



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PERSEPSI GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA: KAJIAN DI SEKOLAH
MENENGAH DAERAH LENGGONG, HULU PERAK,
PERAK DARUL RIDZUAN**

ROSLI BIN YUSOFF



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2005



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



**PERSEPSI GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA: KAJIAN DI SEKOLAH
MENENGAH DAERAH LENGGONG, HULU PERAK,
PERAK DARUL RIDZUAN**

ROSLI BIN YUSOFF



**DISERTASI YANG DIKEMUKAKAN INI UNTUK MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

**FAKULTI PERNIAGAAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2005



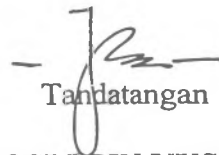


PENGAKUAN

Saya mengaku disertasi ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali
Nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.



25 Mei 2005



Tandatangan

ROSLI BIN YUSOFF

2002-00601



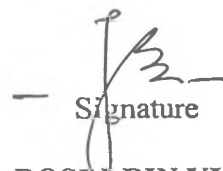


DECLARATION

I hereby declare that the work in this dissertation is my own except for quotations and summaries which have been duly acknowledged.



25 Mei 2005


Signature

ROSLI BIN YUSOFF

2002-00601





PENGHARGAAN

Alhamdulillah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan kehadrat Allah S.W.T kerana atas hidayah, petunjuk dan rahmatNya membolehkan saya menyiapkan kajian ilmiah ini seperti yang dirancang, bagi memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan)

Saya mengucapkan jutaan terima kasih kepada penyelia saya, Prof. Madya Mohd Taib bin Ariffin kerana telah memberi nasihat, dorongan dan tunjuk ajar yang berharga dalam menyiapkan kajian ilmiah ini.

Ribuan terima kasih juga ditujukan kepada Dekan Fakulti Perniagaan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris. Terima kasih juga ditujukan kepada Pengarah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia, Pengarah Jabatan Pelajaran Negeri Perak, Pegawai Pendidikan Daerah Hulu Perak, Pengetua-Pengetua Sekolah Menengah Daerah Lenggong kerana memberi kebenaran dalam menjalankan kajian ini. Begitu juga diucapkan kepada para guru-guru yang telah memberikan kerjasama dalam menjawab soal selidik. Tidak lupa juga kepada rakan-rakan pengajian yang telah banyak membantu.

Akhir sekali penghargaan yang khusus dan teristimewa buat isteri, Rohayum bt. Ariffin, kedua-dua cahaya mata Anis Najwa dan Amirul Zikry yang sentiasa mendoakan kejayaan di sepanjang pengajian ini. Terima kasih atas pengorbanan kalian semua.

Rosli bin Yusoff

Pusat Pasca Pengajian Siswah,

Universiti Pendidikan Sultan Idris,

Tanjung Malim, Perak.





ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah menengah Daerah Lenggong, Hulu Perak. Faktor demografi seperti umur, jantina, bangsa, gaji, pengalaman mengajar dan taraf perkahwinan manakala aspek dalam kepuasan kerja ialah kepuasan terhadap suasana pekerjaan, kepuasan terhadap teman sekerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kenaikan pangkat dan kepuasan terhadap penyeliaan pengetua.

Kajian ini melibatkan 65 orang guru sekolah menengah di tiga buah sekolah di Daerah Lenggong, Hulu Perak. Kajian ini menggunakan soal selidik yang terdapat dalam 'Job Descriptive Index' (JDI). Set soalan soal selidik mengandungi 58 soalan yang berkaitan dengan aspek kepuasan kerja yang menggunakan lima skala Likert.

Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan statistik inferensi. Terdapat enam hipotesis telah dibentuk dan telah diuji dengan menggunakan Analisis Varians Sehalu (ANOVA) dan Ujian-t.

Hasil kajian telah menunjukkan tahap kepuasan kerja bagi aspek penyeliaan adalah tinggi, manakala dalam aspek pekerjaan, teman sekerja dan kenaikan pangkat pada tahap sederhana. Bagi aspek gaji, tahap kepuasan kerja adalah rendah. Hasil kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor kategori gaji, pengalaman mengajar, umur, kumpulan bangsa, jantina dan taraf perkahwinan terhadap aspek kepuasan kerja.





ABSTRACT

The purpose of this survey is to examine job satisfaction level and factors influence job satisfaction among secondary school teachers at Lenggong District, Hulu Perak. It used a questionnaire from “job Descriptive Index “ (JDI). This survey was based on demography factors like age, sex, race, salary, teaching experience and marital status. Besides, for job satisfaction was based on the environment, partnership, salary, promotion and headmaster supervising.

This survey was carried out using a sample of 65 respondents from 3 schools in the district of Lenggong, Hulu Perak. A total of 58 sets of questionnaire forms using Likert Five Scale were distributed which were relating on job satisfaction level.

The data collected was analysing using descriptive statistic method and inferential statistic. 6 major hypothesis were formulated, tested using the Variant Scale Analysis (ANOVA) and t-Test.

The result revealed that job satisfaction for supervising aspect is high. Besides, the aspect of job, partnership and promotion is moderate. For salary aspect, job satisfaction is low. The result also shows that no significant difference between salary, experience of teaching, age, race, sex and marital status revealed that there is a significant between salary and experience of teaching with job satisfaction. For demography factors such as age, race, sex and marital status, it shows that no significant difference to job satisfaction aspect.



KANDUNGAN

Muka surat

PENGAKUAN	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Pernyataan Masalah	5
1.3	Objektif Kajian	7
1.4	Persoalan Kajian	7
1.5	Hipotesis Kajian	8
1.6	Kerangka Model Kajian	9
1.7	Batasan Kajian	10
1.8	Kepentingan Kajian	11
1.9	Definisi Istilah	12

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	16
2.2	Teori-Teori Kepuasan Kerja	16
2.2.1	Teori Hirarki Maslow	19
2.2.2	Teori Dua Faktor Herzberg	23
2.2.3	Teori Alderfer's ERG	26
2.2.4	Teori Jangkaan Vroom	27



2.2.5	Teori Persamaan Adams	28
2.3	Kajian-Kajian Kepuasan Kerja	29

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	38
3.2	Rekabentuk Kajian	38
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	39
3.4	Instrumen Kajian	40
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	42
3.6	Analisis Data	44

BAB 4 DAPATAN KAJIAN



4.1	Pendahuluan	48
4.2	Ciri Ciri Demografi Responden	48
4.3	Tahap Kepuasan Kerja Guru	53
4.4	Pengujian Hipotesis	54
4.3.1	Hipotesis 1	55
4.3.2	Hipotesis 2	56
4.3.3	Hipotesis 3	57
4.3.4	Hipotesis 4	58
4.3.5	Hipotesis 5	60
4.3.6	Hipotesis 6	62
4.5	Rumusan Dapatan Kajian	64



BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	68
5.2	Ringkasan Kajian	69
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	71
5.4	Implikasi Kajian	79
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	82
5.6	Kesimpulan	83

BIBLIOGRAFI	85
-------------	----

Lampiran 1 : Soal Selidik Kajian

Lampiran 2 : Surat Kebenaran Daripada Bahagian Perancangan
Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan,
Kementerian Pelajaran Malaysia.



SENARAI JADUAL

Jadual		Muka surat
1.1	Pengelasan Teori-Teori Kepuasan Kerja	18
1.2	Faktor Kepuasan Kerja Herzberg	25
3.1	Profail Responden	40
3.2	Pembahagian Item Mengikut Aspek Kepuasan Kerja	41
3.3	Prosedur Pengumpulan Data	44
3.4	Sistem Penskoran Pilihan Responden	45
3.5	Tahap Kepuasan Kerja	45
4.1	Taburan Responden Mengikut Kumpulan Umur	49
4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	50
4.3	Taburan Responden Mengikut Kumpulan Etnik	50
4.4	Taburan Responden Mengikut Pendapatan Bulanan	51
4.5	Taburan Responden Mengikut Taraf Perkahwinan	52
4.6	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	52
4.7	Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan	53
4.8	Tahap Kepuasan Kerja Guru Sek. Men. Daerah Lenggong	54
4.9	Analisis Varian (ANOVA) antara gaji dengan Kepuasan Kerja	55
4.10	Analisis Varian (ANOVA) antara Pengalaman Mengajar dengan Kepuasan Kerja	56
4.11	Analisis Varian (ANOVA) antara Umur dengan Kepuasan Kerja	57
4.12	Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Bangsa	58





4.13	Ujian-t Perbezaan Aspek Kepuasan Kerja Mengikut Bangsa	50
4.14	Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Jantina	60
4.15	Ujian-t Perbezaan Aspek Kepuasan Kerja Mengikut Jantina	61
4.16	Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Taraf Perkahwinan	63
4.17	Ujian-t Perbezaan Aspek Kepuasan Kerja Mengikut Taraf Perkahwinan	63





SENARAI RAJAH

Rajah		Muka surat
1.1	Kerangka Model Kepuasan Kerja	9
1.2	Teori Hirarki Keperluan Maslow	22



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Hasrat Kementerian Pendidikan untuk menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan serantau adalah selaras dengan matlamat Wawasan 2020. Sehubungan dengan itu, sekolah sebagai institusi pendidikan formal memainkan peranan yang amat penting dalam pembangunan negara. Sesebuah negara tidak akan maju tanpa sistem pendidikan yang cekap, mantap dan berkesan. Bidang pendidikan merupakan salah satu daripada agenda penting dalam mencapai wawasan negara.

Golongan guru memikul tanggungjawab yang besar untuk merealisasikan wawasan tersebut. Mereka memainkan peranan utama dalam melahirkan insan yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek serta mempunyai keperibadian yang mulia. Para guru merupakan golongan pendokong dasar kerajaan yang



melaksanakan tugas bagi mencapai hasrat pendidikan negara. Masyarakat sentiasa mengharapkan agar para guru dapat membina masyarakat yang berbudaya yang bertamadun. Di samping itu juga, guru menjalankan tugas untuk memberikan pendidikan formal kepada pelajar di sekolah.

Menurut Noran Fauziah dan Mahdzan (1990), guru mempunyai banyak tanggungjawab iaitu mengajar serta menyampaikan ilmu kepada pelajar, mengawal disiplin pelajar semasa berada di sekolah, menilai prestasi serta kemajuan pelajar, sebagai ibu bapa kedua kepada pelajar semasa mereka di sekolah, sebagai pelaksana kurikulum dan sebagai penyelidik. Para gurulah yang memainkan peranan yang begitu besar di dalam sistem pendidikan. Tugas mereka bukan hanya setakat memberikan pelajaran semata-mata, malah meliputi seluruh aspek kehidupan dan kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara.

Dalam institusi pendidikan, pentadbir merupakan ketua memainkan peranan yang penting dalam memotivasikan serta meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru. Dengan memahami keperluan dan sumber-sumber kepuasan kerja staf dan kakitangannya, seseorang pentadbir akan dapat mewujudkan suasana yang harmonis. Segala tugas serta tanggungjawab tertentu yang diamanahkan akan dapat dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan berkesan. Guru-guru akan sentiasa berusaha untuk mempertingkatkan pencapaian dan kecemerlangan akademik pelajar sama ada dalam bidang kurikulum mahupun kokurikulum.





Guru adalah merupakan pelaksana dasar dan sentiasa memberikan komitmen dalam menjayakan segala aktiviti yang ditetapkan oleh pihak pengurusan sekolah, Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan juga kepada Kementerian Pendidikan. Walaupun semua tugas yang dijalankan itu adalah tanggungjawab, namun guru juga mengharapkan pengiktirafan dan penghargaan dalam mempertingkatkan lagi motivasi mereka.

Kini terdapat pelbagai tanggapan dan dakwaan berhubung dengan kerjaya guru. Sesetengah ahli masyarakat mempunyai tanggapan bahawa kerja, beban dan tugas guru sekarang tidak mewujudkan kerjaya guru yang menarik. Malah ada di kalangan mereka melihat sekolah sebagai sebuah organisasi yang diujani dengan pelbagai bebanan tugas dan ada kalanya tugas ini bukan satu yang terancang tetapi muncul dari situasi yang tidak diduga (Abdul Shukor, 1996). Jika keadaan sedemikian dibiarkan berterusan pasti suasana pengajaran-pembelajaran di sekolah kini akan menuju ke arah satu keadaan yang tidak terurus dan akan menghadapi kegagalan untuk mencapai matlamat yang diidamkan.

Ketidakpuasan dalam kerja akan menyebabkan seseorang individu mungkin tidak dapat berfungsi dengan berkesan jika ia dalam keadaan tertekan (Smith, 1993; Girdano et al, 1993). Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Hal-hal ini akan menghalang seseorang mewujudkan sifat positif terhadap kerja. Terdapat kajian-kajian





(Fejgin et al,1995; Pastore & Judd, 1992) membuktikan sesetengah guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau bersara sebelum masa kerana tidak puas hati dengan kerja yang akan menyebabkan perasaan mereka tertekan.

Memandangkan kepelbagaian tugas guru serta cabaran-cabaran dalam usaha mendidik pelajar, aspek kepuasan kerja amat perlu diberi perhatian kerana sekiranya mereka tidak mempunyai kepuasan kerja, keberkesanan sekolah juga akan terjejas. Ini adalah kerana sekiranya guru tidak mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, ia akan menyebabkan rasa tidak puas hati, prestasi kerja dan kualiti produk yang rendah.

Kebanyakan pekerja bekerja kerana terdapat beberapa faktor yang boleh mendatangkan kepuasan dan memberi pulangan dari segi ganjaran serta penilaian yang terbaik terhadap dirinya.

Mengikut Steer (1996) terdapat beberapa faktor yang mungkin mendorong seseorang pekerja bekerja dengan tekun untuk gaji yang baik dan faedah-faedah lain, peluang kenaikan pangkat dan kemajuan diri, keselamatan dan jaminan kerja, suasana pekerjaan yang baik dan loyalti syarikat kepada pekerja.

Sehubungan dengan itu pentadbir mestilah peka dan mengambil berat tentang faktor-faktor di atas kerana ia akan memberikan impak yang besar terhadap kepuasan kerja guru.





1.2 Pernyataan Masalah

Sejak kebelakangan ini keperluan serta aspek kepuasan kerja guru telah diberi perhatian kerana peranannya yang semakin penting dan meluas di dalam sistem pendidikan. Perlaksanaan serta kejayaan program kurikulum dan kokurikulum di sekolah adalah bergantung kepada komitmen yang jitu di kalangan guru. Komitmen dan rasa tanggungjawab mereka dalam melaksanakan program yang dirancang dapat mewujudkan iklim sekolah yang baik dan memberangsangkan untuk proses pengajaran dan pembelajaran.

Dalam suasana kerancangan Kementerian Pendidikan memperkenalkan reformasi Pendidikan, sangat sedikit kajian yang dilakukan untuk meneliti dan mengenalpasti sama ada perubahan-perubahan yang dilakukan itu akan mempengaruhi sikap dan kepuasan guru terhadap kerja mereka. Tambahan pula perubahan dan dasar kerja yang berubah ini akan menambahkan lagi beban kerja guru tetapi dari aspek gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan kemudahan fizikal tidak dipertingkatkan. Sehubungan dengan itu, kajian-kajian empirikal perlulah dilakukan terhadap fenomena ini supaya dapat memberikan jawapan kepada persoalan serta masalah yang dihadapi oleh para guru dalam aspek kepuasan kerja.

Di samping itu, sesuai dengan dekad ini yang dianggap sebagai dekad dalam meningkatkan kecemerlangan pendidikan, apatah lagi sejajar dengan hasrat kerajaan untuk menghasilkan guru yang bertaraf dunia, maka hal-hal yang seumpama inilah





yang perlu dibongkar dan disingkap. Ini dapat dilihat dari segi tema perayaan hari guru bagi tahun 2005 yang bertemakan “Guru Berkualiti Pemangkin Kegemilangan”

Memandangkan kepuasan kerja di kalangan tenaga pengajar merupakan faktor penting dalam meningkatkan keberkesanan dan kecemerlangan sesebuah sekolah. Menyedari betapa pentingnya peranan dan tanggungjawab guru di dalam sesebuah sekolah, mereka perlu mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Ini adalah kerana peningkatan kepuasan kerja akan menambah produktiviti, kemampuan dan keberkesanan organisasi (Gruneberg, 1981). Sekiranya guru sentiasa berada pada tahap kepuasan kerja yang tinggi dan gembira semasa bertugas, maka matlamat mewujudkan iklim sekolah yang baik dan memberangsangkan untuk proses pengajaran dan pembelajaran akan tercapai.

Jika seseorang itu tidak berpuas hati dengan kerja atau tugasnya, kerap kali mereka akan melakukan tugas mereka dengan sikap sambil lewa sahaja. Sebaliknya, jikalau mereka berpuas hati dan merasai yang kerja itu sesuai dengan jiwa mereka, prestasi kerja mereka akan meningkat (Mahmood Nazar, 1995).

Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja serta faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di tiga buah Sekolah Menengah di Daerah Lenggong, Hulu Perak, Perak Darul Ridzuan.



1.3 Objektif Kajian

Kertas kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru Sekolah Menengah Daerah Lenggong, Hulu Perak. Terdapat tiga objektif khas kajian yang dikenal pasti iaitu:

- 1 Untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Daerah Lenggong.
2. Untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja di antara faktor demografi (gaji, pengalaman mengajar, umur, jantina, bangsa dan taraf perkahwinan).

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada tujuan kajian tersebut, persoalan yang ingin dijawab dalam kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru dengan faktor demografi responden dan seterusnya mencari jawapan kepada soalan-soalan berikut iaitu;

1. Adakah guru sekolah menengah di Daerah Lenggong, Hulu Perak mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi.
2. Adakah terdapat perbezaan antara gaji dengan kepuasan kerja guru di Daerah Lenggong?



3. Adakah terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar dengan kepuasan kerja guru di Daerah Lenggong?
4. Adakah terdapat perbezaan antara kategori umur dengan kepuasan kerja guru di Daerah Lenggong?
5. Adakah terdapat perbezaan dalam kepuasan kerja guru mengikut jantina?
6. Adakah terdapat perbezaan dalam kepuasan kerja guru mengikut bangsa?
7. Adakah terdapat perbezaan dalam kepuasan kerja guru mengikut taraf perkahwinan?

1.5 Hipotesis Kajian



Berikut adalah hipotesis-hipotesis yang akan diuji dalam kajian ini :

Ho 1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Daerah Lenggong.

Ho 2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor pengalaman mengajar dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Daerah Lenggong

Ho 3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kategori umur dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Daerah Lenggong

Ho 4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru mengikut bangsa.



Ho 5 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru mengikut jantina.

Ho 6 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja mengikut taraf perkahwinan.

1.6 Kerangka Model Kepuasan Kerja

Kerangka penyelidikan ini adalah berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Terdapat beberapa pembolehubah telah digunakan sebagai asas dalam kajian ini. Pembolehubah bebas adalah terdiri daripada ciri-ciri demografi guru iaitu umur, jantina, bangsa, pendapatan, taraf perkahwinan dan pengalaman kerja. Manakala pembolehubah bersandar pula adalah aspek kepuasan kerja guru-guru seperti kepuasan terhadap suasana kerja, kepuasan terhadap teman sekerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat dan kepuasan terhadap penyeliaan pengetua seperti yang ditunjukkan dalam rajah 1.2.

Rajah 1.2 Kerangka Model Kepuasan Kerja





Berdasarkan kerangka model kepuasan kerja, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru sama ada tinggi ataupun sebaliknya. Di samping itu juga kajian ini akan mencari perbezaan antara faktor-faktor demografi guru seperti jantina, gaji, umur, bangsa pengalaman mengajar dan taraf perkahwinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

1.7 Batasan Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah tertumpu kepada 65 orang guru yang berkhidmat di 3 buah Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Lenggong, Perak Darul Ridzuan iaitu di SMK. Dato' Ahmad, SMK Tan Sri Abdul Aziz dan SMK. Sultan Azlan Shah sahaja.



Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. Segala dapatan daripada kajian ini hanya boleh mewakili kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Lenggong, Perak Darul Ridzuan sahaja dan tidak boleh digunakan untuk mewakili semua sekolah di negara kita.

Kajian ini juga terbatas kepada persepsi guru-guru mengenai kepuasan kerja guru yang meliputi aspek yang terdapat dalam item ' Job Deskriptive Index ' sahaja. Aspek yang disentuh adalah aspek pekerjaan itu sendiri, teman sekerja, gaji, peluang kenaikan pangkat dan penyeliaan pengetua. Berdasarkan pendekatan kedua-dua aspek ini, adalah diharapkan dapatan kajian ini akan dapat menerangkan kepuasan kerja di kalangan guru-guru.





1.8 Kepentingan Kajian

Hasil daripada kajian ini diharapkan akan dapat memberi maklumat yang jelas tentang kepuasan kerja guru-guru di sekolah. Kajian ini merangkumi kepelbagaian peringkat umur, jantina, bangsa, taraf perkahwinan, pendapatan bulanan serta pengalaman mengajar guru. Dapatan kajian ini akan dapat memberi satu pandangan yang lebih menyeluruh dan mewakili semua peringkat tersebut.

Adalah diharapkan juga akan dapatan kajian ini akan dapat mewujudkan kerjasama antara guru dengan pihak pengurus sekolah kerana perhubungan yang baik antara pengetua dengan guru-guru akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru diharap akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam usaha mewujudkan iklim sekolah yang kondusif untuk aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Hasil dapatan kajian juga diharap akan dapat memperbaiki dan melaksanakan langkah-langkah yang lebih praktikal dalam mewujudkan suasana kerja yang lebih baik.

Hasil kajian ini juga diharapkan akan dapat memberi gambaran tentang kepuasan kerja guru dalam menyumbangkan tenaga kearah kecemerlangan sekolah. Di samping itu diharapkan hasil kajian ini dapat membantu pengetua dalam membuat penilaian dan perancangan supaya dapat mewujudkan suasana pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja kepada semua warga sekolah.





Maklumat tentang kepuasan kerja penting kepada guru kerana ketidakpuasan kerja akan memberikan kesan negatif terhadap kesihatan mental dan fizikal. Keadaan ini akan menjejaskan prestasi kerja dalam organisasi pendidikan. Hasil dapatan kajian ini juga diharap dapat memberi maklum balas kepada Kementerian Pendidikan untuk mempertingkatkan kualiti profesion perguruan selaras dengan matlamat pendidikan menjelang Wawasan 2020.

Akhir sekali, kajian ini diharap sedikit sebanyak dapat menyumbang ke arah memperkayakan khazanah penyelidikan terutamanya di dalam bidang perancangan dan pengurusan pendidikan serta menjadi pendorong kepada kajian-kajian selanjutnya.

1.9 Definisi Istilah



1.9.1 Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja mempunyai pelbagai pengertiannya. Menurut Kamus Dewan (1984), kepuasan adalah perasaan senang atau lega kerana telah mendapat secukupnya yang berkaitan dengan usaha yang dilakukan. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 1989). Menurut Kahn (1972) kepuasan kerja melibatkan interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, manakala individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang sebaliknya (Robbins, 1989). Oleh itu, dengan mengenal pasti faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja akan dapat membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan (Gruneberg, 1981).



Menurut Locke (1976) kepuasan kerja merujuk kepada perasaan seseorang terhadap sesuatu objek atau isu mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja juga dilihat sebagai perasaan atau tindak balas emosi terhadap aspek sesuatu situasi kerja (Smith *et al.*, 1975). Dalam aspek kepuasan kerja di sekolah, Baron dan Greenberg (1990) mendapati tiga punca utama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru iaitu polisi dan prosedur pentadbiran di sekolah (pemberian pengiktirafan, pengagihan kuasa, pengagihan tugas khas dan tanggungjawab), kepelbagaian kerja dan persekitaran sosial kerja (perhubungan persahabatan dengan rakan sekerja).

Menurut Locke (1976) kepuasan kerja merujuk kepada perasaan seseorang terhadap sesuatu objek atau isu mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja juga merujuk kepada sikap seseorang pekerja terhadap faktor psikologi, fisiologi, persekitaran, aspek pekerjaan, hubungan interpersonal dan cara sesuatu pekerjaan itu dilakukan. Manakala dalam kajian ini, kepuasan kerja adalah merujuk kepada satu keadaan emosi selesa seseorang pekerja terhadap faktor psikologi, fisiologi dan persekitaran kerja.

1.9.2 Ketidakpuasan kerja

Ketidakpuasan kerja pula adalah merupakan suatu keadaan di mana seseorang itu berada dalam tekanan (*stress*) dan ketegangan yang luar biasa (Bellows *et al.* 1962). Menurut Ghazali (1994) dalam bidang pengurusan, pekerja yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan mereka tidak berpuas hati dengan



keadaan tersebut yang setrusnya akan menimbulkan masalah tingkah laku. Ketidakpuasan ini akan dilahirkan dalam dua keadaan iaitu "*inarticulate*" di mana sikap pekerja yang tidak diketahui oleh pihak pengurusan atau juga wujud dalam bentuk "*articulate*" iaitu sikap atau tingkah laku yang dapat dilihat dan dikesan oleh pihak pengurusan.

1.9.3 Gaji

Gaji dalam kajian ini adalah merujuk kepada pendapatan bulanan yang diperolehi mengikut kategori dan tangga gaji masing-masing. Malah elaun yang diterima juga adalah merupakan sebahagian daripada pendapatan.



1.9.4 Rakan sekerja

Mengikut Locke, (1976) rakan sekerja merujuk kepada individu atau kumpulan di mana individu itu bekerja bersama-sama di dalam sesuatu organisasi pada tahap profesional yang sama ataupun tidak mengikut struktur hirarki di dalam organisasi itu.

Dalam kajian ini, rakan sekerja adalah merujuk kepada rakan yang sama-sama bekerja di dalam suasana dan ciri-ciri fizikal serta persekitaran yang sama. Ini termasuklah pengetua dan kakitangan sokongan yang lain.





1.9.5 Pengetua

Menurut Kamus Dewan (1984), pengetua adalah merupakan seorang pemimpin. Manakala menurut Mohd Hussien (1993), pengetua sebagai pemimpin pengajaran juga berperanan untuk memberikan semangat, pendorong dan memotivasikan guru dan pelajar supaya bekerja dan belajar dengan bersungguh-sungguh. Pengetua yang bertanggungjawab dan berdedikasi menjadi tonggak dan kejayaan sesebuah sekolah

Dalam kajian ini, pengetua adalah merupakan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah yang dilantik untuk memimpin serta mengurus dalam hal-hal yang berkaitan dengan pentadbiran dan pengurusan sekolah.



1.9.6 Penyeliaan

Penyeliaan dalam kajian ini merujuk kepada peranan yang dimainkan oleh pihak pentadbir untuk menyelia guru dan kakitangan dalam melaksanakan tugas mereka di sekolah. Selalunya tugas ini dilakukan oleh Pengetua.

1.9.7 Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah sebarang peluang dan kemajuan yang ditawarkan kepada guru. Ia akan membawa kepada kedudukan, gaji, taraf dan kuasa yang tinggi dalam jawatan. Kenaikan pangkat ini tertakluk kepada tawaran syarat-syarat tertentu.

