

## Tahap Kepuasan Kerja Saudara Kita Selepas Memeluk Islam di Johor

*Work Satisfaction Level Among The Muallafs After Embracing Islam in Johor*Nur Najwa Hanani Abd Rahman<sup>1</sup>Razaleigh Muhamat @ Kawangit<sup>2</sup>**ABSTRAK**

*Kajian ini bertujuan untuk menganalisis tahap kepuasan kerja Saudara Kita selepas memeluk Islam di Johor. Dalam konteks kajian ini yang dimaksudkan dengan tahap kepuasan kerja adalah tahap kepuasan kerja Saudara Kita dari sudut motivasi dan persekitaran kerja selepas mereka memeluk Islam. Faktor motivasi adalah terdiri daripada dimensi seperti pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Manakala Faktor yang membentuk persekitaran adalah terdiri seperti galakan organisasi, galakan penyelia, galakan rakan sejawat, kebebasan, sumber yang mencukupi, kerja yang mencabar, tekanan beban kerja dan halangan-halangan organisasi. Tahap kepuasan kerja Saudara Kita ini penting bagi memastikan Saudara Kita dapat menghadapi kehidupan yang lebih bahagia serta dapat melaksanakan tanggungjawab sebagai seorang Islam dengan lebih sempurna walaupun berada dalam suasana persekitaran yang baru atau lama serta kelompok majikan, rakan sekerja yang Islam atau yang bukan Islam. Kajian ini merupakan kajian tinjauan. Seramai 455 Saudara Kita di Johor telah dipilih sebagai responden kajian. Data dikumpul melalui soal selidik. Hasil kajian yang diperolehi mendapati Saudara Kita mendapat tahap kepuasan kerja yang baik selepas memeluk Islam dari aspek motivasi dan persekitaran kerja. Majikan, rakan sekerja dan organisasi turut membantu memainkan peranan pada Saudara Kita dalam mendapatkan tahap kepuasan kerja.*

*Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Saudara Kita*

<sup>1</sup> Nur Najwa Hanani Abd Rahman. MA (UKM), Calon Phd, Jabatan Dakwah & Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia. [najwahanani85@gmail.com](mailto:najwahanani85@gmail.com)

<sup>2</sup> Razaleigh Kawangit @ Muhamat. Phd (Wales). Prof Madya Jabatan Pengajian Dakwah & Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia. [raza@ukm.edu.my](mailto:raza@ukm.edu.my)

## **ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the work satisfaction level The Muallafs after embracing Islam in Johor. In this study context, work satisfaction level was defined in terms of motivational and work environmental after they embraced Islam. Motivational factor consists of recognition, increment, achievement, chance to develop, job and responsibility. The factors that create environment includes incentives from organization, supervisors and colleagues, freedom, enough resources, challenging job, workload pressure and organizational obstacles. Work satisfaction level is important to ensure The Muallafs live happier and practice as Muslim more perfectly despite current or former environment, with Muslim and non-Muslim colleagues and employers. This study is a preliminary study. A total of 455 Muallafs in Johor were recruited as respondents. Data were collected through questionnaire survey. Study findings have shown that The Muallafs reported better work satisfaction level after embracing Islam in terms of motivation and work environment. Employer, colleagues and organization also play important roles helping The Muallafs achieve the work satisfaction level.*

*Key Word: Work satisfaction, Muallafs*

### **1.1 PENGENALAN**

Islam melihat kepuasan kerja bukan sahaja dari aspek duniawi sahaja tetapi juga menyentuh aspek ukhrawi. Kerja juga dikira sebagai ibadah di samping ibadah khusus seperti zakat, haji dan sembahyang sekiranya ia dilakukan dengan ikhlas, amanah, tekun, cekap, bersabar, bersungguh-sungguh, ihsan dan diniatkan kerana Allah (Abdul Aziz:1991). Tujuan utama kajian ini adalah untuk menganalisis Tahap Kepuasan Kerja Saudara Kita selepas mereka memeluk Islam di Johor. Tahap Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting bagi memastikan setiap individu dapat menikmati pekerjaan mereka dengan selesa dan sesuai dengan kemampuan dan kehidupan seharian mereka. Antara cabaran Saudara Kita selepas memeluk Islam adalah tidak dapat mengamalkan ajaran Islam dengan sempurna disebabkan permasalahan tahap kepuasan kerja yang dihadapi oleh mereka seperti dibuang kerja, tidak dapat memperoleh gaji yang mencukupi untuk menyara keluarga, sering diherdik dan di marahi oleh rakan sekerja dan majikan hingga menyebabkan mereka rasa kecewa dan berputus asa untuk terus berpegang pada agama Islam.

Konsep kerja dalam Islam berasal daripada perkataan Arab (‘amala dan kasb) yang bermaksud kerja atau usaha yang dilakukan oleh manusia (Abi Abdullah Muhammad:1313H). Kerja atau

pekerjaan yang dimaksudkan adalah sesuatu yang diusahakan(dilakukan berterusan) kerana mencari nafkah (Kamus Dewan 2005). Definisi ini jelas sekali mengaitkan perkataan kerja atau pekerjaan dengan aktiviti seharian yang dilakukan oleh setiap individu sebagai satu usaha untuk mencari nafkah dan sara hidup sama ada bagi dirinya atau tanggungannya (Atikullah Abdullah:2013). Islam amat menekankan pekerjaan kerana aktiviti bekerja dipandang tinggi oleh Allah s.w.t. dalam al-Quran terdapat banyak sekali ayat yang menyuruh manusia bekerja kerana kerja merupakan sumber rezeki untuk menanggung diri sendiri, kaum keluarga dan membantu orang lain. Selain menjalankan tanggungjawab sebagai khalifah Allah di muka bumi ini. Rasulullah s.a.w. sendiri pernah bekerja sebagai penggembala kambing dan peniaga yang berjaya untuk menyara kehidupannya. Justeru, setiap individu perlu berusaha kerana orang yang memakan hasil usaha tangannya sendiri adalah lebih baik dari yang meminta-minta (Ilhaamie:2005). Pekerjaan yang dilakukan juga hendaklah pekerjaan yang halal di sisi Islam seperti perniagaan, pertanian dan keusahawanan kerana dengan melakukannya, seseorang Muslim akan memperoleh rezeki yang halal dan seterusnya mendapat keampunan dan pahala serta akan dimasukkan ke dalam syurga kerana telah mendapat keredaan Allah perkara ini dapat dicapai sekiranya, umat Islam tidak terus bekerja pada waktu sembahyang yang hampir luput, sehingga tidak dapat menunaikan sembahyang. Di samping itu, mencari rezeki yang halal dikira sebagai fardu ain kerana dengan melakukannya seorang Muslim dapat memelihara kehormatannya daripada meminta sedekah dan melakukan perkara-perkara haram dan mungkar seperti merompak, mencuri dan sebagainya (Abdul Aziz:1991).

Justeru itu, dalam kajian ini tahap kepuasan kerja Saudara Kita selepas memeluk Islam yang dimaksudkan ialah tahap kepuasan kerja yang tertumpu pada dua aspek iaitu motivasi dan persekitaran kerja. Tahap kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen yang penting bagi seseorang saudara kita selepas mereka memeluk Islam. Kerja merupakan elemen penting yang dipilih sebagai cara mencari nafkah untuk seseorang saudara kita menyara hidup mereka selepas memeluk Islam.

## 1.2 PERNYATAAN MASALAH

Sebahagian daripada golongan *muallaf* sudah mempunyai pekerjaan sebelum memeluk Islam dalam bidang yang bercanggah dengan Islam. Contohnya, bekerja di premis-premis judi, kilang arak, kelab malam dan sebagainya. Selepas memeluk Islam golongan ini berada dalam keadaan

dilema di antara dua keadaan sama ada meneruskan pekerjaan dengan mengetepikan tuntutan agama ataupun berhenti kerja dan mencari pekerjaan baru untuk menyara diri dan keluarga (Marlon:2014). Selain itu, terdapat juga dikalangan *muallaf* yang mendapat tekanan dari majikan yang bukan Muslim selepas mengetahui mereka memeluk Islam sehingga dipecat ataupun berhenti sendiri kerana tidak mampu untuk menyerap tekanan-tekanan tersebut (Abdul Ghafar Haji Don & et.al.:2009). Selain itu juga, Saudara kita juga menghadapi masalah dan cabaran dalam mendapatkan kerja selepas mereka memeluk Islam. Seseengah saudara kita terpaksa mencari kerja lain kerana kerja asalnya tidak bersesuaian dengan kehendak Islam seperti kerja-kerja di bar-bar, menjual tiket ekor dan sebagainya (Amran Kasimin:1985). Selepas memeluk Islam, golongan ini berada dalam dilema di antara dua keadaan untuk meneruskan pekerjaan dengan mengetepikan tuntutan agama ataupun berhenti bekerja dengan mencari pekerjaan baru menyara diri dan keluarga (Anuar Puteh:2008). Saudara kita yang majikannya terdiri daripada orang bukan Islam banyak cuba menyingkirkan atau mengasingkannya daripada pekerja-pekerja lain. Sebagai contoh mereka memberi alasan orang Islam sukar bergaul dan makan bersama dengan orang Cina.

Selain itu juga, saudara kita yang majikannya terdiri daripada orang Cina bukan Islam dalam banyak cuba menyingkirkan atau mengasingkannya daripada pekerja-pekerja lain. Selepas memeluk Islam, golongan ini berada dalam dilema di antara dua keadaan iaitu sama ada untuk meneruskan pekerjaan dengan mengetepikan tuntutan agama ataupun berhenti kerja dan mencari pekerjaan baru untuk menyara diri dan keluarga (Anuar Puteh:2002). Dibuang kerja juga merupakan salah satu cabaran yang dihadapi oleh seseengah saudara kita selepas memeluk Islam. Saudara menghadapi masalah di tempat kerja selepas memeluk Islam kerana ada sebahagian tugas yang dilaksanakan oleh mereka bertentangan dengan hukum Islam (Statistik Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor:2014). Jika masalah *muallaf* kehilangan sumber pendapatan iaitu dibuang kerja sejurus majikan yang bukan Muslim mendapatinya memeluk Islam maka perkara ini akan memberikan impak yang besar kepada umat Islam kerana pihak-pihak yang terlibat tidak mampu memberinya pekerjaan baru untuk meneruskan kehidupan. Jika perkara ini tidak dapat diselesaikan maka golongan ini akan berputus asa dan berkemungkinan akan mengambil keputusan untuk keluar daripada Islam (Marlon:2014).

Oleh yang demikian, tahap kepuasan kerja juga di anggap penting bagi seseorang Saudara Kita kerana kepuasan kerja itu dapat membantu Sudara Kita untuk mengamalkan ajaran Islam dengan lebih sempurna. Kepuasan kerja adalah perilaku positif atau keadaan emosi kesan daripada penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang (Landy dan Conte:2004). Kepuasan kerja adalah tahap seseorang menyukai kerjanya. Selain itu, reaksi emosi seseorang terhadap pekerjaan tertentu juga boleh dirujuk sebagai kepuasan terhadap kerja (Gruneberg:1979). Menurut Locke pula mentakrifkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyeronokkan seseorang pekerja hasil persepsinya terhadap pekerjaannya sebagai sangat memuaskan hati (Locke:1976). Kepuasan kerja juga dilihat sebagai hasil interaksi antara nilai dan persepsi seseorang pekerja terhadap pekerjaan dan persekitaran. Justeru itu di dalam kajian ini hanya tertumpu kepada tahap kepuasan dari sudut motivasi dan persekitaran kerja yang dihadapi oleh Saudara Kita selepas memeluk Islam.

Tahap motivasi bagi seseorang Saudara Kita itu penting bagi memastikan mereka memperoleh tahap kepuasan kerja yang baik. Motivasi yang tinggi secara tidak langsung dapat membantu seseorang Saudara Kita dapat menghayati serta mempraktikkan ajaran Islam dengan lebih baik dan yakin. Motivasi, kemampuan, kecekapan dan sikap merupakan komponen asas kepada kecemerlangan dalam pekerjaan. Menurut Ainon (2003), motivasi yang dipercayai berasal daripada perkataan latin *movere* yang bermakna bergerak adalah sesuatu yang mendorong, mengarah dan mengekalkan sesuatu tingkah laku. Menurut Meyer, Becker dan Vandenberghe (2004), motivasi dalam pekerjaan dikenal pasti sebagai satu daya atau keinginan yang bertenaga dalam mengenal pasti tindakan seseorang pekerja. Faktor motivasi adalah berbentuk intrinsik kepada pekerjaan. Ia terdiri daripada dimensi seperti pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Menurut Lindner (1998), terdapat sepuluh faktor motivasi yang boleh dikaitkan dengan pekerjaan iaitu, keseronokan kerja, gaji yang lumayan, penghargaan ke atas kerja yang dilakukan, keselamatan pekerjaan, persekitaran kerja yang baik, kenaikan pangkat dan pengiktirafan dalam organisasi, berkepentingan dalam organisasi, kesetiaan, disiplin yang berhemah dan keprihatinan terhadap permasalahan.

Selain itu juga, persekitaran kerja juga penting bagi seseorang Saudara Kita yang baru memeluk Islam bagi memenuhi tuntutan tugas sehariannya. Muhammad Hisyam Mohamad

(2006) kelakuan harian kita di tempat kerja merupakan satu kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan dan seterusnya menyumbang kepada keuntungan pertubuhan serta kemakmuran negara. Dengan perkataan lain, kemalangan dan penyakit yang berpunca daripada tempat kerja merupakan natijah yang tidak diinginkan kerana ia boleh meningkatkan perbelanjaan operasi dan mengurangkan keuntungan syarikat. Ciri keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan satu agenda yang tidak boleh dipinggirkan oleh mana-mana majikan jika ia ingin melihat pertambahan hasil kerja dan pengurangan perbelanjaan operasi berlaku dalam pertubuhan masing-masing. Dalam Islam majikan mempunyai tanggungjawab yang besar di mana ia mesti menunaikan hak-hak yang perlu diperoleh oleh para pekerjanya. Hubungan majikan dengan pekerja menurut Islam adalah berdasarkan hubungan persaudaraan, bukan berdasarkan hubungan tuan dengan hamba. Sehubungan itu layanan majikan terhadap pekerja perlu menepati ciri-ciri layanan seorang individu terhadap saudaranya. Soal penyediaan tempat kerja yang sesuai; gaji yang berpadanan; hubungan yang erat antara pihak pengurusan dengan pekerja; keperluan pengembangan kerjaya dan program galakan; dan sebagainya perlu diberi perhatian yang berkesan oleh majikan. Persekitaran yang baik merangkumi keadaan kerja baik, kualiti udara baik, masa maklum balas pengurusan yang tepat dan persefahaman matlamat dan keutamaan kerja (Azlinda Jaini:2013). Apabila wujud satu persekitaran kerja yang selamat dan sihat, masalah-masalah yang dihadapi pekerja yang menyumbang kepada kemerosotan produktiviti seperti kemalangan di tempat kerja, ketidakhadiran, cuti sakit, hilang tumpuan dan kesetiaan kepada syarikat dapat diatasi (Muhammad Hisham Mohamad:2006).

### 1.3 METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk kajian yang digunakan ialah kajian tinjauan. Kajian tinjauan adalah satu kajian yang dilakukan melalui penggunaan soal selidik atau temu bual ke atas sampel yang mewakili sesuatu populasi. Namun begitu, dalam kajian ini penyelidik hanya menggunakan soal selidik sahaja. Soal selidik yang dibina terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian (A) – Latar Belakang Responden, Bahagian (B) Kepuasan Kerja dari aspek motivasi dan Bahagian (C) Kepuasan kerja dari aspek persekitaran kerja. Penyelidik telah turun ke lapangan kajian untuk mencari, mengumpul dan menganalisa data dari responden. Kajian tinjauan ini hanya tertumpu kepada:

1. Saudara kita yang bekerja berada di sepuluh daerah di sekitar negeri Johor dan telah berdaftar di Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor
2. 8068 saudara kita dari tahun 2004 hingga 2013 yang berdaftar di Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor
3. Penyelidikan hanya tertumpu pada dua elemen tahap kepuasan kerja dari aspek motivasi dan persekitaran kerja.
4. Kesesuaian ujian hanya bergantung kepada sampel dan analisis berdasarkan soal selidik.
5. Sampel dan analisis hanya akan diukur dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Sampel yang di pilih bagi kajian ini adalah dengan menggunakan pemilihan sampel secara rawak berlapis (*probability sampling*). Sampel rawak berlapis digunakan dengan memilih pandangan dari sampel Cohen (1988) iaitu 95% level signifikan value dengan mengambil sampel daripada setiap daerah yang melibatkan seramai 455 orang saudara kita di sekitar negeri Johor yang telah berdaftar di Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor.

Kawasan kajian yang dipilih adalah di sekitar negeri Johor. Tujuan negeri ini dipilih sebagai lokasi kajian kerana penyelidik mengenal pasti di dalam Enakmen Pentadbiran Agama Islam (Negeri Johor) 2003 berkaitan memeluk Agama Islam di bahagian IX tidak menyatakan tempoh seseorang yang memeluk Islam itu secara berdaftar digelar sebagai saudara kita. Penyelidik mendapati di beberapa buah negeri seperti di Selangor telah menetapkan tempoh gelaran saudara kita itu selama beberapa tahun sahaja dan selepas dari tempoh yang ditetapkan mereka tidak digelar saudara kita lagi dan dianggap seperti orang Islam seperti biasa. Ini menunjukkan bahawa di Johor gelaran saudara kita itu diguna pakai oleh mereka yang memeluk Islam untuk selama-lamanya selagi mana mereka tidak kembali ke agama asal mereka. Selain itu juga, Jabatan Agama Islam Johor merupakan Jabatan yang berada di bawah pengurusan peringkat Setiausaha Kerajaan Negeri sendiri bukan di peringkat Persekutuan. Justeru, Jabatan Agama Islam Johor mempunyai prosuder serta tatacara pengurusan serta pengendalian berkenaan saudara kita secara tersendiri tidak menggunakan prosuder di peringkat persekutuan. Berdasarkan statistik yang diperolehi dari Unit Ukhuwah juga

mendapati jumlah saudara kita yang berdaftar dari tahun ke tahun semakin meningkat dari tahun 2004 hingga 2013.

Proses pengumpulan data untuk kajian ini dalam mendapatkan data premier adalah melibatkan soal selidik yang diedarkan kepada Saudara kita di sekitar negeri Johor dan telah berdaftar di Unit Ukhuwah Jabatan Agama Islam Johor berhubung dengan kepuasan kerja Saudara kita selepas memeluk Islam. Manakala skala pengukuran yang digunakan di dalam soal selidik ini adalah dengan menggunakan skala norminal dan skala ordinal. Skala Likert digunakan bagi mengukur data soal selidik.

Data dalam kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) for Window Version 17*. Analisis data tersebut digunakan dengan menggunakan statistik deskriptif seperti kekerapan, peratus, minimum, maksimum, min dan sisihan piawai terutama yang berkaitan dengan latar belakang sampel, dan juga kepuasan kerja terhadap item pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikemukakan dalam kajian. Selain itu juga, ujian kebolehpercayaan item juga di laksanakan bagi memastikan item-item yang dikemukakan mempunyai nilai realibiliti yang memuaskan.

## **1.4 HASIL KAJIAN**

Kajian ini telah melibatkan seramai 455 orang Saudara Kita di negeri Johor. Berikut adalah maklumat penting tentang latar belakang sampel kajian.

### **1.4.1 Latar belakang responden**

Seramai 455 orang responden telah dipilih di kalangan Saudara Kita. Dari segi jantina, hasil kajian menunjukkan responden Saudara Kita terdiri daripada perempuan iaitu sebanyak 239 orang (52.2%). Manakala jumlah responden Saudara Kita lelaki adalah sebanyak 216 orang (47.5%). Ini menunjukkan majoriti responden Saudara Kita di dalam kajian ini adalah perempuan (Jadual 1).



Jadual 1 Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	216	47.5
Perempuan	239	52.5
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

Bagi kategori status perkahwinan Saudara Kita, hasil kajian menunjukkan seramai 56 orang (12,3%) masih bujang, diikuti dengan 342 orang (75.4%) telah berkahwin dan duda/janda seramai 56 orang pada peratusan yang sama (12.3%) dengan bujang. Majoriti responden di dalam kajian ini adalah Saudara Kita yang telah berkahwin (Jadual 2).

Jadual 2 Status Perkahwinan

Status perkahwinan	Kekerapan	Peratus (%)	Sumber:
Bujang	56	12.3	Selidik
Berkahwin	343	75.4	
Duda/ Janda	56	12.3	
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>	Seterusnya

umur

mengenai

responden dikategorikan kepada empat peringkat iaitu 20 tahun ke bawah, 21-30 tahun, 31-40 tahun dan 41 tahun ke atas. hasil kajian mengenai umur responden Saudara Kita mendapati majoriti responden adalah pada kategori umur 41 tahun dan ke atas iaitu seramai 209 orang (45.9%) diikuti dengan kategori umur 21-30 tahun seramai 114 orang (25.1%), diikuti dengan kategori umur 31-40 tahun seramai 113 orang (24.8%) dan kategori umur 20 tahun dan ke bawah seramai 19 orang (4.2%) (Jadual 3).

Jadual 3 Umur

Umur	Kekerapan	Peratus (%)
20 tahun ke bawah	19	4.2
21-30 tahun	114	25.1
31-40 tahun	113	24.8

41 tahun ke atas	209	45.9
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

Bagi kategori Bangsa pula, hasil kajian menunjukkan responden berbangsa India menyumbang kepada jumlah tertinggi iaitu seramai 139 orang (30.5%) diikuti dengan responden berbangsa Cina seramai 132 orang (29%), diikuti dengan responden Bumiputera Sabah/ Sarawak seramai 118 orang (25.9%), diikuti responden bukan warganegara seramai 44 orang (9.7%) dan diikuti dengan responden Orang Asli seramai 22 orang (4.8%).

Jadual 4 Bangsa

Bangsa	Kekerapan	Peratus (%)
Cina	132	29.0
India	139	30.5
Orang Asli	22	4.8
Bukan Warganegara	44	9.7
Bumiputera Sabah/Sarawak	118	25.9
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

Bagi kategori daerah menetap, hasil kajian mendapati majoriti responden Saudara Kita menetap di Johor Bahru dengan jumlah tertinggi iaitu seramai 81 orang (17.8%), diikuti dengan daerah Batu Pahat seramai 58 orang (12.7%), diikuti dengan daerah Kota Tinggi seramai 52 orang (11.4%). Manakala daerah Muar seramai 49 orang (10.8%), diikuti daerah Kluang seramai 47 orang (10.3%), daerah Kulaijaya seramai 43 orang (9.5%), daerah Ledang dan Pontian dengan masing-masing seramai 36 orang 7.9%, daerah Mersing 33 orang (7.3%) dan yang terakhir daerah Segamat seramai 20 orang (4.4%) (Jadual 5).

Jadual 5 Daerah Menetap

Daerah menetap	Kekerapan	Peratus (%)
Johor Baru	81	17.8
Batu Pahat	58	12.7
Muar	49	10.8
Kulaijaya	43	9.5
Mersing	33	7.3
Segamat	20	4.4
Kota Tinggi	52	11.4
Ledang	36	7.9
Kluang	47	10.3
Pontian	36	7.9
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

Di dalam jadual 6, bagi kategori tahap pendidikan hasil kajian juga menunjukkan majoriti responden mempunyai pendidikan peringkat sekolah menengah iaitu seramai 276 orang (60.7%), diikuti peringkat kolej/universiti seramai 90 orang (19.8%) dan sekolah rendah seramai 80 orang (17.6%). Hanya 9 orang responden (2.0% ) responden dilaporkan tidak pernah mendapat pendidikan di sekolah.

Jadual 6 Tahap Pendidikan

Tahap pendidikan	Kekerapan	Peratus (%)
Tidak Pernah Sekolah	9	2.0
Sekolah Rendah	80	17.6
Sekolah Menengah	276	60.7
Kolej/Universiti	90	19.8
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

Dari segi pekerjaan, hasil kajian yang diperohi menunjukkan bahawa majoriti responden Saudara Kita bekerja di sektor swasta iaitu seramai 307 orang (67.5%) diikuti dengan responden yang bekerja sendiri seramai 126 orang (27.7%) dan responden yang bekerja di sektor kerajaan seramai 22 orang (4.8%) (Jadual 7).

Jadual 7 Pekerjaan

Pekerjaan	Kekerapan	Peratus (%)
Bekerja Sendiri	126	27.7
Kerajaan	22	4.8
Swasta	307	67.5
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

Seterusnya, bagi kategori gaji bulanan hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa majoriti responden yang mempunyai gaji bulanan RM2000 ke bawah seramai 288 orang (63.3%) diikuti dengan responden yang memperolehi gaji bulanan RM2000 hingga RM2999 seramai 88 orang (19.3%), diikuti dengan responden yang menerima gaji bulanan RM3000 hingga RM3999 seramai 48 orang (10.5%), diikuti dengan responden yang menerima gaji RM5000 ke atas seramai 20 orang (4.4%) dan responden yang menerima gaji RM4000 hingga RM4999 seramai 11 orang (2.4%) (Jadual 8).

Jadual 8 Gaji Bulanan

Gaji bulanan	Kekerapan	Peratus (%)
RM2000 ke bawah	288	63.3
RM2000 hingga RM2999	88	19.3
RM3000 hingga RM3999	48	10.5
RM4000 hingga RM4999	11	2.4
RM5000 ke atas	20	4.4
<b>Jumlah</b>	<b>455</b>	<b>100</b>

Sumber: Soal Selidik 2015

#### 1.4.2 Hasil Keputusan Kebolehpercayaan Item

Pentafsiran pekali kebolehpercayaan yang boleh diterima mengikut pengamal penyelidikan dalam sains sosial ialah lebih daripada  $\alpha = .60$ . Dengan menggugurkan butiran yang merendahkan pekali tersebut (dalam construct dan indicator item), penyelidik boleh meningkatkan nilai realibiliti terhadap alat ukur. Fraenkel dan Wallen (1996:163) meletakkan nilai realibiliti item yang diterima pada tahap  $\alpha = 0.70 - 0.9930$ . Mengikut Mohd. Majid Konting (1993 :182) tahap  $\alpha = 0.71 - 0.99$  adalah tahap yang terbaik (71% - 99% kebolehpercayaan item oleh sampel).

Berdasarkan hasil kajian, keputusan kebolehpercayaan item yang dikemukakan di dalam soal selidik bagi Bahagian B kepuasan kerja dari aspek Motivasi mendapati item B1 “Saya banyak menerima pujian dari majikan/ketua selepas menyiapkan sesuatu tugas” memperoleh nilai realibiliti 0.92971, diikuti dengan item B2 “Majikan/ketua memperakui dan menghargai hasil kerja saya” nilai realibiliti 0.93647, diikuti item B3 “Saya dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik di tempat kerja selepas memeluk Islam” nilai realibiliti 0.91201, item B4 “Selepas memeluk Islam saya lebih bersemangat dan bersungguh dalam bekerja” nilai realibiliti 0.92344, item B5 “Tugas/ kerja yang diberi bertepatan dengan ajaran Islam” nilai realibiliti 0.92635, item B6 “ Saya rasa malas dan tidak gembira setiap kali datang ke tempat kerja selepas memeluk Islam nilai realibiliti 0.86649, item B7 “Majikan/ketua tidak memberikan kerjasama dan tunjuk ajar pada saya selepas memeluk Islam” nilai realibiliti 0.82372, item B8 “Majikan/ketua lebih banyak membantu saya dalam kerja selepas memeluk Islam” nilai realibiliti 0.90812, item B9 “Majikan/ketua memberi peluang kepada saya mengikuti program latihan yang sesuai bagi peningkatan prestasi diri” nilai realibiliti 0.82674 dan yang terakhir item bagi kepuasan dari aspek motivasi B10 “majikan/ketua memberi saya peluang untuk pergi ke kelas-kelas agama selepas memeluk Islam” nilai realibilitinya adalah 0.84907 (Jadual 9).

Manakala keputusan nilai kebolehpercayaan bagi kepuasan kerja aspek persekitaran kerja hasil kajian mendapati item C1 “Saya mempunyai hubungan yang lebih baik dengan majikan selepas memeluk Islam” nilai realibiliti 0.96874. diikuti dengan item C2 “Saya lebih rapat dengan rakan-rakan sekerja selepas memeluk Islam” nilai realibiliti 0.86901, item C3 “Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang diberikan” nilai realibiliti 0.84890, item C4 “Kerja-kerja yang diberi oleh ketua/majikan sesuai dengan saya sebagai seorang Muslim” nilai realibiliti 0.86192, item C5 “Saya lebih dihormati oleh rakan-rakan bukan Islam selepas memeluk Islam” nilai

realibiliti 0.87079, item C6 “Rakan sekerja banyak memberi bantuan dan galakan pada saya selepas memeluk Islam dari segi kerja dan ajaran Islam” nilai realibiliti 0.87345 , item C7 “Saya mempunyai masa yang mencukupi untuk melaksanakan solat ketika bekerja” nilai realibiliti 0.95808, item C8 “Kemudahan untuk bersolat disediakan di tempat kerja” nilai realibiliti 0.80833, item C9 “Ruang kerja dan kemudahan-kemudahan lain disediakan bagi memudahkan melaksanakan tugas” nilai realibiliti 0.78941 dan item yang terakhir C10 “Saya selesa dengan suasana dan persekitaran tempat bekerja selepas memeluk Islam” dengan nilai realibiliti yang diperoleh 0.73226 (Jadual 9).

Jadual 9 Keputusan kebolehpercayaan item

Bil	Item Pemboleh Ubah	Nilai alpha (a)
B1	Saya banyak menerima pujian dari majikan/ketua selepas menyiapkan sesuatu tugas	0.92971
B2	Majikan/ketua memperakui dan menghargai hasil kerja saya	0.93647
B3	Saya dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik di tempat kerja selepas memeluk Islam	0.91201
B4	Selepas memeluk Islam saya lebih bersemangat dan bersungguh dalam bekerja	0.92344
B5	Tugas/ kerja yang diberi bertepatan dengan ajaran Islam	0.92635
B6	Saya rasa malas dan tidak gembira setiap kali datang ke tempat kerja selepas memeluk Islam	0.86649
B7	Majikan/ketua tidak memberikan kerjasama dan tunjuk ajar pada saya selepas memeluk Islam	0.82372
B8	Majikan/ketua lebih banyak membantu saya dalam kerja selepas memeluk Islam	0.90812
B9	Majikan/ketua memberi peluang kepada saya mengikuti program latihan yang sesuai bagi peningkatan prestasi diri	0.82674
B10	majikan/ketua memberi saya peluang untuk pergi ke kelas-kelas agama selepas memeluk Islam	0.84907
C1	Saya mempunyai hubungan yang lebih baik dengan majikan selepas memeluk Islam	0.96874
C2	Saya lebih rapat dengan rakan-rakan sekerja selepas memeluk Islam	0.86901
C3	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang diberikan	0.84890
C4	Kerja-kerja yang diberi oleh ketua/majikan sesuai dengan saya sebagai seorang Muslim	0.86192

C5	Saya lebih dihormati oleh rakan-rakan bukan Islam selepas memeluk Islam	0.87079
C6	Rakan sekerja banyak memberi bantuan dan galakan pada saya selepas memeluk Islam dari segi kerja dan ajaran Islam	0.87345
C7	Saya mempunyai masa yang mencukupi untuk melaksanakan solat ketika bekerja	0.95808
C8	Kemudahan untuk bersolat disediakan di tempat kerja	0.80833
C9	Ruang kerja dan kemudahan-kemudahan lain disediakan bagi memudahkan melaksanakan tugas	0.78941
C10	Saya selesa dengan suasana dan persekitaran tempat bekerja selepas memeluk Islam	0.73226

Sumber: Soal Selidik 2015

### 1.4.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Motivasi)

Jadual 10 menunjukkan kekerapan kepuasan kerja Saudara Kita selepas memeluk Islam dari aspek Motivasi mengikut lima pilihan jawapan; sangat setuju, setuju, tidak pasti, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Faktor motivasi adalah terdiri daripada dimensi seperti pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Hasil kajian menunjukkan responden seramai 218 orang (47.9%) menjawab setuju item B1 “Saya banyak menerima pujian dari majikan/ketua selepas menyiapkan sesuatu tugas”, 75 orang (16.5%) sangat setuju, 68 orang (14.9%) tidak setuju, 48 orang (10.5%) sangat tidak setuju dan 46 orang (10.1%) menjawab tidak pasti. Manakala bagi item B2 “Majikan/ketua memperakui dan menghargai hasil kerja saya”, mendapati majoriti responden seramai 237 orang (52.1%) menjawab setuju, 77 orang (16.9%) sangat setuju, 74 orang (16.3%) tidak setuju dan 67 orang (14.7%) menjawab tidak pasti. Seterusnya hasil kajian bagi item B3 “Saya dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik di tempat kerja selepas memeluk Islam” mendapati majoriti responden seramai 237 orang (52.1%) menjawab setuju diikuti dengan 116 orang (25.5%) menjawab sangat setuju, 62 orang (13.6%) tidak setuju, 22 orang (4.8%) sangat tidak setuju dan 18 orang (4%) tidak pasti. Bagi item B4 “Selepas memeluk Islam saya lebih bersemangat dan bersungguh dalam bekerja”, hasil kajian juga mendapati majoriti responden

seramai 216 orang (47.5%) menjawab setuju, 139 orang (30.5%) sangat setuju, 69 orang (15.2%) tidak setuju, 17 orang (3.7%) sangat tidak setuju dan 14 orang (3.1%) menjawab tidak pasti. Manakala bagi item B5 “Tugas/ kerja yang diberi bertepatan dengan ajaran Islam”, kajian menunjukkan responden seramai 237 orang (52.1%) menjawab setuju, diikuti 95 orang (20.9%) menjawab sangat setuju, 65 orang (14.3%) tidak pasti, 55 orang (12.1%) tidak setuju dan 3 orang (0.7%) menjawab sangat tidak setuju. Seterusnya majoriti responden seramai 142 orang (31.2%) menjawab setuju bagi item B6 “Saya rasa malas dan tidak gembira setiap kali datang ke tempat kerja selepas memeluk Islam”, diikuti seramai 138 orang (30.3%) menjawab sangat setuju, 112 orang (24.6%) tidak setuju, 39 orang (8.6%) sangat tidak setuju dan 24 orang (5.3%) menjawab tidak pasti. Bagi item B7 “Majikan/ketua tidak memberikan kerjasama dan tunjuk ajar pada saya selepas memeluk Islam” pula, hasil kajian mendapati majoriti responden seramai 206 orang (45.3%) menjawab setuju, diikuti seramai 120 orang (26.4%) menjawab sangat setuju, 95 orang (20.9%) tidak setuju, 25 orang (5.5%) tidak pasti dan 9 orang (2%) sangat tidak setuju. Bagi item B8 “Majikan/ketua lebih banyak membantu saya dalam kerja selepas memeluk Islam”, majoriti responden seramai 228 orang (50.1%) menjawab setuju, 104 orang (22.9%) tidak setuju, 61 orang (13.4%) sangat setuju, 59 orang (13%) tidak pasti dan 3 orang (0.7%) menjawab sangat tidak setuju. Seterusnya majoriti responden seramai 240 orang (52.7%) menjawab setuju bagi item B9 “Majikan/ketua memberi peluang kepada saya mengikuti program latihan yang sesuai bagi peningkatan prestasi diri”, 80 orang (17.6%) sangat setuju, 61 orang (13.4%), 48 orang (10.5%) sangat tidak setuju dan 26 orang (5.7%) tidak pasti. Seterusnya, item terakhir B10 “Majikan/ketua memberi saya peluang untuk pergi ke kelas-kelas agama selepas memeluk Islam” majoriti responden seramai 217 orang (47.7%) menjawab setuju, 95 orang (20.9%) menjawab sangat setuju, 56 orang (12.3%) tidak setuju, 49 orang (10.8%) sangat tidak setuju dan 38 orang (8.4%) menjawab tidak pasti (Jadual 10).

Secara keseluruhannya, hasil kajian bagi kepuasan kerja Saudara Kita selepas memeluk Islam aspek motivasi mendapati majoriti responden memilih jawapan Setuju bagi setiap item yang dikemukakan dimana peratusannya adalah melebihi 30% bagi setiap item (Jadual 10).



Jadual 10 Kepuasan Kerja (Motivasi)

Item	Kekerapan (%) (N=455)				
	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
B1.Saya banyak menerima pujian dari majikan/ketua selepas menyiapkan sesuatu tugas	75 (16.5)	218 (47.9)	46 (10.1)	68 (14.9)	48 (10.5)
B2.Majikan/ketua memperakui dan menghargai hasil kerja saya	77 (16.9)	237 (52.1)	67 (14.7)	74 (16.3)	-
B3.Saya dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik di tempat kerja selepas memeluk Islam	116 (25.5)	237 (52.1)	18 (4.0)	62 (13.6)	22 (4.8)
B4.Selepas memeluk Islam saya lebih bersemangat dan bersungguh dalam bekerja	139 (30.5)	216 (47.5)	14 (3.1)	69 (15.2)	17 (3.7)
B5.Tugas/ kerja yang diberi bertepatan dengan ajaran Islam	95 (20.9)	237 (52.1)	65 (14.3)	55 (12.1)	3 (0.7)
B6.Saya rasa malas dan tidak gembira setiap kali datang ke tempat kerja selepas memeluk Islam	138 (30.3)	142 (31.2)	24 (5.3)	112 (24.6)	39 (8.6)
B7.Majikan/ketua tidak memberikan kerjasama dan tunjuk ajar pada saya selepas memeluk Islam	120 (26.4)	206 (45.3)	25 (5.5)	95 (20.9)	9 (2.0)
B8.Majikan/ketua lebih banyak membantu saya dalam kerja selepas memeluk Islam	61 (13.4)	228 (50.1)	59 (13.0)	104 (22.9)	3 (0.7)
B9.Majikan/ketua memberi peluang kepada saya mengikuti program latihan yang sesuai bagi peningkatan prestasi diri	80 (17.6)	240 (52.7)	26 (5.7)	61 (13.4)	48 (10.5)
B10. Majikan/ketua memberi saya peluang untuk pergi ke kelas-kelas agama selepas memeluk Islam	95 (20.9)	217 (47.7)	38 (8.4)	56 (12.3)	49 (10.8)

Sumber: Soal Selidik 2015

#### 1.4.4 Analisis Diskriptif Kepuasan Kerja (Persekitaran Kerja)

Jadual 11 menunjukkan kekerapan kepuasan kerja Saudara Kita selepas memeluk Islam dari aspek persekitaran kerja mengikut lima pilihan jawapan; sangat setuju, setuju, tidak pasti, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Faktor yang membentuk persekitaran adalah terdiri seperti galakan

organisasi, galakan penyelia, galakan rakan sejawat, kebebasan, sumber yang mencukupi, kerja yang mencabar, tekanan beban kerja dan halangan-halangan organisasi.

Hasil kajian menunjukkan responden seramai 236 orang (51.9%) menjawab setuju item C1 “Saya mempunyai hubungan yang lebih baik dengan majikan selepas memeluk Islam”, 80 orang (17.6%) sangat setuju, 84 orang (18.5%) tidak setuju, 48 orang dan 55 orang (12.1%) menjawab tidak pasti. Manakala bagi item C2 “Saya lebih rapat dengan rakan-rakan sekerja selepas memeluk Islam”, hasil kajian menunjukkan majoriti responden seramai 231 orang (50.8%) menjawab setuju, 105 orang (23.1%) sangat setuju, 101 orang (22.2%) tidak setuju, 15 orang (3.3%) tidak pasti dan 3 orang (0.7%) menjawab sangat tidak setuju. Seterusnya majoriti responden seramai 269 orang (59.1%) menjawab setuju bagi item C3 “Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang diberikan”, 71 orang (15.6%) sangat setuju, 68 orang (14.9%) tidak pasti, 43 orang (9.5%) tidak setuju dan 4 orang (0.9%) menjawab sangat tidak setuju. Bagi item C4 “Kerja-kerja yang diberi oleh ketua/majikan sesuai dengan saya sebagai seorang Muslim”, majoriti responden seramai 225 orang (49.5%) menjawab setuju, 75 orang (16.5%) menjawab sangat setuju, 69 orang (15.2%) tidak pasti, 66 orang (14.5%) tidak setuju dan 20 orang (4.4%) sangat tidak setuju. Manakala item C5 “Saya lebih dihormati oleh rakan-rakan bukan Islam selepas memeluk Islam”, majoriti responden seramai 230 orang (50.5%) menjawab setuju, 97 orang (21.3%) sangat setuju, 69 orang (15.2%) tidak setuju, 31 orang (6.8%) sangat tidak setuju dan 28 orang (6.2%) menjawab tidak pasti. Seterusnya, bagi item C6 “Rakan sekerja banyak memberi bantuan dan galakan pada saya selepas memeluk Islam dari segi kerja dan ajaran Islam”, majoriti responden seramai 239 orang (52.5%) menjawab setuju, 100 orang (21.3%) sangat setuju, 64 orang (14.1%) tidak setuju, 33 orang (7.3%) sangat tidak setuju dan 19 orang (4.2%) menjawab tidak pasti. Bagi item C7 “Saya mempunyai masa yang mencukupi untuk melaksanakan solat ketika bekerja”, majoriti responden seramai 261 orang (57.4%) menjawab setuju dengan kenyataan tersebut, diikuti 126 orang (27.7%) sangat setuju, 53 orang (11.6%) tidak pasti, 8 orang (1.8%) sangat tidak setuju dan 7 orang (1.5%) dengan jawapan tidak pasti. Seterusnya bagi item C8 pula iaitu “Kemudahan untuk bersolat disediakan di tempat kerja”, majoriti responden seramai 252 orang (55.4%) memberikan jawapan setuju, diikuti 117 orang (25.7%) sangat setuju, 75 orang (16.5%) tidak setuju, 6 orang (1.3%) tidak pasti dan 5 orang (1.1%) sangat tidak setuju. Seterusnya, bagi item C9 “Ruang kerja dan kemudahan-kemudahan lain disediakan bagi memudahkan melaksanakan tugas”, majoriti responden seramai 303 orang (66.6%) menyatakan setuju dengan kenyataan tersebut, diikuti

109 orang (24%) menjawab sangat setuju, 24 orang (5.3%) tidak setuju, 18 orang (4%) tidak pasti dan seorang (0.2%) menjawab sangat tidak setuju. Seterusnya item yang terakhir C10 “Saya selesa dengan suasana dan persekitaran tempat bekerja selepas memeluk Islam”, majoriti responden seramai 272 orang (59.8%) menjawab setuju, 109 orang (24%) sangat setuju, 57 orang (12.5%) tidak pasti, 15 orang (3.3%) tidak setuju dan 2 orang (0.4%) sangat tidak setuju (Jadual 11).

Secara keseluruhannya, hasil kajian bagi kepuasan kerja Saudara Kita selepas memeluk Islam aspek persekitaran kerja mendapati majoriti responden memilih jawapan majoriti responden memilih jawapan Setuju bagi setiap item yang ditanya, dimana peratusannya adalah melebihi 49% bagi setiap item (Jadual 11).

Jadual 11 Kepuasan Kerja (Persekitaran Kerja)

Item	Kekerapan (%) (N=455)				
	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
C1 .Saya mempunyai hubungan yang lebih baik dengan majikan selepas memeluk Islam	80 (17.6)	236 (51.9)	55 (12.1)	84 (18.5)	-
C2. Saya lebih rapat dengan rakan-rakan sekerja selepas memeluk Islam	105 (23.1)	231 (50.8)	15 (3.3)	101 (22.2)	3 (0.7)
C3. Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang diberikan	71 (15.6)	269 (59.1)	68 (14.9)	43 (9.5)	4 (0.9)
C4. kerja-kerja yang diberi oleh ketua/majikan sesuai dengan saya sebagai seorang Muslim	75 (16.5)	225 (49.5)	69 (15.2)	66 (14.5)	20 (4.4)
C5. Saya lebih dihormati oleh rakan-rakan bukan Islam selepas memeluk Islam	97 (21.3)	230 (50.5)	28 (6.2)	69 (15.2)	31 (6.8)
C6. Rakan sekerja banyak memberi bantuan dan galakan pada saya selepas memeluk Islam dari segi kerja dan ajaran Islam	100 (22.0)	239 (52.5)	19 (4.2)	64 (14.1)	33 (7.3)
C7. Saya mempunyai masa yang mencukupi untuk melaksanakan solat ketika bekerja	126 (27.7)	261 (57.4)	7 (1.5)	53 (11.6)	8 (1.8)
C8. Kemudahan untuk bersolat disediakan di tempat kerja	117 (25.7)	252 (55.4)	6 (1.3)	75 (16.5)	5 (1.1)
C9. Ruang kerja dan kemudahan-kemudahan lain disediakan bagi memudahkan melaksanakan tugas	109 (24.0)	303 (66.6)	18 (4.0)	24 (5.3)	1 (0.2)

C10. Saya selesa dengan suasana dan persekitaran tempat bekerja selepas memeluk Islam	109 (24.0)	272 (59.8)	57 (12.5)	15 (3.3)	2 (0.4)
---	---------------	---------------	--------------	-------------	------------

Sumber: Soal Selidik 2015

Secara keseluruhannya, hasil kajian mendapati bahawa responden dapat memahami soal selidik tersebut dan menjawab dengan mudah. Realibiliti item yang dikemukakan di dalam soal selidik menepati  $a + .70 >$  iaitu 0.921 bagi kepuasan kerja aspek motivasi dan 0.895 bagi kepuasan kerja aspek persekitaran kerja. Hasil keputusan kebolehpercayaan item seperti di jadual 12.

Jadual 12 Keputusan Keseluruhan Ujian Kebolehpercayaan

Konstruk	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Bilangan item	Penerangan
Kepuasan Kerja (Motivasi)	0.916	0.921	10	Baik
Kepuasan Kerja (Persekitaran Kerja)	0.894	0.895	10	Baik

Sumber : Soal Selidik 2015

#### 1.4.5 Skor Minimum, Maksimum, Min Dan Sisihan Piawai Kepuasan Kerja Aspek Motivasi Dan Persekitaran Kerja

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja dari aspek motivasi, skor minimum adalah 6.04 dan skor maksimum adalah 49.87. Min skor bagi kepuasan kerja dari aspek motivasi ini adalah 23.62 dengan sisihan piawai 8.48. Ini menunjukkan bahawa bagi 10 item rata-rata responden memilih jawapan Setuju bagi setiap item (Jadual 13).

Bagi kepuasan kerja dari aspek persekitaran kerja, skor minimum adalah 6.04 dan skor maksimum adalah 41.93. Min skor bagi kepuasan kerja dari aspek persekitaran kerja adalah 21.92 dengan sisihan piawai 6.87. Ini menunjukkan bahawa bagi 10 item di bawah rata-rata responden memilih jawapan Setuju bagi setiap item (Jadual 123).

Jadual 13 skor minimum, maksimum, min dan sisihan piawai

Konstruk	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai
Kepuasan Kerja (Motivasi)	6.04	49.87	23.62	8.48
Kepuasan Kerja (Tekanan Kerja)	6.04	41.93	21.92	6.87

Sumber: Soal Selidik 2015

## 1.5 KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan maklum balas yang diberikan oleh responden amat memuaskan. Kajian menunjukkan majoriti responden mendapat tahap kepuasan kerja yang baik dari sudut motivasi dan persekitaran kerja selepas memeluk Islam. Secara tidak langsung, kajian yang dilaksanakan ini memberikan implikasi yang baik terhadap perkembangan dakwah dalam meyakinkan Saudara Kita atau mereka yang baru berjinak-jinak untuk mengenal Islam dan bukan Islam bahawa kepuasan kerja dari sudut motivasi dan persekitaran kerja dapat diperolehi dengan baik selepas memeluk Islam. Perkara ini dapat dibuktikan melalui dapatan kajian yang ditunjukkan di atas berserta huraian yang ringkas. Dengan hasil kajian yang diperolehi menunjukkan majikan, rakan sekerja dan organisasi turut membantu memainkan peranan pada Saudara Kita dalam mendapatkan tahap kepuasan kerja. Saudara Kita juga perlu mempelajari serta menerokai nilai kerja menurut pandangan Islam dengan lebih mendalam supaya kepuasan kerja dapat diperolehi seiring dengan tugas dan kerjaya yang dipertanggungjawabkan. Selain itu juga, dengan hasil kajian yang diperolehi dapat meyakinkan kepada Saudara Kita selepas memeluk Islam mereka boleh memperoleh kerja yang bersesuaian serta mendapat kepuasan kerja selepas memeluk Islam.

## RUJUKAN

Abdul Aziz. 1991. *Etika kerja dalam Pengurusan Perniagaan Islam*. Shah Lam: Penerbitan Hizbi.

Abdul Ghafar Haji Don, Anuar Puteh & Ahmad Redzuwan Yunus. 2009. *Islam dan Saudara Kita*. Shah Alam: BPI, MAIS

Abi Abullah Muhammad b. Ismail. 1313H. Sahih al-Bukhari. Jilid 1. Kitab al-Buyu'. Qahirah, Mesir: Dar al-Hadis.

Ainon, M. 2003. *Panduan menggunakan teori motivasi di tempat kerja*. Kuala Lumpur : PTS Publication and Distributors Sdn. Bhd.

Amran Kasimin. 1985. *Saudara baru Cina di Wilayah dan Selangor*. Monograf 11. Fakulti Sains Kemasyarakatan dan Kemanusiaan. UKM. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Anuar Puteh. 2008. Bimbingan Al-Quran Saudara Baru Cina di Lembah Klang. Bangi: Fakulti Pengajian Islam Universiti Kebangsaan Malaysia.

Anuar Puteh. 2002. Saudara Baru Cina di Malaysia: Kepentingannya dalam konteks dakwah. Dlm. *Dakwah Kepada Masyarakat Muslim di Malaysia*. Sulaiman Ibrahim, Othman Talib & Anuar Puteh. Hlm. 133. Bangi: Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.

Atikullah Abdullah. 2013. Konsep Kerja sebagai Ibadat Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*. Jilid 6: 37-48.

Azlinda Binti Jaini. 2013 *A Study On The Factors That Influence Employees Job Satisfaction At Scope International (M) Sdn. Bhd.* Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana

Benkhoff, B. 1997. *Disentangling Organizational Commitment: The Dangers Of The OCQ For Research Policy*. Personnel Review, 26: 114-131.

Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: The Macmillan Press Ltd.

Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi. 2005. Kepuasan kerja: kajian di kalangan pensyarah di Akademi Pengajian Islam dan Fakulti Bahasa dan Linguistik Universiti Malaya. *Jurnal Syariah* 13:2: 112-124.

Landy, F. J., dan Conte, J. M. (2004). *Work in 21st Century, An Introduction to Individual and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill.

Lindner, J.R., 1998. Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension*, 36(3).

Marlon P.Guleng. 2014. *Penyesuaian Diri Muallaf Terhadap Masyarakat Dalam Kalangan Pelajar Institut Dakwah Islamiah Perkim (IDIP)*. Tesis Sarjana Jabatan Jabatan Dakwah dan Kepimpinan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Meyer, J.P., Becker, T.E. dan Vandenberghe, C. 2004. Employee commitment and motivation : a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*. 89(6): 991-1007.

Mohd. Majid Konting. 1990. *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka

Muhammad Hisyam Muhammad (3 Februari 2006) Prihatin Persekitaran Tempat KERJA [http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2006&dt=0203&pub=Utusan\\_Malaysia&sec=Rencana&pg=re\\_05.htm#ixzz413ypO6qL](http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2006&dt=0203&pub=Utusan_Malaysia&sec=Rencana&pg=re_05.htm#ixzz413ypO6qL)

Randall. D.M & Cote J.A .1991. *Interrelationships Of Work Commitment Constructs*. Work And Occupations 18: 194-211

Statistik Saudara Kita Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor. 2014