

KEPERLUAN SOKONGAN MOTIVASI DALAM KEPUASAN KERJA SAUDARA BARU SELEPAS MEMELUK ISLAM

Nur Najwa Hanani Abd Rahman⁷

Akademi Tamadun Islam, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Teknologi Malaysia

Razaleigh Kawangit @ Muhamat⁸

Pusat Pembangunan Insan dan Komuniti, Fakulti Pengajian Islam,
Universiti Kebangsaan Malaysia

Mahfuzah Mohamad Zabidi⁹

Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi Mara Johor,
Kampus Pasir Gudang

Mohammad Naqib Hamdan¹⁰

Akademi Tamadun Islam, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Teknologi Malaysia

Akmaliza Abdullah¹¹

Akademi Tamadun Islam, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Teknologi Malaysia

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji keperluan sokongan motivasi terhadap kepuasan kerja Saudara Baru selepas memeluk Islam. Dalam konteks kajian ini yang dimaksudkan dengan keperluan sokongan motivasi dalam kepuasan kerja adalah terdiri daripada dimensi seperti pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Sokongan motivasi memainkan peranan penting dalam mendapatkan kepuasan kerjaji kalangan Saudara Baru. Motivasi ini penting bagi memastikan Saudara Baru dapat menghadapi kehidupan yang lebih baik dan teratur serta dapat melaksanakan tanggungjawab sebagai seorang Islam dengan lebih sempurna walaupun berada dalam suasana persekitaran yang baru atau lama serta kelompok majikan, rakan sekerja yang Islam atau yang bukan Islam. Kajian ini merupakan

⁷⁷ Nur Najwa Hanani Abd Rahman. Phd. Pensyarah Kanan, Akademi Tamadun Islam, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia. Emel: nurnajwahanani@utm.my (*corresponding author*)

⁸ Razaleigh Kawangit @ Muhamat. Phd (Wales). Prof Madya Pusat Kesejahteraan Insan dan Komuniti, Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia. Emel: raza@ukm.edu.my

⁹ Mahfuzah Binti Mohamad Zabidi . Phd. Pensyarah Kanan, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi Mara Johor, Kampus Pasir Gudang. Emel: mahfuzah3051@uitm.edu.my

¹⁰ Mohammad Naqib Hamdan. Phd. Pensyarah Kanan, Akademi Tamadun Islam, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia. Emel: mohammadnaqib@utm.my

¹¹ Akmaliza Abdullah. Phd. Pensyarah Kanan, Akademi Tamadun Islam, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia. Emel: a_akmaliza@utm.my

kajian tinjauan. Lokasi pemilihan adalah di Negeri Johor. Seramai 455 Saudara Baru di Johor telah dipilih sebagai responden kajian. Data dikumpul melalui soal selidik. Hasil kajian yang diperolehi mendapati Saudara Baru mendapat kepuasan kerja yang baik selepas memeluk Islam dari aspek sokongan motivasi. Majikan, rakan sekerja dan organisasi turut membantu memainkan peranan kepada Saudara Baru dalam menaikkan semangat motivasi dalam mendapatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Saudara Baru, Muallaf, Kepuasan Kerja

MOTIVATION SUPPORT NEEDS IN THE JOB SATISFACTION OF NEW MUSLIM AFTER CONVERTING ISLAM

ABSTRACT

This study aims to examine the need for motivational support for job satisfaction of new muslim after converting Islam. In the context of this study which is meant by the need for motivational support in job satisfaction consists of dimensions such as recognition, improvement, achievement, opportunity to grow, the job itself and responsibility. Motivational support plays an important role in gaining satisfaction among new muslims. This motivation is important to ensure that new muslim can face a better and orderly life and be able to perform their responsibilities as a Muslim more perfectly even in a new or old environment with a group of employers, Muslim or non-Muslim colleagues. This study is a survey study. Selected location is in the state of Johor. A total of 455 new muslim in Johor were selected as study respondents. Data were collected through questionnaires. The results of the study found that the new muslim get good job satisfaction after converting Islam in terms of motivational support. Employers, colleagues and organizations also help to play a role in the new muslim in raising the spirit of motivation in obtaining job satisfaction.

Keywords: *Motivation, New Muslim, Muallaf, Job Satisfaction*

PENGENALAN

Penyebaran dakwah Islamiah di Malaysia telah memberikan kesan yang positif di mana ramai di kalangan masyarakat yang bukan Islam telah mula mengenal, memahami dan mengkaji tentang Islam dan akhirnya mereka mengambil keputusan untuk memeluk Islam. Seseorang saudara baru itu memeluk Islam adalah secara sukarela tanpa ada paksaan dari mana-mana pihak. Senario hari ini memperlihatkan semakin ramai yang tertarik untuk memeluk agama Islam. Namun begitu, fanomena pada masa kini menunjukkan terdapat banyak cabaran serta permasalahan yang dihadapi oleh saudara baru selepas memeluk Islam sehingga menyebabkan tidak berlaku perubahan terhadap diri seseorang saudara

baru atau masih kekal seperti sebelum mereka memeluk Islam. Menurut Razaleigh Muhamat @ Kawangit (2014) dakwah kepada Saudara Baru memerlukan komitmen dari semua pihak dan sektor masyarakat, kerajaan, swasta dan individu. Cabaran dakwah terhadap peggembeng semua sumber dan keupayaan yang sedia ada. Masyarakat Islam khususnya terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dengan urusan yang berkaitan muallaf perlulah diberi perhatian akan setiap keperluan, bimbingan, dan sebagainya dari pelbagai aspek. Ini kerana Muallaf perlukan bimbingan dan diberi perhatian sepanjang tempoh bergelar Muallaf kerana mereka baru sahaja menjinakkan hatinya untuk mengenal Islam dan memastikan hatinya sentiasa kuat dengan bantuan masyarakat Islam yang lain.

Islam melihat kepuasan kerja bukan sahaja dari aspek duniawi sahaja tetapi juga menyentuh aspek ukhrawi. Kerja juga dikira sebagai ibadah di samping ibadah khusus seperti zakat, haji dan sembahyang sekiranya ia dilakukan dengan ikhlas, amanah, tekun, cekap, bersabar, bersungguh-sungguh, ihsan dan diniatkan kerana Allah (Abdul Aziz:1991). Antara cabaran Saudara Baru selepas memeluk Islam adalah tidak dapat mengamalkan ajaran Islam dengan sempurna disebabkan permasalahan tahap kepuasan kerja yang dihadapi oleh mereka seperti dibuang kerja, tidak dapat memperoleh gaji yang mencukupi untuk menyara keluarga, sering diherdik dan di marahi oleh rakan sekerja dan majikan hingga menyebabkan mereka rasa kecewa dan berputus asa untuk terus berpegang pada agama Islam (Ilhaamie:2005). Pekerjaan yang dilakukan juga hendaklah pekerjaan yang halal di sisi Islam kerana dengan melakukannya, seseorang Muslim akan memperoleh rezeki yang halal dan seterusnya mendapat keampunan dan pahala serta akan dimasukkan ke dalam syurga kerana telah mendapat keredaan Allah. Perkara ini dapat dicapai sekiranya, umat Islam tidak terus bekerja pada waktu sembahyang yang hampir luput, sehingga tidak dapat menunaikan sembahyang (Abdul Aziz:1991).

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

Sokongan motivasi bagi seseorang Saudara Baru itu penting bagi memastikan mereka memperoleh tahap kepuasan kerja yang baik. Motivasi yang tinggi secara tidak langsung dapat membantu seseorang Saudara Baru dapat menghayati serta mempraktikkan ajaran Islam dengan lebih baik dan yakin.

Motivasi, kemampuan, kecekapan dan sikap merupakan komponen asas kepada kecemerlangan dalam pekerjaan. Menurut Ainon (2003), motivasi yang dipercayai berasal daripada perkataan latin *move* yang bermakna bergerak adalah sesuatu yang mendorong, mengarah dan mengekalkan sesuatu tingkah laku. Menurut Meyer, Becker dan Vandenberghe (2004), motivasi dalam pekerjaan dikenal pasti sebagai satu daya atau keinginan yang bertenaga dalam mengenal pasti tindakan seseorang pekerja. Faktor motivasi adalah berbentuk intrinsik kepada pekerjaan. Ia terdiri daripada dimensi seperti pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Menurut Lindner (1998), terdapat sepuluh faktor motivasi yang boleh dikaitkan dengan pekerjaan iaitu, keseronokan kerja, gaji yang lumayan, penghargaan ke atas kerja yang dilakukan, keselamatan pekerjaan, persekitaran kerja yang baik, kenaikan pangkat dan pengiktirafan dalam organisasi, berkepentingan dalam organisasi, kesetiaan, disiplin yang berhemah dan keprihatinan terhadap permasalahan.

PERNYATAAN MASALAH

Perubahan akan berlaku dari pelbagai aspek selepas saudara baru memeluk Islam. Perubahan ini dianggap penting untuk dibincangkan secara terbuka kerana ia menjadi dorongan serta sokongan kepada saudara baru selepas mereka memeluk Islam. Melakukan perubahan dalam diri ke arah kecemerlangan memerlukan individu itu mempunyai jiwa besar lagi kental. Pengalihan atau perubahan dalam diri memerlukan kekuatan dan sokongan. Selain itu juga, permasalahan saudara baru ini perlu dibincangkan kerana ia menjadi sebagai satu wadah atau tarikan bagi seseorang yang baru berjinak-jinak untuk mengenal Islam.

Menurut Anuar Puteh (2002:142) fenomena pada masa kini menunjukkan terdapat banyak cabaran serta permasalahan yang dihadapi oleh saudara baru selepas memeluk Islam sehingga menyebabkan tidak berlaku perubahan terhadap diri seseorang saudara baru atau masih kekal seperti sebelum mereka memeluk Islam. Pelbagai masalah terpaksa didepani sama ada dari segi emosi, adat, budaya, kekeluargaan, ekonomi, kerjaya, birokrasi, perundangan dan sebagainya. Masalah-masalah ini mampu merebak dan mengesani saudara baru dengan lebih serius hingga ke peringkat kembali kepada agama asal (murtad) sekiranya ia tidak di tangani dengan segera.

Saudara baru menghadapi masalah dan cabaran dalam pekerjaan. Bekerja merupakan satu kegiatan manusia yang disuruh dan sangat-sangat dituntut oleh agama Islam. Di dalam Al-Quran terdapat banyak sekali ayat yang menyuruh manusia bekerja, kerana kerja merupakan sumber rezeki untuk menanggung diri sendiri, kaum keluarga dan membantu orang lain. Dalam menyempurnakan pekerjaan tersebut, manusia akan berhadapan dengan pelbagai masalah sama ada masalah gaji dan upah, hubungan dengan ketua atau majikan, hubungan dengan rakan sekerja, peralatan kerja, cara mengurus kewangan dan sebagainya. (Mohamed Sharif Mustaffa & Roslee Ahmad. 2002 : 63-70).

Sebahagian daripada golongan Muallaf sudah mempunyai pekerjaan sebelum memeluk Islam dalam bidang yang bercanggah dengan Islam. Misalnya, bekerja di premis- premis judi, kilang arak, kelab malam dan sebagainya. Selepas memeluk Islam golongan ini berada dalam keadaan dilema di antara dua keadaan sama ada meneruskan pekerjaan dengan mengetepikan tuntutan agama ataupun berhenti kerja dan mencari pekerjaan baru untuk menyara diri dan keluarga (Marlon 2014:49). Namun begitu, terdapat juga di kalangan Muallaf yang mendapat tekanan dari majikan yang bukan Muslim selepas mengetahui mereka memeluk Islam sehingga dipecat ataupun berhenti sendiri kerana tidak mampu untuk menyerap tekanan-tekanan tersebut (Abdul Ghafar Haji Don & et.al. t.th:44). Menurut Amran Kasimin (1985:90) sesetengah saudara baru terpaksa mencari kerja lain kerana kerja asalnya tidak bersesuaian dengan kehendak Islam seperti kerja-kerja di bar-bar, menjual tiket ekor dan sebagainya. Selepas memeluk Islam, golongan ini berada dalam dilema di antara dua keadaan untuk meneruskan pekerjaan dengan mengetepikan tuntutan agama ataupun berhenti bekerja dengan mencari pekerjaan baru menyara diri dan keluarga (Anuar Puteh 2008:37). Saudara baru yang majikannya terdiri daripada orang bukan Islam banyak cuba menyingkirkan atau mengasingkannya daripada pekerja-pekerja lain. Sebagai contoh mereka memberi alasan orang Islam sukar bergaul dan makan bersama dengan orang Cina.

Selain itu juga, saudara baru yang majikannya terdiri daripada orang Cina bukan Islam dalam banyak cuba menyingkirkan atau mengasingkannya daripada pekerja-pekerja lain. Selepas memeluk Islam, golongan ini berada dalam dilema di antara dua keadaan iaitu sama ada untuk meneruskan pekerjaan dengan mengetepikan tuntutan agama ataupun berhenti kerja dan mencari pekerjaan baru untuk menyara diri dan keluarga (Anuar Puteh 2002: 146). Dibuang kerja juga merupakan salah satu cabaran yang dihadapi oleh sesetengah saudara baru selepas memeluk Islam. Saudara menghadapi masalah di tempat kerja selepas memeluk Islam kerana ada sebahagian tugas yang dilaksanakan oleh mereka bertentangan dengan hukum Islam (Statistik Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor. 2014). Jika masalah Muallaf kehilangan sumber pendapatan iaitu dibuang kerja sejurus majikan yang bukan Muslim mendapatinya memeluk Islam maka perkara ini akan memberikan impak yang besar kepada umat Islam kerana pihak-pihak yang terlibat tidak mampu memberinya pekerjaan baru untuk meneruskan kehidupan. Jika perkara ini tidak dapat diselesaikan maka golongan ini akan berputus asa dan berkemungkinan akan mengambil keputusan untuk keluar daripada Islam (Marlon 2014:50).

Selain itu, Lee (bukan nama sebenar) melahirkan rasa kecewanya terhadap beberapa buah Jabatan Agama yang memberikan layan yang begitu buruk terhadap saudara baru sepertinya. Sememangnya tidak dinafikan apabila seseorang baru memeluk agama Islam, mereka akan berhadapan dengan pelbagai cabaran. Antaranya mereka akan dipinggirkan oleh ahli keluarga sendiri, masalah tempat tinggal, ekonomi dan sebagainya. Dalam keadaan sebegini, kebanyakan saudara baru akan pergi ke Jabatan Agama untuk mendapatkan bantuan dari aspek kewangan memandangkan mereka layak untuk mendapat zakat. Ada juga yang berusaha untuk tidak bergantung harap kepada bantuan zakat itu sahaja,

sebaliknya berusaha untuk mendapatkan pekerjaan tetap dan sebagainya. Hal inilah yang cuba dilakukan oleh Lee (bukan nama sebenar). Lee cuba untuk mendapatkan pekerjaan untuk menyara hidupnya. Lee cuba meminta bantuan dari sebuah jabatan agama untuk mendapatkan kerja. Baginya memadailah kalau hanya pekerjaan sambil sahaja sementara dia mencari pekerjaan tetap. Malangnya, dia tidak di layan dan tidak mendapat bantuan dari jabatan agama tersebut (Sahidan Jaafar 2006:40).

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

METODOLOGI

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

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

Kawasan kajian yang dipilih adalah di sekitar negeri Johor. Tujuan negeri ini dipilih sebagai lokasi kajian kerana penyelidik mengenal pasti di dalam Enakmen Pentadbiran Agama Islam (Negeri Johor) 2003 berkaitan memeluk Agama Islam di bahagian IX tidak menyatakan tempoh seseorang yang memeluk Islam itu secara berdaftar digelar sebagai Saudara Baru. Penyelidik mendapati di

beberapa buah negeri seperti di Selangor telah menetapkan tempoh gelaran Saudara Baru itu selama beberapa tahun sahaja dan selepas dari tempoh yang ditetapkan mereka tidak digelar Saudara Baru lagi dan dianggap seperti orang Islam seperti biasa. Ini menunjukkan bahawa di Johor gelaran Saudara Baru itu diguna pakai oleh mereka yang memeluk Islam untuk selama-lamanya selagi mana mereka tidak kembali ke agama asal mereka.

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

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

HASIL DAN PERBINCANGAN

Latar Belakang Responden

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

Jadual 1: Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	216	47.5
Perempuan	239	52.5
Jumlah	455	100

Sumber: Soal Selidik 2017

Bagi kategori status perkahwinan Saudara Baru, hasil kajian menunjukkan seramai 56 orang (12.3%) masih bujang, diikuti dengan 343 orang (75.4%) telah berkahwin dan duda/janda seramai 56 orang pada peratusan yang sama (12.3%) dengan bujang. Majoriti responden di dalam kajian ini adalah Saudara Baru yang telah berkahwin (Jadual 2).

Jadual 2: Status Perkahwinan

Status perkahwinan	Kekerapan	Peratus (%)
Bujang	56	12.3
Berkahwin	343	75.4
Duda/ Janda	56	12.3
Jumlah	455	100

Sumber: Soal Selidik 2017

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

Jadual 3: Umur

Umur	Kekerapan	Peratus (%)
20 tahun ke bawah	19	4.2
21-30 tahun	114	25.1
31-40 tahun	113	24.8
41 tahun ke atas	209	45.9
Jumlah	455	100

Sumber: Soal Selidik 2017

Bagi kategori daerah menetap, hasil kajian mendapati majoriti responden Saudara Baru menetap di Johor Bahru dengan jumlah tertinggi iaitu seramai 101 orang (22.2%), diikuti dengan daerah Batu Pahat seramai 58 orang (12.7%), diikuti dengan daerah Kota Tinggi seramai 52 orang (11.4%). Manakala daerah Muar seramai 49 orang (10.8%), diikuti daerah Kluang seramai 47 orang (10.3%), daerah Kulajaya seramai 43 orang (9.5%), daerah Pontian seramai 36 orang 7.9%, daerah Mersing 33 orang(7.3%), daerah Segamat seramai 20 orang (4.4%) dan yang terakhir daerah Ledang seramai 16 orang (3.5%) (Jadual 4).

Jadual 4: Daerah Menetap

Daerah Menetap	Kekerapan	Peratus (%)
Johor Bahru	101	22.2
Batu Pahat	58	12.7
Muar	49	10.8
Kulajaya	43	9.5
Mersing	33	7.3
Segamat	20	4.4

Kota Tinggi	52	11.4
Ledang	16	3.5
Kluang	47	10.3
Pontian	36	7.9
Jumlah	455	100

Sumber: Soal Selidik 2017

Dari segi pekerjaan, hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa majoriti responden Saudara Baru bekerja di sektor swasta iaitu seramai 307 orang (67.5%) diikuti dengan responden yang bekerja sendiri seramai 126 orang (27.7%) dan responden yang bekerja di sektor kerajaan seramai 22 orang (4.8%) (Jadual 5).

Jadual 5: Pekerjaan

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

Sumber: Soal Selidik 2017

Seterusnya, bagi kategori gaji bulanan hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa majoriti responden yang mempunyai gaji bulanan RM2000 ke bawah seramai 288 orang (63.3%) diikuti dengan responden yang memperolehi gaji bulanan RM2000 hingga RM2999 seramai 88 orang (19.3%), diikuti dengan responden yang menerima gaji bulanan RM3000 hingga RM3999 seramai 48 orang (10.5%), diikuti dengan responden yang menerima gaji RM5000 ke atas seramai 20 orang (4.4%) dan responden yang menerima gaji RM4000 hingga RM4999 seramai 11 orang (2.4%) (Jadual 6).

Jadual 6 Gaji Bulanan

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

Sumber: Soal Selidik 2017

Seterusnya, jadual 7 menunjukkan kekerapan kepuasan kerja dari aspek sokongan motivasi Saudara Baru selepas memeluk Islam dari aspek Motivasi mengikut lima pilihan jawapan; sangat setuju, setuju, tidak pasti, tidak setuju dan

sangat tidak setuju. Dari aspek motivasi lebih merangkumi kepada aspek penghargaan, pengiktirafan, gaji, peluang, keseronokan kerja, latihan serta tugas yang diterima Saudara Baru selepas memeluk Islam.

Hasil kajian menunjukkan responden seramai 218 orang (47.9%) menjawab setuju Saya lebih banyak menerima pujian dari majikan/ketua selepas menyiapkan sesuatu tugas, 75 orang (16.5%) sangat setuju, 68 orang (14.9%) tidak setuju, 48 orang (10.5%) sangat tidak setuju dan 46 orang (10.1%) menjawab tidak pasti.

Manakala bagi item Majikan/ketua lebih menghargai hasil kerja saya selepas saya memeluk Islam, mendapati majoriti responden seramai 237 orang (52.1%) menjawab setuju, 77 orang (16.9%) sangat setuju, 74 orang (16.3%) tidak setuju dan 67 orang (14.7%) menjawab tidak pasti.

Seterusnya hasil kajian bagi item Saya lebih seronok melaksanakan tugas yang diberikan di tempat kerja selepas memeluk Islam mendapati majoriti responden seramai 237 orang (52.1%) menjawab setuju diikuti dengan 116 orang (25.5%) menjawab sangat setuju, 62 orang (13.6%) tidak setuju, 22 orang (4.8%) sangat tidak setuju dan 18 orang (4%) tidak pasti.

Hasil kajian juga mendapati majoriti responden seramai 216 orang (47.5%) menjawab setuju, 139 orang (30.5%) sangat setuju, 69 orang (15.2%) tidak setuju, 17 orang (3.7%) sangat tidak setuju dan 14 orang (3.1%) menjawab tidak pasti bahawa Selepas memeluk Islam saya lebih bersemangat dan bersemangat dalam bekerja.

Manakala bagi item Gaji yang saya terima lebih baik selepas memeluk Islam bersesuaian dengan tugas yang diberikan, kajian menunjukkan majoriti responden seramai 237 orang (52.1%) menjawab setuju, diikuti 95 orang (20.9%) menjawab sangat setuju, 65 orang (14.3%) tidak pasti, 55 orang (12.1%) tidak setuju dan 3 orang (0.7%) menjawab sangat tidak setuju.

Seterusnya majoriti responden seramai 142 orang (31.2%) menjawab tidak setuju Saya lebih malas dan tidak gembira setiap kali datang ke tempat kerja selepas memeluk Islam, diikuti seramai 138 orang (30.3%) menjawab sangat tidak setuju, 112 orang (24.6%) setuju, 39 orang (8.6%) sangat setuju dan 24 orang (5.3%) menjawab tidak pasti.

Hasil kajian mendapati majoriti responden seramai 206 orang (45.3%) menjawab setuju, diikuti seramai 120 orang (26.4%) menjawab sangat setuju, 95 orang (20.9%) tidak setuju, 25 orang (5.5%) tidak pasti dan 9 orang (2%) sangat tidak setuju, majikan/ketua memberikan kerjasama dan tunjuk ajar pada saya selepas.

Majoriti responden seramai 228 orang (50.1%) menjawab setuju, 104 orang (22.9%) tidak setuju, 61 orang (13.4%) sangat setuju, 59 orang (13%) tidak pasti dan 3 orang (0.7%) menjawab sangat tidak setuju Tugas yang diberikan lebih sesuai dengan saya yang telah memeluk Islam.

Seterusnya majoriti responden seramai 240 orang (52.7%) menjawab setuju bagi Majikan/ketua memberi lebih banyak peluang kepada saya mengikuti program latihan yang sesuai bagi peningkatan prestasi diri, 80 orang (17.6%)

sangat setuju, 61 orang (13.4%), 48 orang (10.5%) sangat tidak setuju dan 26 orang (5.7%) tidak pasti.

Seterusnya, yang terakhir saya lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian semasa baru memeluk Islam majoriti responden seramai 217 orang (47.7%) menjawab setuju, 95 orang (20.9%) menjawab sangat setuju, 56 orang (12.3%) tidak setuju, 49 orang (10.8%) sangat tidak setuju dan 38 orang (8.4%) menjawab tidak pasti (Jadual 4.14).

Secara keseluruhannya, hasil kajian bagi kepuasan kerja Saudara Baru selepas memeluk Islam dalam aspek motivasi mendapati majoriti responden memilih jawapan Setuju bagi setiap item yang dikemukakan di mana peratusannya adalah melebihi 30% bagi setiap item (Jadual 7).

Selain itu juga, berdasarkan temu bual bersama ustazah Nurul Hazlin Hashim, Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam yang mengendalikan urusan saudara baru di Bahagian Dakwah, Jabatan Agama Islam Johor menyatakan antara cabaran-cabaran yang di hadapi oleh saudara baru ini adalah hilang pekerjaan dan masalah perniagaan dengan rakan kongsi yang bukan Islam. Ini menunjukkan walaupun hasil kajian yang diperolehi menunjukkan keputusan yang positif, tetapi masih terdapat juga saudara baru yang menghadapi masalah dalam kepuasan kerja selepas memeluk Islam.

Jadual 7: Keckerapan dan Peratusan Kepuasan Kerja (Sokongan Motivasi)

Item	Keckerapan (%) (N=455)				
	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya lebih banyak menerima pujian dari majikan/ketua selepas menyiapkan sesuatu tugas.	75 (16.5)	218 (47.9)	46 (10.1)	68 (14.9)	48 (10.5)
Majikan/ketua lebih menghargai hasil kerja saya selepas saya memeluk Islam	77 (16.9)	237 (52.1)	67 (14.7)	74 (16.3)	-
Saya lebih seronok melaksanakan tugas yang diberikan di tempat kerja selepas memeluk Islam	116 (25.5)	237 (52.1)	18 (4.0)	62 (13.6)	22 (4.8)
Selepas memeluk Islam saya lebih bersemangat dan bersungguh dalam bekerja	139 (30.5)	216 (47.5)	14 (3.1)	69 (15.2)	17 (3.7)
Gaji yang saya terima lebih baik selepas memeluk Islam bersesuaian dengan tugas yang diberikan	95 (20.9)	237 (52.1)	65 (14.3)	55 (12.1)	3 (0.7)

Saya lebih malas dan tidak gembira setiap kali datang ke tempat kerja selepas memeluk Islam	39 (8.6)	112 (24.6)	24 (5.3)	142 (31.2)	138 (30.3)
Majikan/ketua memberikan kerjasama dan tunjuk ajar pada saya selepas memeluk Islam	120 (26.4)	206 (45.3)	25 (5.5)	95 (20.9)	9 (2.0)
Tugas yang diberikan lebih sesuai dengan saya yang telah memeluk Islam	61 (13.4)	228 (50.1)	59 (13.0)	104 (22.9)	3 (0.7)
Majikan/ketua memberi lebih banyak peluang kepada saya mengikuti program latihan yang sesuai bagi peningkatan prestasi diri	80 (17.6)	240 (52.7)	26 (5.7)	61 (13.4)	48 (10.5)
Saya lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian semasa baru memeluk Islam.	95 (20.9)	217 (47.7)	38 (8.4)	56 (12.3)	49 (10.8)

Sumber: Soal Selidik 2017

KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan maklum balas yang diberikan oleh responden memuaskan. Kajian menunjukkan majoriti responden setuju keperluan motivasi diperolehi dalam mendapatkan kepuasan kerja selepas memeluk Islam. Secara tidak langsung, kajian yang dilaksanakan ini memberikan implikasi yang baik terhadap perkembangan dakwah dalam meyakinkan Saudara Baru atau mereka yang baru berjinak-jinak untuk mengenal Islam dan bukan Islam bahawa kepuasan kerja dari sudut motivasi dapat diperolehi dengan baik selepas memeluk Islam. Perkara ini dapat dibuktikan melalui dapatan kajian yang ditunjukkan di atas berserta huraian yang ringkas. Dengan hasil kajian yang diperolehi menunjukkan majikan, rakan sekerja dan organisasi turut membantu memainkan peranan pada Saudara Baru dalam mendapatkan tahap kepuasan kerja. Namun begitu terdapat juga Saudara Baru yang kurang bermotivasi dalam mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini perlu diberi perhatian, supaya Saudara Baru yang kurang motivasi perlu dibantu dari pelbagai aspek supaya mereka dapat meneruskan kelangsungan kehidupan dengan lebih teratur dan baik. Saudara Baru juga perlu mempelajari serta menerokai nilai kerja menurut pandangan Islam dengan lebih mendalam supaya dapat meningkatkan motivasi dalam mendapatkan kepuasan kerja serta dapat melaksanakan kerja seiring dengan tugas yang dipertanggungjawabkan. Selain itu juga, dengan hasil kajian yang diperolehi dapat meyakinkan kepada Saudara Baru selepas memeluk Islam mereka boleh memperoleh kerja yang bersesuaian serta mendapat kepuasan kerja selepas memeluk Islam.

RUJUKAN

- Abdul Aziz (1991), *Etika kerja dalam Pengurusan Perniagaan Islam*. Shah Alam: Penerbitan
- Abdul Ghafar Haji Don, Anuar Puteh & Ahmad Redzuwan Yunus (2009) *Islam dan Saudara Baru*. Shah Alam: BPI, MAIS
- Abi Abullah Muhammad b. Ismail. (1313H). *Sahih al-Bukhari*. Jilid 1. Kitab al-Buyu'. Qahirah, Mesir: Dar al-Hadis.
- Ainon, M. (2003). *Panduan Menggunakan Teori Motivasi Di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur : PTS Publication and Distributors Sdn. Bhd.
- Amran Kasimin (1985). *Saudara baru Cina di Wilayah dan Selangor. Monograf 11. Fakulti Sains Kemasyarakatan dan Kemanusiaan*. UKM. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Anuar Puteh (2002). *Saudara Baru Cina di Malaysia: Kepentingannya dalam konteks dakwah. Dlm. Dakwah Kepada Masyarakat Muslim di Malaysia. Sulaiman Ibrahim, Othman Talib & Anuar Puteh*. Hlm. 133. Bangi: Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.
- Anuar Puteh (2008). *Bimbingan Al-Quran Saudara Baru Cina di Lembah Klang*. Bangi: Fakulti Pengajian Islam Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Atikullah Abdullah (2013). Konsep Kerja sebagai Ibadat Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*. Jilid 6: 37-48.
- Azlinda Binti Jaini (2013). *A Study On The Factors That Influence Employees Job Satisfaction At Scope International (M) Sdn. Bhd*. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling Organizational Commitment: The Dangers Of The OCQ For Research Policy. *Personnel Review*, 26: 114-131.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: The Macmillan Press Ltd.Hizbi.
- Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi (2005). Kepuasan Kerja: Kajian Di Kalangan Pensyarah Di Akademi Pengajian Islam Dan Fakulti Bahasa Dan Linguistik Universiti Malaya. *Jurnal Syariah* 13:2: 112-124.
- Landy, F. J., dan Conte, J. M. (2004). *Work in 21st Century, An Introduction to Individual and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Lindner, J.R., (1998). Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension*, 36(3).
- Marlon P. Guleng, Razaleigh Muhamat@Kawangit, Abu Dardaa Mohamad. (2017). Penyesuaian Diri Muallaf Terhadap Masyarakat Dalam Kalangan Pelajar Institut Dakwah Islamiah PERKIM (IDIP). *Al-Hikmah Journal of Islamic Dakwah*. : Vol 6. UKM.
- Meyer, J.P., Becker, T.E. dan Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment And Motivation : A Conceptual Analysis And Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*. 89(6): 991-1007.

- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Muhammad Hisyam Muhammad (3 Februari 2006) Prihatin Persekitaran Tempat KERJA
http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2006&dt=0203&pub=Utusan_Malaysia &sec=Rencana&pg=re_05.htm#ixzz413ypO6qL
- Nur A'thiroh Masyaa'il Tan (2017). Cabaran Perkahwinan Dalam Kalangan Saudara Baru di Malaysia. Satu Kajian Awal. (Dlm). *kepelbagaian Dalam Dakwah. A'dawiyah Ismail, Salasiah Hanin Hamjah & Mohamad Zulkifli Abdul Ghani*. Hlmn : 114-128. Bangi: Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.
- Nurul Hazlin Hashim (2016) Temu bual, Pegawai Hal ehwal Islam yang mengendalikan urusan Saudara baru di Bahagian Dakwah, Jabatan Agama Islam Johor. Pelajar Institut Dakwah Islamiah Perkim (IDIP). *Tesis Sarjana Jabatan Jabatan Dakwah dan Kepimpinan, Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Randall. D.M & Cote J.A (1991). Interrelationships Of Work Commitment Constructs. *Work And Occupations*. 18: 194-211
- Razaleigh Muhamat @ Kawangit (2014). *Modul Bimbingan Asas Kepada Golongan Muallaf*. Bangi: Penerbit Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.
- Razaleigh Muhamat @ Kawangit (2014). *Muallaf Permasalahan dan Penyelesaian*. Bangi: Penerbit Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.
- Razaleigh Muhamat @ Kawangit (2014). *Realiti Saudara Baru*. Bangi: Penerbit Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.
- Statistik Saudara Baru Unit Ukhuwah, Bahagian Dakwah Jabatan Agama Islam Johor. 2014