

RELIGIOSITI SEBAGAI FAKTOR MEDIASI TINGKAH LAKU KERJA MUSLIM

(Religiosity as a Mediation Factor of Muslim Work Behavior)

¹ AHMAD AMRI ZAINAL ADNAN

^{2,4} KHAIRUL ANWAR MASTOR

² HASNAN KASAN

³ FIRDAUS MOHAMAD HAMZAH

¹ Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjong Malim Perak, Malaysia

² Pusat Citra Universiti (Citra UKM), Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM
Bangi, Selangor, Malaysia

³ Fakulti Kejuruteraan & Alam Bina, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM
Bangi, Selangor, Malaysia

⁴ Institut Islam Hadhari, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM Bangi,
Selangor, Malaysia

ABSTRAK

Sorotan literatur mendapati bahawa tiada perkaitan yang jelas dan empirikal antara *religiositi*, personaliti dan tingkah laku kerja Muslim. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji secara empirikal hubungan antara personaliti, *religiositi* dan tingkah laku kerja dalam kalangan pentadbir Muslim di universiti awam Malaysia. Tiga instrument digunakan dalam pengukuran pembolehubah kajian iaitu NEO Five Factor Inventory (NEO FFI), Muslim Religiosity Personality Inventory (MRPI) dan Inventori Tingkah Laku Kerja Muslim (ITKM). Responden terdiri daripada 228 orang pentadbir dari lima institusi pengajian tinggi awam tempatan. Analisis korelasi, regresi dan mediasi digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara ketiga-tiga pembolehubah tersebut. Analisis korelasi antara ketiga-tiga pembolehubah mendapati bahawa hanya tret personaliti Neuroticism ($r = -.21$), Extraversion ($r = .19$) dan Conscientiousness ($r = .22$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan *religiositi*. Ketiga-tiga tret ini juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan Tingkah Laku Kerja Muslim. Tret Neuroticism ($r = -.32$), Extraversion ($r = .29$) dan Conscientiousness ($r = .22$) juga

mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku kerja Muslim. Analisis regresi menunjukkan bahawa tret Neuroticism, Extraversion, dan *religiositi* adalah faktor peramal kepada tingkah laku kerja Muslim secara signifikan [$F(3,224) = 22.31$, $p < .05$]. Analisis mediasi menunjukkan *religiositi* menjadi separa-perantara secara signifikan antara tret Neuroticism dengan tingkah laku kerja Muslim ($B = -0.29$; $CI = -0.65$ hingga -0.85) dan antara tret Extraversion dengan tingkah laku kerja Muslim ($B = 0.28$; $CI = 0.08$ hingga 0.58). Kajian ini mengesahkan peranan *religiositi* sebagai perantara kepada personaliti dan tingkah laku kerja Muslim serta menunjukkan kepentingan *religiositi* dalam mencorakkan tingkah laku kerja dalam kalangan pentadbir Muslim di universiti-universiti awam.

Kata kunci: *Religiositi*; tingkah laku kerja; perspektif Islam; personaliti; mediasi

ABSTRACT

Literature review shows that there is no clear relationship between religiosity, personality and Muslim work behavior empirically. This research is aiming to determine the empirical relationship between personality, religiosity and work behavior among Muslim administrators in the Malaysian public universities. Three instruments were used to assess the variables in the research, which are the NEO Five Factor Inventory (NEO FFI), the Muslim Religiosity-Personality Inventory (MRPI) and the Muslim Work Behavior Inventory (MWBI). Respondents were among 228 administrators from five local public universities. Correlation, regression and mediation analyses were used to determine the relationship between the variables in this study. Correlation analysis between the three variables indicate that Neuroticism ($r = -.21$), Extraversion ($r = .19$) and Conscientiousness ($r = .22$) have a significant relationship with religiosity. Analysis also indicate that Neuroticism ($r = -.32$), Extraversion ($r = .29$) and Conscientiousness ($r = .22$) have significant relationship with Muslim work behaviors. Multiple regression analysis shows that Neuroticism, Extraversion and religiosity contributed significantly towards Muslim work behavior [$F(3,224) = 22.31$, $p < 0.05$]. Results of the mediation analysis confirmed the mediating role of religiosity in the relation between Neuroticism and Muslim work behavior ($B = -0.29$; $CI = -0.65$ to -0.85), and suggesting a partial-mediation ($B = -1.21$, $t(226) = -4.21$, $p = 0.00$). Religiosity also mediates the relation between Extraversion and Muslim work behavior ($B = 0.28$; $CI = 0.08$ to 0.58), and suggesting a partial-mediation ($B = 1.08$, $t(226) = 3.69$, $p = 0.00$). In conclusion, the research confirmed the role of religiosity as a mediator to personality and Muslim work behavior, thus affirming the importance of religiosity in shaping work behavior of Muslim administrators in the public universities.

Keywords: *Religiosity; work behavior; Islamic perspective; personality; mediation*

PENGENALAN

Kajian ini dijalankan bagi memenuhi lompang dalam bidang pengurusan dan psikologi organisasi, iaitu hubungan antara *religiositi*, personaliti dan tingkah laku kerja dari perspektif Islam. Walaupun terdapat pengkaji dalam bidang ini yang mengiktiraf peranan agama dalam pengurusan dan pentadbiran (King 2007; Parboteah 2009), namun kajian dari perspektif Islam masih kurang dan perlu diterokai. Justeru, eksplorasi dalam bidang ini dapat menyumbang kepada kefahaman tentang impak kehidupan beragama kepada tingkah laku dalam organisasi.

Tingkah laku kerja ditakrifkan oleh Griffin dan Moorhead (2006) sebagai pola tindakan oleh ahli-ahli dalam sesebuah organisasi yang mempengaruhi keberkesanan organisasi secara langsung atau tidak langsung. Tingkah laku kerja dipengaruhi oleh faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman adalah keupayaan (pengetahuan dan kemahiran), pengalaman, motivasi, personaliti dan sikap. Manakala faktor luaran adalah budaya, jenis kerja, organisasi dan persekitaran kerja (Abu Bakar 2006; Osland et al. 2007). Tingkah laku kerja dari perspektif Islam pula adalah tingkah laku seorang yang berhubung dengan kerja dan dilakukan dengan kesedaran dan kepatuhan kepada nilai dan prinsip yang digariskan oleh al-Quran dan al-Sunnah.

Apabila memperkatakan tentang kajian bersifat empirikal berhubung sumbangan Islam terhadap tingkah laku kerja atau organisasi, literatur yang dapat diakses adalah terhad (Junaidah 2009; Lukman 2013). Konstruk tingkah laku kerja dari perspektif Islam kurang dikaji khususnya secara empirikal (Sharifah Hayaati 2010). Walaupun pengkaji dari Barat telah mula menjadikan agama sebagai subjek dalam kajian tingkah laku sejak abad ke-20, kaedah dan alat kajian yang digunakan kurang sesuai untuk menghuraikan ciri-ciri tingkah laku kerja Muslim secara syumul kerana konsep yang diketengahkan dalam kajian mereka adalah berasaskan pemahaman terhadap agama Kristian (Brotheridge & Lee 2007; Park 2009).

Kajian semasa ke atas pengurus dan pekerja Muslim mendapati amalan pengurusan dipengaruhi oleh kepercayaan agama mereka (Ali 2009; Randeree & El-Faramawy 2010). Korelasi yang signifikan antara amalan beragama dan komitmen terhadap organisasi turut diperolehi oleh Kutcher et al. (2010). Dapatan ini boleh difahami dengan melihat Islam sebagai suatu panduan hidup, sokongan moral serta memberi makna dalam kehidupan individu. Melalui pendekatan Islam, pekerja boleh dimotivasikan dengan mengingatkan tentang ganjaran di akhirat (Shamim 2012). Osman-Gani et al. (2013) mendapati bahawa *religiositi* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja, sama ada dalam kalangan Muslim atau bukan Muslim. Agama sebagai moderator dalam hubungan tersebut.

Dari perspektif Islam, konsep pengurusan dan pentadbiran adalah bersumberkan kitab al-Quran dan al-sunnah Nabi Muhammad SAW. Namun, kajian yang telah dijalankan tidak menggabungkan konsep daripada al-Quran dan Sunnah serta kaedah empirikal bagi mengesahkan teori berkenaan. Dalam kajian ini, pengkaji mengambil asas teori dari al-Quran dan al-Sunnah dan menggunakan kaedah empirikal untuk mengesahkan hubungan antara *religiositi* dan tingkah laku kerja dalam kalangan pentadbir Muslim.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dijalankan bagi mendalami pemahaman berkenaan personaliti, *religiositi* dan tingkah laku kerja dari perspektif Islam serta peranan ketiga-tiga pembolehubah ini dalam menghasilkan kecemerlangan pekerja dalam sesebuah organisasi. Melalui kajian ni juga konstruk tingkah laku kerja yang berlandaskan tasawwur *worldview* Islam dibina bagi mengisi lompong dalam model pengurusan kontemporari untuk membangunkan pekerja berprestasi tinggi.

KAEDAH KAJIAN

Responden

Responden terdiri daripada pentadbir universiti dari lima buah universiti awam sekitar Lembah Klang iaitu Universiti Malaya, Universiti Kebangsaan Malaysia, Universiti Islam Antarabangsa, Universiti Teknologi MARA dan Universiti Sains Islam Malaysia. Responden dipilih secara selektif dalam kalangan pengurusan dan profesional gred 41 hingga gred 54. Tiga set soal selidik diedarkan secara rawak berstrata kepada 400 orang pentadbir melalui lima jabatan terpilih dalam setiap universiti. Sebanyak 228 atau 57% daripada soal selidik yang lengkap berjaya diperolehi kembali.

Batasan Kajian

Dalam kajian yang dijalankan ini, pengkaji hanya mengambil responden dari satu bidang kerjaya iaitu pentadbir universiti. Oleh itu, generalisasi hanya boleh dibuat ke atas sektor yang mempunyai persamaan dengan bidang kerjaya pengurusan dan pentadbiran universiti dan kurang sesuai jika hendak digeneralisasikan ke atas populasi sektor lain seperti guru, polis dan doktor. Pengkaji juga hanya mengkaji pengaruh faktor-faktor dalaman dalam mempengaruhi tingkah laku kerja, walaupun terdapat juga faktor-faktor luaran seperti sistem dalam organisasi, gaya kepimpinan majikan serta persekitaran kerja yang mempengaruhi tingkah laku kerja.

Pengukuran

Pengkaji menggunakan tiga set soal selidik dalam kajian ini iaitu NEO *Five-Factor Inventory* (NEO FFI), *Muslim Religiosity Personality Inventory* (MRPI) dan Inventori Tingkah Laku Kerja Muslim (ITKM). NEO FFI mengukur tret personaliti menggunakan pendekatan *Big Five*. NEO FFI adalah versi pendek NEO Personality Inventory-Revised (NEO PI-R) yang dibangunkan oleh Costa dan McCrae (1989). Alat ini digunakan untuk mengukur lima tret personaliti dalam pendekatan *Big Five* atau Model Lima Faktor, iaitu *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Setiap domain tret mempunyai enam faset. Versi asal inventori ini terdiri daripada 240 item yang dinilai melalui lima pilihan jawapan berskala Likert. NEO FFI terdiri dari 60 item dan mempunyai nilai alpha antara .68 hingga .86 (Costa & McCrae 1992). Setiap tret dalam NEO FFI diwakili oleh 12 item. Versi pendek NEO PI-R ini digunakan dalam kajian kerana responden perlu menjawab tiga jenis inventori sekaligus.

MRPI mengukur *religiositi* Muslim (Krauss et al. 2005). Alat ini dibangunkan oleh Krauss et al. (2005) serta menggunakan lima pilihan jawapan berskala Likert. Tahap *religiositi* Muslim diukur melalui manifestasi Islam, iman dan ihsan. *Religiositi* Muslim terdiri daripada dua konstruk utama iaitu *Islamic Worldview* (Tasawwur Islam) dan *Religious Personality* (Personaliti Keagamaan). Konstruk *Islamic Worldview* adalah paradigma tawhid iaitu akidah, kepercayaan dan pemahaman terhadap enam rukun iman dalam Islam. Konstruk *Islamic Worldview* terdiri daripada dua sub-konstruk, iaitu *Worldly* ($r = .83$) dan *Spiritual* ($r = .67$). Sub-konstruk *Worldly* menilai paras kepercayaan dan pemahaman terhadap keserasian Islam dengan kehidupan di dunia, manakala sub-konstruk *Spiritual* menilai kepercayaan dan pemahaman terhadap hubungan Allah dengan makhluk serta unsur spiritual yang lain. Konstruk *Religious Personality* pula adalah manifestasi tawhid dalam bentuk amal soleh yang merangkumi aspek motivasi, tingkah laku, sikap dan emosi. Dalam kajian ini, hanya versi pendek *Islamic Worldview* yang terdiri daripada 20 item digunakan untuk mengukur *religiositi* responden. Skala *Religious Personality* tidak digunakan kerana ia mengukur aspek tingkah laku yang mungkin bertindan dengan apa yang diukur oleh ITKM. Kebolehpercayaan skala *Islamic Worldview* pada bacaan Cronbach Alpha adalah .95.

ITKM pula mengukur tingkah laku kerja Muslim melalui dua konstruk iaitu *al-Qawiy* (kekuatan) dan *al-Amin* (amanah). Konstruk kekuatan merangkumi tiga sub-konstruk iaitu profesional, *kompeten* dan peka; manakala konstruk amanah merangkumi sub-konstruk integriti, adil dan berprinsip. Alat ini mempunyai 37 item dan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawapan dari sangat tidak setuju (1) ke sangat setuju (5). Nilai alpha bagi konstruk *al-Qawiy* adalah .96 manakala

al-Amin adalah .91. Ujian kesepadanan model melalui analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) mendapati konstruk *al-Qawiy* adalah sepadan (RMSEA = .08, GFI = .83, CFI = .90, Chisq/df = 2.51). Konstruk *al-Amin* juga mempunyai keesahan konstruk melalui ujian kesepadanan model (RMSEA = .09, GFI = .91, CFI = .92, Chisq/df = 2.67).

Data yang diperolehi daripada ketiga-tiga soal selidik dianalisis dengan ujian parametrik menggunakan perisian SPSS. Bagi mengkaji hubungan antara pembolehubah tret personaliti, *religiositi* dan tingkah laku kerja Muslim, ujian korelasi digunakan. Ujian regresi berganda digunakan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang manakah menyumbang secara signifikan kepada tingkah laku kerja Muslim. Manakala ujian mediasi digunakan untuk mengkaji *religiositi* sebagai perantara dalam hubungan antara personaliti dan tingkah laku kerja Muslim.

HASIL DAN PERBINCANGAN

Ujian Korelasi

Melalui ujian korelasi antara tret-tret personaliti, *religiositi* dan tingkah laku kerja Muslim, didapati bahawa hanya tret *Neuroticism* (N), *Extraversion* (E) dan *Conscientiousness* (C) mempunyai hubungan yang signifikan dengan *religiositi* dan tingkah laku kerja. *Neuroticism* mempunyai hubungan yang rendah dan negatif dengan *religiositi* dan tingkah laku kerja. *Extraversion* dan *Conscientiousness* mempunyai hubungan yang rendah dan positif dengan *religiositi* dan tingkah laku kerja. Jadual 1 menunjukkan keputusan ujian korelasi.

JADUAL 1 Keputusan Korelasi antara Tret-tret Personaliti, *Religiositi* dan Tingkah Laku Kerja.

	Tret personaliti				
	N	E	O	A	C
<i>Religiositi</i>	-.210a	.189a	.014	-.074	.216a
Tingkah Laku Kerja	-.321a	.286a	.036	.076	.224a

a $p < .01$, b $p < .05$

Ujian Regresi

Ujian regresi berganda mendapati bahawa hanya tret *Neuroticism* ($\beta = -.247, p < .05$), *Extraversion* ($\beta = .214, p < .05$) dan pembolehubah *religiositi* ($\beta = .257, p < .05$) adalah faktor peramal yang signifikan kepada tingkah laku kerja. Ketiga-tiga faktor peramal tersebut menyumbang sebanyak 23 peratus ($R = .48$) perubahan varians dalam tingkah laku kerja [$F(3, 224) = 22.310, p < .05$].

JADUAL 2 Keputusan Rumusan Model Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.118	1.22944
2	.431 ^b	.186	.179	1.18642
3	.480 ^c	.230	.220	1.15643

- a. Peramal: (Tetap), *Religiositi*
- b. Peramal: (Tetap), *Religiositi*, *Neuroticism*
- c. Peramal: (Tetap), *Religiositi*, *Neuroticism*, *Extraversion*
- d. Pembolehubah bersandar: Tingkah Laku Kerja

Hasil analisis juga menunjukkan bahawa secara signifikan, *religiositi* ($\beta = .349, p < .05$) secara bersendirian menyumbang sebanyak 12.2 peratus ($r = .349$) perubahan varians dalam tingkah laku kerja [$F(1, 226) = 31.402, p < .05$]. Kombinasi antara *religiositi* ($\beta = .295, p < .05$) dan tret *Neuroticism* ($\beta = -.259, p < .05$) menyumbang sebanyak 18.6 peratus ($r = .431$) perubahan varians dalam tingkah laku kerja [$F(2, 225) = 25.703, p < .05$].

JADUAL 3 Keputusan ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	47.465	1	47.465	31.402	.000 ^a
	Residual	341.603	226	1.512		
	Total	389.067	227			
2	Regression	72.358	2	36.179	25.703	.000 ^b
	Residual	316.710	225	1.408		
	Total	389.067	227			

3	Regression	89.506	3	29.835	22.310	.000 ^c
	Residual	299.561	224	1.337		
	Total	389.067	227			

- a. Peramal: (Tetap), *Religiositi*
- b. Peramal: (Tetap), *Religiositi, Neuroticism*
- c. Peramal: (Tetap), *Religiositi, Neuroticism, Extraversion*
- d. Pembolehubah bersandar: Tingkah Laku Kerja

JADUAL 4 Nilai koefisien

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.287	.896		9.250	.000
	<i>Religiositi</i>	1.024	.183	.349	5.604	.000
2	(Constant)	12.467	1.317		9.464	.000
	<i>Religiositi</i>	.864	.180	.295	4.794	.000
	Neuroticism	-1.209	.287	-.259	-4.205	.000
3	(Constant)	9.486	1.530		6.198	.000
	<i>Religiositi</i>	.753	.178	.257	4.220	.000
	Neuroticism	-1.153	.281	-.247	-4.109	.000
	Extraversion	1.019	.284	.214	3.581	.000

- a. Pembolehubah bersandar: Tingkah Laku Kerja

Ujian Mediasi

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan setiap komponen model mediasi. Didapati bahawa tret *Neuroticism* mempunyai hubungan yang signifikan tetapi negatif dengan tingkah laku kerja ($B = -1.50$, $t(226) = -.09$, $p = .000$). Analisis juga mendapati bahawa tret *Neuroticism* mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif dengan *religiositi* ($B = -.34$, $t(226) = -3.23$, $p = .001$). *Religiositi* juga mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan tingkah laku kerja ($B = .86$, $t(226) = 4.79$, $p = .000$). Oleh kerana hubungan antara tret *Neuroticism* dan *religiositi* serta *religiositi* dan tingkah laku kerja adalah signifikan, analisis mediasi disahkan melalui kaedah *bootstrap* iaitu dengan paras keyakinan interval 95% daripada kesan tidak langsung

indirect effect yang diperoleh dengan pensampelan semula *bootstrap* sebanyak 5000 kali (Preacher & Hayes 2008). Ujian Sobel yang dijalankan juga adalah signifikan ($z = -2.64, p = .008$). Analisis mediasi mengesahkan peranan *religiositi* sebagai perantara dalam hubungan antara tret *Neuroticism* dan tingkah laku kerja ($B = -.29; CI = -.65$ hingga $-.85$). Oleh kerana kesan langsung tret *Neuroticism* ke atas tingkah laku kerja masih signifikan tetapi nilainya berkurangan ($B = -1.21, t(226) = -4.21, p = .000$) selepas *religiositi* diperkenalkan dalam model, maka mediasi yang berlaku adalah bersifat separa.

JADUAL 5 Kesan Mediasi *Religiositi* dalam Hubungan antara Tret *Neuroticism* dan Tingkah Laku Kerja, N = 228

Effect	95% CI		
	B	Lower	Upper
Total	-1.50	-2.08	-.92
Direct	-1.21	-1.78	-.64
Indirect (mediation)	-.29	-.63	-.09

Tret *Extraversion* mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku kerja ($B = 1.36, t(226) = 4.48, p = .000$) dan *religiositi* ($B = .31, t(226) = 2.89, p = .004$). *Religiositi* pula mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku kerja ($B = .90, t(226) = 4.96, p = .000$). Analisis mediasi mengesahkan peranan *religiositi* sebagai perantara dalam hubungan antara tret *Extraversion* dan tingkah laku kerja ($B = .28; CI = .08$ hingga $.58$). Ujian Sobel yang dijalankan juga adalah signifikan ($z = 2.46, p = .01$). Oleh kerana kesan langsung tret *Extraversion* ke atas tingkah laku kerja masih signifikan tetapi nilainya berkurangan ($B = 1.08, t(226) = 3.69, p = .000$) selepas perantara diperkenalkan dalam model, mediasi yang berlaku juga bersifat separa.

JADUAL 6 Kesan Mediasi *Religiositi* dalam Hubungan antara Tret *Extraversion* dan Tingkah Laku Kerja, N = 228

Effect	95% CI		
	B	Lower	Upper
Total	1.36	.76	1.96
Direct	1.08	.50	1.66
Indirect (mediation)	.28	.08	.58

Semua dapatan di atas konsisten dengan dapatan daripada literatur lalu (Saroglou et al. 2004; Sikorska-Simmons 2005; Parboteah 2009; Kutcher et al. 2010; Lyn et al. 2010; Osman-Gani 2013) bahawa unsur-unsur keagamaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap dan tingkah laku. Walau bagaimanapun keesahan dapatan lalu tidak dapat menggambarkan dengan tepat perhubungan yang wujud kerana ketiadaan alat kajian yang spesifik untuk mengukur penghayatan agama dan tingkah laku kerja Muslim. Kajian empirikal ini mengesahkan andaian-andaian ahli psikologi Muslim selama ini bahawa nilai-nilai keagamaan dalam Islam berupaya meningkatkan kecemerlangan tingkah laku di tempat kerja (Kamar Oniah & Abdul Razak 2011).

Secara umumnya, kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara *religiositi*, tret personaliti dan tingkah laku kerja Muslim. Didapati bahawa tret *Neuroticism* berkorelasi secara negatif dengan *religiositi* ($r = -.210$, $p < .01$) dan tingkah laku kerja Muslim ($r = -.321$, $p < .01$). Dapatan ini selari dengan dapatan kajian terdahulu (Cropanzano et al 1993; Matzler & Renzl 2007) bahawa tret *Neuroticism* mempunyai korelasi yang negatif dengan atribut berkaitan kerja seperti kepuasan kerja. Korelasi yang negatif antara tret *Neuroticism* dan *religiositi* serta tingkah laku kerja Muslim dapat difahami apabila mendalami sifat-sifat tret *Neuroticism* seperti gelisah, mudah marah, berputus asa, kurang sabar, dan mudah panik. Sifat-sifat ini bertentangan dengan ciri-ciri orang beriman yang diukur oleh *Islamic Worldview* iaitu kepercayaan kepada enam rukun iman. Hal ini dinyatakan oleh al-Qaradawi (2001) iaitu “nikmat ketenangan jiwa dan dada yang lapang serta keyakinan yang kuat yang diperolehi oleh orang beriman memberi pengaruh yang besar dalam meningkatkan prestasi kerja”. Sifat orang yang tinggi skor *Neuroticism* juga bertentangan dengan ciri pekerja yang profesional yang diukur melalui konstruk profesional, iaitu komitmen terhadap tugas, bertanggungjawab, berdaya saing, bermotivasi, bijaksana, efisien, inovatif dan kreatif.

Tret *Extraversion* berkorelasi secara positif dengan *religiositi* ($r = .189$, $p < .01$) dan tingkah laku kerja Muslim ($r = .286$, $p < .01$). Dapatan ini menyokong dapatan kajian terdahulu (Cropanzano et al. 1993; Judge et al. 2002; Saroglou 2002) iaitu tret *Extraversion* punyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Tret ini sinonim dengan pembolehubah berkaitan tingkah laku kerja. Sifat-sifat mereka yang mempunyai skor yang tinggi dalam tret ini cenderung untuk bercampur dengan orang lain, melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti harian, menggemari sesuatu yang mengujakan dan tegas dalam mengekspresi pendapat. Ciri-ciri ini diperlukan di dalam suasana kerja di organisasi yang berdaya maju. Kajian lepas turut melaporkan *Extraversion* mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen keagamaan (Heaven 1990). Ketegasan adalah antara ciri individu yang *Extrovert* dan agama juga bersifat tegas dalam hal-hal berkaitan akidah dan hukum syariat.

Berdasarkan kajian terdahulu, kebanyakannya melaporkan tret *Openness* tidak berkorelasi secara signifikan dengan pembolehubah berkaitan tingkah laku kerja atau *religiositi* (Barrick & Mount 1993). Namun tret *Openness* ada dikaitkan sebagai peramal kepada prestasi kerja (Rothmann & Coetzer 2003). Dalam kajian ini, tret *Openness* didapati tiada hubungan yang signifikan dengan pembolehubah *religiositi* ($r = .014, p > .05$) dan tingkah laku kerja Muslim ($r = .036, p > .05$). Antara ciri individu yang mempunyai skor *Openness* yang tinggi adalah sifat terbuka kepada idea baharu. Kemungkinan dapatan ini boleh dikaitkan dengan tafsiran keterbukaan yang kadangkala dibuat secara berhati-hati oleh individu yang beragama agar kesucian agama terpelihara dari unsur-unsur luar.

Kajian lepas antara tret *Agreeableness* dan pembolehubah berkaitan tingkah laku kerja menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang signifikan. Matzler & Renzl (2007) memperoleh korelasi yang positif antara tret *Agreeableness* dan kepuasan pekerja. Barrick dan Mount (1993) juga mendapati bahawa mereka yang mempunyai skor *Agreeableness* yang tinggi turut mempunyai prestasi kerja yang lebih baik, walaupun kajian sebelumnya tidak menemui hubungan yang signifikan antara *Agreeableness* dan pembolehubah berkaitan kerja. Dalam kajian ini tret *Agreeableness* didapati tidak menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkah laku kerja Muslim ($r = .076, p > .05$). Kajian ini juga mendapati bahawa tret *Agreeableness* tiada korelasi yang signifikan dengan *religiositi* ($r = -.074, p > .05$), sedangkan kajian lepas memperoleh keputusan sebaliknya (Saroglou 2002).

Bersangka baik, berterus-terang, empati, pemaaf, tidak menyombong diri, dan mengambil berat adalah sifat-sifat yang dianjurkan dalam Islam dan selari dengan faset-faset *Trust, Straightforwardness, Altruism, Compliance, Modesty, dan Tender-mindedness* daripada tret *Agreeableness*. Kesemua sifat ini diperlukan untuk menjadi seorang pekerja yang holistik. Faset *Straightforwardness* misalnya, iaitu sifat ketelusan dalam aktiviti dan hubungan dengan orang lain sepatutnya boleh dikaitkan dengan tingkah laku kerja Muslim, khususnya sifat amanah. Manakala *Altruism*, iaitu perasaan empati terhadap masalah atau kebajikan orang lain juga boleh dikaitkan dengan sifat peka terhadap kebajikan pekerja. Namun, kemungkinan oleh kerana tahap *Agreeableness* majoriti responden yang sederhana-rendah (37.6 peratus sederhana, 35.0 peratus rendah), sifat ini tidak menyerlah. Kemungkinan juga bahawa keunikan responden dalam kajian ini (pentadbir di universiti awam) mempunyai norma yang berbeza dengan responden kajian terdahulu.

Tret *Conscientiousness* mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan pembolehubah *religiositi* ($r = .216, p < .05$) dan tingkah laku kerja Muslim ($r = .224, p < .05$). Dapatan ini menyokong dapatan sebelum ini. Malah tret *Conscientiousness* merupakan tret yang paling banyak dikaitkan dengan tingkah laku kerja yang positif

dan kehidupan beragama. Korelasi yang positif antara tret *Conscientiousness* dan *religiositi* selari dengan kajian Saroglou (2002) dan Ahmad Amri (2004). Manakala korelasi yang positif antara tret *Conscientiousness* dan tingkah laku kerja mempunyai persamaan dengan dapatan Barrick dan Mount (1991); Toker (1998); Barrick et al. (2001) serta Judge et al. (2002).

Perkaitan antara tret personaliti dan pembolehubah berkaitan kerja boleh dijangka kerana mereka yang mempunyai skor *Conscientiousness* yang tinggi mungkin menetapkan sasaran yang lebih tinggi untuk diri mereka, mempunyai motivasi yang lebih tinggi, lebih puas dalam kerja mereka dan mempunyai status kerjaya yang lebih tinggi berbanding mereka yang mempunyai skor *Conscientiousness* yang lebih rendah (Osland et al. 2007). Seseorang pekerja yang cemerlang pada kebiasaannya mempunyai skor tinggi pada semua faset *Conscientiousness*. Hubungan antara tret *Conscientiousness* dan *religiositi* boleh dijelaskan dari segi kepatuhan dan komitmen kepada melakukan amal ibadat kerana ibadah memerlukan konsentrasi, ketertiban dan kesungguhan bagi mencapai kekhusyukan. Seseorang yang tinggi pada skor *Conscientiousness* turut prihatin terhadap tanggungjawab moral. Ini selari dengan sikap yang ditunjukkan oleh seorang yang patuh kepada ajaran agama.

Kajian terdahulu yang mengkaji hubungan antara *religiositi* dan pembolehubah berkaitan tingkah laku kerja mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah tersebut (Weaver & Agle 2002; Emmons & Paloutzian 2003; Pargament et al. 2005; Gibson 2005; Sikorska-Simmons 2005). Dapatan kajian ini ($r = .349, p < .01$) juga menyokong dapatan terdahulu. Sikorska-Simmons (2005) serta Kutcher et al. (2010) menemui korelasi antara *religiositi* dan komitmen kerja serta kepuasan kerja. Manakala menurut Weaver dan Agle (2002), *religiositi* memberi impak positif terhadap tingkah laku kerja dan dalam pembuatan keputusan yang beretika di tempat kerja.

Melalui analisis regresi berganda, didapati bahawa hanya tret *Neuroticism* ($\beta = -.247, p < .05$), *Extraversion* ($\beta = .214, p < .05$) dan pembolehubah *religiositi* ($\beta = .257, p < .05$) menjadi faktor peramal yang signifikan kepada tingkah laku kerja Muslim. Dapatan ini konsisten dengan kajian lepas (Cropanzano et al. 1993; Judge et al. 2002; Matzler & Renzl 2007) bahawa tret *Neuroticism* dan *Extraversion* memberi kesan terhadap kepuasan kerja. Tret *Agreeableness* dan *Conscientiousness* bukan merupakan faktor bagi tingkah laku kerja Muslim, walaupun tret *Conscientiousness* menjadi faktor bagi *religiositi*. Keputusan ini tidak mengejutkan bagi tret *Agreeableness* yang tidak mempunyai rekod korelasi dengan pembolehubah berkaitan *religiositi* atau tingkah laku kerja. Walau bagaimanapun, hasil kajian ini bercanggah dengan beberapa kajian lepas (Barrick & Mount 1991;

Toker et al. 1998; Barrick et al. 2001; Judge et al. 2002, Saroglou 2002) khususnya yang melibatkan tret *Conscientiousness*. Walau bagaimanapun, didapati tret *Conscientiousness* mempunyai kesignifikanan marginal, dan mungkin jika jumlah responden adalah lebih besar, tret *Conscientiousness* mungkin boleh menjadi peramal yang signifikan.

Analisis mediasi mengesahkan peranan *religiositi* sebagai perantara-separa dalam hubungan antara tret *Neuroticism* dan tingkah laku kerja Muslim ($B = -0.29$; $CI = -0.65$ hingga -0.85). Dapatan ini bermakna kehadiran faktor *religiositi* mengurangkan kesan langsung sifat *Neurotic* ke atas tingkah laku kerja Muslim. Analisis mediasi turut mengesahkan peranan *religiositi* sebagai perantara dalam hubungan antara tret *Extraversion* dan tingkah laku kerja Muslim ($B = 0.28$; $CI = 0.08$ hingga 0.58). Walaupun sifat *ekstrovert* telah diketahui mempunyai sumbangan dalam membentuk tingkah laku kerja yang diharapkan oleh majikan, kehadiran faktor *religiositi* sebagai pemangkin kepada hubungan antara personaliti dan tingkah laku kerja Muslim.

KESIMPULAN

Daripada kajian ini, pengkaji merumuskan tret personaliti seperti *Neuroticism*, *Extraversion* dan *Conscientiousness* mempunyai korelasi yang signifikan dengan *religiositi* dan tingkah laku kerja Muslim. Tret *Neuroticism* dan *Extraversion*, serta *religiositi* adalah faktor kepada tingkah laku kerja Muslim. *Religiositi* juga berfungsi sebagai perantara kepada hubungan antara tret *Neuroticism* dan tingkah laku kerja Muslim, serta hubungan antara tret *Extraversion* dan tingkah laku kerja Muslim.

Hasil kajian ini menguatkan hujah bahawa *religiositi* penting dalam mencorakkan tingkah laku kerja, khususnya dalam kalangan pentadbir Muslim di universiti-universiti awam. Pengurusan latihan staf di universiti-universiti awam boleh mengambil dapatan ini sebagai satu petunjuk dalam membangunkan modal insan. Dapatan kajian ini turut menyumbang kepada lompong dalam bidang kajian psikologi organisasi dan pengurusan dalam bentuk pembuktian empirikal hubungan *religiositi* dan tingkah laku kerja daripada perspektif Islam, dengan menggunakan alat kajian yang bersesuaian dengan norma Muslim.

RUJUKAN

Abu Bakar. 2006. Kemelut prestasi: pendekatan mapan ke arah memperkasakan prestasi kakitangan awam di Malaysia. *INTAN Management Journal* 8 (1): 123-137.

- Ahmad Amri. 2004. Hubungan antara tret personaliti dan penghayatan iman. Tesis Sarjana, Pusat Pengajian Siswazah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ali, A. J. 2009. Level of existence and motivation in Islam. *Journal of Management History* 15 (1): 50-65.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. 2001. Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next. *International Journal of Selection and Assessment* 9: 9-30.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. 1993. Autonomy as a moderator of the relationship between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology* 78 (1): 111-118.
- Barrick, M.R. dan Mount, M.K. 1991. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 44 (1): 1-26.
- Brotheridge, C.M & Lee, R.T. 2007. Hands to work, heart to God: religiosity and organizational behavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 4 (3): 287-309.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. 1989. *The NEO-PI/NEO-FFI Manual Supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. 1992. *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Cropanzano, R., Jones, K., & Konovsky, M. A. 1993. Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior* 14: 595-607.
- Emmons, R.A., & Paloutzian, R.F. 2003. The psychology of religion. *Annual Review of Psychology* 54: 377-402.
- Gibson, D. 2005. Spirituality in America: God on the Job. *Ladies Home Journal*, September.
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. 2006. *Fundamentals of Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Heaven, P. C. 1990. Religious values and personality dimensions. *Personality and Individual Differences* 11: 953-956.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. 2002. Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology* 87: 765-780.

- Junaidah, H. 2009. Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2(3): 251-267.
- Kamar Oniah, K. & Abdul Razak, A. H. 2011. Managerial ethics of public administrators from the Qur'anic perspective. Dlm. Khaliq Ahmad, Rafikul Islam & Yusof Ismail (Pnyt.), *Issues in Islamic Management: Theories and Practices*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- King, S.M. 2007. Religion, spirituality, and the workplace: Challenges for the public administration. *Public Administration Review*, Jan/ Feb.
- Krauss et al. 2005. The Muslim religiosity personality inventory (MRPI): Towards understanding differences in the Islamic religiosity among the Malaysian youth. *Pertanika Journal of Social Science & Humanities* 13(2): 173-186.
- Kutcher, E.J., Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O & Masco, J.L. 2010. The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics* 95:319-337.
- Lukman Thaib. 2013. Human capital development from Islamic perspective: Malaysian's experience. *European Journal of Management Sciences and Economics* 1(1): 11-23.
- Lynn, M.L., Naughton, M.J. & VanderVeen, S. 2010. Connecting religion and work: patterns and influences of work-faith integration. *Human Relation* 64 (5): 675-701
- Matzler, K. & Renzl, B. 2007. Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction. *Tourism Management* 28 (4): 1093-1103.
- Osland et al. 2007. *Organizational Behaviour: An Experiential Approach*. Ed-8. Amerika Syarikat: Pearson Prentice Hall.
- Osman-Gani, A.M., Junaidah, H. & Yusof, I. 2013. Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations* 35 (4): 360-376.
- Parboteeah, K.P., Hoegl, M. & Cullen, J. 2009. Religious dimensions and work obligation: A country institutional profile model. *Human Relations* 62 (1):119-148.
- Pargament, K. I., Magyar-Russell, G. M., & Murray-Swank, N. A. 2005. The sacred and the search for significance: Religion as a unique process. *Journal of Social Issues* 64: 665-687.
- Park, C. 2009. Review of measures of religiosity. *International Journal for the Psychology of Religion* 12(1): 59-60.

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods* 40 (3): 879-891.
- al-Qaradawi, Yusuf. 2001. *Iman dan Kehidupan*. Terj. Fachruddin H.S. Shah Alam: Dewan Pustaka Fajar.
- Randeree, K. & El-Faramawy, A.T. 2010. Islamic perspectives on conflict management within project managed environments. *International Journal of Project Management* 29: 26-32.
- Rothmann, S. & Coetzer, E.P. 2003. The big five personality dimensions and job performance. *Journal of Industrial Psychology* 29(1): 68-74.
- Saroglou, V. 2002. Religion and the five factors of personality: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences* 32: 15-25.
- Saroglou, V., Delpierre, V. & Dernelle, R. 2004. Values and religiosity: A meta-analysis of studies using Schwartz's model. *Personality and Individual Differences* 37: 721-734.
- Shamim Ahmad. 2012. Introjecting the core Islamic values for raising the employee's behavior. Dlm. Khaliq Ahmad, Rafikul Islam & Yusof Ismail (pnyt.). *Issues in Islamic Management: Theories and Practices*. Ed. Ke-2. Batu Caves, Selangor: IIUM Press.
- Sharifah Hayaati, I.Q. 2010. *Etika Penjawat Awam dari Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sikorska-Simmons, S. 2005. Religiosity and work-related attitudes among paraprofessional and professional staff in assisted living. *Journal of Religion Spirituality and Aging* 18 (1): 65-82.
- Toker, D.M., Fischer, A.R. & Subich, L.M. 1998. Personality and vocational behaviour: a selective review of the literature. *Journal of Vocational Behaviour* 53: 115-153.
- Weaver, G.R. & Agle, B.R. 2002. Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *The Academy of Management Review* 27(1): 77-97.