

Submission date: 05/06/2018

Accepted date: 29/08/2018

PENGARUH KEFAHAMAN DAN PENGAMALAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI ORGANISASI

The Influence of Islamic Understanding and Practices in Increasing the Organizational Work Performance

Khatijah Othman, Siti Nurbaya Ismail, Shahrul Hafifi Mohd Fuad, Masni Md Hasim, Fadhilah Othman, Muhammad Rahmat Abdullah, Norwini Zaidi, Nur Adlina Addenan, Nik Nadian Nisa
Nik Nazli
Universiti Sains Islam Malaysia

khatijah@usim.edu.my

Abstrak

Kajian berkenaan dengan pengaruh kefahaman dan pengamalan Islam adalah sangat penting untuk mengenal pasti bagaimana ajaran Islam boleh menjadi asas untuk peningkatan dalam prestasi kerja. Kajian ini adalah tertumpu kepada pegawai profesional dan pentadbiran dalam sebuah Institusi Pendidikan Tinggi Awam. Kaedah penyelidikan yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis dilakukan dengan menggunakan kaedah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan software PLS versi 2. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pengamalan Islam dengan prestasi kerja. Ia menggambarkan kakitangan dalam sesebuah organisasi terutamanya organisasi yang berteraskan Islam perlulah mengamalkan ajaran Islam dengan lebih tulus bagi meningkatkan prestasi kerja yang cemerlang.

Kata Kunci: Prestasi kerja, kerohanian Islam, kefahaman Islam, pengamalan Islam.

Abstract

Studies on the influence of understanding and practice of Islam are significant in identifying how Islamic teachings can be the basis of improvement in work performance. This study is focused on professional and administrative officers in a Public Higher Education Institution. Research methods used are quantitative. The analysis was done using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the help of PLS version 2 software. The findings showed that there was a positive relationship between the practice of Islam and the work performance. It illustrates that professional and administrative staff, especially in Islamic-based organizations, should adopt Islamic teachings more sincerely to improve their excellent performance.

Keywords: work performance, Islamic spirituality, Islamic understanding, Islamic practices.

PENGENALAN

Dewasa ini, masalah prestasi pekerja menjadi perhatian ramai baik kepada majikan, kerajaan, organisasi, penyelidik dan masyarakat umum kerana pekerja yang bermasalah akan memberi kesan langsung ke atas prestasi kerja secara keseluruhannya. Jika ditumpukan kepada permasalahan penjawat awam di Malaysia contohnya, Utusan Online bertarikh 17 Mac 2017 melaporkan sepanjang tahun 2016 hingga Februari 2017, 548 penjawat awam telah ditangkap kerana salah laku dan 63 kes telah dibicarakan di mahkamah. Manakala sejak 2014, Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) telah menahan seramai 2,329 orang penjawat awam yang terlibat dengan kes rasuah (Shakil, 2017). Menurut Ketua Setiausaha Negara, Tan Sri Dr Ali Hamsa pula, seramai 5000 orang penjawat awam dilaporkan dibuang kerja jika tidak berubah dalam masa enam bulan kerana berhadapan dengan pelbagai masalah disiplin seperti ponteng kerja maksimum hingga 200 hari dalam setahun, datang lewat ke pejabat, terlibat dengan perniagaan dan hilang fokus dalam pekerjaan sehingga menyebabkan penilaian prestasi mereka berada di bawah paras 60 peratus (Mustapha, Utusan Online, 2015). Formula mencari bagaimana cara dan sumber untuk melatih pekerja menjadi cemerlang bukan pencarian baru malah menjadi isu utama dalam memahami bagaimana meningkatkan prestasi kerja.

Kebanyakan organisasi kerja mengakui mereka produktif kerana mempunyai aset yang banyak, tenaga kerja yang mahir, peralatan dan sistem yang canggih. Tetapi di sebalik kehebatan lahiriah itu, berlakulah keruntuhan dari aspek kemanusiaan dengan segala bentuk penyelewengan dan pengkhianatan sehingga menimbulkan keadaan kucar-kacir dalam organisasi kerja (Yusof, 2005). Namun begitu Islam menekankan bahawa pengendalian sesuatu kerja sama ada kecil atau besar, berat atau ringan mestilah meletakkan Allah SWT sebagai asas kesempurnaan Islam sebagaimana dinyatakan dalam Al-Quran: -

قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين

Katakanlah “sesungguhnya shalatku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta Alam” (Surahal-An’am : 162)

Ia merupakan satu cara hidup yang mencakupi segenap aspek kehidupan dan fitrah kejadian manusia itu untuk bekerja, sehinggakan Allah SWT memberi ganjaran yang tinggi dengan memartabatkan pekerjaan sebagai satu ibadah. Islam bukan hanya mengajar tentang aqidah namun merangkumi semua tatacara hidup menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran al-Quran dan al-Sunnah. Ia juga memberi kelebihan kompetitif kepada organisasi dalam memastikannya untuk terus membangun. Kelebihan kompetitif yang dimiliki akan terus dipertingkatkan kerana Islam mempunyai mekanisma yang tersendiri untuk memastikan pekerja membuktikan prestasi kerja yang terbaik. Prestasi yang terbaik mampu diberikan kerana pekerja bekerja hasil dorongan dalaman yang tinggi di atas satu keyakinan iaitu mendapat keredaan Allah SWT. (Yusof, 2005).

Ini menunjukkan bahawa kefahaman dan pengamalan Islam dalam diri seseorang pekerja akan mempengaruhi tahap prestasi kerja kerana al-Quran mengajar tentang kepatuhan dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan dan menjauhi tingkahlaku yang tidak beretika. Islam juga merupakan satu agama yang komprehensif di mana ianya merangkumi segala aspek kehidupan sebagai satu sistem yang menekankan tentang nilai dan amalan yang bermatlamatkan kepada keberkatan dan keredhaan Allah SWT. Oleh itu, artikel ini membincangkan tentang bagaimana kefahaman terhadap Islam dan juga pengamalan kehidupan Islam menyumbang kearah peningkatan prestasi kerja di dalam organisasi.

Hubungan Kefahaman dan Pengamalan Islam dengan Prestasi Kerja

Etika kerja di dalam Islam adalah bekerja dengan ikhlas kerana Allah SWT, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kerja, jujur dan amanah, menjaga etika sebagai seorang Muslim, tidak melanggar prinsip-prinsip syariah, menghindari syubhat dan menjaga ukhuwah Islamiyah. Perlu disedari bahawa pelaksanaan nilai dan etika kerja dalam Islam bukan suatu destinasi tetapi proses penambahbaikan berterusan. Ia hendaklah sentiasa diamalkan supaya amanah yang dipertanggungjawabkan dilaksanakan sebaik mungkin (al-Qudsy, 2010), sebagaimana daripada Ibnu Umar RA, Nabi Muhammad SAW bersabda yang bermaksud:

"Ketahuilah bahawa semua kamu bertanggungjawab dan kamu mestilah melaksanakan tanggungjawab terhadap orang di bawah jagaan kamu". (riwayat Muttafaqun 'Alaih)

Islam juga merupakan satu cara hidup yang mencakupi segenap aspek kehidupan dan fitrah kejadian manusia itu untuk bekerja, sehinggakan Allah SWT memberi ganjaran yang tinggi dengan memartabatkan pekerjaan sebagai satu ibadah. Islam bukan hanya mengajar tentang aqidah namun merangkumi semua tatacara hidup menjalani kehidupan sesuai dengan al-Quran dan al-Hadis. Ia juga memberi kelebihan kompetitif kepada organisasi dalam memastikannya untuk terus membangun. Kelebihan kompetitif yang dimiliki akan terus dipertingkatkan kerana Islam mempunyai mekanisme yang tersendiri untuk memastikan pekerja membuktikan prestasi kerja yang terbaik. Prestasi yang terbaik mampu diberikan kerana pekerja bekerja hasil dorongan dalaman yang tinggi di atas satu keyakinan iaitu mendapat keredaan Allah SWT. (Yusof, 2005)

Orang-orang yang bersifat Siddiq iaitu sifat 'yang membenarkan' juga menepati waktu dan akan merasa yakin diri kerana tahu mereka menjalankan tanggungjawab secara benar. Amanah pula merupakan sifat seseorang yang boleh dipercayai. Apabila mempunyai tanggungjawab, orang Islam yang mempunyai kefahaman agama yang tinggi akan bekerja dengan amanah serta memasang niat untuk memberikan hasil yang maksimum, tidak pilih kasih, menghakimi secara adil dan memberikan hak kepada yang berhak. Allah berfirman:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat" (Surah al-Nisa': 58).

Sifat amanah memberi kredibiliti kepada pengamalannya. Kepercayaan yang tinggi akan dapat dihasilkan dalam organisasi jika warga kerjanya saling percaya mempercayai dan masing-masing mempunyai kredibiliti terhadap tugas yang digalas. Orang yang bersifat amanah akan memegang kepada keputusan yang telah disepakati dan teguh memegang prinsip. Mereka akan berusaha sedaya upaya supaya tidak tersasar daripada garis panduan dan undang-undang yang telah ditetapkan. Ini akan meningkatkan prestasi individu dan mampu membawa organisasi ke arah matlamat yang ingin dicapai. Organisasi yang mempunyai kredibiliti akan dipercayai oleh masyarakat dan ini membolehkan sumbangan kepada ummah dan masyarakat sejagat dapat dilaksanakan.

Tabligh merupakan keupayaan berkomunikasi dengan baik, mampu menyampaikan dan mengingatkan rakan sekerja tentang kewajipan sebagai orang Islam untuk mematuhi ajaran dan amalan Islam. Saling ingat-mengingati, nasihat menasihati akan membentuk budaya bekerja yang berlandaskan syariat. Abdullah bin Amr meriwayatkan, Nabi Muhammad (SAW) bersabda:

"Sampaikan dariku walau satu ayat." (HR. Al Bukhari: 3461, At Tirmidzi: 2669)

Pekerja yang saling memotivasikan satu sama lain untuk bekerja dengan niat dan cara yang betul akan dapat meningkatkan prestasi pekerja dalam organisasi. Ia juga membentuk pemimpin dalam organisasi yang dapat disegani kerana mampu memimpin warga kerjanya.

“Serulah ke jalan Tuhanmu (wahai Muhammad) dengan hikmat kebijaksanaan dan nasihat pengajaran yang baik, dan berbahaslah dengan mereka (yang engkau serukan itu) dengan cara yang lebih baik; sesungguhnya Tuhanmu Dia lah jua yang lebih mengetahui akan orang yang sesat dari jalanNya, dan Dia lah jua yang lebih mengetahui akan orang-orang yang mendapat hidayah petunjuk” (Surah Al-Nahl: 125)

Pemimpin yang memahami dan mengamalkan Islam akan mampu memimpin melalui tauladan, akan membuat perkara yang ingin dilaksanakan terlebih dahulu, mempamerkan contoh yang baik, berani memperkatakan perkara yang benar, tegas terhadap perkara yang salah tetapi mudah memaafkan apabila kesalahan dibuat kepadanya. Satu kajian dibuat dalam kalangan 130 orang pekerja Bank Muamalat di Jawa Tengah mendapati kepimpinan spiritual Islam mempunyai hubungan secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja (Rahmawaty, 2016).

Fatanah merupakan kebijaksanaan iaitu mempunyai sifat cerdas, berpengetahuan, berdisiplin, proaktif dan berkeupayaan membuat keputusan yang terbaik (Abdul Rahman & Md Shah, 2015).

"Allah akan meninggikan daripadanya orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Surah Al-Mujadalah :11)

Orang Islam yang mempunyai kebijaksanaan akan menguntungkan organisasi. Mereka mempunyai idea yang bernas, memahami keperluan dan struktur organisasi, mampu menyelaras organisasi serta kreatif dalam mengemblem sumber organisasi ke arah kejayaan. Mereka dapat memikirkan dan bertindak melalui pelbagai pilihan dalam menyelesaikan sesuatu isu atau masalah biarpun berhadapan dengan kesukaran. Adalah penting supaya organisasi memberi ruang dan peluang kepada pekerjanya untuk mengikuti latihan dan bimbingan yang dapat meningkatkan ilmu dan kepakaran warga kerjanya di dalam bidang pekerjaan masing-masing. Ini dapat menggalakkan budaya ilmu dan kepakaran dalam mengurus organisasi dapat dipertingkatkan. Kecerdasan dan kebijaksanaan dalam mengurus emosi juga penting dalam menjalankan tanggungjawab organisasi. Pegawai dan kakitangan yang mempunyai kecerdasan yang tinggi dalam mengurus emosi akan dapat bereaksi dengan baik, rasional dan profesional. Dapatan kajian oleh Fanikmah (2016) menunjukkan kecerdasan emosi seperti kesedaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial memberi pengaruh yang signifikan kepada prestasi kerja.

Di samping itu, nilai-nilai berteraskan al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW, wajar diimplentasikan oleh pekerja untuk berjaya dalam semua bidang kerja yang diceburi. Nilai-nilai murni ini akan membimbing dan membentuk peribadi mulia bagi seseorang pekerja serta ikhlas dalam pekerjaan dan melakukan pekerjaan hanya kerana Allah SWT. Tawhidi, amanah dan akauntabiliti, amar ma'rif dan nahi munkar, adil serta syura adalah nilai-nilai yang perlu diamalkan oleh semua pemimpin dan pekerja untuk membentuk peribadi dan budaya kerja berteraskan Islam di sesebuah organisasi (Mohamed et al., 2015). Nilai Tawhidi ini adalah berlandaskan kepercayaan, ketaqwaan dan keimanan seseorang terhadap Allah SWT. Nilai ini akan mendorong setiap perbuatan dan pekerjaan yang dilakukan adalah sebagai ibadah dan semata-mata untuk mendapat keredhaan Allah. Penerapan nilai Amar ma'rif dan nahi munkar pula berkait rapat dengan kepimpinan dan tanggungjawab pekerja untuk menggalakkan semua

amalan yang baik dan meninggalkan perkara yang dilarang seperti yang terkandung dalam al-Quran.

“Dan hendaklah ada antara kamu satu puak yang menyeru (berdakwah) kepada kebajikan (mengembangkan Islam), dan menyuruh berbuat segala perkara yang baik, serta melarang daripada segala yang salah (buruk dan keji). Dan mereka yang bersifat demikian ialah orang-orang yang berjaya.”(Surah Ali-‘Imran, 3: 104)

Pemimpin perlulah mengamalkan nilai *amar ma‘ruf* dan *nahi munkar* ini dan membimbing pekerja supaya sentiasa mengikut perintah Allah dalam meneruskan perkerjaan dengan ikhlas, berfikiran terbuka, sentiasa bantu-membantu dalam meningkatkan prestasi dan mutu kerja. Pemimpin dan pekerja juga perlulah mempunyai nilai adil dalam menjalankan pekerjaan. Pekerjaan yang dilaksanakan hendaklah dipikul dengan penuh tanggungjawab, amanah dan telus. Seseorang ketua hendaklah adil dalam memberikan tugas kepada pekerjanya mengikut skop tugas yang telah ditetapkan. Tiada unsur pilih kasih dalam pemberian kerja di samping mewujudkan suasana kerja yang harmoni.

Selain itu, pengurusan Syura iaitu perundingan atau bermesyuarat untuk menyelesaikan sesuatu kerja, perbezaan pendapat atau masalah atau isu yang timbul. Amalan bermesyuarat ini akan membantu untuk mencari satu keputusan atau penyelesaian atau tindakan yang terbaik dengan mendengar pandangan ahli, nasihat pakar dan ilmuwan bagi sesuatu perkara yang dibincangkan. Amalan nilai Islam ini akan membantu membentuk peribadi pekerja dengan mendahulukan perintah Allah SWT dalam segala perbuatan dan pekerjaan yang dilakukan untuk mendapat keredhaan-Nya.

Sifat-sifat yang diamalkan oleh Rasulullah SAW adalah menunjukkan bahawa sekiranya nilai Islam dapat diimplementasi, ianya akan dapat memberi pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Amaliah et. al, 2013). Ini kerana dalam Islam, kekuatan dalaman seseorang adalah selari dengan agama. Dari An-Nu‘man bin Basyir, Nabi Muhammad SAW bersabda:

“Ingatlah bahwa di dalam jasad itu ada segumpal daging. Jika ia baik, maka baik pula seluruh jasad. Jika ia rosak, maka rosak pula seluruh jasad. Ketahuilah bahawa ia adalah hati (jantung).” (HR. Bukhari: 52 dan Muslim: 1599).

Kesedaran keagamaan akan menyebabkan seseorang bekerja sebagai ibadah dan bertujuan untuk mencapai keredaan Allah SWT. Allah berfirman:

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembahKu” (Surah al-Dzariyat: 56).

Melalui kesedaran ini, manusia akan lebih bersedia untuk bekerja kerana Allah, bersedia menghadapi ujian dan dugaan dalam bekerja kerana percaya akan ganjaran yang bakal diperolehi hasil kesabaran, usaha yang bersungguh-sungguh dan amanah ke atas tanggungjawab yang dijalankan. Dengan mempunyai kesedaran agama yang tinggi, manusia boleh mengawal emosi yang mempengaruhi cara berfikir dan bagaimana bertingkah laku terhadap pekerjaan, individu dan situasi sekelilingnya (Abdul Rahman & Md Shah , 2015).

Walaupun kefahaman dan amalan agama dapat meningkatkan prestasi pekerja, ada dalam kalangan Muslim yang tidak melaksanakan etika kerja Islam (Zahrah et al., 2016). Hasil kesan pengaruh barat dan pendidikan yang sekular, ada dalam kalangan Muslim mengenyahkan etika Islam dalam perniagaan dan pekerjaan kerana mengejar keuntungan yang besar dan prestasi tinggi (Hashim, 2012). Generasi muda yang bakal menjadi sumber pembangunan insan dan

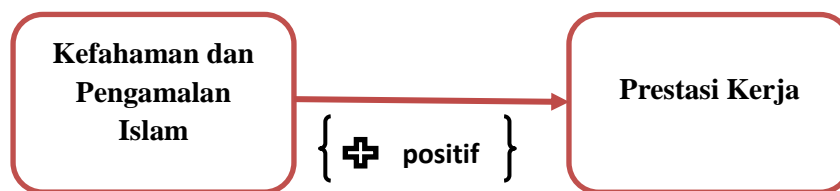
pemimpin masa hadapan negara akan terkesan dengan pendidikan ini. Budaya materialistik yang diterapkan oleh Barat ini akan membawa generasi muda ke arah yang lebih menekankan kepada keuntungan yang dapat dinilai secara lahiriah semata-mata. Manakala, aspek-aspek kerohanian, kerjasama, kerja sepasukan, keberkatan bekerja dan nilai-nilai baik yang lain yang mungkin tidak dapat dilihat secara langsung akan ditinggalkan. Walhal, umat Islam perlulah mengamalkan amalan-amalan yang memberi manfaat kepada manusia dan tidak membahayakan masyarakat dan dirinya sendiri (Hashim, 2012). Semua aktiviti perniagaan dan pekerjaan yang menyalahi prinsip sebagaimana yang digariskan oleh al-Quran dan Hadith Rasulullah SAW, walaupun mendatangkan keuntungan hendaklah ditinggalkan. Firman Allah:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Surah al-Qasas: 77)

Ini jelas menunjukkan, bagaimanapun sesuatu pekerjaan itu mendatangkan hasil yang lumayan, namun jika ianya tidak selaras dengan syariat, maka ianya tidak akan menguntungkan kerana keuntungan yang sebenar yang dicari adalah keuntungan dan kebahagiaan di akhirat.

Dalam masa yang sama, ramai pengkaji menunjukkan bahawa kekuatan spiritual dan keagamaan menjadi antara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Bickerton et al. (2015), antara yang menyokong dapatan kajian lepas menunjukkan bahawa sumber spiritual yang berasaskan keagamaan boleh meningkatkan penglibatan kerja masa hadapan. Semakin tinggi kebijaksanaan spiritual seseorang akan meningkatkan penglibatan, prestasi dan kepuasan bekerja serta dapat menurunkan kadar tekanan bekerja (Koražija et al., 2016). Berdasarkan perbincangan diatas dan kajian lepas hipotesis dicadangkan dalam kajian ini adalah: H1: Kefahaman dan pengamalan Islam mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja di organisasi (Seperti Rajah 1 di bawah):

Rajah 1. Model Konseptual Hubungan Kefahaman dan Pengamalan Islam dengan Prestasi Kerja



KAEDAH PENYELIDIKAN DAN ANALISIS

Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif di mana pengedaran soal selidik kepada responden dijalankan bagi mengumpul data. Responden kajian rintis ini adalah dalam kalangan pekerja organisasi awam iaitu seramai 30 orang dalam kategori pentadbiran dan profesional di sebuah organisasi awam (daripada Gred 41 hingga Gred 52). 30 responden awal ini dilihat bersesuaian untuk melihat corak responden terhadap instrument soal selidik yang telah disediakan. Item-item bagi konstruk kefahaman dan amalan Islam dan prestasi kerja telah diadaptasi daripada Kamil et al. (2015) dan Goodman dan Svyantek (1999). Pengukuran item-item soal selidik menggunakan skala Likert 1 hingga 5 iaitu 1 mewakili ‘sangat tidak setuju’, 2 mewakili ‘tidak setuju’, 3 mewakili ‘neutral’, 4 mewakili ‘setuju’, dan 5 mewakili ‘sangat setuju’.

Analisis SPSS menunjukkan bahawa *cronbach alpha* bagi dua pemboleh ubah iaitu kefahaman dan pengamalan Islam dan prestasi kerja melebihi pada nilai 0.70 (Zainudin, 2015) dimana kefahaman dan amalan Islam (0.930) dan prestasi kerja (0.98). Ini menunjukkan bahawa item-item bagi setiap pemboleh ubah mencapai tahap kefahaman yang tinggi bagi responden.

Jadual 1 menunjukkan ciri-ciri demografi responden yang telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Sampel kajian rintis ini terdiri daripada 30 pekerja. 33.3 peratus (N = 10) adalah pekerja lelaki manakala 66.7 peratus (N = 20) adalah perempuan. Bertaraf jawatan tetap adalah majoriti dalam responden iaitu 86.7 peratus (N = 26) manakala kontrak dan sambilan adalah 2.0 peratus bagi setiap taraf jawatan (N = 2). Bagi tempoh perkhidmatan, sebanyak 50.0 peratus (N = 15) telah berkhidmat dalam tempoh 6 – 10 tahun, 26.7 peratus (N = 8) dalam tempoh 11 – 15 tahun, 13.3 peratus (N = 4) kurang 5 tahun tempoh berkhidmat dan 10.0 peratus (N = 3) lebih 16 tahun tempoh berkhidmat.

Jadual 1. Ciri-ciri Demografi Responden

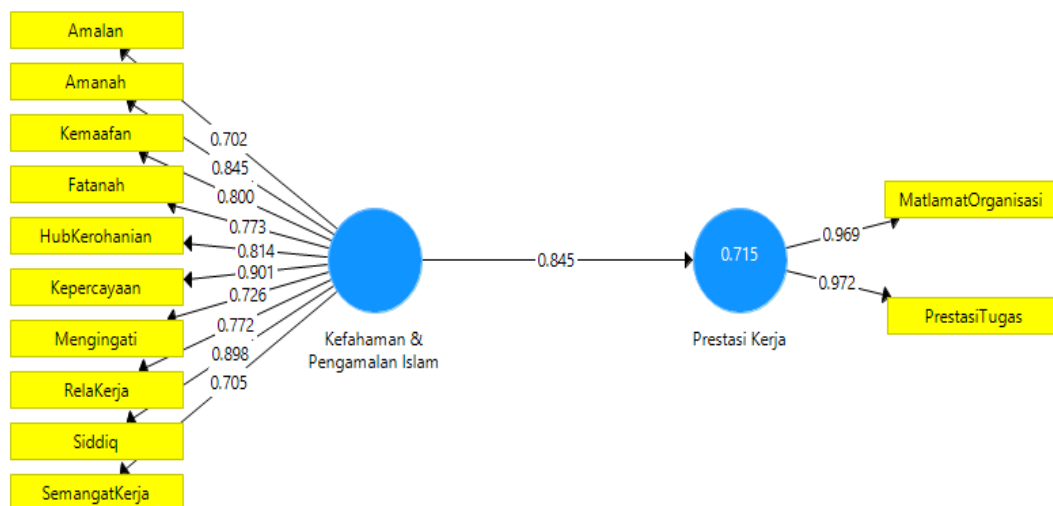
Demografi	Frekuensi (N)	Peratus (%)
<i>Jantina</i> (n=30)		
Lelaki	10	33.3%
Perempuan	20	66.7%
<i>Umur</i> (n=30)		
< 25 tahun	1	3.3%
26 – 35 tahun	15	50.0%
36 – 45 tahun	14	46.7%
<i>Status</i> (n=30)		
Bujang	6	20.0%
Berkahwin	24	80.0%
<i>Jawatan</i> (n=30)		
Gred 41	12	40.0%
Gred 44	14	46.7%
Gred 48	3	10.0%
Gred 52	1	3.3%
<i>Taraf Jawatan</i> (n=30)		
Sambilan	2	6.7%
Kontrak	2	6.7%
Tetap	26	86.7%
<i>Tempoh Perkhidmatan</i> (n=30)		
< 5 tahun	4	13.3%
6 -10 tahun	15	50.0%
11 -15 tahun	8	26.7%
> 16 tahun	3	10.0%

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Kajian rintis ini telah menguji model konseptual yang dicadangkan menggunakan teknik Struktur Pemodelan Persamaan SEM-PLS 2.0. Rajah 2 menunjukkan hasil model yang dicadangkan dalam kajian ini. Prestasi kerja dinyatakan sebagai konstruk reflektif, begitu juga dengan kefahaman dan amalan Islam. Pengukuran item telah diukur dengan kebolehpercayaan komposit (CR), dan purata varians diekstraksi (AVE) yang dinyatakan di dalam Jadual 2.

Pemuatan Faktor. Di dalam Struktur Pemodelan Persamaan SEM PLS, anggaran pemuatan adalah 0.50 atau lebih tinggi dari itu (Afthanorhan, 2013). Hasil analisis telah menunjukkan bahawa kesemua dimensi berada pada tahap lebih pada 0.50 iaitu berada di dalam amalan Islam; kemaafan (0.800), hubungan kerohanian (0.814), rela kerja (0.772), amanah (0.845), fatanah (kebijaksanaan) (0.773), kepercayaan (0.901), mengingati (0.726), semangat kerja (0.705), Siddiq (yang membenarkan) (0.898) dan amalan (0.702). Manakala dibawah prestasi kerja; matlamat organisasi (0.969) dan prestasi tugas (0.972). Ini bermakna tiada item yang rendah dan seterusnya, kesahan konvergensi item diukur.

Rajah 2. Model Hubungan Kefahaman dan Pengamalan Islam dengan Prestasi Kerja dengan menggunakan Struktur Pemodelan Persamaan SEM PLS



Kebolehpercayaan Komposit. Di dalam SEM PLS, kebolehpercayaan komposit (CR) perlu mencapai nilai lebih daripada 0.70 (Hair et al., 2010). Kajian rintis ini mendapati bahawa semua nilai CR melebihi daripada 0.70 dan ia menunjukkan kebolehpercayaan yang boleh diterima. Hasil CR bagi kajian rintis tentang kefahaman dan pengamalan Islam adalah (CR = 0.935) dan prestasi kerja (CR = 0.970) (Rujuk Jadual 3).

Purata Varians Diekstraksi (AVE). Syarat bagi memenuhi nilai AVE adalah 0.50 atau lebih tinggi untuk menunjukkan konvergensi yang cukup bagi setiap konstruk (Hair et al., 2010). Kajian rintis ini telah mencatatkan bahawa kefahaman dan pengamalan Islam (AVE = 0.634) dan prestasi kerja (AVE = 0.942) melebihi nilai AVE iaitu 0.50. Ini menunjukkan bahawa kesahan konvergensi konstruk dicapai dengan baik.

Kesahan Diskriminasi. Kesahan diskriminasi untuk mengenal pasti korelasi antara setiap konstruk. Bagi melihat korelasi setiap konstruk, perbandingan dapat dilihat melalui *square root*

AVE (Hair et al., 2010). Jadual 4 menunjukkan kesahihan diskriminasi antara hubungan konstruk dengan konstruk yang lain. Hasil kajian rintis ini menunjukkan kesahihan diskriminasi kurang daripada 0.85 (Zainudin, 2015) dan ini mengesahkan bahawa tiada hubungan kesamaan item bagi setiap konstruk.

Jadual 3. Pengukuran Konstruk

Konstruk & Item yang diukur	Pemuatan Faktor (< 0.50)	Kebolehpercayaan Komposit (> 0.70)	Purata Varians Diekstraksi (> 0.50)
<i>Kefahaman dan Pengamalan Islam</i>			
Kemaafan	0.800		
Hubungan Kerohanian	0.814		
Rela Kerja	0.772		
Amanah	0.845		
Fatanah	0.773	0.935	0.634
Percaya	0.901		
Mengingati	0.726		
Semanga Kerja	0.705		
Siddiq	0.898		
Amalan	0.702		
<i>Prestasi Kerja</i>			
Matlamat Organisasi	0.969	0.970	0.942
Prestasi Tugas	0.972		

Jadual 4. Hubungan Konstruk

	Kefahaman dan Pengamalan Islam	Prestasi Kerja
Kefahaman dan Pengamalan Islam	0.979	
Prestasi Kerja	0.845	0.971

Rajah 2 menunjukkan hasil analisis dengan menggunakan teknik SEM-PLS dan hipotesis pertama (H1) telah diukur. Analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif di antara kefahaman dan pengamalan Islam dan prestasi kerja. Jadual 5 menunjukkan, sebanyak 84% kefahaman dan pengamalan Islam mempengaruhi prestasi kerja pekerja di organisasi awam (PC = 0.845, T-statistic = 14.059, and p = 0.00). Oleh itu, H1 boleh diterima; Iaitu hipotesis bahawa kefahaman dan pengamalan Islam mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja di organisasi adalah betul dan boleh diterima didalam kajian ini.

Jadual 5. Hubungan antara Kefahaman dan Pengamalan Islam dengan Prestasi Kerja

Path	Path Coefficient (PC)	T-stat (>1,96)	p
Kefahaman dan Pengamalan Islam → Prestasi Kerja	0.845	14.059	0.00

Pengekalan prestasi kerja adalah sangat penting dalam memberi kesan yang tinggi pada organisasi. Organisasi perlu menetapkan Petunjuk Prestasi Utama atau '*Key Performance Indicator*' (KPI) bagi setiap Jabatan dalam melaksanakan program kefahaman dan pengamalan Islam (kepada pekerja Muslim dan juga Institusi yang berorientasikan Islam) seperti seminar dan ceramah, tazkirah dan aktiviti-aktiviti yang mendatangkan impak secara mendalam kepada diri seseorang pekerja.

Amalan budaya kekitaan dan kerja berkumpulan perlu diterapkan di dalam organisasi supaya dapat mewujudkan semangat kerjasama terutama dalam melaksanakan sesuatu tugas kerja. Ohlsson (2013) berpendapat bahawa kerja berkumpulan yang baik dapat melahirkan kualiti kerja yang lebih kompeten. Amalan ini boleh meringankan bebanan kerja yang perlu dilaksanakan dan memberi penghasilan kerja yang lebih efektif. Oleh itu, organisasi perlu menetapkan KPI bagi setiap Jabatan dalam melaksanakan program berbentuk semangat kerja berpasukan bagi menyemarakkan hubungan setia kawan, sayang pada jabatan dan mengelak perasaan penting diri sendiri. Perasaan negatif ini perlu dielakkan bagi membendung sifat individualistik yang ada pada diri seseorang pekerja. Othman (2013) dalam membincangkan tentang aplikasi nilai dan kefahaman Islam dalam organisasi menekankan tentang bagaimana pentingnya ianya dijalankan secara menyeluruh kepada semua staf dengan berpandukan iman dan sikap-sikap mulia yang diajar oleh Islam.

Manakala kefahaman dan pengamalan Islam memberi kesan positif kepada pekerja dalam menaikkan semangat kerja yang tinggi pada pekerja. Imam et al. (2015) mempunyai dapatan kajian yang selari bahawa nilai etika kerja yang baik akan dapat memberikan sumbangan yang positif kepada prestasi pekerja. Walaubagaimanapun, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa semangat kerja adalah mempunyai impak yang kurang terhadap prestasi kerja secara keseluruhannya. Oleh itu, adalah dicadangkan supaya pada masa hadapan, kajian mengenai semangat kerja bagi kumpulan pekerja pentadbiran adalah dijalankan untuk menilai tahap keseronokan (suka) bekerja. Bakir dan Othman (2017) menekankan tentang nilai yang perlu ada dalam diri seorang Islam dimana kefahaman Islam dan aplikasi yang matang dapat mencerminkan satu keperibadian yang bersifat seimbang (wasatiyyah) dalam menyempurnakan tanggungjawab sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi ini.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengurusan di organisasi awam adalah disarankan perlu berteraskan integrasi ilmu Naqli dan Aqli di mana kefahaman dan pengamalan Islam menjadi tunjang utama dalam pentadbiran. Adalah penting bagi semua pekerja terutamanya pekerja profesional dan pentadbiran ini mempunyai kefahaman dan pengamalan Islam yang jitu kerana mereka menjadi pemimpin secara langsung kepada kakitangan. Kemantapan mereka sebagai pemimpin perlu dikaji supaya penambahbaikan yang berterusan akan dapat dibuat dari masa ke semasa. Perkara ini adalah sangat penting berdasarkan model seorang pemimpin yang mempunyai teras agama, mempunyai komunikasi yang baik, menguruskan organisasi dengan baik dan berkemampuan menyelesaikan masalah akan dianggap sebagai orang yang bijaksana dan amanah (*Siddiq dan Fatanah*). Ciri-ciri pemimpin yang baik ini akan mempengaruhi nilai pekerja bawahannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan emosi kakitangan. Oleh yang demikian, adalah sangat penting bagi seseorang pemimpin agar dapat meletakkan dirinya dalam mod peranan sebagai seorang yang mengamalkan prinsip agama, sentiasa berpegang pada kepercayaannya dalam melaksanakan nilai-nilai Islam dan ini akan memotivasi para pekerjanya untuk mengikuti nilai-nilai yang dipegangnya. Pengurusan organisasi awam, kefahaman Islam serta pelaksanaannya adalah sangat relevan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja. Seharusnya kajian secara mendalam tentang hal ini perlulah dibuat dari masa ke semasa.

PENGHARGAAN

Penghargaan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan USIM (PPP) diatas anugerah geran penyelidikan pentadbir USIM (PPP/GPTD/30/15415) yang bertajuk ‘*Hubungan Antara Sikap dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja (Kakitangan Profesional & Pentadbiran)*’.

RUJUKAN

- Afthanorhan, M. A. (2013). A comparison of partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) and covariance based structural equation modeling (CB-SEM) for confirmatory factor analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT)*, 2(5), 198-205.
- Al-Jili, A. K. I. (1999). *Maratib al-wujud wa haqiqah kulli mawjud*. Kaherah: Matba^h al-Qahirah.
- Al-Kattani, M. J. (2005). *Jalā’ al-qulub min al-asda’ al-ghainiyyah bi bayan ihatatihi salla Allah ^halaihi wa sallam bi al-^hlum al-kawniyyah*. Bayrūt: Dār al-Kutub al-^hIlmiyyah.
- Allie, C. Anne, N. Robbie, G. and Sally T. (2012) Lifelong learning and employment prospects: An Australian case. Prepared by the Faculty of Education, Monash University and Adult Learning Australia for UNESCO, Bangkok.
- Al-Qudsy, Sharifah Hayaati S.I.S. I. (2010). *Etika penjawat awam dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Al-Quran. English Translation. Abdullah Yusuf Ali. Retrieved November 10, 2017 from <http://www.islam101.com/quran/yusufAli/>
- Amaliah, I., Julia, A & Riani, W (2013). Pengaruh nilai Islam terhadap kinerja kerja. *Mimbar*, 29(2) (Desember, 2013), 165-174
- Bakir, M. & Othman, K. (2017). A conceptual analysis of wasatiyyah (Islamic moderation-IM) from Islamic knowledge management (IKM) perspective. *Journal of Revelation and Science*, 7(1), 21-31.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2015). Spiritual resources as antecedents of clergy wellbeing: The importance of occupationally specific variables. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 123–133. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.002>
- El-Erian, M. A. (1986). *Halal vs haram: Behavioural concepts in Islam*. Australia: University Relation Unit, Flinders University, S. A.
- Fanikmah, D. A. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan minat belajar terhadap tingkat pemahaman akuntansi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(7), Julai, 1-13.
- Goodman & Svyantek. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Hashim, M (2012). Islamic perception of business ethics and the impact of secular thoughts on Islamic business ethics. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(3). March 2012, 98-120.
- Hastuti, R. (2016). The efficacy of leader’s Islamic spiritual intelligence toward employee emotional well-being. Muat turun Ogos 7, 2017 daripada https://www.researchgate.net/publication/310757587_The_Efficacy_of_Leader%27s_Islamic_spiritual_Intelligence_Toward_Employee_Emotional_Well-being
- Idris, K. (2017). Konsep kerja menurut pandangan Islam. Muat turun September, 2017 daripada <https://sites.google.com/site/khazalii/6udi3052etikakerjadalamislam%28bab6%29>.
- Imam, A., Abbasi, A. S. & Muneer, S. (2015). Employee performance from the lens of Islamic work ethics: Mediating role of personality X and Y. *Science International, Lahore*, 27(1), 415-422.

- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Selladurai, S. & Khalid, N. (2015). The impact of spirituality and social responsibility on organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective: empirical investigation of Malaysian businesses. *Jurnal Komunikasi; Malaysian Journal of Communication*, 31(1).
- Koražija, M., Zizek, S.S., and Mumel, D. (2016). The Relationship between spiritual intelligence and work satisfaction among leaders and employees. *Nase Gospodarstvo Our Economy*, 62(2), 51-60. <http://doi.org/10.1515/ngoe-2016-0012>.
- Mohamed, H., Ab Ghani, A., & Basir, S. (2015). Nilai-nilai sistem pengurusan kualiti Islam berasaskan al-Quran dan integrasi ilmu saintifik. *Jurnal Syariah*, 23(1), 25-52. Muat turun November 20, 2017 from <https://ajba.um.edu.my/index.php/JS/article/view/7848>.
- Mustapha, M. A. (2015). Amaran KSN: 5000 staf awam 'makan gaji buta' disingkir. Utusan Online. Muat turun Ogos 11, 2017 daripada <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/amaran-ksn-5-000-staf-awam-makan-gaji-buta-disingkir-1.95065>.
- Noh, M. N. (2015). Entrepreneurship, ethics and religiosity. *Journal of Business & Economic Policy*, 2(4), December, 175-178.
- Ohlsson, J. (2013). Team learning: collective reflection processes in teacher teams. *Journal of Workplace Learning*, 25(5), 296-309. <https://doi.org/10.1108/JWL-Feb-2012-0011>.
- Othman, K. (2013). A transformation towards building an Islamic business organization: It's implementation on good governance, good values and good ethics. *Jurnal al-Abqari*, 3, 17-31.
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia*, 9(2), 276-303. DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2>.
- Shakil, H. N. M. (2017). Bantu penjawat awam selesai masalah. Utusan Online. Muat turun Ogos 11, 2017 daripada <http://www.utusan.com.my/rencana/utama/bantu-penjawat-awam-selesai-masalah-1.458118>.
- Smith, R. E., & Swimyard, W. R. (1983). Attitude-behaviour consistency: The impact of product trial versus advertising. *Journal of Marketing Research*, 20 (August, 1983), 257-267.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basic of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. USA: Sage Publications, Inc.
- Yusof, A. B. (2005). *Penilaian prestasi: Kepentingan dan permasalahan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributions Sdn. Bhd.
- Zahrah, N., Siti Norasyikin, A.H., Shamsul Huda, A.R & Bidayatul Akmal, M.K. Zahrah, N., Abdul Hamid, S. N., Abdul Rani, S. H. & Mustafa Kamil, B. A.. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(S7), 195-198.
- Zainudin, A. (2015). *Structural equation modeling using amos graphic*. Shah Alam: Universiti Teknologi Mara Publication Center (UPENA).
- Zanariah, A.R & Ishak, M. S. Abdul Rahman, Z. & Md Shah, I. (2015). Measuring Islamic spiritual intelligence. *International Accounting and Business Conference 2015, IABC 2015. Procedia Economics and Finance*. 31, 134-139.