academic community at the Faculty of Business and Management, UiTM Johor Branch.

The chapters compiled in this volume reflect the diverse expertise of our lecturers, covering important themes in management, marketing, finance, and economics. This effort not only enriches the body of knowledge in these disciplines but also nurtures a strong writing culture among our academics, which is crucial in fostering critical thinking and scholarly contribution.

I congratulate the editorial team for their commitment and perseverance in bringing this project to fruition. Their efforts have resulted in a book that will undoubtedly serve as a valuable reference for students, lecturers, and industry practitioners.

It is my hope that this publication will inspire more academics to share their work, contribute to intellectual discourse, and strengthen the connection between theory and practice.

Congratulations to everyone involved in making this book a reality.

DR. NOR HAZILA ISMAIL

Head of School

Faculty of Business and Management

UiTM Cawangan Johor

2025

TABLE OF CONTENTS

PREFACE

FOREWORD

CHAPTER 1: ECONOMIC & SOCIAL LANDSCAPE

1	Bayaran Pencen KWSP Selari dengan Status Negara Menua	<i>Diana' binti Mazan, Dr Tan Yan Ling, Aidarohani binti Samsudin & Dr Fatin Farazh binti Yaacob</i>	1-2
2	Ekonomi Hijau: Peluang Baharu Malaysia	<i>Rosmah bt Abd Ghani@Ismail, Norfariza Mohd Ali, Siti Nordiyana Isahak & Dr Nur Fatimah Shaari</i>	3-5
3	The Power of Consumers in Controlling the Price of Goods: An Analysis from the Perspective of Consumer Sovereignty and Modern Market Mechanisms	<i>Bazri bin Abu Bakar, Mohd Azim bin Sardan, Dr Juliana Mohamed Abdul Kadir & Azman Ali</i>	6-7
4	Kesan Beban Kerja yang Ekstrem ke atas Produktiviti, Kewangan serta Institusi Kekeluargaan	<i>Dr Basaruddin Shah Basri, Rabiatul Alawiyah Zainal Abidin, Dr Suhaidi Elias & Kamal Fahrulrazy Rahim</i>	8-10
5	Dunia Pekerja Bebas	<i>Muharratul Sharifah binti Shaik Alaudeen & Roha binti Mohamed Noah</i>	11-12

CHAPTER2: FINANCIAL LITERACY & BEHAVIOR

6	Pengaruh Literasi Kewangan dan Kawalan Diri terhadap Pembelian Impulsif serta Kesejahteraan Kewangan Generasi Z	<i>Husnizam Hosin & Rudza Hanim Mohamed Anuar</i>	13-15
7	Menabung Seawal Usia Kanak-kanak Mampu Membentuk Disiplin Kewangan	<i>Yuslizawati binti Mohd Yusoff & Khairunnisa binti Rahman</i>	16-19
8	Peranan Organisasi Pembelajaran dalam Membentuk Tingkah Laku Inovatif	<i>Khairunnisa binti Rahman, Yuslizawati binti Mohd Yusoff, Nazihah binti Omar & Rudza Hanim binti Mohamed Anuar</i>	20-22
9	Beyond IQ: The Role of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence in Daily Life	<i>Zanariah Abdul Rahman, Syaidatul Zarina Mat Din & Dr Akmal Aini Othman</i>	23-25
10	Pempengaruh Mikro vs Makro: Siapa Lebih Memberi Impak?	<i>Sharmin bin Baba & Noor Insyirah binti Mohsin</i>	26-27
11	Generasi Z dalam Konteks Dunia Moden	<i>Zuraidah Sapon, Dr Muhammad Majid & Dr Norshahniza Sahari</i>	28-30

CHAPTER 3: INVESTMENT & FINANCIAL FUTURE

12	Pemilikan Harta Dalam Konteks Perancangan Kewangan Islam	<i>Ferri Nasrul & Nazihah Omar</i>	31-32
13	Fostering ESG Investing Among Malaysian Gen Z	<i>Ruziah A. Latif, Nurul Haida Johan & Zaibedah Zaharum</i>	33-35
14	Emas Sebagai Pilihan Bijak Pelabur	<i>Nurul Haida Johan, Ruziah A. Latif & Zaibedah Zaharum</i>	36-38
15	Simbiosis Baru dalam Pelaburan: Peranan AI dalam Analisa Teknikal	<i>Shashazrina binti Roslan & Dr Mazida Ismail</i>	39-40
16	Faktor yang Mempengaruhi Kesiapsiagaan Kewangan Individu dalam Perancangan Persaraan	<i>Husnizam Hosin & Rohanizan Md Lazan</i>	41-42

CHAPTER 4: POLICY, RISK & STRATEGY

17	Strategi Penetapan Harga dari Perspektif Ekonomi Islam	<i>Shahrinizam Mansor & Dr Nor Azairiah Fatimah Othman</i>	43-44
18	Risk Management and Policy Imperatives: Regulating Buy Now, Pay Later (BNPL) in Malaysia	<i>Oswald Timothy Edward & Suzana Hassan</i>	45-48
19	Insurance and ESG: Trends, Challenges and Future Strategies	<i>Oswald Timothy Edward & Masitah Omar</i>	49-51
20	Bank Digital di Malaysia: Era Baru Kewangan Digital	<i>Norhasniza binti Mohd Hasan & Tay Bee Hoong</i>	52-53
21	Does a Lower Rate of Employment Indicate a Good Economic Condition?	<i>Dr Mazida Ismail & Shashazrina Roslan</i>	54-55
22	ESG Integration in Oil & Gas Industry: A Case Study of Petronas Gas Berhad	<i>Dr Norashikin Ismail, Norhailiza Amir Hamzah, Mohamad Azwan Md Isa & Sharazad Haris</i>	56-58

CHAPTER 5: COMMUNITY SERVICE & KNOWLEDGE SHARING

23	Kewangan Islam Bersama Sek Men Sains Segamat	<i>Dr Maizura Md Isa, Dr Nor Hazila Ismail, Dr Norashikin Ismail & Mohd Khairul Ariff Noh</i>	59-60
24	Pelaburan Pemandangan Malam Kemerdekaan Hotel Sekitar KLCC	<i>Rabiatul Alawiyah Zainal Abidin, Dr Basaruddin Shah Basri, Kamal Fahrulrazy Rahim & Norhadaliza Abdul Rahman</i>	61
25	Perkongsian Akademik Projek SULAM MKT571: Ke Arah Penguasaan Pemasaran Kandungan Digital, Media Sosial dan Pemasaran Mudah Alih	<i>Muruga Chinniah, Dr Nor Hazila Ismail & Dr Mazida Ismail</i>	62-64
26	Operational Excellence 2025: Cultivating a Culture of Continuous Improvement	<i>Zanariah Abdul Rahman, Syaidatul Zarina Mat Din, Dr Akmal Aini Othman & Dr Suhaidi Elias</i>	65-67
27	Resepi Kejayaan 100Plus Melalui Strategi Pemasaran	<i>Dr. Norshahniza Binti Sahari, Dr. Noreen Noor binti Abd Aziz & Norlina Binti M.Ali</i>	68-69

PERANAN ORGANISASI PEMBELAJARAN DALAM MEMBENTUK TINGKAH LAKU INOVATIF

Khairunnisa binti Rahman, Yuslizawati Mohd Yusof, Nazihah Omar & Rudza Hanim Mohamed Anuar

Pengenalan

Globalisasi ekonomi yang mengarah kepada persaingan terbuka telah menuntut sistem pendidikan bertindak balas dengan lebih sensitif dan pantas terhadap perubahan dalam masyarakat dan kian dikenalpasti sebagai tumpuan kepada permasalahan dan penyelesaian untuk mengadaptasi dengan pantas dalam era globalisasi ini pengkaji bidang pengurusan organisasi telah mendapati bahawa jalan yang terbaik ialah membentuk budaya belajar untuk menyediakan sumber manusia yang lebih bijak dan berkesan. Jalan terbaik untuk mengembangkan budaya belajar ke tahap tinggi ialah melalui konsep organisasi pembelajaran. Konsep ini juga diharapkan dapat melahirkan budaya pembelajaran, di mana semua organisasi mempunyai keyakinan dan keupayaan mengambil bahagian yang aktif dalam proses pembelajaran.

Kecemerlangan sesebuah organisasi amat bergantung kepada kualiti para pekerjaannya. Pekerja yang berkualiti tidak sahaja boleh diukur atau dinilai berdasarkan tahap pendidikan sahaja, sebaliknya pengukuran itu merangkumi aspek yang lebih luas antaranya pengalaman, kemahiran, bakat dan potensi diri. Pembangunan modal insan yang seimbang dari aspek jasmani, intelek, rohani dan emosi merupakan matlamat setiap organisasi. Organisasi pembelajaran ialah merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat sekumpulan manusia yang mempunyai tujuan yang sama dengan komitmen yang kolektif untuk berubah kepada sesuatu yang bermakna dan dapat membangunkan organisasi secara berterusan dengan cara yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai matlamat sesebuah organisasi.

Model Organisasi Pembelajaran Senge

Lima dimensi disiplin yang diperlukan untuk membentuk organisasi pembelajaran. Lima dimensi disiplin ini perlu diamalkan oleh ahli organisasi secara keseluruhan supaya organisasi pembelajaran dapat diwujudkan (Senge, 2006). Ahli organisasi perlu berfikir, bersatu dan berusaha berteraskan lima dimensi disiplin ini. Dimensi ini lebih menjurus kepada sikap, tingkah laku dan amalan pekerjaan yang perlu ada pada diri pekerja bagi membantu organisasi menuju ke arah organisasi pembelajaran. Pemikiran bersistem, mental model dan kebolehan diri memerlukan penglibatan di peringkat individu pekerja, manakala wawasan bersama dan pembelajaran berpasukan pula lebih menjurus kepada penglibatan secara berpasukan di kalangan ahli kumpulan organisasi. Kelima-lima disiplin ini saling berkait dan berinteraksi dan menyumbang antara satu sama lain.

Pemikiran Bersistem (System Thinking)

Pemikiran bersistem memerlukan individu pekerja itu sendiri melihat sesuatu perkara dengan cara yang lebih mendalam, menyeluruh dan holistik. Ia melibatkan pemahaman tentang sistem yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan yang melibatkan tempoh yang lama dalam memberi kesan kepada pihak yang terlibat. Sesuatu permasalahan yang wujud perlu difikirkan perkaitannya dengan perkara-perkara lain. Ini disebabkan apa sahaja yang berlaku di dalam organisasi adalah secara sistematik dan saling berkait antara satu sama lain. Tidak ada bahagian di dalam organisasi yang boleh berfungsi dengan sendiri tanpa hubungan dengan bahagian-bahagian yang lain. Perkara utama dalam disiplin ini ialah melihat hubung kait antara sesuatu perkara dengan melihat sebab dan akibatnya dan melihat sesuatu proses yang berlaku semasa perubahan dilakukan. Amalan pemikiran bersistem ini bermula apabila ahli organisasi telah memahami konsep maklum balas yang menunjukkan

bagaimana sesuatu tindakan itu boleh memberi kesan kepada perkara-perkara yang lain. Ia merupakan pembelajaran yang mempercayai bahawa sesuatu perkara itu akan berlaku secara berulang-ulang.

Kebolehan Diri (*Personal Mastery*)

Kebolehan diri pula menuntut supaya individu pekerja sentiasa berada pada tahap kecekapan yang tinggi dan sesuai. Ia digunakan untuk menerangkan tentang pembangunan secara peribadi yang berkait rapat dengan kebolehan individu untuk mencapai apa yang diinginkan. Walaupun telah mempunyai tahap kecekapan yang baik, namun mereka tidak boleh cepat berpuas hati malah mereka akan sentiasa bersemangat untuk meningkatkannya. Ahli organisasi perlu sentiasa berpegang teguh kepada pendekatan peningkatan secara berterusan supaya kebolehan, pengetahuan dan kecekapan yang sedia ada sentiasa bersesuaian dengan keadaan semasa. Para pekerja sentiasa berminat untuk mengembang dan meluaskan keupayaan personal mereka terhadap bidang yang berlainan dan sentiasa proaktif supaya pembangunan diri dapat ditingkatkan.

Mental model (*Mental Model*)

Disiplin ini sentiasa menuntut agar pekerja sentiasa mahu menerima perubahan di dalam organisasi dan tidak hanya terikat dengan satu-satu pendekatan sahaja. Setiap individu pekerja perlu melihat sesuatu perkara dalam gambaran yang luas supaya mereka tidak bersikap prejudis terhadap sesuatu perkara tanpa membuat penilaian yang sewajarnya. Mereka perlu berfikir terbuka dan tidak terikat kepada satu perspektif sahaja. Pandangan yang berbeza dan terbuka di kalangan pekerja akan membantu memudahkan keberkesanan proses komunikasi yang berlaku di dalam organisasi.

Wawasan Bersama (*Shared Vision*)

Disiplin ini pula menjurus kepada wawasan yang dikongsi bersama oleh ahli organisasi di mana keseluruhan ahli akan melibatkan diri dan berusaha ke arah mencapai matlamat organisasi. Ini memerlukan ahli organisasi sentiasa berkongsi idea dan bersepakat di dalam semua tindakan dan keputusan. Mereka memahami dan mempunyai matlamat yang sama untuk mencapai objektif dan membangunkan organisasi. Wawasan yang dikongsi bersama akan menjadi pemangkin dan pendorong untuk berada di landasan yang betul untuk melaksanakan sesuatu tindakan. Keadaan ini akan memudahkan mereka mencapai kecemerlangan organisasi melalui satu wawasan yang dikongsi seiring dengan kecekapan dan kepakaran yang dimiliki.

Pembelajaran Berpasukan (*Team Learning*)

Pembelajaran berpasukan merujuk kepada kupayaan pekerja organisasi belajar bersama-sama. Dalam disiplin ini, pekerja akan bergerak ke arah kerja berpasukan yang menyumbang kepada pencapaian matlamat yang dikehendaki. Kerja berpasukan ini seterusnya akan membantu meningkatkan pembelajaran ke seluruh organisasi. Pihak pengurusan juga akan mengambilkira kemahiran dan sumbangan setiap individu dalam kerja berpasukan serta menggalakan dialog dan perbincangan dalam kerja serta pembuatan keputusan.

Peranan Organisasi Pembelajaran Membentuk Tingkah Laku Inovatif

Personal mastery berupaya menjadikan seseorang individu itu untuk terus meningkatkan kemahiran dan juga pengetahuan diri dan ini akan menjadikan pekerja ini berani untuk mencuba idea-idea baru dalam melaksanakan kerja harian mereka (Janssen, 2000). Manakala *mental model* pula membantu pekerja mengenalpasti dan mengubah cara berfikir yang lama kepada cara pemikiran baru yang dan memberi ruang memikirkan idea-idea baru. *Shared vision* atau perkongsian matlamat membantu pekerja memahami matlamat bersama di dalam organisasi. Pekerja juga terdorong untuk melaksanakan dan mempromosikan idea inovatif kerana mereka percaya kejayaan sesebuah organisasi adalah kejayaan mereka bersama.

Selain itu, *team learning* memupuk kerjasama dan pertukaran ilmu yang aktif dalam kumpulan kerja, membolehkan idea-idea diperhalusi, diuji dan diperkembangkan secara kolektif. Ini sangat penting dalam memastikan inovasi bukan hasil kerja individu sahaja, tetapi satu usaha berpasukan yang lebih berimpak. Akhir sekali, *systems thinking* membolehkan pekerja melihat gambaran besar dan memahami bagaimana idea inovasi memberi kesan kepada keseluruhan organisasi serta persekitarannya. Pendekatan holistik ini membantu memastikan pelaksanaan inovasi berjalan lancar dan berkesan, sekaligus memperkukuh daya tahan dan keupayaan adaptasi organisasi dalam menghadapi cabaran masa depan. Kesemua disiplin ini membina ekosistem pembelajaran yang mendorong dan menyokong tingkah laku inovatif di kalangan pekerja, seterusnya mempercepatkan perkembangan dan kejayaan organisasi.

Rujukan

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised and updated). New York: Doubleday/Currency.