

TS
473

HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI:
KAJIAN DIKALANGAN KAKITANGAN MARA

MOHD HAZRY BIN OSMAN

UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA

HAK MILIK
ARKIB MARA

HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI:
KAJIAN DIKALANGAN KAKITANGAN MARA

MOHD HAZRY BIN OSMAN

PROJEK SARJANA YANG DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SEBAHAGIAN DARIPADA SYARAT MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENTADBIRAN PERNIAGAAN

Control No:	000463
Accession No.:	400473
LC' No.:	TS .M644 2010

FAKULTI PUSAT PENGAJIAN SISWAZAH PERNIAGAAN
UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA
BANGI

2010

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

4 Oktober 2010

MOHD HAZRY BIN OSMAN
ZP00225

Hak Milik MARA

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang.

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah rahmat dan kurniaNya, kajian ini dapat disempurnakan mengikut jadual. Sekalung penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Prof. Madya Dr Noor Inayah Yaakob yang ikhlas membantu dan membimbing baik di dalam mahu pun di luar waktu kuliah. Tanpa tunjuk ajar dan kerjasama yang diberikan, adalah mustahil kajian ini dapat disempurnakan.

Setinggi penghargaan dan jutaan terima kasih dirakamkan kepada keluarga, ibu bapa tersayang dan isteri tercinta Pn. Rashidah Othman serta anak Muhammad Irfan Daniel atas segala pengorbanan, pengertian, sokongan dan dorongan yang diberikan terutamanya di sepanjang laluan program ini. Ucapan terima kasih juga dirakamkan kepada semua pensyarah yang telah mencurahkan ilmu di sepanjang tempoh pengajian ini, serta rakan-rakan seperjuangan yang telah memberi kerjasama, komitmen dengan penuh pengertian.

Setinggi ucapan terima kasih juga kepada Majlis Amanah Rakyat (MARA) selaku majikan yang telah memberi peluang dan menaja saya untuk melanjutkan pelajaran sampai ke tahap ini. Penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pegawai yang terpilih sebagai responden yang telah meluangkan masa untuk memberi respon kepada sesi temubual saya secara langsung atau tidak langsung.

Semoga kerjasama dan bakti yang dicurahkan akan mendapat ganjaran daripada Allah dan semoga Allah S.W.T. memberkati kehidupan kita semua di dunia dan akhirat. Amin.

Sekian Wassalam

MOHD HAZRY BIN OSMAN

ABSTRAK

Etika kerja Islam adalah etika yang diamalkan oleh pekerja-pekerja berlandaskan ajaran Islam. Manakala komitmen organisasi ditakrifkan sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, di mana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai dan tujuan organisasi kerja, kerelaan untuk menggunakan usahanya secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk menjadi sebahagian daripada organisasi kerja. Ini kerana keperluan terhadap kakitangan yang komited terhadap organisasi diperlukan bagi menjayakan misi dan visi organisasi. Walaupun sudah terdapat etika kerja Islam di organisasi ini masih juga terdapat dikalangan kakitangan yang melaksanakan tugas tidak sepertimana yang diamanahkan. Kajian ini juga melihat dari perspektif etika kerja dalam perkhidmatan awam, etika kerja di negara Jepun dan Korea dan etika kerja syarikat swasta (Motorola) dan syarikat berkaitan kerajaan iaitu di Tabung Haji. Objektif kajian ialah untuk mengkaji sama ada wujud hubungan dan pengaruh antara dimensi-dimensi etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Dalam kajian ini, sebanyak 64 responden diperolehi daripada kakitangan Majlis Amanah Rakyat (MARA) melalui soalselidik yang diedarkan. Analisa kajian dibuat dengan menggunakan taburan kekerapan, statistik deskriptif dan ujian korelasi Pearson digunakan bagi melihat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

Islamic work ethic is an Islamic ethic that has been practiced among the staff base on Islamic teaching. Organizational commitment can be defined as the behaviorist of relationship between individual and work organization where the individual must be completed with high self confident towards value and work organizational purpose, willing to fully utilized own effort for the benefit of organization and his self desire to be part of the organization. This is due to the need of having a committed staff towards organization for the purpose of achieving mission and vision of the organization. Even though the Islamic work ethic is frequently emphasized in this organization, however there are staffs that are not fulfilling their duties as in the recommended way. This study also seen from the perspective of the public services work ethics, work ethics in Japan and Korea and the work ethic in private companies (Motorola) and government-linked company – Tabung Haji. The objective of the study is to determine whether there is an existing relationship and influence among dimensions of Islamic work ethic towards organizational commitment. In this study 64 respondents were selected from Majlis Amanah Rakyat (MARA) distributed questionnaire. The data were analyses using the frequency, descriptive statistic and Pearson correlation for the purpose investigating the relationship between Islamic Work ethic and organizational commitment. The result from this study showed that there is significant relationship between Islamic work ethic and organizational commitment.

KANDUNGAN

	Halaman
PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI RAJAH, CARTA DAN JADUAL	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latarbelakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	5
1.4 Objektif Kajian	8
1.5 Kepentingan Kajian	8
1.6 Skop Kajian	8
1.7 Batasan Kajian	9
 BAB II ULASAN LITERATUR / SOROTAN SUSASTERA	
2.1 Pengenalan	10
2.2 Nilai & Etika Kerja	11
2.3 Etika Kerja Islam vs Etika Kerja Konvensional	14
2.4 Nilai Etika Kerja Jepun & Korea	21
2.5 Nilai Etika Kerja Syarikat Swasta & Syarikat Berkaitan Kerajaan	24
2.6 Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi	27

BAB III METHODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	29
3.2	Model Kerangka Kerja	
3.2.1	Niat & Matlamat	30
3.2.2	Ikhlas & Amanah	32
3.2.3	Keadilan & Kerjasama	33
3.3	Hipotesis Kajian	34
3.4	Skop Kajian	34
3.5	Pengumpulan Data	35
3.5.1	Data Primer	35
3.5.2	Data Sukender	36
3.5.3	Prosedur-Prosedur Penganalisaan Data	37

BAB IV PENEMUAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pendahuluan	38
4.2	Demografi Responden	39
4.3	Ujian Reliabiliti	42
4.4	Ujian Hypothesis	43
4.4.1	T-Test	43
4.4.2	ANOVA	44
4.4.3	Ujian Pekali Kolerasi Pearson	45
4.5	Regression	47

BAB V CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	48
5.2	Rumusan Kajian	48
5.3	Cadangan Kajian	51
5.3.1	Pertingkatkan Kefahaman Berkaitan Etika Kerja Islam	51
5.3.2	Kod Etika Kerja MARA	51
5.3.3	Kepimpinan Melalui Teladan	52
5.3.4	Selaraskan Matlamat Pekerja Dengan Matlamat Organisasi.	52

5.4	Saranan Kajian	53
5.5	Kesimpulan	54

Daftar Kajian

Daftar Kajian

RUJUKAN

55

LAMPIRAN

A	Soalan Kaji Selidik	58
---	---------------------	----

B	Keputusan Ujian SPSS	66
---	----------------------	----

4.2.2	Ujian Koworker	40
-------	----------------	----

4.2.3	Ujian Perbandingan Responden	41
-------	------------------------------	----

Daftar

1.3	Ringkasan Ujian Koworker	42
-----	--------------------------	----

4.4.1	T-Test Perbandingan Koworker Dengan Gender	43
-------	--	----

4.4.2	ANOVA Dua Jalur Dengan Perbandingan Responden	44
-------	---	----

4.4.3	Koworker Ujian Koworker Perbandingan Responden Dengan Gender	45
-------	--	----

4.4.4	Koworker Ujian Koworker Perbandingan Responden Dengan Gender	46
-------	--	----

4.4.5	Koworker Ujian Koworker Perbandingan Responden Dengan Gender	47
-------	--	----

4.4.6	Koworker Ujian Koworker Perbandingan Responden Dengan Gender	48
-------	--	----

4.4.7	Koworker Ujian Koworker Perbandingan Responden Dengan Gender	49
-------	--	----

Hak Milik MARA

SENARAI RAJAH, CARTA DAN JADUAL

No. Rajah	Halaman
3.2 Kerangka Teoritikal Kajian Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi.	30
 No. Gambarajah	
4.2.1 Gender Responden	39
4.2.2 Umur Responden	40
4.2.3 Tahap Pendidikan Responden	41
 Jadual	
4.3 Ringkasan Ujian Reliabiliti	42
4.4.1 T Test Perbezaan Komitmen Organisasi Dengan Gender	43
4.4.2 ANOVA Etika Kerja Islam Dengan Perasaan Bekerja Responden	44
4.4.3 Keputusan Ujian Pekali Kolerasi Pearson: Hubungan Etika kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Kategori Komitmen Organisasi 1	45
4.4.5 Keputusan Ujian Pekali Kolerasi Pearson: Hubungan Etika kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Kategori Komitmen Organisasi	46
4.5 Regression	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Isu etika dalam bidang pekerjaan sentiasa mendapat tempat pada masa kini terutamanya dalam bidang sektor awam yang melibatkan integriti dan komitmen organisasi terhadap pencapaian secara keseluruhannya. Islam telah menggariskan beberapa panduan dan etika yang 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 malah 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 dengan pengabaian kepada aspek yang lain. Ia perlu dilakukan secara seimbang ke arah pencapaian matlamat manusia itu diciptakan.

Hal ini demikian kerana kecemerlangan pekerja pada hari ini tidak dinilai melalui kuantiti kerja, malah ia juga meliputi dalam aspek kualiti dan keseimbangan matlamat manusia itu sendiri. Untuk mendapatkan kuantiti dan kualiti yang cemerlang, seseorang pekerja mestilah memahami nilai dan etika mereka sebagai seorang pekerja. Pelbagai falsafah dan moto penekanan kepada nilai etika ini seperti Bersih, Cekap dan Amanah; Mesra, Cepat dan Betul; dan Nilai Integriti Mulia telah dilancarkan. Penekanan kepada etika ini diteruskan lagi dalam agenda nasional terbaru kerajaan menerusi konsep Islam Hadhari apabila mensasarkan kepada sebuah kerajaan yang jujur dan amanah (good governance) yang tersenarai di bawahnya sepuluh ciri-ciri pembinaan tamadun Islam.

Selaras dengan kepentingan nilai etika Islam dalam budaya kerja serta kepentingannya terhadap komitmen organisasi kertas kerja ini dirangka untuk mengkaji bagaimana etika kerja islam ini dapat mempengaruhi budaya kerja terhadap organisasi seperti pencapaian organisasi, good governance, kakitangan yang berintegriti dan bertanggungjawab. Ia mencakupi topik penting etika kerja menurut perspektif Islam.

Memandangkan etika mempunyai kedudukan dan fungsi yang istimewa dalam pengurusan organisasi, maka ia turut dititikberatkan dalam pengurusan Islam. Islam melihat etika pengurusan sebagai set nilai-nilai Islam yang diformulasikan dalam suatu kod khusus sebagai garis panduan kepada setiap ahli organisasi dalam memutuskan sesuatu tindakan dan kelakuan itu bermoral, diterima oleh organisasi, disenangi oleh masyarakat dan yang lebih penting adalah ianya tidak melanggar ketentuan syarak. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya perlulah sentiasa mengingatkan diri pekerja akan tanggungjawab mereka terhadap Allah SWT, menepati semangat tauhid dan sifat semulajadi manusia.

1.2 LATARBELAKANG KAJIAN

Majlis Amanah Rakyat (MARA) adalah sebuah organisasi terulung yang telah beroperasi lebih dari setengah abad jika diambil kira sejak penubuhan RIDA pada tahun 1950. MARA mempunyai sejarah perjuangan tersendiri yang unik dan telah melalui pelbagai cabaran, dugaan, kejayaan dan kegagalan. Istimewanya MARA sebagai pemegang amanah bangsa dan peneraju agenda Bumiputera telah berjaya melaksanakan tanggungjawab sosialnya untuk mengangkat maruah bangsa Melayu dan Bumiputera daripada satu bangsa agrarian kepada Masyarakat Perdagangan & Perindustrian Bumiputera (MPPB). Dengan objektifnya adalah untuk menggalak, membimbing, melatih dan membantu Bumiputera, khususnya di luar bandar, supaya menyertai dengan aktif dalam kegiatan perdagangan dan perusahaan ke arah membentuk masyarakat usahawan Bumiputera yang berdaya tahan, profesional dan kukuh.

Selaku pemegang amanah rakyat dan digalas dengan tanggungjawab menjadikan Melayu & Bumiputera lebih berdaya maju dan berdaya tahan, MARA perlulah memastikan segala pengurusannya dilaksanakan dengan integriti yang tinggi disamping mematuhi etika kerja dan nilai-nilai islam. Walaupun MARA tidak mempunyai kod etika kerjanya tersendiri, MARA merujuk kepada kod etika yang telah ditetapkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Nilai & Etika Perkhidmatan Awam adalah merujuk kepada:

- I. Nilai-nilai Peribadi
- II. Nilai-nilai yang Mengutamakan Pelanggan
- III. Nilai-nilai Kepimpinan
- IV. Nilai-nilai Profesionalisma
- V. Nilai-nilai Produktiviti & Kualiti
- VI. Nilai-nilai Keagamaan

Etika Kerja adalah merupakan prinsip moral yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi bagi mengawal tingkah laku anggota atau ahli organisasi tersebut. Ianya adalah satu bentuk kawalan bagi memastikan perlakuan anggota atau ahli berkenaan sentiasa selaras dengan kehendak organisasi itu. Melalui prinsip-prinsip yang dinyatakan di dalam etika kerja, seseorang anggota itu akan dapat mengetahui perbuatan-perbuatan yang dilarang serta perbuatan-perbuatan yang digalakkan oleh organisasi berkenaan.

Pada umumnya etika kerja adalah dibentuk berdasarkan nilai-nilai sejagat yang disesuaikan dengan lunas-lunas undang-undang dan peraturan serta sistem nilai masyarakat. Setiap pegawai Kerajaan termasuk pegawai MARA sendiri perlu mematuhi segala kod etika kerja yang ditetapkan bagi melahirkan pegawai yang memiliki tingkah laku yang sempurna, berpegang teguh kepada sikap-sikap yang positif, berdisiplin, dan berintegriti.

Adalah menjadi harapan penyelidik selepas ini, MARA mempunyai kod etika kerjanya yang tersendiri bagi memartabatkan profesionalisme wargakerja MARA dan sekaligus meningkatkan budaya kerja yang lebih cemerlang di masa hadapan.

1.3 PENYATAAN MASALAH

Masalah etika kerja dalam sektor awam dan swasta sering menjadi isu pada hari ini, terutamanya dalam penjawat awam kerajaan. Seringkali sentiasa keluar di dada akhbar tentang aduan negatif terhadap penjawat awam seperti tiada pegawai di pejabat, tidak mesra pelanggan, mengambil rasuah, dan pelbagai persepsi negatif yang diberikan. Oleh itu, adalah menjadi keperluan kepada organisasi untuk memiliki pekerja yang komited dan berintegriti bagi mencapai objektif organisasi seterusnya mendapat keredhaan Allah S.W.T..

Menurut perangkaan daripada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), seramai 1,405 kakitangan awam dikenakan tindakan pada tahun 2009. Mereka terdiri daripada pegawai perkhidmatan awam Persekutuan seramai 590 orang, perkhidmatan awam negeri (111), badan berkanun persekutuan (467), badan berkanun negeri (28) dan pihak berkuasa tempatan (209), tidak termasuk Angkatan Tentera Malaysia (ATM) dan Polis Diraja Malaysia.

Tidak hadir bertugas masih merupakan kesalahan yang paling banyak dilakukan iaitu 689 kes, tata kelakuan dan larangan (568 kes), penyalahgunaan atau pemilikan dadah (76 kes) dan kes mahkamah (74 kes). Baru-baru ini juga kita dikejutkan dengan pendedahan oleh CEUPACS kira-kira 45,000 atau tiga peratus daripada 1.5 juta kakitangan awam menggunakan sijil cuti sakit palsu untuk ponteng kerja. Ini secara tidak langsung memberi gambaran yang negatif kepada penjawat awam yang menjadi tulang belakang transformasi kerajaan dalam melaksanakan sistem penyampaian yang lebih efektif dan lebih cepat.

Majlis Amanah Rakyat (MARA) sebuah organisasi yang memperjuangkan nasib orang Melayu tidak terlepas dalam isu etika kerja ini. Isu Laporan Audit Negara 2008 ini menjadi panas seketika apabila Ketua Audit Negara, Tan Sri Ambrin Buang membentangkan laporan tersebut pada 19 Oktober 2008 lalu di parlimen. Laporan Ketua Audit Negara mendedahkan kerajaan mungkin terpaksa menanggung sebahagian besar daripada kerugian berjumlah RM1.14 bilion dalam Projek Landasan Berkembar Elektrik Antara Rawang dan Ipoh. Dalam laporan lain, Ketua Audit Negara turut mengesan tindakan pembekalan alatan kepada badan berkanun Persekutuan pada harga yang 'tidak masuk akal'.

Selain itu, laporan tersebut menunjukkan bahawa beberapa pembayaran yang mencurigakan telah di buat oleh pihak MARA kepada pembekal mereka untuk barangan yang nilainya jauh melampaui harga pasaran. Adalah menjadi isu besar apabila mengetahui pihak MARA membelanjakan lebih RM80,000 bagi dua unit komputer riba berjenama Acer Aspire 5052 sedangkan harga pasaran hanya RM4,500 sahaja untuk seunit laptop jenis dan spesifikasi tersebut di pasaran awam. MARA juga membeli komputer meja (desktop) pada harga hampir RM7,600 seunit, sedangkan harga di pasaran bagi komputer meja yang canggih lengkap dengan perkakasannya dengan harga kurang dari RM2,000.

Laporan Tindakan Tatatertib ke Atas Anggota Kerja MARA menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun terutamanya melibatkan kumpulan perkhidmatan pengurusan dan profesional. Lebih membimbangkan telah ada kes melibatkan pengurusan tertinggi iaitu sebanyak 13 kes pada tahun 2009 dan 11 kes pada tahun 2010. Mengikut rekod, pada tahun 2009, kebanyakan kesalahan yang dilakukan adalah kes tatakelakuan dan larangan yang telah ditetapkan oleh perkhidmatan awam. Berikut adalah Laporan Tindakan Tatatertib dari tahun 2006 sehingga 2010 dan Jenis Kesalahan Tatatertib pada tahun 2009.

TINDAKAN TATATERTIB KE ATAS ANGGOTA KERJA MARA DARI TAHUN 2006 SEHINGGA 2010

TAHUN	KUMPULAN PERKHIDMATAN	ADUAN / KES DITERIMA	TINDAKAN PENTADBIRAN	JKTT BUKAN BUANG KERJA / TURUN PANGKAT	JKTT BUANG KERJA / TURUN PANGKAT	HUKUMAN
2006	PENGURUSAN TERTINGGI	0	0	0	0	0
	PENGURUSAN & PROFESIONAL	13	9	2	2	4
	SOKONGAN	66	40	13	3	16
	JUMLAH	80	49	15	5	20
2007	PENGURUSAN TERTINGGI	0	0	0	0	0
	PENGURUSAN & PROFESIONAL	30	25	4	1	5
	SOKONGAN	68	53	11	4	15
	JUMLAH	98	78	15	5	20
2008	PENGURUSAN TERTINGGI	0	0	0	0	0
	PENGURUSAN & PROFESIONAL	49	45	1	3	4
	SOKONGAN	34	24	4	6	10
	JUMLAH	83	69	5	9	14
2009	PENGURUSAN TERTINGGI	13	8	0	1	0
	PENGURUSAN & PROFESIONAL	53	13	6	5	0
	SOKONGAN	74	23	13	12	14
	JUMLAH	140	44	19	18	14
*2010	PENGURUSAN TERTINGGI	11	9	0	2	0
	PENGURUSAN & PROFESIONAL	18	8	2	7	1
	SOKONGAN	37	23	5	10	6
	JUMLAH	66	40	7	19	7

* Setakat 08.08.2010

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif utama kajian ini adalah untuk:

1. Mengkaji hubungan antara ciri-ciri etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
2. Mengkaji pengaruh ciri etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

1.5 KEPENTINGAN KAJIAN

Kepentingan kajian ini adalah diharap dapat membantu warga kerja MARA dan pihak pengurusan MARA dalam usaha memperkukuhkan usaha tahap pegangan nilai etika kerja islam dan bagaimana ia dapat membantu terhadap mencapai visi dan misi MARA secara langsung mahupun tidak langsung. Selain itu kajian ini juga dapat membantu pembentukan satu kerjasama dan persefahaman antara warga kerja MARA dan pihak pengurusan khususnya iaitu dari segi kod etika MARA sendiri ke arah organisasi yang lebih berintegriti, bertanggungjawab dan profesional.

1.6 SKOP KAJIAN

4 Bahagian terlibat:

- Ibu Pejabat MARA
- Pejabat MARA Negeri iaitu di PMN Selangor, PMN Negeri Sembilan & PMN Wilayah Persekutuan
- Pejabat MARA Daerah di seluruh Malaysia
- Institusi Pendidikan MARA

Pegawai yang terlibat adalah daripada staf sokongan hingga pengurusan dan professional (Gred 17 hingga Gred 48). Seramai 80 responden telah dipilih bagi skop kajian yang dipilih secara rawak bagi setiap bahagian yang terlibat.

1.7 BATASAN KAJIAN

Penyelidik menghadapi masalah mendapatkan data sebenar dari MARA bagi kes tatatertib kerana ia adalah sulit dan sensitif. Semasa menjalankan kerja lapangan juga, penyelidik berhadapan dengan beberapa masalah dan halangan yang akan mengurangkan kebolehpercayaan dan ketepatan dalam penyelidikan ini. Daripada 80 responden yang dipilih hanya 64 responden telah member maklumbias. Masalah yang telah dihadapi adalah kurangnya penglibatan responden menyebabkan kesukaran mendapatkan kerjasama daripada mereka. Sebagai contoh sebahagian besar daripada responden sibuk menyelesaikan tugas seharian mereka dan tidak sudi untuk menjawab soalselidik yang diedarkan. Mereka juga beranggapan bahawa soalan yang dikemukakan adalah sensitif.

Responden menyalah tafsir soalselidik dan menjawabnya secara salah. Ini adalah salah satu daripada masalah kerana setiap orang mempunyai pandangan yang berbeza terhadap soalan yang telah diajukan kepada mereka. Tafsiran yang salah ini berlaku akibat daripada perbezaan situasi dan masa.

BAB II

ULASAN LITERATUR/SOROTAN SUSASTERA

2.1 PENGENALAN

Ulasan karya ialah ulasan daripada penyelidikan yang lepas dan memberi definisi yang jelas berkaitan kajian. Menurut Uma Sekaran (2003), ulasan karya merupakan satu dokumentasi yang menyeluruh daripada sumber kedua dalam tajuk yang berkaitan dengan kajian. Bahagian ini akan menerang dan menyokong kerangka teori (*theoretical framework*) yang telah dipilih oleh penyelidik. Sumber-sumber ulasan karya ini diperolehi daripada buku, kamus, jurnal, artikel dan sebagainya.

2.2 NILAI DAN ETIKA KERJA

Pengertian Etika (Etimologi), berasal dari bahasa Yunani adalah "Ethos", yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (custom). Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu "Mos" dan dalam bentuk jamaknya "Mores", yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etika dan moral lebih kurang sama pengertiannya, tetapi dalam kegiatan sehari-hari terdapat perbedaan, yaitu moral atau moralitas untuk penilaian perbuatan yang dilakukan, sedangkan etika adalah untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang berlaku.

Gluck (1986 : 176) telah mendefinisikan etika sebagai, " kajian filosofikal terhadap moraliti". Shea (1988 : 17) pula mendefinisikan etika sebagai "prinsip-prinsip bertingkahtlaku yang mengawal individu atau profesyen" dan sebagai "satu standard tingkahtlaku ". Manakala istilah etika dikalangan teknokrat merujuk kepada kajian-kajian mengenai isu-isu '*standard moral*' yang melibatkan para teknokrat yang boleh membantu meningkatkan integriti profesyen mereka.

Menurut Shukri Ahmad & Razali Mat Zin, 2001, Etika merupakan prinsip moral atau nilai akhlak atau tingkah laku yang menjadi pegangan seseorang individu atau sesuatu kumpulan. Prinsip moral dan kesedaran akhlak ini tidak boleh dicapai oleh seseorang tanpa menjalin perhubungan sosial dengan orang lain.

Etika kerja dapat disimpulkan sebagai panduan tingkahlaku yang diikuti oleh manusia yang mempunyai kaitan rapat dengan kehidupan, khususnya dikalangan yang meminggirkan agama di dalam kehidupan mereka. Tidak mengira negara, bangsa dan agama telah menekankan norma moral yang berlandaskan ketinggian akhlak mereka yang mengamalkannya. Dalam masyarakat moden sekarang ini norma keagamaan semakin ditinggalkan dan masyarakat lebih menuju kepada kemajuan material untuk mencapai kesenangan hidup. Sumber-sumber moral kini datang dari satu set etika yang dihasilkan oleh ketentuan akal manusia dan pengkajian terhadap kehidupan manusia.

Dalam penjawat awam juga nilai etika kerja juga telah ditetapkan. INTAN, 1991 mendefinisikan nilai adalah ditakrifkan sebagai kepercayaan yang mendorong seseorang atau institusi untuk bertindak mengikut pemilihan yang berasaskan nilai-nilai utama masyarakat. Mengikut kajian sejarah, ilmu, kebijaksanaan, keadilan dan merupakan nilai-nilai utama masyarakat.

Etika bermaksud tanggungjawab dan akibat tingkah laku seseorang atau profesion terhadap masyarakat. Seseorang anggota perkhidmatan awam berkewajipan memahami tanggungjawab terhadap peranan dan perilaku seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberi dengan penuh tanggungjawab dan amanah. Etika pentadbiran dalam perkhidmatan awam adalah merujuk kepada:

1. Etika Dalam Pentadbiran

- Kejujuran (Honesty)
- Keadilan (Justice)
- Kebenaran (Veracity)
- Keberanian (Courage)
- Kesopanan (Politeness)
- Kemaafan (Forgiveness)
- Kesabaran (Patience)
- Ketenteraman (Peacefulness)
- Mudah didampingi (Accessibility)
- Simpati (Sympathy)

Bagi mencapai slogan berkhidmat untuk negara maka perkhidmatan awam telah membentuk tujuh teras perkhidmatannya, iaitu:

1. Berazam meninggikan mutu perkhidmatan.
2. Bekerja dengan penuh tanggungjawab.
3. Berusaha mengikis sikap mementingkan diri.
4. Berkhidmat dengan penuh muhibah dan kemesraan.
5. Bekerja ke arah memajukan pemikiran rakyat & pembangunan negara.
6. Bekerjasama dalam membanteras kelemahan & musuh-musuh negara.
7. Berpegang teguh kepada ajaran agama.

2.3 ETIKA KERJA ISLAM VS ETIKA KERJA KONVESIONAL

Etika dan moral adalah suatu perilaku yang dianggap perlu dan dianggap sebagai 'common knowledge' bagi manusia sejak pra sejarah sehingga kini. Mana-mana negara bangsa yang bertamadun serta yang tiada peradaban sekalipun seperti Amerika Syarikat, tetap menerima teori ini sebagai pendasaran aplikasi kerja, pengurusan, pentadbiran dan penerapan di dalam kualiti kekeluargaan. Pelbagai teori yang diperkenalkan melalui para falsafah Barat dan kebanyakan adalah dari segi pemikiran dan logik mereka semata-mata tanpa melalui rujukan dan panduan dari agama, berbeza dengan Islam yang sumber rujukan adalah dari Al-Quran dan Sunnah. Ironinya kita tidak boleh lari daripada takrifan ini walaupun mengatakan perlawanan atau perbandingan teori atau peradaban barat adalah tamadun timur keseluruhannya. Hal inilah yang digambarkan oleh para orientalis apabila mengatakan bahawa tamadun Islam barat sebagai tamadun Asia tengah dan bukannya tamadun 'Islam' yang hakiki.

Teori asal etika adalah berasal daripada teori keperibadian mulia. Aristotle mengatakan bahawa adalah suatu keperluan insan untuk mempraktikkan teori keperibadian mulia dalam segala urusan demi melancarkan urusan sehariannya. Teori ini juga menekankan konsep 'the golden mean' iaitu mencari kebaikan dalam keadaan keseimbangan diantara keinginan ini agar tidak melampau dalam setiap perilaku.

Sebagai contoh, sikap ingin membantu orang adalah baik, tetapi tidaklah perlu sehingga digadai kesemua harta kita sama sekali. Selepas munculnya begitu ramai ahli falsafah barat yang menekankan soal teori dan konseptual, kini datang pula aliran baru yang lebih praktikal. Mereka inilah yang mendasari pemikiran ahli teknologi dalam melaksanakan segala teori sains.

- **Teori Utilitarian.**

Teori ini ialah salah satu aliran dalam teleologis (iaitu teori akibat). Mereka memandang akibat dan natijah baik sebagai matlamat kerja mereka. Ianya diasaskan oleh pemikir Jerman iaitu Jeremy Bentham (1784-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Mereka bermaksud kebaikan yang dimaksudkan ialah yang terbaik dan untuk dinikmati oleh seramai mungkin faedah tindakan itu. Bagi mereka ungkapan seperti 'jangan menipu' dan 'tepatilah janji' adalah sesuatu yang umum. Hal ini boleh dilanggar sekiranya ada kebaikan yang lebih besar.

Teori ini mengakibatkan manusia mula menjadi alat atau komoditi sains. Mereka ingin berfikir semaksima yang mungkin untuk memudahkan manusia dengan mengabaikan beberapa nilai moral yang dikatakan sebagai teori umum. Teori ini telah diserapi dengan nilai 'machavellian' iaitu matlamat menghalalkan cara.

Walaupun bagaimanapun, sikap menepati janji dan berkata benar yang melampau sehingga memusnahkan masyarakat dan sistem pemerintahan Islam juga adalah dilarang dalam Islam. Berjanji dengan golongan 'musuh', bercakap benar dengan 'musuh' secara jelas dilarang di dalam banyak ayat Al Quran. Hal ini sebenarnya memerlukan pertimbangan semasa. Hal inilah yang menjadikan Islam sebagai agama yang waqii'yyah (mengikut zaman dan tempat).

- **Teori Duty (Tanggungjawab)**

Teori ini juga dikenali dengan ungkapan teori 'deontologis' iaitu golongan yang tidak percaya dengan akibat. Immanuel Kant (1724-1804) menyatakan bahawa sikap jujur, mengikut arahan, menepati janji serta adil adalah tujuan utama dan bukannya akibat kerja berkenaan. Teori ini telah dipraktikkan oleh Laksamana Hang Tuah sekitar pemerintahan Mmpayar Melaka dahulu. Taat yang melulu tanpa melihat akibat peminangan Tun Teja, membunuh rakan sendiri, mengambil mahkota raja di dalam kolam najis dan banyak lagi perilaku yang diungkapkan sebagai taat dan setia adalah suatu yang perlu dinilai semula.

Teori ini menghasilkan 'robot-robot' yang taat mengikut arahan programmernya tanpa menilai baik dan buruknya sesuatu arahan. Hal ini dijelaskan dalam Islam apabila konsep taat dan patuh kepada Ibu bapa boleh ternafi apabila si ibu atau si bapa mengarahkan anaknya meninggalkan suruhan Tuhan (seperi solat, puasa dan sebagainya).

Jika kita meneliti setiap konsep ini, kita mendapati di dalam Al Quran dan sunnah-sunnah Nabi SAW, ada dinyatakan kesemua elemen ini tanpa memberat-beratkan elemen yang lain. Pemberatan dan penumpuan pemikir Barat tentang teori nilai moral ini adalah disebabkan mereka hanya bergantung kepada akal dan keintelektualan mereka semata-mata, tanpa dipandu oleh Pencipta mereka sendiri iaitu Allah SWT. Inilah kelebihan penganut Islam.

- **Teori Hak Asasi.**

Teori ini adalah teori umum bagi setiap insan. Setiap manusia inginkan kebebasan dan kemakmuran sendiri. Hal ini mengajar manusia agar mempertimbangkan hak orang lain dalam tugas kerja kita. Dilema boleh terjadi apabila bertembung dengan kepentingan hak individu tertentu dengan matlamat utilitarian kita yang inginkan kebaikan secara umumnya kepada masyarakat. Di dalam Islam hak dan nilai keperluan peribadi adalah dijamin oleh Islam. Hal ini dinyatakan dalam Maqasid syariah (tujuan syariah) iaitu Islam datang untuk menjaga agama, nyawa manusia, akal manusia, harta manusia dan maruahnyanya agar tidak dicemari.

Hari ini kita melihat manusia sendiri yang memusnahkan nyawanya dengan peperangan, akalnya dengan minum arak serta mencabul maruahnyanya sendiri apabila mendedahkan auratnya untuk menjadi tontonan orang lain. Di dalam Islam hak asasi kita tidak akan diiktiraf sehingga kita boleh mengganggu hak orang lain. Hak kita adalah hak yang dibataskan kepada hak kita semata-mata tanpa memudaratkan orang lain. Teori kesederhanaan Islam meneutralkan nilai kapitalis yang melebarkan perniagaan, pemasaran sehingga boleh menindas orang lain, menekan manusia secara 'halal' tanpa boleh dinafikan (konsep pasaran bebas). Bagi Islam kesemuanya perlu sederhana dan berhemah.

Begitulah indahnya dan sempurnanya Islam dalam kehidupan seharian. Islam adalah satu cara hidup yang perlu diamalkan dalam setiap aspek kehidupan tidak kiralah dalam aspek kekeluargaan, pengurusan, perundangan dan sebagainya. Ia adalah satu rahmat kepada umat manusia.

- **Nilai Etika Islam**

Menurut Dwight M. Donaldson di dalam bukunya *Studies in Muslim Ethics*, terdapat beberapa konsep umum tentang etika dan moral yang digariskan oleh Allah melalui Al Quran iaitu :

- I. **Duty to Allah** : iaitu tanggungjawab dan rasa kehambaan kita kepada Allah. hal ini dijelaskan dalam Surah Az Zariyat ayat 56.

"TidakKu jadikan jin dan manusia melainkan untuk beruibadah kepadaKu" (Az-Zariyat-Ayat 56).

Ayat ini menunjukkan bahawa setiap perkara yang kita lakukan, asalkan niat kita ialah beribadat kepada Allah S.W.T. Apabila kita belajar, makan gaji, berniaga mahupun bekerja untuk NGO semuanya bernilai jika diniatkan untuk beribadat kepada Allah S.W.T.

- II. **Moderation** : iaitu konsep wasatiyyah atau kesederhanaan. sikap melampau (ghullu) dalam takalluf (memberat-beratkan) serta taa'suf (bermudah-mudahkan) kerja kita adalah dilarang. Kita perlu sederhana dan istiqamah (berterusan) dalam beretika dan menjalankan kerja dengan baik. Islam bukannya agama yang memaksa dan menekan. Sifat 'sawwabit' (pillar atau teras) adalah disertakan juga sifat 'mutaghaiyyirat' (akomodatif atau anjal) dalam pelaksanaan syariat. Jadi contohilah syariat dalam budaya kerja kita.

III. **Forgiveness** : Segala kesalahan di dalam Islam ada pengampunannya. Seperti juga kesalahan dalam berorganisasi, juga perlu mengikuti prosedur syarikat untuk mendapat kemaafan. Allah Maha pengampun dan Maha mendengar rintihan hambanya. Begitu juga sikap yang perlu ada pada setiap pengurus manusia yang juga terlibat dalam hal permasalahan sikap dan etika pekerjaanya.

IV. **Retaliation** : Iaitu konsep pembalasan. Bezanya Islam dan sekular adalah kepercayaan kepada hari kebangkitan. Sikap futuristik Rasulullah S.A.W. dalam menilai akibat dan natijah segala perilaku kita menyebabkan kita akan selalu berjaga-jaga dalam segala urusan. Sekular mengajar manusia melihat dunia dan kemewahan sebagai matlamat. Sekiranya hilang matlamat pembalasan, manusia mula menjadi rakus dan tidak peka dengan nilai moral. Begitulah terjadinya kepada negara-negara maju yang tiada kesimbangan dari segi moral dan kemajuan negara.

V. **Limited Liability**: Ini adalah konsep had pertanggungjawaban. Setiap manusia adalah dipertanggungjawabkan kesalahannya sahaja. Manusia tidak mewarisi kesalahan nenek moyang. Mereka tidak akan ditanya tentang kesilapan orang lain. hal ini menfikan sikap sesetengah manusia yang ering mengaitkan kepincangan individu terhadap latar belakang sosialnya yang mungkin buruk.

VI. **Rewards:** Iaitu pembalasan baik dan buruk manusia walaupun sekecil atom yang halus. Hal ini diceritakan dalam surah Al Zilzal (kegoncangan). Nilai anugerah dan pengiktirafan terhadap jasa dan kebaikan individu perlu ada pada setiap pengurus sumber manusia. Inilah yang mengharmonikan hubungan majikan dan pekerja.

Tauhid yang merupakan tonggak utama dalam keimanan, keyakinan dan kepatuhan dalam Islam menunjukkan keunikan hubungan dengan Yang Maha Esa. Ia membebaskan manusia daripada sebarang bentuk perhambaan terhadap makhluk dan membangkitkan kesedaran tentang hakikat kebergantungan hanya terhadapNya. Ia turut mengintegrasikan aspek kebendaan dan kerohanian dalam hubungan kemanusiaan ke arah matlamat hidup yang sebenar, di mana persoalan sumber, kaedah pengendalian dan impak yang diperolehi sentiasa diambilkira sepanjang usaha pengemblengan *al-ma 'riif* dan penghapusan *al-fasiid*.

Konsep tauhid yang holistik dan intrinsik ini menyebabkan ia tidak langsung disentuh dalam etika Barat. Kornitmen yang total terhadap tauhid ini seterusnya memungkinkkan usaha ke arah mewujudkan keadilan. Meskipun keadilan turut diketengahkan sebagai salah satu teori etika Barat, namun keadilan dalam Islam mempunyai paradigma dan pendekatan tersendiri. Keadilan bukanlah berrnakna persamaan mutlak dari segi agihan kekayaan, keuntungan serta bebanan, tetapi ia lebih menjurus kepada keseimbangan dan kesaksamaan dalam pemberian hak.

Bangsa Jepun membangun negaranya daripada sisa-sisa keruntuhan dan kehancuran. Mereka terkenal dengan sikap rajin dan bekerja keras. Jadi, tidak hairan lah jika pekerja Jepun mampu bekerja dalam waktu yang panjang tanpa mengenal penat lelah, bosan, dan putus asa. Mereka bukan hanya mampu bekerja dalam jangka waktu yang lama, mereka juga mampu mencurahkan perhatian, jiwa, dan komitmen pada pekerjaan yang dilakukannya. Karakter dan budaya kerja keras merupakan faktor penting keberhasilan bangsa Jepun dalam bidang ekonomi, industri, dan perdagangan.

Budaya kerja seperti itu tidak lahir dan terwujud dengan begitu saja. Budaya kerja inilah yang dipupuk dan dilatih selama berabad-abad, sehingga akhirnya mengakar satu nilai etika kerja yang wujud dalam setiap pemikiran dan jiwa mereka. Di Jepun, setiap pekerja mengetahui tugas dan perannya di tempat kerja. Mereka tidak bekerja sebagai individu, tetapi bekerja didalam satu pasukan, sehingga tidak ada jurang yang tercipta di antara mereka.

Di Jepun mereka tidak mengamalkan budaya bersaing secara tidak sihat, tetapi berkerjasama untuk menyelesaikan sesuatu tugas dan lebih mengkagumkan semua pekerja tidak memandang pangkat dan berada pada kedudukan yang sama. Faktor kejayaan negara Jepun hingga menjadi kuasa ekonomi dunia banyak bergantung kepada faktor kemanusiaan yang mengamalkan sistem nilai kerja yang professional dan berdisplin. Ini tidak bermakna kita menafikan kepentingan sumber-sumber lain seperti bahan mentah, modal dan teknologi, tetapi tanpa sumber manusia yang mempunyai kesanggupan dan keupayaan bekerja berasaskan etika kerja yang tinggi, sumber manusia itu tidak bermakna. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Peter Drucker:

" in the better use of human resource lies in the major opportunity for human increasing productivity management of men should be the first and foremost concern of operating management rather than management thing".

Konsep seperti *kaizen* (penambakaan berterusan), *dontotsu* (*striving for the best of the best*), dan *bushido* (*way of the warrior*) adalah antara nilai-nilai murni yang dipegang kuat oleh para pekerja Jepun. Penghayatan kepada nilai-nilai etika kerja yang tinggi menjadikan pemangkin kepada kejayaan masyarakat Jepun pada hari ini. Sebagai contoh pada hari ini, Negara Jepun menduduki di tangga ke-8 di dalam Indeks Pertumbuhan Persaingan Global 2009-2010, manakala Malaysia pula di tangga ke-24 jatuh 3 anak tangga selepas di tangga ke-21 pada tahun 2008-2009.

Seperti negara Jepun, Korea Selatan juga mengalami kehancuran ekonomi yang teruk akibat perang saudara dengan Korea Utara. Korea Selatan juga kini muncul sebagai kuasa ekonomi dunia dengan banyak syarikat gergasi yang muncul seperti Samsung, Hyundai dan sebagainya. Di Korea pula, pergerakan produktiviti bermula dengan "Saemaul Undong Movement". Matlamat pergerakan ini untuk mewujudkan rakyat yang sanggup bekerja ke arah produktiviti yang tinggi.

Contoh kejayaan negara Jepun dan Korea ini telah menjadi satu dasar kepada negara, dengan menjadikan negara ini sebagai contoh budaya kerja seperti Dasar Pandang ke Timur yang supaya kita dapat belajar daripada usaha-usaha negara Jepun dan Korea bagi membina budaya kerja yang tinggi dan berintegriti.

2.5 ETIKA KERJA SYARIKAT SWASTA & SYARIKAT BERKAITAN KERAJAAN (GLC)

2.5.1 Syarikat Motorola

Sebagai syarikat gergasi dalam bidang komunikasi dan perniagaan, Motorola telah melancarkan kod etika perniagaan sendiri pada tahun 2004. Kod Etika Perniagaan ini ialah sebagai panduan untuk membantu Motorolan mencapai standard Etika Motorola yang tinggi disamping standard mereka sendiri. Ia merumuskan undang-undang yang perlu dipatuhi oleh Motorola dan anggotanya. Kod ini melepasi perundangan minimum, walau bagaimanapun, menerangkan nilai-nilai etika yang Motorola berkongsi bersama sebagai Motorolan.

Kod ini bukan satu kontrak atau manual komprehensif yang merangkumi semua situasi yang mungkin dihadapi oleh Motorolan di seluruh dunia. Ia menyerlahkan isu-isu penting dan mengenalpasti polisi dan sumber-sumber yang membantu Motorolan membuat keputusan yang membanggakan Motorola. Ini merujuk kepada kata-kata oleh Pengerusi dan Ketua Eksekutif Motorola iaitu Ed Zander

"Kod Etika Perniagaan mengesahkan apa setiap pekerja Motorola mewakilkan maksud: Melakukan kerja yang betul. Setiap hari. Tiada alasan."

Disamping itu juga ia menyentuh aspek nilai dan kepercayaan utama syarikat Motorola, tanggungjawab Motorola terhadap para pekerja, tanggungjawab pekerja terhadap Motorola, etika perniagaan pelanggan & pengguna, rakan niaga, pemegang saham, kerajaan dan seterusnya terhadap komuniti. Unikanya, Motorola mempunyai bahagian auditnya tentang isu nilai & etika dan mewujudkan satu Talian Audit Committee Line bagi menerangkan lebih terperinci mengenai etika perniagaan di Motorola dan jika ada sesuatu isu mahupun masalah yang berbangkit.

2.5.2 Etika Kerja di Tabung Haji

Pengenalan kod etika Islam atau lebih dikenali sebagai Nilai dan Etika Kerja Tabung Haji (NEKTH) telah dibentuk pada tahun 1999. Pembentukan NEKTH didasari empat objektif iaitu :

1. Membentuk budaya kerja yang cemerlang dan profesional dalam kalangan kakitangan Tabung Haji.
2. Mempertingkatkan produktiviti dan kualiti kerja para kakitangan Tabung Haji.
3. Mewujudkan garis panduan kepada perlakuan kakitangan agar mencerminkan Tabung Haji sebagai sebuah organisasi Islam.
4. Melahirkan kakitangan yang berdaya tahan dan berkeyakinan diri melalui nilai yang dikongsi bersama.

NEKTH mengandungi 11 nilai iaitu:

1. Mengabdikan diri pada Allah SWT
2. Ikhlas
3. Amanah
4. Dedikasi dan sabar
5. Tekun & Cekap
6. Adil dan bijaksana
7. Bekerja sebagai satu pasukan
8. Menghargai masa
9. Hubungan harmoni sesama anggota
10. Berbangga dengan Tabung Haji
11. Bermatlamatkan kebahagiaan ummah

Kesemua objektif dan nilai yang didukung oleh NEKTH ini memperlihatkan peranan besar yang dimainkannya dalam memandu kakitangan Tabung Haji melaksanakan tugas dengan penuh iltizam dan melahirkan kakitangan yang berakhlak dari segi perlakuan, sikap dan juga kualiti kerja.

2.6 ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Staf berkualiti tinggi merupakan aset utama kejayaan sesebuah organisasi. Bagaimanapun, kehakisan nilai integriti di kalangan staf mengakibatkan wujudnya pelbagai kepincangan pentadbiran dan salah laku di sektor kerajaan mahupun swasta (Mustafar Ali, 2004 dan M. Kamal Hasan, 2004). Sehubungan itu, kerajaan mengambil inisiatif untuk memantapkan nilai integriti dengan melancarkan Pelan Integrasi Nasional di samping pelbagai dasar kerajaan sedia ada yang telah digubal dari masa ke semasa (Mustafar Ali, 2004).

Dalam sesebuah organisasi, ada beberapa faktor menyebabkan seseorang itu bertindak meninggalkan organisasi atau berkhidmat sehingga bersara. Faktor dimaksudkan ialah komitmen terhadap kerja, peluang menyertai proses membuat keputusan organisasi, kepuasan bekerja, budaya kerja dan kemahiran diri. Umumnya, komitmen dalam kerja adalah kunci kepada semua persoalan terbabit. Ia kemudian dihubungkan dengan peluang menyertai proses membuat keputusan, kepuasan bekerja, budaya kerja dan kemahiran diri. Meyer dan Allen (1984) misalnya menggariskan tiga dimensi dalam komitmen kerja, iaitu komitmen afektif, komitmen berlanjutan dan komitmen normatif.

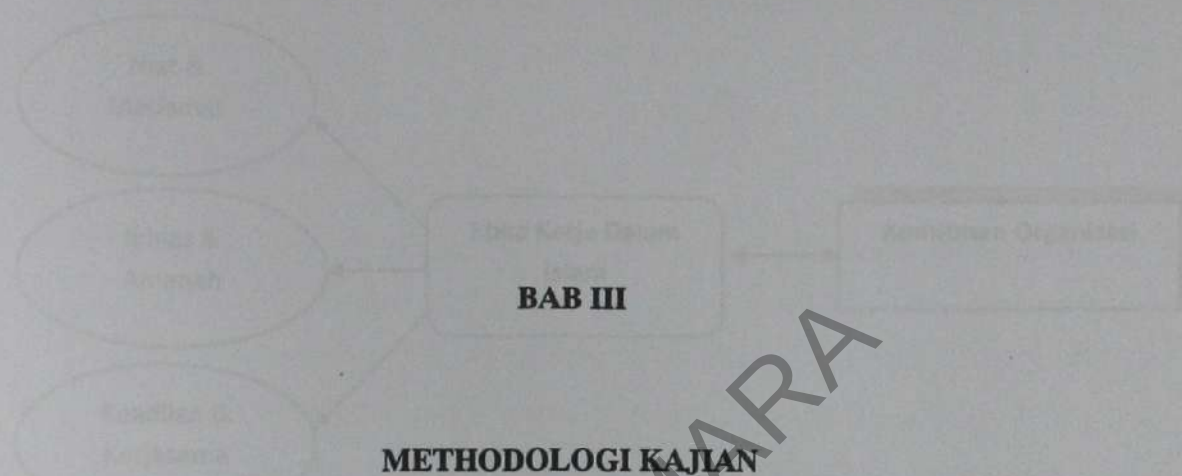
Komitmen afektif ialah pekerja secara moral membabitkan diri secara aktif dalam organisasi. Komitmen berlanjutan pula ialah pekerja selesa dengan faedah disediakan, seperti gaji munasabah, suasana kerja kondusif dan rakan kerja sesuai. Berbeza dengan komitmen afektif, komitmen normatif adalah keadaan seseorang yang tidak mempunyai alternatif, sama ada kos meninggalkan organisasi lebih tinggi berbanding tawaran kerja lain yang diterima atau tiada tawaran kerja daripada organisasi lain.

Peluang menyertai proses membuat keputusan organisasi membolehkan pekerja menyumbang idea dalam perbincangan, sama ada pada peringkat kumpulan atau pengurusan. Mereka akan berdiam diri jika tidak diberikan peluang, sekali gus menyebabkan ketidakpuasan hati dan akhirnya tidak memberikan komitmen sepenuhnya terhadap tugas.

Yousef (2000), telah membuat penyelidikan tentang kekuatan hubungan antara Etika Kerja Islam (EKI) dengan komitmen kerja melibatkan seramai 474 pekerja daripada 30 organisasi di negara-negara Timur Tengah. Konsep etika kerja Islam terbentuk daripada ajaran Islam. Menurut Rice (1999), Islam mengandungi sistem etikanya yang tersendiri dalam membentuk panduan untuk menguruskan perniagaan dan juga pekerjaan. Panduan ini secara hubungkait mempunyai kemuliaan dari segi konsep kesatuan, keadilan dan kepercayaan. Hasil daripada kajian Yousef ini menunjukkan hubungan yang positif antara etika kerja Islam dengan dimensi komitmen.

Kajian Nik Mu'tasim *et.al* (2007,) juga membuktikan bahawa hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Kajian ini dilakukan dalam konteks negara Malaysia melibatkan seramai 227 pekerja sebagai sampel kajian yang terdiri daripada pekerja di beberapa cawangan bank tempatan di kawasan Lembah Klang. Kajian ini menggunakan instrumen yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen's (1991), iaitu instrumen ini mengandungi 24 perkara dan telah direka bagi mendapatkan data keseluruhan berkaitan dengan komitmen organisasi yang terdiri daripada komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen secara berterusan (*Continuance Commitment*) dan komitmen normatif (*Normative Commitment*).

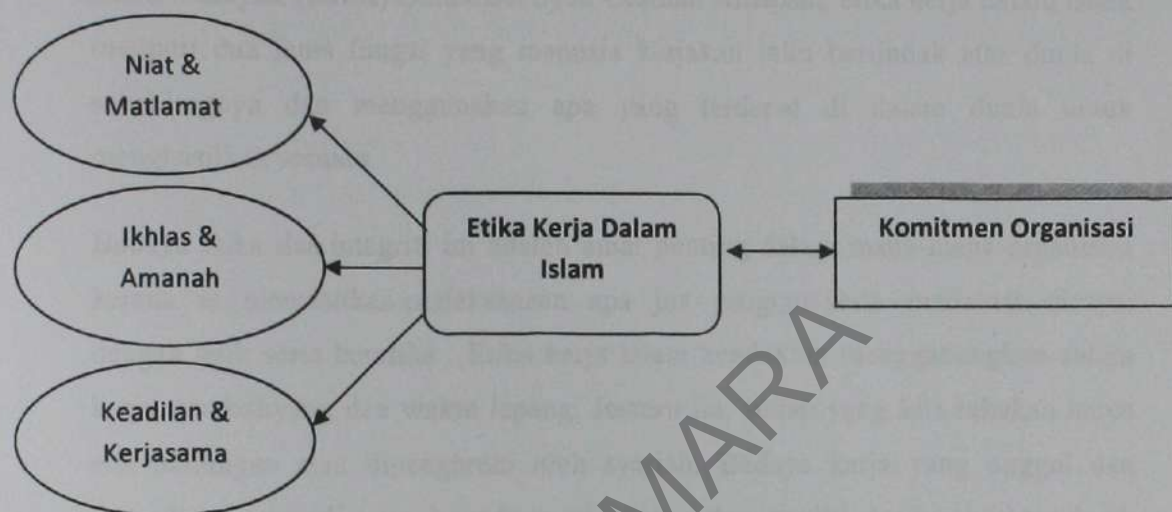
3.3 MODEL KERANGKA KERJA



3.1 PENDAHULUAN

Dalam bahagian ini penyelidik membincang dan menghuraikan secara terperinci tentang method yang telah digunakan dalam kajian ini. Topik-topik yang dibincangkan dalam bab ini ialah teori kerangka kerja, hipotesis kajian, populasi kajian, sampel kajian, saiz sampel kajian, teknik persampelan kajian, pengumpulan data, dan prosedur-prosedur penganalisan data. Model Kerangka Kerja dibentuk bagi mengkaji hubungan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Bagi ciri etika kerja Islam, 3ciri asas utama sahaja dikaji iaitu Niat & Matlamat, Ikhlas & Amanah dan Keadilan & Kerjasama.

3.2 MODEL KERANGKA KERJA



Rajah 1: Kerangka Teoritik Kajian Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi.

3.2.1 Niat & Matlamat

Mengikut pendapat Ustaz Razali bin Abd Rahim dari Centre for Islamic Thought & Understanding (CITU, UiTM), etika boleh diterjemahkan sebagai peraturan adat dan budi bahasa atau peraturan adat antara manusia dengan profesionnya. Secara mudahnya, etika bolehlah dianggap sebagai *akhlaq* dalam Islam. Akhlaq ialah budi pekerti, perangai, tingkah laku atau tabiat seseorang. Oleh itu etika bolehlah diertikan sebagai tingkahlaku atau perlakuan manusia ke arah kebaikan dan kemanfaatan kehidupan.

Seperti juga, pandangan bekas Timbalan Ketua Pengarah, Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM) Datuk Dr. Syed Othman Alhabshi, etika kerja dalam islam meliputi dua jenis fungsi yang manusia kerjakan iaitu bertindak atas dunia di sekelilingnya dan menggunakan apa yang terdapat di dalam dunia untuk menghasilkan sesuatu.

Budaya etika dan integriti ini adalah amat penting dalam mana-mana organisasi kerana ia memastikan perlaksanaan apa jua program serta matlamat dicapai dengan baik serta beretika. Etika kerja Islam hendaklah menggabungkan antara kerja, sembahyang dan waktu lapang. Justeru itu, setiap yang kita lakukan harus ada hubungan atau dipengaruhi oleh syariah. Budaya kerja yang unggul dan cemerlang menjadi asas kepada peningkatan dan kualiti produktiviti sesebuah organisasi. Pembentukan budaya kerja berkualiti hanya akan tercapai sekiranya warga organisasi mempraktikkan etika kerja dan sifat integriti yang menyeluruh dan positif. Maka wujudlah

- kerja itu pasti dianggap sebagai *ibadah*
- bersifat sederhana atau *qanaah*
- wujud keadilan antara majikan dan pekerja supaya segala upah itu benar-benar halal
- tidak boleh menceburkan diri dalam sebarang kerja yang menghasilkan perkara yang haram
- harus ada kesepaduan antara tujuan ekonomi dan etika
- semua aspek kerja harus selaras dengan syariah.

3.2.2 Ikhlas & Amanah

Bekerja dengan ikhlas bererti bekerja dengan sepenuh kerelaan dan dengan suci hati untuk mencari keredhaan Allah. Setiap pekerja harus menyedari bahawa jawatan yang di pegangnya adalah hasil permohonannya sendiri dan bukanlah ia dipaksa memenuhi jawatan tersebut. Maka dengan sendirinya wajarlah seseorang pekerja itu menjalankan tugasnya dengan sepenuh kerelaan apalagi dengan kesedaran bahawa kerja yang dilaksanakan olehnya itu adalah suatu amal saleh dalam usahanya mengabdikan diri kepada Penciptanya di samping berusaha untuk menyara dirinya dan keluarganya yang dikasihi dan berkhidmat kepada masyarakat.

Seterusnya setiap insan mestilah bersyukur kepada Allah kerana rahmat-Nya kepada kita yang tidak terhitung banyak-nya dan satu daripadanya ialah yang kita sandangi ini. Selain dari itu kita semua menyedari bahawa sesuatu kerja atau jawatan adalah hasil daripada perjanjian yang disetujui bersama di antara pekerja dengan majikan. Pekerja berjanji akan menunaikan tugasnya dan majikan pula berjanji akan membayar gaji yang tertentu setiap bulan. Oleh demikian sewajarnya kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan memenuhi perjanjian tersebut. Sekiranya seseorang pekerja itu tidak menunaikan tugasnya dengan sewajarnya tetapi sanggup menerima gajinya dengan sepenuhnya maka pekerja tersebut bolehlah dianggap sebagai seorang yang menipu dan telah memecahkan janjinya. Dengan sendirinya pekerja itu telah mengingkari perintah Allah kerana Allah telah berfirman dengan maksudnya :

"Wahai orang yang beriman, sempurnakanlah janjimu". (Al-Maidah : 1)

3.2.3 Keadilan & Kerjasama

Salah satu daripada etika penting dalam pekerjaan ialah melaksanakan 'Al-Adl Wal Ihsan' atau keadilan dan ihsan. Keadilan bererti meletakkan sesuatu ditempatnya yang betul. Dalam konteks ini implikasinya ialah membuat tindakan atau keputusan sebagaimana yang dikehendaki oleh syari'at Islam. Sebagai contoh seperti hak sebagai majikan terhadap pekerjaanya ialah dengan melakukan kerja dengan baik dan hak bagi pekerja pula ialah mendapatkan gaji yang setimpal dengan kerja yang telah dilakukan. Sebagaimana yang difirmankan oleh Allah dalam Al-Qur'an:

'sesungguhnya Allah menyuruh melakukan keadilan dan berbuat kebajikan serta memberi karib kerabat, dan melarang berbuat yang keji dan yang mungkar dan kezaliman. Dia mengajarkan kepadamu agar kamu mendapat peringatan' (surah an-nahl, ayat 90).

Di dalam perkhidmatan awam bahkan di dalam sebarang perkhidmatan, seseorang pekerja itu bertugas dengan suatu kumpulan pekerja yang tertentu. Dengan sendirinya untuk menghasilkan perkhidmatan yang cemerlang sesuatu kumpulan pekerja itu mestilah bekerjasama, bergotong-royong melaksanakan tugas masing-masing. Sikap bantu membantu di antara satu sama lain di antara pekerja, akan menimbulkan suasana bekerja yang aman dan gembira. Suasana yang demikian pula akan meningkatkan hasil dan mutu perkhidmatan setiap pekerja. Firman Allah juga menegaskan dengan maksud:

"Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan... (Al-Ma'idah : 2)

Etika Kerja Islam tidak hanya datang menerusi menunaikan kewajipan solat, zakat, Haji, dan sebagainya sahaja, malah ianya adalah merupakan prinsip-prinsip bermasyarakat dan berinteraksi dengan manusia di dunia ini secara tertib dan berdisiplin. Hasil usaha berasaskan prinsip-prinsip tersebut umat Islam mendapat kebaikan besar di dunia seperti mampu membina ketamadunan dan peradaban manusia yang tinggi dan agung.

3.3 Hipotesis Kajian

Menurut Sabitha Marican (2009), hipotesis ialah satu andaian atau satu ramalan yang hendak diuji oleh penyelidik. Ia adalah satu kenyataan yang boleh diuji secara saintifik atau empirikal. Kajian ini mengandaikan;

H0: Etika kerja Islam tidak mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi

H1: Etika kerja Islam mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi

3.4 Skop Kajian

4 Bahagian terlibat:

- Ibu Pejabat MARA
- Pejabat MARA Negeri
- Pejabat MARA Daerah
- Institusi Pendidikan MARA

Pegawai yang terlibat adalah dari staf sokongan hingga pengurusan dan professional (Gred 17 hingga Gred 48).

3.5 Pengumpulan Data

Tujuan utama bagi pengumpulan data ini adalah untuk menghimpun dan memperoleh data secara tepat. Dalam kajian ini, penyelidik telah menggunakan data daripada data primer dan data sekunder.

3.5.1 Data Primer

Soal selidik adalah satu teknik yang berstruktur untuk mendapatkan data yang mengandungi beberapa siri soalan, bertulis atau lisan yang dijawab oleh responden (Malhotra, 2007). Dalam soal selidik yang digunakan untuk kajian ini, penyelidik telah menetapkan 5 skala iaitu dari sangat tidak bersetuju kepada sangat bersetuju.

Contoh:

1. Sangat Tidak Bersetuju/ *Strongly Disagree*
 2. Tidak Bersetuju/ *Disagree*
 3. Tidak Pasti/ *Neutral*
 4. Bersetuju/ *Agree*
 5. Sangat Bersetuju/ *Strongly Agree*
-
1. Tujuan utama saya bekerja adalah kerana ingin mendapatkan gaji dan pangkat.
The main purpose of my work is to get a salary and promotion.

1

2

3

4

5

Bahagian A

Dalam bahagian ini, penyelidik menyoal tentang demografi atau latar belakang responden. Item yang terdapat dalam soal selidik ini adalah umur, jantina, jawatan dan taraf pendidikan tertinggi responden.

Bahagian B

Soal selidik ini mengandungi 15 item berkaitan etika kerja Islam yang menyentuh pemboleh ubah bebas iaitu Niat & Matlamat, Ikhlas & Amanah dan Keadilan & Kerjasama.

Bahagian C

Dalam bahagian ini, penyelidik menggunakan 7 item berkaitan komitmen organisasi. Ia telah diadaptasi daripada Mayer dan Allen (1991), yang telah menggunakan 22 item tetapi penyelidik telah memilih untuk menggunakan 7 item sahaja yang difikirkan relevan untuk kajian.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah maklumat yang diperolehi hasil daripada pengkaji sebelum ini yang telah membuat tajuk yang berkaitan dengan sesuatu topik tertentu. Sumber-sumber bagi data sumber kedua adalah seperti internet, jurnal, buku teks, laporan tahunan dan artikel.

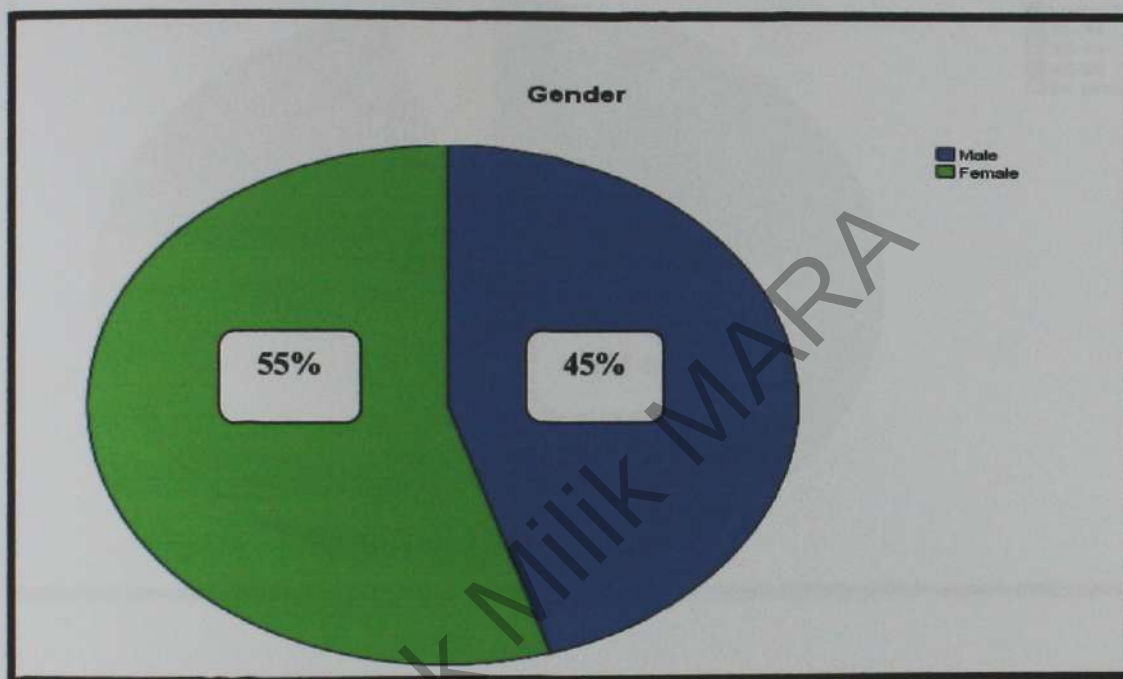
BAB IV

PENEMUAN DAN PERBINCANGAN

4.1 PENDAHULUAN

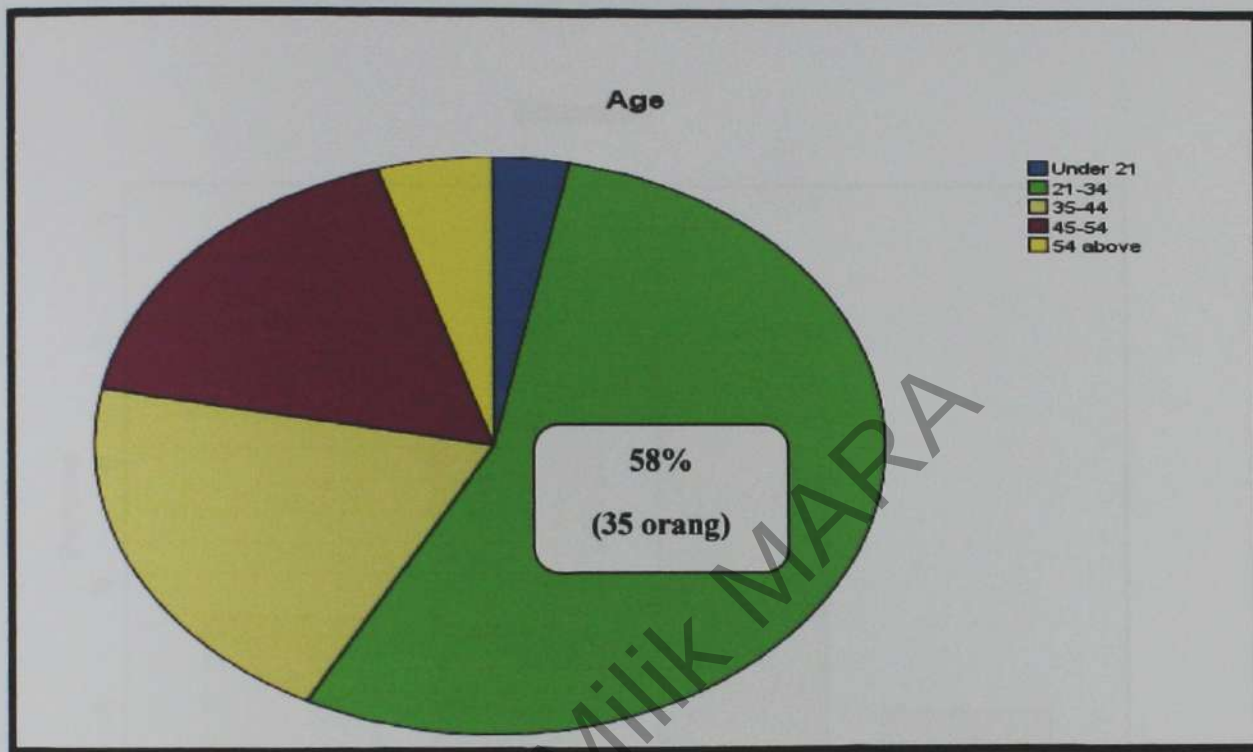
Dalam bab ini penyelidik akan membincangkan keputusan dan analisa yang telah dilakukan daripada data kajian yang diperolehi dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Versi 12*. Keputusan kajian dihuraikan secara diskriptif dan inferensi. Keputusan kajian dibincangkan mengikut susunan hipotesis dan dalam bab ini juga kesignifikanan keputusan dibincangkan. Hipotesis diuji dengan menggunakan penghuraian statistik iaitu korelasi Pearson untuk melihat hubungan antara etika Islam dan komitmen organisasi. Aras kesignifikanan yang ditetapkan ialah 0.05 atau 0.01 dan keputusan akan dilihat berpanduan aras ini.

4.2 DEMOGRAFI RESPONDEN



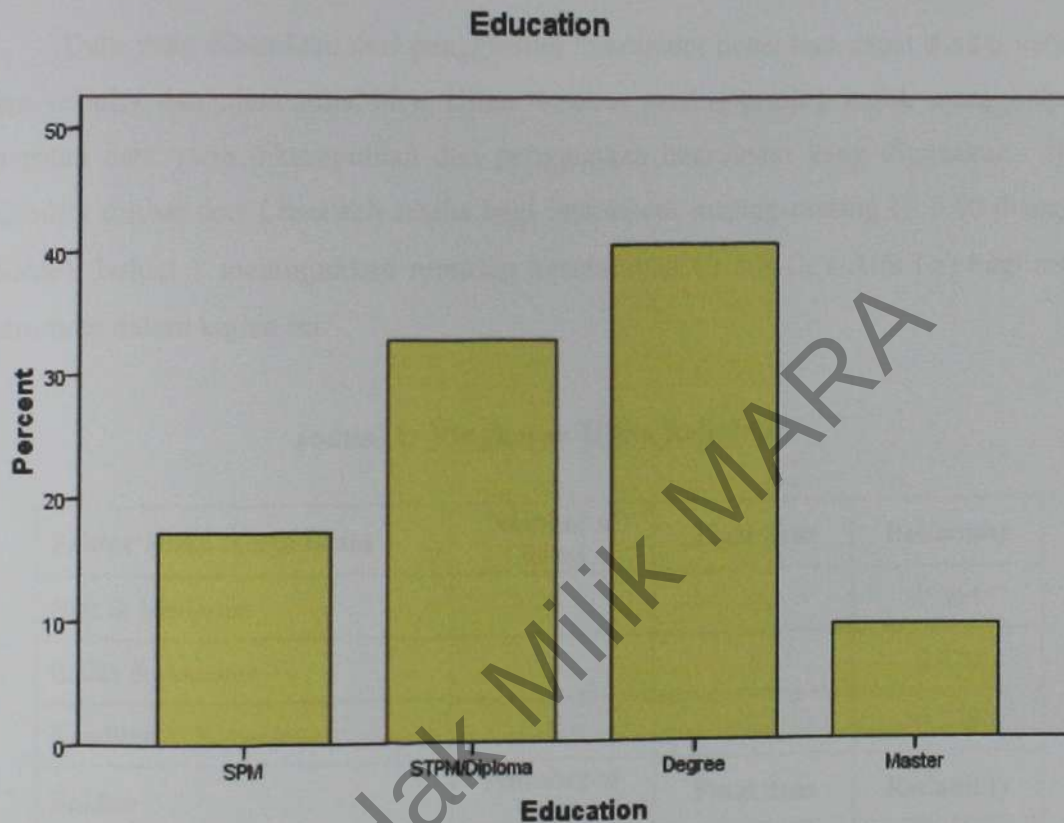
Gambarajah 4.2.1 : Gender

Keseluruhan responden adalah 64 orang di mana, perempuan seramai 35 (55%) orang dan lelaki adalah 29(45%) orang.



Gambarajah 4.2.2 : Umur Responden

Berdasarkan carta pai di atas, majoriti responden adalah dalam lingkungan umur antara 21 hingga 34 tahun iaitu 35 orang (58%).



Gambarajah 4.2.3: Tahap Pendidikan Responden

Berdasarkan carta di atas menunjukkan bahawa terdapat seramai 11 orang adalah berkelulusan SPM, 21 orang pemegang STPM & Diploma, 26 orang pemegang Ijazah Sarjana Muda dan Master seramai 6 orang. Majoriti responden adalah terdiri daripada pemegang Ijazah Sarjana Muda iaitu 26 orang (40%).

4.4 UJIAN HYPHOTHESIS

Bagi ujian hypotesis di dalam kajian ini, pengkaji memfokuskan kepada hubungan antara 2 pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Bagi semua kajian ujian hypothesis, tahap signifikan adalah di bawah < 0.05 dengan 95% confidence interval. Ini bermakna, setiap hypothesis yang dikaji, null hypothesis akan ditolak jika nilai itu melebihi daripada P-value.

4.4.1 T-TEST

Hypothesis 1

H_0 : Adalah tidak ada perbezaan antara lelaki dan perempuan dengan komitmen organisasi. ($\mu_L = \mu_P$)

H_1 : Adalah wujudnya perbezaan antara lelaki dan perempuan dengan komitmen organisasi. ($\mu_L \neq \mu_P$)

Jadual 2: T Test Perbezaan Komitmen Organisasi Dengan Gender

Gender	N	Mean	Standard deviation	t	Sig.
Lelaki	29	3.9261	0.49284	0.204	0.993
Perempuan	35	3.9020	0.45012	0.202	

Hasil daripada keputusan t tests (Jadual 2) menunjukkan skor means bagi komitmen organisasi MARA bagi lelaki adalah 3.9261 lebih tinggi daripada skor mean bagi perempuan iaitu 3.9020. Walaubagaimanapun, perbezaan ini adalah terlalu kecil dan tidak signifikan ($t > 0.05$) dan kesimpulannya kita akan menolak H_1 dan menerima H_0 .

4.4.2 ANOVA

Hypothesis 2

H_0 : Adalah tidak ada hubungan antara etika kerja Islam dengan perasaan bekerja responden di MARA. ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$)

H_1 : Adalah wujudnya hubungan antara etika kerja Islam dengan perasaan bekerja responden di MARA. ($\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$)

Jadual 3: ANOVA Etika Kerja Islam Dengan Perasaan Bekerja Responden

Ciri Etika Kerja Islam	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Niat & Matlamat	0.805	63	0.174	1.159	0.338
Ikhlas & Amanah	1.512	63	0.256	1.476	0.221
Keadilan & Kerjasama	10.839	63	0.259	10.466	0.000
Komitmen Organisasi	5.617	63	0.137	10.253	0.000

Daripada Jadual 3, menunjukkan hubungan pemboleh ubah bebas bagi ciri etika kerja Islam dengan perasaan bekerja di MARA. Analisa menunjukkan nilai probability bagi ciri keadilan dan kerjasama, dan komitmen organisasi adalah 0.000, iaitu signifikan dengan perasaan bekerja responden di MARA. Jadi, kita menolak null hypothesis. Tetapi bagi nilai ciri etika kerja niat & matlamat dan ikhlas & amanah adalah tidak signifikan.

4.4.3 Ujian Pekali Kolerasi Pearson

Jadual 4: Keputusan Ujian Pekali Kolerasi Pearson: Hubungan Etika kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Kategori Komitmen Organisasi

Kategori	Komitmen Dengan Organisasi
Niat & Matlamat	0.010
Ikhlas & Amanah	0.029
Keadilan & Kerjasama	0.000
N	64

*Signifikan Korelasi Pada Aras 0.05 (2-tailed)

** Signifikan Korelasi Pada Aras 0.01 (2-tailed)

Jadual 4 menunjukkan dapatan kajian secara individu di mana terdapat hubungan yang signifikan antara item etika kerja Islam iaitu Niat & Matlamat, Ikhlas & Amanah dan Keadilan & Kerjasama dengan komitmen organisasi iaitu dengan kesemua P-value < 0.05. Berdasarkan penemuan daripada kajian ini terbukti bahawa hipotesis yang telah dibentuk adalah signifikan. **H₁**: Etika kerja Islam mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Ia adalah selaras sebagaimana keputusan yang telah dijalankan oleh beberapa penyelidik yang lepas seperti Kidron (1978), Oliver (1990), Saks *et.al* (1996), Putti *et.al* (1989), Morrow dan McElroy (1987), Randall dan Cote (1991), Chusmer dan Koberg (1988), Yousef (2000) dan juga Nik Mu'tasim *et.al* (2007).

Jadual 5: Keputusan Ujian Pekali Kolerasi Pearson: Hubungan Etika kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Kategori Komitmen Organisasi

Kategori	Komitmen Dengan Organisasi
Etika Kerja Islam	0.000
N	64

*Signifikan Korelasi Pada Aras 0.05 (2-tailed)

** Signifikan Korelasi Pada Aras 0.01 (2-tailed)

Jadual 5 menunjukkan dapatan kajian secara keseluruhan di mana terdapat hubungan yang signifikan antara item etika kerja Islam dengan komitmen organisasi iaitu dengan $P\text{-value} < 0.05$. Berdasarkan penemuan daripada kajian ini terbukti bahawa hipotesis yang telah dibentuk adalah signifikan. **H₁**: Etika kerja Islam mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Ia adalah selaras sebagaimana keputusan yang telah dijalankan oleh beberapa penyelidik yang lepas seperti Kidron (1978), Oliver (1990), Saks *et.al* (1996), Putti *et.al* (1989), Morrow dan McElroy (1987), Randall dan Cote (1991), Chusmer dan Koberg (1988), Yousef (2000) dan juga Nik Mu'tasim *et.al* (2007).

4.5 REGRESSION

Jadual 6: Ujian Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.250	.40371

a. Predictors: (Constant), Ciri Etika Kerja Islam

Jadual 6 menunjukkan dapatan kajian secara keseluruhan di mana R value mempunyai nilai sebanyak 26.2%. Ini menunjukkan hubungan nilai etika kerja Islam dalam MARA hanya memberi kesan sebanyak 26.2% terhadap komitmen pekerja kepada MARA. Kemungkinan ada faktor lain yang melibatkan komitmen organisasi seperti keadaan persekitaran organisasi, kepuasan pekerja, faktor material dan sebagainya memainkan peranan yang lebih penting dalam komitmen organisasi.

BAB V

CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pendahuluan

Bab terakhir ini akan mengemukakan satu kesimpulan yang komprehensif dari perbincangan dan perbincangan berhubung dengan keputusan kajian yang telah dilakukan oleh penyelidik. Bab ini merangkumi aspek rumusan kajian, dan saranan kajian yang membina untuk memperbaiki kajian seperti ini pada masa akan datang dan diakhiri dengan kesimpulan kajian.

5.2 Rumusan Kajian

Hasil daripada kajian yang telah dilakukan terhadap 64 responden yang merupakan kakitangan MARA menunjukkan hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi. Keputusan ini adalah sejajar dengan objektif kajian bagi mengkaji hubungan antara dimensi-dimensi etika kerja Islam terhadap organisasi dan juga pengaruh antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Sifat-sifat serta nilai-nilai positif dalam Islam yang diamalkan oleh keseluruhan anggota organisasi mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja bersesuaian dengan keputusan kajian yang telah dilakukan oleh Kidron (1978), Oliver (1990), Saks *et.al* (1996), Putti *et.al* (1989), Morrow dan McElroy (1987), Randall dan Cote (1991), Chusmer dan Koberg (1988), Yousef (2000) dan juga Nik Mu'tasim *et.al* (2007). Kemungkinan juga wujudnya hubungan ini adalah kerana hampir 95% kakitangan MARA adalah beragama Islam.

Berdasarkan pengertian ringkas yang diberikan oleh Cherrington (1980), etika kerja merujuk kepada sikap positif terhadap kerja. Individu yang bekerja dengan rasa gembira mempunyai etika yang lebih baik daripada mereka yang tidak seronok dengan kerjanya. Hasil daripada kajian menunjukkan sebanyak 42 orang (66%) berasa gembira bekerja di MARA dan hanya 3 orang (5%) tidak gembira bekerja di MARA. Ini menunjukkan bahawa keseronokan bekerja di organisasi membuktikan bahawa individu yang bekerja akan merasakan organisasi tempatnya bekerja sebagai sebahagian daripada dirinya dan berjaya memberikan makna kepada dirinya serta mempunyai hubungan emosi secara langsung dengan organisasi di tempat kakitangan itu bekerja. Oleh itu, pekerja akan bekerja dengan lebih baik bagi organisasi yang mereka rasakan memberikan makna kepada diri mereka.

Pekerja yang memahami etika kerja Islam akan bekerja bersungguh-sungguh kerana menyedari bahawa bekerja itu adalah salah satu tuntutan daripada agama. Setiap perlakuan di tempat kerja sentiasa diawasi dari segi tindakan kerana mengetahui bahawa Allah SWT sentiasa ada bersama. Islam juga menganggap kerja sebagai amalan soleh dalam hubungannya antara keperluan hidup manusia dan tuntutan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang.

Walau bagaimanapun tugas bekerja dan mencari nafkah tidak boleh dijadikan sebagai satu aktiviti yang berlebih-lebihan kerana Al-Quran melarang sikap tamak dan haloba serta melakukan sesuatu yang melanggar etika Islam. Al-Quran dan hadis sentiasa mengingatkan individu muslim tentang tanggungjawab terhadap kerja dalam semua bidang termasuk kemasyarakatan, ekonomi, kesenian dan estetika. Tatasusila kerja Islam tidak dapat dipisahkan daripada matlamat hidup dalam Islam iaitu untuk menjadi manusia bermoral di dunia ini menurut garis panduan undang-undang Illahi.

Oleh kerana semua responden adalah beragama Islam, maka secara tidak langsung ajaran Islam mempengaruhi cara mereka berfikir dan bertindak terhadap organisasi. Nilai-nilai positif dalam keputusan kajian ini seperti bekerja keras, komited dan dedikasi dalam bekerja, kerja secara kreatif, bekerjasama di tempat kerja adalah perlu diteruskan. Hasil daripada kajian ini tentunya memberikan faedah kepada kedua-dua pihak sama ada terhadap kakitangan tetapi juga terhadap organisasi. Kebanyakan responden menunjukkan bahawa mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Namun bagi mereka yang merasakan sebaliknya perlu didedahkan dengan pelbagai aktiviti yang boleh mengubah pandangan mereka terhadap organisasi.

5.3 Cadangan

Berikut adalah cadangan penyelidikan bagi mempertingkatkan lagi komitmen dan etika kerja bagi kakitangan MARA.

5.3.1 Pertingkatkan Kefahaman Berkaitan Etika Kerja Islam

Daripada kajian juga mendapati kebanyakan responden faham apa itu etika kerja tetapi dari segi pelaksanaan kerja itu masih ditahap yang rendah. Sebagai contoh, dari kajian menunjukkan hampir 59% responden menggunakan harta dan milik organisasi untuk kegunaan peribadi seperti menggunakan alatan pejabat, kenderaan pejabat dan sebagainya. Kursus-kursus secara langsung seperti bengkel dan seminar berkaitan etika kerja Islam perlu diadakan bagi memberi pemahaman kepada semua kakitangan bukan sahaja di peringkat bawahan malah juga perlu dilakukan di peringkat atasan. Kefahaman ini perlulah dilakukan secara berterusan supaya kakitangan MARA sedar akan kewajipan mereka untuk bekerja berlandaskan etika kerja Islam.

5.3.2 Kod Etika Kerja MARA

MARA sendiri perlu menyediakan *blueprint* tentang pengurusan pendidikan etika, moral dan integriti kerana kebanyakan agensi kerajaan tidak mempunyai garis panduan tentang pengurusan pendidikan etika, moral dan integriti yang menyebabkan usaha-usaha ke arah pembangunan dan pemantapan jati diri pekerja tersekat. MARA perlu mempunyai kod etika kerjanya sendiri memandangkan kebanyakan para pekerja MARA adalah beragama Islam dan matlamat MARA itu sendiri pemegang amanah rakyat bagi memperjuangkan survival golongan Melayu dan Bumiputera. MARA perlu menggabungkan kod etika kerjanya tidak hanya pada agensi kerajaan malahan lebih memfokuskan kepada etika kerja pihak swasta yang lebih berintegriti dan profesional.

5.3.3 Kepimpinan Melalui Teladan

Pihak pengurusan atasan MARA perlu menunjukkan teladan yang baik kepada golongan bawahan mereka. Laporan daripada Bahagian Sumber Manusia MARA juga menunjukkan peningkatan kes tatatertib yang melibatkan kumpulan perkhidmatan Pengurusan Tertinggi MARA. Walaupun ia tidak melibatkan kesemua pucuk pimpinan atasan, namun pandangan negatif ini perlulah di atasi segera supaya MARA berjaya melaksanakan tugasnya sebagai organisasi yang bertanggungjawab memperjuangkan nasib orang Melayu dan Bumiputera.

Seorang pemimpin adalah sumber, penggerak, arkitek dan catalyst bagi pekerja-pekerjanya. Mereka boleh menyebabkan banyak perbezaan ke atas prestasi pekerja dan organisasi sekiranya mereka mengamalkan kepimpinan beretika ataupun tidak. Kepimpinan beretika akan memberi nilai tambah kepada organisasi kerana dengan organisasi yang beretika sahaja dapat menjamin nama baik serta imej organisasi yang lebih dihormati dan disegani.

5.3.4 Selaraskan Matlamat Pekerja Dengan Matlamat Organisasi.

Semua kakitangan perlu menyelaraskan matlamat diri dengan matlamat organisasi. Ini penting bagi memastikan komitmen organisasi terus wujud di MARA. Ia juga adalah perlu supaya kakitangan tidak melakukan perkara-perkara yang negatif. Cadangan ini adalah penting dilakukan kerana pekerja akan terus mengekalkan komitmen mereka terhadap organisasi apabila pekerja dan organisasi mempunyai matlamat yang sama dan segala faedah boleh juga dikongsikan secara bersama.

5.4 SARANAN KAJIAN

Kajian ini merupakan usaha penyelidikan dalam menerokai dan mendalami teori etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Justeru, hasil kajian ini diharapkan dapat memperbanyak dan memperkayakan lagi kajian berkaitan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam konteks tempatan. Harapan penyelidik supaya kajian ini memberikan sumbangan kepada masyarakat dan juga bidang akademik. Secara tidak langsung fahaman berkaitan etika kerja Islam dan komitmen terhadap organisasi dapat digarap dalam kehidupan seharian. Adalah juga diharapkan kepada pengkaji akan datang supaya terus memperluaskan lagi bidang ini di mana kajian berikutnya perlu dilakukan kepada responden yang berbeza dengan jumlah yang lebih ramai.

Cadangan bagi kajian akan datang juga adalah supaya melihat kesan dari sudut kepimpinan yang beretika terhadap pekerja seterusnya kepada komitmen organisasi kerana pemimpin adalah peranan utama hala tuju bagi sesebuah organisasi itu. Disamping itu juga, kajian juga perlu diperluaskan dalam konteks transformasi perkhidmatan awam yang diwar-warkan oleh kerajaan sebagai contoh sejauhmana perkhidmatan awam bersedia membentuk satu paradigma dan persepsi baru terhadap etika budaya kerja dan integriti profesion penjawat awam yang lebih tulus dan profesional.

5.5 KESIMPULAN

Etika dalam konteks organisasi bermaksud menilaikan apa yang betul dan salah. Etika juga boleh dianggap sebagai satu garis panduan tingkahlaku bagi pekerja dalam organisasi. Setiap individu perlu menghayati budaya dan etika kerja Islam ini kerana matlamat Islam cukup jelas iaitu bagi melahirkan kesejahteraan masyarakat seluruhnya serta menjamin kualiti kerja dan perkhidmatan terbaik. Daripada apa yang telah dibincangkan dan dikemukakan dalam kajian ini dapatlah disimpulkan bahawa terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Untuk melangkah ke masa hadapan yang lebih cemerlang, negara kita harus bijak mengurus kejayaan, serta dengan tegas dan berkesan mengatasi pelbagai kelemahan dan kekurangannya. Cabaran besar yang perlu ditanganinya dalam usaha tersebut ialah pemantapan etika dan integrity. Budaya etika dan integrity adalah selaras dengan cabaran keempat Wawasan 2020 iaitu untuk membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh, dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur. Oleh yang demikian, kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat pengaruh antara dimensi etika kerja Islam dan komitmen organisasi di MARA. Secara tidak langsung MARA berjaya mewujudkan suasana kerja yang baik kepada kakitangannya dengan kefahaman terhadap etika kerja Islam. Walaupun banyak tanggapan negative mahupun tanggapan positif diberikan kepada MARA diharapkan semua kakitangannya berjaya membuktikan kepada masyarakat bahawa perubahan akan dilakukan dari semasa ke semasa ke arah yang lebih baik ini kerana MARA adalah pemegang amanah rakyat bagi memperjuangkan survival golongan Melayu dan Bumiputera.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah, (2003). *Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Penggantian Kepimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidik*. Jurnal Pendidik dan Pendidikan
- Abdul Shukor Abdullah. (2004). *Kepimpinan Unggul Tonggak Pengurusan Pendidikan Cemerlang*. Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan.
- Adair J. (1993). *Effective Leadership: A Self Development Manual*. England. Gower Publishing Ltd
- Adam, John D. (1986). *Transforming Leadership: From vision to results*. Virginia. Miles River Press.
- Hajimin Hj Maslin (2009). *Etika, Panduan, Teras & Pembaharuan Dalam Perkhidmatan Awam*.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2003). *Etika Kerja Kementerian Pelajaran Malaysia*.
- M. Kamal Hassan, (2004). *Kepincangan Nilai dalam Masyarakat Global*, Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.
- Majalah Entiti, (2009). *Pelancaran Pelan Integriti JPJ*
- Maureen L. Ambrose, Anke Arnoud & Marshall Schminke (2007). *Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes*, Journal of Business Ethics 77. pp 323-333.
- Mayer, J.P & Allen, N.J. (1991). *A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, Vo. 1(1)
- Muhammad Abdul Rauf (1987). *Management and Administration: An Islamic Perspective*. Kuala Lumpur: Islamic Affairs Division, Prime Minister Department.
- Musschenga, A. W., (2001). *Education for Moral Integrity*, The Journal of The Philosophy of Education, Vol. 35, No. 2, 2001
- Mustafa Haji Daud (1996). *Etika Pengurusan*, Kuala Lumpur: Utusan Publications.

- Mustafar Ali, (2004). Pelaksanaan Pelan Integriti Nasional Secara Berkesan, Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.
- Nik Mu'tasim B. Rahman, Nordin Muhamad & Abdullah Sanusi Othman (2007). The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis, *Malaysian Management Review*.
- Nor Azzah Binti Kamri (2002). Etika Pengurusan Islam dan Konvensional: Satu Analisis Perbandingan, *Jurnal Syariah*, 10:2 ms 43-66
- Nor'Azzah Kamri (2008). Kefahaman dan Sambutan Terhadap Kod Etika Islam: Pengalaman Tabung Haji, *Jurnal Syariah*, Bil 16, Bil 1 ms 145-162.
- Prof. Madya Dr. Zulkiple Abd. Ghani, (1995). Kepimpinan Islam: Konsep dan Amalannya Dalam Konteks Islam Hadhari.
- Rafik Issa Beekun (1998). *Etika Perniagaan Islam*, Selangor: Institute of Islamic Thought.
- Rusniyati Binti Mahiyaddin (2009). Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi: Kajian Dikalangan Kakitangan Tabung Haji.
- Sri Abik dan Ariduddin (2008). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi, *JAAI Volume 7 No 2*.

Website.

http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi

http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=558

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/membangun-komitmen-organisasi.html>

<http://www.spa.gov.my>

<http://www.1malaysia.gov.my>

<http://www.jakim.gov.my>

<http://www.mara.gov.my>

<http://www.transparency.org.my>

<http://www.weforum.org/pdf/GCR09>

<http://www.docstoc.com.my>

<http://www.muftiselangor.gov.my>

Hak Milik MARA



**Kajian Hubungan Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi:
Kajian Dikalangan Kakitangan MARA**

Kepada Tuan/ Puan,

Penyelidik sedang menjalankan kajian sepertimana tajuk di atas. Kerjasama daripada tuan/ puan adalah diharapkan untuk menyertai kajian ini dengan memberikan maklumbalas anda ke atas pernyataan dalam soal selidik yang terdapat di bawah. Oleh itu, penyelidik mengharapkan kejujuran tuan/ puan dalam menjawab soal selidik ini. Segala maklumat adalah rahsia dan hanya digunakan untuk kajian ini sahaja. Penyelidik mengambil peluang ini bagi mengucapkan terima kasih kepada semua yang sanggup terlibat di dalam penyelidikan ini. Sekian, terima kasih.

Dear Sir/ Madam,

The researcher is currently conducting a research regarding the topic above. Your cooperation and participation is needed by giving your feedback based on the statements in the questionnaire below. Therefore, the researcher really hopes that you can answer all the questions below honestly. All the information given will be use for this research purpose only and will be kept as confidential. The researcher would like to take this opportunity to thank everyone who is willing to participate in this research. Once again thank you.

MOHD HAZRY BIN OSMAN
Student, Master of Business Administration (MBA)
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)

Latar Belakang Soalan***Background of the question***

The question is design based on 3 sections as below:

Soalan ini terbahagi kepada 3 bahagian:

- a) Bahagian A / Section A : Demografi / Demographic
- b) Bahagian B / Section B: Etika Kerja Islam / Islamic Work Ethics
- c) Bahagian C / Section C : Komitmen Organisasi / Commitment Organizations

Sila bulatkan pada skala yang mana anda rasakan jawapan yang paling sesuai untuk setiap pernyataan.

Please tick the most appropriate answer. One question should have one answer only.

Thank you very much for your time and cooperation.

Bahagian A : Latar Belakang Peribadi**Section A: Personal Background**

(Please tick the appropriate answer for the following items)

These questions below are for analytical purpose only. They will not be used to identify any individual.

1. Apakah jantina anda?

What is your gender?

Lelaki / Male	☐
Perempuan/ Female	☐

2. Berapakah umur anda?

Age?

Under 21	☐
21 to 34	☐
35 to 44	☐
45 to 54	☐
54 or older	☐

3. Berapa lamakah anda bekerja di MARA?
How long you have been working in MARA?

1 hingga 5 tahun / 1 - 5 years	
6 hingga 10 tahun / 6- 10 years	
11 hingga 15 tahun / 11 - 15 years	
16 hingga 20 tahun / 16 - 20 years	
21 tahun ke atas / 21 years above	

4. Sila isikan jawatan anda dan anggaran gaji anda.
Could you state your position and salary?

Jawatan/Position: _____

Gaji / Salary :

RM 1000 to RM 2000	
RM 2001 to RM 3000	
RM 3001 to RM 4000	
More than RM 4001	

5. Taraf Pendidikan Tertinggi/ Highest Level of Education.

SPM	
STPM/Diploma	
Ijazah Sarjana Muda/Bachelor Degree	
Ijazah Sarjana / Master	
Doktor Falsafah / PHD	
Lain - Lain /Others	

6. Adakah anda gembira kerja di MARA?
Do you feel happy work in MARA?



SECTION B: Etika Kerja Islam / Islamic Work Ethic

Sila bulatkan pada skala yang mana anda rasakan jawapan yang paling sesuai untuk setiap pernyataan.

Please circle on the appropriate scale which you think is the most suitable answer for each statement.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju Strongly Disagree	Tidak Bersetuju Tend to Disagree	Tidak Pasti Undecided	Setuju Tend to Agree	Sangat Setuju Strongly Agree

Niat & Matlamat

1. Tujuan utama saya bekerja adalah kerana ingin mendapatkan gaji dan pangkat.
The main purpose of my work is to get a salary and promotion.

1 2 3 4 5

2. Saya bekerja bagi menampung kehidupan seharian dan perbelanjaan keluarga.
I work to support life and family expenses.

1 2 3 4 5

3. Saya percaya matlamat duniawi berkaitan dengan kehidupan di Akhirat
I'm believed the worldly lives are interrelated with the lives of hereafter.

1 2 3 4 5

4. Saya memahami objektif dan strategi organisasi saya.
I understand the objectives and strategy of my organization

1 2 3 4 5

5. Nilai sesebuah pekerjaan itu adalah hasil daripada niat yang terkandung bukannya keputusannya.
The value of work is derived from the accompanying intention rather than its results.

1 2 3 4 5

Ikhlas & Amanah

6. Saya tidak berkira dalam melakukan tugas yang diberikan.

I am not resolved to undertake the task assigned.

1 2 3 4 5

7. Saya akan menjaga harta dan hak milik organisasi saya sama seperti saya menjaga harta peribadi saya.

I will take care of the property of my organization as I keep my personal property.

1 2 3 4 5

8. Saya akan menuntut segala elaun yang layak dituntut kerana itu adalah hak saya.

I will claim all allowances be claimed because it is my right.

1 2 3 4 5

9. Saya tidak pernah menggunakan harta dan hak milik organisasi saya untuk kegunaan peribadi saya.

I never use the assets and property of my organization for my personal use.

1 2 3 4 5

10. Saya sentiasa menepati masa waktu bekerja dan menyiapkan kerja dalam masa yang ditetapkan.

I always meet the working hours and complete the work within the time prescribed.

1 2 3 4 5

Keadilan & Kerjasama

11. Gaji yang saya terima adalah setanding dengan kerja saya sekarang.

I accept the salary is comparable to my work now- Appropriated Salary Scheme

1 2 3 4 5

12. Pengurusan saya adalah seorang yang adil terhadap para pekerja.

My management is a fairly person to their subordinates.

1 2 3 4 5

13. Kerjasama antara pekerja di dalam organisasi adalah di tahap yang baik.

Cooperation between employees within the organization is generally good.

1 2 3 4 5

14. Pengurusan saya tiada pilih kasih bahkan memberi keutamaan kepada yang layak.

My management is fairly and Professional Centred

1 2 3 4 5

15. Kerja yang saya lakukan memberi manfaat kepada diri seseorang dan orang disekelilingnya terutamanya kepada organisasi.

Good work benefits both one's self and others especially to the organizations.

1 2 3 4 5

Bahagian C: Komitmen Organisasi**Section C: Organization Commitment**

1. Saya merasakan bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini.
I feel like part of the family in this organization.

1 2 3 4 5

2. Organisasi ini sesuatu yang amat bermakna bagi saya.
This organization has a great deal of personal meaning to me.

1 2 3 4 5

3. Saya dapat merasakan bahawa masalah di dalam organisasi ini sebagai masalah saya sendiri.
I really feel as if this organization's problems are my own.

1 2 3 4 5

4. Saya merasakan yang saya mempunyai hubungan emosi dengan organisasi ini.
I feel emotionally attached to this organization.

1 2 3 4 5

5. Saya percaya bahawa seseorang perlulah sentiasa setia kepada organisasi mereka.
I believe that a person must always be loyal to his or her company

1 2 3 4 5

6. Pada saya, berpindah dari satu organisasi ke satu organisasi yang lain dilihat sebagai kurang beretika.
Jumping from one organization to organization seems unethical to me.

1 2 3 4 5

THANK YOU FOR YOUR COOPERATION

7. Saya berasa sungguh seronok dan berbesar hati untuk meneruskan karier saya di organisasi ini.

I would be very happy to spend the rest of my career with this organization

1

2

3

4

5

8. Pendapat anda mengenai isu etika kerja dalam MARA.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- TERIMA KASIH DI ATAS KERJASAMA ANDA -
- THANK YOU FOR YOUR COOPERATION -

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	29	45.3	45.3	45.3
	Female	35	54.7	54.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Under 21	2	3.1	3.1	3.1
	21-34	35	54.7	54.7	57.8
	35-44	13	20.3	20.3	78.1
	45-54	11	17.2	17.2	95.3
	54 above	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Feel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Very Happy	14	21.9	21.9	21.9
	Happy	42	65.6	65.6	87.5
	Undecided	4	6.2	6.2	93.8
	Not Happy	3	4.7	4.7	98.4
	Not Very Happy	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Education

67

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SPM	11	17.2	17.2	17.2
STPM/Diploma	21	32.8	32.8	50.0
Degree	26	40.6	40.6	90.6
Master	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	7

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.100	3	1.367	8.544	.000 ^a
Residual	9.598	60	.160		
Total	13.699	63			

a. Predictors: (Constant), MeanC, MeanA, MeanB

b. Dependent Variable: MeanComm