

Pengaruh Sikap dan Demografi Ke atas Produktiviti Kerja Pensyarah Muslim: Kajian di Universiti Malaya

Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi*
Wan Suryati Wan Ahmad*

ABSTRACT

Employees are one of the assets needed in order to produce work productivity. Therefore, attitudes and demographic details of an employee can produce behaviors which can influence work productivity. This study aims to investigate the influence of attitudes and demographic details of permanent Muslim lecturers in Universiti Malaya to their work productivity. The total response is 102. It is found out that gender, age, marital status and tenure are related significantly with work productivity. Meanwhile, work involvement and relationship with Allah are related significantly with their work productivity.

Keywords: *attitude, demography, productivity, Muslim, academician*

PENGENALAN

Individu merupakan salah satu aset yang diperlukan bagi menghasilkan produktiviti kerja. Ia merupakan aset paling penting berbanding dengan modal, tanah, bangunan dan sebagainya. Justeru, sikap dan demografi seorang individu boleh melahirkan gelagat yang boleh mempengaruhi

* Senior Lecturer, Department of Shariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, ilhaamie@yahoo.com.my

** Master Candidate, Department of Shariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, atie_311@yahoo.com.my

produktiviti kerja. Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui sejauhmanakah pengaruh sikap dan demografi pensyarah Muslim Universiti Malaya dalam menghasilkan produktiviti kerja mereka. Pensyarah dipilih sebagai responden memandangkan kepada peranan penting mereka dalam membangunkan modal insan di negara ini.

SOROTAN KARYA

Definisi Sikap

Definisi awal sikap ialah daripada Allport (1935)¹ yang mana mengatakan bahawa:

“An attitude is a mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamics influence upon the individual’s response to all objects and situations with which it is related.”

Berdasarkan pengertian di atas dapatlah difahami bahawa sikap menurut Allport ialah sebagai satu kesediaan mental dan saraf, tersusun melalui pengalaman, mendorong satu arah atau mempengaruhi secara dinamik tindak balas individu terhadap semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya.² Manakala Greenberg dan Baron pula mendefinisikan sikap sebagai satu kelompok perasaan, kepercayaan dan gelagat yang stabil secara relatifnya terhadap objek, manusia dan institusi yang spesifik.³

Doob (1947) pula menyatakan sikap adalah sesuatu yang implisit atau sesuatu yang tidak dinyatakan secara terus terang, menjadi penggerak kepada respons atau reaksi yang dianggap mempunyai signifikan sosial dalam masyarakat individu itu.⁴ Smith (1968) pula berpendapat sikap ialah satu organisasi kepercayaan yang tebal secara relatif di sekitar sesuatu objek atau situasi. Keadaan ini menyebabkan individu mudah terpengaruh dan bertindak

¹ Mohd Salleh Leban (1994), *Asas Psikologi Perkembangan*. T.T.P: Utusan Publications Sdn Bhd., h. 173.

² Ahmad Shukri Mohd Nain (2002), *Tingkah laku Organisasi*. Johor: UTM, h. 196.

³ Ahmad Shukri Mohd Nain (2002), *op cit*, h. 196.

⁴ Doop, L. W. (1947), “The Behaviour of Attitudes” dlm. Fishbern, M. (ed), *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley and Sons., Inc., h. 42 - 50.

mengikut pemilihannya sendiri.⁵ Menurut Ainon (1997) pula, sikap ialah satu keadaan mental di mana seseorang itu sentiasa bersiap sedia untuk bertindak balas berdasarkan nilai-nilai peribadi seseorang itu sendiri. Tindak balas yang ditunjuk itu boleh jadi positif, negatif, menyetujui atau menentang. Kesediaan itu sentiasa ada dalam diri individu dan menunggu bila-bila masa sahaja untuk ditunjukkan.⁶

Dalam definisi yang mudah, sikap didefinisikan sebagai satu kecenderungan yang ditunjukkan oleh seseorang individu terhadap sesuatu perkara atau benda atau peristiwa.⁷ Ia menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu. Contohnya seperti, “saya suka akan kerja saya”, menyatakan sikap terhadap kerja.

Menurut Asmawati (2002), perasaan inilah yang akan menentukan pelbagai bentuk gelagat sosial yang kita paparkan terhadap individu-individu tertentu atau sesuatu kumpulan. Gelagat tersebut adalah seperti gelagat prejudis, diskriminasi, prososial dan lain-lain.⁸

Berdasarkan pelbagai pengertian dan interpretasi tentang sikap di atas, dapatlah dirumuskan bahawa sikap adalah satu proses mental yang bersifat fikiran, perasaan atau tanggapan terhadap sesuatu objek, aspek atau situasi tertentu. Justeru itu, sikap adalah sesuatu yang abstrak kerana ia tidak dapat dilihat atau dirasa dengan pancaindera. Namun begitu, sikap boleh dikesan melalui gelagat seseorang itu dalam menjalani kehidupan sehariannya.

Komponen sikap

Sikap yang dibincangkan ini mempunyai tiga komponen yang mana ketiga-tiga komponen ini saling berkaitan antara satu sama lain. Komponen-komponen tersebut dikenali sebagai:

⁵ Smith, M.B. (1968), “Attitude Change” dlm. David L. Sills (ed), *International Encyclopedia of the Social Science*. Crowell: Mc Millan and Collier, h. 457 – 461.

⁶ Ainon Mohd Abdullah Hassan (1997), *Memahami Psikologi Berfikir*. T.T.P.: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.

⁷ Robbins, Stephen P. (2002), *Gelagat Organisasi*, Abdul Razak Ibrahim & Ainin Sulaiman (terj.). T.T.P: San Diego State University, h.100 .

⁸ Asmawati Desa (2002), *Psikologi untuk Golongan Profesional*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Mc Graw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd., h. 242.

(a) Kognitif (pemikiran)

Komponen kognitif ialah sikap yang berbentuk pemikiran yang berorientasikan persepsi, nilai dan penilaian terhadap sesuatu perkara. Pegangan boleh dibawa masuk melalui kepercayaan secara turun temurun atau melalui pendidikan. Kognitif melibatkan proses pemikiran, rationaliti, logik dan kepercayaan evaluatif. Contohnya, diskriminasi adalah perkara yang tidak baik. Keadaan ini timbul ekoran daripada kepercayaan bahawa diskriminasi akan menimbulkan pelbagai kerugian dan masalah di kemudian hari.

(b) Afektif (emosi)

Komponen afektif adalah satu sikap yang berbentuk emosi dan perasaan terhadap sesuatu perkara. Apabila pegangan atau maklumat telah diterima dan diyakini, penilaian akan dilakukan. Ini akan membawa kepada perasaan suka atau tidak suka, percaya atau tidak percaya dan sokong atau tidak sokong ke atas sesuatu pegangan. Contohnya seperti saya tidak menyukai Jorn kerana dia telah mendiskriminasi golongan minoriti.

(c) Gelagat (tingkahlaku)

Komponen gelagat ialah satu sikap yang mewujudkan satu kecenderungan atau keputusan untuk berpindah secara konsisten terhadap sesuatu perkara. Keyakinan kita ke atas sesuatu akan mempengaruhi cara untuk bertindak dan berkelakuan. Apabila anda tidak yakin dengan kemampuan pengurus membuat penilaian prestasi dengan adil, anda akan mengambil tindakan seperti memprotes, bekerja tanpa semangat atau meningkatnya kadar ketidakhadiran.

Sumber-Sumber Sikap

Pembentukan sikap bukanlah sesuatu yang diwarisi secara genetik, tetapi ianya merupakan sesuatu perkara yang dibentuk selepas kelahirannya di dunia ini yang berdepan dengan pelbagai pengalaman dan asam garam kehidupan. Terdapat beberapa faktor penting yang menyumbang kepada pembentukan sesuatu sikap. Antaranya ialah :

(a) Faktor Sosialisasi

Sosialisasi ialah satu proses pembelajaran sosial yang berterusan untuk membekalkan pengetahuan dan kemahiran hidup yang mencukupi bagi

seseorang individu.⁹ Antara agen sosial yang paling berpengaruh dalam pembentukan sikap seseorang individu ialah keluarga, sekolah, rakan sebaya, rakan sekerja dan lain-lain lagi. Sebagai contoh, kita memperhatikan cara keluarga dan kawan-kawan berkelakuan dan secara tidak langsung kita cuba membentuk sikap dan gelagat sendiri supaya sejajar dengan sikap mereka. Ada juga sesetengah mereka yang meniru sikap individu yang popular dan yang mereka kagumi atau mereka hormati.

(b) Faktor Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup memainkan peranan penting dalam membentuk dan mempengaruhi sikap seseorang individu. Ini adalah kerana segala pengalaman yang telah dilalui tersebut akan tersimpan di dalam kotak ingatan mereka dan akan dikeluarkan pada bila-bila masa sahaja. Pengalaman hidup ini biasanya berbeza antara satu individu dengan individu yang lain. Kadang-kadang melalui pengalaman ini juga akan menyebabkan seseorang itu mempunyai lebih keyakinan terhadap sesuatu perkara. Contohnya, jika seseorang itu merasai lebih banyak pengalaman manis atau gembira belajar secara berkumpulan, maka berkemungkinan besar dia akan bersikap skeptikal terhadap pendekatan bekerja secara berkumpulan apabila mula bekerja nanti.

(c) Kesan Pendedahan yang Berpanjangan

Terdapat kajian-kajian yang menunjukkan bahawa pendedahan terhadap sesuatu perkara berkemungkinan besar akan mengubah sikap kita terhadap perkara tersebut. Contohnya, setiap hari selama sejam anda dikehendaki duduk di dalam sebuah bilik yang penuh dengan lukisan abstrak. Adakah anda akan meminati atau menyukai lukisan-lukisan tersebut dalam masa beberapa minggu lagi? Kajian menunjukkan bahawa hanya dengan pendedahan yang berpanjangan atau berulang kali terhadap sesuatu perkara baru sudah mencukupi untuk menjadikan perkara tersebut lebih disukai.¹⁰

Sekiranya kita perhatikan, sumber-sumber yang boleh mempengaruhi pembentukan sikap hampir sama dengan penentu-penentu atau faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan personaliti seseorang seperti yang telah dinyatakan sebelum ini. Ini kerana terdapat kaitan dan hubungan antara personaliti dan sikap dalam pembentukan tingkah laku seseorang.

⁹ Ahmad Shukri Mohd Nain (2002), *op.cit.*, h. 200.

¹⁰ Asmawati Desa (2002), *op.cit.*, h. 249.

Jenis-jenis Sikap

Terdapat beberapa jenis sikap terhadap kerja yang mempunyai kaitan dengan tingkah laku pekerja di tempat kerja dan penting untuk perhatian pihak pengurusan sesebuah organisasi. Antara jenis sikap yang berkaitan dengan kerja ialah kepuasan kerja, penglibatan kerja, komitmen organisasi.

(a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen khusus dan penting dalam aspek sikap individu terhadap kerjanya. Ia merupakan satu aspek yang berkaitan dengan sikap terhadap kerja dan pekerjaan keseluruhannya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap kerjanya, sementara seseorang yang tidak berpuas hati dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif.¹¹ Di sini, pihak pengurusan perlu berusaha untuk menghasilkan kumpulan kerja yang mendapat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut dan dapat menghasilkan pekerja yang produktif.

(b) Penglibatan Kerja

Penglibatan kerja bermaksud sejauh mana penyertaan individu dan kepentingannya dalam pekerjaan. Pekerja-pekerja yang mempunyai tahap penglibatan kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan memberi perhatian yang serius terhadap jenis kerja yang mereka lakukan. Namun, Lodahl dan Kejner (1965) mentakrifkan penglibatan kerja dalam konteks kesan prestasi kerja terhadap aspek penghargaan diri. Pekerja yang mempamerkan tahap penglibatan kerja yang tinggi terdiri daripada mereka yang meletakkan pekerjaan sebagai antara urusan asasi dalam kehidupan seharian mereka¹².

(c) Komitmen kepada Organisasi

Komitmen organisasi boleh didefinisikan sebagai keadaan di mana pekerja menghubungkan dirinya dengan organisasi dan matlamatnya dan ingin mengekalkan keahliannya di dalam organisasi tersebut.¹³ Komitmen pada organisasi juga merupakan kesetiaan individu terhadap organisasi seperti penglibatan penuh individu dalam pekerjaannya, dirasakan memberikan

¹¹ Robbins, Stephen P. (2002), *op.cit.*, h. 101.

¹² Ahmad Shukri Mohd Nain (2002), *op.cit.*, h. 214.

¹³ Robins, Stephen P. (2002), *op.cit.*, h. 101.

keseronokkan, kepuasan dan dapat menghasilkan prestasi yang tinggi. Kesemua sikap individu terhadap ketiga-tiga aspek dalam kelakuan organisasi adalah penting untuk mengukur produktiviti, ketidakhadiran dan pusing ganti.

Sikap Mengikuti Pandangan Islam

Sikap tercela perlu dihindarkan oleh individu Islam seperti pecah amanah, malas, kurang keyakinan, riak, takbur, tiada daya usaha, tidak amanah dengan kerja dan sebagainya. Ini dapat dibuktikan dengan hadis Rasulullah SAW “Suatu ketika seorang sahabat bertanya tentang sesuatu yang dianggap tercela dan mengaibkan. Baginda SAW menjawab; iaitu akhlak yang buruk” Sikap sedemikian sememangnya perlu dihindarkan dan tidak sepatutnya dimiliki oleh masyarakat Islam yang mahu membuktikan bahawa masyarakat Islam merupakan ummah yang sentiasa membangun dan berkualiti. Ini jelas menunjukkan kepada kita akhlak atau sikap dan gelagat Rasulullah SAW perlu menjadi model dan ikutan kepada umat Islam. Al Quran telah memuji Rasulullah SAW kerana akhlaknya yang tinggi itu.

Firman Allah:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Maksud: “Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung”

(Terjemahan surah al- Qalam (68):4)

Ini disokong lagi dengan firman Allah SWT:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ...

Maksud:

“Demi sesungguhnya! Adalah bagi kamu pada diri Rasulullah itu contoh ikutan yang baik”

(Terjemahan surah al- Aḥzāb (33): 21)

Bidang kajian Barat adalah terhad kepada gelagat luaran manusia dan tidak mengambil kira hakikat kewujudan roh dan jiwa. Tetapi dalam Islam, hakikat kewujudan roh dan jiwa ini juga memainkan peranan dalam pembentukan sikap, kerana kedua-duanya ada hubungan antara gelagat luaran

manusia dengan kewujudan roh dan jiwa ini. Sebenarnya gelagat manusia adalah akibat daripada interaksi antara roh dan badan.

Para fuqaha tidak membincangkan elemen sikap dan roh atau jiwa dalam menentukan teori-teori pengurusan atau pentadbiran. Malah konsep sikap, roh atau jiwa lebih banyak disentuh oleh para ulama tasawuf. Syariat merupakan salah satu elemen dalam mendalami agama Islam menurut pandangan tasawuf. Dengan tarbiah berunsurkan nilai dan norma Islam, sikap ujub dan riya'dapat dielakkan dalam diri manusia. Hasilnya, manusia bukan sahaja dapat memperolehi kejayaan di dunia tetapi juga di akhirat kelak. Dalam ilmu tasawuf, terdapat empat konsep asas yang perlu difahami oleh umat Islam iaitu:

(a) Roh

Menurut Mustapha Mohamed al-Jiasi al- Ahmadi, roh bermakna kejadian alam keanehan Tuhan yang dibahaskan kepada Latifah Rabbaniyyah iaitu sama dengan pengertian kalbu. Ia juga sama maknanya dengan batin atau hati seni yang tidak dapat dilihat dengan mata kasar. Ia tidak dapat dirasai dengan tangan tetapi dapat dirasai oleh pengakuan batin berkenaan wujudnya kejadian tuhan yang bersifat lembut. Kesimpulannya, roh ini tidak dapat difahami daripada apakah ia dijadikan.¹⁴

Abd Rahman (1992) menyatakan bagi membangunkan roh manusia sama ertinya dengan membangunkan jiwa manusia supaya menghargai kemuliaan Allah SWT, melalui proses tajdid roh iaitu bermula dengan kecintaan kepada Allah SWT, takut kepada Allah, yakin kepada Allah, patuh kepada Allah, peningkatan rasa tanggungjawab terhadap amal Islam dalam pelbagai bentuknya dan penentangan terhadap musuh-musuh Allah SWT.¹⁵

¹⁴ Shahabuddin Hashim & Rohizani Yaakub (2004), *Teori Personaliti dari Perspektif Islam, Timur & Barat*. T.T.P: Pts Publications & Distributors Sdn Bhd., h. 11.

¹⁵ Abd. Rahman Ahmad (1992), *Bimbingan dan Kaunseling dari Perspektif Islam*. Serdang: Human Resource Enterprise, h. 21.

(b) Nafsu atau *nafs*

Menurut Mahmud Nazar Mohamad (2002),¹⁶ di dalam roh juga ada unsur “*an-Nafs*”. Ia mempunyai dua kekuatan yang amat bertentangan. Kekuatan pertama ialah kekuatan kebaikan seperti pemurah, penyayang, belas kasihan, jujur, ikhlas dan sebagainya. Kekuatan kedua pula ialah kekuatan kejahatan seperti pemaarah, pendendam, penipu dan sebagainya. Ada juga berpendapat nafsu ialah gerakan hati supaya memuaskan keinginan. Nafsu dapat mempengaruhi pengadilan dan merupakan daya rendah yang ada pada setiap manusia. Justeru, ia perlu dikawal.¹⁷ Mengimbangi nafsu ialah membimbing manusia supaya mampu mengimbangkan kehendak-kehendak nafsu yang jahat kepada kehendak-kehendak yang murni dan mulia. Ini mampu dilakukan dengan meningkatkan ilmu dan amal ibadat supaya nafsu dikuasai oleh akal fikiran dan bukannya akal fikiran yang dikuasai oleh nafsu.¹⁸ Umumnya, ulama sufi membahagikan nafsu kepada tujuh tingkat iaitu nafsu ammarah, lawamah, mulhamah, mutmainnah, radhiyah, mardhiyah dan nafsu kamaliah. Ia bermula dengan nafsu paling keji iaitu nafsu ammarah. Selepas melalui proses penyucian, ia mencapai nafsu kamaliah iaitu nafsu yang tertinggi dan teristimewa kerana ia berjaya menghimpinkan antara syariat dan hakikat. Nafsu kamaliah mempunyai kedudukan yang kekal di sisi tuhan.

(c) Hati atau *Qalb*

Di dalam kitab Imam Al Ghazālī iaitu *Ihyā’ ‘Ulūm al-ddīn* menceritakan perihal kemahuan hati iaitu mencintai Allah, mengenal Allah dan cara beribadah kepada Allah SWT dengan berhikmah.¹⁹ Bagi menjernihkan hati ini, kita perlu membuang kekotoran yang ada pada hati manusia akibat perbuatan dosa dan maksiat yang dilakukan. Hati manusia diibaratkan sebagai cermin yang jernih dan bersinar. Hati yang elok berupaya memberi ilham kepada manusia tentang hakikat dirinya dan juga penciptanya iaitu Allah SWT. Hati yang elok juga dapat melahirkan tingkah laku yang elok manakala hati yang kotor melahirkan

¹⁶ Mahmud Nazar Mohamad (1995), *Hubungan Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., h. 32.

¹⁷ Shahabuddin Hashim & Rohizani Yaakub (2004), *op.cit.*, h. 29.

¹⁸ Abd. Rahman Ahmad (1992), *op.cit.*, h. 21.

¹⁹ Abdul Aziz Ismail (1998), *Penawar Bagi Hati*. Kuala Lumpur: Dinie Publishers, h. 57.

gelagat yang buruk dan memudaratkan.²⁰ Ini menunjukkan gelagat atau akhlak keji berpunca daripada hati manusia itu sendiri. Kenyataan ini disokong dengan Allah berfirman yang bermaksud:

فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ

Maksud: “Dalam-hati-hati mereka ada penyakit, maka Tuhan tambahkan penyakit kepada mereka dan bagi mereka seksaan pedih dengan sebab mereka dustakan”.

(Terjemahan surah al-Baqarah (2): 10)

(d) Akal atau *al-aql*

Akal dari segi fizikalnya, merupakan otak. Struktur biologikalnya sama di antara manusia dengan haiwan tetapi kuantitinya sahaja yang berbeza. Dari segi kerohanian pula, akal merupakan satu keupayaan untuk menggarab ilmu pengetahuan tentang hakikat segala hal. Ia mempunyai daya kekuatan untuk menimbang sesuatu itu, sama ada kebaikan atau keburukan dan melaksanakan titah perintah “*al-qalb*” sama ada untuk tujuan kebaikan atau kejahatan. Ia berfungsi menyampaikan ilmu pengetahuan kepada hati yang boleh mempengaruhi atau menyucikannya dan menghampirkannya kepada Allah SWT.²¹

Menurut Hairunnaja (2003), menghidupkan akal ialah membimbing manusia supaya menggunakan akalnya bagi mencapai kemuliaannya dan ketinggian darjat di sisi Allah SWT. Akal fikiran adalah amanah dan tanggungjawab daripada Allah SWT. yang tidak diberikan kepada makhluk-makhluk yang lain di muka bumi ini. Akal fikiran membolehkan manusia membezakan antara kebenaran dan kebatilan dan juga antara petunjuk dan kesesatan.²²

²⁰ Hairunnaja Najmuddin (2003), *Psikologi Ketenangan Hati*. T.T.P: Pts Publications & Distributor Sdn. Bhd., h. 58.

²¹ Mahmud Nazar Mohamad (2002), *Pengantar Psikologi (Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka, h. 33.

²² Hairunnaja Najmuddin (2003), *op. cit.*, h. 58.

Definisi Produktiviti

Produktiviti adalah satu istilah yang sukar untuk ditakrifkan dan diukur, khususnya dalam firma yang begitu beraneka ragam. Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka, produktiviti adalah daya pengeluaran.²³ Manakala menurut *Company Manual For Productivity Assasment* (COMPASS), mereka mendefinisikan produktiviti adalah nisbah penghasilan output kepada penggunaan input.²⁴ Produktiviti merupakan ukuran peringkat dalam proses. Ia menunjukkan nisbah output kepada input. Sesebuah organisasi dianggap produktif sekiranya ia mencapai matlamatnya melalui penukaran input kepada output pada kos yang rendah. Dengan itu, produktiviti menggambarkan dua konsep utama iaitu keberkesanan dan kecekapan.²⁵ Secara umumnya, ia didefinisikan sebagai ukuran output barangan atau perkhidmatan yang relatif kepada input buruh, bahan dan peralatan. Semakin produktif sesebuah organisasi, semakin baiklah kedudukan bersaingnya kerana kos unitnya adalah lebih rendah.²⁶

Tujuan utama produktiviti perlu ditingkatkan ialah supaya semua orang bertanggungjawab untuk memberikan perkhidmatan seoptimum mungkin sewaktu berada di sebuah organisasi. Malah seseorang itu ditawarkan kerja tersebut kerana organisasi mengharapkan kebolehamnya untuk menyumbang khidmatnya seoptimum mungkin untuk memajukan organisasi tersebut dan membangunkan kerjaya dirinya sendiri. Hal ini disebabkan pekerja yang tidak mampu menjalankan tugas secara wajar dan baik, akan menjejaskan dan mencacatkan prestasi keluaran yang diharapkan. Akibatnya keluaran yang dihasilkan boleh disaingi oleh orang lain.²⁷

²³ Dzulkifli Salleh *et. al.* (1999), *Kamus Dewan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

²⁴ *Company Manual for Productivity Assesment* (1995), Perbadanan Produktiviti Negara (terj.). Petaling Jaya: NPC, h. 10.

²⁵ Suhaiza Hanim Mohamad Zailani & Hanizan Zalazilah & Shahimi Ahmad Mohtar (2001), *Prinsip Pengurusan Operasi*. Universiti Utara Malaysia: Prentice Hall., h. 19.

²⁶ Cascio, Wayner F. (1995), *Pengurusan Sumber Manusia: Produktiviti Kualiti Kehidupan Bekerja, Keuntungan*, Mohamad Salmi Mohd. Sohod, Siti Nadzrah Sheikh Omar (terj.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 13.

²⁷ Cascio, Wayner F. (1995), *op cit.*, h. 8.

Produktiviti Menurut Perspektif Islam

Prof Dr Syed Othman al- Habshi²⁸ telah menjelaskan pendekatan Islam terhadap produktiviti. Beliau juga menyatakan produktiviti menurut perspektif Islam adalah berteraskan kepada nilai-nilai yang diwarisi dalam Islam itu sendiri. Nilai-nilai ini berupaya menggerakkan seseorang individu untuk melaksanakan tugas dengan mengambilkira bukan sahaja ganjaran material malahan ganjaran pahala. Pembinaan peribadi yang unggul merupakan teras kepada pencapaian produktiviti kerja.²⁹ Menurut perspektif Islam, manusia produktif ialah manusia yang kenal dan faham tentang segala perbuatan makruf yang boleh mendekatkan dirinya kepada Allah, di samping mengajak semua manusia untuk membuat sebanyak mungkin kebaikan.³⁰

Firman Allah SWT:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Maksud: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada makruf dan mencegah mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung”

(Terjemahan surah *al- Imrān* (3): 104)

Ini disokong lagi dengan hadis yang telah diriwayatkan oleh Imam Muslim bahawa Nabi SAW, baginda telah bersabda yang bermaksud:

“Kebajikan itu ialah akhlak yang baik dan dosa itu ialah sesuatu yang diragu-ragukan oleh dirimu dan kamu benci manusia melihatnya.”³¹

²⁸ *News Straits Times*, 8 Jan. 1994.

²⁹ Mohd Yusuf Hj Othman (2000), *op.cit*, h. 73.

³⁰ *Ibid.*, h. 18-21.

³¹ Abū ‘Īsā bin Muḥammad al-Tirmīdhī (1975), *al-Jāmi` al-Ṣaḥīḥ: wa-Huwā Sunan al-Tirmīdhī*. Kitāb al-Zuhd‘an Rasūlullah, Bāb Mā Jā’a fī al-Bir wa al-Isim, al-Qāhirah: Matba’at Muṣṭafā al-Bābī al-Ḥalabī, j. 4, h. 597.

Islam menganjurkan peningkatan produktiviti yang berterusan serta meningkat dari masa ke semasa sehingga ianya menjadi satu budaya. Di dalam sebuah organisasi perkhidmatan, pekerja yang produktif merupakan matlamat yang hendak dicapai. Untuk mencapai matlamat ini, setiap pekerja mestilah menunjukkan komitmen yang baik, tinggi serta bersikap positif berasaskan kepada nilai-nilai murni yang mencerminkan nilai dan etika organisasi tersebut.

Sebagaimana Nabi SAW bersabda yang bermaksud:

*“Sesungguhnya Allah itu suka jika seseorang daripada kamu membuat sesuatu kerja dengan cekap”*³²

(Riwayat Bukhāri dan Muslim)

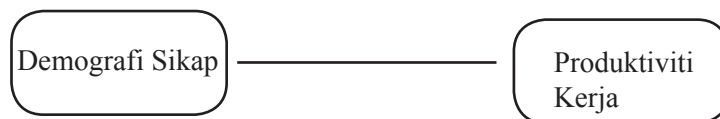
Dengan adanya sikap seumpama ini, ia akan memudahkan usaha-usaha untuk memajukan diri khususnya dan seterusnya sebuah organisasi umumnya.

Kerangka Teori Kajian

Kerangka teori kajian ini terdiri daripada angkubah bebas yang mana merangkumi demografi dan sikap responden. Manakala angkubah tidak bebas terdiri daripada produktiviti kerja. Justeru hipotesis kajian ini ialah: faktor demografi dan sikap pensyarah Muslim Universiti Malaya akan mempengaruhi produktiviti kerja mereka. Sila rujuk Rajah 1 untuk kerangka teori kajian ini.

Angkubah Bebas

Angkubah Tidak Bebas



Rajah 1: Kerangka teori kajian

³² Abū Bakr Aḥmad bin al-Ḥusayn al-Bayhaqī (1990), *Syu`ab al-Īmān*. Bāb Fī al-Amānāt wa-Wujūb Adāihā Ilā Ahlihā, Beirut: Dār al-Kutub al-`Ilmiyyah, j. 4, h. 335.

Metodologi

Kajian ini dijalankan di sekitar Universiti Malaya, Kuala Lumpur. Populasi kajian ini terdiri daripada pensyarah-pensyarah Muslim yang bertaraf tetap yang terdiri daripada Profesor, Profesor Madya dan pensyarah. Kajian ini melibatkan setiap fakulti dan akademi kecuali fakulti pergigian kerana fakulti ini kurang pensyarah Muslim dan borang soal selidik yang diedarkan tidak mendapat tindak balas daripada pensyarah di situ. Penyelidik telah menggabungkan setiap fakulti/akademi tersebut kepada dua aliran sahaja iaitu bidang sains dan teknologi dan bidang kemanusiaan. Memandangkan bilangan pensyarah Muslim yang ramai iaitu 1,000 orang, dan terdapat 14 fakulti/akademi, maka penyelidik telah menggunakan kaedah persampelan kuota bagi mendapatkan maklumat daripada pensyarah. Lebih banyak borang soal selidik diedarkan di fakulti aliran kemanusiaan berbanding aliran/bidang sains dan teknikal kerana terdapat ramai pensyarah Muslim dalam aliran/bidang kemanusiaan ini di mana setiap fakulti/akademi diedarkan 20 borang soal selidik manakala 25 borang diedarkan kepada Akademi Pengajian Islam, 15 borang diedarkan kepada Fakulti Bahasa dan Linguistik dan 10 borang diedarkan kepada Fakulti Undang-undang. Borang soal selidik ini diedarkan berdasarkan kepada jumlah bilangan pensyarah Muslim di fakulti masing-masing melalui bantuan kerani dan kakitangan di setiap fakulti. Justeru, jumlah keseluruhan borang soal selidik yang telah diedarkan ialah sebanyak 250 kesemuanya dan daripada jumlah tersebut sebanyak 102 telah diterima semula. Ini bermakna kadar respon adalah sebanyak 40.8%.

Sepuluh butiran telah disediakan untuk mengukur demografi responden. Manakala terdapat 35 butiran disediakan untuk mengukur sikap responden iaitu 10 butiran berkaitan penglibatan kerja, 10 butiran mengenai kepuasan kerja, 5 butiran tentang iltizam kepada organisasi dan 10 butiran ke atas hubungan dengan Allah. Untuk butiran bahagian ini, teknik skala Likert digunakan iaitu bermula daripada 1 “Sangat tidak bersetuju”, 2 “Tidak bersetuju”, 3 “Tidak pasti”, 4 “Bersetuju”, 5 “Sangat bersetuju”.

Bahagian akhir soal selidik adalah mengenai produktiviti kerja yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh pensyarah di Universiti Malaya. Sebanyak lima butiran telah disediakan dari aspek penyelidikan, penerbitan, keaktifan dan prestasi pelajar mereka. Dalam aspek penyelidikan, produktiviti dikenalpasti berdasarkan jumlah penyelidikan yang dilakukan.

Manakala bagi penerbitan pula, produktiviti diukur dengan melihat kepada jumlah penerbitan dan bentuk penerbitan. Aspek keaktifan pensyarah pula diukur berdasarkan kepada jawatan yang pernah disandang dalam pentadbiran.

Analisis data akan menggunakan dua kaedah iaitu 'Pearson Correlation' dan 'Chi-square'. Ujian Pearson Correlation akan dilakukan bagi data-data berbentuk ordinal manakala ujian Chi-square digunakan bagi menguji data-data berbentuk nominal seperti ciri-ciri individu atau sosio-demografi.

Penemuan Kajian

Daripada keseluruhan jumlah responden, terdapat seramai 52 pensyarah lelaki dan 50 pensyarah perempuan. Taburan terperinci mengenai jantina responden adalah seperti di jadual 1 di bawah:

Jadual 1: Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	52	50.5%
Perempuan	50	49.5%
Jumlah	102	100

Kebanyakan responden berada dalam lingkungan umur di antara 30 hingga 39 tahun (43.6%). Taburan terperinci mengikut umur responden adalah seperti jadual 2 di bawah:

Jadual 2: Umur

Umur	Kekerapan	Peratus (%)
25 hingga 29 tahun	23	22.8%
30 hingga 39 tahun	44	43.6%
40 hingga 49 tahun	23	22.8%
> daripada 50 tahun	12	10.8%
Jumlah	102	100

Sebahagian besar daripada responden iaitu 86.4 peratus daripadanya telah mendirikan rumah tangga. Taburan terperinci mengenai taraf perkahwinan responden adalah seperti di Jadual 3 di bawah:

Jadual 3: Taraf Perkahwinan

Taraf Perkahwinan	Kekerapan	Peratus (%)
Berkahwin	89	87.3%
Bujang	13	12.7%
Jumlah	102	100

Didapati sebahagian besar daripada responden, menunjukkan pendidikan tertinggi mereka ialah ijazah sarjana (MA) iaitu seramai 58.4 peratus. Taburan terperinci mengenai pendidikan tertinggi responden adalah seperti di Jadual 4 di bawah:

Jadual 4: Pendidikan Tertinggi

Pendidikan tertinggi	Kekerapan	Peratus (%)
MA	59	58.4%
PHD	42	41.6%
Tidak menjawab	1	-
Jumlah	102	100

Didapati bahawa sebahagian besar daripada responden iaitu 46.5 peratus telahpun bekerja dalam jangkamasa kurang daripada lima tahun. Taburan terperinci mengenai tempoh perkhidmatan responden adalah seperti di Jadual 5 di bawah:

Jadual 5: Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	Kekerapan	Peratus (%)
< daripada 5 tahun	46	46.5
5 hingga 10 tahun	21	21.2
11 hingga 20 tahun	20	20.2
Melebihi 20 tahun	12	12.1
Tidak menjawab	3	-
Jumlah	102	100

Manakala daripada keseluruhan jumlah pensyarah terdiri daripada tiga orang Profesor, 32 orang Profesor Madya dan 65 orang pensyarah. Taburan terperinci mengenai gred jawatan responden adalah seperti di Jadual 6 di bawah:

Jadual 6: Pangkat

Pangkat	Kekerapan	Peratus (%)
Pensyarah (tetap)	65	65.0
Profesor Madya	32	32.0
Profesor	3	3.0
Tidak menyatakan pangkat	2	-
Jumlah	102	100

Majoriti responden berpendapatan di antara RM 2000 hingga RM 3999 sebulan (53.8%). Terdapat 11 orang responden tidak menyatakan pendapatan mereka. Taburan terperinci tentang pendapatan responden seperti di jadual 7 di bawah:

Jadual 7: Taburan Pendapatan

Pendapatan	Kekerapan	Peratus (%)
< RM 2000	2	2.2
RM 2000 – RM 3999	49	53.8
RM 4000 – RM 5999	32	35.2
RM 6000 – RM 7999	6	6.6
> RM 10000	2	2.2
Tidak menjawab	11	-
Jumlah	102	100

Majoriti iaitu 59.6 peratus responden telah melakukan penyelidikan dalam bidang kemanusiaan. Taburan terperinci mengenai bidang penyelidikan responden adalah seperti di jadual 8 di bawah:

Jadual 8: Bidang Penyelidikan

Bidang Penyelidikan	Kekerapan	Peratus (%)
Kemanusiaan	59	59.6%
Sains & teknologi	40	40.4%
Tidak menjawab	3	-
JUMLAH	102	100

Dapatan kajian mendapati perhubungan signifikan di antara jantina, umur, taraf perkahwinan, pendidikan, tempoh perkhidmatan, pangkat dan pendapatan dengan produktiviti kerja. Manakala tidak terdapat perhubungan signifikan di antara bidang penyelidikan dengan produktiviti kerja. Sila rujuk Jadual 9 untuk perincian penemuan kajian.

Jadual 9: Hubungan Ciri-ciri Individu dengan Produktiviti Kerja

Ciri-Ciri Individu	Nilai Chi-Square	Darjah Kebebasan	Paras keertian
Jantina	3.960	1	0.047
Umur	31.949	3	0.000
Taraf perkahwinan	9.443	1	0.002
Tempoh perkhidmatan	28.620	3	0.000
Bidang penyelidikan	0.481	1	0.488

Analisis lanjut ke atas perhubungan di antara jantina dan produktiviti kerja mendapati bahawa lelaki (58.7%) adalah lebih produktif daripada wanita. Sila rujuk kepada Jadual 10 untuk penerangan lanjut mengenai perkara ini.

Jadual 10: Hubungan antara Faktor Jantina dengan Tahap Produktiviti.

Jantina	Produktiviti Kerja		Jumlah (%)
	Produktif (%)	Tidak Produktif(%)	
Lelaki	37 (58.7)	15 (38.5)	52 (51.0)
Perempuan	26 (41.3)	24 (61.5)	50 (49.0)
Jumlah	63 (100)	39 (100)	102 (100)

Sementara itu, pensyarah berumur di sekitar 30 hingga 39 tahun (48.4%) adalah paling produktif berbanding dengan pensyarah lain. Manakala majoriti pensyarah berumur di antara 20 hingga 29 tahun tidak produktif (51.3%). Sila rujuk kepada Jadual 11.

Jadual 11: Hubungan antara Faktor Umur dengan Tahap Produktiviti

Umur	Produktiviti kerja		Jumlah (%)
	Produktif (%)	Tidak Produktif (%)	
20 hingga 29 tahun	3 (4.8)	20 (51.3)	23 (22.8)
30 hingga 39 tahun	30 (48.4)	14 (35.9)	44 (43.6)
40 hingga 49 tahun	19 (30.6)	4 (10.3)	23 (22.8)
> 50 tahun	10 (16.1)	1 (2.6)	11 (10.9)
Jumlah	62 (100)	39 (100)	101(100)

Majoriti pensyarah yang sudah berkahwin (95.2%) adalah lebih produktif daripada yang belum berkahwin. Sila rujuk jadual 12 untuk keterangan lanjut.

Jadual 12: Hubungan antara Faktor Taraf Perkahwinan dengan Tahap Produktiviti

Taraf Perkahwinan	Produktiviti Kerja		Jumlah (%)
	Produktif (%)	Tidak Produktif (%)	
Bujang	3 (4.8)	10 (25.6)	13 (12.7)
Berkahwin	60 (95.2)	29 (74.4)	89 (87.3)
Jumlah	63 (100)	39 (100)	102 (100)

Majoriti pensyarah yang bekerja kurang daripada lima tahun adalah tidak produktif (81.1%). Manakala pensyarah yang bekerja di antara lima hingga 10 tahun adalah kumpulan yang paling produktif (29%).

Jadual 13: Hubungan antara Faktor Tempoh Perkhidmatan dengan Tahap Produktiviti

Tempoh Perkhidmatan	Produktiviti kerja		Jumlah (%)
	Produktif (%)	Tidak Produktif (%)	
> dari 5 tahun	16 (25.8)	30 (81.1)	46 (46.5)
5 hingga 10 tahun	18 (29.0)	3 (8.1)	21(21.2)
11-20 tahun	17 (27.4)	3 (8.1)	20 (20.2)
> dari 20 tahun	11 (17.7)	1 (2.7)	12 (12.1)
Jumlah	62 (100)	37 (100)	99 (100)

Dapatan kajian mengenai sikap responden pula menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai penglibatan kerja yang sederhana (51%). Taburan terperinci mengenai tahap penglibatan kerja responden adalah seperti di jadual 14 di bawah:

Jadual 14: Tahap Penglibatan Kerja

Penglibatan Kerja	Kekerapan	Peratus (%)
Rendah	10	9.8
Sederhana	52	51.0
Tinggi	40	39.2
Jumlah	102	100

Sebahagian besar responden iaitu sebanyak 52 peratus merasakan mereka mendapat kepuasan kerja yang sederhana. Taburan terperinci mengenai kepuasan kerja responden seperti di jadual 15 di bawah:

Jadual 15: Tahap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Kekerapan	Peratus (%)
Rendah	6	5.9
Sederhana	53	52.0
Tinggi	43	42.2
Jumlah	102	100

Majoriti responden iaitu 47.1 peratus yang mempunyai iltizam kerja yang tinggi manakala 46.1 peratus mempunyai iltizam kerja yang sederhana. Taburan terperinci mengenai tahap iltizam kerja adalah seperti jadual 20 di bawah:

Jadual 16: Tahap Iltizam Kerja

Iltizam Kerja	Kekerapan	Peratus (%)
Rendah	7	6.9
Sederhana	47	46.1
Tinggi	48	47.1
Jumlah	102	100

Ramai di kalangan responden yang mempunyai hubungan dengan Allah pada tahap yang sederhana (55.9%). Taburan terperinci seperti yang tercatat dalam jadual 17 di bawah:

Jadual 17: Tahap Hubungan dengan Allah

Hubungan Dengan Allah	Kekerapan	Peratus (%)
Rendah	6	5.9
Sederhana	57	55.9
Tinggi	39	38.2
Jumlah	102	100

Analisis data mendapati penglibatan kerja (nilai chi-square = 9.771) dan hubungan dengan Tuhan (nilai chi-square = 7.162) mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktiviti kerja pensyarah. Jadual 18 mengandungi penemuan kajian terperinci mengenai perkara ini.

Jadual 18: Hubungan antara Sikap dengan Produktiviti

Jenis Sikap	Nilai Chi-Square	Darjah kebebasan	Paras Keertian
Penglibatan kerja	9.771	2	0.008
Kepuasan Kerja	0.376	2	0.828
Iltizam kerja	1.446	2	0.485
Hubungan Dengan Tuhan	7.162	2	0.028

Tinjauan lanjut mengenai sikap terhadap penglibatan kerja dan produktiviti dalam jadual 19 menunjukkan majoriti pensyarah (50.8 %) yang mempunyai sikap penglibatan kerja yang tinggi adalah produktif.

Jadual 19: Hubungan antara Sikap Terhadap Penglibatan Kerja dengan Produktiviti

Tahap Penglibatan Kerja	Produktiviti Kerja		Jumlah (%)
	Produktif (%)	Tidak Produktif (%)	
Rendah	4 (6.3)	6 (15.4)	10 (9.8)
Sederhana	27 (42.9)	25 (64.1)	52 (51.0)
Tinggi	32 (50.8)	8 (20.5)	40 (39.2)
Jumlah	63 (100)	39 (100)	102 (100)

Manakala tinjauan lanjut mengenai hubungan dengan Allah dan produktiviti dalam jadual 20 menunjukkan majoriti responden yang mempunyai hubungan dengan Allah yang sederhana (49.2%) adalah produktif.

Jadual 20: Hubungan antara Tahap Hubungan Dengan Allah dengan Produktiviti

Tahap Hubungan Dengan Allah	Produktiviti kerja		Jumlah (%)
	Produktif (%)	Tidak Produktif (%)	
Rendah	2 (3.2)	4 (10.3)	6 (5.9)
Sederhana	31 (49.2)	26 (66.7)	57 (55.9)
Tinggi	30 (47.6)	9 (23.1)	39 (38.1)
Jumlah	63 (100)	39 (100)	102 (100)

RUMUSAN DAN IMPLIKASI

Dapatan kajian terhadap perhubungan faktor demografi dengan produktiviti kerja menunjukkan terdapat perhubungan signifikan di antara jantina, umur, taraf perkahwinan dan tempoh perkhidmatan dengan produktiviti kerja pensyarah Muslim di Universiti Malaya. Tinjauan lanjut ke atas faktor-faktor yang mempengaruhi secara signifikan produktiviti kerja mereka menunjukkan pensyarah lelaki adalah lebih produktif daripada pensyarah wanita. Ini mungkin kerana pensyarah wanita perlu menumpukan sebahagian perhatian mereka terhadap keluarga terutamanya anak-anak. Ini menyebabkan mereka tidak dapat menumpukan perhatian sepenuhnya terhadap pekerjaan mereka. Manakala majoriti pensyarah yang sudah berkahwin adalah lebih produktif daripada yang belum berkahwin. Ini mungkin disebabkan oleh sokongan yang diperolehi oleh pasangan mereka. Akhir sekali, pensyarah berumur di sekitar 30 hingga 39 tahun adalah paling produktif berbandingkan dengan pensyarah lain. Manakala pensyarah yang bekerja di antara lima hingga 10 tahun adalah kumpulan yang paling produktif. Di samping itu, hasil kajian juga mendapati para pensyarah yang berumur sekitar 20 hingga 29 tahun dan mempunyai tempoh pekerjaan kurang daripada lima tahun adalah tidak produktif. Ini disebabkan mereka yang agak lama bekerja sudah berpengalaman dan sudah mahir akan selok belok pekerjaan mereka terutamanya tentang jenis tugas mereka yang dikira sebagai produktiviti kerja. Justeru, produktiviti kerja mereka meningkat tetapi kemudian menurun kerana mereka telah mendapat kenaikan pangkat dan gaji. Justeru, mereka tidak lagi risau dengan peningkatan produktiviti kerja mereka. Sebaliknya, mereka mula membuat persiapan kepada alam persaraan.

Manakala analisis terhadap perhubungan sikap dengan produktif kerja mendapati penglibatan kerja dan hubungan dengan Tuhan mempunyai perhubungan yang signifikan dengan produktiviti kerja pensyarah. Tinjauan lanjut terhadap kedua-dua faktor ini mendapati majoriti pensyarah yang mempunyai sikap penglibatan kerja yang tinggi adalah produktif. Ini menunjukkan sikap penglibatan yang tinggi adalah penting dalam meningkatkan produktiviti kerja pensyarah. Manakala majoriti responden yang mempunyai hubungan dengan Allah yang sederhana adalah produktif. Ini menunjukkan bahawa pensyarah Muslim di Universiti Malaya yang mempunyai hubungan Allah yang sederhana adalah lebih produktif daripada pensyarah yang mempunyai hubungan yang tinggi. Ini mungkin disebabkan mereka membahagikan masa yang seimbang dengan pekerjaan dengan ibadat mereka kepada pencipta mereka.

Justeru, bagi memastikan produktiviti kerja pensyarah Muslim Universiti Malaya sentiasa dapat diperingkatkan, kesemua pensyarah tidak kira latar belakang dan sikap mereka perlu meningkatkan produktiviti kerja mereka. Sekiranya mereka mempunyai sebarang masalah dalam menjalani pekerjaan mereka, mereka perlu menyelesaikannya sama ada dengan berbincang dengan ketua atau rakan sekerja mereka atau ahli keluarga mereka. Manakala pihak pengurusan universiti pula perlu mencari jalan bagaimana untuk meningkatkan kepuasan, iltizam dan komitmen kerja pensyarah. Dengan ini, kemungkinan besar produktiviti kerja pensyarah dapat dipertingkatkan.

RUJUKAN

- Abd. Rahman Ahmad (1992), *Bimbingan dan Kaunseling dari Perspektif Islam*. Serdang: Human Resource Enterprise.
- Abdul Aziz Ismail (1998), *Penawar Bagi Hati*. Kuala Lumpur: Dinie Publishers.
- Abū 'Īsā bin Muḥammad al-Tirmīdhī (1975), *al-Jāmi` al-Ṣaḥīḥ: wa-Huwā Sunan al-Tirmīdhī*. Kitāb al-Zuhd'an Rasūlullah, Bāb Mā Jā'a fī al-Bir wa al-Ism, al-Qāhirah: Matba'at Muṣṭafā al-Bābī al-Ḥalabī, j. 4.
- Abū Bakr Aḥmad bin al-Ḥusayn al-Bayhaqī (1990), *Syu'ab al-Īmān*. Bāb Fī al-Amānāt wa-Wujūb Adāihā Ilā Ahlihā, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, j. 4.
- Ahmad Shukri Mohd Nain (2002), *Tingkahlaku Organisasi*. Johor: UTM.
- Ainon Mohd Abdullah Hassan (1997), *Memahami Psikologi Berfikir*. T.T.P.: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Asmawati Desa (2002), *Psikologi untuk Golongan Profesional*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Mc Graw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Cascio, Wayner F. (1995), *Pengurusan Sumber Manusia: Produktiviti Kualiti Kehidupan Bekerja, Keuntungan*, Mohamad Salmi Mohd. Sohod, Siti Nadzrah Sheikh Omar (terj.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Company Manual for Productivity Assesment* (1995), Perbadanan Produktiviti Negara (terj.). Petaling Jaya: NPC.
- Doop, L. W. (1947), "The Behaviour of Attitudes" dlm. Fishbern, M. (ed), *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley and Sons., Inc.
- Dzulkifli Salleh et. al. (1999), *Kamus Dewan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hairunnaja Najmuddin (2003), *Psikologi Ketenangan Hati*. T.T.P: Pts Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Mahmod Nazar Mohamad (1995), *Hubungan Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Mahmod Nazar Mohamad (2002), *Pengantar Psikologi (Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

- Mohd Salleh Leban (1994), *Asas Psikologi Perkembangan*. T.T.P: Utusan Publications Sdn Bhd., h. 173.
News Straits Times, 8 Jan. 1994.
- Robbins, Stephen P. (2002), *Gelagat Organisasi*, Abdul Razak Ibrahim & Ainin Sulaiman (terj.). T.T.P: San Diego State University.
- Shahabuddin Hashim & Rohizani Yaakub (2004), *Teori Personaliti dari Perspektif Islam, Timur & Barat*. T.T.P: Pts Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Smith, M.B. (1968), "Attitude Change" dalam David L. Sills (ed.), *International Encyclopedia of the Social Science*. Crowell: Mc Millan and Collier.
- Suhaiza Hanim Mohamad Zailani & Hanizan Zalazilah & Shahimi Ahmad Mohtar (2001), *Prinsip Pengurusan Operasi*. Universiti Utara Malaysia: Prentice Hall.

