

## PERANAN FELDA DALAM KEPERLUAN HARGA DIRI DAN HUBUNGAN SOSIAL INDIVIDU MUSLIM B40 DI FELDA SABAH

### *THE ROLE OF FELDA IN SELF-ESTEEM AND SOCIAL NEEDS B40 MUSLIMS IN FELDA SABAH*

Dicky Wiwittan Toto Ngadiman<sup>1</sup>  
Salmy Edawaty Yacoob<sup>2</sup>  
Hairunnizam Wahid<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Jabatan Perdagangan, Politeknik Kota Kinabalu, 88450, Malaysia;

<sup>2</sup>Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia

<sup>3</sup>Fakulti Ekonomi & Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia

**Accepted date:** 25 September 2018

**Published date:** 15 October 2018

**To cite this document:** Ngadiman, D. W. T., Yaacob, S. E., & Wahid, H. (2018). Peranan Felda dalam Keperluan Harga Diri dan Hubungan Sosial Individu Muslim B40 di Felda Sabah. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 3(13), 73-84.

---

**Abstrak:** *Majikan mempunyai peranan yang penting dalam usaha untuk membangunkan harga diri dan hubungan sosial warganya. Harga diri dan hubungan sosial merupakan keperluan yang penting seperti yang diterangkan oleh Maslow (1954). Justeru kajian ini dijalankan untuk menilai tanggapan terhadap sokongan majikan dan tahap penglibatan aktiviti sosial masyarakat Felda Kumpulan B40 yang dapat membantu pembentukan harga diri dan hubungan sosial. Sebanyak 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 nilai min skor. Hasil kajian mendapati tanggapan warga Felda B40 yang berhutang terhadap sokongan majikan adalah pada tahap sederhana. Begitu juga dengan penglibatan aktiviti kerohanian dan sosial adalah pada tahap sederhana. Impaknya, kajian ini dapat membantu majikan-majikan di Malaysia dan pihak-pihak lain untuk merangka pelan pembagunan insan bagi meningkatkan harga diri dan hubungan sosial dikalangan warga atau pekerjanya. Beberapa cadangan serta implikasi dasar turut dibincangkan dalam kajian ini.*

**Kata kunci:** *Sokongan Majikan, Aktiviti Kerohanian dan Sosial, Berpendapatan Rendah (B40), Felda*

**Abstract:** *Employers have an important role in the effort to develop their self-esteem and social relationships. Self-esteem and social relationships are important needs as described by Maslow (1954). Therefore, the purpose of this study is to evaluate the perception of the employer's support and the level of involvement of Felda Group B40 in spiritual and social activities that can help to improve self-esteem and social relationships. This study involved 378 low-income people (B40) in Lahad Datu, Sabah. We used questionnaire in collecting the data and were analyzed using descriptive and scores mean values. The findings show that the level of perception of Felda B40 respondents who are indebted to the employer's support are moderate. Similarly, the level involvement of spiritual and social activities is moderate. As a result, this study can help employers in Malaysia and other parties to devise human resource development plans to improve their self-esteem and social relationships for them. We also discuss some implications and suggestions in this study.*

**Keywords:** *Employer Support, Spritual and Social Activities, Low-Income (B40), Felda*

---

## **Pengenalan**

Islam menganjurkan majikan untuk memenuhi keperluan-keperluan pekerjaanya termasuklah keperluan harga diri dan hubungan sosial yang disifatkan sebagai keperluan intrinsik atau dalaman. Dalam usaha untuk meningkatkan harga diri dan hubungan sosial, sokongan daripada majikan ataupun organisasi adalah sangat membantu (Maslow, 1954). Menurut Zaini & Muhammad (2014), untuk menjaga harga diri pekerja dan mendorong mereka terus berusaha, program-program berbentuk ganjaran dan memberi pengiktirafan perkhidmatan merupakan faktor yang paling berkesan. Contoh ganjaran intrinsik adalah seperti mengadakan pelbagai cabaran dan autonomi di dalam pekerjaan tersebut. Manakala ganjaran ekstrinsik pula mengandungi unsur-unsur seperti gaji dan imbuhan, kenaikan pangkat atau peluang untuk maju dalam organisasi, iklim sosial, dan keadaan kerja fizikal (Randall dan Michael, 1999). Sistem pengurusan yang berkualiti juga perlu banyak menekankan aspek-aspek dalaman (*soft factors*) atau kemanusiaan dengan harapan mampu memberi kepuasan yang lebih tinggi terhadap para pekerja pada masa yang sama meningkatkan produktiviti dan kualiti (Fotopoulos & Psomas, 2009).

Keperluan harga diri termasuklah inginkan penghargaan atau pujian daripada majikan berupaya membantu menaikkan harga diri (Maslow, 1954). Menurut Zainal (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 perlu dilaksanakan. Misalnya, kajian oleh Muhamad & Yeo (2009) mendapati di peringkat sekolah juga mencadangkan agar guru-guru juga disarankan melaksanakan strategi untuk meningkatkan harga diri pelajar selain fokus terhadap isi kandungan subjek. 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, 2010).

Selain keperluan harga diri, manusia juga memerlukan cinta, kepunyaan dan kasih sayang (Maslow, 1954). Hubungan seperti persahabatan, ikatan romantis dan keluarga dapat 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. Hubungan sosial yang baik antara kakitangan organisasi samaada majikan dengan pekerja atau pekerja dengan pekerja amat penting dalam sesebuah organisasi. Dengan wujudnya hubungan yang positif dalam kalangan pekerja, ianya akan meningkatkan motivasi individu untuk bekerja dengan penuh komited bagi mencapai prestasi yang cemerlang yang bukan sahaja untuk diri sendiri, bahkan untuk organisasi.

Berdasarkan perbincangan yang dibuat, harga diri dan hubungan sosial merupakan keperluan penting bagi individu. Justeru, kajian ini dijalankan untuk menilai sejauh mana peranan organisasi dalam pembentukan harga diri dan hubungan sosial dalam kalangan warga Muslim Felda Kumpulan B40 di Sabah yang berhutang. Oleh yang demikian peranan tersebut dinilai dari aspek tanggapan sokongan organisasi dan penglibatan aktiviti kerohanian dan sosial.

## **Kajian Literatur**

### ***Sokongan Majikan***

Majikan boleh diibaratkan seperti sebuah rumah yang saling melengkapi antara satu sama lain. 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, disamping kesetiaan pekerjanya terhadap majikan tersebut. Antaranya ialah memberi kepuasan terhadap keperluan manusia seperti yang dicadangkan dalam Teori Maslow (1954). Keperluan yang perlu dipenuhi bukan sahaja dari aspek luaran seperti pemberian gaji dan keselamatan, tetapi majikan juga perlu mengambil berat terhadap keperluan yang lebih tinggi seperti harga diri dan sosial. Sekiranya tidak, pekerja akan berhenti kerja dan meninggalkan organisasi. Oleh yang demikian, majikan sangat perlu menyokong usaha-usaha yang dapat membantu untuk meningkatkan keperluan tersebut. Kajian yang dijalankan oleh Wilson (2000) mencadangkan pihak organisasi 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 sesuatu program seperti aktiviti sukarelawan adalah kerana untuk 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 (Wayne et al. 1997), kepuasan kerja (Shore & Tetrick 1991), dan kelakuan kewargaan organisasi (Wayne et al. (2002). Kajian meta-analisis yang dilaksanakan oleh Riggle, 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.

Menurut Rasidah & Suryati (2010), tanggapan terhadap sokongan organisasi merujuk kepada tahap kepercayaan pekerja merasakan organisasi prihatin terhadap kebajikan dan kesejahteraan yang meliputi soal ganjaran, keperluan dan persekitaran pekerjaan. *Managing Work Life Balance* (2005) mendapati pelbagai usaha telah direncanakan dan dibangunkan oleh pihak majikan dan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan warganya seperti wujudnya dasar keseimbangan kerja kehidupan. Tahap persepsi sokongan organisasi yang tinggi akan memenuhi keperluan untuk pengesahan, penghargaan dan identiti sosial dan meletakkan jangkaan bahawa prestasi yang cemerlang dan kelakuan yang menjangkau peranan yang dilaksanakan di dalam organisasi akan diberikan pengiktirafan dan ganjaran (Eisenberger et al. 1997).

Di Malaysia, terdapat majikan yang langsung tidak menghargai pekerjaanya. Perkara ini dibuktikan oleh wujudnya laporan oleh Sinar Online bertarikh 9 November 2017 yang ditulis oleh Atirah (2017) mengulas kenyataan Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Seri Ismail Abdul Muttalib terhadap majikan-majikan yang mendera pekerjaanya untuk mengambil tindakan tindakan undang-undang ke atas majikan yang tidak menghargai pekerja mereka, yang langsung tidak tahu untuk berterima kasih, apatah lagi mendera pekerja yang selama ini banyak berkhidmat dan memberikan sumbangan kepada majikan mereka. Ini ditambah oleh kenyataan Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs), Datuk Azih Muda dalam Sinar Online bertarikh 11 November 2017 oleh Atirah (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. Justeru itu, usaha untuk meningkatkan harga diri melalui sokongan dan bantuan daripada majikan adalah sangat penting. Apabila majikan sentiasa menghargai usaha pekerjaanya, ianya dapat membantu untuk meningkatkan harga diri dikalangan pekerjaanya.

### ***Penglibatan Aktiviti***

Penglibatan individu dalam aktiviti organisasi merupakan salah satu ukuran modal sosial (Ismail et al., 2016). Hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, dan penglibatan dalam organisasi dan aktiviti sosial merupakan modal sosial dan penting bagi isi rumah bagi menangani kemerosotan taraf kehidupan (Moser, C.O.N. 1998). Hubungan seperti persahabatan, romantis, keluarga dan juga penglibatan dalam sosial, masyarakat atau kumpulan agama dapat membantu untuk memenuhi keperluan sosial (Zakaria & Malek, 2014).

Disamping itu, penglibatan individu dalam program-program kerohanian dan sosial sebenarnya dapat membantu individu untuk mempekasakan harga diri dan hubungan sosial. Menurut Yahya & Sa'ari (2016), individu sewajarnya menghayati dan mengaplikasikannya program zikrullah dan aktiviti kerohanian untuk menjana pembangunan spiritual dalam mempertingkatkan ketaqwaan 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 dimana program kerohanian juga berupaya menjadi agen pembersihan jiwa dan rohani (Yahya & Sa'ari, 2016). Kekurangan dalam penglibatan ke program-program kerohanian boleh mengundang gelaga negatif kerana kurangnya pengetahuan agama dan penghayatan aqidah. Kajian oleh Ruslinawati (2014) di kalangan remaja mendapati terdapat hubungkait kewujudan pelbagai gejala sosial hari ini dengan kurangnya penghayatan aqidah. Hasil kajian Fauziah et al. (2012) dalam (Yahya & Sa'ari, 2016) juga mendapati majoriti remaja bermasalah akhlak yang terlibat mempunyai kaitan dengan pengetahuan agama pada tahap sederhana. 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).

Penglibatan dalam aktiviti kerohanian dan sosial secara langsung dapat mengeratkan hubungan sosial. Kajian Shukri Ahmad et al. (2014) terhadap pelajar Universiti Utara Malaysia mendapati mereka mengamalkan gaya hidup yang kurang bersosial, lebih suka menyendiri dan tidak suka bergaul. Hal ini menyebabkan mereka tidak mahu terlibat dalam aktiviti kerohanian dan aktiviti yang dianjurkan di masjid. Mereka juga didapati kurang berminat dengan muzik terutama irama nasyid. Ini bermakna pelajar lebih mengamalkan gaya hidup menyendiri dengan melayari internet dan bermain permainan video. Gaya hidup ini lebih membimbangkan jika pelajar melayari laman-laman sesawang yang tidak bermoral. Sekiranya perkara ini tidak dibendung, akhirnya akan memberi kesan pada pengimarah masjid dan wujudnya individu yang kurang bergaul dengan orang ramai atau pelajar lain. Melihatkan masalah ini Shukri Ahmad (2014) mencadangkan supaya menggalakkan penglibatan mahasiswa dalam program-program berbentuk sosial dan sukan di perkarangan masjid.

Penglibatan dalam aktiviti sosial sangat penting kerana menurut Anna et al. (2009), lebih banyak perhubungan dan jaringan dengan organisasi iaitu melalui penglibatan dalam aktiviti sosial, peningkatan keahlian dalam organisasi dan lebih luas kenalan, maka seseorang itu akan mendapat faedah melalui jaringan sosial dan kenalan penting misalnya mendapat pekerjaan yang baik atau untuk menjana pendapatan (Islam et al., 2011). Oleh kerana itu, peningkatan modal sosial akan meningkatkan pendapatan isi rumah (Ahmed et al. 2010).

Menurut Katungi, Macheche dan Smale (2007) antara faktor yang mempengaruhi isi rumah untuk melibatkan diri dalam sesebuah aktiviti organisasi tempatan ialah ciri-ciri mereka termasuk umur, jantina, kekayaan isi rumah, pendidikan, status sosial, nisbah pengguna kepada pekerja dan akses kepada kemudahan berkomunikasi atau bersosial. Siti Raba'ah, Turiman & Azimi (2015) menjelaskan bahawa faktor persekitaran seperti keluarga, jiran, rakan sebaya, masyarakat setempat dan institusi sekolah adalah sumber utama kepada tahap motivasi individu untuk terlibat dengan aktiviti sukarela.

## ***Kerangka Teori***

Menurut Maslow, antara keperluan asas yang diperlukan oleh setiap individu adalah harga diri dan hubungan sosial. Teori Maslow (1954) mencadangkan supaya pengurus organisasi mengenal pasti kekurangan dalam keperluan pekerjaanya kerana perkara ini boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang. Menurut Ozguner & Ozguner (2014), tahap keperluan motivasi Maslow dapat dipenuhi melalui tiga jenis ganjaran; pertama, tahap yang paling teratas iaitu tahap pencapaian diri dipenuhi sepenuhnya melalui ganjaran yang bersifat intrinsik seperti penghormatan sosial, penghargaan, anugerah berprestij, pujian sosial dengan mendapat nama baik dan yang seumpamanya; kedua iaitu di peringkat memenuhi keperluan penghormatan diri, ia diperolehi daripada ganjaran bersifat intrinsik dan ekstrinsik; ketiga, di peringkat keperluan sosial sehingga keperluan fisiologi, ia diperolehi melalui ganjaran bersifat ekstrinsik semata-mata (Masri, Ahmad & Rani, 2018).

Organisasi boleh memenuhi keperluan harga diri dan hubungan sosial berdasarkan kepada hierarki keperluan Maslow melalui beberapa kaedah. Menurut Ang (2015), untuk keperluan harga diri majikan perlu mengenalpasti dan memberi pengiktirafan kepada pekerja yang menunjukkan prestasi yang baik, memberi tugas berdasarkan kemahiran dan memberi peluang kepada pekerja untuk lebih maju dalam laluan kerjaya. Untuk meningkatkan hubungan sosial Ang (2015) juga mencadangkan prosedur seperti menggalakkan penglibatan pekerja dalam aktiviti sosial, menggalakkan pekerja bekerjasama dalam kumpulan dan memberikan tugasan berkumpulan.

## **Metodologi Kajian**

### ***Pengukuran Konstruk Kajian***

Dengan menggabungkan item skala yang diadaptasi daripada kajian lepas, kajian ini membangunkan 19 item skala untuk mengukur kedua-dua konstruk seperti yang ditunjukkan pada Jadual 1. 10 item bagi peranan majikan yang diadaptasi daripada Bergman et al (2002), Coyle-Shapiro et al (2005) dan Maurer (2003). Sementara item penglibatan aktiviti adalah daripada Yahya & Sa'ari (2016). Ukuran bagi item-item tersebut telah dijalankan dengan menggunakan skala lima mata, mulai dari (1) sangat tidak setuju dengan (5) sangat setuju.

**Jadual 1: Konstruk dan Item Kajian**

<b>Konstruk</b>	<b>Item</b>
Persepsi Majikan	Sokongan E1. Majikan saya menghargai usaha gigih saya E2. Majikan saya tidak mengabaikan aduan saya E3. Majikan saya mengambil berat tentang kesejahteraan hidup saya. E4. Majikan saya sangat prihatin terhadap matlamat dan nilai saya E5. Apabila saya perlukan bantuan, majikan saya bersedia menghulurkan bantuan. E6. Majikan saya sentiasa bersedia untuk menghulurkan bantuan pinjaman apabila saya diperlukan. E7. Majikan saya menyediakan pelbagai jenis pinjaman yang diperlukan. E8. Majikan saya tidak pernah menganjurkan program-program yang dapat meningkatkan harga diri

Penglibatan Aktiviti	F1. Ceramah F2. Motivasi F3. Qiamullail F4. Usrah/ Tazkirah F5. Bimbingan/ Kaunseling/ Khidmat Nasihat F6. Bimbingan al-Quran F7. Kelas Tausyih/ Zikir/ Hadrah F8. Bengkel / Seminar F9. Aktiviti Masyarakat
----------------------	--

### ***Sampel Kajian***

Responden bagi kajian ini adalah warga Felda Muslim yang mempunyai pinjaman daripada pelbagai sumber 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 rancangan Felda Lahad Datu. Penentuan bilangan sampel dalam kajian ini merujuk kepada Jadual Krejcie & Morgan (1970). Jumlah ini sudah mencukupi menurut Noraini (2004) yang menyatakan bahawa 20 peratus persampelan sudah mewakili populasi sasaran kajian. Kajian ini memilih teknik persampelan pertimbangan (*judgemental*) yang juga dikenali dengan nama persampelan bertujuan (*purposive*) (Sekaran et al., 2011) bagi memastikan soal selidik diberikan kepada responden yang betul. Teknik ini adalah amat dicadangkan apabila sesuatu kajian itu memerlukan responden yang mempunyai ciri-ciri khusus yang tertentu, paling tepat di dalam jawatan dan terbaik untuk memberikan maklumat. Ia juga diperlukan apabila populasi kajian adalah terhad dan khusus di mana dalam keadaan ini semua pensampelan berbentuk kebarangkalian adalah mustahil dan tidak boleh digunakan (Sekaran et al., (2011).

### ***Pungutan Dan Analisis Data***

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 diperolehi 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 berikut:

**Jadual 2: Penerangan Tahap Skor Min**

<b>Julat Min</b>	<b>Penerangan</b>
3.68 – 5.00	Tahap Tinggi (T)
2.34 – 3.67	Tahap Sederhana (S)
1.00 – 2.33	Tahap Rendah (R)

Source: Landell (1977)

## **Hasil Kajian**

### ***Analisis Profil Responden***

Dalam kajian ini, seramai 378 orang responden yang bekerja di kawasan FELDA Lahad Datu Sabah telah mengambil bahagian dalam kajian ini. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 67.5 peratus adalah lelaki dan selebihnya adalah perempuan. Semua responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini adalah beragama Islam. Dari segi tahap pendidikan, lebih daripada separuh responden hanya memiliki sijil SPM dan kebawah iaitu 60.8 peratus (230 orang), diikuti oleh responden yang memiliki diploma sebanyak 19.8 peratus (75 orang), yang mempunyai pendidikan di peringkat tertinggi iaitu ijazah sarjana muda sebanyak 6.3 peratus (24 orang), manakala yang tidak bersekolah adalah sebanyak 10.1 peratus (38 orang) dan responden bersekolah di pondok sebanyak 2.9 peratus (11 orang). Dari segi kategori pendapatan bulanan pula, tahap pendapatan antara RM 1001 hingga RM 2000 adalah paling ramai iaitu merangkumi 47.1 peratus (178 orang) dan diikuti oleh tahap pendapatan kurang daripada RM 1000 sebanyak 36.2 peratus (137 orang) dan tahap pendapatan antara RM 2001 hingga RM 3000 iaitu sebanyak 13.5 peratus (51 orang). Manakala tahap pendapatan yang paling sedikit responden ialah yang mempunyai pendapatan RM 3001 hingga RM 3860 iaitu sebanyak 3.2 peratus (12 orang). Perbelanjaan bulanan isi rumah pula menunjukkan majoriti isi rumah berbelanja kurang daripada RM 1000 iaitu sebanyak 61.4 peratus (232 orang), diikuti perbelanjaan antara RM 1001 hingga RM 2000 sebanyak 28.8 peratus (109 orang), perbelanjaan RM 2001 hingga RM 3000 sebanyak 9 peratus (34 orang), manakala perbelanjaan antara RM 3001 hingga RM 3860 hanya 0.8 peratus (3 orang). Dari segi tanggungan, majoriti responden mempunyai tanggungan antara 1 hingga 4 iaitu sebanyak 41.3 peratus (156 orang), diikuti oleh mereka yang tidak mempunyai tanggungan sebanyak 39.9 peratus (151 orang), tanggungan antara 5 hingga 8 sebanyak 15.9 peratus (60 orang), tanggungan antara 9 hingga 11 sebanyak 2.4 peratus (9 orang) dan yang paling sedikit adalah tanggungan 12 orang keatas iaitu sebanyak 0.5 peratus (2 orang).

### ***Analisis Min Skor***

Secara umumnya, kajian ini mendapati bahawa dalam kalangan responden iaitu sebanyak 43% responden mempunyai tanggapan yang tinggi, 56% ditahap sederhana dan hanya 1% ditahap 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 3. 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 3: Tahap Penglibatan Warga Felda Sabah B40 Terhadap Program Kerohanian**

Item	Skala Pengukuran					MIN
	1	2	3	4	5	
<b>Tanggapan Sokongan Majikan (%)</b>						
<b>E1</b>	4.0	4.8	30.7	42.1	18.5	3.6640
<b>E2</b>	2.4	5.6	36.0	42.3	13.8	3.5952
<b>E3</b>	1.3	6.9	30.2	46.6	15.1	3.6720
<b>E4</b>	1.9	6.3	35.7	41.0	15.1	3.6111
<b>E5</b>	1.6	6.3	34.4	40.2	17.5	3.6561
<b>E6</b>	1.3	8.2	38.9	35.2	16.4	3.5714
<b>E7</b>	2.9	11.9	41.5	28.3	15.3	3.4127
<b>E8</b>	11.4	28.8	34.9	15.6	9.3	2.8254
<b>E9</b>	2.1	6.6	29.9	40.7	20.6	3.7116
<b>E10</b>	2.9	6.6	35.2	33.3	22.0	3.6481
<b>Penglibatan Aktiviti Sosial dan Kerohanian (%)</b>						
<b>F1</b>	11.6	27.8	35.4	17.7	7.4	2.8148
<b>F2</b>	9.3	29.9	38.1	18.0	4.8	2.7910
<b>F3</b>	18.3	32.3	32.0	12.7	4.8	2.5344
<b>F4</b>	13.5	26.7	37.8	16.7	5.3	2.7354
<b>F5</b>	16.9	31.5	31.5	15.1	5.0	2.5979
<b>F6</b>	15.1	26.5	30.4	20.6	7.4	2.7884
<b>F7</b>	20.4	27.5	32.3	14.6	5.3	2.5688
<b>F8</b>	15.6	28.3	33.9	16.7	5.6	2.6825
<b>F9</b>	12.7	24.9	27.8	19.3	15.3	2.9974

Sumber: Analisis Data

Hasil kajian dalam peratusan seperti yang dipaparkan pada Jadual 2 dan Jadual 3 menunjukkan soalan-soalan yang merujuk kepada tanggapan sokongan majikan dan penglibatan aktiviti. Item E1 hingga E10 merujuk kepada sokongan dari aspek penghargaan. Item-item ini selari dengan aspek dalam harga diri iaitu kepedulian, perhatian, dan kasih sayang yang diterima individu dari orang lain. 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 (3.68). Item E3 menunjukkan skor yang tertinggi iaitu 3.6720, sementara item E8 menunjukkan skor yang terendah iaitu 2.8254. Walaubagaimanapun tiada item yang berada pada tahap rendah. Dapat disimpulkan bahawa, secara amnya tanggapan warga Felda kumpulan B40 adalah ditahap yang sederhana.

Untuk tahap penglibatan aktiviti, keseluruhan skor item berada diantara 2.34 – 3.67 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 2.9974 dan item F3 adalah item yang mempunyai skor yang terendah iaitu sebanyak 2.5344. Dapat disimpulkan bahawa tahap penlibatan masing lagi ditahap yang rendah kerana skor item-item tidak melebihi 3.00.

### **Perbincangan Dan Implikasi Dasar**

Aspek sokongan dalam kajian ini dapat dibahagikan kepada tiga dimensi. Dimensi pertama merujuk kepada sokongan intrinsik, sokongan kewangan dan penganjuran program dan aktiviti. Secara puratanya, dapatan kajian menunjukkan tahap sokongan intrinsik majikan adalah di tahap sederhana. Ini dapat diperhatikan bahawa kesemua skor min bagi 19 item adalah berada pada skala 2.34 – 3.67.

Majikan perlu berusaha untuk meningkatkan harga diri individu atau komuniti di kawasannya. Secara puratanya, dapatan kajian menunjukkan tahap bantuan kewangan oleh majikan adalah pada tahap sederhana. Ini dapat diperhatikan pada skor min yang berada pada skala 2.34 – 3.67. Institusi Felda dilihat mempunyai peranan dalam membantu warganya dari aspek kewangan, sebagai mana tujuan asal penubuhan Felda adalah untuk membasmi kemiskinan dan naik taraf hidup warga peneroka. Ini selari dengan pandangan oleh Worldwide dan Oxfam (2011) dan Devereux dan Vincent (2010) yang mendapati pemindahan wang tunai (untuk bantuan kewangan) dapat meningkatkan harga diri. Apabila tiada hasil akibat penanaman semula, Felda telah menawarkan elaun berupa pinjaman. Sekiranya warga inginkan rumah yang selesa, Felda telah menawarkan pinjaman untuk pembesaran dan ubah suai rumah semata-mata untuk melihat warganya hidup dalam selesa. Adalah perlu diberi perhatian bahawa sistem kewangan di Malaysia umumnya tidak inklusif kepada mereka yang miskin dan berpendapatan rendah seperti kumpulan B40 kerana kemampuan untuk pembayaran balik pinjaman adalah terhad. Justeru dengan bantuan kewangan berupa pinjaman tanpa faedah yang disediakan oleh Felda sebenarnya cukup memberi manfaat kepada banyak warganya disamping cara bayaran yang fleksibel mengikut pratusan gaji yang diterima. Pinjaman tidak seharusnya dipandang negatif tetapi perlu dipandang positif seperti bantuan pinjaman pendidikan kepada pelajar miskin.

Majikan perlu menyediakan warga Felda menyertai aktiviti sosial dan kerohanian. Melalui aktiviti tersebut, konsep tauhid dapat diterapkan agar harga diri yang dibentuk selari dengan kehendak syariaah. Omar (1996) berpendapat bahawa dengan melaksanakan pendekatan tauhid terhadap organisasi memberi implikasi seperti melahirkan insan yang mempunyai harga diri dan keyakinan diri yang paling tinggi. Disamping itu ianya dapat melahirkan individu yang mempunyai tawadduk dan rasa rendah diri hanya kepada Allah (s.w.t) (Omar, 1996). Selain itu, kajian oleh Siti Raba'ah, Turiman & Azimi (2015) menunjukkan pemboleh ubah motivasi untuk meningkatkan keyakinan diri, menghilangkan rasa sunyi, meneroka bidang kerjaya yang diminati, membina rangkaian sosial dengan masyarakat dan meningkatkan harga diri menyumbang sebanyak 23% varians kepada penglibatan belia dalam aktiviti sukarela.

## Kesimpulan

Felda 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 dibataskan untuk keperluan-keperluan yang mustahak dan untuk pembangunan diri sahaja. Seseorang yang mempunyai harga diri yang tinggi akan berusaha memperbaiki hidupnya walaupun terpaksa membuat pinjaman. Disamping itu, mereka lebih cenderung kepada berpandangan positif tentang dirinya sehingga dapat meningkatkan harga dirinya (Bowker, 2003). Mempunyai harga diri yang tinggi bermakna mereka juga adalah individu yang lebih produktif (Maslow, 1954 dalam Nor Nazimi, Jaffary & Aminudin, 2017). Oleh yang demikian, mereka juga akan berusaha untuk menguruskan pinjaman kewangan dan bayaran balik pinjaman mereka, selari dengan pandangan Brennan, Zevallos dan Binney (2011) dalam (Nuraini & Mohamad Fazli, 2016) yang menyatakan pengurusan hutang yang baik turut dikaitkan dengan faktor psikologi iaitu harga diri atau kawalan diri yang tinggi. Perkara ini selari dengan pandangan Supramono dan Nancy (2010) yang menyatakan hutang dapat dipersepsikan positif iaitu sebagai penggerak bagi perkembangan sesuatu aktiviti, sebaliknya dapat dipersepsikan negatif jika seorang individu beranggapan dengan mengambil hutang hanya akan menjadi beban bagi sesuatu aktiviti. Oleh yang demikian seseorang yang berpandangan hutang sebagai penggerak maka ia akan cenderung menggunakan hutang menjadi sumber suntikan kewangan. 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.

## Rujukan

- Ahmed, N., Troell, M., Allison, E.H., & Muir, J.F. (2010). Prawn Postlarvae Fishing in Coastal Bangladesh: Challenges for Sustainable Livelihoods. *Marine Policy*, 34, 218-227.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ang, H. B. (2015) Principles of Management. Oxford Fajar
- Atirah, H. (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>
- 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.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-528.
- Bowker, A., Gadbois, S., Cornock, B. (2003). Sports Participation and Self-Esteem: Variations as A Function of Gender and Gender Role Orientation. *Sex Roles: A Journal of Research*.
- Coopersmith, S. 1967. The Antecedents of Self-Esteem. San Francisco, CA: W. H. Freeman.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kemis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 31-49). New York: Plenum.
- Devereux, S., & Vincent, K. (2010). Using technology to deliver social protection: exploring opportunities and risks. *Development in Practice*, 20(3), 367-379.
- Fotopoulos, C. B., & Psomas, E. L. (2009). The impact of “soft” and “hard” TQM elements on quality management results. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 26(2), 150-163.
- 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*, 113-124
- Islam, G. M. N., Yew, T. S., Abdullah, N. M. R., & Viswanathan, K. K. (2011). Social capital, community-based management, and fishers’ livelihood in Bangladesh. *Ocean & coastal management*, 54(2), 173-180.
- Ismail, R., Mahfodz, N. D., & Sulaiman, N. (2016). Tahap Dan Penentu Indeks Modal Sosial Di Malaysia. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 34(2).
- Katungi, E., C. Machethe and M. Smale. 2007. Determinants of social capital formation in rural Uganda: Implications for group-based agricultural extension approaches. *The African Journal of Agricultural and Resource Economics* 1(2):167–190.
- Landell, K. (1997). *Management by Menu*. 1. ed. London: Wiley and Sons Inc. 432 p.
- Managing Work Life Balance International (2005). *Work Life Initiatives: The Way Ahead: Report on The Year 2005 Survey*. Roseville, Nsw, Managing Work Life Balance International.
- Maslow, A. (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Masri, R., Ahmad, A., & Rani, R. A. (2018). Teori Maslow Dalam Konteks Memenuhi Keperluan Asas Pekerja Dan Peranannya Dalam Meningkatkan Prestasi Organisasi: Kajian Dan Perspektif Islam. *Jurnal Hadhari: An International Journal*, 10(1), 1-27.
- Moser, C.O.N. (1998). The Asset Vulnerability Framework: Reassessing Urban Poverty Reduction Strategies. *World Development*. Vol 26 (1), 1-19.
- Muhamad, Z., & Yeo, K. J. (2009). *Hubungan Antara Harga Diri Dengan Pencapaian Mata Pelajaran Kemahiran Hidup Pelajar Sekolah Menengah* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Nor Nazimi, M. M., Jaffary, A., & Aminudin, B. 2017. Teori Maslow Dan Kaitannya Dengan Kehidupan Muslim (Maslow’s Theory and Its Relation to Muslim’s Life). *Jurnal Hadhari: An International Journal*, 9(2), 275-285.
- Noraini, I (2004). Mobiliti Sosial Di Kalangan Generasi Kedua Felda. *Akademika* 64 (Januari). 2004: 83-95.
- Nuraini Abdullah & Mohamad Fazli Sabri (2016). Faktor Peramal Pengurusan Hutang Dalam Kalangan Pekerja Muda. *International Journal of Education and Training (Injet)* 2(2) November: 1- 19
- Omar, W. L. O. W. (1996). Pengurusan Islam abad ke-21.
- Ozguner, Z., & Ozguner, M. (2014). A managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7).

- Randall, D.M & Cote J.A (1991) *Interrelationships of Work Commitment Constructs*. *Work and Occupations* 18: 194-211
- 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 (2010) 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.
- 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.
- Shukri Ahmad, Y. D., Abdullah, W. A. R. K. W., Ibrahim, M. M., & Hussain, S. F. M. (2014). *Penghayatan solat dan pengimarah 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.
- 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) November: 1-10 (2015)
- Solahuddin Ismail (2009). Pembentukan Organisasi Cemerlang: Pandangan Islam Dalam Melantik Pemimpin. *Jurnal Usuluddin*. 207-220
- Supramono & Nancy, P. 2010. Persepsi Dan Faktor Psikologis Dalam Pengambilan Keputusan Hutang. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 14(1), 24-35.
- 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
- Worldwide, C., & Oxfam, G. B. (2011). Walking the Talk: Cash transfers and gender dynamics. *Concern Worldwide and Oxfam*.
- 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.
- Zainal, A. A. (2010). *Marksman Abad Ke-21*. ITBM.
- Zaini, J., & Muhammad, Z. Z. (2014). Kesan Ganjaran Dan Persekitaran Kerja Terhadap Komitmen Afektif Staf Sokongan. *E-proceedings of the Conference on Management and Muamalah (CoMM 2014)*, 26-27 May 2014 Synergizing Knowledge on Management and Muamalah (E-ISBN: 978-983-3048-92-2)
- 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 (UKM Journal of Management)*, 40.