

Amalan Etika Kerja Secara Islam dan Hubungkait dengan Komitmen Staf di Sektor Perbankan

Nur Hafizah Abdul Ghafar¹ & Eta Wahab^{1*}

¹Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 BatuPahat, Johor, MALAYSIA

*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2021.02.02.005>

Received 30 September 2021; Accepted 01 November 2021; Available online 01 December 2021

Abstract: Islamic work ethic is a moral principle based on the principles of the Quran and the As-Sunnah to guide the practice or attitude of workers in an organization. Organizational commitment is the attitude of an employee to remain within the firm and it is an important element in helping to achieve an organization's objectives. Less research studies had been conducted to look at how the Islamic work ethic can affect employee commitment to the organization. This study aims to identify the association between Islamic work ethic and organizational commitment. This study is a quantitative study in which online questionnaires had been distributed to respondents. A total of 196 respondents were randomly selected from employees in the banking sector in Kluang district, Johor. Only 99 set of questionnaire were returned with a response rate of 50.5%. The data obtained were evaluated using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22 software. Both descriptive and correlation analysis had been employed in this research. This study found that both level of Islamic work ethics and organizational commitment are high. This study also found a positive association between Islamic work ethic and three types of organizational commitment.

Keywords: Islamic work ethic, organization commitment, banking sector

Abstrak : Etika kerja secara Islam adalah suatu prinsip moral yang berteraskan dalil-dalil al-Quran dan As-Sunnah untuk memberi panduan amalan atau sikap kepada staf dalam sesebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan satu elemen penting untuk membantu dalam mencapai objektif sesebuah organisasi. Namun begitu, masih kurang kajian yang melihat bagaimana nilai etika kerja secara Islam dapat meningkatkan komitmen staf terhadap organisasi. Kajian ini dilaksanakan untuk mengetahui perkaitan di antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif di mana kaedah secara atas talian digunakan untuk mengedat borang soal selidik. Seramai 196 orang responden telah dipilih dari sektor perbankan dalam daerah

Kluang, Johor. Walau bagaimanapun, kadar maklum balas adalah sebanyak 50.5% iaitu sebanyak 99 set sahaja. Perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22 telah digunakan untuk menganalisis data-data yang diperoleh hasil dari edaran borang soal selidik itu. Data bagi kajian ini telah dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Hasil kajian mendapati tahap etika kerja secara Islam dan tahap komitmen organisasi adalah pada tahap tinggi. Etika kerja secara Islam juga mempunyai hubungan yang positif dengan ketiga-tiga jenis komitmen organisasi.

Kata kunci: Etika kerja secara Islam, Komitmen organisasi, Sektor perbankan

1. Pengenalan

Pekerjaan adalah satu aktiviti yang seharusnya dilaksanakan dilaksanakan dengan bersungguh sungguh oleh setiap staf. Staf-staf sesebuah syarikat atau organisasi adalah dituntut untuk mengamalkan etika-etika kerja yang baik contohnya bersikap amanah dan tekun dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Amalan etika kerja secara Islam adalah amat digalakkan untuk dipraktikkan dalam kalangan staf kerana ia akan memberi implikasi yang luas terhadap individu, keluarga, organisasi mahupun masyarakat.

1.1 Latar Belakang Kajian

Semua organisasi mensasarkan staf yang sangat komited terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi menjadi pemacu dalam memastikan organisasi membangun adanya staf yang berkualiti dan berprestasi cemerlang. Kajian lepas mengesyorkan bahawa amalan etika kerja secara Islam amat perlu dititikberatkan dalam organisasi kerana ia dapat membentuk staf untuk menanamkan nilai-nilai yang baik seperti amanah, ikhlas serta bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas kerja.

Amalan etika kerja secara Islam dikatakan boleh mempengaruhi komitmen organisasi di mana unsur-unsur amalan etika kerja secara Islam boleh membantu seseorang staf berpotensi itu untuk terus kekal di dalam organisasi itu. Sebagai contoh, komitmen staf penting terhadap organisasi kerana ianya berkadar terus dengan kadar pusingan ganti kerja yang seterusnya memberi kesan terhadap prestasi staf dan organisasi.

Menerusi kajian oleh Klynveld Peat Marwick Goerdeler, (KPMG) Malaysia pada 2013 berkaitan penipuan dan rasuah di Malaysia mendapati berlaku peningkatan positif sebanyak 16 peratus terhadap tingkah laku dan etika seseorang staf berkomunikasi. Walaubagaimanapun, kelakuan yang tidak beretika juga didapati semakin meningkat walaupun segala garis panduan etika telah didokumentasikan.

1.2 Pernyataan Masalah

Sektor perbankan merupakan antara sektor pekerjaan yang memberikan tekanan terhadap staf-staf. Oleh hal yang demikian, staf-staf menjadi kurang komited kerana mereka sedang mengalami tekanan yang agak tinggi, ekoran pelbagai faktor sekeliling. Bhatti et.al (2016) mendapati bahawa banyak faktor telah memberi impak negatif terhadap komitmen staf dalam organisasi di sektor perbankan. Salah satu daripada faktor yang telah dikenalpasti adalah faktor tekanan kerja. Faktor tekanan kerja adalah di antara faktor yang menyebabkan ramai staf ingin meninggalkan organisasi mereka.

Berdasarkan tinjauan kajian-kajian lepas yang dilakukan terhadap komitmen staf dan etika kerja secara Islam, didapati bahawa tahap komitmen staf sesebuah organisasi dipengaruhi oleh etika kerja khususnya etika kerja secara Islam. Walaubagaimanapun, penyelidikan dalam bidang ini masih tidak banyak dilakukan dari perspektif Malaysia. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk menentukan perkaitan antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan. Tiga jenis komitmen yang akan dikaji adalah komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan.

1.3 Persoalan Kajian

- (i) Apakah tahap etika kerja secara Islam dalam kalangan staf di sektor perbankan?
- (ii) Apakah tahap komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan?
- (iii) Adakah terdapat hubungan antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan?

1.4 Objektif Kajian

- (i) Mengkaji tahap etika kerja secara Islam dalam kalangan staf di sektor perbankan.
- (ii) Mengkaji tahap komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan.
- (iii) Mengenalpasti hubungan antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan.

1.5 Skop Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi dalam sektor perbankan. Kajian ini memfokuskan kepada staf-staf bank di daerah Kluang, Johor. Sampel kajian ini terhad kepada staf-staf bank untuk mengkaji sejauh mana etika kerja secara Islam membantu dalam meningkatkan komitmen staf terhadap organisasi.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini memberi sumbangan kepada kajian literatur dalam etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi kerana ia mengkaji hubungan antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi untuk kegunaan pada masa hadapan. Tambahan lagi, kajian ini akan membantu menambah bilangan kajian literatur serta menjadi bahan rujukan kepada pengkaji baharu yang akan meneruskan kajian dalam bidang ini

2. Kajian Literatur

Kajian literatur ini adalah hasil adaptasi daripada sorotan kajian-kajian lepas yang mengkaji isu etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi. Kajian literatur ini juga membantu pengkaji untuk mendapatkan maklumat berkaitan dengan hubungan di antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi.

2.1 Etika Kerja Secara Islam

Etika kerja secara Islam (EKI) ditakrifkan sebagai suatu prinsip moral yang telah termaktub di dalam Al-Quran dan As-Sunnah untuk membimbing sikap staf serta tingkah laku di tempat kerja mereka (Mohammad *et al.*, 2016). EKI dapat diklasifikasikan sebagai satu konsep di mana agama merupakan perkara asas dalam mengenal pasti etika seseorang. Dalam kajian Islam, segala perkara yang hak dan batil ternyata diperjelaskan melalui firman Allah. Perspektif Islam lebih sesuai dalam menjelaskan etika kerana ia adalah komprehensif, sederhana dan realistik (al-Aidaros *et al.*, 2013). Antara dimensi etika kerja secara Islam termasuklah daya usaha, kerja berpasukan, akauntabiliti dan jujur. Etika didalam Islam bukan sahaja berkait dengan akhlak dalam tindakan tertentu tetapi ia juga merangkumi semua aspek kehidupan iaitu dari segi jasmani, rohani dan moral (Yaken, 2006).

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Herscovitch (2001), komitmen dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang menghubungkan individu dengan tindakan yang relevan dalam sesuatu sasaran. Komitmen organisasi merujuk kepada sikap atau psikologi yang merujuk kepada hubungan antara staf dan majikannya seterusnya mempengaruhi keputusan staf untuk terus kekal atau meninggalkan organisasi. Swailes

(2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sesuatu yang merujuk kepada hubungan emosi staf dan hubungan di dalam sesebuah organisasi. Tiga kategori dimensi komitmen organisasi yang diperkenalkan oleh Meyer dan Allen (1997) adalah komitmen afektif, berterusan dan normatif

(a) *Komitmen Afektif*

Menurut Jaros (2007), komitmen afektif adalah berdasarkan hubungan emosional staf terhadap organisasinya yang dibina oleh staf itu sendiri kesan daripada pengalaman bekerja yang positif. Staf yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi berhasrat untuk tetap kekal di sesebuah organisasi kerana mereka memegang dan mendukung halatuju organisasi tersebut serta mereka bersedia membantu demi menggapai tujuan organisasi tersebut (Haar dan Spell, 2004). Menurut Meyer et al, (2002), staf yang mempunyai tahap komitmen afektif yang tinggi, berusaha untuk terus tetap berada di sesebuah organisasi disebabkan oleh kehendak mereka sendiri serta beranggapan bahawa mereka adalah sebahagian daripada organisasi.

(b) *Komitmen Normatif*

Wiener (1982) memperkenalkan komitmen normatif adalah sebahagian dari kesetiaan terhadap organisasi. Tambahan pula, Meyer dan Allen (1991) juga telah mendefinisikan komitmen normatif sebagai pengekalan dalam organisasi kerana bertanggungjawab untuk kekal dalam organisasi. Komitmen ini lebih cenderung kepada berkolerasi dengan dimana staf diwajibkan untuk tetap berada di sesebuah organisasi yang disebabkan oleh rasa tanggungjawab. Pada awalnya, Wiener (1982) memperkenalkan komitmen normatif adalah sebahagian dari kesetiaan terhadap organisasi. Tambahan pula, Meyer dan Allen (1991) juga telah mendefinisikan komitmen normatif sebagai pengekalan dalam organisasi kerana bertanggungjawab untuk kekal dalam organisasi. Menurut Cho dan Huang (2012), komitmen normatif bermaksud tanggungjawab sebagai staf untuk bertahan dalam sesebuah organisasi. Hal ini adalah selaras dengan definisi komitmen dalam etika kerja secara Islam di mana terus kekal dalam organisasi itu merupakan satu kewajipan demi mendorong masyarakat untuk terus memberi komitmen ketika bekerja.

(c) *Komitmen Berterusan*

Komitmen berterusan adalah berkorelasi dengan keuntungan dan kerugian yang akan dihadapinya sekiranya meninggalkan organisasi tersebut. Lebih lama staf berada dalam sesebuah organisasi, mereka berasa rugi untuk melepaskan apa yang mereka telah laburkan dalam organisasi selama ini. Contohnya, usaha, waktu dan juga wang ringgit. Menurut Allen (2003), staf perlu menyedari bahawa mereka perlu kekal di organisasi tersebut diatas faktor kos-kos yang terlibat sekiranya mereka meninggalkan organisasi itu. Sekiranya tahap komitmen berterusan seseorang staf itu tinggi, staf akan kekal di dalam organisasi kerana mereka 'perlu' berada di dalam organisasi (Meyer *et al.* 2002). Lebih lama staf berada dalam sesebuah organisasi, mereka berasa rugi untuk melepaskan apa yang mereka telah laburkan dalam organisasi selama ini. Contohnya, usaha, waktu dan juga wang ringgit

2.3 Hubungan Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Organisasi

Kajian lepas mendapati bahawa etika kerja secara Islam mempunyai korelasi yang kuat dengan komitmen organisasi. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Salahuddin et al (2016), Osman et al (2004) dan Yousef (2001), etika kerja secara Islam mempunyai korelasi dengan setiap dimensi komitmen organisasi

(a) *Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Afektif*

Nilai etika kerja secara Islam yang mempunyai nilai-nilai kerja secara berpasukan dan akauntabiliti akan menyebabkan staf merasa sebahagian daripada organisasi (komitmen afektif). Salahuddin et al. (2016) yang menjalankan kajian dalam kalangan staf di Industri Kecil Sederhana (IKS) di Malaysia mendapati bahawa terdapat hubungan positif antara etika kerja secara Islam dan komitmen afektif.

H1 : Etika kerja secara Islam mempunyai hubungan positif dengan komitmen afektif

(b) Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Berterusan

Staf yang mengamalkan etika kerja secara Islam percaya bahawa kerja berpasukan dijangka boleh meningkatkan tahap komitmen secara berterusan. Hal ini adalah disebabkan staf yang telah lama bekerja secara berpasukan mungkin telah banyak membuat pelaburan dari aspek tenaga, kerja dan wang ringgit dan ini menyukarkan mereka untuk keluar dari organisasi (komitmen berterusan). Yousef (2001) yang menjalankan kajian di Emiriah Arab Bersatu dalam kalangan staf musim mendapati etika kerja secara Islam mempunyai hubungan positif dengan komitmen berterusan.

H2 : Etika kerja secara Islam mempunyai hubungan positif dengan komitmen berterusan

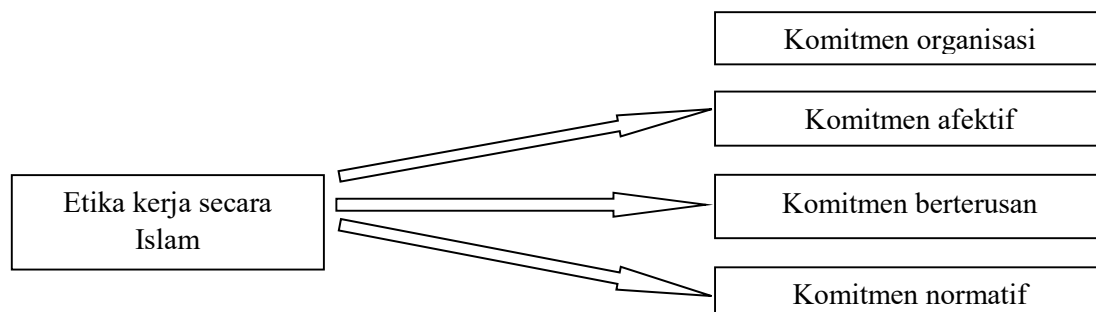
(c) Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Normatif

Selain itu, nilai etika kerja secara Islam yang menekankan kepada akauntabiliti yang lebih menumpukan kepada konsep melakukan pekerjaan dengan rasa penuh tanggungjawab tanpa perlu ada pengawasan akan secara tidak langsung dapat meningkatkan sikap staf untuk lebih bertanggungjawab untuk kekal dalam organisasi (komitmen normatif). Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa etika kerja secara Islam boleh mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen normatif. Kajian yang dijalankan oleh Yousef (2001) dan Othman (2004) juga mendapati terdapat hubungan yang positif antara etika kerja secara Islam dan komitmen normatif

H3 : Etika kerja secara Islam mempunyai hubungan positif dengan komitmen afektif

2.4 Kerangka Konseptual

Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual bagi kajian ini.



Rajah 1 : Kerangka konseptual

3. Metodologi Kajian

Metodologi kajian merangkumi kaedah dan prosedur yang diaplikasikan untuk mencapai objektif bagi kajian ini. Metodologi membantu untuk menghuraikan proses kajian yang perlu dilaksanakan dari awal hingga ke akhir kajian dengan iaitu dari mengenal pasti bidang kajian sehingga kesimpulan dan cadangan yang akan dikemukakan.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Bagi menjalankan kajian ini, kaedah tinjauan diaplikasikan dengan cara mengedarkan borang soal selidik secara atas talian kepada staf-staf bank di kawasan daerah Kluang.

3.2 Populasi Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada staf-staf di bank. Skop kajian yang dipilih adalah bank-bank di daerah Kluang kerana kurang kajian dilakukan di kawasan tersebut. Sampel kajian ini dipilih secara rawak dalam kalangan staf di bank-bank terpilih di daerah Kluang. Populasi kajian ini adalah seramai 400 orang.

3.3 Persampelan Kajian

Persampelan kajian adalah proses untuk memilih elemen-elemen tertentu dalam populasi kajian untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut. Sampel yang dipilih adalah yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan populasi dalam kajian. Berdasarkan jadual penentuan saiz sample Krejcie dan Morgan (1970), apabila jumlah populasi seramai 400 orang, maka jumlah sampel yang sesuai adalah seramai 196 orang.

3.4 Instrumen Kajian

Pengkaji menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Borang soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan dan mengumpul respon dari staf-staf bank di kawasan daerah Kluang. Soalan-soalan dalam borang soal selidik tersebut disusun mengikut persoalan kajian demi memudahkan penyelidik membuat analisis data.

Soalan soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, bahagian B dan bahagian C. Bahagian A adalah untuk soalan berkaitan dengan demografi responden manakala bahagian B mengukur tahap etika kerja secara Islam di kalangan staf. Etika kerja secara Islam diukur menggunakan instrument yang dibangunkan oleh Ali (2001). Bahagian C pula mengukur tahap komitmen organisasi. Skala tiga jenis komitmen ini diukur berdasarkan kepada skala komitmen organisasi yang dibangunkan oleh Meyer dan Allen (1991). Semua instrumen diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5 dengan skala sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), neutral (3), setuju (4) dan sangat setuju (5).

3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses mengumpul maklumat data dari soal selidik yang telah dijawab oleh responden. Ia amat penting untuk menganalisa data berdasarkan pemboleh ubah yang telah ditetapkan serta membuat kesimpulan kajian. Data dikumpulkan menggunakan borang soal selidik. Teknik pengumpulan data ini penting demi mendapatkan keberhasilan yang lebih tepat dan teliti. Responden dimaklumkan tentang tujuan kajian dilakukan. Lembar persetujuan untuk menjadi responden disediakan pada muka hadapan soal selidik untuk memastikan responden bersetuju dan bersedia untuk menjawab soal selidik tersebut.

3.6 Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan di mana ia melibatkan seramai 30 orang responden. Nilai pekali kebolehpercayaan bagi soal selidik ini adalah 0.873 iaitu melepasi nilai skala 0.7. Maka, tahap kebolehpercayaan instrumen-instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah baik dan boleh dipercayai.

3.7 Kadar Pemulangan

Seramai 196 staf bank telah dijadikan sebagai sampel. Hanya sebanyak 99 borang soal selidik telah dipulangkan dengan kadar maklum balas sebanyak 50.5%.

3.8 Analisa Kebolehpercayaan Bagi Kajian Sebenar

Analisa kebolehpercayaan bagi kajian sebenar telah dijalankan terhadap 99 orang responden. Nilai pekali kebolehpercayaan adalah sebanyak 0.880 dan telah melepasi nilai skala 0.7. Maka, tahap kebolehpercayaan instrumen-instrumen kajian yang digunakan dalam kajian sebenar adalah baik dan boleh dipercayai.

3.8 Analisa Data

Untuk menganalisis data, perisian Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22.0 telah digunakan. Data telah dianalisis secara deskriptif dan korelasi. Analisis deskriptif didefinisikan sebagai analisis yang dilakukan untuk menterjemahkan data dalam bentuk yang mudah difahami. Dalam kajian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa bahagian demografi, tahap etika kerja secara Islam dan tahap komitmen staf. Hubungan antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi dalam kalangan staf di sektor perbankan pula dianalisis menggunakan analisis korelasi.

4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

Hasil dapatan kajian yang dikemukakan dalam bahagian ini adalah untuk menghuraikan jawapan kepada persoalan kajian iaitu tahap etika kerja secara Islam, tahap komitmen staf serta hubungan di antara etika kerja secara Islam dan komitmen staf dalam kalangan staf di sektor perbankan di daerah Kluang.

4.1 Latar Belakang Responden

Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah dalam kalangan staf di sektor perbankan di Kluang. Jadual 1 menunjukkan ringkasan demografi bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Jumlah keseluruhan responden kajian ini adalah seramai 99 orang. Kajian ini menunjukkan bahawa kaum perempuan mendominasi sampel kajian ini. Selain itu, kebanyakan responden di dalam kajian terdiri daripada kaum Melayu, memiliki sekurang-kurangnya Ijazah Sarjana Muda, telah berkhidmat selama 1-3 tahun serta berpendapatan di antara RM 2501 hingga RM 3500.

Jadual 1: Ringkasan demografi responden

Ciri Ciri Demografi		Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	33	33.3
	Perempuan	66	66.7
Bangsa	Melayu	67	67.7
	Cina	21	21.2
	India	11	11.1
	Lain-lain	0	0
Tahap Pendidikan	SPM	4	4.0
	STPM / Matrikulasi	9	9.1
	Diploma	35	35.4
	Ijazah	45	45.5
	Master / PhD	6	6.1

Tahun Perkhidmatan	1-3 Tahun	41	41.4
	4-6 Tahun	35	35.4
	7-9 Tahun	17	17.2
	Lebih 10 Tahun	6	6.1
Gaji Bulanan	Bawah RM 1500	4	4.0
	RM 1501 – RM 2500	31	31.3
	RM2501 – RM3500	35	35.4
	RM 3501 – RM 5000	21	21.2
	RM 5001 ke atas	8	8.1

4.2 Analisis Etika Kerja Secara Islam

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahawa tahap etika kerja secara Islam dalam kalangan staf di sektor perbankan di daerah Kluang, Johor adalah tinggi dengan nilai min 4.44 dan nilai sisihan piawai 0.61. Elemen etika kerja secara Islam yang mendapat min tertinggi adalah “Seseorang yang berjaya adalah seseorang yang menepati masa di tempat kerja” dengan nilai 4.72. Manakala nilai purata terendah pula adalah 4.10 iaitu elemen “Pekerjaan membolehkan seseorang mengawal persekitaran”. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa tahap etika kerja secara Islam adalah berada pada tahap yang tinggi.

4.3 Analisis Komitmen Afektif

Elemen komitmen afektif yang mendapat min tertinggi dengan nilai 4.43 iaitu “Saya akan berasa sangat gembira berkhidmat dan menghabiskan karier didalam organisasi ini”. Manakala elemen komitmen efektif “Saya berasa terikat secara emosi dengan organisasi ini” telah mendapat julat yang terendah iaitu sebanyak 3.97. Julat purata bagi keseluruhan min bagi elemen komitmen afektif ialah 4.24 dengan sisihan piawai 0.66. Ini menunjukkan tahap komitmen afektif adalah berada pada tahap yang tinggi.

4.4 Analisis Komitmen Berterusan

Elemen komitmen berterusan yang mendapat min tertinggi dengan nilai 4.37 iaitu “Bekerja di bawah organisasi ini merupakan keperluan serta keinginan saya”. Manakala elemen komitmen berterusan “Terlalu banyak kecelaruan hidup jika saya meninggalkan organisasi ini” telah mendapat julat yang terendah iaitu sebanyak 3.91. Julat purata bagi keseluruhan min bagi elemen komitmen berterusan ialah 4.16 dengan sisihan piawai 0.72. Ini menunjukkan tahap komitmen berterusan adalah berada pada tahap yang tinggi.

4.5 Analisis Komitmen Normatif

Elemen komitmen normatif yang mendapat min tertinggi dengan nilai 4.39 iaitu “Organisasi ini wajar mendapat kesetiaan saya untuk terus kekal dalam organisasi ini”. Manakala elemen komitmen normatif “Saya berasa terhutang budi kepada organisasi ini” telah mendapat julat yang terendah iaitu sebanyak 4.23. Julat purata bagi keseluruhan min bagi elemen komitmen normatif ialah 4.32 dengan sisihan piawai 0.60. Ini menunjukkan tahap komitmen normatif adalah pada tahap yang tinggi.

4.6 Ringkasan Statistik Deskriptif

Jadual 2: Ringkasan statistik deskriptif

Item	Min	Sisihan Piawai
Etika kerja secara Islam	4.44	0.61

Komitmen Afektif	4.24	0.72
Komitmen Berterusan	4.16	0.72
Komitmen Normatif	4.32	0.60

Berdasarkan Jadual 2, terbukti bahawa ketiga-tiga jenis komitmen organisasi adalah pada tahap yang tinggi. Komitmen organisasi yang menyumbang kepada nilai purata tertinggi adalah komitmen normative, diikuti oleh komitmen afektif, manakala komitmen berterusan mempunyai nilai purata terendah.

4.7 Ujian Kenormalan

Jadual 3: Analisis ujian normaliti

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EKI	.117	99	.002	.978	99	.090
KA	.147	99	.000	.956	99	.002
KB	.150	99	.000	.953	99	.001
KN	.172	99	.000	.940	99	.000

Berdasarkan Jadual 3, nilai signifikan Kolmogorov yang diperolehi adalah kurang dari 0.005 dan ini telah menunjukkan bahawa data yang terdapat dalam kajian yang dilaksanakan ini adalah tidak normal. Ujian korelasi Spearman digunakan untuk mengkaji korelasi data - data tersebut. Ujian bukan parametrik juga dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearman Rho kerana ujian kenormalan telah menunjukkan taburan data tidak normal. Ia bertujuan untuk melihat hubungan di antara dua pemboleh ubah.

(a) Hubungan Antara Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Afektif

Jadual 4 : Analisis korelasi Spearman rho bagi etika kerja secara islam dan komitmen afektif

		Komitmen Afektif	Etika kerja secara Islam
Spearman's Rho	Komitmen Afektif	Korelasi Koefisien, r	.429**
		Sig. (2-tailed), p	.000
		N	99

** Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 tailed)

Jadual 4 menunjukkan analisis korelasi bagi etika kerja secara Islam dan komitmen afektif. Berdasarkan jadual 4 di atas, nilai pekali korelasi, r bagi etika kerja secara Islam dan komitmen afektif adalah 0.429 dan ia adalah signifikan pada $p < 0.01$ dengan nilai $p = 0.000$. Hal ini membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara etika kerja secara Islam terhadap komitmen afektif. Tahap hubungan ini adalah sederhana.

(b) Hubungan Antara Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Berterusan

Jadual 5 : Analisis korelasi Spearman bagi etika kerja secara islam dan komitmen berterusan

		Komitmen Berterusan	Etika kerja secara Islam
Spearman's rho	Komitmen Berterusan	Korelasi Koefisien, r	.433*
		Sig. (2-tailed), p	.000
		N	99

Analisis korelasi bagi etika kerja secara Islam dan komitmen berterusan ditunjukkan dalam Jadual 5. Jadual 5 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara etika kerja secara Islam dan komitmen berterusan pada $p < 0.01$ bersama nilai $p = 0.000$ dan nilai pekali korelasi, $r = 0.433$. Nilai tersebut membuktikan bahawa hubungan ini adalah pada tahap sederhana.

(c) Hubungan Antara Etika Kerja Secara Islam dan Komitmen Normatif

Jadual 6 : Analisis korelasi Spearman bagi etika kerja secara islam dan komitmen normatif.

		Komitmen Normatif	Etika kerja secara Islam
Spearman's rho	Komitmen Normatif	Korelasi Koefisien, r	.383**
		Sig. (2-tailed), p	.000
		N	99

**Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 level (2 tailed)

Jadual 6 pula menunjukkan analisa korelasi bagi etika kerja secara Islam dan komitmen normatif staf. Analisis korelasi ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan di etika kerja secara Islam dan komitmen normatif pada $p < 0.01$ bersama nilai $p = 0.000$ dan nilai pekali korelasi, $r = 0.383$. Nilai tersebut membuktikan bahawa hubungan ini adalah pada tahap rendah.

4.8 Obejktif Kajian 1

Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap etika kerja secara Islam dalam kalangan staf di sektor perbankan adalah pada tahap yang tinggi. Ia membuktikan bahawa staf-staf di sektor perbankan mengamalkan nilai nilai etika kerja secara Islam seperti jujur, menitikberatkan hubungan sesama manusia dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas kerja

4.9 Objektif Kajian 2

Berdasarkan analisis data, komitmen afektif ini mempunyai tahap pusat kecenderungan yang sederhana dengan nilai min 4.24. Nilai tersebut adalah nilai min yang kedua tertinggi antara ketiga-tiga komitmen organisasi yang telah dikaji. Oleh itu, ini menunjukkan bahawa staf-staf di sektor perbankan merasakan mereka komited terhadap organisasi mereka dan merasakan bahawa mereka adalah sebahagian daripada organisasi di mana mereka bekerja.

Nilai min bagi komitmen berterusan adalah 4.16 iaitu pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa staf di sektor perbankan berpendapat bahawa mereka ingin terus kekal di dalam organisasi dan sukar untuk keluar dari organisasi disebabkan mereka telah membuat pelaburan yang banyak di dalam organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan, komitmen normatif staf-staf bank di daerah Kluang mempunyai nilai min 4.32 iaitu pada lingkungan tahap yang tinggi. Kajian ini mendapati bahawa staf di sektor perbankan ini kekal komited di dalam organisasi kerana mereka berpendapat bahawa mereka bertanggungjawab untuk terus kekal di dalam organisasi.

4.10 Objektif Kajian 3

Berdasarkan kajian ini, dapat dilihat bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja secara Islam dan komitmen organisasi di mana nilai korelasi adalah 0.429 (komitmen afektif), 0.433 (komitmen berterusan) dan 0.383 (komitmen normatif). Hasil kajian ini juga telah menjawab kajian-kajian lepas yang telah dilaksanakan. Kajian ini menyokong kajian yang terdahulu yang dilaksanakan oleh Yousef (2001) yang menjalankan kajian di United Arab Emirates.

Setelah melaksanakan kajian ini, didapati bahawa etika kerja secara Islam mempunyai korelasi yang signifikan dengan komitmen afektif. Hubungan yang positif antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut terbukti kerana nilai korelasi, $r=0.429$ dan berada pada tahap hubungan yang sederhana berdasarkan jadual korelasi Spearman. Semakin tinggi tahap etika kerja secara Islam, semakin tinggi tahap komitmen afektif. Jelaslah bahawa etika kerja secara Islam mempengaruhi komitmen afektif. Salahuddin et. al (2016) yang telah menyelidik etika kerja staf di Industri Kecil dan Sederhana di Malaysia juga memperolehi dapatan kajian yang sama dengan hasil kajian ini. Ini menunjukkan nilai etika kerja secara Islam yang mempunyai nilai-nilai kerja berpasukan dan akauntabiliti menyebabkan staf merasa sebagai sebahagian daripada organisasi (komitmen afektif).

Kajian ini juga mendapati bahawa etika kerja secara Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen berterusan. Hipotesis yang telah dibuat dapat diterima iaitu terdapat hubungan positif antara kedua-dua pemboleh ubah yang terbukti dengan nilai korelasi, $r=0.433$. Hubungan ini adalah pada tahap sederhana berdasarkan jadual pekali korelasi Spearman. Ini menunjukkan semakin tinggi etika kerja secara Islam, semakin tinggi komitmen berterusan. Hasil kajian ini diperkuatkan lagi oleh penyelidikan yang dilakukan oleh Salahuddin et. al (2016) yang menjalankan kajian ke atas staf di Industri Kecil dan Sederhana di Malaysia. Ini menunjukkan nilai etika kerja secara Islam yang menekankan kerja berpasukan menyukarkan mereka untuk keluar dari organisasi (komitmen berterusan) kerana mereka telah membuat banyak pelaburan dari aspek tenaga, kerja dan wang ringgit.

Etika kerja secara Islam juga didapati mempunyai korelasi terhadap komitmen normatif. Hipotesis jelas dapat diterima di mana terdapatnya hubungan yang positif antara kedua-dua pemboleh ubah dengan nilai korelasi, $r=0.383$ iaitu pada tahap hubungan yang sederhana. Othman et al (2004) yang menjalankan penyelidikan di Malaysia juga turut menyokong dapatan kajian ini. Ini menunjukkan nilai etika kerja secara Islam yang lebih menumpukan kepada konsep melakukan pekerjaan dengan rasa penuh tanggungjawab tanpa perlu ada pengawasan akan secara tidak langsung dapat meningkatkan sikap staf untuk lebih bertanggungjawab untuk kekal dalam organisasi (komitmen normatif).

5. Kesimpulan

Secara kesimpulannya, staf di sektor perbankan didapati mengamalkan etika kerja secara Islam dan juga mempunyai komitmen terhadap organisasi. Kesemua hipotesis kajian juga diterima, yang mana ianya menyokong kajian yang telah dilakukan oleh penyelidik terdahulu. Jelas terbukti bahawa amalan etika kerja secara Islam yang dipraktikkan oleh staf akan mendorong kepada komitmen staf di dalam organisasi. Pelaksanaan amalan etika kerja secara Islam dilihat mempunyai korelasi dengan komitmen afektif, normatif dan berterusan. Pihak organisasi khususnya di sektor perbankan adalah disarankan untuk mengamalkan etika kerja secara Islam bagi membantu meningkatkan tahap komitmen dalam kalangan pekeja. Secara ringkasnya, staf yang mengamalkan etika kerja secara Islam dijangka akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penghargaan

Penulis ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada Kumpulan Fokus Pengurusan Teknologi dan Inovasi, dan Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

References

- Al-Aidaros, A., Shamsudin, F., & Idris, K. M. (2013). Ethics and ethical theories from an Islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4, pp. 1–13.
- Ali, A. (2001). Scaling an Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*, 128 (5), pp. 575-83.
- Allen, N.J., (2003). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Military Psychology*, 15, pp. 237-253.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), pp. 029–037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Cho, V. & Huang, X., (2012). Professional Commitment, Organizational Commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology and People* 25(1), pp. 31-54.
- Haar, J.M. and Spell, C.S., (2004). Programme knowledge and value of work-family practices and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management* 15(6), pp. 1040-1054.
- Jaros, S., (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organization Behavior* 6(4), pp. 7-25
- KPMG Malaysia. (2013). Fraud, Bribery, and Corruption Survey. Retrieved at: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/03/fraud-survey-report.pdf>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30, pp. 607-610.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp.61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage
- Meyer, J.P. & Herscovitch L., (2001). Commitment in the workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review* 11, pp.299-326
- Meyer, J.P, Stanley, D.J, Herscovitch, L., Topolnytsky, L., (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61, pp. 20-52.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, pp. 562–570. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.440>
- Othman, A.S., Rahman, N.K, Malek, Z., and Osman , A.R., (2004). Organizational Commitment and Work Ethics: *Proceedings of SCAC on assessment in a Malaysian context*. Retrieved from <http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/toc.htm>.
- Salahudin, S. N. bin, Baharuddin, S. S. binti, Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 582–590. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00071-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00071-x)
- Wiener, Y., (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review* 7, pp. 418–428.
- Yaken. (2006). What is the Meaning of My Belong to Islam? Beirut: Darul Al-Ressalh Publication
- Yousef, D.A., (2001). Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 30(2), pp. 152-165.