

HUBUNGAN ANTARA GANJARAN DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN  
KOMITMEN DALAM KALANGAN PEKERJA DI JABATAN  
PEMBANGUNAN PERSEKUTUAN KELANTAN

NORUL HUDA BINTI MAT RASHID

FAKULTI PENGURUSAN  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

HUBUNGAN ANTARA GANJARAN DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN  
KOMITMEN DALAM KALANGAN PEKERJA DI JABATAN  
PEMBANGUNAN PERSEKUTUAN KELANTAN

NORUL HUDA BINTI MAT RASHID

Tesis ini Dikemukakan Bagi Memenuhi Sebahagian Daripada  
Syarat Penganugerahan Ijazah Sarjana Sains  
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Pengurusan  
Universiti Teknologi Malaysia

November 2015

**DEDIKASI**

*Kepada IbuKU Maziah Binti Mamat Yang Tersayang,*

*KakakKu Kartini Binti Mat Rashid & Yusmanira Binti Mat Rashid Yang Tersayang,*

*TunangKu Yang Tercinta,*

*Pensyarah Yang Terpuji,*

*Serta Rakan-Rakan Seperjuangan,*

*Terima Kasih Yang Teramat Di Atas Segala Dorongan Dan Nasihat Yang Diberikan*

*Selama Ini.*

## PENGHARGAAN

(Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang)

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah dan kurniaNya, saya berjaya menyiapkan projek sarjana yang diamanahkan kepada saya bagi memenuhi syarat untuk mendapatkan Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia. Terdapat banyak pihak yang terlibat dalam proses menyiapkan projek sarjana ini. Oleh itu, dikesempatan ini, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak tersebut. Pertama sekali, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia projek sarjana iaitu En. Mohd Nasir Bin Markom. Beliau telah membimbing, memberi tunjuk ajar dan nasihat kepada saya dalam proses menyiapkan projek sarjana ini. Selain itu, tidak lupa juga ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua-dua orang penilai projek sarjana ini iaitu En. Azahar dan En. Koharudin atas segala cadangan-cadangan, idea, dan pandangan yang diberikan untuk menyempurnakan projek ini. Seterusnya, ucapan terima kasih kepada pihak JPPK, terutama sekali En. Mohd Hanif Aiman Bin Musardar, Ahmad Sayuti Bin Ismail, Rosmawati Binti Daud dan seluruh warga JPPK kerana sudi meluangkan masa dan memberi kerjasama dalam projek sarjana ini. Di samping itu, ucapan ribuan terima kasih ditujukan pada ahli keluarga saya terutamanya ibu dan kakak saya yang telah banyak memberi semangat, dorongan, nasihat yang berguna kepada saya. Mereka adalah orang yang banyak berjasa dan berkorban masa, tenaga dan kewangan kepada saya. Tanpa mereka, saya mungkin tidak dapat mengharungi pelbagai cabaran dan dugaan sehingga sekarang. Akhir sekali, ucapan terima kasih juga kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam proses menyiapkan projek sarjana ini.

## ABSTRAK

Ganjaran kerja intrinsik dan ekstrinsik merupakan satu faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen pekerja. Ganjaran bukan sahaja mampu meningkatkan komitmen, malah turut memberikan kepuasan kerja. Etika kerja Islam juga adalah faktor penting dalam meningkatkan komitmen pekerja. Pengamalan budaya etika kerja menurut perspektif Islam akan menjadi satu alat pengukuran yang baik untuk mengenal pasti tahap komitmen pekerja. Kajian ini dijalankan di Jabatan Pembangunan Persekutuan, Kota Bharu, Kelantan. Populasi kajian adalah seramai 217 dan sampel kajian yang bersesuaian adalah 136. Data di analisis menggunakan Korelasi Pearson dan Regresi Berganda. Hasil kajian mendapati bahawa tahap ganjaran berada pada tahap sederhana, diikuti pula etika kerja Islam berada pada tahap tinggi dan komitmen berada pada tahap sederhana. Analisis korelasi menunjukkan ganjaran mempunyai hubungan yang positif yang signifikan dengan komitmen pekerja yang mana tahap kekuatan hubungan adalah berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan terdapat peningkatan dalam komitmen kerja jika terdapat peningkatan dalam ganjaran kerja. Hasil analisis turut mendapati etika kerja Islam mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen pekerja yang mana tahap kekuatan hubungan adalah berada pada tahap yang sederhana. Analisis regresi berganda pula menunjukkan elemen ganjaran yang paling dominan mempengaruhi komitmen pekerja adalah persekitaran kerja kondusif, manakala bekerja dengan matlamat kebahagiaan bersama pula adalah elemen yang paling dominan dalam etika kerja Islam yang mempengaruhi komitmen pekerja.

## **ABSTRACT**

Intrinsic and extrinsic Reward of work is an important factor in improving employee commitment. Rewards are not only being able to improve the commitment, but also provide job satisfaction. Islamic work ethic also is an important factor in increasing employee commitment. Islamic cultural practice work ethic will be a good measurement tool to determine the level of employee commitment. The study was conducted at the Federal Development Department, Kota Bharu, Kelantan. The population was 217, and the corresponding sample was 136. Data were analyzed using Pearson Correlation and Regression. The study found that the reward levels are moderate, followed the work ethic of Islam are at high level and commitment are moderate. Correlation analysis showed that a reward has a significant positive correlation with the level of commitment which is the strength of the relationship is at a high level. This shows an increase in commitment to work if there is an increase in work rewards. The results of the analysis also found that the work ethic of Islam has a positive correlation with the level of commitment which is the strength of the relationship is at a moderate level. Multiple regression analysis showed that the dominant element of reward which affect employees' commitment is conducive work environment, and work together with the goal of happiness is the dominant element in Islamic work ethics that influence employee commitment.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	<i>ABSTRACT</i>	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI SIMBOL/SINGKATAN	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
1	PENDAHULUAN	1
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	1
1.3	Penyataan Masalah	4
1.4	Persoalan Kajian	11
1.5	Objektif Kajian	11
1.6	Matlamat Kajian	12
1.7	Kepentingan Kajian	12

1.8	Skop Kajian	13
1.9	Batasan Kajian	15
1.10	Definisi Konseptual	16
1.10.1	Ganjaran	16
1.10.2	Etika Kerja Islam	16
1.10.3	Komitmen	17
1.11	Definisi Operasional	18
1.11.1	Ganjaran	18
1.11.2	Etika Kerja Islam	22
1.11.3	Komitmen	22
1.12	Kesimpulan	23
<b>2</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>	<b>24</b>
2.1	Pengenalan	24
2.2	Konsep Ganjaran	24
2.2.1	Ganjaran Intrinsik	26
2.2.2	Ganjaran Ekstrinsik	27
2.3	Konsep Etika Kerja Islam	28
2.4	Konsep Komitmen	30
2.5	Konsep Pekerja	32
2.6	Teori Yang Berkaitan Ganjaran	34
2.6.1	Teori Pendekatan Dua Faktor Herzberg	34
2.6.2	Teori Jangkaan Vroom	37
2.7	Model Etika Kerja Islam	39
2.7.1	Mengabdikan Diri Kepada Allah	40



2.7.2	Bekerja Dengan Ikhlas dan Amanah	40
2.7.3	Bekerja Dengan Tekun Dan Cepak	41
2.7.4	Bekerja Gotong-Royong Dan Berpadu Fikiran	42
2.7.5	Bekerja Dengan Matlamat Kebahagiaan Bersama	43
2.8	Model Komitmen Meyer Dan Allen	44
2.9	Kerangka Kajian	46
2.10	Kajian Lepas	49
2.10.1	Kajian Dalam Negara	49
2.10.2	Kajian Luar Negara	52
2.11	Rumusan	55
<b>3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>56</b>
3.1	Pendahuluan	56
3.2	Reka Bentuk Kajian	56
3.3	Populasi Dan Persampelan Kajian	59
3.4	Pengumpulan Data	61
3.4.1	Data Primer	61
3.4.2	Data Sekunder	62
3.5	Instrumen Kajian	62
3.6	Pengukuran	67
3.7	Ujian Normaliti	68
3.8	Ujian Lineariti	69
3.9	Kaedah Penganalisan Data	69
3.9.1	Statistik Deskriptif	70
3.9.2	Statistik Inferensi	71

3.10	Analisis Korelasi Pearson	71
3.11	Analisis Regresi Berganda	72
3.12	Kesimpulan Analisis Data	73
3.13	Kajian Rintis	74
3.14	Kesimpulan	76
<b>4</b>	<b>ANALISIS DAN HASIL KAJIAN</b>	<b>77</b>
4.1	Pendahuluan	77
4.2	Analisis Borang Soal Selidik	78
4.3	Ujian Normaliti	79
4.4	Ujian Lineariti	82
4.5	Latar Belakang Responden	83
4.6	Analisis Deskriptif	87
4.6.1	Objektif Pertama	88
4.6.1.1	Penghargaan	89
4.6.1.2	Pengiktirafan	92
4.6.1.3	Autonomi Tugas	95
4.6.1.4	Gaji	97
4.6.1.5	Rakan Sekerja	100
4.6.1.6	Persekitaran kerja kondusif	104
4.6.1.7	Analisis Ganjaran Secara Keseluruhan	107
4.6.1.8	Mengabdikan Diri Kepada Allah	108
4.6.1.9	Ikhlas dan Amanah	110
4.6.1.10	Tekun Dan Cepak	113
4.6.1.11	Semangat Gotong Royong dan Berfikiran Padu	115
4.6.1.12	Matlamat Kebahagiaan Bersama	117

4.6.1.13	Analisis Etika Kerja Islam Secara Keseluruhan	120
4.6.2	Objektif Kedua	121
4.6.2.1	Afektif	121
4.6.2.2	Berterusan	124
4.6.2.3	Normatif	127
4.6.2.4	Analisis Komitmen Secara Keseluruhan	130
4.6.3	Objektif Ketiga	131
4.6.4	Objektif 4	134
4.7	Kesimpulan	143
<b>5</b>	<b>PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN</b>	<b>145</b>
5.1	Pengenalan	145
5.2	Ringkasan Kajian	146
5.3	Perbincangan	148
5.3.1	Perbincangan Objektif Pertama	149
5.3.2	Perbincangan Objektif Kedua	150
5.3.3	Perbincangan Objektif Ketiga	151
5.3.4	Perbincangan Objektif Keempat	152
5.4	Cadangan	154
5.4.1	Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan	155
5.4.2	Pekerja	156
5.4.3	Pengkaji-Pengkaji Akan Datang	157
5.5	Kesimpulan	158
	RUJUKAN	159
	LAMPIRAN A- C	173-187

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	HALAMAN
Jadual 1.1	Kategori Jawatan Dan Jumlah Pegawai Yang Dinaikkan Pangkat	4
Jadual 1.2	Bilangan Urusan Dan Pegawai Dalam Urusan Kenaikan Pangkat/Pemangkuan	5
Jadual 3.1	Pecahan Bilangan Sampel Yang Mewakili 10 Daerah Di JPPK.	61
Jadual 3.2	Pembahagian Soalan Dalam Borang Soal Selidik	63
Jadual 3.3	Taburan Item Soalan di Bahagian A	64
Jadual 3.4	Pecahan Elemen Soal Selidik Di Bawah Ganjaran Intrinsik.	65
Jadual 3.5	Pecahan Elemen Soal Selidik Di Bawah Ganjaran Ekstrinsik	66
Jadual 3.6	Pecahan Elemen Soal Selidik di bawah Etika Kerja Islam	66
Jadual 3.7	Pecahan Elemen Soal Selidik Di Bawah Komitmen	67
Jadual 3.8	Min Skor Tahap Ganjaran, Etika Kerja Islam dan Komitmen Kerja	70
Jadual 3.9	Tafsiran Tahap Nilai Pekali Korelasi	72
Jadual 3.10	Ringkasan analisis data mengikut objektif kajian	73
Jadual 3.11	Keputusan Analisis Kebolehpercayaan Instrumen	75

Jadual 4.1	Analisis Borang Soal Selidik	78
Jadual 4.2	Ujian Normaliti Bagi Pembolehubah Ganjaran	79
Jadual 4.3	Ujian Normaliti Bagi Pembolehubah Etika Kerja Islam	81
Jadual 4.4	Ujian Normaliti Bagi Pembolehubah Komitmen	81
Jadual 4.5	Demografi Responden	84
Jadual 4.6	Objektif 1 – Penghargaan	89
Jadual 4.7	Pengiktirafan	92
Jadual 4.8	Autonomi Tugas	95
Jadual 4.9	Gaji	98
Jadual 4.10	Rakan Sekerja	101
Jadual 4.11	Persekitaran Kerja Kondusif	104
Jadual 4.12	Tahap Penerimaan Responden Terhadap Ganjaran	107
Jadual 4.13	Bekerja untuk Mengabdikan Diri Kepada Allah	108
Jadual 4.14	Bekerja dengan Ikhlas dan Amanah	111
Jadual 4.15	Bekerja dengan Tekun Dan Cepak	113
Jadual 4.16	Bekerja dengan Semangat Gotong Royong dan Berfikiran Padu	115
Jadual 4.17	Bekerja dengan Matlamat Kebahagiaan Bersama	118
Jadual 4.18	Tahap Amalan Responden Terhadap Etika Kerja Islam	120
Jadual 4.19	Afektif	122
Jadual 4.20	Berterusan	125
Jadual 4.21	Normatif	128
Jadual 4.22	Tahap Komitmen Responden	
Jadual 4.23	Korelasi Antara Ganjaran dengan Komitmen Kerja	131
Jadual 4.24	Korelasi Antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen	133

Jadual 4.25	Penilaian Model Regresi Berganda Ganjaran dengan Komitmen Kerja ( <i>Model Summary</i> )	134
Jadual 4.26	Penilaian Model Regresi Berganda Etika Kerja Islam dengan Komitmen Kerja ( <i>Model Summary</i> )	135
Jadual 4.27	Penilaian Dimensi-Dimensi Ganjaran Yang Paling Dominan Mempengaruhi Komitmen Pekerja.	135
Jadual 4.28	Penilaian Dimensi-Dimensi Ganjaran Yang Paling Dominan Mempengaruhi Dimensi Komitmen Afektif Pekerja	136
Jadual 4.29	Penilaian Dimensi-Dimensi Ganjaran Yang Paling Dominan Mempengaruhi Dimensi Komitmen Berterusan Pekerja	137
Jadual 4.30	Penilaian Dimensi-Dimensi Ganjaran Yang Paling Dominan Mempengaruhi Dimensi Komitmen Normatif Pekerja	138
Jadual 4.31	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam Yang Paling Dominan Mempengaruhi Komitmen Pekerja	139
Jadual 4.32	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam Yang Paling Dominan Mempengaruhi Dimensi Komitmen Afektif Pekerja	140
Jadual 4.33	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam Yang Paling Dominan Mempengaruhi Dimensi Komitmen Berterusan Pekerja	141
Jadual 4.34	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam Yang Paling Dominan Mempengaruhi Dimensi Komitmen Normatif Pekerja	142

**SENARAI RAJAH**

<b>NO. RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>HALAMAN</b>
Rajah 2.1	Model Teori Jangkaan Vroom.	37
Rajah 2.2	Model Etika Kerja Islam	39
Rajah 2.3	Model Komitmen Meyer Dan Allen	44
Rajah 2.4	Kerangka Kajian	48
Rajah 3.1	Carta Aliran Kerja	58
Rajah 4.1	Ujian Lineariti Antara Ganjaran Dengan Komitmen	83
Rajah 4.2	Ujian Lineariti Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen.	83

## SENARAI SIMBOL DAN SINGKATAN

SIMBOL	TAJUK
AADK	Agensi Anti Dadah Kebangsaan
EKI	Etika Kerja Islam
FM	<i>Faculty Management</i>
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JPP	Jabatan Pembangunan Persekutuan
JPPK	Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan
JDI	<i>Job Descriptive Index</i>
KA	Komitmen Afektif
LPP	Lembaga Pertubuhan Peladang
MAIJ	Majlis Agama Islam Johor
MAKNA	Majlis Kanser Negara
OCQ	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
PPPNJ	Pejabat Pembangunan Persekutuan Negeri Johor
PSZ	Perpustakaan Sultanah Zanariah
PPLV	Penolong Pegawai Vokasional
PPT	Penolong Pegawai Tadbir
PT	Pembantu Tadbir
PO	Pembantu Operasi
P & P	Pengurusan Dan Profesional
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
SPRM	Suruhanjaya Pencegah Rasuah Malaysia
SPSS	<i>Statistical Package For Social Science</i>
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia



**SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
A	Borang Soal Selidik	173
B	Jadual Persampelan Krejie Dan Morgan (1970)	188
C	Surat Pengesahan Untuk Menjalankan Kajian Rintis	189

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Bab ini membincangkan beberapa elemen penting yang merangkumi latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian, batasan kajian, definisi konseptual dan operasional tentang ganjaran dan etika kerja Islam dengan komitmen kerja.

#### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Malaysia merupakan sebuah negara yang membangun dan wawasan 2020 menjadi paksi untuk mencapai sebuah negara maju mengikut acuan sendiri tanpa mengabaikan aspek agama, moral dan tradisi tempatan. Dalam mencapai sebuah negara maju, negara amat memerlukan sumber kepakaran manusia sebagai indikator dalam menggerakkan arus kemajuan dari segi ekonomi, sosial dan politik. Sehubungan dengan itu, pengurusan sumber manusia yang bijak dan strategik haruslah mengambil kira aspek komitmen khususnya dalam kalangan penjawat awam yang menjadi tunjang dan harapan kerajaan untuk mencapai sebuah negara maju. Tanpa komitmen yang tinggi daripada mereka, negara tidak mampu mencapai

kejayaan dalam bidang ekonomi, politik dan sosial. Justeru itu, pihak kerajaan harus memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang mendorong peningkatan tahap komitmen dalam kalangan pekerja di organisasi awam. Ini penting bagi memastikan bakat dan kepakaran mereka digunakan dengan cara yang betul agar manfaatnya dapat dirasakan oleh semua lapisan pihak.

Berdasarkan hasil tinjauan kajian-kajian lepas, faktor ganjaran, demografi, komunikasi, tekanan, kesihatan dan etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap tahap komitmen pekerja dalam sesebuah organisasi. Terdapat banyak hasil kajian yang telah diperolehi oleh pengkaji-pengkaji lepas terhadap faktor-faktor yang dikemukakan ini. Namun begitu, tidak banyak hasil kajian yang ditemui tentang etika kerja Islam dan kesannya terhadap komitmen pekerja.

Pada masa kini, elemen ganjaran dianggap sebagai faktor penting yang mendorong pekerja untuk bekerja dengan lebih rajin. Buktinya, isu gaji dan bonus semakin hangat dalam media massa mahupun elektronik. Gaji merupakan salah satu elemen dalam ganjaran kerja dan dikenali sebagai ganjaran ekstrinsik (luaran).

Ganjaran merujuk kepada pampasan, saaraan atau sistem gaji dan upah (Azman, 2010). Ganjaran adalah sesuatu yang diterima hasil daripada prestasi yang baik (Ishak, 2004). Dalam konteks organisasi, pekerja yang diberikan ganjaran akan lebih komited dalam menjalankan tugas. Ganjaran juga dapat memotivasikan pekerja agar lebih rajin dan tekun dalam bekerja. Jika diberikan ganjaran, pekerja akan menjadi lebih produktif dan rasa dihargai oleh majikan.

Selain itu, etika kerja Islam (EKI) juga merupakan salah satu faktor penting yang boleh mempengaruhi tahap komitmen pekerja. Hasil tinjauan kajian-kajian lepas mendapati bahawa EKI mempunyai hubungan dengan komitmen pekerja. Dalam sesebuah organisasi, pengamalan nilai-nilai murni Islam seperti disiplin, tekun, jujur dan amanah adalah penting dalam melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab (Rusniyati, 2009). EKI merujuk kepada akhlak yang mana ia merangkumi budi pekerti, perangai, kelakuan, watak dan tabiat dalam diri manusia

(Nor'Azzah, 2008). Pekerja yang diterapkan dengan nilai-nilai murni ini akan lebih komited dengan kerja kerana mereka sedar bahawa kerja adalah satu amanah yang harus dikerjakan dengan sebaik yang mungkin untuk menjamin prestasi cemerlang dan mendapat keberkatan daripada Allah (S.W.T).

Komitmen adalah satu manifestasi dan nilai-nilai refleksi dalam diri seseorang individu (Junaida, 2011). Dalam sesebuah organisasi, komitmen pekerja merujuk kepada potensi dan keinginan untuk bekerja dan kekal dalam organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi di tempat kerja akan membantu organisasi mereka mencapai objektif yang diinginkan di samping meningkatkan prestasi serta kecemerlangan diri. Justeru itu, komitmen terhadap organisasi amat penting ke arah menghasilkan kesan yang positif yang lain seperti pengurangan kadar pusingan ganti kerja, mengatasi masalah ketidakhadiran kerja dan prestasi yang rendah. Bagi memastikan komitmen kerja sentiasa meningkat, ia perlu diiringi dengan faktor perangsang seperti ganjaran dan etika kerja Islam agar kejayaan dapat dicapai dengan mudah dan memenuhi piawaian standard yang ditetapkan dalam organisasi.

Sehubungan dengan itu, kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara ganjaran dan etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di institusi awam. Bagi melihat hubungan yang wujud dengan lebih jelas lagi, pengkaji akan membahagikan ganjaran kepada 6 dimensi iaitu penghargaan, pengiktirafan, autonomi tugas (intrinsik) gaji, rakan sekerja dan persekitaran kerja kondusif (ekstrinsik). Manakala EKI pula akan dibahagikan kepada 5 iaitu bekerja untuk mengabdikan Diri Kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat gotong-royong dan berpadu fikiran dan bekerja dengan matlamat kebahagiaan bersama. Komitmen pekerja pula akan dibahagikan kepada tiga iaitu afektif, berterusan dan normatif.

### 1.3 Penyataan Masalah

Ganjaran merupakan aspek penting dalam memotivasikan pekerja agar berkelakuan baik dan cekap dalam melaksanakan setiap kerja yang diamanahkan oleh pihak syarikat atau organisasi. Pekerja yang diberikan ganjaran lebih mendapat kepuasan dalam bekerja berbanding dengan pekerja yang tidak mendapat ganjaran. Ideris (2000), mendapati bahawa ganjaran terbahagi kepada dua bentuk iaitu intrinsik dan ekstrinsik. Kedua-dua bentuk ganjaran ini mempunyai pengaruh terhadap tahap komitmen seseorang pekerja. Terdapat banyak kaedah yang dijalankan oleh pihak kerajaan untuk meningkatkan komitmen penjawat awam. Antaranya ialah, memperkenalkan *Beyond Max* iaitu pergerakan gaji tahunan daripada minimum kepada maksimum untuk mengekalkan bakat dan kepakaran penjawat awam. Berdasarkan Laporan Tahunan yang dikeluarkan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) pada tahun 2014, terdapat seramai 1,907 pegawai yang akan dinaikkan pangkat dibawah skim perkhidmatan gunasama. Jadual 1.1 dan 1.2 di bawah adalah kategori jawatan dan jumlah pegawai yang akan dinaikkan pangkat.

**Jadual 1.1** : Kategori Jawatan Dan Jumlah Pegawai Yang Dinaikkan Pangkat

<b>BIL</b>	<b>SKIM PERKHIDMATAN</b>	<b>BIL.PEGAWAI</b>
1	Pegawai Tadbir dan Diplomatik	1,351
2	Pegawai Teknologi Maklumat	233
3	Pegawai Latihan Vokasional	19
4	Pegawai Psikologi	16
5	Penolong Pegawai Vokasional (PPLV) Gred J36	45
6	Penolong Pegawai Tadbir (PPT) Gred N36	29
7	Penolong Pegawai Tadbir (PPT)Gred N32	70
8	Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi)(PT(P/O)) Gred N22	144
<b>JUMLAH</b>		<b>1,907</b>

**Jadual 1.2** : Bilangan Urusan dan Pegawai Dalam Urusan Kenaikan Pangkat/  
Pemangkuan 2014

Bil	Urusan	Bilangan Urusan			Bilangan Pegawai		
		JUSA/ Gred Khas	Kumpulan Pengurusan Dan Profesional (P&P)	Kumpulan Sokongan	JUSA/ Gred Khas	Kumpulan Pengurusan Dan Profesional (P&P)	Kumpulan Sokongan
1	Kenai kan pangk at	470	536	128	460	22,720	17,832
2	Pema ngkua n				554	17,405	4,824
<b>JUMLAH</b>		470	536	128	1,014	40,125	22,656

Berdasarkan jadual 1.1. dan 1.2 di atas, jelas menunjukkan bahawa kerajaan amat prihatin terhadap kebajikan pekerja kerana ia akan membawa kepada satu manfaat yang baik pada masa akan datang. Inisiatif ini dilaksanakan adalah bertujuan untuk melahirkan kakitangan awam yang berhemah, berdedikasi dan cemerlang dalam pekerjaan mereka yang secara tidak langsung dapat membantu menjana ekonomi negara. Selain itu, inisiatif ini juga dapat memberi dorongan kepada kakitangan awam agar sentiasa berprestasi cemerlang dalam meningkatkan produktiviti kerja. Kaedah kenaikan gaji tahunan ini menggunakan kadar tetap sebanyak 3% daripada gaji maksimum. Amaun tersebut akan dijadikan sebagai asas

untuk menentukan kadar pergerakan gaji yang akan diberikan kepada pegawai-pegawai yang layak. Walaupun pelbagai langkah dan inisiatif yang dilakukan oleh pihak kerajaan untuk menghargai sumbangan dan jasa para pekerja, namun terdapat dalam kalangan mereka yang masih tidak berpuas hati dengan ganjaran yang diberikan. Di sini timbul persoalan berkaitan dengan masalah ini. Adakah benar ganjaran boleh mempengaruhi komitmen pekerja atau pun terdapat faktor-faktor lain?

Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI) dalam organisasi hari ini bukanlah menjadi satu isu yang baru, bahkan telah lama dilaksanakan. EKI dianggap sebagai satu Kod Etika yang ditetapkan dalam Islam untuk dilaksanakan dalam sesebuah organisasi yang berfungsi sebagai piawaian kepada pelaksanaan tugas, penyempurnaan tanggungjawab dan pembuatan keputusan dalam organisasi. Sehubungan dengan itu, dengan adanya piawaian ini akan mengelakkan masalah-masalah salah laku moral seperti penyelewengan, penyalahgunaan kuasa dan sebagainya. Namun begitu, adakah EKI ini benar-benar mencapai standard piawaian yang sebenar? Sejauh manakah ia berfungsi dan memberi manfaat kepada pekerja mahu pun organisasi?

Realitinya, isu pelanggaran etika kerja dalam kalangan penjawat awam semakin berleluasa dalam negara. Isu-isu pelanggaran kuasa, pecah amanah dan rasuah banyak berlaku dalam masyarakat yang mengakibatkan keamanan dan keharmonian terganggu. Mereka masih tidak sedar akan kepentingan etika dan integriti dalam perkhidmatan awam dalam melahirkan satu perkhidmatan yang cekap, amanah dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dari segi pengurusan kewangan, pengendalian kes-kes tatatertib, rasuah, penyalahgunaan kuasa dan penyelewengan (Nik Hairi dan Azmi, 2012). Pihak kerajaan telah menunjukkan komitmen tinggi dengan melaksanakan pelbagai dasar dalam perkhidmatan awam seperti Dasar Etika Perkhidmatan Awam dan Konsep Perkhidmatan Cemerlang; Dasar Bersih, Cekap dan Amanah; Dasar Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam; Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Perkhidmatan Awam dan Dasar Tonggak Dua Belas untuk mewujudkan penjawat awam yang

berintegriti dan cekap dalam melaksanakan tugas yang mana secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap kemajuan organisasi. Namun begitu, sejauh manakah dasar-dasar tersebut dapat membantu dalam meningkatkan komitmen dalam kalangan penjawat awam?

Isu-isu yang membabitkan kakitangan awam ini semakin mendapat perhatian dalam masyarakat. Berdasarkan laporan media bertarikh 14 November 2014, sebanyak 4,693 laporan yang diterima oleh Suruhanjaya Polis Di Raja Malaysia (SPRM) dalam tempoh lima tahun kebelakangan ini yang berkaitan salah laku rasuah anggota kakitangan awam (Irmohizam, 2015). Hasil perbincangan antara Pengerusi Jawatankuasa Kira-Kira Wang Negara (PAC) iaitu Datuk Nur Jazlan Mohamed dengan Ketua Pesuruhjaya SPRM, Tan Sri Abu Kassim Mohamed mendapati bahawa masalah yang berlaku itu berpunca daripada penjawat awam yang tidak amanah dan sambil lewa dalam menjalankan tugas.

Sehubungan itu, pihak organisasi itu sendiri harus memainkan peranan dengan memberi perhatian yang serius terhadap amalan EKI dalam diri setiap anggota organisasi. Hal ini penting dalam melahirkan satu budaya kerja cemerlang mengikut etika kerja yang ditetapkan oleh Islam. Ahli organisasi yang di didik dengan nilai-nilai murni seperti jujur dan amanah, akan lebih bertanggungjawab dan dipercayai oleh majikan dan rakan sekerja. Di samping menjadi pekerja yang cemerlang, mereka juga akan menjadi seorang insan yang berdedikasi dan lebih produktif yang bukan sahaja mampu menyumbang kepada kejayaan organisasi, bahkan kepada ahli masyarakat. Namun demikian, sejauh manakah ahli organisasi mempraktikkan EKI dalam organisasi?

Menurut Azman (1996), Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam yang telah diperkenalkan oleh pihak kerajaan pada tahun 1985 masih bersifat *ad-hoc*, kurang sistematik dan berkesinambungan (*continuity*). Selain itu, Bahagian Hal Ehwal Islam (BAHEIS) hanya memberi penekanan kepada penhayatan nilai-nilai murni dalam kalangan pekerja, sebaliknya kurang memberi fokus ke atas kaedah strategik yang perlu digunakan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut secara holistik dalam diri



setiap pekerja agar mereka mampu mempraktikkan amalan nilai-nilai murni itu dalam melaksanakan tugas dalam organisasi. Oleh hal sedemikian, nilai dan etika kerja dalam kalangan pekerja masih kurang memuaskan dan berada pada tahap yang sederhana dan hal ini memerlukan pemantauan daripada pihak pengurus sesebuah organisasi yang mana memainkan peranan penting sebagai *role model* kepada staf-staf bawahan dalam menyuburkan amalan beragama dan harus menjadikan amalan tersebut sebagai budaya yang harus dipraktikkan dalam organisasi mereka.

Dalam keadaan ekonomi negara yang sedang membangun ini, semestinya kerajaan menaruh harapan yang tinggi daripada agensi awam untuk memikul pelaksanaan tugas-tugas penting dalam pentadbiran negara. Namun begitu, kebanyakan organisasi awam ketika ini masih dilanda masalah dari segi prestasi dan komitmen yang rendah dalam kalangan pekerja. Hal ini jelas terpapar di media massa seperti rencana dan berita harian. Antara petikan rencana yang dipaparkan ialah seperti berikut:

*Masalah prestasi yang lemah dalam kalangan penjawat awam mencecah 6,133 orang kakitangan pada tahun 2009. (Berita harian, 25 november 2010).*

Isu ini dilaporkan oleh Datuk Seri Abu Bakar Abdullah selaku Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam. Beliau menyatakan bahawa masalah prestasi yang lemah dalam kalangan penjawat awam adalah berpunca daripada tingkahlaku dan kesihatan.

*Kira-kira 15,400 kakitangan awam mencatat prestasi rendah dengan mendapat markah 69 % dan ke bawah. (Berita harian, 9 Disember 2011).*

Berdasarkan petikan rencana dari berita harian di atas, dapat disimpulkan bahawa prestasi yang lemah adalah disebabkan komitmen yang rendah dalam kalangan pekerja. Hal ini bercanggah dengan harapan kerajaan untuk melahirkan

masyarakat yang bersatu padu, berdaya saing, menguasai ekonomi serta mempunyai nilai dan etika moral yang tinggi menjelang wawasan 2020. Ini jelas menunjukkan bahawa kerajaan tidak dapat mencapai matlamat seperti mana yang dijangkakan daripada penjawat awam kerana wujudnya jurang antara matlamat sebenar dengan hasil sebenar yang dicapai oleh penjawat awam. Walaupun isu ini masih belum disiasat dengan mendalam mengenai punca sebenar, namun kes ini mendapat perhatian serius dalam masyarakat. Menurut Lily Suriani (2004), salah satu cara untuk menangani masalah yang melibatkan komitmen ini ialah dengan memahami konsep komitmen pekerja terhadap organisasi dan mengenalpasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi tahap komitmen dalam kalangan pekerja.

Isu komitmen dalam kalangan pekerja juga mendapat perhatian ramai dari pengkaji lepas untuk menjalankan kajian mengenainya. Hasilnya, wujud pelbagai faktor yang dikenal pasti menyebabkan komitmen pekerja meningkat. Antaranya ialah faktor demografi, komunikasi, persekitaran kerja dan sebagainya. Shakila (2012), melaporkan bahawa ganjaran ekstrinsik (luaran) lebih mempengaruhi komitmen berbanding dengan ganjaran intrinsik (dalaman). Ini menunjukkan bahawa komitmen guru di organisasi kajian lebih dipengaruhi gaji, bonus dan sebagainya berbanding dengan penghargaan dan pengiktirafan. Hasil dapatan ini selari dengan hasil dapatan oleh Lewis (2001), yang menyatakan bahawa ganjaran ekstrinsik seperti gaji, bonus dan penyeliaan memberikan kesan positif terhadap kualiti kerja pekerja, sebaliknya ganjaran intrinsik kurang memberi kesan. Den (1998), juga melaporkan bahawa elemen ganjaran ekstrinsik seperti rakan sekerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen pekerja berbanding autonomi tugas (elemen ganjaran intrinsik) yang menunjukkan hubungan yang lemah dengan komitmen pekerja. Hasil dapatan ini berbeza dengan hasil dapatan kajian pengkaji sebelumnya iaitu dari Kranzusch (1997). Beliau melaporkan bahawa ganjaran intrinsik boleh bertindak sebagai *motivator* yang dapat memotivasikan diri pekerja untuk lebih rajin dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan dan jika tidak diberikan dengan adil akan menimbulkan rasa tidak puas hati dalam kalangan pekerja.

Bagi EKI pula, kebanyakan pengkaji melaporkan bahawa EKI mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen pekerja. Kajian awal mengenai EKI ialah oleh Abbas dan Mohammed (1989) di Arab Saudi. Hasil kajian mereka mendapati bahawa pengurus-pengurus di Arab Saudi mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kerja dan sanggup memikul tanggungjawab walaupun mampu meneruskan kehidupan tanpa melakukan sebarang pekerjaan. Jamil (2007), melaporkan bahawa individu yang mengamalkan nilai dan etika kerja Islam yang tinggi akan lebih komited menjalankan tugas berbanding individu lain. Fariastuti (2013) melaporkan bahawa EKI menunjukkan kesan yang positif ke atas komitmen pekerja, manakala kepuasan kerja didapati mempunyai kesan yang negatif. Ini menunjukkan bahawa EKI tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kemudian diikuti pula kajian oleh Masita (2014), beliau mendapati bahawa EKI yang bertindak sebagai moderator tidak menunjukkan kesan antara kepuasan kerja dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Di sini wujudnya kesamaran dari segi hasil kajian yang dilaporkan oleh pengkaji-pengkaji awal.

Justeru itu, terdapat beberapa jurang yang wujud dalam perbincangan di atas yang membawa kepada pelbagai persoalan dalam fikiran pengkaji. Sehubungan dengan itu, pengkaji ingin menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara ganjaran dan EKI ke atas komitmen pekerja di organisasi kajian dengan menggunakan enam dimensi di bawah faktor ganjaran (Penghargaan, Pengiktirafan, Autonomi Tugas, Gaji, Rakan Sekerja dan Persekitaran Kerja Kondusif) dan lima dimensi di bawah EKI (Bekerja bertujuan untuk Mengabdikan Diri Kepada Allah, Ikhlas dan Amanah, Tekun dan Cekap, Semangat Gotong-Royong dan Berpadu Fikiran dan Matlamat Kebahagiaan Bersama). Manakala bagi komitmen, pengkaji menggunakan tiga dimensi iaitu afektif, berterusan dan normatif. Pembolehubah bebas terdiri dari faktor ganjaran dan etika kerja Islam, manakala pembolehubah bersandar adalah komitmen pekerja. Penyelidik ingin mengkaji sejauh mana hubungan antara ganjaran, etika kerja Islam dengan komitmen pekerja dalam organisasi kajian? Adakah ia benar-benar wujud dalam organisasi kajian? Ketidaktepatan ataupun jurang yang wujud dalam penemuan kajian-kajian lepas

menambahkan lagi sikap ingin tahu dan memudahkan penyelidik dalam menetapkan objektif serta persoalan kajian dengan lebih tepat.

#### **1.4 Persoalan Kajian**

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dikemukakan pada sub topik 1.3, terdapat beberapa persoalan kajian yang dijalankan berikutan masalah tersebut. Antaranya adalah seperti berikut:

- i. Apakah tahap ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di JPPK?
- ii. Apakah tahap komitmen dalam kalangan pekerja di JPPK?
- iii. Apakah terdapat hubungan antara ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di JPPK?
- iv. Apakah elemen ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam yang paling dominan mempengaruhi komitmen pekerja di JPPK?

#### **1.5 Objektif Kajian**

Objektif kajian adalah seperti berikut:

- i. Mengenalpasti tahap ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di JPPK.
- ii. Mengenalpasti tahap komitmen dalam kalangan pekerja di JPPK.
- iii. Mengenalpasti hubungan antara ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di JPPK.
- iv. Mengenalpasti elemen ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam yang paling dominan mempengaruhi komitmen pekerja di JPPK.

## 1.6 Matlamat Kajian

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara ganjaran dan etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di organisasi kajian. Dimensi ganjaran yang akan difokuskan dalam kajian ini adalah penghargaan, pengiktirafan dan autonomi tugas (ganjaran intrinsik), sementara gaji, rakan sekerja dan persekitaran kerja yang kondusif adalah dimensi ganjaran ekstrinsik. Manakala etika kerja Islam dikaji dari aspek mengabdikan diri kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat gotong-royong dan berpadu fikiran dan bekerja dengan matlamat kebahagiaan bersama. Dimensi komitmen akan difokuskan pada komitmen afektif, berterusan dan normatif.

## 1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa kepentingan kepada sesetengah pihak. Pertama, kajian ini penting kepada pihak organisasi yang terlibat iaitu Jabatan Pembangunan Persekutuan (JPP) di Kota Bharu, Kelantan dalam mengenalpasti tahap penerimaan ganjaran intrinsik, ekstrinsik dan etika kerja Islam dalam kalangan pekerja. Melalui kajian ini, pihak pengurusan organisasi JPP akan mendapat *feedback* daripada ahli organisasi terhadap ganjaran yang diterima dan tahap amalan EKI dalam diri setiap anggota. Seterusnya, berdasarkan *feedback* yang diterima, pihak organisasi dapat memperbaiki sistem pengurusan ganjaran agar menjadi lebih efektif dan dapat memuaskan hati semua anggota kakitangan. Kegagalan pihak pengurusan di JPPK dalam mengenalpasti tahap atau faktor ganjaran ini mungkin menyebabkan timbulnya isu-isu seperti pusingan ganti kerja dan penurunan prestasi serta produktiviti di dalam organisasi. Di samping itu, kajian ini juga penting kepada organisasi kajian untuk memperbaiki dan membentuk sikap serta tingkah laku pekerja ke arah yang lebih baik pada masa hadapan.

Selain itu, kajian ini juga penting kepada pekerja itu sendiri yang mana mereka dapat menyatakan pandangan atau pendapat tentang ganjaran yang ditawarkan oleh pihak organisasi kepada mereka. Mungkin, sebelum ini mereka tidak berkesempatan untuk menyuarakan pendapat secara bersemuka atau terbuka kepada pihak pengurusan atas beberapa sebab seperti malu, takut, risau dipecat jika bersuara dan sebagainya. Tambahan lagi, pekerja akan memperbaiki kelemahan diri dan menyedari serta mematuhi nilai dan etika kerja Islam dalam organisasi mereka bagi mencapai kebahagiaan dalam kehidupan. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertindak sebagai satu alat bantuan untuk menyampaikan mesej ahli organisasi kepada pihak pengurusan.

Akhir sekali, hasil kajian ini juga mempunyai kepentingannya yang tersendiri yang mana menyumbang kepada perkembangan kerangka ilmu dalam sistem pendidikan, khususnya dalam bidang pengurusan sumber manusia. Hasil kajian yang bakal diperolehi nanti menjadi bahan rujukan kepada penyelidik baru yang bakal meneruskan perjuangan pada masa datang.

## **1.8 Skop Kajian**

Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan (JPPK) ialah sebuah agensi kerajaan yang ditadbir oleh Jabatan Perdana Menteri (JPM). JPPK ditubuhkan pada 1 Januari 1991. Tujuan penubuhannya adalah untuk mengambil alih tugas-tugas dan peranan Pejabat Kemajuan Negeri Kelantan sebagai agensi utama yang menyelaras dan memantau pelaksanaan projek-projek pembangunan persekutuan di Negeri Kelantan. Selain itu, JPPK juga bertanggungjawab dalam memastikan projek-projek persekutuan berada dalam keadaan terkawal dan berjalan lancar. Pejabat ini diketuai oleh seorang Pengarah dan dibantu oleh dua Timbalan Pengarah iaitu Timbalan Pengarah Pembangunan dan Timbalan Pengarah Teknikal. Bagi menyelaraskan lagi program dan tugas, JPP dibahagikan kepada tujuh bahagian iaitu bahagian pengurusan, kewangan, khas, pengawasan dan pelaksanaan, pembangunan institusi

dan masyarakat, teknologi maklumat dan teknikal. Terdapat sepuluh daerah pejabat pembangunan di bawah JPP iaitu di Kota Bahru, Pasir Putih, Tanah Merah, Pasir Mas, Kuala Krai, Bachok, Machang, Tumpat, Jeli dan Gua Musang. Setiap daerah ini diketuai dan dipantau oleh seorang pegawai pembangunan. JPP mempunyai visi dan misi yang tersendiri iaitu:

#### **MISI:**

*“Untuk menjadi agensi persekutuan yang terunggul dan dihormati berkaitan dengan Menyelia Pelaksanaan Rancangan Pembangunan Negara”.*

#### **VISI:**

*“Agensi persekutuan yang memulakan pembangunan negara melalui Penyelarasan, Pemantauan serta Penilaian program dan projek”.*

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara ganjaran dan etika kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja. Kaedah persampelan rawak mudah digunakan untuk menentukan saiz sampel kajian ini. Sampel kajian ini terdiri daripada kakitangan pegawai hingga ke jawatan pekerja kontrak di JPP Kota Bahru Kelantan. Populasi kajian adalah seramai 217 orang pekerja. Berdasarkan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970), jika jumlah populasi seramai 217, maka jumlah sampel yang boleh digunakan seramai 136 orang. Oleh itu, sampel kajian ini ialah terdiri daripada 136 orang pekerja di JPPK.

Bagi melihat hubungan yang lebih signifikan ke atas komitmen kerja, ganjaran intrinsik telah dipecahkan kepada item yang kecil iaitu penghargaan, pengiktirafan dan autonomi tugas, manakala gaji, rakan sekerja dan persekitaran

kerja yang kondusif adalah item yang akan difokuskan dalam ganjaran ekstrinsik. Dimensi etika kerja Islam pula akan difokuskan pada mengabdikan diri kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat gotong-royong dan berpadu fikiran dan bekerja dengan matlamat kebahagiaan bersama. Akhir sekali, pembolehkan komitmen pula dipecahkan kepada elemen afektif, berterusan dan normatif.

## **1.9 Batasan Kajian**

Antara limitasi yang dihadapi semasa proses menyempurnakan kajian ini ialah kajian ini hanya tertumpu kepada cawangan yang kecil sahaja iaitu di Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan. Justeru itu, hal ini menyebabkan maklumat dan hasil kajian adalah terhad kerana tidak dapat mewakili semua populasi pekerja di bawah Jabatan Pembangunan Persekutuan Negeri.

Selain itu, maklumat sukar diperolehi dengan tepat kerana terdapat beberapa maklumat dan data yang diinginkan adalah sulit serta tidak dapat didedahkan untuk tatapan umum kerana dikhuatiri akan menjejaskan reputasi pengurusan organisasi tersebut. Sehubungan dengan itu, hal ini memberi masalah kepada proses pengumpulan data kajian.

Tambahan pula, kekangan masa berlaku yang menyebabkan tempoh masa untuk mengisi borang kaji selidik terpaksa dihadkan ke tempoh masa yang singkat. Sebaliknya, responden memerlukan tempoh masa yang sesuai untuk membolehkan mereka membuat penilaian yang lebih tepat mengenai penglibatan mereka dalam organisasi.

Akhir sekali, kesahihan sukar diukur memandangkan pengkaji menggunakan kaedah borang kaji selidik kepada sampel kajian. Kesahihan dapatan



kajian hanya diperolehi sekiranya sampel kajian menjawab dengan jujur setiap persoalan yang dikemukakan dalam borang kaji selidik yang diberikan.

## **1.10 Definisi Konseptual**

Bahagian ini menerangkan tentang konsep setiap dimensi yang digunakan dalam kajian ini. Antaranya ialah seperti berikut:

### **1.10.1 Ganjaran**

Azman (2010) melaporkan bahawa dari sudut bahasa ganjaran didefinisikan sebagai pampasan (compensation), saraan (remuneration) atau sistem gaji dan upah. Hayazi (2011), ganjaran melibatkan pampasan dan faedah. Ganjaran terdiri daripada dua bentuk iaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan definisi di atas, ganjaran terdiri daripada pampasan, faedah dan saraan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja mereka yang mana ganjaran itu sendiri terbahagi kepada dua iaitu intrinsik dan ekstrinsik.

### **1.10.2 Etika Kerja Islam**

Etika membawa maksud satu set nilai moral yang ditetapkan oleh sesebuah masyarakat yang mana norma-norma kebaikan diterapkan dalam melaksanakan etika tersebut (Abd. Rahim, A. R., Sufean, H., & Abd. Jalil, O. (2006). Ali dan Owaihan (2008), etika kerja Islam bermaksud orientasi yang membentuk serta mempengaruhi penglibatan orang Islam di tempat kerja. Sementara menurut Arslan (2005), EKI

dibina berlandaskan sumber dari al-quran dan al-sunnah yang mana di dalamnya mengandung nilai-nilai murni Islam, kepercayaan dan amalan yang wajib dan sunat dilakukan oleh umat Islam dalam kehidupan seharian.

EKI merangkumi nilai-nilai yang akan membimbing manusia dalam melaksanakan sesuatu tanggungjawab (Hussain & Ahmad, 2006). Menurut Fauzwadi, Abu Bakar, dan Hishamuddin (2008), konsep EKI adalah berasaskan al-Quran dan as-Sunnah.

Berdasarkan definisi di atas, etika kerja Islam ialah satu set nilai murni Islam yang dibentuk dan dijadikan sebagai panduan untuk orang Islam dalam menjalani kehidupan seharian yang mana di dalam etika tersebut terkandung nilai dan peraturan seperti mana yang termaktub dalam al-quran dan al-sunnah.

### **1.10.3 Komitmen**

Menurut Kamus yang ditulis oleh Anshori, komitmen berasal dari kata *commit*, yang bermaksud melakukan, mempercayakan dan menyerahkan. Robbins (2009), memandang komitmen sebagai refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempat mereka bekerja. Komitmen merujuk kepada keinginan seseorang individu untuk kekal bersama organisasi iaitu suatu ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi yang melibatkan aspek kesetiaan dan penglibatan tugas (Noraishah, 2010).

Lily (2004), mendefinisikan komitmen ialah keterikatan antara tiga komponen yang saling berhubungan tetapi berbeza iaitu identifikasi, penglibatan dan kesetiaan. Sementara menurut Allen & Meyer (1991), komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk terus melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer mengaitkan

komitmen terbahagi kepada tiga komponen iaitu *affective* (afektif), *continuance* (berterusan) dan *normative* (normatif).

Berdasarkan definisi yang dibincangkan tersebut, komitmen dapat disimpulkan sebagai darjah keterikatan dalam hubungan antara pekerja dengan organisasi yang mendorong seseorang individu itu untuk berkelakuan tertentu seperti mana yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen melalui tiga komponen komitmen yang mana ketiga-tiga komponen tersebut akan mempengaruhi seseorang pekerja dalam proses pembuatan keputusan samaada untuk kekal atau meninggalkan organisasi.

## **1.11 Definisi Operasional**

Definisi operasional yang digunakan oleh setiap pembolehubah dalam kajian adalah seperti berikut:

### **1.11.1 Ganjaran**

Dari perspektif organisasi, ganjaran merupakan salah satu fungsi pengurusan sumber manusia yang kritikal kerana ia perlu direka dan ditadbir secara teratur bagi memperuntukkan pelbagai jenis ganjaran kepada para pekerja yang menyempurnakan tugas atau perkhidmatan (Anthony, Perrewé & Kacmar, 1996; Henderson, 2007; Milkovich & Newman, 2008; Wallace & Fay, 1988, dalam Azman Ismail, 2010).

Secara operasinya, ganjaran berfungsi sebagai motivasi kepada pekerja agar mereka lebih tekun dalam menjalankan tugas di samping menghargai jasa dan sumbangan mereka dalam organisasi. Terdapat enam elemen di bawah ganjaran yang akan dibincangkan dalam bab ini. Antaranya seperti berikut:

**i. Penghargaan**

Menurut Amri (2010), penghargaan ialah salah satu kaedah pihak organisasi untuk memotivasikan pekerja mereka agar terus kekal dalam organisasi. Pernyataan ini disokong oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007:226), dalam Izlan (2013), di mana penghargaan dapat menarik minat individu yang berkelayakan untuk bekerja di samping memotivasikan pekerja untuk mencapai matlamat yang diinginkan.

Kesimpulannya, penghargaan adalah satu kaedah yang boleh digunakan oleh pihak majikan di dalam organisasi kajian seperti memberi pujian, hadiah dan kata-kata semangat kepada pekerja mereka dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi pekerja tersebut.

**ii. Pengiktirafan**

Menurut Yang Berbahagia Tan Sri Sidek (2011), terdapat dua bentuk pengiktirafan yang boleh diberikan kepada pekerja samaada dalam bentuk kewangan seperti hadiah, ataupun bukan kewangan seperti pujian dan sokongan moral.

Berdasarkan definisi tersebut, pengiktirafan ialah suatu pemberian yang diterima oleh responden daripada pihak organisasi di atas segala sumbangan yang telah diberikan kepada organisasi dalam pelbagai bentuk (kewangan dan bukan kewangan).

**iii. Autonomi Tugas**

Menurut Malhotra et. al (2007), autonomi merujuk kepada keupayaan seseorang pekerja itu dalam menggunakan inisiatif sendiri sewaktu melaksanakan sesuatu tugas yang mencabar. Pekerja yang diberikan autonomi oleh majikan akan

lebih produktif berbanding pekerja lain yang tidak mendapat autonomi. Hal ini kerana, pekerja yang mendapat autonomi tugas memberi komitmen yang lebih terhadap tugas kerana ingin mendapatkan ganjaran serta kepercayaan daripada pihak atasan di samping mempamerkan sikap yang rajin dan cemerlang agar disukai oleh rakan sekerja dan juga majikan. Lin (2007), dalam Khawaja Jehanzeb (2012), menyatakan bahawa majikan yang memberi penekanan kepada aspek autonomi tugas, akan meningkatkan kepuasan bekerja seseorang pekerja kerana mereka merasa hasil kerja dihargai dan mencapai jangkauan organisasi.

Sehubungan dengan itu, autonomi tugas ialah kemampuan responden dalam organisasi kajian mengambil inisiatif terbaik dalam usaha mencapai prestasi diri dan organisasi.

#### **iv. Gaji**

Daud (2010) menyatakan bahawa elemen gaji dapat meningkatkan tahap kepuasan pekerja dalam bekerja. Menurut beliau lagi, semakin tinggi nilai upah yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi tahap kepuasan pekerja di organisasi tersebut kerana faktor ganjaran mempunyai hubungan yang rapat dengan pencapaian individu (Yusoff, 2012).

Berdasarkan definisi tersebut, gaji ialah faktor penting yang dapat memberikan kepuasan kepada responden di dalam organisasi kajian.

#### **v. Rakan Sekerja**

Menurut Ilhaamie (2005), hubungan dengan rakan sekerja merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan pekerja. Hubungan sosial yang baik di antara

kakitangan organisasi samaada majikan dengan pekerja atau pekerja dengan pekerja amat penting dalam sesebuah organisasi.

Dengan wujudnya hubungan yang positif dalam kalangan pekerja, ia akan meningkatkan motivasi responden untuk bekerja dengan penuh komited bagi mencapai prestasi yang cemerlang yang bukan sahaja untuk diri sendiri, bahkan untuk organisasi.

#### **vi. Persekitaran Kerja Yang Kondusif**

Menurut Sharifah Hayaati Al-Qudsy (2008), persekitaran kerja yang kondusif merujuk kepada penyediaan perkhidmatan kaunseling kepada kakitangan sebagai tempat untuk meluahkan serta berkongsi perasaan dan masalah. Daud (2010), menyatakan ketidakpuasan kerja dalam kalangan pekerja akan wujud sekiranya organisasi mereka tidak menyediakan persekitaran kerja yang sihat, selamat dan bersih.

Muna (2013), mendefinisikan persekitaran kerja yang kondusif merujuk kepada suhu bilik, pencahayaan, susunan peralatan yang tersusun dan interaksi antara kakitangan dalam sesebuah organisasi. Menurut beliau lagi, keselesaan berada di tempat kerja amat mempengaruhi komitmen pekerja di samping menghilangkan tekanan kerja. Pihak pengurusan perlu menyediakan persekitaran kerja yang kondusif kepada pekerja dalam usaha untuk menarik minat mereka agar memberikan komitmen yang tinggi terhadap kerja (Noralai, 2009).

Berdasarkan definisi yang telah dibincangkan di atas, persekitaran kerja merujuk kepada keadaan yang nyaman, selamat, bersih, kemas dan selesa. Responden akan berasa selesa semasa bekerja jika elemen ini dititikberatkan dalam organisasi mereka.

### **1.11.2 Etika Kerja Islam**

Norlela dan Siti Khadijah ( 2010), etika kerja Islam (EKI) ialah satu set nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang membimbing individu dalam melaksanakan tanggungjawab dengan betul di tempat kerja. Fauzwadi (2008), menyatakan bahawa etika kerja Islam amat menitikberatkan aspek sosial yang lebih baik berbanding dengan dengan etika kerja Protestan.

Secara operasinya, EKI merujuk kepada nilai dan peraturan yang mana kedua-duanya menjadi garis panduan kepada pekerja di JPP dalam melaksanakan kerja-kerja seharian dengan baik dan mematuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Bagi mencapai kecemerlangan, sesebuah organisasi harus mengikut nilai dan etika kerja seperti mana yang digariskan dalam Islam di samping berusaha mengejar kejayaan dengan cara yang betul. Elemen EKI yang akan digunakan dalam kajian ini ialah bekerja untuk mengabdikan diri kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat gotong-royong dan berpadu fikiran dan bekerja dengan matlamat kebahagiaan bersama.

### **1.11.3 Komitmen**

Menurut Porter et. al. (1974) dan Buchanan (1974), dalam Lily Suriani (2004), mentakrifkan komitmen sebagai tahap kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang pekerja terhadap organisasi mereka yang mana mendorong mereka untuk melakukan sebarang aktiviti dan kerja yang diberikan. Kemudian, Lily Suriani (2004), menyatakan bahawa komitmen mempunyai ciri yang tertentu termasuklah:

- i. Keyakinan yang kuat ke atas matlamat dan nilai organisasi.
- ii. Kesiediaan dan kesudian untuk menyumbang usaha kepada organisasi.
- iii. Keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi.

Secara operasinya, komitmen yang wujud dalam diri setiap pekerja dalam organisasi kajian akan mendorong mereka untuk lebih tekun dan cekap dalam melakukan sebarang tugas dan secara tidak langsung akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang dalam organisasi. Elemen komitmen yang digunakan dalam kajian ini ialah afektif, berterusan dan normatif.

### **1.12 Kesimpulan**

Kesimpulannya, bab ini membincangkan secara umum mengenai kajian yang dijalankan iaitu dari segi latar belakang kajian, penyataaan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan definisi konseptual, operasional dan limitasi kajian.



## RUJUKAN

- Ahmad Rafiki Wahab.(2014). Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature. *Asian Social Science* , 1-7.
- Anisya, A. (2013). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi PNS Pada Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Kota Malang. *Universiti Negeri Malang : Tesis*.
- Aziani, M. A., Siti Noor Huda, B. R., & Muhammad Abdul Mujib, B. Y. (2011). Hubungan Antara Faktor Ganjaran Dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Pekerja Sokongan: Kajian Di Majlis Bandaraya Johor Bahru. *Universiti Teknologi Malaysia: Tesis*.
- Azman Ismail, D. N. (2010). Kesan Amalan Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran Dan Keadilan Prosedur Terhadap Prestasi Kerja. *IJMS 17* , 203-223.
- Amri, A. (29 November 2010). *Langkah Untuk Tingkat Motivasi dalam Organisasi*. Di ambil Pada 21 November 2014, Dari <https://uniprof.wordpress.com/2010/11/29/langkah-untuk-tingkat-motivasi-dalam-organisasi/>.
- Ab Aziz, Y. (2008). *Mengurus Perubahan Dalam Oganisasi*. Shah Alam, Selangor: Arah Pendidikan Sdn.Bhd.
- Ali, AJ & Al-Owaihan, A 2008, "Islamic Work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management Development*, vol.14, no.6, pp.5-19.
- Asri, M., & Hamrila, A. L. (2007). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan* , bil.10.

- Ahmad Sabri, O., Prof Madya Che Latifah, H. I., & Sharipah, I. (2007). Penghayatan Ibadah dan Akhlak Dalam Kalangan Pelajar: Kajian Kes Di UITM Arau Perlis. *Tesis*.
- Abd. Rahim, A. R., Sufean, H., & Abd. Jalil, O. (2006). *Hala Tuju Pengurusan Sumber Manusia dan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publication dan Distributors Sdn. Bhd.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspectives On Management And Organization*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Azman, H. A. (1996). BAB 1 – Penilaian Semula Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam. W. O. Wan Liz Ozman, *Pengurusan Islam Abad Ke-21*. Utusan Publications & Distributors.
- Ali, Abbas (1988). "Scalling An Islamic Work Ethics'. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5): 575-583.
- BAB II, Kajian Teoretis, Kerangka Berfikir Dan Hipotesis Penelitian*. (n.d.). Diambil Pada 20 Mac 2014, Dari <http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Master-22626-809325020%20-%20BAB%20II.pdf>.
- Baylor, K. M. (2010). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Factors and Affective Commitment omn The Intention To Quit for Occupations Characteristic By High Voluntary Attrition. *Nova Southeastern University: Disertasi* .
- Bateman, T. S., & Stephen, S. (1984). A Longitudinal Analysis Of The Antecedents of Organizational Commitment. *The Academy Of Management Journal* , 95-112.
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.
- Chen, L.-W. (2000). The Role and Perception of Intrinsic-Extrinsic Work Reward in Taiwan. *Nova Southeastern University : Dissertation* .

- Cuepacs: Naikkan Gaji Tidak Kurang 10 Peratus.* (19 November 2014). Di ambil Pada 4 Desember 2014, from <http://www.malaysiakini.com/news/280942>.
- Dr. Varsha, D. (2012). A Study about Employee Commitment and Its Impact On Sustained Productivity In Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences* , Vol. 1, No. 6, pp 34 – 51.
- Daud, N. (2011). Jaminan Kerja Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi : International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP 2010). Bangi: Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.
- Devellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications (2nd Edn)*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Datuk Nik Mustapha, H. N. (n.d.). *Penghayatan Nilai Murni Menjana Prestasi Penjawat Awam*. Di ambil Pada 5 Desember 2014, Dari <http://www.ikim.gov.my/index.php/en/berita-harian/7636-penghayatan-nilai-murni-menjana-prestasi-penjawat-awam>.
- Eisenberger, L. R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* , 698–714.
- Fariastuti, K. N. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment At The Sharia Bank, Indonesia. *Universiti Malaysia Sarawak : International Business Research* .
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Universiti Diponegoro: Tesis* .
- Faedah Dan Ganjaran-Tripod.* (n.d.). Di ambil Pada 15 October 2014, Dari <http://sarjana.tripod.com/faedah1.html>.
- Fei, O. (n.d.). *Konsep Dasar Penelitian Survey*. Di ambil Pada 15 November 2014, Dari

[https://www.academia.edu/7259059/KONSEP\\_DASAR\\_PENELITIAN\\_SURVEY](https://www.academia.edu/7259059/KONSEP_DASAR_PENELITIAN_SURVEY).

- Fathi, Y. (n.d.). *Mukminah Mujahidah Menongkah Arus*. Di ambil Pada 13 Desember 2014, Dari <http://mukminahmujahidah.wordpress.com/about/ganjaran-di-dalam-islam/>.
- Fadillah, M., & Tengku Sarina Aini, T. K. (2007). *Pembangunan Modal Insan Dari Perspektif Pengurusan Islam*.
- Faizillullahwati, H. M. (n.d.). *Faktor-Faktor Ganjaran Dalam Memotivasikan Pekerja Sokongan : Kajian Di Sebuah Organisasi Kerajaan. Universiti Malaysia Sarawak : Tesis Sarjana Muda*.
- Ganjaran-Dewan Bahasa Dan Pustaka*. (n.d.). Di ambil Pada 24 November 2014, Dari <http://prpm.dbp.gov.my/Search.aspx?k=ganjaran>.
- Hasan Al-Banna, M., Ab. Mumin, A. G., & Siti Arni, B. (2013). *Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan*. *GJAT*, 67-84.
- Hartzell, S. (2012, September 26). *Reward Systems & Employee Behavior: Intrinsic & Extrinsic Rewards*. Di ambil Pada 12 Desember 2014, Dari [https://www.google.com.my/search?newwindow=1&site=&source=hp&q=Reward+Systems+%26+Employee+Behavior%3A+Intrinsic+%26+Extrinsic+Rewards&oq=Reward+Systems+%26+Employee+Behavior%3A+Intrinsic+%26+Extrinsic+Rewards&gs\\_l=hp.13..0.2481.2481.0.4227.2.2.0.0.0.0.66](https://www.google.com.my/search?newwindow=1&site=&source=hp&q=Reward+Systems+%26+Employee+Behavior%3A+Intrinsic+%26+Extrinsic+Rewards&oq=Reward+Systems+%26+Employee+Behavior%3A+Intrinsic+%26+Extrinsic+Rewards&gs_l=hp.13..0.2481.2481.0.4227.2.2.0.0.0.0.66).
- Hairunnizam, W., Sanep, A., & Radiah, A. K. (2010). *Pengaruh Faktor Keagamaan Terhadap Kualiti Hidup Individu: Kajian Kes Anaf Fakir dan Miskin*. 1-19.
- Hamdan Abdul Kadir. (2008). *Pekerja Industri Isu Dan Teknik Penyelesaian*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

- Hassan, A. (2007). *Berdakwah dengan Efektif: Teori dan Teknik Moden Mendorong Perubahan Tingkah Laku*.
- Hussain, M. N., & Ahmad, M. (2006). *Etika Perniagaan Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Halifah, B. A. (2005). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berhenti Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sokongan Di Jabatan Tanah Dan Survei, Sarawak. 1-24.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Irmohizam, I. (7 Januari 2015). *Tangani Salah Laku Penjawat Awam*. Di ambil Pada 2 November 2015, Dari <http://m.utusan.com.my/rencana/tangani-salah-laku-penjawat-awam-1.45334>.
- Ilhaamie, A. G. (2005). Kepuasan Kerja : Kajian Di Kalangan Pensyarah Di Akademi Pengajian Islam Dan Fakulti Bahasa Dan Linguistik. *Jurnal Syariah* , 113-124.
- Ishak Bin Md Shah. (2004). Ganjaran intrinsik dan ekstrinsik serta hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi: Satu Kajian Dalam Kalangan Pembantu Tadbir Di Majlis Perbandaran Muar. *Kemanusiaan*, 84-94.
- Ideris, B. A. (2000). Hubungan Ganjaran Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Pekerja Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN): Analisis Di Negeri Kedah Darul Aman. *Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana*.
- Iwan Triyuwono. (2000). *Organisasi Dan Akuntansi Syari'ah*. Lkis.Yogyakarta.
- Junaida Ismail, M. L. (2011). Employee Attitudes Vs Employee Affective Commitment. *Global Journal of Human Social Science* , 76-79.

- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 7-25.
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Junaidah, N. (2005). Hubungan Sikap Dengan Kefahaman Etika Kerja Menurut Perspektif Islam : Kajian Kes Di Pihak Berkuasa Tempatan, Pasir Gudang, Johor. *Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Sarjana* .
- John P. Meyer, D. J. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* , 61, 20–52.
- Jalaluddin & Usman Said. (1994). *Filsafat Pendidikan Islam: Konsep dan Perkembangan Pemikirannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khawaja Jehanzeb, P. M. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi. *International Journal of Business and Social Science* , 272-278.
- Khairunesa Isa. (2013). Meneroka Peranan Komitmen Pekerja dalam Hubungan antara Gaya Kepimpinan dan Keberkesanan Organisasi. *Sosiohumanika : Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan* , 57-68.
- K.W, T. (2009). The Four Intrinsic Rewards That Drive Employee Engagement. *Ivey Business Journal* .
- Kenneth, & Kenneth, W. (2009). *Intrinsic Motivation At Work*. Berrett-Koehler : San Francisco, California.
- Khulida Kirana Yahya, J. J. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS 15 (Bumper Issue)*, 199-223.

- Kartini, R. M. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyertaan Dan Tahap Kesediaan Staf Terhadap Latihan : Satu Kajian Di Syarikat Telekom Malaysia Berhad (STMB), Johor Bharu. *Universiti Teknologi Malaysia: Tesis.*
- Kerja Sebagai Ibadah.* (n.d.). Di ambil Pada 20 Oktober 2014, Dari [http://www.mdarulquran.net.my/1.5/index.php?option=com\\_content&view=article&id=164:kerja-sebagai-ibadah](http://www.mdarulquran.net.my/1.5/index.php?option=com_content&view=article&id=164:kerja-sebagai-ibadah).
- Kenaikan Gaji Penjawat Awam 2014 naik 30% (Gaji Minimum) VS Isu Kakitangan Awam Yang Belum Cuepacs & JPA Selesaikan!* (4 Mac 2014). Di ambil Pada 4 Desember 2014, Dari <http://www.beritasemasa.com.my/kenaikan-gaji-penjawat-awam-2014-naik>.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W.,(1970). Determining Sample Saiz for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement.*
- Khazalli. (n.d.). *UDI3052 Etika Kerja Dalam Islam (BAB 6)*. Di ambil Pada 25 Ogos 2014, Dari <https://sites.google.com/site/khazalii/6udi3052etikakerjadalamislam%28bab6%29>.
- Kranzusch, M. J. (1997). The Effect Of Intrinsic and Extrinsic Reward System on Employee Motivation. *Union Institute: A Project Demonstrating Excellence.*
- Laporan Tahunan 2012 Jabatan Perkhidmatan Awam .* (2012). Di ambil Pada 20 November 2014, Dari <http://docs.jpa.gov.my/docs/pnerbitan/ltahunan/lt2012.pdf>.
- Lootens, P. C. (2009). Intrinsic, Extrinsic, Demographic, and Institutional Factors Related to Job Satisfaction of Full- and Part-time Public Community College Faculty. *Ohio University : A Dissertation for Doctor of Philosophy .*

- Lily Suriani Mohd Arif, U. N. (2004). Hubungan Kepuasan Komunikasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Pekerja Teknikal : Kajian Kes Di Kilang Flextronicz International, Senai, Johor.
- Masita, M. Z. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Perkhidmatan Awam: Kajian Kes Di Universiti Utara Malaysia. *Universiti Utara Malaysia : Tesis*.
- Muhammad Anwar ul Haq, Y. J.-u.-A. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management* , 18-24.
- Mahavera, S. (2014, Oktober 12). *Penjawat Awam Sambut Dingin Bajet 2015, Isu Struktur Gaji Tidak Ditangani*. Di ambil Pada 2 November 2015, Dari <http://www.themalaysianinsider.com/bahasa/article/penjawat-awam-sambut-dingin-bajet-2015-isu-struktur-gaji-tidak-ditangani>.
- Magny, O. (2012). Intrinsic and Extrinsic Factors That Influence Job Satisfaction In Police Officers Relative To Frederick Herzberg's Motivation / Hygiene Theory. *University of La Verne : Disertasi* .
- Moha Asri Abdullah, M. S. (2007). Employee Organisational Commitment In Smes: Evidence From The Manufacturing Sector In Malaysia. *International Review of Business Research Papers* , 12-26.
- Muna Binti Mohd Bookeri, A. O. (2013). Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan. *Journal Design + Built* , 1-15.
- Moayed, N. N. (2009). Islamic Work Ethic And Muslim Religious Beliefs Impact On Organizational Commitment In The Workplace. *University Of Phoenix ; Dissertation* .
- Mohd Fauzwadi, M. A., Abu Bakar, H., & Hishamuddin Fitri, A. H. ( 2008). Hubungan Antara Stres Peranan, Ganjaran, Etika Kerja Dan Kepuasan Kerja . *Jurnal Pengurusan Awam* , 141-154.



- Malhotra, N. (2007). Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres. *International Journal of Human Resource Management*, 18:12, 2095-2128, DOI:10.1080/09585190701695267.
- Muhamad Ali, E. (2008). *Cabaran Dunia Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Mohd Johan, R. (2004). *Tahap Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi dan Hubungannya Dengan Ganjaran : Satu Kajian Dalam Kalangan Kakitangan Pembantu Tadbir Di Majlis Perbandaran Muar*. Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Sarjana Muda.
- Malike, B. (2004). "Yang Menurut Perintah"- Nilai Penjawat Awam. *Universiti Utara Malaysia : Kertas Kerja*.
- Meyer, A. (1997). Organizational Commitment. *Schultz*
- Nur Shakila, I. (2012). Hubungan Antara Penerimaan Ganjaran Ekstrinsik dan Intrinsik Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Di SMK Paya Pulai, Temerloh, Pahang. *Universiti Teknologi Malaysia: Tesis*.
- Nik Hairi, O., Azmi, A., & Azmi, M. A. (2012). Integriti Dari Perspektif Pengaduan Awam : Kajian Kes Di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan Dan Sains Sosial*, 141-155.
- Nazihah, O. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Ganjaran Dan Demografi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. Selangor: Universiti Teknologi Mara.
- Nor A'Tikah, M. A. (2011). Hubungan Di Antara Ganjaran Kerja Dengan Komitme Terhadap Organisasi Di SDKM Technologies Sdn.Bhd. Sik, Kedah. *Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda*.
- Noraishah, D. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi In: International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP 2010). Bangi: Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.

- Noorhafeza, A. H., & Ferlis, B. H. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi. *Jurnal Kemanusiaan* .
- Norlela, K., & Siti Khadijah, A. M. ( 2010). The Conceptual Framework Of Islamic Work Ethic (IWE). *Malaysian Accounting Review* , 57-70.
- Nur 'Azzah, K. (2008). Kefahaman Dan Sambutan Terhadap Kod Etika Islam: Pengalaman Tabung Haji. *Jurnal Syariah* , 145-162.
- Nik Mutasim, A. R., & Nordin, M. (2001). Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pekerja Di Dua Jenis Organisasi. *Pengurusan* , 97-110.
- Official Website of Federal Development Department of Kelantan*. (n.d.). Di ambil Pada 10 Desember 2014, Dari <http://www.kel.icu.gov.my/v2/index.php/about-jppk/our-structure.html>.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide To Data Analysis Using SPSS (4th Edition)*. New York: Allen & Unwin Book.
- Penjawat Awam Bermasalah Perlu Diatasi Dengan Segera*. (25/11/2010). Di ambil Pada 5 Desember 2014, Dari <http://cuepacs.blogspot.com/2010/11/penjawar-awam-bermasalah-perlu-diatasi.html>.
- Probst, T. M. (2005). Economic stressors. In J. Barling, K. Kelloway, & M. Frone (Eds.) *Handbook of work stress*, (267-297). Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Qing, M., Alexander, N., Yanxue, S., & Lin, X. (2013). What Factors Influence The Organizational Commitment of Public Sector Employees In China? The role of Extrinsic, Intrinsic and Social Rewards. *The International Journal of Human Resource Management* , 3262-3280.
- Rusniyati, M. (2009). Hubungan Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi: Kajian Dalam Kalangan Kakitangan Lembaga Urusan Tabung Haji. *Universiti Utara Malaysia: Tesis*.

- Ramlall, S. (September 2004). A Review of Employee Motivation Theories And Their Implications For Employee Retention Within Organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-64. Dari [ftp://ftp.cba.uri.edu/classes/beauvais/HPR412/Ramlall\\_2004.pdf](ftp://ftp.cba.uri.edu/classes/beauvais/HPR412/Ramlall_2004.pdf) Ritzer,
- G., & Trice, H. M. (1969). An Empirical Study Of Howard Becker's Site-Bet Theory. *Academic Journal* .
- Robbins, S. (1993). *Organizational behavior: Concepts, Controversies, And Applications* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Subathirah, A. M. (2011). The Impact of Intrinsic Reward, Extrinsic Reward and Teachers Commitment Towards Job Performance. *Universiti Teknologi Malaysia: Disertasi Sarjana*.
- Sharifah Hayaati Al-Qudsy. (2008). Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengajian Melayu* , 187-207.
- Samsari, A. (2004). Pengaruh Religiositas Terhadap Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang. *Universitas Katolik Soegijapranata: Tesis*.
- Sharif, M., & Roslee, A. (2002). Bimbingan Kerjaya Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan* , 63-70.
- Sarminah, S. (2000). Faktor-Faktor Terpilih Yang Mempengaruhi Komitmen Keorganisasian Di Klangan Staf Bahagian Teknologi Maklumat Telekom Malaysia Berhad. *Universiti Putra Malaysia: Tesis*.
- Steers, R. M. and Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behaviour*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents And Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

- Takusi, G. S. (2010). A Quantitative Analysis Of The Extrinsic And Intrinsic Turnover Factors Of Relational Database Support Professionals. *Theses. .*
- Teori Maslow.* (n.d.). Di ambil Pada 20 Mei 2014, Dari [https://www.google.com.my/search?newwindow=1&q=teori+maslow-tripod&oq=teori+maslowtripod&gs\\_l=serp.3...540945.547009.0.547449.20.16.0.0.0.0.0.0...0...1c.1.58.serp..20.0.0.0.X7EPN3kzVSQ](https://www.google.com.my/search?newwindow=1&q=teori+maslow-tripod&oq=teori+maslowtripod&gs_l=serp.3...540945.547009.0.547449.20.16.0.0.0.0.0.0...0...1c.1.58.serp..20.0.0.0.X7EPN3kzVSQ).
- Trice, G. R. (1969). An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory. *Academic Journal* , 475.
- Vicky. (2011, November 15). *Kaedah Pengumpulan Data (Primer & Sekunder)*. Di ambil Pada 4 Desember 2014, Dari <https://www.scribd.com/doc/72778808/Kaedah-Pengumpulan-Data-PrimerSekunder>.
- Viorel, L., Aurel, M., Virgil, M. C., & Stefania, P. R. (2009). Employees Motivation Theories Develop At An International Level. *Labor ManagementTT* , 324-328.
- Wan Ali, W. J. (2002). Hubungan Majikan Dan Pekerja Dari Perspektif Islam. *Jurnal Teknikal Dan Kajian Sosial* , 157-165.
- Williams, C. (2001). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianingsih, Y. (2014, Januari 14). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi*. Di ambil Pada 20 November 2014, Dari <https://yuniyulia50.wordpress.com/2014/01/14/pengaruh-etika-kerja-islam-terhadap-komitmen-organisasi/>.
- Yusoff, M. K. (2012). *Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB)*. Dicapai Pada Januari 2013, daripada md kamal yusoff: <http://mdkamalyusoff.blogspot.com>

- Yousef, D. (2001). Islamic Work Ethic – A Moderator Between Organizational Commitment And Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
- Yousef, Darwish A. (2000). "Organizational Commitment As A Mediator of The Relationship Between Islamic Work A Ethics and Attitudes Toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol.53 (4):513-537.
- Yousef, D. (2000). The Islamic Work Ethic As A Mediator of The Relationship Between of Control, Role Conflict And Role Ambiguity – A study In An Islamic Country Setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-302.
- Yang A. B. (n.d.). *Pembentukan Budaya Kerja Mengikut Cara Islam*. Di ambil Pada 20 Oktober 2014, Dari <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/berita-harian/6957-pembentukan-budaya-kerja-mengikut-cara-islam>.
- Yusnita, Y., Wan Abd Aziz, W. M., Mohd Saladdin, M., & Yahaya, I. (n.d.). Pengaruh Kepimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasi Peserta Program Homestay Di Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan* , 44-55.
- Yousef, D. A. (1998), Satisfaction With Job Security As A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance In A Multicultural Environment, *International Journal of Manpower*, 19(3), 184 – 194
- Zheng WeiBo, S. K. (2010). New Development Of Organizational Commitment: A Critical Review (1960-2009). *African Journal of Business Management* , 012-020.
- Zaki, A. (14 Januari 2009). *Pembangunan Seimbang Perlu Pertimbangan Faktor Kerohanian*. Di ambil Pada 25 Mei 2014, Dari <http://ahmadzaki.wordpress.com/2009/01/14/pembangunan-seimbang-perlu-pertimbangan-faktor-kerohanian/>.

- Zulkafli, B. K. (2008). Penglibatan Guru Dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi dan Komitmen Kerja. *Universiti Sains Malaysia: Tesis*.
- Zainal, Y. (2003). Nilai, Etika Dan Budaya Kerja Dalam Pentadbiran Sektor Awam Di Malaysia Dari Perspektif Islam (Satu Imbasan Kembali Tinjauan Karya). *Jurnal Pengurusan Awam* , 45-67.
- Zaniah, A. (1998). Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran. *Universiti Putra Malaysia : Tesis*.