

## Tanggapan Sokongan Organisasi Dan Penglibatan Aktiviti Kerohanian B40 Muslim Yang Berhutang

### *Perceived Organizational Support and Spiritual Activity Involvement of B40 Muslim Borrower*

Dicky Wiwittan Toto Ngadimana\*, Salmy Edawaty Yacoob<sup>b</sup>, Hairunnizam Wahid<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Jabatan Perdagangan, Politeknik Kota Kinabalu, 88450, Malaysia

<sup>b</sup>Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor

<sup>c</sup>Fakulti Ekonomi & Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor

\*Corresponding author: [dicky@polikke.edu.my](mailto:dicky@polikke.edu.my)

---

#### Article history

Received: 2018-08-24 Received in revised form: 2019-03-29 Accepted: 2019-05-01 Published online: 2019-06-30

#### Abstract

In Islam, organization has an important role in developing self-esteem and social relations of its members. Western researchers such as Maslow also suggested that organizational managers identify deficiencies in the needs of their employees as this may affect one's attitude and behavior. Maslow's motivational needs can be met through the support of organizations through their reward programs and so on. Thus, this study is conducted to evaluate the perception on organizational support and the level of involvement of the spiritual and social activities of the B40 Muslim community that can help improve their self-esteem and social relations. A total of 378 low-income Muslim of Felda who are also borrower were involved in this study. This study used questionnaire and data was analyzed by using descriptive method and mean score statistic. The result show that the perceived organizational support are at moderate level. However, the involvement of spiritual and social activities is at low level. Implicitly, this study can aide Felda management, employers and certain parties in Malaysia to draw up human development plan to further strengthen B40 self-esteem and social relationships in accordance with the syariah compliance.

*Keywords:* Employer Support, Spritual and social activities, Low-income (B40)

#### Abstrak

Dalam Islam, organisasi mempunyai peranan yang penting dalam usaha untuk membangunkan harga diri dan hubungan sosial warganya. Pengkaji barat seperti Maslow juga mencadangkan supaya pengurus organisasi mengenal pasti kekurangan dalam keperluan pekerjaanya kerana perkara ini boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang. Tahap keperluan motivasi Maslow dapat dipenuhi melalui bentuk sokongan organisasi melalui program-program berbentuk penghargaan dan sebagainya. Justeru kajian ini dijalankan untuk menilai tanggapan terhadap sokongan majikan dan tahap penglibatan aktiviti kerohanian dan sosial masyarakat Felda Kumpulan B40 yang dapat membantu dalam pembentukan harga diri dan hubungan sosial. Seramai 378 sampel warga Felda Kumpulan B40 di Lahad Datu, Sabah yang berhutang terlibat dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik dan data dianalisis dengan menggunakan kaedah deskriptif dan statistik skor min. Hasil kajian mendapati tanggapan warga Felda B40 yang berhutang terhadap sokongan majikan adalah pada tahap sederhana. Manakala penglibatan aktiviti kerohanian dan sosial adalah pada tahap rendah. Implikasinya, kajian ini dapat membantu pihak pengurusan Felda, majikan-majikan dan pihak-pihak tertentu di Malaysia untuk merangka pelan pembangunan insan bagi memperkasakan lagi hubungan sosial B40 menurut acuan syariah.

*Kata Kunci:* Sokongan Organisasi, Aktiviti Kerohanian dan Sosial, Berpendapatan Rendah (B40)

## **1.0 PENGENALAN**

Islam menganjurkan majikan untuk memenuhi keperluan-keperluan pekerjanya. Teori Maslow (1954) menerangkan terdapat lima keperluan yang harus dipenuhi oleh individu untuk mengelak diri dari mengalami perasaan kekurangan berbanding individu lain. Lima asas keperluan menurut Maslow ini telah disusun dalam bentuk hierarki yang bermula daripada aspek fisiologi, keselamatan, hubungan sosial, harga diri sehinggalah kepada keperluan pencapaian hasrat diri. Keperluan fisiologi merupakan peringkat yang paling asas dan rendah tetapi paling penting untuk dipenuhi oleh seseorang pekerja terlebih dahulu. Keperluan jenis ini termasuklah keperluan dari aspek makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Keperluan keselamatan merupakan keperluan asas manusia sesudah keperluan yang pertama berjaya dipenuhi. Keperluan keselamatan di tempat kerja termasuklah seperti keperluan jaminan keselamatan fizikal di tempat kerja, kesihatan pekerja, kestabilan dan keselamatan psikologi (Tengku Sarina Aini & Fadillah Mansor, 2007).

Selepas keperluan fisiologi dan keselamatan adalah keperluan sosial dan harga diri. Dalam keperluan sosial, manusia juga memerlukan cinta, kepunyaan dan kasih sayang (Maslow, 1954). Hubungan seperti persahabatan, ikatan romantis dan keluarga membantu memenuhi keperluan persahabatan dan penerimaan, seperti penglibatan dalam masyarakat sosial, komuniti atau kumpulan agama (Zakaria & Malek, 2014). Keperluan sosial mempunyai hubungan yang melibatkan 'keinginan untuk berhubung dengan orang lain' (Deci & Ryan, 2000), iaitu untuk berasa dekat dengan orang lain (Baumeister & Leary, 1995). Keperluan untuk disayangi menyebabkan individu risau ditinggalkan dan sanggup melakukan apa-apa sahaja untuk mendapatkan kasih sayang (Bartholomew & Horowitz, 1991). Menurut Ilhaamie (2005), hubungan dengan rakan sekerja merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan pekerja. Keperluan ini akan dipenuhi apabila individu merasakan dirinya adalah sebahagian daripada organisasi, merasa diri disayangi dan dikasihi, perasaan dipunyai, mempunyai teman dan merasa diperlukan oleh organisasi. Keperluan sosial ini berkait rapat dengan interpersonal dan interaksi dalam organisasi. Kestabilan psikologi akan dirasai apabila individu mempunyai rakan dalam organisasi dan dapat bersosialisasi dan bukannya terpaksa bekerja secara bersendirian atau berasingan daripada orang lain (Tengku Sarina Aini & Fadillah Mansor, 2007).

Selepas itu, pada peringkat keempat, keperluan nilai diri atau harga diri akan memainkan peranan yang penting untuk mendorong seseorang individu untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. Keperluan harga diri ini adalah seperti keperluan seseorang individu untuk merasakan dirinya dihormati, dihargai dan diiktiraf oleh pihak pengurusan strategik organisasi. Keperluan harga diri juga termasuklah inginkan penghargaan atau pujian daripada majikan berupaya membantu menaikkan harga diri (Maslow, 1954). Keperluan ini adalah penting kerana individu yang merasakan nilai dirinya tinggi dan diiktiraf oleh orang lain akan mendatangkan rasa keyakinan diri yang tinggi, konsep sendiri yang positif dan penghargaan sendiri yang tinggi. Situasi ini akan menyebabkan individu merasa selesa untuk bekerja, mencurahkan tenaga secara ikhlas tanpa paksaan daripada mana-mana pihak dan persekitaran kerja yang sihat. Keperluan jenis ini akan wujud dalam organisasi apabila terdapat aktiviti-aktiviti yang berbentuk pujian, pengiktirafan dan penghargaan terhadap individu yang cemerlang hasil daripada tugas dan peranan yang telah berjaya diberikan.

Dalam usaha untuk meningkatkan harga diri dan hubungan sosial, sokongan daripada majikan ataupun organisasi adalah sangat membantu (Maslow, 1954). Menurut Zainal Abdul Aziz (2010), majikan perlu menggunakan elemen kebijaksanaan termasuk menawan hati dan minda tenaga kerja dengan mengiktiraf usaha mereka dan sentiasa menaikkan harga diri mereka. Usaha untuk meningkatkan harga diri sangat penting dan bukan sahaja dalam organisasi yang besar, malah di peringkat awal lagi. Hal ini menunjukkan bahawa pihak-pihak yang berada di kedudukan atas perlu merangka strategi untuk meningkatkan harga diri dikalangan orang di bawah mereka. Dalam proses

menggerakkan tenaga kerja ke arah matlamat akhir organisasi seperti untuk membasmi kemiskinan (seperti matlamat utama penubuhan Felda), langkah seperti menawan hati dan minda, mengiktiraf faktor manusia dan kebijaksanaan dalam pelaksanaan menjadi signifikan (Zainal Abdul Aziz, 2010). Justeru, kajian ini dijalankan untuk menilai terhadap sokongan majikan dan tahap penglibatan aktiviti kerohanian dan sosial yang dapat membantu dalam pembentukan harga diri dan hubungan sosial dalam kalangan warga Muslim Felda Kumpulan B40 di Sabah yang berhutang.

## **2.0 KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Tanggapan Sokongan Organisasi**

Tanggapan terhadap sokongan organisasi ditakrifkan sebagai tahap kepercayaan di mana pekerja merasakan organisasi prihatin terhadap kebajikan dan kesejahteraan yang meliputi soal ganjaran, keperluan dan persekitaran pekerjaan (Eisenberger et al., 1986). Oleh itu, pengurus mempunyai peranan seperti ketua isi rumah yang bertanggungjawab untuk menjaga dan memenuhi tuntutan pekerja bawahan secara saksama (Solahuddin, 2009). Banyak teori dan secara praktikalnya di dalam pengurusan sesebuah organisasi mencadangkan supaya pihak majikan perlu melakukan beberapa perkara untuk mendapatkan hasil dan prestasi yang terbaik daripada pekerjanya, di samping kesetiaan pekerjanya terhadap majikan tersebut. Antaranya ialah memberi kepuasan terhadap keperluan manusia seperti yang dicadangkan dalam Teori Maslow (1954). Oleh sebab harga diri dan sosial merupakan keperluan manusia yang dicadangkan dalam Teori Maslow, pihak majikan perlu mengambil berat keperluan tersebut. Sekiranya tidak, pekerja akan berhenti kerja dan meninggalkan organisasi. Selain itu, majikan juga perlu menyokong usaha warganya untuk mendapatkan keperluan tersebut. Kajian yang dijalankan oleh Wilson (2000) mencadangkan pihak penganjur (majikan) perlu menyediakan aktiviti dan program yang mampu merangsang individu melalui tiga aspek, iaitu rasa kekitaan, harga diri dan penghakikian diri. Perkara ini disokong oleh Siti Raba'ah, Turiman & Azimi (2015) yang mendapati faktor dalaman yang mempengaruhi individu untuk menyertai aktiviti sukarelawan kerana dapat meningkatkan keyakinan diri, menghilangkan rasa sunyi, meneroka bidang kerjaya yang diminati, membina rangkaian sosial dengan masyarakat dan meningkatkan harga diri.

Seterusnya, penghargaan dan nilai daripada majikan akan menentukan hala tuju prestasi pekerja. Apabila individu merasa dirinya dihargai dan disayangi, iaitu keperluan sosial dan harga diri dapat dipenuhi di tempat tersebut, motivasinya untuk bekerja di tempat tersebut akan meningkat. Kajian berkaitan hubungan organisasi dengan gelagat banyak dibincangkan dalam kajian-kajian lepas. Sekiranya dilihat pada kajian yang dijalankan oleh Rasidah dan Suryati (2010), dapatan menunjukkan wujud hubungan antara sokongan organisasi dan gelagat seperti persepsi sokongan organisasi terhadap hasil kerja yang positif (Hochwarter et al., 2003) seperti peningkatan komitmen yang efektif (Wayne et al., 2002), penurunan niat lantik henti dan ketidakhadiran (Eisenberger et al., 1986), kepuasan kerja (Shore & Tetrick, 1991), dan kelakuan kewargaan organisasi (Wayne et al., 2002). Kajian meta-analisis yang dilaksanakan oleh Riggles, Edmondson dan Hansen (2008) menunjukkan persepsi sokongan organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kesemua kajian tersebut mempunyai kaitan dengan peranan organisasi terhadap kesejahteraan individu.

Di samping itu, seseorang akan merasa berbesar hati sekiranya mereka dihargai dan diiktiraf oleh majikan apabila menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam pekerjaan. Ini dapat membantu organisasi melahirkan kakitangan yang produktif dan inovatif (Haryati Kamarudin, 2013). Menurut Ahmad Shukri (2002), golongan pekerja yang telah lama berkhidmat hendaklah diberi perhatian dan penghargaan yang sewajarnya memandangkan pengalaman luas mereka bukan sahaja berkaitan kerja seharian, malah mengenai operasi dan perkembangan organisasi keseluruhannya. Walaupun begitu,

terdapat juga segelintir majikan yang tidak menghargai pekerjaanya seperti kenyataan Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs), Datuk Azih Muda dalam Sinar Online bertarikh 11 November 2017 oleh Atirah Hasli (2017), menyatakan terdapat aduan mengenai majikan memberikan markah penilaian prestasi rendah tanpa alasan yang munasabah. Mengulas perkara ini, beliau menyatakan terdapat majikan yang tidak mengambil kira situasi dan keadaan semasa pekerja bawahan, iaitu hanya dengan kesilapan kecil terus dapat markah penilaian yang rendah. Robbins (1993) menyatakan bahawa pihak organisasi perlu memenuhi keperluan mereka di tempat kerja bagi mengelakkan pekerja berhenti atau berpindah kerja. Menurut Robbins (1993) pekerja yang mendapat kepuasan yang tinggi memiliki kesihatan yang baik dan usia yang panjang. Dengan perbincangan ini serta berasaskan bukti empirikal yang kukuh, dapatlah disimpulkan bahawa, dalam usaha untuk meningkatkan harga diri, sokongan dan bantuan daripada majikan adalah sangat penting. Apabila majikan sentiasa menghargai usaha pekerjaanya, ianya dapat membantu untuk meningkatkan harga diri di kalangan pekerjaanya. Justeru, kesinambungan daripada tahap harga diri dan sosial seperti yang dibincangkan di atas, kajian ini perlu melanjutkan perbincangan untuk melihat bagaimanakah persepsi warga Felda kumpulan B40 yang berhutang terhadap sokongan majikan mereka yang boleh meningkatkan harga diri dan hubungan sosial mereka. Justeru, hipotesis yang dicadangkan adalah seperti berikut:

H1: Tahap sokongan majikan yang dapat membantu dalam pembentukan harga diri dan hubungan sosial di kalangan warga Felda Kumpulan B40 yang berhutang adalah tinggi.

## 2.2 Penglibatan Aktiviti Kerohanian

Penghayatan agama merupakan satu unsur yang sangat penting dalam mempengaruhi kualiti peribadi seseorang Muslim dalam usaha melahirkan insan yang cemerlang sahsiah atau peribadi dan seimbang dari segi jasmani, rohani, mental dan emosi. Penghayatan kepada agama ini hanya akan terlaksana sekiranya proses penerapan nilai-nilai agama dapat dilakukan dengan berkesan dan berterusan. (Nik Safiah et al., 2015). Penerapan nilai-nilai agama ini secara khususnya boleh dilaksanakan melalui pelaksanaan program-program bercorak kerohanian yang boleh dilakukan sama ada secara formal atau tidak formal (Baharin et al., 2008).

Program kerohanian merupakan aktiviti-aktiviti yang lebih kepada keagamaan yang mampu membina harga diri yang mantap (Syarifah Nooraida & Syarifah Fatimah, 2011).P Penglibatan individu dalam program-program kerohanian dan sosial sebenarnya dapat membantu individu untuk memperkasakan harga diri dan hubungan sosial (Yahya & Sa'ari, 2016). Menurut Yahya & Sa'ari (2016) individu sewajarnya menghayati dan mengaplikasikannya program zikrullah dan aktiviti kerohanian untuk menjana pembangunan spiritual dalam mempertingkatkan ketakwaan kepada Allah (s.w.t). Selain ini, program kerohanian merupakan pendekatan yang tepat dan berkesan dalam mengatasi masalah sosial yang menyebabkan berlakunya keruntuhan akhlak dan moral di mana program kerohanian juga berupaya menjadi agen pembersihan jiwa dan rohani (Yahya & Sa'ari, 2016).

Jika elemen kerohanian tidak diterapkan dalam kehidupan seharian, maka pelbagai masalah sosial dan boleh mengundang gejala yang tidak baik dan krisis akhlak (Nik Safiah et al., 2015) kerana kurangnya pengetahuan agama dan penghayatan aqidah. Banyak kajian membincang hubungan antara kurangnya penglibatan dengan aktiviti kerohanian dengan gejala negatif (Ruslinawati, 2014; Shukri Ahmad et al., 2014; Nik Safiah et al., 2015; Yahya & Sa'ari, 2016). Justeru, penglibatan dalam program kerohanian perlu dipertingkatkan kerana dalam konteks sosial, penerapan akidah dalam program kerohanian memainkan peranan penting dalam melahirkan individu yang mempunyai keyakinan yang tinggi kepada Allah (s.w.t) dan mampu membentuk jiwa yang tenang dan rohani seimbang (Ruslinawati, 2014) dan secara tidak langsung penglibatan dalam aktiviti kerohanian dapat

mengeratkan hubungan sosial dan meluaskan kenalan dan hubungan sosial dalam pembentukan masyarakat yang harmoni.

Dewasa ini, pihak pengurusan Felda telah berjaya membawa perubahan kepada penduduk Felda. Walaupun pendapatan mereka masih berada di paras rendah tetapi mereka telah menikmati banyak kemudahan di samping keperluan asas telah dipenuhi (Izham et al., 2012). Kajian yang dijalankan oleh Mohd Zufri & Mohd Hazim Shah (2014) juga mendapati penduduk Felda berpuas hati tinggal di Felda. Memandangkan pengurusan yang baik dari aspek pentadbiran, kajian ini menjangkakan pihak pentadbiran Felda juga telah merancang dan melaksanakan program kerohanian untuk warganya. Justeru perbincangan di atas membawa penyelidik untuk merumuskan hipotesis berikut:

H2: Tahap penglibatan aktiviti sosial masyarakat Felda Kumpulan B40 yang dapat membantu dalam pembentukan harga diri dan hubungan sosial di kalangan warga Felda Kumpulan B40 yang berhutang adalah tinggi.

### **3.0 METODOLOGI KAJIAN**

Item-item yang digunakan dalam kajian ini, diadaptasi daripada item-item kajian lepas. Kajian ini membangunkan 19 item skala untuk mengukur kedua-dua konstruk. 10 item bagi peranan majikan yang diadaptasi daripada Lynch, Eisenberger & Armeli (1999), Coyle-Shapiro et al (2005) dan Cable & DeRue (2002). Sementara item penglibatan aktiviti adalah daripada Yahya dan Sa'ari (2016). Ukuran bagi item-item tersebut telah dijalankan dengan menggunakan skala lima mata, bermula dari (1) sangat tidak setuju dengan (5) sangat setuju.

Responden bagi kajian ini adalah warga Felda Muslim yang tergolong dalam kumpulan B40. Kumpulan ini tidak mempunyai pendapatan tetap dan sebahagian bergantung sepenuhnya kepada pinjaman sara hidup yang disediakan oleh pengurusan Felda Wilayah Lahad Datu, Sabah. Kajian ini mengambil sebanyak 378 sampel daripada 872 keluarga yang tinggal di dua kawasan rancangan Felda Lahad Datu iaitu penempatan Anjung Teduh (AT) dan Desa kencana (DK). Penentuan bilangan sampel dalam kajian ini merujuk kepada Jadual Krejcie & Morgan (1970). Jumlah ini sudah mencukupi menurut Noraini Idris (2013) yang menyatakan bahawa 20 peratus persampelan sudah mewakili populasi sasaran kajian. Kajian ini memilih teknik persampelan berkelompok bagi memastikan soal selidik diberikan kepada responden yang betul. Persampelan ini sesuai kerana elemen-elemen yang terdapat di dalam populasi adalah berselerak semasa kajian dijalankan. Persampelan ini berdasarkan keupayaan penyelidik membahagikan populasi sampel mengikut kelompok kemudian memilih elemen untuk setiap kelompok menggunakan persampelan rawak mudah.

Kaedah pengumpulan data telah digunakan, iaitu beberapa soal selidik telah dihantar terus kepada responden. Proses pengedaran dan pengumpulan soal selidik telah dijalankan dalam tempoh tiga bulan. Sebanyak 378 borang soal selidik telah diterima dan digunakan untuk analisis ini. Data yang diperoleh daripada soal selidik dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Data mengenai latar belakang umum sampel serta jawapan mereka dikira dan dibentangkan dalam peratusan. Skala Likert lima mata digunakan untuk mengukur tahap sokongan majikan dan penglibatan aktiviti. Skala tersebut digunakan dalam soal selidik untuk menentukan tahap perjanjian atau ketidaksetujuan berdasarkan kriteria seperti yang ditunjukkan pada Jadual 1:

**Jadual 1:** Penerangan Tahap Skor Min

Skor min	Tafsiran
1.00– 1.99	Lemah
2.00– 2.99	Rendah
3.00– 3.99	Sederhana
4.00– 5.00	Tinggi

Sumber: Syed Najmuddin et al. (2009)

## 4.0 HASIL KAJIAN

Secara umumnya, kajian ini mendapati bahawa dalam kalangan responden iaitu sebanyak 43% responden mempunyai tanggapan yang tinggi, 56% di tahap sederhana dan hanya 1% di tahap rendah terhadap sokongan Felda dalam usaha untuk meningkatkan harga diri dan hubungan sosial di kalangan mereka iaitu min purata antara 3.68 hingga 5.00 pada Skala Likert. Ini dapat ditunjukkan seperti dalam Jadual 2. Sementara itu, tahap penglibatan responden terhadap aktiviti atau program kerohanian yang boleh membantu untuk meningkatkan harga diri dan hubungan sosial adalah sebanyak 11% di tahap tinggi (kerap dan sangat kerap), 56% peratus di tahap sederhana (kadang-kadang), manakala 33% di tahap yang rendah (jarang atau tidak pernah).

**Jadual 2:** Keputusan Analisis Bagi Peranan Organisasi Dan Penglibatan Program Kerohanian

Dimensi	No Item	Item	Skor Min		
			AT	DK	Total
Tanggapan Sokongan Organisasi	E1	Menghargai usaha gigih	3.76	3.57	3.67
	E2	Tidak mengabaikan aduan	3.73	3.47	3.60
	E3	Mengambil berat	3.82	3.53	3.68
	E4	Prihatin terhadap matlamat dan nilai	3.81	3.42	3.62
	E5	Menghulurkan bantuan	3.83	3.48	3.66
	E6	Bantuan khusus	3.72	3.43	3.58
	E7	Menyediakan pinjaman	3.60	3.23	3.42
	E8	Menganjurkan program – harga diri	3.06	3.28	3.17
	E9	Menggalakkan ke program sosial	3.94	3.49	3.72
	E10	Kekerapan menganjurkan aktiviti	3.92	3.38	3.65
Penglibatan Responden Dalam Aktiviti	F1	Ceramah	2.84	2.79	2.82
	F2	Motivasi	2.74	2.84	2.79
	F3	Qiamullail	2.38	2.69	2.54
	F4	Usrah/ Tazkirah	2.62	2.84	2.73
	F5	Bimbingan/ Khidmat Nasihat	2.52	2.68	2.60
	F6	Bimbingan al-Quran	2.76	2.82	2.79

F7	Kelas Tausyih/ Zikir/ Hadrah	2.42	2.71	2.57
F8	Bengkel / Seminar	2.61	2.76	2.69
F9	Aktiviti Masyarakat	3.02	2.98	3.00
<b>Min purata</b>		<b>3.22</b>	<b>3.13</b>	<b>3.18</b>
<b>Min purata keseluruhan = 3.17</b>				

---

Hasil kajian dalam peratusan seperti yang dipaparkan pada Jadual 3 menunjukkan item-item yang merujuk kepada tanggapan sokongan majikan dan penglibatan aktiviti. Item E1 hingga E10 merujuk kepada sokongan dari aspek penghargaan. Item-item ini selari aspek signifikan dalam harga diri iaitu kepedulian, perhatian, dan kasih sayang yang diterima individu dari orang lain, item tersebut juga merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan popularitinya (Coopersmith, 1967). Tambahan lagi, Menurut Reasoner & Dusa (1991), komponen utama dari harga diri adalah Sense of purpose iaitu berkaitan dengan perasaan yang optimis dalam menetapkan dan mencapai tujuan seperti majikan dapat membantu warganya mereka untuk memiliki rasa tujuan dengan menyampaikan harapan dan mendorong menetapkan tujuan individu dan memiliki tujuan tinggi. Merujuk kepada Jadual 3, skor min bagi semua item tidak melebihi tahap tinggi (4.00). Item E3 menunjukkan skor yang tertinggi iaitu 3.68, sementara item E8 menunjukkan skor yang terendah iaitu 3.17. Walau bagaimanapun tiada item yang berada pada tahap rendah. Dapat disimpulkan bahawa, secara amnya tanggapan warga Felda kumpulan B40 adalah di tahap yang sederhana.

Untuk tahap penglibatan aktiviti, keseluruhan skor item berada di antara 2.54 – 3.00 seperti yang ditunjukkan pada Jadual 3. Sekiranya diperhatikan pada Jadual 3, masih ramai individu yang jarang atau tidak pernah melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh majikan. Skor yang tertinggi pada item penglibatan aktiviti adalah item F9 iaitu min sebanyak 3.00 dan item F3 adalah item yang mempunyai skor yang terendah iaitu sebanyak 2.54. Dapat disimpulkan bahawa tahap penglibatan masing lagi di tahap yang rendah kerana skor item-item tidak melebihi 3.00.

## **5.0 PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI DASAR**

Secara puratanya, dapatan kajian menunjukkan tanggapan sokongan majikan adalah di tahap rendah ke sederhana. Ini dapat diperhatikan bahawa kesemua skor min bagi 19 item adalah berada pada skala 2.00 – 3.72 (Landell, 1997). Sekiranya dilihat pada kajian Rasidah & Suryati (2010) terhadap 176 pekerja dari pelbagai peringkat jawatan dari ibu pejabat dan cawangan-cawangan utama setiap negeri, mendapati tanggapan sokongan majikan juga adalah pada tahap sederhana iaitu skor min 4.47 daripada 7 point. Begitu juga dengan kajian oleh Zamzam & Nor Azila (2011) terhadap kakitangan kerajaan di Politeknik mendapati tanggapan sokongan majikan adalah pada tahap rendah iaitu skor min 2.94. Dapatan kajian oleh Md Lazim, Faizuniah dan Siti Zubaidah (2012) mendapati tanggapan sokongan organisasi terhadap pegawai berjawatan tinggi swasta adalah pada tahap yang sederhana dengan skor min sebanyak 3.75. Senario ini menunjukkan tanggapan sokongan majikan adalah berbeza-beza mengikut kumpulan pekerjaan tertentu.

Kepentingan untuk penambahbaikan dalam sokongan organisasi yang efektif dibuktikan berdasarkan kepada hasil kajian. Berdasarkan kepada dapatan tersebut, walaupun pada tahap sederhana, tetapi masih terdapat penambahbaikan yang boleh dilakukan. Antara kelemahan organisasi ialah apabila organisasi hanya mementingkan kumpulan-kumpulan tertentu, tidak

konsisten dan tahap kesepaduan yang rendah (Piercy, 1994). Dapatan kajian menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam bentuk sokongan khususnya dalam dorongan untuk melibatkan diri dalam aktiviti kerohanian. Dari aspek tanggapan organisasi, majikan perlu berusaha untuk meningkatkan harga diri individu atau komuniti di kawasannya. Kajian-kajian lepas telah membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan organisasi dengan tekanan kerja, komitmen, sikap, motivasi dan kepuasan seseorang. Oleh itu sokongan organisasi memang memainkan peranan yang penting dalam membantu individu mengatasi masalah dalam kehidupan mereka. Apabila sokongan organisasi adalah tinggi, sebagai balasan atas keprihatinan organisasi, pekerja akan bersikap lebih komited terhadap organisasi dan seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kelakuan kewargaan organisasi Rasidah & Suryati (2010), mempunyai kecenderungan untuk kurang bersikap sinis terhadap perubahan yang diperkenalkan kerana pekerja menganggap dirinya dilayan dengan baik maka mereka menganggap sumbangannya telah dihargai (Zamzam & Nor Azila (2011), akan berasa lebih gembira untuk bekerja dan pada masa yang sama rela menyumbangkan idea dan tenaga untuk membangunkan organisasi (Md Lazim et al., 2012)

Selain itu, organisasi Felda perlu menggalakkan warga Muslim Felda khususnya kumpulan B40 untuk menyertai aktiviti sosial dan kerohanian. Sekiranya program dalaman tidak mendapat sambutan, organisasi boleh menghantar mereka ke seminar dan kursus berbentuk kerohanian yang dianjurkan oleh pelbagai agensi agama termasuk Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (Jakim), Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM), Jabatan Mufti, Majlis Agama Islam Negeri dan pelbagai Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) yang berbentuk kerohanian. Melalui seminar dan kursus kerohanian, ianya dapat membina jati diri individu Muslim menerusi konsep tauhid yang diterapkan agar harga diri yang dibentuk selari dengan kehendak syariah (Wan Liz Ozman Wan Omar, 1996). Selain implikasi positif yang dapat melahirkan insan yang mempunyai harga diri dan keyakinan diri yang paling tinggi, aktiviti kerohanian juga dapat melahirkan individu yang mempunyai tawaduk dan rasa rendah diri (Wan Liz Ozman Wan Omar, 1996) hanya kepada Allah (s.w.t).

Wilson (2000) mencadangkan supaya program-program yang dianjurkan mampu merangsang individu melalui tiga aspek, iaitu rasa kekitaan, harga diri dan penghakikian diri. Perkara ini disokong oleh Siti Raba'ah, Turiman & Azimi (2015) yang bahawa sebanyak 23% ingin menyertai program sukarela kerana dapat meningkatkan harga diri mereka. Justeru, pendedahan kepada ilmu kerohanian dalam aspek tauhid, fekah, akhlak sejarah Islam dan ilmu moden yang dilihat dari kaca mata Islam, akan membantu manusia membina jati diri, menguruskan tanggungjawab dan amanah yang diberikan dengan lebih telus dan betul, disamping isu gejala sosial. Dengan merujuk beberapa kajian lepas, ternyata kemerosotan aspek keagamaan dan kerohanian adalah punca utama golongan belia terjerumus dalam permasalahan sosial dan juga terlibat dalam penyalahgunaan dadah (Yahya & Sa'ari, 2016). Oleh itu, gejala negatif akan dapat diatasi atau dikurangkan apabila wujud kesedaran kerohanian dalam diri manusia tidak kira status individu sebagai ahli masyarakat atau pekerja biasa.

## **6.0 KESIMPULAN**

Majikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha untuk membangunkan harga diri dan hubungan sosial warganya. Harga diri merupakan keperluan yang sangat penting selari dengan kehendak Islam agar memelihara harga diri seseorang. Kurangnya harga diri seperti yang dibincangkan oleh kajian-kajian lepas mengundang natijah yang tidak baik dan boleh menjejaskan hubungan sosial seseorang. Tidak dapat dinafikan bahawa terdapat insan yang akan cuba untuk menutup kelemahan dengan pembelian barang hajiyyat walaupun terpaksa berhutang. Sepatutnya bagi kumpulan B40 yang tidak mempunyai pendapatan yang tetap, berhutang perlu dielakkan



ataupun berhutang secara Islamik. Pemberian hutang bukan untuk keperluan penting harus dikawal. Oleh itu, pihak pengurusan Felda dan komuniti setempat mempunyai peranan tertentu seperti menganjurkan program-program berbentuk kerohanian dan sosial yang dapat membantu untuk meningkatkan dan memperkasakan harga diri. Di pihak individu pula, perlulah melapangkan masa untuk melibatkan diri dengan aktiviti-aktiviti tersebut agar pembentukan harga diri berasaskan prinsip-prinsip syariah dapat dibina. Mendapatkan harga diri (Bartholomew & Horowitz, 1991).

## Rujukan

- A Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). *Tingkah Laku Organisasi: Pengenalan Tingkah Laku Individu*. Universiti Teknologi Malaysia. Johor.
- Atirah Hasli (2017). *Majikan Sebabkan Pekerja Stres Boleh Kena Tindakan*. Sinar Online. <http://www.sinarharian.com.my/nasional/majikan-sebabkan-pekerja-stres-boleh-kena-tindakan-1.754959>
- Baharin Mesir, Aminatuzuhariah M. Abdullah, Mohd Farhan Ngatman & Norsamsiah Muhamad @ Wahab (2008). *Kajian Perlaksanaan Program-Program Kerohanian Untuk Mahasiswa di Universiti Teknologi Malaysia*. Persidangan Pembangunan Pelajar Peringkat Kebangsaan, Universiti Teknologi Malaysia, 22-23 Oktober 2008.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test Of A Four-Category Model. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 61(2), 226.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent And Discriminant Validity Of Subjective Fit Perceptions. *Journal Of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Coopersmith, S. 1967. *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- Coyle-Shapiro, J. A., & Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts And Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 90(4), 774.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human Autonomy: The Basis For True Self-Esteem. In M. Kemis (Ed.), *Efficacy, Agency, And Self-Esteem*,. 31-49. New York: Plenum.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Haryati Kamarudin. (2013). *Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan MAINS Holding Sdn Bhd- FASS Final Project (Psychology)*.
- Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L. & Johnson, D. 2003. Perceived Organizational Support As A Mediator Of Relationship Between Politics Perceptions And Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438-456
- Ilhaamie, A. G. (2005). Kepuasan Kerja: Kajian Di Kalangan Pensyarah Di Akademi Pengajian Islam Dan Fakulti Bahasa Dan Linguistik. *Jurnal Syariah*, 13(2),113-124
- Izham et al. (2012) Meningkatkan Kualiti Hidup Sosial: Satu Kajian Kes Di Kawasan Gugusan Felda Trolak, Perak Darul Ridzuan, Malaysia. *Jurnal Perspektif*, 4(2), 99-113. Issn 1985 - 496x
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Landell, K. (1997). *Management By Menu*. 1. ed. London: Wiley and Sons Inc. 432 p.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance By Wary Employees. *Journal Of Applied Psychology*, 84(4), 467.

- Md Lazim Mohd Zin, Faizuniah Pangil & Siti Zubaidah Othman. (2012). Compensation Practices and Transformational Leadership Influences on Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. In Knowledge Management International Conference (KMICe), 453.
- Maslow, A. (1954) *Motivation And Personality*. New York: Harper.
- Mohd Zufri Mamat & Mohd Hazim Shah Abd. Murad. (2014). Pemodenan Masyarakat Peneroka Felda Semarak, Jengka 15 Pahang. *Jurnal Antarabangsa Dunia Melayu* Jilid 7 Bil. 1 2014
- Nik Safiah Abdullah et al., (2015). Kepentingan Elemen Kerohanian Dalam Pelaksanaan Aktiviti di MRSM Ulul Albab: Kajian Kes di MRSM Gemencheh Negeri Sembilan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(2), 77-88.
- Noraini Idris. (2013). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. McGraw-Hill Education.
- Piercy, N. F. (1994). Mission Analysis: An Operational Approach. *Journal of General Management*, 19(3), 1-19.
- Rasidah, A. & Suryati, A.Z. (2010). Tanggapan Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kelakuan Kewargaan Organisasi Pekerja: Peranan Politik Organisasi Sebagai Perantara. *Jurnal Pengurusan*, 31, 83-92. Universiti Kebangsaan. Bangi.
- Reasoner, R. W., & Dusa, G. S. (1991). *Building Self-esteem in the Secondary Schools: Teacher's Manual and Instructional Materials*. Consulting Psychologists Press.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2008). A Meta-Analysis Of The Relationship Between Perceived Organizational Support And Job Outcomes: 20 Years Of Research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Robbins, & Stephen P. (1993). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies And Applications*. Dalam Aizzat Mohd Nasarudin, Intan Osman, Zainal Ariffin (2006).
- Ruslinawati, A. G. (2014). Penghayatan 'Aqidah Dalam Kalangan Pelajar Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah (POLIMAS): Satu Analisis. Kedah: Jabatan Pengajian Am Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study Of The Survey Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Siti Raba'ah, Turiman & Azimi (2015). Pengaruh Kepercayaan, Motivasi dan Niat terhadap Golongan Belia dalam Aktiviti Sukarela di Malaysia. *International Journal of Education and Training (InjET)*, 1(2), 1-10
- Solahuddin Ismail (2009). Pembentukan Organisasi Cemerlang: Pandangan Islam Dalam Melantik Pemimpin. *Jurnal Usuluddin*, 29, 207-220
- Shukri Ahmad, Y. D., Abdullah, W. A. R. K. W., Ibrahim, M. M., & Hussain, S. F. M. (2014). Penghayatan solat dan pengimarahannya masjid: kajian dalam kalangan pelajar Universiti Utara Malaysia. In: 2nd International Conference on Social Sciences Research (ICSSR 2014), 9 - 10 June 2014, Kota Kinabalu, Sabah, MALAYSIA.
- Syarifah Nooraida Wan Hasan & Syarifah Fatimah Wan Jamel (2011). Tinjauan Keperluan Aktiviti Kerohanian dalam Kalangan Guru Pelatih Muslimah di IPG Kampus Batu Lintang. *Jurnal Penyelidikan*, 10, 1-13.
- Tengku Sarina Aini Tengku Kasim & Fadillah Mansor (2007). Keperluan Motivasi dalam Pengurusan Kerja Berkualiti dari Perspektif Pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103-124.
- Wan Liz Ozman Wan Omar. (1996). *Pengurusan Islam Abad Ke-21*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H. & Tetrick, L.E. (2002). The Role Of Fair Treatment And Rewards In Perceptions Of Organizational Support And Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.

- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.215
- Yahya, M., & Sa'ari, C. Z. (2016). Program Zikrullah Dan Aktiviti Kerohanian Asas Pembangunan Spiritual Golongan Belia Perlu Perhatian (PP) Dalam Merealisasikan Gagasan Negara zikir Brunei Darussalam. *GJAT*, 6(1), 101-112.
- Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor. 2011. Pengaruh Sokongan Sosial Terhadap Sinisisme Perubahan Organisasi. In *International Conference on Management (ICM 2011) Proceeding* (No. 2011-074-282). Conference Master Resources.
- Zainal Abdul Aziz. (2010). *Marksman Abad Ke-21*. ITBM.
- Zakaria, M., & Malek, N. A. A. (2014). Effects of Human Needs Based On The Integration Of Needs As Stipulated In Maqasid Syariah And Maslow's Hierarchy Of Needs On Zakah Distribution Efficiency Of Asnaf Assistance Business Program. *Jurnal Pengurusan*, 40(2014), 41-52.