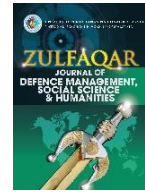




ZULFAQAR Journal of Defence Management, Social Science & Humanities

Journal homepage: www.zulfaqar.upnm.edu.my



PENGARUH KETERIKATAN KERJA SEBAGAI PERANTARA TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN AFEKTIF: PERBANDINGAN ANTARA PERSPEKTIF BARAT DAN ISLAM

Rogis Baker^{a,*}, Hasimi Sallehudin^b, Ahmad Azan Ridzuan^a, Mohd Hamran Mohamad^a, Sayuti Ab Ghani^a, Amnah Saayah Ismail^a, Nur Surayya Mohd Saudi^a

^a Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Kem Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur, Malaysia.

^b Fakulti Teknologi dan Sains Maklumat, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600, Selangor, Malaysia.

*Corresponding author: rogis@upnm.edu.my

ARTICLE INFO

Article history:

Received

06-02-2020

Received in revised

20-05-2020

Accepted

14-09-2020

Available online

31-12-2020

Keywords:

kecerdasan spiritual,
keterikatan kerja,
komitmen afektif, polis,
Islam

e-ISSN: 2773-529X

Type: Article

ABSTRAK

Matlamat kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan secara langsung antara kecerdasan spiritual dengan keterikatan kerja dan hubungan keterikatan kerja dengan komitmen afektif dalam perspektif Islam dan Barat. Kajian ini juga bertujuan mengkaji peranan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif. Kajian melibatkan seramai 372 pegawai polis di lima negeri iaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah. Kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini adalah melibatkan pengedaran soal selidik kepada responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil analisis mendapati: (1) tiga dimensi kecerdasan spiritual iaitu kemampuan berfikir secara kritis (CET), kemampuan mencipta makna (PMP) dan kesedaran transcendent (TA) mempunyai hubungan signifikan positif dengan keterikatan kerja; (2) satu dimensi kecerdasan spiritual iaitu kesedaran perkembangan aspek spiritual (CSE) tidak mempunyai hubungan signifikan dengan keterikatan kerja; (3) keterikatan kerja mempunyai hubungan signifikan positif dengan komitmen afektif; (4) keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara ketiga-tiga dimensi kecerdasan spiritual (CET, PMP dan TA) dengan komitmen afektif; (5) keterikatan kerja tidak mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara dimensi kecerdasan spiritual iaitu CSE dengan komitmen afektif. Hasil kajian ini telah membuktikan bahawa keterikatan kerja dapat berperanan sebagai perantara antara hubungan sebahagian besar dimensi kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif. Penemuan ini juga menandakan bahawa kepentingan elemen kecerdasan spiritual dalam mempengaruhi kesetiaan dan komitmen pegawai polis.

© 2020 UPNM Press. All rights reserved.

Pengenalan

Kecerdasan spiritual adalah kecenderungan yang terdiri daripada persepsi, kognitif dan yang berkaitan dengan spiritual atau agama khususnya modal rohani (Zohar & Marshall, 2000). Menurut Zohar dan Marshall (2000) lagi, Kecerdasan Spiritual juga merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan aspek rohani yang berkorelasi dengan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi iaitu Kecerdasan Spiritual boleh ditakrifkan sebagai kecerdasan jiwa yang membantu menyembuhkan dan membangunkan diri seseorang individu itu dengan lebih utuh. Walau bagaimanapun terdapat beberapa para sarjana Barat

telah menolak terhadap perkaitan antara elemen spiritual dengan agama, namun ia bertentangan dengan ajaran yang dibawa oleh agama Islam iaitu spiritual adalah dimensi kebahagiaan dan kesejahteraan dalam mencapai tujuan dan makna kehidupan umat Islam (Sudi et al., 2017). Namun terdapat juga beberapa sarjana Barat mengakui persamaan antara spiritual dengan agama iaitu elemen spiritual seperti amalan kerohanian (solat dan upacara agama) dapat mengurangkan kebimbangan terhadap tekanan diri. Ini turut dikaitkan dengan mengurangkan simptom *psychosomatic* (tindak balas badan akibat tekanan atau *stress*) ke atas diri seseorang (Pargament et al., 2000; Tacon et al., 2003; King & DeCicco, 2009).

Perkataan spiritual adalah membawa maksud yang sama dalam pelbagai perkataan dalam Al-Quran seperti *al-qalb*, *al-'aql*, *al-ruh*, *al-ra'y*, *al-fu'ad*, *al-sadr*, *al-nafs* dan *al-lubb* (Sudi et al., 2017). Manakala menurut Al-Ghazali (1998), pembentukan spiritual seseorang Muslim adalah terdiri daripada elemen seperti *al-qalb* (hati), *al-ruh* (roh), *al-nafs* (jiwa), dan *al-'aql* (akal). Iman seseorang Muslim adalah terletak di dalam hati atau spiritual diri yang perlu menyakini dengan hati, membenarkan dengan lisan dan mengamalkan dengan perbuatan (Sudi et al., 2017). Hal ini mencerminkan sifat-sifat orang yang bertakwa seperti yang difirmankan oleh Allah SWT yang bermaksud, "*Demikianlah (perintah Allah); dan barang siapa yang mengagungkan syiar-syiar agama Allah maka sesungguhnya itu timbul daripada ketakwaan hati*" (Al-Quran dan Terjemahan, 22:32). Malah Rasulullah SAW juga menekankan penjagaan spiritual dalam diri Muslim agar menjaga *al-qalb* (hati) kerana baiknya seseorang itu lahir daripada hati dan spiritual yang baik. Baginda SAW bersabda, "*Dan ketahuilah bahawa dalam setiap tubuh ada segumpal darah yang apabila baik maka baiklah tubuh tersebut dan apabila rosak maka rosaklah tubuh tersebut. Ketahuilah bahawa ia adalah hati*" (Al-Bukhari, 1987/1407, h.52).

Keterikatan kerja pula adalah merujuk kepada aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan secara menyeluruh dalam melakukan kerja dan dikarakteristik oleh tiga dimensi iaitu semangat, dedikasi dan penyerapan terhadap kerja (Schaufeli et al., 2002). Dalam konteks Islam, pekerjaan merupakan salah satu ibadah untuk memperoleh keberkatan daripada Allah SWT dalam aspek kehidupan di dunia dan akhirat. Kesedaran ini akan membawa kepada keperluan emosi yang positif terhadap keterlibatan dalam setiap kerja yang diamanahkan. Perkara ini menunjukkan nilai keagamaan merupakan pengaruh yang besar terhadap tahap keterikatan kerja dalam sesuatu pekerjaan (Zahrah et al., 2015; Ramalu & Rashid, 2017; Abu Bakar et al., 2018).

Manakala komitmen afektif pula adalah berkait rapat dengan penglibatan emosi dan penglibatan diri (berkeinginan) untuk setia bersama organisasi dalam mencapai matlamat (Allen & Meyer, 1990). Umat Islam dituntut untuk memberi komitmen yang tinggi terhadap sesuatu pekerjaan yang hendak dilakukan kerana setiap amalan yang dilakukan akan dihitungkan pada hari pembalasan seperti firman Allah SWT yang bermaksud, "*Beramallah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang mukmin akan melihat amalan kamu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu Dia memberitahu kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*" (Al-Quran dan Terjemahan, 9:105).

Profesion kepolisan merupakan tugas yang sangat mencabar dan memiliki tekanan yang tinggi (Baker, R., 2010; Baker & Ibrahim, 2014; 2017; Baker et al., 2019). Malah pegawai polis juga sering dilaporkan mengalami gangguan kesihatan mental dan berisiko tinggi terhadap tekanan, *burnout*, trauma tekanan, kebimbangan dan seumpamanya (Sheard et al., 2019). Kajian empirikal membuktikan bahawa tekanan kerja memberi impak negatif terhadap komitmen kerja kerana semakin tinggi tahap tekanan kerja yang dialami akan menyebabkan penurunan komitmen kerja (Ahmad & Roslan, 2016; Bhatti et al., 2016; Lambert et al., 2016). Dalam konteks kajian di Malaysia, pegawai polis didapati kerap mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat daripada risiko dan cabaran kerjaya itu sendiri, bebanan kerja, faktor persekitaran, perspektif negatif masyarakat dan sebagainya (Baker & Ibrahim, 2014; Mohamad et al., 2015; Mohd Rozi, 2015).

Kajian-kajian lepas terhadap sektor awam telah mendapati komitmen dalam kalangan penjawat awam adalah rendah berbanding dengan pekerja di sektor swasta (Brunetto et al., 2010; Trincherro et al., 2014). Pegawai polis sebagai contoh didapati mempunyai unsur ketidakpuasan komitmen terhadap matlamat dan nilai yang diterapkan dalam organisasi terutama dalam aspek keselesaan persekitaran kerja yang kurang diberi perhatian oleh organisasi, permasalahan dalam sistem gaji dan kenaikan pangkat, masalah pembekalan kelengkapan kerja, isu gaya pengurusan organisasi dan kurang pengiktirafan oleh pihak atasan (Parsons et al., 2011). Komitmen dalam bidang kepolisan sering dikaitkan dengan pelbagai masalah di mana pegawai polis yang kurang komited lebih cenderung melibatkan diri dalam memanipulasi kerja, mengelak daripada melaksanakan tugas, suka menerima imbuhan yang tidak formal (makanan percuma dan diskaun) dan melibatkan diri dalam penyelewengan terhadap jabatan (rasuah,

ketidakhadiran dan salah laku seksual) (Haarr, 1997; Garduno, 2019). Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Parsons et. al. (2011) dalam organisasi kepolisan Australia telah mendapati pegawai kanan polis kurang komited dan merasa tidak dihargai serta kecewa dengan kepimpinan organisasi hingga menyebabkan mereka lebih cenderung untuk meninggalkan organisasi kepolisan. Haarr (1997) berpendapat bahawa Pegawai Polis yang memiliki tahap komitmen yang rendah akan cenderung atau menyembunyikan amalan rasuah rakan sekerja serta sering menggunakan pendekatan yang tidak beretika untuk menyelesaikan sesuatu masalah. Oleh itu, kepentingan kajian ini dijalankan adalah bagi mengisi jurang dalam penyelidikan yang sedia ada kerana masih kurang kajian dijalankan terhadap organisasi kepolisan dalam negara terutama untuk mengkaji secara spesifik hubungan secara langsung antara kecerdasan spiritual dengan keterikatan kerja dan hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen afektif serta peranan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif. Malah kajian ini juga dapat menyumbang secara empirikal berkaitan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen dalam kalangan pegawai polis dan menjadi sumber rujukan kepada pembuat dasar dalam merangka aktiviti ke arah peningkatan komitmen dalam kalangan pegawai polis.

Objektif penyelidikan ini adalah untuk mengkaji hubungan secara langsung antara empat dimensi kecerdasan spiritual iaitu kemampuan berfikir secara kritis (CET), kemampuan mencipta makna (PMP), Kesedaran Transcendental (TA) dan kesedaran perkembangan aspek spiritual (CSE) dengan keterikatan kerja dan hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen afektif. Selain itu, objektif kajian ini juga ialah mengkaji peranan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan secara tidak langsung antara keempat-empat dimensi kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif.

Hubungkait Kecerdasan Spiritual Dengan Keterikatan Kerja

Kajian terhadap hubungkait antara elemen spiritual atau keagamaan dengan pemboleh ubah keterikatan kerja dilihat masih kurang dibincangkan dan dikaji oleh para ilmuan (Torabi & Javadi, 2013; Zahrah et al., 2015; Ramalu & Rashid, 2017). Namun, hanya terdapat beberapa kajian sahaja yang mengkaji perkaitan antara kedua-dua aspek ini (seperti Rothmann & Buys, 2011; Saks, 2011; Bickerton, 2013; Torabi & Javadi, 2013; Miner et al., 2015; Zahrah, 2015; Ramalu & Rashid, 2017; Abu Bakar et al., 2018). Saks (2011) berpendapat spiritual di tempat kerja boleh menjadi peramal yang kuat terhadap keterikatan kerja. Menurut Rothmann dan Buys (2011), individu yang mendekati tuhan untuk mencari bimbingan, kekuatan dan sokongan diramalkan akan mempunyai ketersediaan dari segi faktor psikologi dan keterikatan kerja. Manakala kajian di Malaysia dalam konteks agama Islam mendapati terdapat hubungan signifikan yang positif antara etika kerja Islam dengan keterikatan kerja (Zahrah, 2015; Ramalu & Rashid, 2017).

Selain itu, terdapat juga kajian lain yang dijalankan dalam negara mendapati kecerdasan spiritual didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja, pengurangan tekanan dan tingkah laku positif dalam kalangan pekerja (Rani et al., 2013; Rani et al., 2013; Kaur et al., 2015). Milliman et al. (2003) pula mencadangkan bahawa kecerdasan spiritual di tempat kerja (peringkat dimensi individu, kumpulan dan organisasi) mempunyai hubungan dengan lima elemen dalam tabiat organisasi iaitu komitmen organisasi, niat untuk berhenti kerja, kepuasan kerja intrinsik, keterikatan kerja dan organisasi berasaskan nilai diri "*organization-based self-esteem*" (OBSE). Secara spesifiknya terdapat kajian yang pernah dijalankan sebelum ini telah mengkaji hubungan secara langsung antara dimensi kecerdasan spiritual dengan dimensi keterikatan kerja (Torabi & Javadi, 2013; Torabi & Nadali, 2016). Dapatan kajian tersebut mendapati dimensi kecerdasan spiritual iaitu kemampuan berfikir secara kritis (CET), kemampuan mencipta makna (PMP) dan kesedaran perkembangan aspek spiritual (CSE) mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan keterikatan kerja. Manakala dimensi kesedaran transcendental pula mempunyai hubungan dengan peningkatan fungsi dan kesejahteraan diri seseorang (Amram, 2008). Oleh itu, hipotesis yang dicadangkan dalam kajian ini adalah:

- H₁ Dimensi kemampuan berfikir secara kritis mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja.
- H₂ Dimensi kemampuan mencipta makna mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja.
- H₃ Dimensi kesedaran *transcendental* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja.
- H₄ Dimensi kesedaran perkembangan aspek spiritual mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja.

Hubungkait Keterikatan Kerja Dengan Komitmen Afektif

Menurut Hallberg dan Schaufeli (2006), elemen penglibatan kerja, keterikatan kerja dan komitmen afektif merupakan komponen pelengkap kepada penyertaan di tempat kerja yang boleh dijadikan diskriminan empirikal dalam kajian. Berdasarkan Teori Pemuliharaan Sumber (*Conservation of Resources Theory*) (COR), sumber pekerjaan didapati berpotensi menghasilkan komitmen afektif melalui rekaan, penyelenggaraan dan pengumpulan sumber serta keterikatan kerja yang ditentukan oleh faktor-faktor persekitaran dan individu (Hobfoll, 1989). Pekerja yang memiliki komitmen afektif dilihat mempunyai semangat kekitaan dalam meningkatkan penglibatan terhadap aktiviti organisasi, kesediaan untuk mencapai matlamat organisasi serta mempunyai keinginan untuk kekal bersama organisasi (Meyer & Allen, 1991). Majoriti kajian yang pernah dijalankan telah mencadangkan bahawa keterikatan kerja bertindak sebagai peramal kepada pelbagai hasil tingkah laku positif pekerja ketika di tempat kerja (Ramalu & Rashid, 2017). Saks (2006) juga mendapati keterikatan kerja memainkan peranan sebagai peramal kepada kepuasan kerja, keinginan berhenti dan seterusnya komitmen afektif. Keterikatan kerja juga didapati berperanan sebagai peramal kepada komitmen organisasi (Andrew & Sofian, 2012; Moshoeu & Geldenhuys, 2015). Terdapat beberapa bukti empirikal yang menunjukkan bahawa keterikatan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan hasil organisasi seperti prestasi kerja (Bakker et al., 2010; Andrew & Sofian, 2012) dan komitmen organisasi (Saks, 2006; Schaufeli & Salanova, 2007; Andrew & Sofian, 2012; Biswas & Bhatnagar, 2013; Herman, 2013). Selain itu, kajian yang pernah dijalankan dalam negara juga mendapati keterikatan kerja mempunyai hubungan signifikan positif dengan komitmen dalam kalangan pekerja (Hanaysha, 2016; Chooi et al., 2018). Oleh itu, dalam konteks kajian ini, berlandaskan kajian-kajian lepas mendapati keterikatan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen afektif (Parzefall & Hakanen, 2010; Albrecht & Andreetta, 2011; Ferrer & Morris, 2013; Scrima et al., 2013; Albdour & Altarawneh, 2014; Chooi et al., 2018). Justeru, hipotesis yang dicadangkan dalam kajian ini adalah:

H₅ Keterikatan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif.

Peranan Keterikatan Kerja Sebagai Perantara

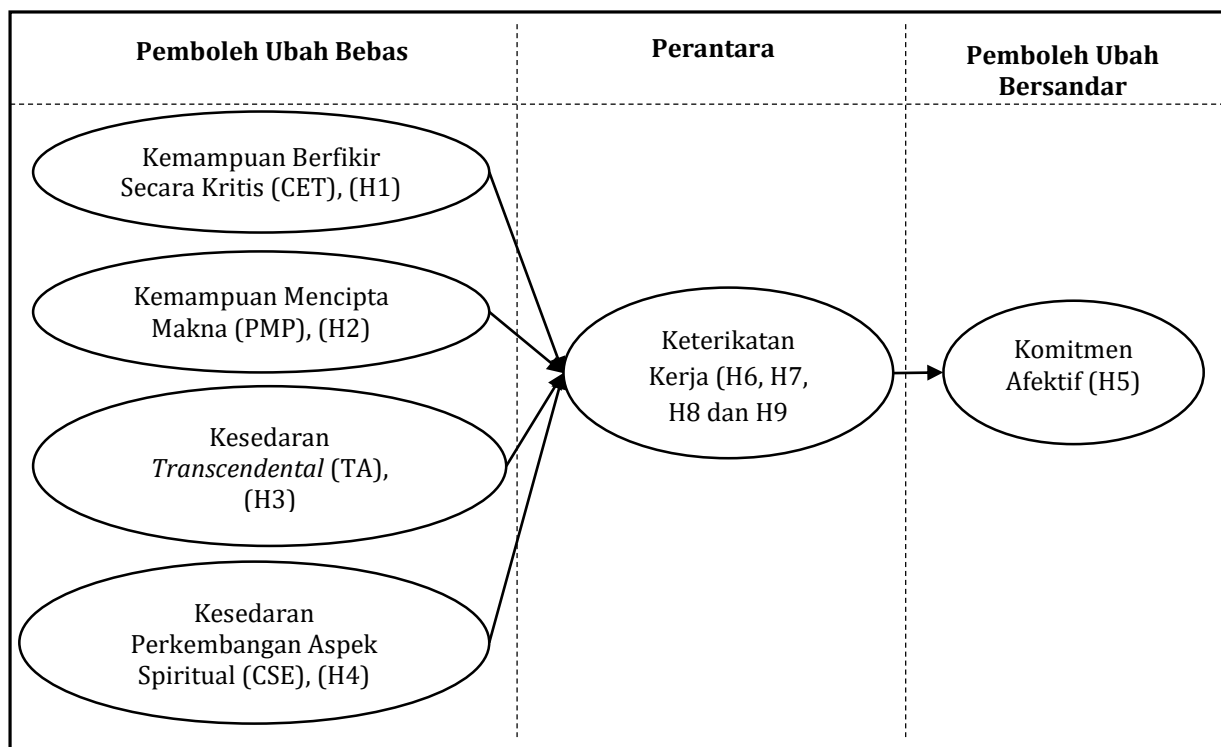
Keterikatan kerja didapati mempunyai peranan perantara terhadap hubungan antara sumber personal dan hasil yang positif (Hakanen et al., 2006; Llorens et al., 2006). Dalam konteks kajian ini sumber personal adalah merujuk kepada kecerdasan spiritual manakala hasil positif adalah komitmen afektif. Salah satu model dalam teori COR iaitu Model *Job Demands-Resources* (JD-R) secara lebih terperinci telah menerangkan posisi keterikatan kerja dalam mempengaruhi komitmen dan prestasi seseorang individu. Bickerton (2013) telah mengaitkan Model JD-R dalam menghuraikan peranan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan antara sumber personal dengan *output* positif melalui proses motivasi pekerja. Proses motivasi daripada sumber personal dapat menggalakkan keterikatan kerja dan seterusnya memberi kesan positif terhadap hasil kerja seperti komitmen dan prestasi kerja (Bickerton, 2013). Menurut kajian Ramalu dan Rashid (2016) telah mendapati etika kerja Islam telah diterima secara meluas dalam kalangan penjawat awam di Malaysia dan ia memberi kesan ketara terhadap tingkah laku pekerja. Dapatan kajian ini juga mendapati keterikatan kerja memainkan peranan sebagai perantara terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

Para pengkaji lepas mengakui bahawa sumber personal seperti kecerdasan spiritual (Saks, 2011; Bickerton, 2013; Torabi & Javadi, 2013; Miner et al., 2015) dapat mempengaruhi keterikatan kerja manakala output bagi keterikatan kerja pula adalah berkaitan dengan hasil kerja seperti komitmen afektif (Parzefall & Hakanen, 2010; Albrecht & Andreetta, 2011; Ferrer & Morris, 2013; Scrima et al., 2013; Albdour & Altarawneh, 2014). Berdasarkan perkaitan ini, jelas menunjukkan bahawa keterikatan kerja dapat memainkan peranan sebagai perantara terhadap hubungan antara pemboleh ubah kecerdasan spiritual dengan pemboleh ubah komitmen afektif. Walau bagaimanapun, masih kurang kajian secara spesifik mengkaji peranan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif terutamanya dalam bidang kepolisan. Namun, masih terdapat kajian-kajian lepas yang menjadikan keterikatan kerja sebagai perantara terhadap hubungan di antara pemboleh ubah yang lain (Parzefall & Hakanen, 2010; Andrew & Sofian, 2012; Biswas & Bhatnagar, 2013; Ferrer & Morris, 2013; Scrima et al., 2013; Zahrah, 2015; Ramalu & Rashid, 2017). Oleh yang demikian, hipotesis yang dicadangkan dalam kajian ini adalah:

- H₆ Keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara dimensi kemampuan berfikir secara kritis dengan komitmen afektif.
- H₇ Keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara dimensi kemampuan mencipta makna dengan komitmen afektif.
- H₈ Keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara dimensi kesedaran *transcendental* dengan komitmen afektif.
- H₉ Keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan antara dimensi kesedaran perkembangan aspek spiritual dengan komitmen afektif.

Kerangka Kajian

Berlandaskan Teori Pemuliharaan Sumber (*Conservation of Resources Theory* - COR) (Hobfoll, 1989) dan Model Keterikatan Kerja (*Job Demands-Resources*) (Bakker & Demerouti, 2008; Hakanen & Roodt, 2010) serta dapatan empirikal daripada kajian lepas maka pengkaji mencadangkan kerangka teoritikal bagi hubungan di antara dimensi kecerdasan spiritual, keterikatan kerja dan komitmen afektif adalah seperti dalam Rajah 1:



RAJAH 1. Kerangka teoritikal kajian

Metodologi Kajian

Sampel dan Prosedur

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan melibatkan proses pengumpulan data melalui pengedaran borang soal selidik kepada responden. Kaedah kuantitatif ini memberi kelebihan dalam pengumpulan maklumat yang banyak dalam satu masa, melibatkan kos yang rendah dan mudah dikendalikan (Hofstede et al., 1990; Creswell, 2008). Pengedaran soal selidik dilakukan secara terus kepada responden iaitu pengkaji mengedar soal selidik kepada responden dan mengumpul kembali soal selidik tersebut setelah responden selesai menjawab. Kaedah persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah Persampelan Bukan Kebarangkalian yang menggunakan teknik "Persampelan Bertujuan" (*Purposive Sampling*) iaitu "Persampelan Pertimbangan" (*Judgement*). Persampelan Bertujuan adalah

merujuk kepada prosedur persampelan iaitu sekumpulan subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu dipilih sebagai responden kajian (Chua, 2011).

Oleh yang demikian, pemilihan responden kajian ini adalah terdiri daripada pegawai-pegawai polis yang bertugas dalam pasukan Polis DiRaja Malaysia di lima negeri iaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah berdasarkan jumlah keanggotaan dan jumlah rekod tindakan tatatertib yang tertinggi berbanding kontinjen-kontinjen yang lain. Kajian ini memfokuskan kerjaya kepolisan sebagai responden berdasarkan saiz organisasinya yang besar dari segi bilangan keanggotaan, cawangan dan tahap operasinya di seluruh negara yang menggambarkan perkhidmatan PDRM mempunyai impak yang besar terhadap masyarakat memandangkan ia merupakan agensi utama negara dalam menguatkuasakan undang-undang negara. Sebanyak 1000 soal selidik telah diedarkan kepada responden setelah mendapat kebenaran daripada pihak pengurusan PDRM.

Instrumen Kajian

Instrumen utama yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik yang diedarkan kepada responden yang terlibat. Instrumen pengukuran bagi pemboleh ubah kecerdasan spiritual, keterikatan kerja dan komitmen afektif yang digunakan dalam kajian ini adalah diadaptasikan daripada pengukuran yang telah dibangunkan dalam Bahasa Inggeris oleh pengkaji-pengkaji terdahulu dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu menggunakan kaedah terjemahan semula (*back translation*). Ketiga-tiga instrumen pengukuran ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawapan 1 hingga 5 dengan skala 1 mewakili "Sangat Tidak Setuju" dan 5 mewakili "Sangat Setuju". Item pengukuran bagi maklumat demografi responden pula mengandungi 10 soalan berkaitan jantina, umur, bangsa, agama, kelulusan akademik, taraf perkahwinan, pangkat, tempoh perkhidmatan, tangga gaji dan lokasi bertugas.

Instrumen pengukuran bagi pemboleh ubah kecerdasan spiritual diukur menggunakan soal selidik telah dibina oleh King dan DeCicco (2009) iaitu *The Spiritual Intelligence Self Inventory* (SISRI-24). Soal Selidik SISRI-24 mengandungi 24 soalan yang terbahagi kepada empat komponen pengukuran iaitu kemampuan berfikir secara kritis (*critical existential thinking*) (CET), kemampuan mencipta makna (*personal meaning making*) (PMP), kesedaran *transcendental* (*transcendental awareness*) (TA) dan kesedaran perkembangan aspek spiritual (*conscious state expansion*) (CSE) iaitu CET dan TA masing-masing mengandungi tujuh soalan, manakala PMP dan CSE masing-masing mengandungi lima soalan. Kebolehpercayaan skala pengukuran dalam kajian ini menggunakan Kebolehpercayaan Komposit (*Composite Reliability*). Kebolehpercayaan Komposit (CR) adalah lebih sesuai digunakan berbanding Cronbach's Alpha kerana ia tidak dipengaruhi oleh kewujudan jumlah item dalam setiap skala dan menggunakan kekuatan item (*loadings*) yang diekstrak daripada model sebenar yang dianalisis (Barroso et al., 2010). Kebolehpercayaan komposit bagi dimensi kecerdasan spiritual adalah CET: CR = 0.959; PMP: CR = 0.924; TA: CR = 0.867 dan CSE: CR = 0.918. Instrumen pengukuran bagi pemboleh ubah keterikatan kerja pula diukur menggunakan soal selidik yang telah dibina oleh Saks (2006) iaitu *Job Engagement Scale* yang mengandungi lima soalan. Kebolehpercayaan skala pengukuran keterikatan kerja dalam kajian ini juga menggunakan kebolehpercayaan komposit iaitu CR = 0.888. Pengukuran komitmen afektif pula menggunakan instrumen soal selidik yang telah dibina oleh Allen dan Meyer (1990) iaitu *Allen dan Meyer's Affective Commitment Scale* yang mengandungi lapan soalan. Nilai kebolehpercayaan komposit bagi instrumen ini adalah CR = 0.896.

Dapatan Kajian

Sebanyak 402 soal selidik telah dikembalikan daripada 1000 soal selidik yang diedarkan kepada responden dengan kadar maklum balas adalah 40.2%. Walau bagaimanapun, sebanyak 372 (37.2%) soal selidik dapat digunakan untuk penganalisan data bagi kajian ini, manakala baki sebanyak 30 (3%) soal selidik yang dikembalikan oleh responden tidak dapat digunakan kerana responden tidak mengisi soal selidik dengan lengkap dan jawapan yang diberikan mengandungi bentuk maklum balas yang diragui (*suspicious response pattern*).

Demografi Responden

Majoriti responden adalah lelaki (84.1%) manakala selebihnya adalah wanita. Kebanyakan responden adalah berumur dalam lingkungan 26-35 tahun (38.2%). Sebahagian besar responden adalah berbangsa Melayu (72.8%) dan beragama Islam (80.9%). Sebahagian besar responden berkelulusan SPM (59.9%). Majoriti responden adalah mereka yang sudah berkahwin (77.4%) manakala Pegawai Polis yang berpangkat Koperal (37.4%) adalah yang paling besar jumlahnya dalam kajian ini. Kebanyakan responden mempunyai pengalaman tempoh perkhidmatan dalam lingkungan 11-20 tahun (26.6%) dan bergaji di bawah <RM3000 (46.5%) serta bertugas di kontinjen Selangor (25.5%).

Pengujian Hipotesis

Data kajian bagi dimensi kecerdasan spiritual, keterikatan kerja dan komitmen afektif pula dianalisis menggunakan kaedah PLS-SEM melalui perisian SmartPLS 2.0. Terdapat dua model penganalisisan telah dijalankan iaitu Model Pengukuran dan Model Struktural (Hair et al., 2014). Jadual 1 adalah ringkasan model pengukuran berkaitan penilaian kebolehpercayaan dan kesahan instrumen kajian. Berdasarkan jadual tersebut, nilai kekuatan indikator (*loadings*) bagi item kajian ini adalah dalam lingkungan 0.637 hingga 0.912 melebihi paras yang disarankan iaitu >0.5 setelah tujuh item (*TA4SQ, TA5SQ, TA7SQ, CSE5SQ, KA5, KA7 dan KA8*) telah digugurkan kerana mempunyai nilai kekuatan kurang daripada <0.5 (Hair et al., 2014). Manakala nilai kebolehpercayaan komposit (*composite reliability*) pula dalam lingkungan 0.867 hingga 0.959 adalah nilai di paras kategori baik (Hair et al., 2014). Oleh yang demikian, semua item kajian ini disahkan mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan.

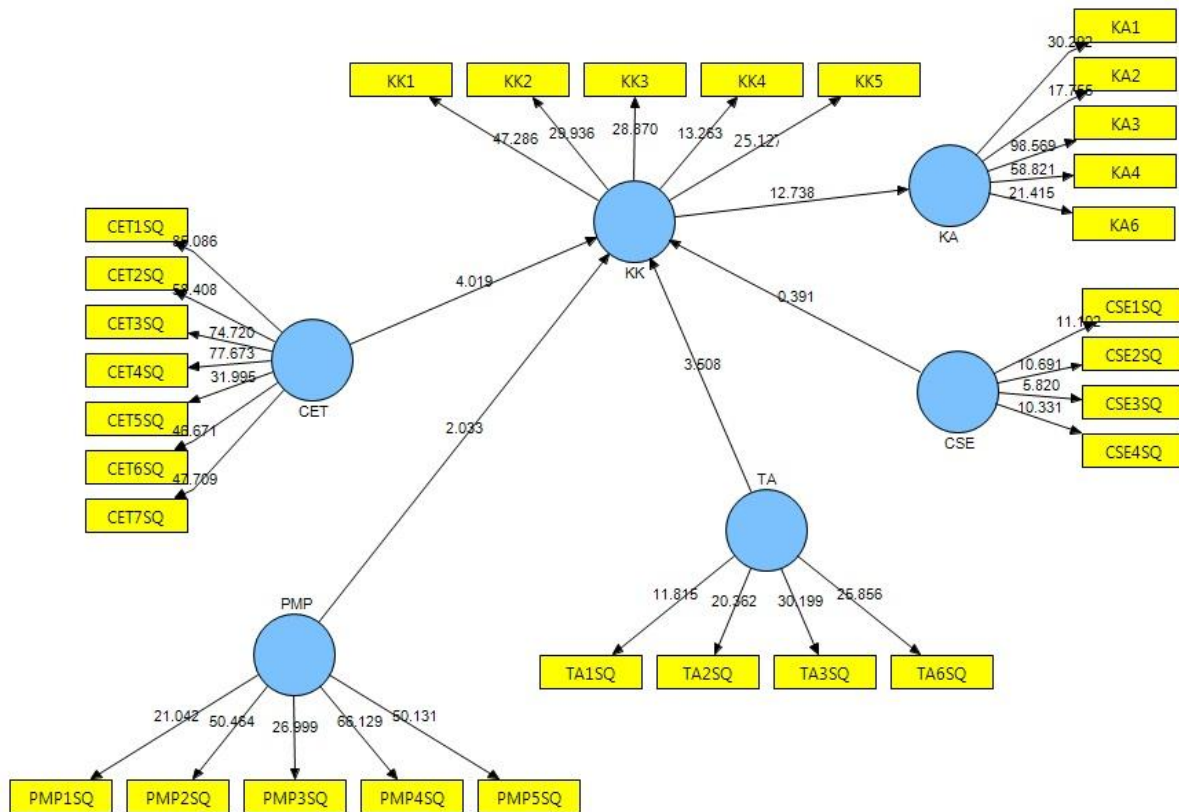
JADUAL 1. Keputusan Pengukuran Model

Konstruk	Item	Kemuatan	AVE	CR	Diskriminan
Kemampuan Berfikir Secara Kritis (CET)	CET1SQ	0.892	0.772	0.959	Ya
	CET2SQ	0.877			
	CET3SQ	0.901			
	CET4SQ	0.906			
	CET5SQ	0.855			
	CET6SQ	0.855			
	CET7SQ	0.863			
Kemampuan Mencipta Makna (PMP)	PMP1SQ	0.731	0.710	0.924	Ya
	PMP2SQ	0.910			
	PMP3SQ	0.783			
	PMP4SQ	0.912			
	PMP5SQ	0.861			
Kesedaran Transcendental (TA)	TA1SQ	0.637	0.624	0.867	Ya
	TA2SQ	0.793			
	TA3SQ	0.882			
	TA6SQ	0.826			
Kesedaran Perkembangan Aspek Spiritual (CSE)	CSE1SQ	0.877	0.737	0.918	Ya
	CSE2SQ	0.903			
	CSE3SQ	0.764			
	CSE4SQ	0.882			
Keterikatan Kerja (KK)	KK1	0.838	0.614	0.888	Ya
	KK2	0.823			
	KK3	0.803			
	KK4	0.663			
	KK5	0.778			
Komitmen Afektif (KA)	KA1	0.759	0.635	0.896	Ya
	KA2	0.678			
	KA3	0.906			
	KA4	0.847			

KA6 0.774

Nota : Item yang telah digugurkan adalah TA4SQ, TA5SQ, TA7SQ, CSE5SQ, KA5, KA7 dan KA8 kerana mempunyai nilai kekuatan indikator yang rendah di bawah nilai <0.5 (Hair et. al., 2014).

Penganalisan model struktural pula menggunakan prosedur *bootstrapping* sebanyak 5000 sampel. Rajah 2 adalah hasil analisis yang telah dijalankan untuk menguji hipotesis dalam kajian ini. Berdasarkan keputusan dalam Rajah 2 tersebut mendapati hampir ke semua hubungan secara langsung antara pemboleh ubah mempunyai signifikan yang positif manakala hanya satu hubungan iaitu dimensi CSE→KK didapati tidak mempunyai hubungan signifikan. Oleh itu, terdapat empat hipotesis kajian ini adalah diterima dan hanya satu hipotesis telah ditolak bagi hubungan secara langsung antara pemboleh ubah. Manakala Jadual 2 pula menunjukkan ringkasan ujian hipotesis yang telah dijalankan.



RAJAH 2. Keputusan hubungkait antara pemboleh ubah

JADUAL 2. Ringkasan Hubungan Secara Langsung Antara Pemboleh Ubah

Hipotesis	Hubungan Pemboleh ubah	Path Estimation (β)	Nilai t	Keputusan
H1	CET → KK	0.233	4.019***	Disokong
H2	PMP → KK	0.092	2.033***	Disokong
H3	TA → KK	0.184	3.508***	Disokong
H4	CSE → KK	-0.039	0.391 ^{NS}	Ditolak
H5	KK → KA	0.475	12.738***	Disokong

Nota : Tahap signifikan = *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$; ^{NS}Tidak Signifikan

CET=Kemampuan berfikir secara kritis; PMP=Kemampuan mencipta makna; TA=Kesedaran Transcendental; CSE=Kesedaran perkembangan aspek spiritual; KK=Keterikatan Kerja; KA=Komitmen Afektif

Manakala analisis Jadual 3 pula menunjukkan nilai R^2 dan *Effect Size* f^2 bagi pemboleh ubah yang dikaji. Berdasarkan Jadual 4 mendapati bahawa nilai R^2 berada pada tahap sederhana seperti mana *rule of thumb* iaitu nilai 0.75 (kuat), 0.50 (sederhana) dan 0.25 (lemah) (Hair et. al., 2014). Manakala bagi pengiraan *Effect Size* (f^2) pula, Cohen (1988) telah mengkategorikan nilai f^2 kepada $f^2 < 0.019$ = Tiada; $0.02 < f^2 < 0.149$ = Lemah; $0.15 < f^2 < 0.349$ = Sederhana; $f^2 > 0.35$ = tinggi.

JADUAL 3. Pengujian Koefisien Penentuan R^2 dan $Effect Size f^2$

Pemboleh ubah		R^2		f^2 (Effect Size)	Tahap (Effect Size)
		Included	Excluded		
Kecerdasan Spiritual	CET	0.4101	0.3724	0.064	Lemah
	PMP	0.4101	0.4042	0.010	Tiada
	TA	0.4101	0.3886	0.036	Lemah
	CSE	0.4101	0.4090	1.865	Tinggi

Nota : Effect size $f^2 < 0.019$ = Tiada; $0.02 < f^2 < 0.149$ = Lemah; $0.15 < f^2 < 0.349$ = Sederhana; $f^2 > 0.35$ = tinggi (Cohen, 1988)

CET=Kemampuan berfikir secara kritis; PMP=Kemampuan mencipta makna; TA=Kesedaran Transcendental; CSE=Kesedaran perkembangan aspek spiritual; KK=Keterikatan Kerja; KA=Komitmen Afektif

Seterusnya pengujian peranan keterikatan kerja sebagai perantara juga telah dijalankan dan hasil analisis mendapati keterikatan kerja mempunyai kesan perantara terhadap hubungan secara tidak langsung antara tiga dimensi kecerdasan spiritual (CET, PMP dan TA) dengan komitmen afektif, manakala bagi dimensi CSE, keterikatan kerja tidak memberi kesan perantara. Menurut Preacher dan Hayes, (2008), kesan perantara berlaku apabila nilai 95% *bootstrap* CI (*confidence interval*) iaitu nilai terendah (LLCI) dan nilai tertinggi (ULCI) tidak berada pada nilai sifar. Jadual 4 menunjukkan analisis perantara keterikatan kerja.

Jadual 4: Analisis Kesan Perantara Keterikatan Kerja

Hipotesis	Peranan Perantara	Nilai t	SE	BC 95% CI		Keputusan
				LLCI	ULCI	
H6	CET→KK→KA	3.82***	0.0204	0.054	0.168	Disokong
H7	PMP→KK→KA	1.986***	0.0197	0.0006	0.0087	Disokong
H8	TA→KK→KA	3.567***	0.0220	0.039	0.135	Disokong
H9	CSE→KK→KA	-1.109 ^{NS}	0.0210	-	-	Ditolak

Nota : Tahap signifikan = *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

SE=Ralat Piawai (Standard Error); LLCI=Nilai Terendah; ULCI=Nilai Tertinggi

CET=Kemampuan berfikir secara kritis; PMP=Kemampuan mencipta makna; TA=Kesedaran Transcendental; CSE=Kesedaran perkembangan aspek spiritual; KK=Keterikatan Kerja; KA=Komitmen Afektif

Perbincangan

Hasil daripada analisis kajian menunjukkan bahawa tujuh hipotesis telah diterima, manakala hanya dua hipotesis sahaja telah ditolak. Tiga dimensi kecerdasan spiritual iaitu kemampuan berfikir secara kritis (CET), kemampuan mencipta makna (PMP) dan kesedaran *transcendental* (TA) mempunyai hubungan secara langsung yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Manakala dimensi kesedaran perkembangan aspek spiritual (CSE) didapati tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan keterikatan kerja. Dapatan ini telah menyokong kajian-kajian yang pernah dilakukan sebelum ini iaitu pemboleh ubah kecerdasan spiritual didapati mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan keterikatan kerja (Saks, 2011; Bickerton, 2013; Torabi & Javadi, 2013; Miner et al., 2015). Selain itu, dapatan kajian ini juga telah mengesahkan Model Keterikatan Kerja : *Job Demands-Resources* (JD-R) iaitu sumber personal (kecerdasan spiritual) mempunyai hubungan langsung dengan keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2008; Hakanen & Roodt, 2010). Sejalan dengan dapatan kajian ini, ia dapat memberi gambaran bahawa pegawai polis mempunyai keupayaan untuk kekal tenang dan fokus dalam menghadapi sesuatu krisis yang bersesuaian dengan suasana kerja kepolisan yang berhadapan dengan tekanan kerja setiap masa. Faktor spiritual atau kerohanian seperti penghayatan terhadap faktor keagamaan adalah merupakan aspek dalaman yang penting dalam memberi ketenangan dan fikiran yang bernas kepada setiap pegawai polis. Individu yang mempunyai teras keagamaan yang kuat akan lebih cenderung memiliki keterikatan terhadap pekerjaan mereka (Zahrah, 2015; Ramalu & Rashid, 2017; Abu Bakar et al., 2018). Maka keputusan kajian ini, telah membuktikan bahawa pegawai polis yang mempunyai tahap kecerdasan spiritual yang tinggi dapat meningkatkan tahap penyertaan mereka kepada organisasi.

Manakala keputusan analisis terhadap hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen afektif pula didapati konsisten dan seiring dengan dapatan kajian oleh Parzefall dan Hakanen, (2010), Albrecht

dan Andreetta (2011), Ferrer dan Morris, (2013), Scrima et al. (2013) serta Albdour dan Altarawneh (2014) iaitu keterikatan kerja dapat mempengaruhi tahap komitmen afektif pekerja terhadap organisasi. Hal ini bermaksud apabila pegawai polis mempunyai tahap keterikatan yang tinggi terhadap kerja maka secara langsung memberi kesan kepada peningkatan komitmen afektif mereka kepada organisasi. Oleh yang demikian, hubungan aspek kecerdasan spiritual, keterikatan kerja dan komitmen afektif dilihat saling berkaitan antara satu sama lain.

Selain itu, dapatan kajian ini juga telah menemui hubungan perkaitan secara tidak langsung apabila peranan keterikatan kerja dijadikan sebagai perantara terhadap hubungan antara tiga dimensi kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif. Keputusan ini memberi gambaran yang jelas bahawa terdapat hubungan secara tidak langsung antara kecerdasan spiritual dengan komitmen afektif apabila keterikatan kerja dijadikan sebagai perantara. Seterusnya menyokong Model Keterikatan Kerja (*Job Demands-Resources*) iaitu keterikatan kerja dapat memberi kesan perantara terhadap hubungan antara sumber personal dengan hasil yang positif kepada organisasi (Bakker & Demerouti, 2008; Hakanen & Roodt, 2010).

Sumbangan Kajian, Limitasi Dan Cadangan

Secara umumnya, kajian ini telah memberi gambaran dan kefahaman yang jelas berkaitan kepentingan hubungkait antara aspek kecerdasan spiritual, keterikatan kerja dan komitmen afektif. Hasil daripada dapatan kajian ini dapat mengembangkan lagi sumber literatur yang sedia ada dengan mengemukakan dapatan empirikal yang boleh digunakan oleh pengkaji lain. Hal ini kerana para penyelidik mengakui bahawa bidang kerjaya kepolisan masih kurang diberi perhatian dalam kalangan pengkaji terutama dalam faktor komitmen organisasi (Metcalf & Dick, 2001; Aremu, 2005; Dick, 2011). Malah kajian-kajian yang melibatkan ilmu pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan keadilan jenayah seperti organisasi kepolisan masih jauh ketinggalan berbanding dengan kajian-kajian dalam bidang pekerjaan yang lain (Dantzer, 1994).

Dapatan kajian ini juga telah membuktikan kepentingan Kecerdasan Spiritual dalam mempengaruhi tahap keterikatan dan komitmen dalam kalangan Pegawai Polis, seterusnya mengangkat fungsi Bahagian Agama dan Kauseling (BAKA) PDRM dalam memainkan peranan yang penting terhadap penerapan spiritual dalam konteks keagamaan secara berterusan terutama kepada pegawai polis beragama Islam. Selain itu, kajian ini juga dapat memberi sumbangan dari segi ilmu pengetahuan dalam bidang pengurusan organisasi berkaitan kepentingan aspek kecerdasan spiritual dan keterikatan keterikatan kerja dalam memainkan peranan penting untuk meningkatkan tahap komitmen kerja dalam kalangan pekerja amnya dan pegawai polis secara khususnya. Oleh itu, organisasi akan dapat merangka dasar dan polisi dalam meningkatkan modal insan yang berkualiti dan komited terhadap tugas. Di samping itu, program pembangunan sumber manusia seperti kursus atau latihan dapat dirangka bagi meningkatkan tahap kecerdasan spiritual pekerja serta mewujudkan suasana kesedaran dan keyakinan yang tinggi dalam kalangan pekerja terhadap organisasi. Malah, organisasi juga akan dapat mengetahui salah satu sumber untuk meningkatkan komitmen dalam kalangan pekerja adalah melalui pendekatan elemen kecerdasan spiritual melalui peranan perantaraan keterikatan kerja. Selain itu, pihak pengurusan juga boleh membuat penambahbaikan sistem merekrut pegawai polis dalam pemilihan pegawai-pegawai baru yang memiliki tahap kecerdasan spiritual yang tinggi melalui ujian kecerdasan terhadap calon.

Kajian ini mempunyai limitasi daripada sudut kekangan masa dan kewangan yang membataskan kajian ini untuk dijalankan ke seluruh kontinjen negeri dalam negara. Kajian ini hanya memilih lima kontinjen negeri iaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah yang merekodkan jumlah keanggotaan yang teramai dan jumlah pegawai yang mempunyai rekod disiplin tinggi sebagai responden kajian. Selain itu, kajian ini bergantung sepenuhnya kepada kaji selidik yang berbentuk kuantitatif, maka dicadangkan kajian akan datang dilakukan menggunakan kaedah kualitatif untuk mendapatkan dapatan yang lebih terperinci.

Rujukan

Abu Bakar, R., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2018). Religiosity as a source of influence on work engagement: A study of the Malaysian Finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), p. 2632-2658.

- Ahmad, S. O., & Roslan, N. F. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment among public servants in Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, 10(2), p. 1-6.
- Amram, Y., & Dryer, C. (2008). *The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS) development and preliminary validation*. The 116th. Annual Conference of the American Psychological Association. August. Boston, MA.
- Al-Bukhari, M. I. (1987/1407). *Fath al-Bari Syarh Sahih al-Bukhari*. Ibn Hajar Abu al-Fadl Ahmad bin 'Ali al-'Asqalani h. 52, Cet. III, Juz III.; Beirut Dar Ibnu al-Katsir: Dar al-Ma'rifah.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad ibn Muhammad. (1998). *Ihya' Ulum al-Din*. Jil 3. Kaherah: Dar al-Hadis.
- Al-Quran dan Terjemahan. (1990). *Tafsir Pimpinan al-Rahman*. Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri Malaysia.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), p. 192.
- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), p. 228-237.
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, p. 498-508.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, p. 1-18.
- Aremu, A. O. (2005). A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, Emotional Intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *Policing: An International Journal of Police Strategies dan Management*, 28, p. 609-618.
- Baker, R., (2010). *Hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen pekerja: Kajian di kalangan pegawai polis*. Tesis Sarjana, Universiti Malaysia Sarawak.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 2(12), p. 1-24.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 49, p. 1-20.
- Baker, R., Jaaffar, A. H., Ibrahim, H. I., Hassan, M. A., & bin Sallehuddin, H. (2019). The effect of emotional intelligence on affective commitment: A study of Royal Malaysia Police. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 4(2), p. 24-26.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), p. 209-223.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2010). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), p. 4-28.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Bussiness Management and Economics*, 7(1), p. 29-37.
- Bickerton, G. R. (2013). *Spiritual resources as antecedents of work engagement among australian religious workers*. PhD Dissertation, University of Western Sydney, NSW, Australia, Sydney.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: Role of perceived organizational support, PO fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), p. 27-40.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2010). The impact of supervisor-subordinate relationships on morale: Implications for public and private sector nurses' commitment. *Human Resource Management Journal*, 20(2), p. 206-225.
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah penyelidikan*. Buku 1, Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

- Chooi, A., Ramayah, T., & Doris, D. (2018). Psychological climate, employee engagement and affective organisational commitment: The oil and gas employees' perspective. *International Journal of Economics & Management*, 12(2), p. 621-639.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. 3th Ed. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall Pearson Education International.
- Dantzker, M. L. (1994). Measuring job satisfaction in police departments and policy implications: An examination of a mid-size, southern police department. *American Journal of Police*, 13(2), p. 77-101.
- Dick, G. (2011). The influence of managerial and job variables on organizational commitment in the police. *Public Administration*, 89(2), p. 557-576.
- Ferrer, J. L., & Morris, L. (2013). Engaging Elitism: The mediating effect of work engagement on affective commitment and quit intentions in two Australian university groups. *Higher Education Quarterly*, 67(4), p. 340-357.
- Garduno, L. S. (2019). Explaining police corruption among Mexican police officers through a social learning perspective. *Deviant Behavior*, 40(5), p. 602-620.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), p. 495-513.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker dan M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (p. 85-101). New York, NY: Psychology Press.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). Same, same, but different? Can work engagement be empirically separated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, p. 119-127.
- Haarr, R. N. (1997). They're making a bad name for the department: exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau. *Policing: International Journal of Police Strategies and management*, 20(4), p. 768-812.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, p. 289-297.
- Herman, C. (2013). *Developing emotional intelligence for increased work engagement organisational commitment and satisfaction with work life*. Masters Dissertation, University of Stellenbosch.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), p. 513-524.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, p. 286-316.
- Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2015). Impact of emotional intelligence and spiritual intelligence on the caring behavior of nurses: a dimension-level exploratory study among public hospitals in Malaysia. *Applied Nursing Research*, 28(4), p. 293-298.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), p. 22-32.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), p. 378-391.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A viable model and self-report measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), p. 68-85.

- Metcalfe, B., & Dick, G. (2001). Exploring organization commitment in the police: Implications for human resource strategy. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 24, p. 399-419.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), p. 61-89.
- Milliman, J., Czaplewski, A. L & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), p. 426-447.
- Miner, M., Bickerton, G., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion dan Culture*, 18(1), p. 57-71.
- Mohamad, N. I., Ismail, A., Rozi, M. S. A. M., & Ahmad, S. (2017). Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja: Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 11(10), p. 63-75.
- Mohd Rozi, M. S. R. (2015) *The influence of job stress factors toward job performance among Royal Malaysian Police at Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Moshoeu, A. N., & Geldenhuys, D. J. (2015). Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19(1), p. 22-43.
- Pargament, K., Koenig, H. C., & Perez, L. M. (2000). The many methods of religious coping: Development and initial validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56, p. 519-543.
- Parsons, A. R., Kautt, P., & Coupe, T. (2011). Effective policing: management influence and the commitment of senior police personnel. *Policing and Society*, 21(1), p. 1-26.
- Parzefall, M. R., & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), p. 4-21.
- 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), p. 879-891.
- Ramalu, S. S. & Rashid, Z. M. (2017). Islamic work ethic, employee engagement and organizational citizenship behaviour: A study among civil servants in Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 1(2), p. 43-55.
- Ramalu, S. S. & Rashid, Z. M. (2016). Islamic work ethic, employee engagement and organizational citizenship behaviour: A study among civil servants in Malaysia. In *6th International Conference on Global Social Entrepreneurship (Kota Bharu) 2016*, p. 144.
- Rani, A. A., Abidin, I., & Hamid, M. R. (2013). The impact of spiritual intelligence on work performance: Case studies in government hospitals of east coast of Malaysia. *The Macrotheme Review*, 2(3), p. 46-59.
- Rani, A. A., Ghani, A. A., & Ahmad, S. (2013). The impact of spiritual intelligence in reducing job stress: case studies in Malaysia University of East Coast of Malaysia. *Macrotheme Review*, 2(4), p. 183-192.
- Rothmann, S., & Buys, C. (2011). Job demands and resources, psychological conditions, religious coping and work engagement of reformed church ministers. *Journal of Psychology in Africa*, 21(2), p. 173-184.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, p. 600-619.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality dan Religion*, 8(4), p. 317-340.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, p. 71-92.
- Schaufeli, W. B., & M. Salanova, (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations in S.W. Gilliland, D.D. Steiner, and D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 5, Greenwich, CT: Information Age Publishers.

- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2013). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), p. 2159-2173.
- Sheard, I., Burnett, M. & St Clair-Thompson, H. (2019). Psychological distress constructs in police with different roles. *International Journal of Emergency Services*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJES-06-2018-0033>
- Sudi, S., Md. Sham, F., & Yama, P. (2017). Kecerdasan spiritual menurut perspektif hadis. *Journal of Islamic and Contemporary Issues*. 2(2), p. 1-10.
- Tacon, A. M., McComb, J., Caldera, Y., & Randolph, P. (2003). Mindfulness meditation, anxiety reduction, and heart disease: A pilot study. *Family dan Community Health*, 26(1), p. 25-33.
- Torabi, M., & Javadi, S. (2013). Studying the impact of spiritual intelligence on job engagement. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(9), p. 752-756.
- Torabi, M., & Nadali, I. Z. (2016). When does spiritual intelligence particularly predict job engagement? The mediating role of psychological empowerment. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 21(6), p. 589.
- Trinchero, E., Borgonovi, E., & Farr-Wharton, B. (2014). Leader-member exchange, affective commitment, engagement, wellbeing, and intention to leave: Public versus private sector Italian nurses. *Public Money dan Management*, 34(6), p. 381-388.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., Akmal, B., & Kamil, M. (2015). *The influence of islamic religiosity awareness in enhancing work engagement at workplace: A case of Islamic Institutions in The Northern Malaysia*. Proceeding of the Conference on Business Management Research II (CBMR II 2015) School of Business Management, Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah, Malaysia, 22 December 2015.
- Zahrah, N. (2015). *The relationship between Islamic work ethics and religiosity on job performance: The mediating effect of work engagement*. Tesis Sarjana, Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zohar, M., & Marshall, I., 2000, *Spiritual Intelligence, connecting with our Spiritual Intelligence*. New York: Bloombury Publishing, Inc.