

**ETIKA KERJA ISLAM DAN PENGARUHNYA
TERHADAP KECERDASAN EMOSI DALAM
KALANGAN PEKERJA DI BAHAGIAN PENTADBIRAN
DAN OPERASI BERINGGIS BEACH RESORT AND
SPA PAPAR, SABAH**



NUR NILAM SARI BINTI HAMIDUN

BA19161086

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2022

**ETIKA KERJA ISLAM DAN PENGARUHNYA TERHADAP
KECERDASAN EMOSI DALAM KALANGAN PEKERJA DI
BAHAGIAN PENTADBIRAN DAN OPERASI BERINGGIS
BEACH RESORT AND SPA PAPAR, SABAH**



NUR NILAM SARI BINTI HAMIDUN

BA19161086

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI KEPERLUAN
PENGIJAZAHAN IJAZAH SARJANA MUDA HUBUNGAN
INDUSTRI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2022

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri yang bertajuk amalan etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi di kalangan pekerja bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah.



3 Ogos 2022

Nur Nilam Sari binti Hamidun



UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH

Latihan ilmiah bertajuk “Etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah” merupakan hasil karya Nur Nilam Sari binti Hamidun (BA19161086) bagi memenuhi syarat untuk mendapatkan Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian Hubungan Industri, Universiti Malaysia Sabah.



UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

riah

DR KEE.Y.SABARIAH BTE KEE MOHD YUSSOF
PENYARAH KAJIAN
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRI
FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Dr. Kee. Y. Sabariah binti Kee Mohd Yussof) Penyelia

Latihan Ilmiah

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan Universiti

Malaysia Sabah

Tarikh : 13 Ogos 2022

PENGHARGAAN



Dengan nama Allah yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang,

Syukur Alhamdulillah. Segala puji dan syukur kepada Allah SWT kerana dengan limpah kurnia-Nya saya dapat menyiapkan kajian ini sebagai melengkapkan keperluan kursus Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian dalam bidang Hubungan Industri di Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu.

Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan ucapan penghargaan dan jutaan terima kasih kepada yang dihormati dan dikasihi **Dr. Kee. Y. Sabariah binti Kee Mohd Yussof**, selaku Penyelia Latihan Ilmiah dan Ketua Program Hubungan Industri Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan Universiti Malaysia Sabah yang telah sabar membimbing dan banyak memberi tunjuk ajar kepada saya sepanjang melaksanakan penyelidikan ini. Beliau juga banyak memberi kata-kata semangat dan dorongan kepada saya untuk menyiapkan penyelidikan ini.

Selain itu, jutaan terima kasih turut diucapkan kepada **seluruh pensyarah Hubungan Industri** kerana telah memberi tunjuk ajar kepada saya sepanjang berada di Universiti Malaysia Sabah dan semasa menyiapkan kajian ini serta jutaan terima kasih kepada **Puan Ruby binti Jaafar selaku HR Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah wakil bagi kedua pihak majikan iaitu Encik Kong Kok Ming selaku (Pengarah Eksekutif) dan Puan Lim Yee Noh selaku (Pengarah Kewangan)** yang sudi meluangkan masa dan bekerjasama mengizinkan saya untuk mendapatkan maklum balas pekerja melalui "google form".

Penghargaan juga ditujukan kepada insan yang paling disayangi yang telah menjadi tulang belakang, pembakar semangat dan sumber motivasi kepada saya dalam usaha menyiapkan latihan ilmiah ini iaitu kedua ibu bapa saya **Hamidun bin Mos** dan **Faridah binti Saidin** serta ahli keluarga yang lain. Sahabat saya yang banyak

membantu semasa ke lokasi kajian iaitu Ishradat Bibi binti Fazal Wahab dan Mimi Syarmila binti Mohd Shahrul serta insan-insan lain yang secara langsung atau tidak langsung yang terlibat sepanjang saya menjalankan latihan ilmiah ini sehingga selesai. Akhir kata, jutaan terima kasih daripada saya kepada semua yang terlibat kerana telah banyak membantu dari segala aspek.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

Etika kerja Islam didefinisikan sebagai prinsip kerja yang bermoral yang mampu membezakan perkara benar dan sebaliknya. Kajian etika kerja Islam telah menjadi minat para penyelidik disebabkan oleh kegagalan beberapa syarikat besar dalam bidang perniagaan. Oleh itu, banyak penyelidik ingin mengetahui amalan atau cara setiap organisasi tersebut beroperasi yang melibatkan majikan dan terutamanya keselesaan persekitaran bekerja. Manakala etika kerja Islam juga sering dikaitkan dengan kecerdasan emosi pekerja di tempat kerja yang diyakini dapat membantu para pekerja untuk meningkatkan kecerdasan emosi semasa melaksanakan pekerjaan. Walaupun terdapat persoalan yang menyatakan bahawa adakah Etika Kerja Islam ini benar-benar mencapai standard piawai sebenar dan sejauhmanakah ia berfungsi di dalam persekitaran organisasi sekaligus memberi manfaat kepada para pekerja dan majikan. Isu-isu yang berlaku dalam organisasi seperti pelanggaran kuasa, pecah amanah dan rasuah yang banyak berlaku dalam masyarakat telah menyebabkan berlakunya perubahan dalam pembudayaan organisasi sekaligus menggugat keamanan dan keharmonian persekitaran tempat kerja. Hal ini demikian kerana, mereka masih tidak menyedari akan kepentingan etika dan integriti dalam perkhidmatan awam mahupun swasta untuk membina satu perkhidmatan yang cekap, amanah dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dari segi pengurusan sistem kewangan, pengendalian kes-kes tatatertib, rasuah dan penyalahgunaan kuasa. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap amalan etika kerja Islam di lokasi kajian yang telah dipilih iaitu pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi pusat peranginan dan penginapan Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah dan objektif yang kedua ialah mengkaji pengaruh amalan etika kerja Islam terhadap kecerdasan pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah dengan menggunakan kaedah kuantitatif dan bilangan responden ialah seramai 39 orang pekerja melalui pengisian link "google form" untuk mendapatkan data. Hasil penyelidikan ini mendapati bahawa amalan etika kerja Islam dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosi pekerja. Namun, hasil daripada analisis data mendapati terdapat faktor lain yang mungkin mampu meningkatkan kecerdasan emosi pekerja selain daripada amalan etika kerja Islam di tempat kerja.

Kata kunci : Etika Kerja Islam, kecerdasan emosi, emosi pekerja

ABSTRACT

Islamic work ethics is defined as a moral work principle which able to distinguish between the right and the opposite. The study of Islamic work ethics has become the interest of researchers due to the failure of several large companies in business field. Therefore, most researchers want to know the practices or how each organization operates that involves employers especially in term of comfort in the working environment. While Islamic work ethics is also often associated with the emotional intelligence of employees at work which was believed to help employees to improve their emotional intelligence while performing their work. Although there are questions that stated whether this Islamic Work Ethics really achieve the real standards and to what extent it works in the organizational environment while giving benefits to both employees and employers. Issues that occur in organizations such as violations of authority, breach of trust and corruption that happened in society have caused changes in organizational culture as well as threatening the peace and harmony of the workplace environment. This is because, they are still not aware of the importance of ethics and integrity in public or private services to build an efficient service, trust and comply with the regulations that have been set in terms of managing the financial system, handling disciplinary cases, corruption and abuse power. The objective of this study is to identify the level of Islamic work ethics practices in the study location that has been selected, i.e. employees in the administration and operations of the Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah and the second objective is to study the influence of Islamic work ethics practices on employee intelligence in the administrative and operational department of Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah using quantitative methods and the number of respondents was 39 employees by filling in the "google form" link to obtain data. The results of this research found out that the practice of Islamic work ethics helps to improve the emotional intelligence of employees. However, the results of the data analysis found that there are other factors that may be able to increase the emotional intelligence of employees apart from the practice of Islamic work ethics in the workplace.

Keyword : Islamic work ethic, emotional intelligence, emotional labour

ISI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	
PENGAKUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii-iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ISI KANDUNGAN	vii-xiii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI LAMPIRAN	xiii
BAB 1	
PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	2
1.3 Permasalahan kajian	4
1.4 Persoalan kajian	6
1.5 Objektif kajian	7
1.6 Skop kajian	7
1.7 Kepentingan kajian	7
1.8 Definasi konsep	8
1.8.1 Konsep Emosi Pekerja	9
1.8.2 Konsep Kecerdasan Emosi	9



1.9 Pembahagian dalam tesis	9
1.10 Rumusan	11

BAB 2

KAJIAN LITERATUR DAN PEMBENTUKAN HIPOTESIS

2.1 Pengenalan	12
2.2 Definisi konsep	12
2.2.1 Konsep etika kerja Islam	12
2.2.2 Konsep kecerdasan emosi	14
2.3 Kajian-kajian lepas	14
2.3.1 Kecerdasan Emosi	20
2.3.2 Teori Etika Kerja Barat	21
2.3.3 Hubungan di antara Etika Kerja Islam terhadap Kecerdasan Emosi	22
2.4 Kerangka teoritikal	23
2.5 Rumusan bab	24

BAB 3

METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.1 Pengenalan	25
3.2 Reka bentuk kajian	26
3.2.1 Pendekatan kaedah penyelidikan kuantitatif	26
3.3 Analisis unit	28
3.4 Populasi kajian	28
3.5 Teknik persampelan	29
3.6 Teknik pengumpulan data	29
3.7 Instrumen kajian	30
3.8 Pengukuran pemboleh ubah	32
3.8.1 Bahagian A	32
3.8.2 Bahagian B	32

3.8.3 Bahagian C	33
3.9 Teknik Analisis data	34
3.9.1 Analisis deskriptif	34
3.10 Rumusan bab	35

BAB 4

ANALISIS DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	36
4.2 Demografi Responden	37
Jadual 4 : Analisis Demografi Responden	37
Rajah 2 : Umur	39
Jadual 5 : Umur	39
Rajah 3 : Jantina	40
Jadual 6 : Jantina	41
Rajah 4 : Agama	41
Jadual 7 : Agama	42
Jadual 8 : Bangsa	43
Rajah 6 : Tempoh perkhidmatan	44
Jadual 9 : Tempoh perkhidmatan	45
Rajah 7 : Pencapaian	46
Jadual 10 : Pencapaian	46
Jadual 11 : Status	48
4.3 Analisis Deskriptif Pembolehubah	48
4.3.1 Purata Min Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Tidak Bersandar	48
Jadual 12 : Purata Min Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Kecerdasan Emosi Pekerja	48
Jadual 13 : Tahap min boleh dikategorikan mengikut tahap penerangan tahap skor Min	49
Jadual 14 : Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai bagi item etika kerja islam berdasarkan responden dengan skala	49

4.3.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kecerdasan Emosi Pekerja	53
Jadual 15 : Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai bagi item kecerdasan emosi berdasarkan responden dengan skala likert	53
4.4 Pengujian Hipotesis	57
4.4.1 Analisis Regresi Mudah	57
Jadual 16 : Keputusan analisis regresi antara etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah	57
4.4.2 Hasil Ujian Keseluruhan Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Kecerdasan Emosi	57
Jadual 17 : Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Kecerdasan Emosi Pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Resort and Spa Papar, Sabah	57
4.5 Ringkasan Pengujian Hipotesis	59
Jadual 18 : Pernyataan Keputusan Hipotesis	59
4.6 Rumusan Bab	59
BAB 5	
PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	
5.1 Pengenalan	60
5.2 Perbincangan Objektif Kajian	60
5.2.1 Mengenalpasti tahap amalan etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah	60
5.2.2 Mengkaji pengaruh etika kerja Islam terhadap kecerdasan emosi pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah	63
5.3 Implikasi Kajian	65
5.3.1 Aspek Teoritikal	66
5.3.2 Aspek Metodologi	67
5.3.3 Aspek Praktikal	68
5.4 Batasan Kajian	69
5.5 Cadangan Kajian Di Masa Hadapan	71
5.6 Rumusan Bab	72

RUJUKAN	73
LAMPIRAN A	77
LAMPIRAN B	84
LAMPIRAN C	92



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

Jadual 1 : Populasi pekerja	
Jadual 2 : Senarai Instrumen yang digunakan	
Jadual 3 : Pemilihan jawapan mengikut skala likert	
Jadual 4 : Analisis Demografi Responden	37
Jadual 5 : Umur	39
Jadual 6 : Jantina	41
Jadual 7 : Agama	42
Jadual 8 : Bangsa	43
Jadual 9 : Tempoh perkhidmatan	45
Jadual 10 : Pencapaian	46
Jadual 11 : Status	48
Jadual 12 : Purata Min Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Kecerdasan Emosi Pekerja	48
Jadual 13 : Tahap min boleh dikategorikan mengikut tahap penerangan tahap skor Min	49
Jadual 14 : Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawaian bagi item etika kerja islam berdasarkan responden dengan skala	49
Jadual 15 : Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawaian bagi item kecerdasan emosi berdasarkan responden dengan skala likert	53
Jadual 16 : Keputusan analisis regresi antara etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi	57
Jadual 17 : Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Kecerdasan Emosi Pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Resort and Spa Papar, Sabah	57
Jadual 18 : Pernyataan Keputusan Hipotesis	59

SENARAI RAJAH

		Halaman
Rajah 1	Kerangka teoritikal	23
Rajah 2	Umur	39
Rajah 3	Jantina	40
Rajah 4	Agama	41
Rajah 5	Bangsa	42
Rajah 6	Tempoh perkhidmatan	44
Rajah 7	Pencapaian	46
Rajah 8	Status	47



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A	
Soalan soal selidik	77-83
LAMPIRAN B	
Gambar di lokasi kajian	84-91
LAMPIRAN C	
Laporan Turnitin	92-97



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat pengaruh etika kerja Islam dan pengaruhnya kecerdasan emosi pekerja semasa melaksanakan tugas di organisasi dalam kalangan pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi pusat penginapan dan peranginan Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah. Kajian ini juga dijalankan bagi mengenalpasti beberapa komponen yang mempengaruhi etika kerja Islam di kalangan pekerja muslim dan tidak muslim dalam organisasi tersebut.

Sehubungan dengan itu, dalam bab ini juga pengkaji akan mengenalpasti dan menunjukkan perkara-perkara yang berkaitan dengan etika kerja bagi memenuhi kecerdasan emosi dalam organisasi berdasarkan amalan etika kerja yang diamalkan oleh setiap pekerja semasa melaksanakan pekerjaan dengan membincangkan mengenai latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian serta definisi operasional yang digunakan dalam kajian.

1.2 Latar belakang kajian

Menurut Beekun (1997), etika kerja Islam didefinisikan sebagai prinsip kerja yang bermoral yang mampu membezakan perkara benar dan sebaliknya. Menurut Rizk (2008), kajian etika Islam telah menjadi minat para penyelidik disebabkan oleh kegagalan beberapa syarikat besar dalam bidang perniagaan. Oleh itu, banyak penyelidik ingin mengetahui amalan atau cara setiap organisasi tersebut beroperasi yang melibatkan majikan dan terutamanya kesejahteraan persekitaran bekerja. Selain itu, menurut Yousef (2001), hal ini diyakini berkemungkinan disebabkan oleh sesetengah organisasi dikuasai oleh golongan yang beragama bukan Islam dan mengamalkan persekitaran kerja Protestan yang juga disokong oleh Max Weber.

Manakala menurut Muhammad Asim et al (2016) menyatakan bahawa, kecerdasan emosi antara salah satu elemen yang digambarkan sebagai satu set kemahiran dan kebolehan sosial, yang berbeza daripada kecerdasan rasional (Mayer, Di Paolo dan Salovey (1990). Orang yang lebih mengawal mereka emosi peribadi, dan menyatakannya mungkin telah berkembang dalam kecerdasan emosi. Ia juga telah diperhatikan bahawa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi kurang bersedia untuk melakukan interaksi negatif dengan rapat rakan manakala lebih bersedia untuk mempunyai pergaulan positif dengan orang lain. Karya Salovey dan Mayer sangat dikagumi oleh Daniel Goleman. Pada tahun 1990-an, yang akhirnya membawa kepada bukunya iaitu "Kecerdasan Emosi". Beliau berhujah bahawa kejayaan perniagaan dijamin oleh kecerdasan emosi bukannya kecerdasan kognitif. Beliau juga menggariskan 4 ciri yang dikaitkan dengan kecerdasan emosi orang pertama mereka paling baik dalam mengetahui perasaan mereka iaitu mereka memiliki kesedaran diri. Kedua, mereka pandai mengendalikan emosi dan pandai mengurus diri. Ketiga, mereka bersimpati kepada emosi pekerja lain iaitu kesedaran sosial. Akhir sekali, mereka adalah yang terbaik dalam mengawal pekerja lain emosi iaitu kemahiran sosial.

"Kecerdasan emosi" telah mendapat perhatian penting dalam bidang saintifik dan platform awam. Sejak "*best seller*" dengan nama yang sama telah diterbitkan pada tahun 1995 (Goleman). Sejak beberapa tahun kebelakangan ini terdapat minat yang besar dalam bidang

baru ini, penyelidik telah mengkaji etika kerja Islam untuk kebanyakan abad kedua puluh dan mengesan akarnya yang dikaitkan dengan abad kesembilan belas. Ramai individu atau masyarakat salah faham mengenai kecerdasan emosi adalah bertentangan dengan kecerdasan, bahawa ia adalah berkaitan dengan hati atau perasaan setiap yang dialami oleh individu atau pekerja. Sejak sekian lama, guru, pengurus HR dan ketua latihan profesional, ketua merekrut tahu apa yang membezakan seorang pekerja biasa dengan pekerja atau individu yang mempunyai kebolehan tinggi. Ia pada dasarnya bukan kecerdasan, ia adalah sesuatu yang berbeza, yang sukar untuk digambarkan atau lebih dikenali sebagai kemahiran. Pada masa kini, frasa lembut "kemahiran rakyat" yang usang ini digantikan dengan istilah yang telah melonjak kepada kemasyhuran popular kecerdasan emosi. Kemahiran individu mampu meningkatkan peluang setiap pekerja untuk berjaya. Namun begitu, kejayaan tidak terjamin apabila kemahiran yang sesuai tidak dimiliki.

Beberapa tahun kebelakangan ini telah mengalami perkembangan penting dan berterusan dalam minat bidang Kecerdasan Emosi. Hal ini demikian kerana, diperhatikan bahawa kecerdasan emosi membantu mencapai matlamat korporat dengan kecekapan dan keuntungan yang lebih besar, dengan mewujudkan persekitaran organisasi yang positif untuk perkhidmatan yang menimbulkan empati serta akses terbuka kepada sumber komunikasi, lebih-lebih lagi kesedaran pelanggan meningkat dengan cepat dan kesannya pekerja menjadi lebih komited untuk bekerja (Bardzil dan Slaski, 2003). Tahap kecerdasan emosi yang dipertingkatkan juga boleh membantu dalam mengurangkan kebarangkalian tingkah laku dan boleh mewujudkan persekitaran perkhidmatan yang positif, serta menghasilkan tingkah laku yang baik (Slaski dan Cartwright, 2002).

1.3 Permasalahan kajian

Pelaksanaan Etika Kerja Islam dalam organisasi pada masa kini bukanlah salah satu isu yang baru lagi, bahkan telah lama dilaksanakan atau diamalkan dalam pembudayaan organisasi. Etika kerja dianggap sebagai satu Kod Etika yang telah ditetapkan dalam Islam untuk dilaksanakan dalam sesebuah organisasi yang berfungsi sebagai panduan semasa melaksanakan tugas, penyempurnaan tanggungjawab dan kesepakatan membuat keputusan dalam organisasi. Justeru itu, dengan adanya piawaian ini akan mampu mengelakkan masalah salah laku atau moral seperti penyelewengan, penyalahgunaan kuasa dan sebagainya. Walaupun terdapat persoalan yang menyatakan bahawa adakah Etika Kerja Islam ini benar-benar mencapai standard piawaian sebenar dan sejauhmanakah ia berfungsi di dalam persekitaran organisasi sekaligus memberi manfaat kepada para pekerja dan majikan.

Selain itu menurut Nik Hairi dan Azmi (2012), isu-isu yang berlaku dalam organisasi seperti pelanggaran kuasa, pecah amanah dan rasuah yang banyak berlaku dalam masyarakat telah menyebabkan berlakunya perubahan dalam pembudayaan organisasi sekaligus menggugat keamanan dan keharmonian persekitaran tempat kerja. Hal ini demikian kerana, mereka masih tidak menyedari akan kepentingan etika dan integriti dalam perkhidmatan awam mahupun swasta untuk membina satu perkhidmatan yang cekap, amanah dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dari segi pengurusan sistem kewangan, pengendalian kes-kes tatatertib, rasuah dan penyalahgunaan kuasa. Tambahan pula, pihak kerajaan juga telah menunjukkan komitmen yang tinggi iaitu dengan melaksanakan pelbagai dasar dalam perkhidmatan awam yang boleh menjadi panduan dan ikutan sektor swasta seperti Dasar Etika Perkhidmatan Awam dan Konsep Perkhidmatan Cemerlang, Dasar Bersih, Cekap dan Amanah dan lain-lain yang mampu membentuk pembudayaan cara kerja dalam organisasi agar lebih baik dan harmoni.

Sehubungan dengan itu, pengkaji lepas juga menyatakan bahawa pihak organisasi perlu memainkan peranan dengan menitikberatkan atau memberi tumpuan terhadap amalan Etika Kerja Islam dalam pembudayaan dan persekitaran organisasi. Hal ini demikian kerana, bagi

mewujudkan satu budaya kerja cemerlang berpandukan etika kerja yang digalakkan dalam agama Islam. Justeru itu, setiap anggota pekerja serta majikan perlu mengamalkan nilai-nilai murni seperti jujur dan amanah bagi menjamin tugas atau tanggungjawab yang dipikul akan dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja serta memperoleh keberkatan dalam bekerja. Namun yang demikian berdasarkan kajian pengkaji lepas, sejauhmanakah anggota pekerja dan majikan dalam sesebuah organisasi mempraktikkan Etika Kerja Islam dalam organisasi ?

Tambahan pula menurut Azman (1996), dasar penerapan nilai-nilai atau amalan etika kerja Islam yang diperkenalkan oleh pihak kerajaan pada tahun 1985 adalah bersifat *ad-hoc* atau lebih dikenali sebagai kurang sistematik dan berkesinambungan "*continuity*". Selain itu menurut pengkaji juga, dalam Bahagian Hal Ehwal Islam (BAHEIS) hanya memberi penekanan terhadap penghayatan amalan nilai-nilai murni dalam kalangan pekerja dan kurang memberi tumpuan kepada kaedah strategik yang perlu digunakan untuk menerapkan amalan nilai-nilai murni tersebut secara holistik dalam diri setiap pekerja agar mereka mampu untuk mempraktikkan dalam kehidupan seharian semasa menjalankan amanah dan tanggungjawab. Oleh itu, nilai dan etika kerja dalam kalangan pekerja masih belum mencapai tahap memuaskan sebaliknya masih berada di tahap yang sederhana serta memerlukan pemantauan daripada pihak pengurus di dalam sesebuah organisasi.

Dalam Etika Kerja Islam juga kebanyakan pengkaji menyatakan bahawa etika kerja Islam mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen pekerja. Kajian awal mengenai etika kerja Islam ialah daripada Abbas dan Mohammed (1989) di Arab Saudi. Hasil kajian tersebut mendapati bahawa pengurus-pengurus di Arab Saudi mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kerja dan sanggup untuk memikul tanggungjawab untuk meneruskan kehidupan walaupun berada di tahap yang mampu tanpa sebarang pekerjaan. Namun menurut Jamil (2007), menyatakan bahawa individu atau pekerja yang mengamalkan etika kerja Islam akan cenderung lebih komited dalam melaksanakan tugas berbanding individu yang lain.

Manakala menurut Masita (2014), beliau mendapati bahawa Etika Kerja Islam yang bertindak sebagai moderator tidak menunjukkan kesan di antara kepuasan kerja dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Hal ini mewujudkan kesamaran dari segi hasil kajian yang dilaporkan oleh pengkaji-pengkaji lepas. Disamping itu, terdapat beberapa jurang yang wujud berdasarkan perkara tersebut yang membawa kepada pelbagai persoalan kepada banyak pengkaji. Sehubungan dengan itu pengkaji juga menyatakan bahawa beliau ingin menjalankan kajian bagi melihat hubungan di antara ganjaran dengan etika kerja Islam keatas komitmen pekerja dalam organisasi dengan menggunakan enam dimensi seperti faktor ganjaran, penghargaan, skop tugas, gaji, rakan sekerja dan persekitan tempat kerja serta lima dimensi daripada etika kerja Islam iaitu bekerja untuk mendapatkan keberkatan, ikhlas dan amanah, cekap, tekun, bersemangat dan bermatlamat untuk mencapai kerjasama yang baik untuk mempermudah segala tugas.

1.4 Persoalan kajian

Dalam kajian ini, pengkaji telah menetapkan dua persoalan yang akan menjadi panduan dalam menyempurnakan kajian ini. Secara keseluruhannya, persoalan kajian adalah seperti berikut:

- a) Bagaimanakah amalan etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah ?
- b) Apakah pengaruh etika kerja Islam terhadap kecerdasan emosi pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Beach Resort and Spa Papar, Sabah ?

1.5 Objektif kajian

Di antara objektif yang cuba dicapai ialah :

- a. Mengenalpasti tahap etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Resort and Spa Papar, Sabah
- b. Mengkaji pengaruh etika kerja Islam terhadap kecerdasan emosi pekerja di bahagian pentadbiran dan operasi Beringgis Resort and Spa Papar, Sabah

1.6 Skop kajian

Skop kajian ini adalah berfokus untuk melihat sejauhmanakah etika kerja Islam mempengaruhi kecerdasan emosi di kalangan pekerja di lokasi kajian yang telah dipilih iaitu Pusat Peranginan dan Penginapan Beringgis Beach Resort and Spa, Papar Sabah. Oleh itu, kajian ini hanya melihat etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi bagi mana-mana pekerja yang mempunyai percanggahan atau berasa tidak selesa terhadap persekitaran tempat kerja. Sehubungan dengan itu, kajian ini berfokus kepada pekerja di pentadbiran dan operasi organisasi tersebut.

1.7 Kepentingan kajian

a. Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang etika kerja Islam.

Pengkaji berharap agar masyarakat seperti individu atau pekerja di sektor awam mahupun swasta dapat mengetahui tentang amalan etika kerja Islam agar mereka dapat mempraktikkan dalam melaksanakan tugas. Hal ini demikian kerana, saya sebagai seorang pengkaji sendiri

yakin bahawa terdapat perbezaan yang wujud sekiranya pekerja mengamalkan etika kerja Islam dalam persekitaran organisasi untuk mencapai keselesaan bekerja dalam satu bumbung yang sama. Lebih-lebih lagi, dengan adanya niat yang betul demi mendapatkan keberkatan Allah s.w.t semasa bekerja segala jenis tugas atau amanah yang diberikan akan dilaksanakan dengan mudah dan berlapang dada. Oleh itu, diharapkan dengan kajian ini nanti mampu memberi ilmu sedikit sebanyak kepada masyarakat dan pihak-pihak yang tertentu.

b. Menjadi rujukan kepada mana-mana pihak yang berminat untuk melaksanakan penyelidikan seterusnya.

Pengkaji juga berharap agar kajian yang akan dilakukan mampu memberi manfaat kepada mana-mana pihak yang berminat untuk melaksanakan penyelidikan seterusnya yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi ataupun ingin mengkaji dari sudut selain kecerdasan emosi. Di samping itu, sekiranya saya berjaya menyelesaikan kajian ini, saya berharap agar kajian saya dapat menjadi rujukan kepada penyelidik yang akan datang untuk melanjutkan tajuk ini yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap kecerdasan emosi dalam sesebuah organisasi terpilih. Akhir sekali, diharapkan kajian saya yang akan datang ini mampu membantu mana-mana pihak yang terlibat merujuk kajian saya sebagai panduan. Sedikit sebanyak mampu memberikan info kepada penyelidik yang seterusnya.

1.8 Definasi konsep

Etika Kerja Islam Menurut Ali (1992), etika kerja Islam ialah keperluan dalam setiap organisasi untuk mewujudkan persekitaran kerja yang sihat. Manakala menurut Nasr (1984), menyatakan bahawa etika kerja Islam dapat menyeimbangkan personaliti individu dengan kehidupan sosial.