



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI PENSYARAH KOLEJ VOKASIONAL MALAYSIA



NOR ROSELIDYAWATY BINTI MOHD ROKEMAN

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI PENSYARAH KOLEJ VOKASIONAL MALAYSIA

NOR ROSELIDYAWATY BINTI MOHD ROKEMAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH SARJANA SAINS
(MOD PENYELIDIKAN)

FAKULTI TEKNIKAL DAN VOKASIONAL
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

/

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada02.....(hari bulan)OKTOBER.....(bulan) 20.....24

i. Perakuan pelajar :

Saya, NOR ROSELIDYAWATY BINTI MOHD ROKEMAN, M20221000789, FAKULTI TEKNIKAL DAN VOKASIONAL (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI PENSYARAH KOLEJ VOKASIONAL MALAYSIA

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan se jelasnya dan secukupnya

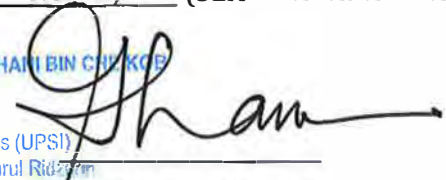

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, PROF MADYA Ts DR CHE GHANI BIN CHE KOB (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI PENSYARAH KOLEJ VOKASIONAL MALAYSIA

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah IJAZAH SARJANA SAINS (PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN VOKASIONAL) (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

3/10/2024
Tarikh


PROF. MADYA Ts. DR. CHE GHANI BIN CHE KOB
Jabatan Teknologi Kejuruteraan
Fakulti Teknikal dan Vokasional
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)
35900 Tanjong Malin, Perak Darul Ridzuan

Tandatangan Penyelia



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI
PENSYARAH KOLEJ VOKASIONAL MALAYSIA

No. Matrik / Matric's No.: M20221000789

Saya / I: NOR ROSELIDYAWATY BINTI MOHD ROKEMAN

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☒ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 3/15/2024

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

PROF. MADYA Ts. DR. CHE GHANI BIN CHE KOB
Jabatan Teknologi Kejuruteraan
Fakulti Teknikal dan Vokasional
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)
35900 Tanjong Malim, Perak Darul Ridzuan.

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia-Nya saya dapat menyempurnakan kajian penyelidikan ini mengikut perancangan pengajian dengan jayanya. Sekalung ucapan terima kasih ditujukan khas buat penyelia utama saya iaitu Profesor Madya Ts Dr. Che Ghani bin Che Kob atas kebijaksanaan memberi bimbingan, motivasi, kesabaran dan tunjuk ajar kepada saya sepanjang menjalankan penyelidikan ini. Syukur dan terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepadanya kerana telah banyak memberi panduan serta sokongan yang tidak berbelah bagi kepada saya sehingga berjaya menyiapkan kajian sarjana ini. Titipan terima kasih dan penghargaan juga kepada Prof. Madya Dr. Arasinah Kamis dan Dr. Nor Asimah Zakaria atas tunjuk ajar dan bantuan yang telah diberikan. Seterusnya penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan Malaysia kerana telah memberi peluang dan ruang kepada saya bagi melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dengan meluluskan Cuti Belajar Bergaji Penuh dengan Biasiswa. Setinggi-tinggi penghargaan diucapkan kepada pensyarah-pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia di atas segala komitmen dan kerjasama yang diberikan dalam membantu saya sepanjang proses soal selidik dan temubual semasa menjalankan kajian ini. Tanpa kerjasama dan sokongan kalian tidak mungkin kajian ini dapat dilaksanakan dengan lancar. Hanya Allah S.W.T yang dapat membalas jasa yang telah diberikan. Terlipat kemas dalam ingatan, jutaan terima kasih ditujukan buat seluruh ahli keluarga saya yang tanpa jemu-jemu memberikan sokongan, dorongan dan semangat kepada saya terutama suami, Mohd Nasir Mohd Yaacob dan anak-anak, yang menjadi nadi, tulang belakang dan inspirasi kepada saya dalam perjuangan ini. Terima kasih kerana mendoakan kejayaan saya di sini, tanpa mereka siapalah saya. Tidak lupa juga ribuan terima kasih ditujukan buat rakan-rakan seperjuangan daripada UPSI, dan Kolej Vokasional Malaysia yang telah banyak memberi pendapat, tunjuk ajar dan saling bantu-membantu dalam menyiapkan projek sarjana ini. Terima kasih semua.





ABSTRAK

Kajian lepas menunjukkan terdapat masalah *burnout* dalam kalangan pensyarah Program Pelancongan. Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional di Malaysia. Kajian ini menggunakan rekabentuk korelasi. Teori Hirarki Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg digunakan dalam kajian ini untuk menentukan pembolehubah kajian. Instrumen yang digunakan adalah satu set soal selidik yang mengandungi 64 item berskala *Likert*. Populasi kajian ini terdiri daripada 70 orang pensyarah Program Pelancongan kolej vokasional di Malaysia. Berdasarkan jadual saiz sampel Krecjie dan Morgan, seramai 59 orang responden telah dipilih secara rawak. Dapatan kajian menunjukkan min dan sisihan piawai pemboleh ubah kepuasan kerja adalah seperti berikut: rakan sekerja ($M=4.01$, $SP=0.62$), gaji dan faedah ($M=3.42$, $SP=0.72$), persekitaran kerja ($M=3.20$, $SP=0.81$), dan beban kerja ($M=3.14$, $SP=0.64$). Bagi pemboleh ubah pencapaian prestasi, min dan sisihan piawai adalah seperti berikut: keberhasilan ($M=4.32$, $SP=0.57$), fungsional ($M=4.28$, $SP=0.46$), dan profesionalisma ($M=4.24$, $SP=0.45$). Berdasarkan analisis korelasi Pearson, didapati hanya gaji dan faedah [$r(57) = 0.289$, $p < 0.05$] serta rakan sekerja [$r(57) = 0.319$, $p < 0.01$] mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan pencapaian prestasi. Berdasarkan demografi, hanya faktor jantina [$t(57) = -2.089$, $p < 0.05$] mempengaruhi kepuasan kerja. Kesimpulannya, dapatan kajian menunjukkan pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional kurang berpuas hati dengan persekitaran kerja dan beban kerja. Implikasi utama kajian adalah pihak berkepentingan perlu meningkatkan kualiti persekitaran kerja serta agihan beban kerja yang relevan dan bersesuaian dengan tanggungjawab pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia bagi meningkatkan pencapaian prestasi ke arah kecemerlangan organisasi.





THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION TOWARDS JOB PERFORMANCE AMONG LECTURERS IN MALAYSIAN VOCATIONAL COLLEGES

ABSTRACT

Previous studies have highlighted burnout issues among lecturers in the Tourism Program. The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and job performance among Tourism Program lecturers in Malaysian Vocational Colleges. The study employs a correlational design, drawing on Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Herzberg's Two-Factor Theory to identify study variables. A questionnaire consisting of 64 Likert-scale items was used as the research instrument. The study population comprises 70 lecturers from the Tourism Program in vocational colleges across Malaysia. Based on Krejcie and Morgan's sample size table, a random sample of 59 respondents was selected. The study findings indicate the mean and standard deviation of job satisfaction variables as follows: coworker relations ($M=4.01$, $SD=0.62$), salary and benefits ($M=3.42$, $SD=0.72$), work environment ($M=3.20$, $SD=0.81$), and workload ($M=3.14$, $SD=0.64$). For job performance variables, the mean and standard deviation are as follows: success ($M=4.32$, $SD=0.57$), functional competence ($M=4.28$, $SD=0.46$), and professionalism ($M=4.24$, $SD=0.45$). Pearson correlation analysis reveals that only salary and benefits [$r(57) = 0.289$, $p < 0.05$] and coworker relations [$r(57) = 0.319$, $p < 0.01$] have a significant positive relationship with job performance. Demographically, only gender [$t(57) = -2.089$, $p < 0.05$] influences job satisfaction. In conclusion, the study findings suggest that Tourism Program lecturers in Vocational Colleges are dissatisfied with their work environment and workload. The main implication is that stakeholders should enhance the quality of the work environment and appropriately distribute workloads to improve job performance toward organizational excellence.





KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN ii

PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI iii

PENGHARGAAN iv

ABSTRAK v

ABSTRACT vi



05-**SENARAI KANDUNGAN**



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

vii

SENARAI JADUAL xiii

SENARAI RAJAH xvii

SENARAI SINGKATAN vii

SENARAI LAMPIRAN xx

BAB 1 PENGENALAN

1.1 Pendahuluan 1

1.2 Latar Belakang Masalah 4

1.3 Pernyataan Masalah 12

1.4 Tujuan Kajian 14

1.5 Objektif Kajian 15

1.6 Persoalan Kajian 16





1.7	Hipotesis Kajian	17
1.8	Skop Kajian	19
1.9	Batasan Kajian	19
1.10	Kerangka Konseptual	20
1.11	Kepentingan Kajian	23
1.11.1	Ahli Akademik	23
1.11.2	Pengurusan dan Pentadbiran Kolej Vokasional	24
1.11.3	Bahagian Latihan Teknikal dan Vokasional (BPLTV)	24
1.11.4	Pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia	25
1.12	Definisi Operasi	26
1.12.1	Kepuasan Kerja	26
1.12.2	Gaji dan Faedah	26
1.12.3	Persekitaran Kerja	27
1.12.4	Rakan Sekerja	27
1.12.5	Beban Kerja	28
1.12.6	Pencapaian Prestasi	28
1.12.7	Professionalisma	29
1.12.7	Fungsional	29
1.12.8	Keberhasilan	30
1.13	Rumusan	30

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	2
2.2	Pendidikan Teknik Dan Vokasional	33





2.3	Kolej Vokasional	36
2.3.1	Isu Dan Cabaran Pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional	38
2.4	Kepuasan Kerja	44
2.4.1	Definisi Kepuasan Kerja	46
2.4.2	Teori Kajian Kepuasan Kerja	48
2.4.3	Teori Hirarki Maslow (1954)	48
2.4.4	Teori Dua Faktor Herzberg (1968)	54
2.5	Hubungan Elemen-elemen Kepuasan Kerja	59
2.5.1	Persekitaran Kerja	60
2.5.2	Beban Kerja	70
2.5.3	Rakan Sekerja	75
2.5.4	Gaji Dan Faedah	79
2.6	Hubungan Elemen Demografi Dengan Kepuasan Kerja	85
2.6.1	Jantina	88
2.6.2	Umur	90
2.6.3	Tempoh Perkhidmatan	93
2.6.4	Status Perkahwinan	96
2.6.5	Tahap Pendidikan	98
2.7	Pencapaian Prestasi	99
2.7.1	Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP)	101
2.7.2	Hubungan Di antara Kepuasan Kerja Dan Pencapaian Prestasi	106
2.8	Rumusan Terhadap Kajian Lepas	114
2.9	Rumusan	136



**BAB 3 METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	137
3.2	Reka Bentuk Kajian	138
3.3	Prosedur Kajian	138
3.3.1	Fasa 1: Mengenalpasti Permasalahan Kajian	140
3.3.2	Fasa 2: Mereka Bentuk Metodologi Kajian	141
3.3.3	Fasa 3: Melaksanakan Kajian Sebenar	142
3.4	Populasi dan Persampelan	144
3.4.1	Populasi Kajian	145
3.5	Instrumen Kajian	147
3.5.1	Soal Selidik	147
3.5.2	Pembahagian dan Pecahan Instrumen	149
3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	155
3.6.1	Kesahan Instrumen Kajian (<i>Validity</i>)	155
3.6.2	Kebolehpercayaan (<i>Reliability</i>)	182
3.6.3	Kajian Rintis	183
3.6.4	Mentadbir Kajian Rintis	184
3.6.5	Analisis kajian rintis	185
3.7	Kaedah Analisis Data	188
3.8	Rumusan	195

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	197
4.2	Responden Sampel Kajian	198



4.3	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan	199
4.3.1	Profil Responden Kajian	199
4.3.2	Elemen-elemen Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan	204
4.3.3	Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan	212
4.3.4	Tahap Pencapaian Prestasi Pensyarah Program Pelancongan	226
4.5	Syarat-syarat utama sebelum menjalankan Analisis Korelasi	236
4.5.1	Ujian Normaliti	237
4.6	Analisis Inferensi Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan	239
4.6.1	Perbezaan Kepuasan Kerja Terhadap Pencapaian Prestasi	240
4.5.2	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Pencapaian Prestasi	251
4.7	Rumusan	254

 05-4506832
 pustaka.upsi.edu.my
 Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah
 PustakaTBainun
 ptbupsi
 BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	258
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	259
5.3	Perbincangan Mengenai Data Deskriptif	261
5.3.1	Perbincangan Demografi Responden	261
5.3.2	Perbincangan Elemen-elemen Kepuasan Kerja	263
5.3.3	Perbincangan Tahap Elemen-Elemen Kepuasan Kerja	268
5.3.4	Perbincangan Tahap Pencapaian Prestasi Pensyarah	281
5.4	Perbincangan mengenai Data Inferensi	283
5.4.1	Perbincangan Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Faktor Demografi	283
5.4.2	Perbincangan Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Pencapaian	289
5.5	Implikasi Kajian	300



5.5.1 Implikasi Kajian Terhadap Teori	300
5.5.2 Implikasi Kajian Terhadap Amalan/Praktikal	305
5.6 Cadangan Lanjutan	311
5.7 Rumusan	313
RUJUKAN	316
LAMPIRAN	



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
2. 1 Kategori Pencapaian Prestasi PPM	102
2. 2 Kajian-Kajian Lepas Berkaitan Kepuasan Kerja Guru	118
2. 3 Contoh Kajian Kepuasan Kerja Kolej Vokasional Malaysia	125
2. 4 Jadual Matriks Pemilihan Elemen Kajian	133
3. 1 Komposisi Populasi Pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional	145
3. 2 Item-item Soal Selidik	150
3. 3 Ringkasan Instrumen Kajian dan Sumber Pengukuran Pembolehubah Bebas	152
3. 4 Skala Likert	153
3. 5 Ringkasan Instrumen Kajian dan Sumber Pengukuran Pembolehubah Bersandar	154
3. 6 Skala Jenis Likert untuk Pengukuran Soal Selidik Pencapaian Prestasi	154
3. 7 Interpretasi Julat Min	155
3. 8 Cadangan Pakar Dalam Kajian	162
3. 9 Bilangan Pakar dan Nilai Indeks Skor yang Diterima	164
3. 10 Pengiraan Kaedah Indeks Kesahan Kandungan (CVI)	164
3. 11 Dapatan Keseluruhan Indeks Kesahan Kandungan (CVI) Persekitaran Kerja	166

3. 12	Dapatan Keseluruhan Indeks Kesahan Kandungan (CVI) Gaji dan Faedah	167
3. 13	Dapatan Keseluruhan Indeks Kesahan Kandungan (CVI) Rakan Sekerja	168
3. 14	Dapatan Keseluruhan Indeks Kesahan Kandungan (CVI) Beban Kerja	169
3. 15	Dapatan Keseluruhan CVI bagi Pencapaian Prestasi	170
3. 16	Ringkasan Dapatan Keseluruhan Kesahan Kandungan	171
3. 17	Taburan Item selepas Pengesahan Pakar	173
3. 18	Analisis Komen/Cadangan Penambahbaikan Panel Pakar Kandungan Instrumen	175
3. 19	Tahap Kebolehpercayaan Skor Alpha Cronbach's	183
3. 20	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Soal Selidik Bahagian B dan C	187
3. 21	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Keseluruhan Soal Selidik	188
3. 22	Julat Tahap Penilaian Min	189
3. 23	Interpretasi nilai sisihan piawai	190
3. 24	Pekali Hubungan Positif	193
3. 25	Pekali Hubungan Negatif	193
3. 26	Rumusan Analisis Statistik Kajian	194
4. 1	Bilangan Responden Sampel Kajian	198
4. 2	Taburan Demografi Responden Dalam Kajian	200
4. 3	Markah Pencapaian Prestasi (PBPPPP) Bagi Tahun 2020, 2021 dan 2022	203
4. 4	Rumusan Elemen-Elemen Kepuasan Kerja Yang Dipilih Dalam Kajian	205
4. 5	Rumusan Elemen-Elemen Moderator Kepuasan Kerja Yang Dipilih	205

4. 6	Perincian Temubual Berkenaan Elemen Persekitaran Kerja	206
4. 7	Perincian Temubual Berkenaan Elemen Gaji dan Faedah	208
4. 8	Perincian Temubual Berkenaan Elemen Rakan Sekerja	209
4. 9	Perincian Temubual Berkenaan Elemen Beban Kerja	210
4. 10	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Persekitaran Kerja	213
4. 11	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Gaji dan Faedah	216
4. 12	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Rakan Sekerja	219
4. 13	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Beban Kerja	222
4. 14	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Kepuasan Kerja Pensyarah Pelancongan	225
4. 15	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Pencapaian Bagi Aspek Profesionalisma	226
4. 16	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Pencapaian Bagi Aspek Fungsional	229
4. 17	Interpretasi Skor Min bagi Tahap Pencapaian Bagi Aspek Keberhasilan	232
4. 18	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Pencapaian Prestasi Pensyarah	235
4. 19	Keputusan Ujian Normaliti Berdasarkan Nilai Nisbah Skewness dan Kurtosis	238
4. 20	Keputusan Ujian Normaliti Berdasarkan Kolmogrov-Smirnov	238
4. 21	Keputusan Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	241
4. 22	Ujian-F ANOVA (Deskriptif) Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	244
4. 23	Keputusan Ujian-F (ANOVA) Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	244



4. 24	Keputusan Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan	246
4. 25	Ujian-F ANOVA (Deskriptif) Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	248
4. 26	Keputusan Ujian-F ANOVA Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	248
4. 27	Keputusan Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	250
4. 28	Keputusan Ujian Korelasi Pearson-R antara Kepuasan Kerja dan Pencapaian Prestasi.	252





SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

1. 1	Punca Niat Berhenti Guru (Sumber:PDK, 2019, P.K7)	3
1. 2	Permintaan Sektor Pekerjaan Negara Menjelang 2020	6
1. 3	Kerangka Konsep	22
2. 1	Teori Hirarki Maslow (1954)	49
2. 2	Teori Dua Faktor Herzberg (1968)	55
3.1	Kerangka Operasi Kajian	139
3. 2	Kerangka Kajian Pembinaan Item, Kesahan Kandungan dan CVI	146





SENARAI SINGKATAN

AKEPT	Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi
BPLTV	Bahagian Pendidikan Latihan Dan Teknikal Vokasional
DVM	Diploma Vokasional Malaysia
IR4.0	Revolusi Perindustrian
JKP	Jabatan Kemahiran Kolej Vokasional
JNJK	Jemaah Nazir Dan Jaminan Kualiti
JPTek	Jabatan Pendidikan Teknikal
KV	Kolej Vokasional
LNPT	Laporan Nilai Prestasi Tahunan
MQA	Malaysian Quality Accreditations
NOSS	National Occupational Skills Standard
NUTP	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
OECD	Organizational for Economic Cooperation and Development
PBPPP	Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
PPP	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
PTV	Transformasi Pendidikan Vokasional
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PAV	Pendidikan Asas Vokasional



PAK-21	Transformasi Pendidikan Abad-21
PPL	Pegawai Pengesah Luaran
PPD	Pegawai Pengesah Dalaman
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
TVET	Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
UMT	Universiti Malaysia Terengganu
UNESCO	The United Nations, Educational, Scientific and Cultural Organization
VTO	Vocational Training Officer
VTE	Vocational Education & Training Executive
VTM	Vocational Education & Training Management
WHO	World Health Organization

SENARAI LAMPIRAN

- A Senarai Penerbitan Artikel Dan Pembentangan
- B Surat Kelulusan Kajian Pusat Penyelidikan dan Inovasi (RMIC), UPSI
- C Surat Kelulusan Kajian Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), KPM
- D Surat Kelulusan Kajian Bahagian Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional (BPLTV)
- E Surat Lantikan Pakar Kesahan Instrumen
- F Borang Temubual Analisis Keperluan
- G Borang Soal Selidik



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan



Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) merupakan agenda Kementerian Pendidikan Malaysia bagi melahirkan tenaga kerja berkemahiran tinggi, inovatif dalam profesion teknikal bagi memenuhi aspirasi negara maju. Justeru itu, transformasi Pendidikan Vokasional (PTV) menjadi indikator bagi pembangunan Malaysia dalam mencapai Matlamat Pembangunan Lestari (SDGs) sebagai satu strategi dalam menyediakan pendidikan yang berkualiti dari segi sosial, ekonomi dan kesihatan individu dan masyarakat menjelang tahun 2030 bagi memacu transformasi strategik dalam organisasi untuk mengekalkan hubungan persekitaran sosial yang lebih dinamik dan lestari (Fagarasan et al., 2023; Rokeman & Kob, 2024). Berikutan itu juga, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025 diperkasa oleh Kementerian Pendidikan Malaysia melalui anjakan Paradigma Keempat untuk meningkatkan graduan



TVET bagi memenuhi keperluan dan kehendak industri selaras dengan Revolusi Perindustrian Keempat (IR4.0). Pendidikan transformasi TVET dalam Era Revolusi Industri Keempat (IR4.0) melibatkan tiga faktor utama sumber manusia, peralatan, latihan dan teknologi bagi meningkatkan kualiti dan kepuasan pelajar (Verawadina, Jalinus, & Asnur, 2019). Pelaksanaan Pelan Transformasi Pendidikan Vokasional kini telah memasuki fasa pemerkasaan (2017-2020) yang kian memberi cabaran langsung kepada sistem pendidikan vokasional (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013-2025).

Selari dengan landskap transformasi TVET berikutan cabaran arus globalisasi dunia menyebabkan timbul persaingan dalam pasaran tenaga kerja. Situasi ini turut memberi kesan kepada nilai kebolehpasaran tenaga kerja yang berkemahiran dan berprestasi tinggi dalam organisasi yang mampu mempengaruhi produktiviti kerja (Thakur, Ansari, & Bidkar, 2020). Rentetan itu, fokus perhatian setiap aspek pengurusan dan pelaksanaan sumber tenaga kerja harus diambil kira. Beberapa perubahan yang dilihat menjadi cabaran pensyarah kolej vokasional dalam kerjayanya melibatkan aspek perubahan kurikulum, sistem pentaksiran dan penilaian, teknologi digital maklumat, isu bebanan tugas, disiplin pelajar, dan sebagainya (Kamarudin & Taat, 2020).

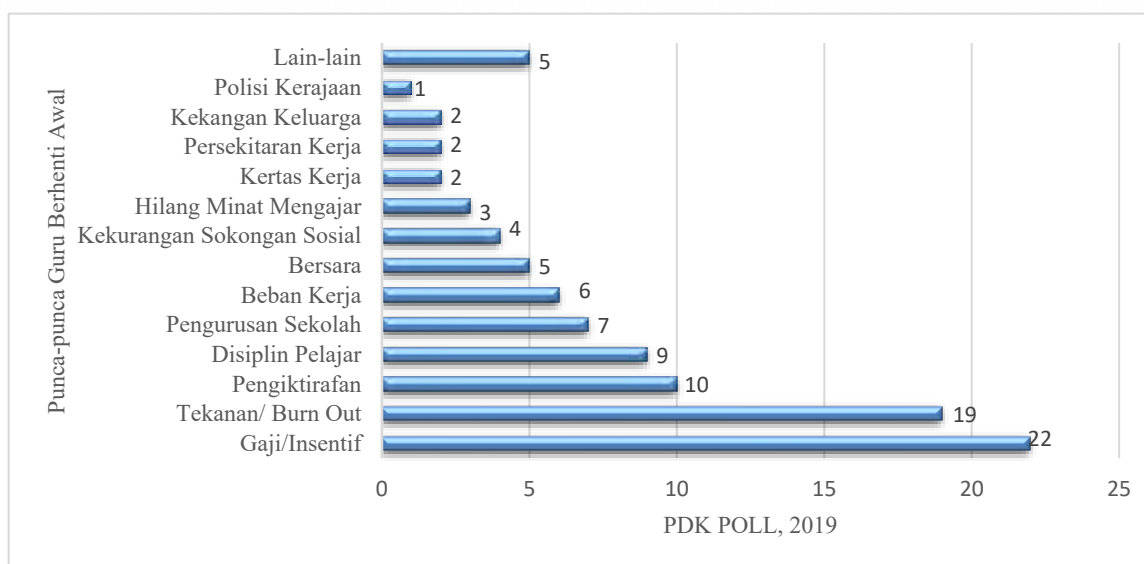
Tambahan pula, kerjaya profesion perguruan menduduki tempat keempat dalam kategori perkhidmatan awam yang mempunyai tekanan kerja yang tinggi berbanding penjawat awam yang lain seperti pegawai polis, pegawai penjara dan jururawat (Hong & Ismail, 2017). Sekiranya pensyarah kolej vokasional mempunyai kepuasan terhadap kerjayanya, maka mereka dapat mendidik dengan lebih cemerlang. Namun sebaliknya

ketidakpuasan kerja akan menurunkan motivasi mengajar serta sukar untuk menghadapi cabaran transformasi pendidikan yang berkualiti (Rasyid & Tanjung, 2020).

Isu kepuasan kerja masih menjadi komponen penting yang perlu dititikberatkan memandangkan terdapat kesan-kesan negatif yang timbul akibat permasalahan ini diambil mudah. Merujuk Rajah 1.1 dalam kajian kepuasan kerja di beberapa buah sekolah sekitar Long Island, US (US PDK, 2019) telah mendapati guru-guru mempunyai niat untuk bersara awal atau berhenti kerja disebabkan oleh faktor gaji, tekanan kerja, pengiktirafan, karenah pelajar, pengurusan dan pentadbiran sekolah, masa kerja yang panjang, umur persaraan, kekurangan sokongan moral, hilang minat dalam profesion perguruan, bebanan kerja, persekitaran kerja, konflik keluarga, keperluan guru, penglibatan polisi kerajaan dan

Rajah 1.1

Punca Niat Berhenti Guru



Malahan, statistik Kementerian Pendidikan Malaysia membuktikan sebanyak 2123 (4.4%) daripada 48,258 tenaga pengajar menghadapi masalah kemurungan dan tekanan kerja pada tahap sederhana dan tinggi (Berita Harian, 2018). Maka itu, kepuasan kerja guru harus ditangani dengan baik kerana ianya bukan sahaja melibatkan pencapaian prestasi kerja guru sahaja malah memberi kesan kepada pertumbuhan positif organisasi dalam melahirkan modal insan yang berkualiti. Pensyarah kolej vokasional yang berkualiti mampu menyumbangkan kepada pencapaian akademik pelajar serta kecemerlangan prestasi sesebuah institusi pendidikan terutama di kolej vokasional (Chen & Wahab, 2022; KPM, 2013; *The Organisation for Economic Co-operation and Development*, (OECD), 2005).

Kajian kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi yang dilaksanakan ini masih relevan dilaksanakan berikutan skop, persekitaran dan spesifikasi pekerjaan sentiasa berubah mengikut perkembangan semasa sistem Pendidikan TVET serantau. Maka itu, satu kajian yang berfokus kepada kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan di kolej vokasional dilihat berupaya mengisi jurang yang ada mengikut permasalahan kajian yang ingin dikaji. Sub topik seterusnya akan memberi gambaran terhadap latar belakang kajian di kolej vokasional yang akan dilaksanakan oleh pengkaji dalam konteks yang lebih khusus.

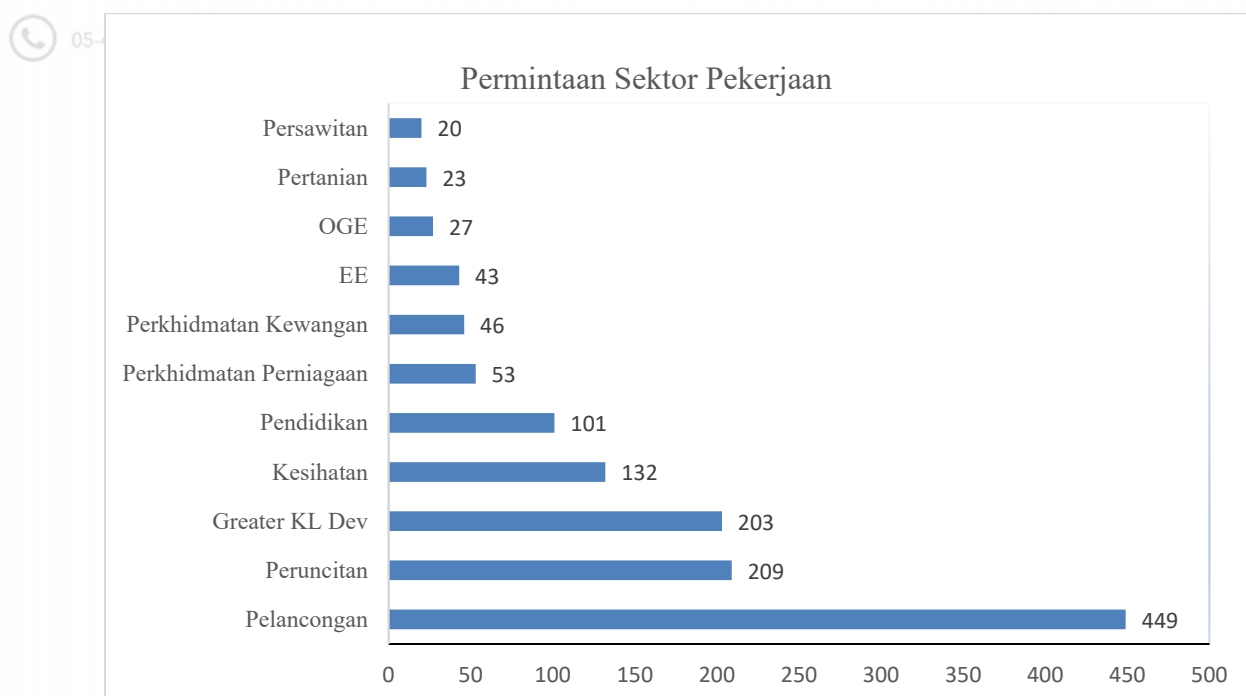
1.2 Latar Belakang Masalah

Bahagian Teknik dan Vokasional Kementerian Pendidikan Malaysia bertanggungjawab untuk pembangunan Pendidikan Latihan Teknik Dan Vokasional (TVET). Kolej

Vokasional menawarkan pelbagai bidang pengajian kemahiran teknikal dan vokasional, di antaranya adalah Program Teknologi Kejuruteraan Elektrik & Elektronik, Program Teknologi Kejuruteraan Mekanikal & Pembuatan, Program Teknologi Kejuruteraan Awam, Program Pengangkutan, Program Hospitaliti dan Pelancongan, Program Perniagaan, Program Teknologi Maklumat dan Komunikasi, dan Program Pertanian. Namun demikian, fokus dalam kajian ini adalah Program Pelancongan berikutan isu permasalahan yang telah dikenalpasti melalui tinjauan awal dan gap kajian yang diterangkan dalam pernyataan masalah kajian.

Rajah 1. 2

Permintaan Sektor Pekerjaan Negara Menjelang 2020



Sumber: NKEA (2020)

Pelbagai cabaran harus ditempuh bagi memperkasakan Pendidikan Teknikal Dan Vokasional di Kolej Vokasional terutama melibatkan pensyarah Program Pelancongan. Tanggungjawab pensyarah vokasional akan bertambah dengan pelbagai tugas dalam melatih bakal graduan ini untuk melahirkan operator pelancongan yang mempunyai nilai kebolehkerjaan, usahawan yang berdaya saing, dan mampu melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi (BPLTV, 2022). Pendidikan berasaskan latihan dan kemahiran mestilah berlaku secara berterusan bagi memastikan tenaga kerja mengikut permintaan dan pasaran semasa industri negara. Hal demikian juga sekaligus terjadi kepada permintaan pasaran kerja yang tinggi dalam sektor Pelancongan menurut Jabatan Perangkaan Bidang Ekonomi Negara menjelang tahun 2020 (Rajah 1.2). Justeru itu, menjadi tanggungjawab pensyarah Program Pelancongan khususnya dalam melahirkan graduan TVET yang berkemahiran dan kompeten relevan dengan keperluan negara untuk tenaga mahir dalam sektor pelancongan kelak.

Bagi mendapatkan pandangan yang lebih jelas dan mendalam mengenai isu semasa dalam bidang pelancongan, maka satu tinjauan awal (*preliminary study*) telah dijalankan dengan kaedah temubual secara dalam talian dan bersemuka bersama Ketua Jabatan Program Pelancongan, Ketua Program Pelancongan, Jurulatih Utama Program Pelancongan dan pensyarah Program Pelancongan. Tinjauan awal ini bertujuan untuk mengetahui dengan lebih tepat isu kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan sama ada kajian yang dijalankan adalah bertepatan dengan isu yang hendak dibincangkan. Berikut merupakan pendapat mereka mengenai masalah yang dihadapi dalam konteks kajian ini.



...pensyarah tidak mempunyai laptop dan printer untuk bekerja dengan lebih selesa...ini mengganggu proses untuk bekerja.apatah lagi kalau peralatan yang ada ni rosak.nak menunggu proses pembelian lagi lambat.

(Jurulatih Utama)

Emm.jujurnya.sistem kolej dia lebih mencabar berbanding sistem persekolahan terdahulu...sekolah menengah vokasional dan sekolah menengah Teknik kerana kita mempunyai em... lebih dua tahun jangka masa bersama dengan pelajar iaitu daripada peringkat sijil 2 tahun dan dua tahun di peringkat diploma...jadi kita kena menguasai banyak kemahiran untuk memastikan pelajar kita tu bila keluar nanti menjadi seorang graduan vokasional yang berkualiti.



...Banyak kerja perkeranian sekarang sejak masuk KV.kita nak mengajar kemudian tiba tiba ada tugas *adhoc* perlu segera.*filling* pon banyak kena buat...tapi memang terbeban dengan kerja tambahan...memang mengganggu produktiviti kerja.

(Ketua Jabatan Program Pelancongan 1)

...sebagai KP, saya takda elaun tambahan tapi kerja banyak kena pikul.elaun kritikal pun tak dapat.patut kena *highlight* isu ni bagi perhatian pihak atasan.

(Ketua Program Pelancongan 1)



kawan-kawan ada yang membantu tapi kadang-kadang berselisih juga akibat kerja bertambah...konflik antara kawan tu ada dalam bengkel cuma biasalah kerja, kena terima jela.

(Ketua Program Pelancongan 2)

Melalui perbincangan di atas jelas menunjukkan bahawa terdapat segelintir pensyarah Program Pelancongan memberikan pendapat mengenai isu kepuasan kerja di kolej vokasional. Peralatan kerja seperti mesin pencetak dan laptop antara keperluan pengajaran yang diperlukan oleh pensyarah dalam menjalankan proses pengajaran mereka. Pendapat ini selari dengan N. Kariming dan Ambotang (2018); Tanjung (2019) melalui kajian di Sekolah Menengah Vokasional Pelancongan yang menekankan persekitaran kerja yang kondusif serta dilengkapi dengan peralatan yang bersesuaian dengan kerja akan melahirkan suasana kerja yang positif, ceria dan harmoni. Kajian ini juga selaras dengan permasalahan kemudahan fasiliti dan kemudahan fizikal pengajaran dan pembelajaran di kolej vokasional yang menjadi kekangan kepada guru vokasional di Malaysia (Asyikin, Yusoff, & Nor, 2020; Nordin, Hassan, & Yusof, 2023). Justeru itu, satu kajian menyeluruh mengenainya perlu dirangka bagi mengenalpasti permasalahan kajian dengan lebih jelas dan objektif.

Manakala bagi cadangan gaji, elaun tambahan seperti elaun kritikal turut menjadi isu kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Program Pelancongan. Pendapat ini selari dengan dapatan pengkaji Agu et al. (2018) di kalangan guru Fakulti Elektrik dan Elektronik Kolej Teknikal di Enugu State turut menegaskan ganjaran gaji dan insentif menyebabkan peningkatan tahap kepuasan kerja di kalangan guru teknikal. Kajian ini turut disokong oleh

ahli Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang menghuraikan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui ganjaran gaji dan pekerjaan yang menyeronokkan. Begitu juga dengan pensyarah program pelancongan, sekiranya gaji dan elaun tidak dibayar setimpal maka akan wujud ketidakpuasan hati di kalangan pekerja, maka ini akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja dan pencapaian prestasi dalam organisasi (Mehrad, 2020).

Selain itu, pensyarah vokasional turut dibebani dengan tugas menguruskan pengakreditasi dan pengiktirafan badan profesional seperti Agensi Kelayakan Malaysia (MQA), Lembaga Teknologis Malaysia (MBOT) dan juga memerlukan pengiktirafan daripada Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) dalam audit program di kolej vokasional (Nur et al., 2023). Malahan, tahap kemahiran pensyarah vokasional masih berada di tahap sederhana dengan hanya memiliki kelayakan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) pada Tahap Tiga. Demikian juga yang harus dihadapi oleh pensyarah Program Pelancongan di kolej vokasional melalui tinjauan awal serta selari dengan kajian oleh Arshad dan Mustapha (2017) yang turut menyokong bebanan kerja pensyarah kolej vokasional mempengaruhi produktiviti kerja mereka. Oleh itu, pendekatan yang sesuai perlu dikaji bagi menguruskan bebanan kerja yang dihadapi oleh pensyarah Program Pelancongan (Azman, Mansor, & Mohamad, 2016) bagi melahirkan pendidik yang berkualiti sebagai aset masa depan negara.

Selain itu, faktor pergaulan dan interaksi sesama rakan sekerja dalam organisasi juga adalah pendorong serta akan memberikan suasana yang positif dalam suasana pekerjaan (Nor A'tikah, Siti, Nurul, & Intan, 2019). Menurut kajian oleh Kim dan Moreo

(2013) di sebuah Sekolah Menengah Hospitaliti ke atas guru Jabatan Hospitaliti mendapati hubungan interaksi sesama rakan sekerja yang baik dapat membantu pekerja menghadapi cabaran kerja seharian. Justeru itu situasi persekitaran sosial ini dapat mewujudkan suasana yang harmoni (Raja Nurmunira & Mohamed Yusoff, 2021) serta saling hormat-menghormati dan menjaga tingkah laku meningkatkan kepuasan kerja serta pencapaian prestasi organisasi (Miller, 2022). Secara umumnya, demikian juga terjadi di kalangan pensyarah pelancongan di kolej vokasional melalui tinjauan awal di mana konflik dalaman yang timbul akibat ketidakpuasan kerja dari segi bebanan kerja dan sebagainya akan menjejaskan pencapaian prestasi dalam organisasi.

Demografi guru turut memainkan peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru terhadap pencapaian prestasi kerja di sekolah. Perbezaan demografi dapat dilihat juga melalui kajian secara global dalam bidang hospitaliti dari aspek perbezaan jantina lelaki dan perempuan, status perkahwinan (Andrade, Miller, & Westover, 2022), aspek umur, pendapatan, pengalaman kerja (Hasanzadeh & Gholami, 2022; Duong, 2016) dan sebagainya. Misalnya, semakin lama guru berkhidmat maka semakin banyak tekanan atau emosi negatif yang dihadapi dalam pekerjaannya (Tawan, Nazarudin, Noordin, Tu, & Watinin, 2020). Malahan, umur dan jantina turut mempengaruhi analisis kepuasan kerja guru sekaligus memberi kesan kepada output pekerjaan (Ong, Siah, & Tan, 2020). Perbezaan faktor demografi dalam kalangan pensyarah Program Pelancongan menjadi salah satu persoalan signifikan dalam kajian ini bagi mengkaji hubungan kepuasan kerja dan pencapaian prestasi di Kolej Vokasional Malaysia.

Penilaian prestasi kerja sektor awam termasuk di Kolej Vokasional Malaysia menggunakan sistem penilaian bersepadu pegawai perkhidmatan pendidikan (PBPPP) untuk menyelaraskan pencapaian prestasi kerja agar selaras dengan matlamat organisasi (Holpp, 2012; Ismail, 2020). Menurut Mohd Husni (2015) mendapati seramai 2943 penjawat awam dilaporkan mempunyai pencapaian prestasi kerja rendah. Seramai 2194 atau 0.28 peratus bagi keseluruhan 1.6 juta penjawat awam di seluruh negara mencatatkan statistik penurunan dalam pencapaian prestasi dalam perkhidmatan awam persekutuan. Namun demikian, bagi mencapai pencapaian prestasi yang cemerlang maka salah satu elemen yang mempengaruhinya iaitu kepuasan kerja difokuskan dalam kajian ini.

Secara kesimpulannya, kajian ini dapat mengisi jurang kajian kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi dalam kalangan pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia bagi menaiktarafkan sistem pendidikan TVET yang mantap dengan melahirkan pensyarah-pensyarah yang mempunyai pencapaian prestasi yang cemerlang. Justeru itu kepentingan kepuasan kerja pensyarah dilihat relevan bagi membina pensyarah yang inovatif, kreatif dan berkualiti bagi menghadapi cabaran-cabaran dalam dunia pendidikan serta menaikkan prestasi sekolah, pencapaian akademik dan kemahiran pelajar serta memberi perspektif yang baik kepada masyarakat mengenai sistem pendidikan TVET.

1.3 Pernyataan Masalah

Pensyarah yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi akan meningkatkan pencapaian prestasi dan potensi profesionalisme keguruan mereka (Karnan & Marimuthu, 2021; Murwaningsih & Fauziah, 2023). Walaubagaimanapun, berdasarkan tinjauan awal yang dijalankan telah mengenal pasti terdapat pensyarah bidang Pelancongan di kolej vokasional yang meluahkan ketidakpuasan hati terhadap permasalahan yang dikaji dari segi bebanan tugas, persekitaran dan prasarana yang tidak mencukupi, gaji dan rakan sekerja. Misalnya, situasi bebanan kerja di kalangan guru vokasional berada di tahap yang tinggi sehingga boleh mengakibatkan masalah kesihatan mental dan efikasi diri yang serius (Tien, Hamid, & Madar, 2022). Sekiranya permasalahan sebegini tidak ditangani dengan baik, maka ia akan memberi tanggapan negatif kepada proses pengajaran dan pembelajaran, kejayaan sekolah serta kemerosotan pencapaian akademik pelajar dan menjejaskan kualiti pendidikan (Gilmour, Sandilos, Pilny, Schwartz, & Wehby, 2022).

Permasalahan ini juga turut disokong oleh Laporan Penilaian Perakuan Akreditasi Penuh bagi Program Pelancongan (MQA 02/FA 9863) iaitu bengkel Pelancongan masih mengalami kekurangan sumber dari segi peralatan komputer, laluan interpretasi, penghawa dingin serta sumber pendidikan yang relevan dengan situasi pengajaran dan pembelajaran di kolej vokasional. Sistem pembelajaran dan kaedah pengajaran tidak dapat diaplikasikan dengan berkesan sekiranya sekolah tidak dibekalkan dengan kemudahan yang diperlukan (Laporan Penilaian Perakuan Akreditasi Penuh [MQA 02], 2022; *Sub-Education Policy Review Report: Technical and Vocational Education and Training* [TVET], 2020; Asyikin,

Yusoff, & Nor, 2020) bagi menjalankan kompetensi amali dan pengajaran secara kritis dan inovatif.

Pengukuran isu kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi dalam kajian ini turut mengambilkira aspek perbezaan demografi sebagai mempengaruhi corak hubungan antara kepuasan kerja dengan pencapaian prestasi (Toropova, Myrberg, & Johansson, 2021; Ong, Siah, & Tan, 2020). Selain itu, pencapaian prestasi amat berkait rapat dan mempunyai dapatan yang signifikan kepada kepuasan kerja pensyarah vokasional di Malaysia (Nordin, Hassan, & Yusof, 2023). Namun demikian, menurut Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Perkhidmatan Awam (CUEPACS), turut bersetuju dengan tindakan pihak kerajaan untuk mengenakan penalti kepada penjawat awam yang mencatatkan pencapaian prestasi tidak memuaskan termasuk dikenakan pemberhentian kerja (CUEPACS, 2015; Minit Mesyuarat Kolej Vokasional Malaysia, 2020) sebagaimana disokong oleh laporan statistik yang mendapati pencapaian prestasi kerja penjawat awam termasuk di Kolej Vokasional Malaysia telah merosot dan menurun (Mohamad Hafiz, 2018; Mohd Husni, 2015).

Oleh itu, pengkaji mengambil inisiatif untuk menjalankan satu kajian bagi mengkaji hubungan kepuasan kerja di kalangan pensyarah Program Pelancongan yang menyumbang kepada pencapaian prestasi di kolej vokasional. Kajian ini mengambilkira gap kajian oleh Gusriani, Komardi, dan Panjaitan (2022) serta Ishak dan Rusman (2018) bagi kajian bidang yang sama untuk memilih pemboleh ubah yang signifikan daripada kajian terdahulu mengikut fokus responden yang dipilih. Selain itu, kajian oleh Ohide (2017); Ismail, Hamid, dan Badlishah (2021); Hasanzadeh dan Gholami (2022), Hidayat,

Patras, Windiyani, dan Gunawan (2023), turut diambil kira dengan melibatkan pelbagai jenis sekolah dan mempelbagaikan faktor mengenai pencapaian prestasi sebagai pembolehubah kajian yang boleh dikaji untuk menambahbaik pengurusan pencapaian prestasi dalam organisasi.

Permasalahan yang dinyatakan telah menggambarkan dengan jelas menunjukkan bahawa kajian ini relevan dan sesuai dijalankan penyelidikan dalam membantu meningkatkan motivasi pensyarah kolej vokasional serta bagi melahirkan graduan yang berketerampilan kelak malahan dapat meningkatkan pencapaian prestasi pekerjaan yang cemerlang bagi merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025 dan mengekalkan hubungan persekitaran sosial yang lebih dinamik dan lestari (Fagarasan et al., 2023) selari dengan Matlamat Pembangunan Lestari (SDG).

1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk menentukan hubungan kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi di kalangan pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia berdasarkan pernyataan masalah yang dibincangkan. Sehubungan itu juga, jangkaan dapatan kajian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan panduan dan maklumat yang berguna kepada pihak-pihak berkepentingan dalam bidang Pendidikan Teknikal Dan Vokasional secara amnya bagi mengenalpasti faktor-faktor yang mampu memberikan dorongan, keperluan dan motivasi kepada warga pendidik vokasional bagi mendapatkan jangkaan hasil yang optimum dalam melaksanakan tugas pengajaran dan

pembelajaran. Penemuan kajian ini turut diharapkan menambahkan sumbangan literatur berkaitan korelasi antara kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap pencapaian prestasi melalui bukti empirikal. Selain itu juga, hubungan antara elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja dari segi demografi serta penentuan hubungan antara kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi antara pembolehubah ini diharapkan dapat dijelaskan secara empirikal dan memberi pandangan khusus berkenaan perkara yang harus diberi perhatian dalam isu kepuasan kerja dan pencapaian prestasi pensyarah vokasional.

1.5 Objektif Kajian



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Objektif kajian ini adalah bertindak sebagai panduan oleh pengkaji untuk menjawab persoalan kajian serta mencapai matlamat penyelidikan, khususnya untuk menyelesaikan permasalahan dan menjelaskan fenomena yang dikaji. Maka, objektif yang dirangka dalam kajian ini ialah:

1. Mengenalpasti elemen-elemen kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Vokasional Malaysia.
2. Mengenalpasti tahap elemen-elemen kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia.
3. Mengenalpasti tahap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia.

4. Menentukan perbezaan kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan faktor jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan.
5. Menentukan hubungan kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia.

1.6 Persoalan Kajian

1. Apakah elemen-elemen kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia terhadap pencapaian prestasi?
2. Apakah tahap elemen-elemen kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia?
3. Apakah tahap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia?
4. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek:
 - a. Jantina
 - b. Umur
 - c. Tahap Pendidikan
 - d. Tempoh Berkhidmat
 - e. Status Perkahwinan

5. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia?

1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian adalah andaian yang dibuat untuk diuji dalam sesuatu kajian atau penyelidikan berdasarkan objektif. Hipotesis *null* bermaksud pernyataan yang menyatakan tiada hubungan atau perbezaan manakala hipotesis alternatif adalah hipotesis yang mempunyai hubungan atau perbezaan. Daripada persoalan kajian, beberapa hipotesis Nol telah dibina. Jadual 1.1 menunjukkan persoalan kajian dan hipotesis nol bagi kajian ini.

Jadual 1.1

Persoalan dan Hipotesis Kajian

Bil	Persoalan Kajian	Hipotesis Nol
1	Apakah elemen-elemen kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia terhadap pencapaian prestasi?	-Tiada Hipotesis-
2.	Apakah tahap elemen-elemen kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia?	-Tiada Hipotesis-



Bil	Persoalan Kajian	Hipotesis Nol
3	Apakah tahap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia?	-Tiada Hipotesis-
4.	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek demografi?	HO₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek jantina. HO₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek umur. HO₃: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek tahap pendidikan. HO₄: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek tempoh berkhidmat. HO₅: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dengan aspek status perkahwinan.



Bil	Persoalan Kajian	Hipotesis Nol
5.	Adakah terdapat hubungan yang signifikan bagi kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia?	HO ₆ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia.

1.8 Skop Kajian

Skop kajian ini berfokuskan kepada pensyarah Program Pelancongan yang bekerja di Kolej Vokasional Kementerian Pendidikan Malaysia. Terdapat tujuh kolej vokasional yang menawarkan Program Pelancongan terlibat dalam kajian ini di seluruh Malaysia. Senarai kolej vokasional di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia yang menawarkan Program Pelancongan adalah seperti Kolej Vokasional Besut, Kolej Vokasional Kota Bharu, Kolej Vokasional Port Dickson, Kolej Vokasional Langkawi, Kolej Vokasional Sandakan, Kolej Vokasional Beaufort dan Kolej Vokasional Miri.

1.9 Batasan Kajian

Menurut Labaree (2009) mendefinisikan batasan kajian sebagai andaian wujudnya kelemahan kajian yang berada di luar kawalan pengkaji. Kelemahan batasan ini adalah kesan parameter metodologi kajian melibatkan penggunaan saiz sampel yang kecil, kesan *variable* luaran atau moderator dan pemilihan sampel bukan rawak. Keadaan ini akan memberi limitasi kepada skop dapatan kajian di bawah kawalan pengkaji.

Kajian ini melibatkan pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia sahaja. Oleh itu, hasil kajian tidak sesuai digunakan atau digeneralisasikan dalam situasi institusi pendidikan lain atau industri di kawasan yang lain di mana ia tidak menggambarkan secara keseluruhan kepuasan kerja dalam perspektif persekitaran kerja, beban kerja, gaji dan faedah serta rakan sekerja di situasi yang lain. Kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada pensyarah atau guru daripada institusi yang lain seperti sekolah harian, kolej matrikulasi dan kolej komuniti.

Selain itu, elemen-elemen kepuasan kerja yang dikaji juga melibatkan empat elemen utama iaitu persekitaran kerja, beban kerja, rakan sekerja serta gaji dan faedah. Elemen-elemen ini dipilih disebabkan ianya bersesuaian dengan konteks kajian ini. Pemboleh ubah ini dianggap sudah memadai untuk menggambarkan kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia walaupun masih terdapat elemen-elemen lain yang boleh dijadikan elemen kepuasan kerja.

1.10 Kerangka Konseptual

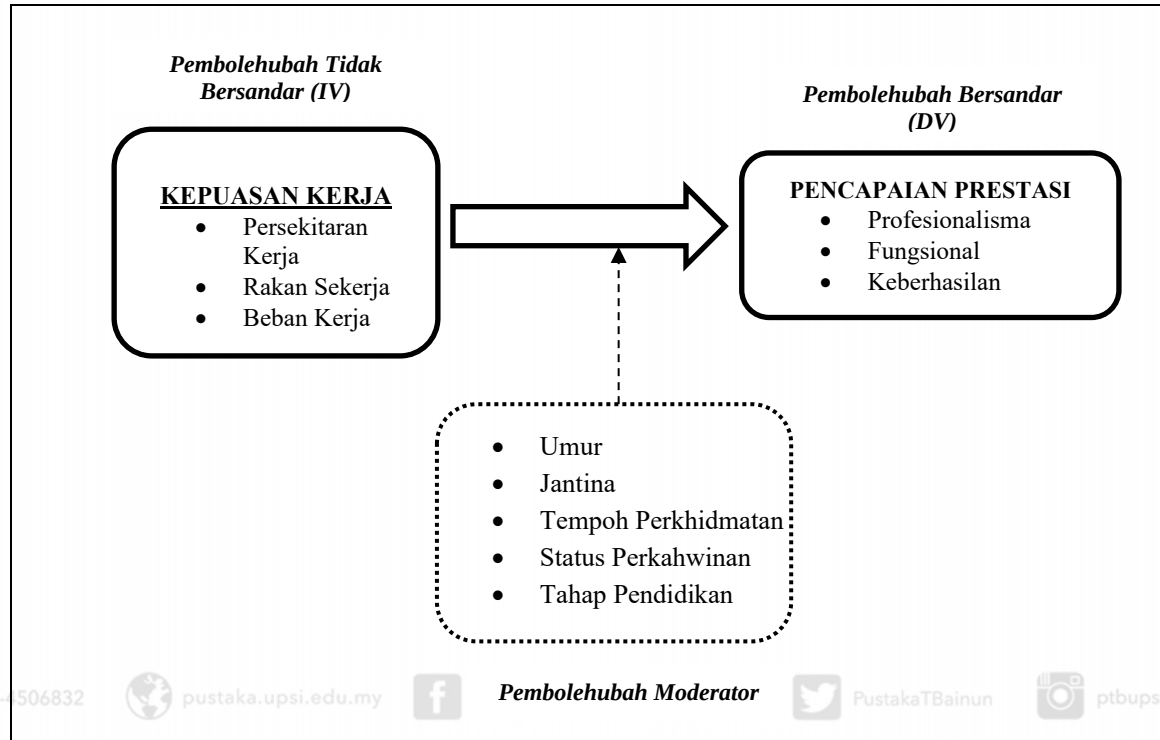
Kerangka konsep merujuk kerangka kepuasan kerja pensyarah kolej vokasional Program Pelancongan dan hubungannya dengan faktor persekitaran kerja, beban kerja, rakan sekerja dan gaji dan faedah terhadap pencapaian prestasi kerja pensyarah. Kerangka konsep yang dirangka sebagai panduan untuk kajian ini adalah seperti dalam Rajah 1.3. Kerangka kajian ini melibatkan dua pembolehubah utama iaitu kepuasan kerja (pembolehubah tidak bersandar) dan pencapaian prestasi (pembolehubah bersandar).

Kerangka konseptual kajian menunjukkan pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini adalah berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Hirarki Maslow. Teori Hirarki Maslow sebagai teori makro dalam kajian yang menjadi asas kajian yang menunjukkan manusia memerlukan kehendak dan keperluan untuk terus hidup dengan selesa dan terjamin. Maka, setiap individu perlu pekerja bagi memenuhi keperluan itu dan mendorong mereka kepada keinginan yang seterusnya sekiranya keperluan terendah telah dipenuhi atau diperolehi. Manakala pengkaji turut menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai asas kajian kerana mendapati dalam sistem motivasi dan dorongan ke atas elemen-elemen kepuasan kerja akan memberi sumbangan atau mempengaruhi tingkah laku terhadap pekerjaan individu. Proses kajian ini meliputi kepada proses menganalisis hubungan antara elemen-elemen kepuasan kerja iaitu persekitaran kerja, gaji, beban kerja dan rakan sekerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah di kolej vokasional.

Seterusnya, bagi pemboleh ubah bersandar adalah pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan kolej vokasional yang diukur melalui tiga elemen utama penilaian prestasi iaitu dari aspek profesionalisme, fungsional dan keberhasilan. Kajian ini mengkaji hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan secara khususnya. Dengan kata lain, konsep umumnya adalah pensyarah kolej vokasional yang mempunyai pencapaian prestasi cemerlang datangnya daripada motivasi diri yang tinggi, oleh yang demikian untuk meningkatkan pencapaian prestasi seseorang pekerja maka motivasi mereka juga perlu ditingkatkan. Contohnya adalah melalui elemen-elemen kepuasan kerja yang dikaji seperti persekitaran kerja, beban kerja, rakan sekerja, dan gaji diharap dapat memberi bukti empirikal yang mampu meningkatkan pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan di kolej vokasional.

Rajah 1.3

Kerangka Konseptual Kajian



Pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini iaitu persekitaran kerja, beban kerja, rakan sekerja dan gaji dijangka akan bertindakbalas dengan pembolehubah bersandar iaitu pencapaian prestasi. Manakala moderator yang digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja adalah dari segi demografi kajian terdahulu. Demografi tersebut adalah merangkumi aspek umur, jantina, tempoh perkhidmatan, status perkahwinan dan tahap pendidikan. Hipotesis kajian akan menentukan dapatan kajian melalui pungutan data dan hasil analisis akan menentukan hipotesis yang telah dibuat.

Hubungan antara kepuasan kerja ke atas pencapaian prestasi pensyarah akan diukur semasa kajian dijalankan kelak. Kerangka konseptual ini akan memandu ke arah

hala tuju dalam kajian ini untuk mencapai objektif dalam kajian. Maka itu, pemilihan elemen serta penerangan penglibatan setiap elemen akan membentuk kerangka konseptual di atas. Perbincangan secara lanjut akan dihuraikan dalam bab 2 melalui analisis kajian literatur.

1.11 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai kepentingan terhadap epistemologi keilmuan dalam bidang Pendidikan Teknikal Dan Vokasional di mana mempunyai sumbangan pengetahuan baru merujuk kepada hasil dapatan yang diperolehi kelak. Hasil daripada kajian yang dilaksanakan ini dijangka dapat memberikan panduan dan sumbangan untuk membantu pihak-pihak yang berkepentingan termasuk Bahagian Latihan Teknikal Dan Vokasional, bahagian pentadbir dan pengurusan kolej vokasional dan juga pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia. Secara ringkasnya kajian ini mempunyai kepentingan yang dapat dijelaskan seperti berikut.

1.11.1 Ahli Akademik

Kajian yang dilaksanakan memberikan landasan serta maklumat yang berguna kepada pengkaji yang membuat kajian dalam lapangan aspek kepuasan kerja. Hasil dapatan daripada kajian ini diharap dapat menjadi sumber rujukan dan panduan kepada pelajar serta ahli akademik yang lain untuk melakukan kajian lanjutan dalam industri agar tahap kepuasan dan pencapaian prestasi kerja dapat ditingkatkan.

1.11.2 Pengurusan dan Pentadbiran Kolej Vokasional

Kajian ini memberi gambaran tentang situasi profesion perguruan yang dihadapi oleh pensyarah kolej vokasional dewasa ini. Pengurusan dan pentadbir haruslah mampu menyediakan pensyarah dengan pelbagai elemen yang meningkatkan tahap kepuasan mereka dalam mencapai potensi dan meningkatkan pencapaian prestasi pensyarah dalam mendidik anak bangsa serta menjadikan kolej vokasional sebagai pilihan pelajar selepas tamat tingkatan tiga bagi memilih bidang kemahiran yang diminati.

Selain itu, hasil dapatan kajian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan dan maklumat dalam membantu pihak pengurusan dan pentadbir dalam membentuk dan merancang persekitaran kerja yang lebih efektif dan produktif. Kajian ini juga diharap dapat membantu penyelidikan masa depan, menghasilkan idea untuk penyelidikan selanjutnya. Barisan pengurusan dan pentadbir juga akan mendapat lebih pemahaman tentang ciri-ciri persekitaran kerja yang sesuai dalam konteks dunia pendidikan kolej vokasional dalam melahirkan pensyarah yang berkualiti dalam memberikan sumber pendidikan dan perkhidmatan kepada anak didik.

1.11.3 Bahagian Latihan Teknikal dan Vokasional (BPLTV)

Dapatan kajian ini akan menyumbangkan maklumat yang berguna dan bermanfaat bagi memperbaiki tahap kepuasan kerja di organisasi pendidikan terutama kolej vokasional. Sekaligus usaha ini akan meningkatkan komitmen pensyarah yang dapat melaksanakan tugas dengan lebih optimum dan berkualiti.

Selain itu, diharapkan hasil kajian ini membantu dan menyokong Bahagian Latihan Teknikal dan Vokasional (BPLTV) mengenalpasti elemen persekitaran yang lebih kondusif dan sesuai dengan kepuasan kerja pensyarah dalam meningkatkan produktiviti kerja dan mengekalkan mutu perkhidmatan mereka. Sekaligus, ini dapat mengurangkan kemerosotan kualiti kerja di kalangan pensyarah dan mengurangkan masalah “*turn over*” atau fenomena bersara awal akibat tekanan, *burnout* dan bebanan kerja di kalangan pensyarah.

Seterusnya BPLTV dapat menganjurkan kursus peningkatan profesionalisma dan kemahiran pensyarah kolej vokasional selaras dengan matlamat Pendidikan Kolej Vokasional mengikut prosedur serta cadangan penambaan bagi meningkatkan pencapaian prestasi pensyarah supaya dapat mengikuti dasar perubahan kurikulum, peralatan berteknologi sesuai dengan keperluan modul kolej vokasional.

1.11.4 Pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia

Pensyarah Program Pelancongan kolej vokasional yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi berpotensi untuk mempunyai tahap dedikasi dan motivasi dalam menceburi pekerjaan dalam bidang sesuai dengan kelayakan pendidikan, pengalaman pekerjaan serta mempunyai tahap ketekalan yang tinggi untuk berkhidmat dalam industri pendidikan. Pensyarah yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat melahirkan pelajar yang cemerlang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek serta mempunyai kebolehpasaran kerja yang tinggi sebagai pemangkin pada pembangunan negara kelak.

1.12 Definisi Operasi

Dalam kajian ini, beberapa istilah operasi digunakan supaya lebih tepat dan bersesuaian dengan kehendak dan keperluan yang akan dibincangkan dalam kajian.

1.12.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang ditonjolkan terhadap pekerjaan yang diamanahkan melalui penerimaan positif atau negatif. Sekiranya pekerja berpuas hati dengan pekerjaannya maka mereka akan menunjukkan sikap yang positif dan berkemungkinan besar akan mempengaruhi pencapaian prestasi dan produktiviti pekerjaan (Nur Afny, Mohamad Nizam, Zakiah, Jumadi & Hujaimah, 2020). Dalam konteks kajian ini, kepuasan kerja dibahagikan mengikut subkonstruk kepuasan kerja yang terdiri daripada empat elemen utama iaitu persekitaran kerja, gaji dan faedah, beban kerja serta rakan kerja. Manakala bagi moderator kepuasan kerja adalah terdiri daripada aspek demografi iaitu jantina, umur, tempoh berkhidmat, tahap pendidikan dan status perkahwinan.

1.12.2 Gaji dan Faedah

Gaji dan faedah merupakan pendapatan yang diperoleh oleh pekerja setiap bulan mengikut tangga gaji masing-masing. Gaji adalah upah atau pendapatan yang telah diberi kepada seseorang atau balasan kerana hasil kerja yang dilakukan mengikut piawaian kerja telah

dipersetujui antara pekerja dan majikan sebelum melakukan kerja tersebut (Rahman & Ma, 2015).

Dalam konteks kajian ini, gaji akan menjadi faktor pendorong untuk guru lebih mempergiatkan usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan kerja sesuai dengan prestasi sekolah. Ini adalah kerana ganjaran gaji dan faedah berfungsi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru disebabkan ganjaran gaji merupakan satu bentuk penilaian positif terhadap guru ke atas pencapaian prestasi kerja (Nursaadah, 2017). Gaji dan faedah dalam konteks ini juga melibatkan persepsi pensyarah terhadap pendapatan yang diperolehinya di sepanjang tempoh berkhidmat di kolej vokasional.

1.12.3 Persekitaran Kerja

Persekitaran didefinisikan situasi dalaman yang bertindak balas ke arah perubahan yang lebih kreatif dan inovatif. Persekitaran ini termasuk bangunan fizikal, infrastruktur dan suasana persekitaran yang harmoni dan selesa (N.Kariming & Ambotang, 2018). Dalam konteks kajian ini bermaksud pengkaji mengkaji tahap kepuasan kerja telah dipengaruhi oleh persekitaran faktor fizikal di tempat kerja iaitu di bengkel Program Pelancongan seperti pejabat, ruang bekerja dan di bengkel.

1.12.4 Rakan Sekerja

Rakan sekerja merujuk jalinan sosial antara guru dengan rakan dalam sekolah dan

pengurusan sekolah. Hubungan yang harmoni antara rakan sekerja mempengaruhi kepuasan kerja dan ketahanan guru di sekolah (Johnson, Kraft, & Papay, 2012). Perhubungan yang sihat di antara rakan sekerja akan menambahbaik sistem kualiti kerja dan prestasi kerja guru dalam mencapai matlamat kolej vokasional. Dalam konteks kajian ini, rakan sekerja merujuk kepada rakan sekerja di bengkel Program Pelancongan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian prestasi pensyarah Program Pelancongan.

1.12.5 Beban Kerja

Beban kerja guru meningkat dengan pelbagai tugas tidak rasmi yang melibatkan pengurusan data, dokumentasi, laporan pentadbiran, kurikulum, kokurikulum dan hal ehwal pelajar (HEP) (Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan, NUTP, 2005). Selain itu, kerja-kerja perkeranian seperti memungut yuran, menyediakan sistem fail, mengisi borang dan tugas sampingan lain yang bukan dalam bidang tugas pengajaran dan pembelajaran (Othman & Sivasubramaniam, 2019). Dalam konteks kajian ini, beban kerja merujuk kepada pelbagai tugas melibatkan perkeranian, lawatan dan kursus, mesyuarat dan sebagainya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian prestasi pensyarah dalam menjalankan tugas hakiki iaitu mengajar.

1.12.6 Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi atau prestasi kerja dilihat dari segi kehadiran, ketepatan masa bertugas, disiplin dan etika di tempat kerja, penghasilan output kerja, kualiti kerja dan semangat

kerjasama (Nordin et al., 2019). Dalam kajian ini, pencapaian prestasi atau prestasi kerja adalah merujuk kepada tiga subkonstruk yang diadaptasi daripada borang Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) iaitu profesionalisma, fungsional dan keberhasilan yang digunakan di kolej vokasional oleh pihak pengurusan dan pentadbir bagi menilai tahap pencapaian prestasi pensyarah vokasional Malaysia.

1.12.7 Profesionalisma

Pencapaian dari segi profesionalisma merujuk kepada definisi dalam Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP), dimesi profesional meliputi nilai profesional, sahsiah, potensi, keilmuan dan pengetahuan dan kesediaan dan kewibawaan. Dalam konteks kajian ini, profesionalisma adalah berada dalam konteks pengurusan aktiviti, sumbangan dan juga kemahiran profesional pengajaran dan pembelajaran pensyarah kolej vokasional dalam perkhidmatan.

1.12.8 Fungsional

Pencapaian dari segi fungsional merujuk kepada kemahiran guru mampu meningkatkan kaedah pengajaran dan pembelajaran guru secara sistematik melalui aktiviti-aktiviti penyampaian yang pelbagai dan menyeronokkan untuk merangsang motivasi pelajar bagi menggalakkan penyertaan aktif mereka dalam aktiviti pembelajaran (Anuar Ahmad et al., 2015). Dalam konteks kajian ini, fungsional merupakan penilaian pengetahuan dan kemahiran berdasarkan bidang tugas PBPPP, perancangan, pelaksanaan dan pentaksiran



yang mengukur kemahiran dan keupayaan pensyarah vokasional semasa bekerja di kolej vokasional.

1.12.9 Keberhasilan

Pencapaian prestasi dari segi keberhasilan adalah merujuk kepada keberhasilan pengajaran dan pembelajaran, keberhasilan kaunseling dan keberhasilan kejurulatihan bergantung kepada bidang tugas pegawai pendidikan Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Dalam konteks kajian ini, keberhasilan merupakan peningkatan serta pencapaian hasil kerja berasaskan bidang tugas pensyarah vokasional melalui skop, sasaran kerja dan piawaian bidang tugas pensyarah vokasional di kolej vokasional.



1.13 Rumusan

Bab satu menerangkan tentang keseluruhan kajian yang akan dilaksanakan. Selain itu, bab ini juga menerangkan latar belakang masalah dalam kajian berdasarkan isu kajian iaitu hubungan kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia terhadap pencapaian prestasi berdasarkan elemen-elemen yang dipilih mengikut kajian yang lepas iaitu persekitaran kerja, beban kerja, rakan sekerja serta gaji dan faedah. Penetapan objektif dan persoalan kajian yang dikaji bagi mengkaji hubungan antara persekitaran, gaji dan faedah, beban kerja dan rakan sekerja terhadap kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan Kolej Vokasional Malaysia dalam mempengaruhi





pencapaian prestasi mereka. Seterusnya, Bab 2, pengkaji akan membincangkan tentang analisis dapatan kajian-kajian literatur lepas bagi menyokong permasalahan dalam kajian ini.

