

HUBUNGAN INTEGRITI KETUA DAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM KALANGAN SUBORDINAT

RELATIONSHIP BETWEEN LEADERS' INTEGRITY AND ISLAMIC WORK ETHIC AMONG SUBORDINATES

Mohd Fauzwadi Mat Ali¹

Muhammad Ahmad²

Norzaliza Ghazali³

¹School of Languages, Civilization and Philosophy, Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia.
(Email: fauzwadi@uum.edu.my)

²School of Languages, Civilization and Philosophy, Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia.
(Email: muhammad@uum.edu.my)

³School of Languages, Civilization and Philosophy, Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia.
(Email: zaliza@uum.edu.my)

Article history

Received date : 19-9-2023

Revised date : 25-9-2023

Accepted date : 29-10-2023

Published date : 14-11-2023

To cite this document:

Mat Ali, M. F., Ahmad, M., & Ghazali, N. (2023).
Hubungan integriti ketua dan etika kerja islam dalam
kalangan subordinat. *Journal of Islamic, Social,
Economics and Development (JISED)*, 8 (58), 71 –
80.

Abstrak: Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan dan pengaruh integriti ketua dan etika kerja subordinat di Jabatan Kastam Diraja Malaysia Negeri Kedah. Sebanyak 82 subordinat yang telah dipilih secara rawak mudah telah terlibat dalam kajian ini. Kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara integriti ketua dan etika kerja Islam. Manakala analisis regresi juga mendapati bahawa integriti ketua mempengaruhi etika kerja Islam secara signifikan. Maka, kajian dapat mengesahkan bukti-bukti mengenai pengaruh integriti ketua terhadap etika kerja Islam.

Kata Kunci: Etika, Etika Kerja, Integriti Ketua, Etika Kerja Islam

Abstract: The main purpose of the study is to examine the relationship and influence between leader integrity and subordinate Islamic work ethic in Royal Malay Customs. Most of 82 subordinates were selected by using simple random system (SRS) involved in this study. The finding indicates that a significant and positively relationship between leader integrity and subordinate Islamic work ethic. Also, simple regression indicates leader integrity is influence subordinate work ethic significantly. So, the findings in this study can proof the evidences that leader integrity are influence on a subordinate Islamic work ethic.

Keywords: Ethics, work ethic, leader integrity, islamic work ethic

Pengenalan

Keberkesanan perkhidmatan awam bergantung kepada kualiti tenaga kerja sektor awam. Amanah yang telah dipertanggungjawabkan perlu dilaksanakan dengan sebaik mungkin untuk memastikan kelancaran sesuatu kerja. Sikap dan tingkahlaku etika dan etika kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi sesebuah organisasi dalam meningkatkan operasi dan prestasi organisasi (Kantor & Weisberg, 2002). Sehubungan itu, pemimpin organisasi perlu memastikan bahawa setiap pekerja mempunyai etika kerja yang tinggi dan mematuhi kod etika serta peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi masing-masing.

Terdapat banyak kajian yang dilakukan oleh penyelidik mengenai pekerja yang tidak beretika dalam menjalankan tugas masing-masing. Salah satu faktor situasi yang mempengaruhi etika pekerja adalah etika dan integriti ketua (McDonald & Nijhof, 1999). Ketua memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi dan juga contoh teladan serta model bagi pekerja bawahan dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Ketua yang baik mampu memacu kemajuan dan kejayaan sesebuah organisasi.

Dalam konteks ajaran Islam, Allah S.W.T. telah menjadikan manusia dengan sebaik-baik makhluk dengan tujuan untuk beribadat kepada-Nya dan menjadi pemimpin (ketua) yang menegakkan keadilan di dunia ini sebagaimana firman Allah S.W.T yang bermaksud:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ
خَيْرًا لَّهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Ertinya: Kamu adalah sebaik-baik umat yang dilahirkan bagi manusia, (supaya) kamu menyeru kepada kebaikan dan mencegah dari kemungkaran dan beriman kepada Allah. Kalau berimanlah ahli kitab, nescaya lebih bagi mereka, tetapi setengah mereka beriman dan kebanyakan mereka fasik.

(QS: Ali Imran, 110)

Dalam kerangka konsep ajaran Islam, etika (akhlak) merupakan perkara dan matlamat utama bagi manusia dalam kehidupan di dunia ini kerana ia merupakan penyempurna bagi segala perbuatan dan tingkahlaku manusia. Oleh itu, Allah S.W.T. mengutuskan Nabi Muhammad S.A.W. untuk menyempurnakan akhlak-akhlak manusia, sebagaimana sabda Rasulullah S.A.W. yang bermaksud:

Ertinya: Sesungguhnya aku diutuskan untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.
(HR Muslim)

Kitab al-Qur'an juga menyebutkan bahawa Rasulullah S.A.W. merupakan contoh dan model yang terbaik untuk diikuti dan dijadikan sebagai panduan bagi umat manusia, sebagaimana firman Allah S.W.T. yang bermaksud:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ

الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Ertinya: Sesungguhnya pada Rasulullah (Muhammad) itu adalah ikutan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap (pahala) Allah dan hari akhirat serta banyak mengingati Allah.

(QS: Al-Ahzab, 21)

Berdasarkan kepada firman Allah S.W.T. dan hadith Rasulullah S.A.W. yang dibincangkan di atas, dapat disimpulkan bahawa terdapat dorongan yang kuat kepada pekerja agar komited untuk bekerja secara beretika. Setiap manusia mempunyai tujuan yang pelbagai dalam melakukan sesuatu pekerjaan, antaranya adalah untuk mendapatkan wang, harga diri, kepuasan, bersosialisasi dan sebagainya.

Ajaran Islam telah menetapkan bahawa setiap tugas yang dilakukan hendaklah dengan produktif dan ikhlas bagi mencapai keredhaan Ilahi. Di samping itu juga, Islam menganjurkan supaya umatnya sentiasa berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka kerana mereka percaya bahawa Islam amat menuntut dan menyukai setiap amalan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh. Islam amat mengalu-alukan usaha ke arah kecemerlangan prestasi. Nilai dan etika yang mulia boleh menyumbang ke arah peningkatan kualiti, produktif dan efisiensi dalam sesebuah organisasi dan masyarakat.

Isu-isu tentang integriti dan etika kerja dalam kalangan ketua dan subordinat sering menjadi perbincangan dalam media massa, elektronik dan juga subordinat dalam pelbagai sektor di Malaysia pada masa kini. Selain itu, masalah hubungan pekerja dan ketua juga memberi cabaran terhadap integriti perkhidmatan samada pihak kerajaan ataupun swasta. Permasalahan ini terjadi kerana mempunyai keegoan yang melampau, tidak saling hormat dan menghormati antara sama lain, kecelaruan emosi, mengejar kekuasaan dan pangkat sahaja.

Setiap organisasi sering berhadapan dengan permasalahan etika di tempat kerja. Berdasarkan pemerhatian yang dilakukan, antara isu-isu tidak beretika yang sering terjadi di tempat kerja adalah seperti datang lambat, ponteng, tidak mengikut arahan, menyalahgunakan peralatan pejabat, melanggar polisi syarikat, mendedahkan maklumat syarikat dan sebagainya. Isu-isu yang dinyatakan di atas menunjukkan bahawa nilai murni, moral dan etika kerja adalah penting dan ia harus diserapkan ke dalam setiap organisasi. Selain itu, jumlah kes-kes rasuah juga didapati telah meningkat dari tahun ke tahun.

Ulasan Karya

Teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) merupakan teori asas dan landasan bagi membentuk kerangka teoritikal kajian. Salah satu elemen dalam teori pembelajaran sosial yang dibentuk oleh Bandura (1971) adalah model peranan.

Etika dan Etika Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam, perkataan etika adalah sinonim dengan "*akhlak*". Perkataan "*akhlak*" berasal dari bahasa Arab iaitu bentuk jamak kepada perkataan "*khuluq*" yang bererti sifat semula jadi, tabiat, maruah, agama atau gambaran batin seseorang. Manakala menurut istilah

pula, akhlak adalah keadaan kejiwaan yang akan membentuk tingkah laku manusia (Mohd. Nasir, 1986). Manakala Miqdad YalJin (1973) telah meringkaskan konsep akhlak kepada tiga aspek, iaitu:

- a) Sifat semula jadi yang dimiliki oleh seseorang secara fitrah.
- b) Sifat yang dimiliki oleh seseorang melalui latihan atau sebagainya yang akhirnya diterima sebagai adat atau tabiat.
- c) Akhlak meliputi dua dimensi, iaitu batin merujuk kepada kejiwaan dan zahir merujuk kepada kelakuan.

Konsep akhlak menurut Ibnu Maskawaih merujuk kepada keadaan jiwa yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa pertimbangan fikiran (terlebih dahulu). Keadaan jiwa seseorang itu pula terbahagi kepada dua bahagian, iaitu:

- a) Keadaan natural (*tabi'iy*) iaitu sifat semula jadi manusia seperti perasaan cepat marah, cepat berputus asa dan sebagainya.
- b) Keadaan yang dibentuk melalui latihan dan kebiasaan. Keadaan ini terbahagi kepada dua peringkat iaitu (1) peringkat pertimbangan dan pemikiran yang teliti, dan (2) peringkat mengamalkan kebaikan sehingga menjadi kebiasaan dalam kehidupan seseorang.

Manakala menurut Al-Ghazali pula, akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa seseorang, darinya terbentuk perbuatan dengan mudah, dengan tidak berkehendakkan pertimbangan fikiran terlebih dahulu.

Ahmad Amin (1969) berpandangan akhlak adalah sifat batiniah (kejiwaan) bukan lahiriah (luaran). Adapun perbuatan lahiriah dinamakan kelakuan, dimana ia merupakan gambaran dan bukti adanya sifat kejiwaan atau akhlak. Manakala Mohd. Nasir (1986) pula mendefinisikan akhlak sebagai sains yang menekankan jiwa seseorang sebagai daya penggerak kepada wujudnya sesuatu perbuatan, dan perbuatan itu sendiri perlu dilakukan dengan motif yang baik, berterusan dan bukan disebabkan oleh desakan atau dorongan emosi.

Manakala Beekun (1998), etika merujuk kepada suatu set prinsip moral yang membezakan apa yang betul daripada apa yang salah. Ia merupakan suatu perkara yang normatif kerana apa yang perlu dilakukan atau menahan diri daripada melakukannya. Jiwa Mohd Isa (1991) pula mendefinisikan etika sebagai moral, budi pekerti atau perwatakan manusia dalam menghadapi kehidupan seharian dalam pelbagai aspek. Dalam etika pula mengandungi nilai-nilai yang membentuk peribadi manusia untuk menentukan di antara baik dan buruk, benar dan palsu dalam kehidupan individu, keluarga, masyarakat dan negara.

Sistem etika Islam adalah berbeza dengan sistem etika Barat dan etika agama-agama lain. Beekun (1998) telah meringkaskan sistem etika Islam kepada lapan asas, iaitu:

- a) Penilaian terhadap tindakan, gelagat dan keputusan sama ada beretika atau tidak adalah bergantung kepada niat seseorang.
- b) Niat baik yang diikuti dengan tindakan atau tingkah laku yang baik merupakan satu ibadah. Tetapi niat baik tidak boleh menjadikan tindakan atau tingkah laku yang haram kepada halal.
- c) Agama Islam memberikan seseorang itu kebebasan untuk mempercayai dan melakukan sesuatu yang dkehendaki tetapi ia tidak boleh melampaui batas-batas tanggungjawab dan keadilan.

- d) Percaya kepada Allah S.W.T. memberikan seseorang kebebasan sepenuhnya daripada segala benda atau manusia kecuali Allah S.W.T.
- e) Keputusan yang menguntungkan kumpulan majoriti atau minoriti tidak semestinya sesuatu perbuatan yang beretika. Etika tidak berkaitan dengan angka dan jumlah.
- f) Keputusan beretika adalah berdasarkan kepada pembacaan al-qur'an dan alam semesta secara serentak.
- g) Sistem etika Islam menggalakan manusia untuk melaksanakan tazkiyyah melalui penyertaan yang aktif dalam kehidupan ini. Dalam menepati etika dalam mengharungi ujian dunia, seorang muslim dapat membuktikan ketaatannya kepada Allah S.W.T. Ini adalah berbeza dengan sistem etika yang dianjurkan oleh agama-agama lain.

Konsep etika kerja Islam memberi penekanan kepada aspek sosial yang lebih baik di tempat kerja berbanding etika kerja protestan. Beliau mendapati etika kerja Islam mengutamakan nilai-nilai murni seperti memelihara kehormatan manusia, mementingkan ketaatan dan ketekunan bekerja. Etika kerja Islam adalah berorientasikan kerja terutama bekerjasama dan musyawarah dalam menghadapi sebarang rintangan dan masalah. Kerja bersungguh-sungguh dilihat sebagai nilai murni dan mereka yang bekerja bersungguh-sungguh akan lebih berjaya dalam kehidupan (Ali, 1992).

Abeng (1997) menyatakan konsep etika kerja Islam merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan umat Islam. Al-Quran juga menyebut tentang kejujuran dan keadilan dalam pekerjaan untuk membangunkan masyarakat dan melarang wujudnya sifat malas dan membazir masa untuk menghasilkan pengeluaran yang produktif. Etika kerja Islam juga menegah daripada sifat meminta-minta dan mengambil kesempatan memeras keringat orang lain.

Yousef (2001) menyatakan bahawa konsep etika kerja Islam mempunyai asal usul dalam al-Quran iaitu kata-kata dan amalan junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W yang mengajar bahawa kerja berat menyebabkan dosa-dosa terangkat dan tidak ada seorang pun memakan makanan lebih baik daripada apa yang dikerjakan dengan tangan sendiri. Beliau juga menyatakan bahawa al-Quran sentiasa menyebut tentang kejujuran dan keadilan dalam perniagaan dan menyeru pembahagian harta yang adil dan saksama dalam masyarakat. Ayat-ayat al-quran juga menggalakkan umat manusia mendapatkan kemahiran dan teknologi serta menyanjung tinggi mereka yang berusaha untuk menyara kehidupan. Etika kerja Islam juga memandang dedikasi terhadap kerja sebagai satu nilai murni dan usaha bersungguh-sungguh dalam kerja yang dilakukan adalah menjadi tanggungjawab bagi setiap individu yang berkemampuan.

Menurut Mahmood Zuhdi (2005), etika kerja Islam merujuk kepada segala prinsip akhlak atau moral yang mempengaruhi tindak tanduk seseorang atau kumpulan dalam melakukan tugas. Sementara Nik Mustafa (2005) menyatakan etika kerja Islam merujuk kepada sistem akhlak yang telah ditentukan oleh Allah S.W.T iaitu menganggap tugas dan pekerjaan sebagai amanah dan tanggungjawab kepada Allah S.W.T., meningkatkan kebajikan kepada diri dan masyarakat dan menjalankan tugas secara adil dan bekerjasama. Manakala Sharifah Hayaati (2005) mengatakan bahawa etika kerja Islam merujuk kepada pekerjaan yang dilakukan secara berakhlak, memenuhi piawai al-Qur'an dan as-Sunnah serta keperluan dan kepentingan masyarakat yang tidak bertentangan dengan piawai hukum syarak. Terdapat banyak tujuan dan kepentingan etika dalam Islam, antaranya adalah seperti berikut:

- a) Membentuk kehidupan yang baik. Dalam kehidupan ini, seseorang berupaya untuk mencari jalan agar menjalani kehidupan dengan aman dan tenteram serta berada dalam kehidupan yang baik, beriman dan beramal soleh. Setiap amalan yang baik akan mendapat balasan pahala daripada Allah S.W.T. Kebaikan tersebut akan tercapai jika setiap orang melaksanakan kewajibannya kepada individu dan masyarakat sekitar. Oleh yang demikian, orang yang berbuat zalim tidak akan mendapat keadilan dalam masyarakat.
- b) Membina akidah. Amalan beretika akan membina dan mengukuhkan akidah berasaskan al-Qur'an dan al-Sunnah dalam kehidupan seharian. Pengukuhan akidah dalam kalangan umat Islam akan memperkuat tali persaudaraan umat Islam di dunia.
- c) Membina keperibadian (*Sakhsyyah*). Setiap muslim mengamalkan kehidupan yang beretika dalam kehidupan seharian adalah manusia yang mempunyai jiwa yang matang dan mempunyai akal dan fikiran berasaskan kitab Allah dan Sunnah Rasulullah. Di samping itu juga, mereka hendaklah menyampaikan dan saling mengingatkan antara satu sama lain agar melaksanakan yang makruf dan meninggalkan perkara yang mungkar.
- d) Mengetahui hak dan kewajiban bermasyarakat. Melaksanakan kewajiban terhadap setiap muslim merupakan tuntutan dan ketetapan dalam Islam. Jiwa seseorang muslim yang berbudi pekerti mulia tidak boleh menyimpan rasa dendam, hasad dengki dan sebagainya.
- e) Membina kekuatan dan kesatuan ummah. Setiap amalan baik yang dilaksanakan dalam kehidupan seharian akan membina kekuatan dan kesatuan ummah.

Ali (1992) menyatakan etika kerja Islam memberi penekanan kepada aspek sosial yang lebih baik di tempat kerja berbanding etika kerja proteston. Beliau mendapati etika kerja Islam mengutamakan nilai-nilai murni seperti memelihara kehormatan manusia, mementingkan ketaatan dan ketekunan bekerja. Etika kerja Islam adalah berorientasikan kerja terutama bekerjasama dan musyawarah dalam menghadapi sebarang rintangan dan masalah. Kerja bersungguh-sungguh dilihat sebagai nilai murni dan mereka yang bekerja bersungguh-sungguh akan lebih berjaya dalam kehidupan.

Etika dan Etika Kerja Menurut Perspektif Barat

Menurut bahasa, perkataan etika berasal daripada perkataan Greek iaitu "*ethos*" yang bermaksud sifat atau adat (Shaw, 1991). Manakala Lacey (1976) mengatakan bahawa perkataan "*moral*" dalam bahasa Latin dan "*ethos*" dalam bahasa Greek mempunyai pengertian yang sama.

Kajian-kajian di barat menunjukkan bahawa penentuan nilai etika adalah berlandaskan kepada lima falsafah utama iaitu deontologi, utilitarianisme, realivisme, egoisme dan keadilan (Hansen, 1992). Konsep bagi setiap falsafah adalah seperti berikut:

- a) Deontologi berpegang kepada konsep bahawa tugas dan tanggungjawab adalah terikat dengan konsep baik atau buruk. Baik atau buruk sesuatu tindakan itu tidak tertakluk kepada akibat tindakan tersebut. Sebaliknya ia menekankan tentang pentingnya motif dan ciri tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau agennya (Beauchamp dan Bowie, 1983).
- b) Utilitarianisme pula mementingkan kesan atau akibat sesuatu tindakan. Ini berasaskan bahawa sesuatu tindakan itu betul dan bermoral jika ia memberi kesan yang baik lebih daripada buruknya (Beauchamp & Bowie, 1983).

- c) Egoisme mempunyai falsafah yang sama dengan utilitarianisme. Bezanya ialah ia memberi tumpuan utama kepada kepentingan individu berbanding utilitarianisme yang lebih menumpukan kepentingan masyarakat (Reidenbach & Robin, 1990).
- d) Relativisme pula menekankan bahawa nilai etika amat bergantung kepada budaya dan individu berkenaan. Ia amat bergantung kepada apa yang dirasakan betul oleh individu berkenaan ataupun budaya persekitaran sendiri yang menentukannya dan nilainya ini boleh berubah mengikut keadaan (Reidenbach & Robin, 1990).
- e) Keadilan meletakkan sesuatu kena pada tempatnya sama ada ia merupakan kos ataupun faedah kepada yang berhak (Beauchamp & Bowie, 1983).

Brenner dan Molander (1997) menyatakan bahawa tanggapan memainkan peranan penting dalam menentukan tingkahlaku etika subordinat. Namun, keabsahan kajian ini masih dipersoal kerana penilaian sendiri bukanlah satu kaedah yang berkesan untuk mengenalpasti faktor untuk mempengaruhi tingkahlaku individu. (Nisbett et al., 1982) .

Kajian mengenai tingkahlaku etika dalam organisasi telah banyak dilakukan oleh penyelidik lepas terutamanya yang berkaitan organisasi, ciri-ciri etika individu dan organisasi dan hubungan antara kedua-dua faktor tersebut (Ford & Richardson, 1994). Kajian Leo et al. (2000) mendapati ciri-ciri tingkahlaku pekerja yang tidak beretika adalah seperti penipuan membuat laporan, mengganggu rakan sekerja, penipuan dalam pengiklanan dan lain-lain lagi.

Integriti Ketua

Pengertian integriti adalah sinonim dengan etika. Menurut Hitt (1990), etika dan kepimpinan merupakan satu gandingan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Enderle (1987), kepimpinan beretika menumpukan kepada dua matlamat iaitu menjelaskan dan menjadikan sesuatu yang pasti tentang dimensi keputusan yang beretika, dan merumus serta mengenal pasti prinsip-prinsip etika yang diterima pakai.

Kouzes dan Posner (1992) pula menyatakan bahawa pemimpin yang beretika adalah orang yang mempunyai hati budi yang luhur, penuh minat untuk memimpin, sayang kepada produk yang dikeluarkan oleh organisasi yang dipimpinnnya dan mempunyai perasaan kasih sayang kepada orang-orang yang dipimpinnnya.

Kebiasaannya pemimpin yang beretika memimpin dengan berpandukan satu nilai dan visi tertentu yang dipegang dengan penuh semangat dan daya ketahanan diri. Beliau sentiasa mencari jalan memastikan nilai yang dipegangnya itu dapat dicernakan dalam amalan kepimpinannya (Johnson, 1992).

Integriti Ketua dan Etika Kerja Islam

Thomas dan Simerly (1994) menyatakan bahawa budaya dan amalan sesebuah organisasi adalah budaya dan amalan yang dibentuk dan dipersetujui oleh orang atasannya. Manakala para pekerja pula boleh menerapkan dalam diri mereka beberapa amalan yang tidak bercanggah dengan nilai-nilai etika. Contohnya jujur, berpegang pada janji, berlaku adil, menghormati satu sama lain, bertimbang rasa dan ketahanan diri. Namun, amalan ini mungkin tidak berkesan tanpa sokongan kepimpinan yang baik dengan dibantu oleh program serta polisi jelas yang diharapkan oleh organisasi (Haas, 1994). Ini menunjukkan peranan pemimpin amat penting untuk memastikan bahawa para pekerja dalam organisasi bertingkah laku secara etika.

Manakala kajian Dolecheck dan Dolecheck (1987) menyatakan tingkah laku ketua memberi kesan terhadap pengikutnya. Namun, terdapat juga kajian yang menunjukkan bahawa tingkahlaku ketua tidak memberi apa-apa kesan terhadap pengikutnya (Lieberson & O'Connor, 1972) dan ketua tidak diperlukan jika pekerja mempunyai daya motivasi dan inovasi yang tinggi (Kerr & Jermier, 1978)

Metodologi Kajian

Kajian ini dijalankan terhadap salah sebuah agensi penguatkuasaan di wilayah Utara Malaysia iaitu Jabatan Kastam Diraja Malaysia. Sebanyak 82 subordinat yang beragama Islam telah dipilih secara sistem rawak mudah yang terlibat dalam kajian ini. Kajian ini memfokuskan pengukuran konsep integriti ketua dan etika kerja Islam. Dalam hal ini, instrumen yang telah dibentuk oleh pengkaji awal bagi mengukur konsep-konsep tersebut telah digunakan. Integriti ketua telah diukur dengan menggunakan instrumen "*Perceived Leader Integrity Scale*" yang dibentuk oleh Craig dan Gustafson (1998) yang mengandungi 31 item. Sementara itu, pengukuran etika kerja subordinat telah diukur dengan menggunakan instrumen etika kerja Islam dibentuk oleh Ali (1992) yang terdiri daripada 17 item. Kesemua konsep di atas diukur dengan menggunakan skala likert iaitu skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Kajian ini telah mendapati nilai *cronbach alpha* bagi instrumen integriti ketua ($\alpha = 0.97$) dan etika kerja Islam ($\alpha = 0.97$) menunjukkan kebolehpercayaan yang memuaskan.

Analisis dan Perbincangan

Semua data daripada soal selidik telah dianalisis dengan menggunakan statistik IBM SPSS versi 26. Analisis melibatkan analisis deskriptif seperti latar belakang responden dan min skor bagi pembolehubah yang terlibat. Analisis juga melibatkan ujian korelasi dan regresi antara pembolehubah integriti ketua dan etika kerja Islam.

Latar Belakang Responden

Latar belakang peribadi responden yang akan dibincangkan melibatkan jantina, umur, status perkahwinan, aliran pendidikan dan tempoh bekerja dalam organisasi (Jadual 1). Kajian ini mengambil maklumat daripada 69.5% pekerja wanita dan 30.5% pekerja lelaki. Sebahagian besar responden berumur 35 tahun ke atas iaitu 53.7%. Sementara itu, majoriti responden telah berkahwin (67.1%). Majoriti responden mempunyai pengalaman bekerja 5 tahun ke bawah 53.7%.

Jadual 1: Latar Belakang Responden

	Bil	%		Bil	%
Jantina			Aliran Pendidikan		
Lelaki	25	30.5	Agama	9	11.0
Perempuan	57	69.5	Kebangsaan	73	89.0
Umur			Tempoh Bekerja Dalam Organisasi		
30 tahun ke bawah	21	25.6	5 tahun ke bawah	44	53.7
31 – 40 tahun	4	4.9	6 – 10 tahun	17	20.7
35 tahun ke atas	44	53.7	11 - 15 tahun	14	17.1
			16 tahun ke atas	7	8.5
Status Perkahwinan					
Bujang	25	30.5			
Berkahwin	55	67.1			
Duda/Janda	2	2.4			

Hubungan Integriti Ketua dan Etika Kerja Subordinat

Analisis deskriptif menunjukkan responden memberi skor yang tinggi kepada integriti ketua dan etika kerja Islam dalam kalangan subordinat. Manakala, integriti ketua mempunyai korelasi secara positif dan signifikan dengan etika kerja Islam.

Jadual 2: Min Skor dan Korelasi antara Integriti Ketua dan Etika Kerja Islam

	Pembolehubah	M	SD	Nilai r	Sig.
1	Integriti Ketua	4.08	0.65		
2	Etika Kerja Subordinat	4.24	0.69	0.81	0.00**

** $P < 0.01$

Seterusnya, ujian regresi terhadap etika kerja Islam yang melibatkan pembolehubah integriti ketua adalah memberi keputusan hubungan yang signifikan ($F = 147.981$, $p = 0.00$). Pembolehubah integriti ketua telah berpotensi menyumbang sebanyak 80.6% varian dalam pembolehubah bersandar etika kerja Islam. Maka kajian ini mendapati bahawa integriti ketua mempengaruhi etika kerja Islam secara signifikan.

Jadual 3: Analisis Regresi Pengaruh Integriti Ketua terhadap Etika Kerja Islam

	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Constant	0.747	0.290	2.572	0.01
Integriti Ketua	0.806	0.070	12.165	0.00*

* $p < 0.01$
 Pembolehubah bebas: Etika Kerja Subordinat
 R square: 0.649
 ANOVA: $F = 147.981$, Sig. 0.00

Kesimpulan

Kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti tahap integriti ketua dan etika kerja Islam dalam kalangan subordinat, mengkaji hubungan antara integriti ketua dan etika kerja Islam dalam kalangan subordinat, mengkaji pengaruh integriti ketua dan etika kerja Islam dalam kalangan subordinat. Penyelidikan ini dijalankan untuk mengkaji hubungan dan pengaruh integriti ketua terhadap etika kerja Islam subordinat. Berdasarkan kepada data-data maklumat yang diperolehi daripada para responden, kajian mendapati bahawa integriti ketua mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap etika kerja Islam subordinat. Oleh yang demikian, teori pembelajaran sosial yang dibentuk oleh Bandura didapati dapat membuktikan faktor situasi model peranan iaitu integriti ketua sebagai penentu kepada etika kerja Islam subordinat di Jabatan Kastam DiRaja Kedah.

Penghargaan

Penyelidikan ini mendapat dana Geran Universiti (Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah, Universiti Utara Malaysia, Kod S/O 21406)

Rujukan

- Abdullah Haji Abdul Ghani. (2004). Tingkah laku etika ketua dan subordinat di bank-bank di Utara Malaysia. *International Journal of Management Studies*, 11 (1), pp. 217-233.
- Abeng, T. (1997). Business ethic in Islamic context: perspective of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7 (3), pp. 47-54.
- Ali, A.J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*. 126 (5), pp. 507-519.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Beekun, R.I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon: The International Institute of Islamic Thought.
- Dolecheck, M. and Dolecheck, C. (1987). Business ethics: A comparison of attitude of managers in Hong Kong and the United States, *Hong Kong Managers*, 1, pp. 28-43.
- DuBrin, A.J. (1994). *Contemporary Applied Management: Skill for Managers*. (4th Ed.). Illinois, USA: Irwin.
- Guy, M.E. (1990). *Ethical Decision Making in Everyday Work Situations*. New York: Quorum Books.
- Ibn Miskawayh, Ahmad. (1961). *Tahdhib al-Akhlaq*. Beirut: Mansyurwarat Dar Maktabah al-Hayah.
- Kantor, J. and Weisberg, J. (2002). Ethical attitudes and ethical behavior: Are managers role models? *International Journal of Manpower*, 23 (8), pp. 687-703.
- Hitt, W.D. (1990). *Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice*. Columbus: Bettelle Press.
- Jiwa Mohd. Isa (1991). *Etika Perniagaan*. Dalam Syed Ghazali & Zambry. (Ed). Shah Alam: Hizbi Sdn Bhd.
- Johnson, P. (1992). Business ethics is an inside job. *The Journal of Management Development*, 11 (4), pp. 44-48.
- Mahmood Zuhdi Bin Hj. Abd. Majid. (22-23 Februari 2005). *Etika kerja menurut sunnah Rasulullah Saw*. Kertas kerja telah dibentangkan pada bengkel Islam hadhari – etika kerja: menuju kearah keimanan dan ketaqwaan pada Ilahi, Kuala Lumpur.
- McDonald, G. and Nijhof, A. (1999). Beyond codes of ethics: An integrated framework for stimulating morally responsible behavior in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (3), pp. 133 – 146.
- Miqdad Yaljin. (1073). *Al-Ittijah al-Akhlaqi fi al-Islam*. Mesir: Maktabah al-Khanji.
- M.Z. Mohd. Zin, Mohd Syahiran Abdul Latif, Nurfahiratul Azlina Ahmad dan Rohaya Sulaiman. (2022). Integriti Islam dalam tenaga kerja muslim professional. *Prosiding Borneo Islamic International Conference*, Vol. 13, 2022, 388-391.
- Sharifah Hayaati Binti Syed Ismail Al-Qudsy. (22-23 Februari 2005). *Etika kerja Islam menyeluruh (EKIM): menuju ke arah kecemerlangan diri dan organisasi*. Kertas kerja telah dibentangkan pada bengkel Islam hadhari – etika kerja: menuju kearah keimanan dan ketaqwaan pada Ilahi, Kuala Lumpur.
- Thomas, A.S. and Simerly, R.L. (1994). The chief executive officer and corporate social performance: An interdisciplinary examination. *Journal of Business Ethics*, 13, pp. 959-968.