

# KONAKA

## KONFERENSI AKADEMIK

# 2016

Pengkongsian Ilmu Dari Perspektif Islam

30 November 2016 | Rabu  
UiTM Cawangan Pahang  
Kampus Jengka

## Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi di Kalangan Kakitangan Pentadbiran di Institut Pengajian Tinggi Awam Malaysia

Noorsuraya Mohd Mokhtar<sup>1\*</sup>, Norlaili Harun<sup>2</sup>, Noor Dalila Musa<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Faculty of Business Management, Universiti Teknologi MARA Pahang,  
Kampus Jengka, 26400 Bandar Tun Razak Jengka, Pahang, Malaysia  
noorsuraya@pahang.uitm.edu.my, norlaili@pahang.uitm.edu.my,  
noordalila@pahang.uitm.edu.my

\*Penulis Rujukan

**Abstrak:** Secara umumnya, setiap individu bekerja untuk menyara kehidupan diri sendiri dan keluarga. Menurut perspektif Islam, amalan mencari rezeki yang halal merupakan salah satu usaha atau amalan yang mulia dan murni kerana bertujuan menampung kehidupan dengan cara yang dibenarkan syarak. Etika kerja dalam Islam merupakan etika yang diamalkan oleh pekerja-pekerja berlandaskan ajaran yang terkandung di dalam Al-Quran dan Sunnah. Manakala Komitmen Organisasi pula ditakrifkan sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja. Secara amnya hanya individu yang mempunyai keyakinan diri terhadap nilai dan tujuan organisasi kerja, serta komitmen yang kuat untuk menjadi sebahagian daripada organisasi kerja mampu merealisasikan matlamat organisasi. Ini adalah sebahagian daripada faktor yang diperlukan dalam sesebuah organisasi untuk menjayakan misi dan visi organisasi. Kajian ini bertujuan mengkaji sama ada wujud hubungan dan pengaruh antara elemen yang terkandung dalam Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi di kalangan kakitangan pentadbiran di Institut Pengajian Tinggi Awam di negeri Pahang. Untuk mendapatkan maklum balas, satu set borang soal selidik telah diedarkan kepada 60 orang kakitangan pentadbiran yang telah dipilih dari empat (4) unit di Institut Pengajian Tinggi Awam tersebut. Teknik persampelan secara rawak mudah telah diguna pakai bagi memilih sampel bagi kajian ini. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan perisian "*Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 23*". Hasil kajian ini mendapati terdapat korelasi yang positif tetapi lemah di antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Ini bermakna walaupun etika kerja Islam tidak diamalkan sepenuhnya di IPTA tersebut, namun para pekerjanya sentiasa komited dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

**Kata Kunci:** Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi

### 1. Pengenalan

Etika merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia di mana ia meliputi semua aspek kehidupan manusia. Etika mengajar manusia tentang nilai-nilai, tatacara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan tingkah laku yang baik. Walaupun nilai-nilai murni telah disemai dalam jiwa individu sejak di bangku sekolah, namun saban hari media massa memaparkan pelbagai kes salah laku yang melibatkan pekerja di pelbagai sektor. Kes-kes tersebut melibatkan penjenayah kolar putih yang merangkumi kes rasuah, penyelewengan wang, pemalsuan dokumen dan lain-lain lagi. Etika Kerja Islam merupakan pegangan dan prinsip yang diguna pakai oleh para pekerja semasa melaksanakan tugas rasmi di dalam organisasi yang berlandaskan Al-Quran dan Sunnah. Menurut kajian yang dijalankan oleh Manan, Kamaluddin, dan Puteh Salin (2013) menyatakan bahawa meskipun Etika Kerja Islam dipraktikkan di Malaysia, namun negara Malaysia masih mencatatkan jumlah salah laku rasuah dan penyelewengan yang tinggi. Justeru, pelbagai kajian telah dilaksanakan bagi memperhalusi hubungan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Komitmen terhadap organisasi boleh didefinisikan sebagai hubungan antara individu dan organisasi kerja. Mayer dan Allen (1990) telah memperkenalkan tiga dimensi Komitmen Organisasi iaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan yang merangkumi hubungan emosi, tanggungjawab dan hubungan akrab antara individu dan organisasi kerja. Justeru itu, kajian ini dilaksanakan bagi melihat hubung kait antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi.

## 2. Etika Kerja Islam

Menurut Asifudin (2004), etika kerja dalam perspektif Islam bermaksud pancaran dari akidah yang bersumberkan pada sistem keimanan Islam sebagai cara hidup. Konsep *Etika Kerja Islam* adalah berlandaskan Al-Quran serta sunnah Nabi Muhammad SAW. Firman Allah yang bermaksud:

*“Dan katakanlah (wahai Muhammad): Beramallah kamu (akan segala yang diperintahkan), maka Allah dan RasulNya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui perkara-perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian Dia menerangkan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan”.*

(At-Taubah 9:105)

Etika Kerja Islam juga memberi penekanan kepada aspek sosial yang lebih baik di tempat kerja berbanding etika kerja Protestant. Di samping itu, Etika Kerja Islam juga mengutamakan nilai-nilai murni seperti memelihara kehormatan manusia, mementingkan ketaatan dan ketekunan bekerja (Ali, 1992), dedikasi pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai satu kebajikan serta menekankan kerjasama dalam pekerjaan (Alwiyah, 2007). Alwiyah, (2007) juga menyatakan bahawa Etika Kerja Islam menekankan kreativiti dalam pekerjaan kerana ia boleh menjadi pemangkin kepada peningkatan mutu kerja. Yousef (2000), yakin dan percaya bahawa pandangan Etika Kerja Islam merujuk kepada pengabdian diri pada kerja sebagai suatu kebajikan. Selain itu, Etika Kerja Islam juga melibatkan aktiviti pekerjaan secara bekerjasama dan bermusyawarah dalam menghadapi sebarang rintangan dan masalah (Ali, 1992). Kerja bersungguh-sungguh dilihat sebagai nilai murni dan mereka yang komited terhadap pekerjaan akan lebih berjaya dalam kehidupan jika dibandingkan dengan mereka yang malas berusaha (Alwiyah, 2007).

Menurut Iwan Triyuwono (2000), etika dapat diterjemahkan sebagai peraturan adat dan budi bahasa di antara manusia dan pekerjaannya. Lebih mudah untuk difahami, etika dianggap sebagai akhlak dalam Islam. Islam telah menggariskan beberapa panduan dan etika boleh menjamin kejayaan dan kecemerlangan sesebuah organisasi. Matlamat utama memperkenalkan etika ini adalah untuk menghasilkan bukan sahaja organisasi yang cemerlang tetapi juga ingin melahirkan manusia yang juga cemerlang dari segenap sudut di samping selari dengan tuntutan kecemerlangan agama itu sendiri.

Islam ingin melahirkan manusia yang seimbang dari segenap aspek kehidupan. Islam tidak hanya melahirkan manusia yang cemerlang dari sudut amalan agama sahaja tetapi juga ingin melahirkan kejayaan dalam kehidupan di dunia ini. Islam amat menentang tumpuan hanya kepada aspek tertentu tetapi mengabaikan aspek yang lain. Ia perlu dilakukan secara beriringan. Kenyataan ini telah diperkukuhkan lagi oleh Gunawan (2003) di mana beliau berpendapat bahawa etika kerja dalam Islam adalah sebahagian besarnya bergantung kepada konsep mengenai hubungan manusia dengan Tuhan, dirinya sendiri, persekitaran dan juga masyarakat. Manakala Burhanuddin Salam (1997) percaya bahawa etika Islam adalah bersumberkan Firman Allah S.W.T., Al-Quran, Hadis yang merupakan contoh-contoh kehidupan Nabi Muhammad S.A.W, Ijma' dan Qiyas. Oleh yang demikian, segala hukum dan ketetapan etika itu dapat dijadikan panduan dan rujukan bagi seluruh manusia mengikut dasar-dasar moral yang telah ditetapkan oleh Allah S.W.T.

Selain itu, Arifudin, Sik Anik dan Yusni Wahyudin (2000), menerangkan bahawa terdapat pelbagai ayat di dalam Al-Quran yang menekankan pentingnya perihal pekerjaan itu. Sebagai contoh, ayat An-Najm: 39 -40.

Maksudnya:

*“Bahawasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang diusahakannya, dan bahawasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya”.*

(An-Najm 53:39-40)

Jelas dinyatakan bahawa satu-satunya cara untuk mendapatkan sesuatu adalah dengan bekerja dengan bersungguh-sungguh. Individu yang ingin berjaya perlulah berusaha bersungguh-sungguh untuk mendapatkan apa yang dikehendakinya kerana semuanya bergantung kepada usahanya sendiri. Yousef (2000), juga menjelaskan bahawa kerja bersungguh-sungguh sentiasa dipandang sebagai sesuatu kebaikan. Bagi mereka yang bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh akan lebih mudah mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Gunawan (2003) menegaskan bahawa alam ini tidak pernah membezakan manusia sama ada lelaki mahupun perempuan, antara yang hitam dan yang putih, bahkan di antara muslim dan bukan muslim, setiap individu akan diberi balasan atas apa sahaja yang diusahakan mereka. Usaha yang lebih akan mendapat balasan yang lebih. Prinsip ini berlaku untuk semua manusia dan semua bangsa. Firman Allah S.W.T. :

Maksudnya:

*“Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, sehingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.”*

(Al-Anfal 8:53)

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ditakrifkan sebagai kepercayaan yang kukuh oleh seorang pekerja dalam merealisasikan matlamat dan nilai organisasi, yang merangkumi usaha untuk mencapai matlamat dan keinginan yang kuat untuk terus berkhidmat di dalam organisasi (Morgan dan Hunt, 1994; Ismail, 2012) yang melibatkan rasa tanggungjawab untuk terus berkhidmat atau tidak dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1990; 1997). Selain itu, Komitmen Organisasi juga ditakrifkan sebagai kesetiaan kepada organisasi dan usaha setiap pekerja dalam mencapai matlamat, tujuan dan infrastruktur (Ariffin dan Che Ha, 2014; Lee, Law dan Bobko, 1999).

Meyer dan Allen (1990) memperkenalkan tiga dimensi model Komitmen Organisasi untuk memudahkan pemahaman pelbagai konsep Komitmen Organisasi komitmen iaitu afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan yang menggambarkan hubungan emosi, persepsi tanggungjawab dan kos yang terlibat sekiranya meninggalkan organisasi. Pelbagai kajian telah dijalankan bagi meningkatkan ketepatan dan kebenaran model ini. Jaros (2007), di dalam kajiannya menyatakan bahawa komitmen afektif terbina kerana emosi yang terhasil kerana pengalaman kerja yang positif. Ini selari dengan pandangan McShane dan Von Glinow (2015) yang menyatakan komitmen afektif adalah apabila wujud perasaan setia kepada organisasi hasil dari penglibatan pekerja di dalam organisasi. Haar dan Eja (2004) menyatakan bahawa komitmen afektif juga wujud apabila suasana kerja memenuhi keperluan individu. Kajian yang dijalankan oleh (Ariffin dan Che Ha, 2014; Cooper-Hakim dan Viswesvaran, 2005) mendapati organisasi yang mempunyai pekerja yang mempunyai komitmen afektif selalunya lebih produktif dan kurang cenderung untuk berhenti kerja. Wiener (1982) telah memperkenalkan komitmen normatif sebagai sebahagian dari Komitmen Organisasi. Komitmen normatif ini kemudiannya telah ditambah nilai oleh Meyer et al. (2006), yang menyatakan komitmen normatif wujud apabila ada perasaan terutang budi dan tanggungjawab kepada organisasi. Komitmen berterusan pula didefinisikan sebagai sumber motivasi yang wujud apabila pekerja

merasakan mereka perlu menanggung beberapa kos lain apabila meninggalkan organisasi (McShane dan Von Glinow, 2015). Selain daripada itu, komitmen berterusan juga dikaitkan dengan perolehan, dan berdasarkan faktor kewangan antara pekerja dan organisasi (Meyer et al., 2002). Hasil dari kajian Meyer dan Allen (1990), Mohammed dan Eleswed (2013) merumuskan komitmen afektif sebagai wujudnya perasaan dalam diri pekerja untuk turut serta dalam mencapai matlamat organisasi, komitmen berterusan sebagai persepsi pekerja yang bimbang kos hidup akan bertambah sekiranya memilih untuk bekerja di organisasi lain, dan komitmen normatif sebagai persepsi pekerja dalam pelaksanaan tugas serta janji terhadap organisasi.

Setelah melihat pelbagai aspek kajian, maka kajian ini dilaksanakan menggunakan model Komitmen Organisasi yang dibangunkan oleh Meyer dan Allen (1990) yang memfokuskan kepada tiga komponen penting yang telah dibincangkan iaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan.

#### 4. Hubungkait di antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi

Bagi mencapai objektif kajian, pengkaji telah bersetuju untuk melihat hubungkait di antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan kepada pandangan Meyer & Allen (1990) mengenai komitmen organisasi ia dibahagikan kepada tiga kategori iaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan. Komitmen afektif merujuk kepada ketergantungan emosi ke arah organisasi, pengenalan organisasi dan penglibatan. Individu yang mempunyai tahap komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk terus bekerja dalam organisasi kerana mereka mahu melakukannya. Pada kebiasaannya, individu yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi lebih cenderung berkhidmat dengan organisasi kerana mereka suka dan mahu menjadi sebahagian daripada organisasi. Manakala komitmen normatif melibatkan kecenderungan untuk terus berkhidmat di dalam organisasi kerana mereka merasakan mereka sepatutnya bekerja di organisasi tersebut. (Meyer & Allen, 1990). Seterusnya, komitmen berterusan wujud apabila individu mengambil kira kos yang terlibat apabila meninggalkan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1990) individu yang mempunyai komitmen berterusan yang tinggi merasakan mereka perlu kekal di dalam organisasi bagi mengelakkan diri daripada kehilangan senioriti, gaji yang tinggi, hubungan baik antara rakan sekerja dan kos lain sekiranya mereka memilih untuk mencari perkerjaan di organisasi lain. Secara umumnya, individu yang mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi akan menerima dan melihat dirinya sebahagian dari organisasi. Oleh itu, individu akan lebih setia kepada organisasi sehinggakan sanggup membuat keputusan untuk menanggung atau tidak berhenti dari organisasi. (Meyer & Allen, 1990).

Pelbagai kajian telah dijalankan bagi melihat kesan Etika Kerja Islam kepada Komitmen Organisasi (Yousef, 2000, 2001; Rokhman dan Omar, 2008). Kajian yang dilaksanakan oleh Yousef (2000), telah membuat perbandingan di antara Etika Kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja dalam negara Arab. Hasil kajian beliau menyatakan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara Etika Kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen. Selain itu, kajian yang dilaksanakan oleh Peterson (2003) dan Rokhman & Omar (2008) mendapati bahawa Etika Kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Terdapat beberapa kajian yang dilaksanakan di Malaysia seperti kajian yang dijalankan oleh Rahman, Othman, Malek, dan Osman, (2006), Manan, Kamaluddin, dan Puteh Salin, (2013). Rahman et al. (2006) mengkaji hubungan antara Etika Kerja Islam dan Organisasi Komitmen di kalangan 227 pekerja bank tempatan Malaysia dan mendapati terdapat hubungan yang positif antara kedua-dua dimensi. Manakala kajian yang dijalankan oleh Manan et al. (2013) mendapati kesemua dimensi Etika Kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasi. Farsi, Shiraz, Rodgarnezhad, dan Anbardon (2015) telah mengaplikasi 53 item Etika Kerja Islam yang disarankan oleh Ali (1992) dan komponen Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990). Kajian ini juga mendapati terdapat hubungan yang positif di antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan maka kajian ini dilaksanakan dengan mengguna pakai teori Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990). Manakala rukun Etika Kerja Islam dibincangkan berdasarkan kepada empat konsep utama *Islamic Work Etique (IWE)* dirumuskan oleh Ali dan Falcon (1995) dan Ali & al-Owaih (2008). Kajian Manan et al membahagikan kajiannya kepada empat dimensi Etika Kerja Islam iaitu: usaha, kerja berpasukan, ketelusan, dan kejujuran. Namun begitu dalam kajian ini hanya tiga elemen Etika Kerja Islam yang akan dikaji iaitu usaha, kerja berpasukan, dan kejujuran.

## 5. Metodologi Kajian

Satu set borang soal selidik telah diedarkan kepada 60 orang responden yang terdiri daripada kakitangan pentadbiran dari Bahagian Hal Ehwal Akademik, Bahagian Pentadbiran, Bahagian Perpustakaan dan Unit Polis Bantuan dari Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang. Borang soal selidik ini mengandungi 50 soalan tertutup (close-ended). Teknik persampelan secara rawak telah diguna pakai bagi memilih sampel bagi kajian ini. Bagi tujuan ini, 60 orang responden yang dipilih, diserahkan borang soal selidik dan diberikan masa untuk menjawab borang tersebut. Walau bagaimanapun, hanya 52 borang soal selidik (87%) yang telah dipulangkan kepada penyelidik bagi tujuan analisis.

Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian. Bahagian I mengandungi butiran demografi responden iaitu jantina, tahun berkhidmat, umur responden, kelayakan akademik, taraf perkahwinan serta pendapatan bulanan responden. Bahagian II pula mengandungi soalan berkenaan dengan komitmen responden terhadap organisasi. Konsep dan pengukuran kajian telah diadaptasi daripada kajian-kajian yang lepas. Bagi model Komitmen Organisasi ia telah diadaptasi daripada Meyer dan Allen (1990) yang mengandungi dimensi komitmen afektif (10 item), komitmen normatif (5 item) dan komitmen berterusan (12 item). Manakala Bahagian III pula menyentuh berkenaan dengan Etika Kerja Islam yang diadaptasi dengan menggunakan *Islamic Work Ethic (IWE)* yang telah dibentuk oleh Ali (1992) yang dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu usaha, kerja berpasukan, dan kejujuran (18 item). Kesemua konsep kajian diukur dengan menggunakan skala Likert (1= Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Neutral, 4=Setuju, 5=Sangat Setuju).

Semua data daripada soal selidik telah dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 23. Antara analisis yang dilakukan adalah seperti analisis deskriptif, iaitu kekerapan dan peratus responden serta analisis inferensi seperti korelasi bagi menguji hasil kajian. Kajian mendapati korelasi di antara dimensi Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi menunjukkan hubungan kait yang positif dan lemah ( $r=.234$ ,  $n=52$ ,  $p<.005$ ). Hasil kajian membuktikan bahawa lebih ramai pekerja mengamalkan Etika Kerja Islam di dalam pekerjaan mereka, lebih banyak komitmen pekerja terhadap organisasi tersebut.

## 6. Hasil dan Analisa Data

Satu set soalan kaji selidik yang lengkap telah dibangunkan sebagai instrumen utama bagi tujuan mengkaji keberkesanan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi di Institut Pendidikan Tinggi Awam, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang. Soal selidik yang dibangunkan merangkumi tiga (3) bahagian utama iaitu Profil Responden, Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam.

Set soalan yang lengkap telah diberikan kepada 60 orang pekerja pentadbiran di Universiti Teknologi MARA Pahang, Kampus Jengka. Daripada jumlah yang telah diberikan, sebanyak 52 set soalan yang lengkap diisi oleh responden telah dipulangkan kepada penyelidik menjadikan jumlah keseluruhan peratusan soalan yang dikembalikan adalah sebanyak 87%. Kadar pulangan kajian ditunjukkan di dalam Jadual 1.

**Jadual 1.** Kadar Pulangan Kajian

| Staf di UiTM Pahang | Jumlah Soal Selidik yang diedarkan | Jumlah Soal Selidik yang dipulangkan | Jumlah Soal Selidik yang boleh digunakan |
|---------------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|
| Staf Pentadbiran    | 60                                 | 52                                   | 52                                       |
| Jumlah              | 60                                 | 52                                   | 52                                       |

Hasil dan analisis data dijelaskan melalui tiga (3) bahagian utama seperti statistik profil responden, ujian reliabiliti dan ujian validiti. Profil responden ditunjukkan di dalam Jadual 2.

**Jadual 2.** Profil Responden (N = 52)

| Keterangan                      | Jumlah | Peratusan (%) |
|---------------------------------|--------|---------------|
| Jantina:                        |        |               |
| Lelaki                          | 28     | 53.8          |
| Perempuan                       | 24     | 46.2          |
| Tahun Berkhidmat:               |        |               |
| Kurang dari 3 tahun             | 1      | 1.9           |
| 3 – 5 tahun                     | 5      | 9.6           |
| 6 – 10 tahun                    | 24     | 46.2          |
| 11 – 15 tahun                   | 4      | 7.7           |
| 16 – 20 tahun                   | 8      | 15.4          |
| Lebih daripada 20 tahun         | 10     | 19.2          |
| Umur:                           |        |               |
| 20 – 30 tahun                   | 3      | 5.8           |
| 31 – 40 tahun                   | 30     | 57.7          |
| 41 – 50 tahun                   | 15     | 28.8          |
| 51 – 60 tahun                   | 4      | 7.7           |
| Kelayakan Akademik:             |        |               |
| Sijil Pelajaran Malaysia        | 36     | 69.2          |
| Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia | 3      | 5.8           |
| Diploma                         | 8      | 15.4          |
| Ijazah Sarjana Muda/ Sarjana    | 5      | 5             |
| Taraf Perkahwinan:              |        |               |
| Bujang                          | 5      | 9.6           |
| Berkahwin                       | 47     | 90.4          |
| Pendapatan Bulanan:             |        |               |
| Bawah RM1000                    | 1      | 1.9           |
| RM1001 – RM2000                 | 20     | 38.5          |

|                       |    |      |
|-----------------------|----|------|
| RM2001 – RM3000       | 22 | 42.3 |
| RM3001 – RM4000       | 8  | 15.4 |
| Lebih daripada RM4000 | 1  | 1.9  |

Jadual 2. menunjukkan bahawa sebahagian besar pekerja pentadbiran yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini adalah lelaki dengan peratusan sebanyak 53.8 peratus, manakala peratusan pekerja perempuan yang terlibat adalah sebanyak 46.2 peratus. Hasil analisis juga membuktikan bahawa majoriti pekerja pentadbiran yang terlibat di dalam kajian ini telah bekerja di antara 6 – 10 tahun sebanyak 24 orang (46.2%) manakala minoriti berkhidmat kurang dari 3 tahun adalah seorang pekerja sahaja (1.9%). Majoriti responden yang terlibat di dalam kajian ini adalah berumur di antara 31 – 40 tahun dengan 57.7 peratus bersamaan dengan 30 orang manakala minoriti responden berumur 20 – 30 tahun dengan 5.8 peratus atau 3 orang. Kelayakan akademik tertinggi menunjukkan seramai 36 orang responden mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia (69.2%) dan hanya 3 orang responden mempunyai Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (5.8%). Seramai 47 orang responden mempunyai taraf perkahwinan iaitu sudah berkahwin menjadikan peratusan tertinggi sebanyak 90.4 peratus manakala peratusan terendah adalah 9.6 peratus atau 5 orang responden adalah bujang. Jumlah pendapatan bulanan tertinggi bagi responden yang terlibat adalah di antara RM2001 – RM3000 iaitu sebanyak 22 orang dengan nilai peratusan 42.3 peratus manakala jumlah pendapatan bulanan terendah adalah masing-masing seorang responden (1.9%) bagi bawah RM1000 dan Lebih daripada RM4000.

6.1 Ujian Reliabiliti

Ujian reliabiliti telah dilaksanakan bagi mengukur keberkesanan soalan kaji selidik yang merangkumi dua (2) pemboleh ubah yang berbeza iaitu Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Menurut Imam Ghozali (2001), soal selidik itu dikatakan boleh dipercayai apabila jawapan yang diberikan responden adalah konsisten atau stabil dari satu waktu ke waktu yang lain. Pengukuran sekali sahaja digunakan dalam penelitian ini. Nunally (1978) dalam Imam Ghozali (2001) menyatakan bahawa satu faktor ataupun pemboleh ubah itu dikatakan boleh dipercayai sekiranya nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0.60.

Hasil analisis mengenai ujian reliabiliti ke atas kedua-dua faktor atau pemboleh ubah telah dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS 23.0 dan dapat diringkaskan di Jadual 3.

Jadual 3. Ujian Reliabiliti

| Faktor              | Item | Cronbach Alpha | Keputusan       |
|---------------------|------|----------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi | 27   | .825           | Reliable (Good) |
| Etika Kerja Islam   | 22   | .862           | Reliable (Good) |

Analisis menunjukkan nilai *cronbach alpha* bagi faktor Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam adalah relevan kerana ia dianggap “Good”. Kenyataan ini telah diperkukuhkan lagi oleh Sekaran dan Bougie (2010) yang menyatakan bahawa keputusan reliabiliti yang kurang daripada 0.60 adalah dianggap “Poor”, keputusan di antara julat 0.70 adalah “Acceptable”, dan keputusan yang melebihi 0.80 adalah dianggap “Good”. Secara keseluruhannya, penyelidik menegaskan bahawa soalan bagi soal selidik kajian ini adalah relevan dan boleh dipercayai.

6.2 Ujian Validiti

Ujian validiti juga telah dilaksanakan bagi mengukur tahap kesahihan suatu soalan kaji selidik. Untuk tujuan tersebut, penyelidik telah menganalisis data-data yang diperolehi dengan

menggunakan *Pearson Product Moment Correlation Coefficient*. Hasil dapatan dengan menggunakan program SPSS 23.0 ditunjukkan pada Jadual 4.

**Jadual 4.** Korelasi Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

| Dimensi Etika Kerja Islam | Komitmen Organisasi | <i>p value</i> |
|---------------------------|---------------------|----------------|
| Usaha                     | .273*               | .024           |
| Kerja berpasukan          | .314*               | .047           |
| Kejujuran                 | .166                | .239           |

Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Keputusan korelasi di antara dimensi Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan bahawa terdapat hubung kait yang positif dan lemah di antara usaha dan Komitmen Organisasi ( $r=.273$ ,  $n=52$ ,  $p<.005$ ). Manakala hubung kait antara kerja berpasukan dan Komitmen Organisasi juga mencatatkan hubungan yang positif dan lemah ( $r=.314$ ,  $n=52$ ,  $p<.005$ ). Hasil kajian mendapati hubung kait antara kejujuran dan Komitmen Organisasi adalah sangat lemah dan tidak signifikan ( $r=.166$ ,  $n=52$ ,  $p>.005$ ). Hasil kajian membuktikan sekiranya pekerja mengamalkan Etika Kerja Islam di dalam pekerjaan mereka, lebih tinggi komitmen pekerja terhadap organisasi tersebut.

Hasil korelasi ini telah dibuktikan dengan merujuk kepada Salkind (2009) di dalam Jadual 5.

**Jadual 5.** Hasil Korelasi

| Nilai kolerasi | Maksud kolerasi |
|----------------|-----------------|
| .8 hingga .10  | Sangat kuat     |
| .6 hingga .8   | Kuat            |
| .4 hingga .6   | Sederhana       |
| .2 hingga .4   | Lemah           |
| .0 hingga .2   | Sangat lemah    |

## 7. Perbincangan dan Kesimpulan

Kesimpulannya, majoriti daripada responden terdiri daripada lelaki, berkahwin dan telah berkhidmat selama 6- 10 tahun. Analisis juga membuktikan bahawa majoriti kakitangan pentadbiran yang terlibat di dalam kajian ini telah bekerja di antara 6 – 10 tahun. Majoriti responden yang terlibat di dalam kajian ini adalah berumur di antara 31 – 40 tahun. Selain itu, kelayakan akademik responden menunjukkan kebanyakan mempunyai kelayakan Sijil Pelajaran Malaysia. Majoriti responden memperoleh pendapatan bulanan di antara RM2001 – RM3000.

Kajian ini mengkaji hubungan di antara tiga dimensi Etika Kerja Islam iaitu usaha, kerja berpasukan dan kejujuran dan Komitmen Organisasi. Hasil kajian mendapati terdapat hubung kait yang positif dan lemah di antara usaha dan Komitmen Organisasi. Keputusan ini selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Manan, et. al, (2013) dan Farsi, et. al (2015) yang mendapati bahawa wujudnya hubung kait yang positif dan signifikan di antara elemen usaha dan Komitmen Organisasi. Kuean, Kaur, dan Wong, (2010) juga bersetuju bahawa individu yang komited terdiri daripada mereka yang berusaha dengan bersungguh dalam melaksanakan tugas yang diberi.

Selain itu, hasil kajian juga mendapati wujudnya hubung kait di antara kerja berpasukan dan Komitmen Organisasi meskipun kurang memuaskan. Ini menunjukkan setiap individu akan

terus menyumbang ke arah kecemerlangan organisasi walaupun tidak bergerak secara berpasukan. Hasil kajian ini tidak selari dengan pandangan yang diberikan oleh Silos (1999), Karia dan Ahmad (2000), Manan, et. al, (2013), Farsi, et. al (2015), yang mendapati wujud hubung kait yang positif dan signifikan di antara kerja berpasukan dan Komitmen Organisasi.

Selain itu, hasil kajian mendapati hubung kait antara kejujuran dan Komitmen Organisasi adalah positif tetapi sangat lemah dan tidak signifikan. Ini bermakna walaupun individu tidak menitikberatkan nilai kejujuran, namun mereka sentiasa komited semasa melaksanakan tugas. Hasil kajian ini tidak selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Manan, et. al (2013), Farsi, et. al (2015), yang menyatakan bahawa individu yang jujur mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi.

Dalam menjalankan kajian ini, terdapat beberapa kekangan dari segi masa, jumlah responden dan keluasan lokasi kajian. Kajian ini hanya terhad kepada kakitangan pentadbiran yang tidak mewakili keseluruhan jumlah kakitangan pentadbiran Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang. Pada masa akan datang skop kajian perlu diperluaskan supaya data lebih banyak dan lebih tepat. Selain itu, kajian ini boleh diperluaskan ke sektor dan lokasi lain di dalam Malaysia. Oleh itu, kajian di masa akan datang menjadi lebih menarik sekiranya dapat melihat perbezaan Etika Kerja Islam di antara Muslim dan pekerja bukan Islam yang bekerja di Institut Pengajian Tinggi Awam dan Swasta. Selain itu, kajian ini akan menjadi lebih istimewa sekiranya dapat mengumpul maklumat mengenai sama ada persekitaran kerja Islam dapat mempengaruhi pekerja bukan Islam untuk mengamalkan Etika Kerja Islam.

## 8. Rujukan

- Ali, A. J. (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*. 126 (5), 507.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management Development*, 14(6), 5-19. <http://dx.doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ali, A. J., & Falcone, T. (1995). Work ethic in the USA and Canada, *Journal of Management Development*, 14(6), 26-34.
- Ariffin dan Che Ha, (2014). Examining Malaysian Hotel Employees Organizational Commitment by Gender, Educational Level and Salary. *The South East Asian Journal of Management SEAM*. 9 (1): 1-20.
- Arifudin, Sik Anik dan Wahyudin, Y. (2000). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Asifudin A. J. (2004). Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259. doi:10.1037/0033-2909.131.2.241
- Farsi, J. Y., Shiraz, R., Rodgarnezhad, F., & Anbardan Y. Z. (2015). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components: A Case Study of Gilan Province Police Employees. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3 (2), 238-244.
- Gunawan, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variable Intervening. Universitas Diponegoro Semarang.
- Haar, J. M., & Eja, C. S. (2004). Programme knowledge and value of work-family practices and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management* 15(6), 1040-1054.
- Imam Ghazali. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, BP Undip Semarang.
- Ismail, N. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Staff of Higher Learning Education Institutions in Kelantan Universiti Utara Malaysia (UUM).

- Jamil, A. (2007). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator, Departemen Pendidikan Nasional, Universitas Diponegoro.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The Icfai. *Journal of Organization Behavior* 6(4), 725.
- Karia, N., & Ahmad, Z. A. (2000). Quality practices that pay: empowerment and teamwork. *Malaysian Management Review*. 35(2). 66-76.
- Kuean, W. L., Kaur, S., & Wong, E. S. K. (2010). The relationship between organizational commitment and intention to quit: The Malaysian companies perspectives. *Journal Applied Science*, 10, 2251-2260.
- Lee, C., Law, S., & Bobko, P. (1999). The importance of justice perceptions on pay effectiveness: A two-year study of a skill based pay plan. *Journal of Management*, 25 (6): 851.
- 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 (2013) retrieved from <http://www.pertanika.upm.edu.my/>.
- McShane, Steven L., Von Glinow, & Mary Ann. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. 5th. ed. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Mohammed & Eleswed. (2013). Determination of the Demographic Variables Predicting Accommodation Business Employees' Organizational Commitment and Job Satisfaction through CHAID Analysis. *Journal of Business Research Turki*. 331-338.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Testing*. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, D. K. (2003). "The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16 No. 6, pp. 557-572 Prentice Hall, Inc.
- Rahman, N. M., Ab., Othman, A. S., Malek, Z. Abd., & Osman, Ab. R. (2006). Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical. Assessment in a Malaysian Context. Can be accessed at: <http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/toc.htm>. Accessed September 5th 2016.
- Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Salam, B. (1997). *Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Salkind, N. J. (2009). *Exploring Research* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approaches*. (5<sup>th</sup> ed). John Wiley & Sons, Inc.
- Silos, I. M. (1999). Employee involvement: A component of total quality management. *Production and Inventory Manager Journal*, 40(1), 56-66.
- Triwuyono, I. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. LKIS. Yogyakarta.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7, 418-428.

- Yousef, D. A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics 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*, Vol. 30, No. 2, 2001, pp. 152-169.