



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA GURU-GURU SEKOLAH RENDAH DENGAN FAKTOR DEMOGRAFI

VELAYUDHAN A/L P.K.VEERAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PROGRAM PSIKOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
TANJONG MALIM, PERAK DARUL RIDZUAN
2004**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA GURU-GURU
SEKOLAH RENDAH DENGAN
FAKTOR DEMOGRAFI**

VELAYUDHAN A/L P.K.VEEHAN

200200299



**KERTAS PROJEK YANG DIKEMUKAKAN UNTUK SEBAHAGIAN DARIPADA
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA PSIKOLOGI PENDIDIKAN**

**IJAZAH SARJANA PSIKOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
TANJONG MALIM, PERAK DARUL RIDZUAN**

2004





PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa penulisan ini adalah hasil penulisan saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan-ringkasannya yang tiap-tiap satunya telah diperjelaskan sumbernya.



.....
VELAYUDHAN A/L P.K.VEERAN

200200299

2004





PENGESAHAN

Projek penyelidikan ini telah diterima dan diluluskan untuk memenuhi syarat Kertas Projek KPP
6997, Kertas Projek bagi memperolehi Ijazah Sarjana Psikologi Pendidikan,
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia.



.....

(PROF.DATIN DR. NORAN FAUZIAH YAAKUB)

Penyelia Kertas Projek KPP 6997 (Kertas Projek)

Program Psikologi Pendidikan

Universiti Pendidikan Sultan Idris

Tanjong Malim, Perak.





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA GURU-GURU SEKOLAH RENDAH DENGAN FAKTOR DEMOGRAFI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

VELAYUDHAN A/L P.K.VEERAN

**FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN
PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
TANJONG MALIM, PERAK**

2004



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Masalah di kalangan guru-guru sekolah rendah sedikit sebanyak meruntuhkan semangat dan sikap guru untuk mendidik generasi pelajar dengan bersungguh-sungguh. Semangat dan sikap sedemikian luntur sedikit demi sedikit akibat tiada kepuasan bekerja di kalangan mereka. Tahap kepuasan kerja yang rendah juga turut mempengaruhi moral serta motivasi dan seterusnya membantutkan potensi guru sebagai pendidik. Pelbagai masalah dalaman menyebabkan golongan guru kecewa dengan bidang mereka. Tujuan kajian ini adalah untuk mengesan tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah rendah di kawasan Bating Padang, Perak. Kajian ini berdasarkan kepuasan bekerja khusus berasaskan beberapa dimensi pekerjaan seperti suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan kepuasan bekerja secara menyeluruh dan kepuasan bekerja secara umum. Hasil kajian ini juga sekali gus dapat melihat faktor-faktor yang dapat meramal tahap kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah rendah di kawasan Batang Padang. Seramai 300 orang responden telah menjawab dan mengembalikan soal selidik untuk dianalisis. Korelasi Pearson-r menunjukkan bahawa suasana pekerjaan, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar mempunyai korelasi yang signifikan dengan kepuasan bekerja di antara guru-guru di tiga jenis sekolah rendah tetapi faktor jantina dan pengalaman bekerja tidak signifikan ditunjukkan oleh guru-guru sekolah rendah. Hasil kajian ini menunjukkan faktor-faktor berbeza mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru mengikut status guru di sekolah rendah.





Correlation Between Job Satisfaction Among Primary School Teachers With Demographics Factors.

ABSTRACT

Problems among primary school teachers has slightly eroded the teachers' spirit and attitude in effectively educating student generation. These spirit and attitude has decline progressively due to lack of job satisfaction among them. Low job satisfaction level will also influence morale and motivation and eventually stunted the teacher's potential as an educator. Various internal problem cause disappointment among teachers in their field. The purpose of this study is to detect job satisfaction levels among primary school teachers in Batang Padang area in Perak. This study is based on specific job satisfaction on the dimension such as working environment, salary, promotion, principals' style of supervision, colleagues, student behavior and overall job satisfaction and general job satisfaction. The result of the study also highlights factors which will speculate job satisfaction level or non-job satisfaction among primary school level in Batang Padang area. 300 respondent have submitted their questionnaire for analysis. The results of Pearson-r correlation reveals that working environment, salary, promotion, principals' style of supervision, colleagues, student behavior have significant correlation with job satisfaction among teachers in 3 primary type school. However, gender factors and experience of primary school teachers gave insignificant results. The result of the study shows different factors influencing teacher's job satisfaction level based on teachers status in primary schools.





PENGHARGAAN

Saya bersyukur kepada tuhan yang maha kuasa kerana dengan limpah kurnia dan izinnya projek penulisan ilmiah ini dapat disiapkan. Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Datin Dr. Noran Fauziah Yaakub selaku dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia yang telah memberi bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat sehingga projek ini dapat disiapkan.

Terima kasih juga dirakamkan kepada guru-guru sekolah yang terlibat dalam kajian di daerah Batang Padang, Perak kerana memberi kerjasama dalam melengkapkan kajian ini. Dalam masa ini juga, saya mengambil kesempatan untuk mengucapkan
berbanyak terima kasih kepada rakan-rakan sekuliah, serta pensyarah-pensyarah UPSI
terutama Jabatan Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia yang telah mencurahkan
ilmu dan tunjuk ajar sepanjang pengajian saya di UPSI.

Akhir sekali diucapkan ribuan terima kasih yang teristimewa kepada semua ahli keluarga terutama isteri, Rathiga dan anak tersayang Thesnath yang banyak bersabar serta memberi dorongan dan sokongan yang tidak terhingga.

Semoga Tuhan sentiasa memberkati segala usaha kita semua. Sekian.

Velayudhan a/l P.K.Veeran,
82, Kampung Baru,
35800 Slim River,
Perak.



KANDUNGAN

Perkara	Muka Surat
Abstrak	i
Abstract	ii
Penghargaan	iii
Kandungan	iv
Senarai Jadual	vi
Senarai Rajah	ix
BAB I PENDAHULUAN	
Pengenalan	1
Penyataan Masalah	2
Kepentingan Kajian	10
Objektif Kajian	11
Hipotesis	12
Batasan Kajian	13
Definisi Operasional	14
BAB II SOROTAN LITERATUR	
Pengenalan	16
Konsep Kepuasan Kerja	16
Objektif Sorotan	17
Teori-Teori Kepuasan Kerja	18
Teori Hierarki Keperluan Maslow	19
Teori Dua Faktor Dorongan – Persekitaran Herzberg	20
Teori Alderfer (ERG)	21
Teori Persamaan Adam	22
Teori Jangkaan Vroom	23
Kajian Tentang Kepuasan Kerja	25
Perkaitan Kepuasan Kerja Dengan Faktor Demografi	31
Perkaitan Kepuasan Kerja Dengan Faktor Kerja	35
Rumusan	38
BAB III METODOLOGI KAJIAN	
Reka Bentuk Kajian	39
Kerangka Konseptual	40
Pembolehubah Kajian	41
Instrumen Kajian	42
Prosedur Pengiraan Markat Soal Selidik	43
Populasi dan Sampel Kajian	45
Prosedur Kajian	46
Pengumpulan Data	47
Analisis Data	47

BAB IV	DAPATAN KAJIAN	
	Profil Responden	50
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Secara Khusus	57
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Secara Khusus Dalam Aspek Suasana Pekerjaan	59
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Gaji	60
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Peluang Kenaikan Pangkat	62
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Corak Kepimpinan	63
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Rakan Sekerja	65
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Tingkah Laku Pelajar	66
	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Keadaan Pekerjaan Secara Keseluruhan	68
	Taburan Min Tahap Kepuasan Bekerja Secara Umum	70
	Keputusan Pengujian Hipotesis	73
BAB V	PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
	Perbincangan	80
	Kesimpulan	89
	Cadangan	91
	Cadangan Untuk Kajian Selanjutnya	96
	BIBLIOGRAFI	98
	LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

JADUAL

Muka Surat

1	Pengkelasan Teori-Teori Kepuasan Kerja	18
2	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Herzberg	21
3	Kerangka Konseptual	41
4	Dimensi Item-Item Kepuasan Kerja	44
5	Populasi Sampel Dan Taburan Guru-Guru Sekolah Rendah	45
6	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	50
7	Taburan Responden Berdasarkan Umur	51
8	Taburan Responden Berdasarkan Kategori Umur	51
9	Taburan Responden Berdasarkan Kategori Kelulusan Akademik	52
10	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat Guru	53
11	Taburan Responden Berdasarkan Tempat Berkhidmat	54
12	Taburan Responden Berdasarkan Kategori Gaji	55
13	Taburan Responden Berdasarkan Lokasi Sekolah	55
14	Taburan Responden Berdasarkan Gred Sekolah	56
15	Taburan Responden Berdasarkan Gurur Kelas	56
16	Taburan Responden Berdasarkan Matapelajaran Yang Diajar	57
17	Intepretasi Min Pembolehubah Tahap Kepuasan Kerja Khusus	57
18	Taburan Responden Berdasarkan Min Purata Kepuasan Bekerja Khusus	58
19	Taburan Responden Berdasarkan Min Purata Kepuasan Bekerja Secara Khusus Mengikut Sekolah Dan Jantina	58

JADUAL**Muka Surat**

20	Taburan Responden Berdasarkan Min Purata Suasana Pekerjaan	59
21	Taburan Responden Min Purata Suasana Pekerjaan Berdasarkan Sekolah dan Jantina	59
22	Purata Min Item Dalam Suasana Pekerjaan	60
23	Taburan Responden Min Purata Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Gaji	60
24	Taburan Responden Min Purata Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori Aspek Gaji	61
25	Purata Min Item Dalam Aspek Gaji	61
26	Taburan Responden Min Purata Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Kenaikan Pangkat	62
27	Taburan Responden Min Purata Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori Kenaikan Pangkat	62
28	Purata Min Item Peluang Kenaikan Pangkat	63
29	Taburan Responden Min Purata Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Corak Kepimpinan	63
30	Taburan Responden Min Purata Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori Corak Kepimpinan Guru Besar	64
31	Purata Min Item Bagi Corak Kepimpinan Guru Besar	64
32	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Rakan Sekerja	65
33	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Kategori Rakan Sekerja	65
34	Purata Min Item Rakan Sekerja	66
35	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Tingkah Laku Pelajar	66
36	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Kategori Tingkah Laku Pelajar	67

JADUAL**Muka Surat**

37	Purata Min Item Tingkah Laku Pelajar	67
38	Responden Taburan Markat Kepuasan Kerja Keseluruhan	68
39	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Aspek Keadaan Pekerjaan Secara Keseluruhan	69
40	Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Kategori Keadaan Pekerjaan Secara Keseluruhan	69
41	Purata Min Item Kepuasan Kerja Keseluruhan	70
42	Responden Taburan Markat Kepuasan Bekerja Secara Umum	71
43	Responden Taburan Min Tahap Kepuasan Bekerja Secara Umum	71
44	Responden Taburan Min Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Kategori Kepuasan Bekerja Secara Umum	72
45	Skor Item Bagi Kepuasan Kerja Umum	72
46	Korelasi Suasana Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru	73
47	Korelasi Kenaikan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru	74
48	Korelasi Kenaikan Pangkat Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru	75
49	Korelasi Corak Kepimpinan Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru	75
50	Korelasi Rakan Sekerja Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru	76
51	Korelasi Tingkah Laku Pelajar Dengan Kepuasan Bekerja Guru-Guru	77
52	Korelasi Kepuasan Bekerja Diantara Guru-Guru Di Tiga Jenis Sekolah Rendah	78
53	Korelasi Kepuasan Bekerja Dengan Faktor Jantina	78
54	Korelasi Kepuasan Bekerja Dengan Pengalaman Bekerja	79

SENARAI RAJAH

RAJAH

Muka Surat

1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	7
2	Teori Hierarki Keperluan Maslow (1970)	19



BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Kerja merupakan sesuatu yang penting kepada setiap individu. Ia bukan sekadar untuk mencari nafkah bagi diri atau keluarga semata-mata, bahkan lebih daripada itu. Kerja menjadi lambang identiti seseorang, penentu status sosial dan ekonomi serta memberi sumbangan terhadap penghormatan dan keagungan diri seseorang (Schultz & Schultz,1994). Kajian dan penyelidikan mengenai kerja menunjukkan manusia menghabiskan kira-kira lapan hingga dua belas jam sehari untuk bekerja bagi tempoh selama 40-45 tahun (Schultz & Schultz,1994).



Merujuk kepada kepuasan kerja, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang itu kekal dengan kerjayanya atau bertukar kepada pekerjaan baru. Antara faktor-faktor yang berkemungkinan mempengaruhi fenomena di atas adalah faktor ganjaran, keperluan sosial dan psikologi seperti peluang kenaikan pangkat dan kuasa, jaminan kerja, persekitaran kerja yang menarik, kerja yang bermakna dan menyeronokkan, serta adanya rakan sekerja yang baik dan dapat bekerjasama.

Keseronokan dan kegembiraan bekerja dipercayai membawa kepada kepuasan bekerja yang tinggi serta melahirkan sikap dan tingkah laku yang positif kepada organisasi (sekolah). Sebaliknya, bekerja tanpa kegembiraan dan





keseronokan akan menyebabkan timbul rasa ketidakpuasan terhadap kerja. Golongan ini akan merasa kecewa terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan dan akhirnya menunjukkan tingkah laku yang negatif atau berlawanan terhadap organisasi tersebut.

Dalam konteks sekolah rendah, jika tahap kepuasan kerja guru diabaikan, guru terlibat bersara dari profesion perguruan. Akhirnya membawa kepada peralihan kepada bidang pendidikan yang lain atau bertukar profesion. Beban kerja akan menyebabkan seseorang itu sukar untuk menyesuaikan dirinya dengan kerja. Akibatnya pekerja akan bekerja di tahap minima tanpa minat yang sebenarnya kerana tidak wujud lagi kepuasan kerja dalam dirinya.

Kesan sampingan yang timbul dari situasi tadi ialah daya pengeluaran yang rendah, ponteng kerja yang tinggi dan pertukaran kerja (Seyle, 1979).

Pernyataan Masalah

Dalam kajian ini, pengkaji ingin meninjau tahap kepuasan bekerja di kalangan guru-guru sekolah rendah di tiga jenis sekolah iaitu Sekolah Kebangsaan, Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) dan Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) di Daerah Batang Padang berdasarkan kepuasan bekerja khusus dalam beberapa dimensi pekerjaan seperti suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan kepuasan bekerja secara menyeluruh dan kepuasan bekerja secara umum. Kajian ini bertujuan untuk membandingkan perbezaan kepuasan bekerja yang terdapat diantara guru-guru di tiga jenis sekolah tersebut.





Suasana kerja juga dikatakan mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru. Suasana kerja merangkumi pelbagai aspek seperti kedudukan dan keadaan sekolah secara keseluruhan, kedudukan dan keadaan pejabat sekolah yang merupakan tempat utama bagi setiap urusan pentadbiran, bilik guru, dan lain-lain yang berkaitan.

Aspek gaji (ganjaran) dikatakan masalah utama di dalam profesion perguruan. Ramai yang mendakwa bahawa gaji guru tidak setimpal dengan tugas yang mereka pikul. Ramai guru terpaksa membuat kerja sampingan bagi menambahkan pendapatan mereka yang tidak seberapa. Isu gaji dan lain-lain ganjaran sering menjadi agenda utama dibawa oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan setiap tahun. Aspek gaji tidak hanya tertumpu kepada skel gaji yang dikatakan tidak setimpal dengan perkhidmatan yang diberikan oleh guru, bahkan meliputi prosedur kenaikan gaji tahunan dan lain-lain ganjaran yang sepatutnya dinikmati oleh guru seperti elaun perumahan juga menjadi isu hangat. Masalah ini lebih ketara lagi bagi guru bukan siswazah yang kebanyakannya mengajar di sekolah rendah yang mendapat gaji lebih rendah daripada guru siswazah di sekolah menengah.

Gaya kepimpinan guru besar juga mempunyai kaitan terus dengan masalah yang dihadapi oleh guru sekolah rendah. Antara ciri-ciri kepimpinan yang dipertikaikan adalah kurang wibawa, kawalan peraturan yang lemah serta





longgar, pentadbiran yang tidak cekap dan ketegasan yang tidak seimbang. Tingkah laku guru besar dipilih kerana gaya kepimpinan guru besar dikatakan berkait rapat dengan iklim sekolah dan kepuasan kerja guru-guru. Gaya kepimpinan guru besar mempunyai kaitan yang positif dengan iklim sekolah (Rahimah Haji Ahmad, 1981) dan iklim sekolah mempunyai kaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru-guru (Wan Rafaei Abdul Rahman dan Kee, 1987). Tingkah laku pengetua yang mengambil berat tentang kepentingan staf didapati mempunyai kaitan yang positif dengan iklim sekolah (Noran Fauziah Yaakub dan Ahmad Mahdzan Ayob, 1992).

Beban kerja yang banyak terpaksa dipikul oleh guru sekolah rendah juga menjadi sebahagian masalah yang boleh menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja guru. Tanggungjawab dan beban kerja guru sekolah rendah kini semakin bertambah. Mereka bukan sahaja menjadi guru mata pelajaran, malahan turut mengendalikan urusan sampingan seperti urusan buku teks murid, hal ehwal kebajikan murid, disiplin murid, akaun persatuan dan kelab, kegiatan sukan dan ko-kurikulum yang jelas ditanggung oleh guru kini.

Hubungan dengan rakan sejawat turut tersenarai sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hubungan yang tidak baik di antara sesama guru mahupun guru-guru mata pelajaran lain atau pekerja am, juga akan disusuli dengan kemungkinan timbulnya ketidakpuasan kerja guru, seterusnya menyumbang kepada peranan negatif dan pasif terhadap tugasnya.





Kewujudan masalah-masalah di atas terhadap guru-guru sekolah-sekolah rendah sedikit sebanyak melemahkan semangat dan sikap guru untuk mendidik generasi pelajar dengan bersungguh-sungguh. Semangat dan sikap sedemikian luntur sedikit demi sedikit akibat tiada kepuasan bekerja di kalangan mereka. Tahap kepuasan kerja yang rendah juga turut mempengaruhi moral serta motivasi dan seterusnya membantutkan potensi guru sebagai pendidik. Pelbagai masalah dalaman menyebabkan golongan guru kecewa dengan bidang mereka. Kemuncak daripada masalah yang dihadapi membawa kepada peralihan bidang tugas atau bersara terus dari profesion perguruan. Perkara di atas dilihat akan menambahkan lagi masalah yang sedia ada iaitu masalah kekurangan guru.



Usaha kerajaan mewujudkan gerakan budaya kerja cemerlang bertepatan dengan masanya. Dalam menghadapi cabaran dunia tanpa sempadan dengan pelbagai cabaran adalah menjadi kewajipan kita bersama mencari, menambah dan terus membudayakan nilai-nilai yang menjadikan manusia itu insan yang berguna, tidak sombong dan angkuh serta berupaya memberi sumbangan berkesan terhadap kemajuan dan peradapan bangsa dan negara.

Kerja adalah satu perkara yang tidak dipentingkan dan tidak diajar dari zaman kanak-kanak. Oleh itu, konsep kerja tidak difahami dan dihayati dengan betul apabila seseorang memasuki zaman muda dan dewasa. Terdapat syarikat-syarikat yang berjaya mempercayai bahawa kerja itu satu khidmat negara.





Konsep ini adalah sangat tinggi falsafahnya dan berkesan terhadap jiwa tenaga pekerja dari semua lapisan. Sementara itu, Islam pula mengatakan bahawa kerja itu adalah satu ibadah. Konsep ini juga sangat tinggi falsafahnya yang boleh dibudayakan di kalangan masyarakat tempatannya.

Kecemerlangan bukan bermaksud kesempurnaan (hanya Tuhan yang sempurna). Manusia boleh berusaha mencapai kecemerlangan yang bermaksud peningkatan dari satu masa ke satu masa atau dari satu tahap ke satu tahap yang lebih tinggi dan lebih baik.

Dalam situasi yang dinyatakan di atas dan tenaga manusia yang berilmu, berkemahiran, bersikap positif dan bernilai murni dalam sesebuah organisasi seperti Kementerian Pendidikan yang percaya kepada budaya kerja cemerlang dapat meningkatkan kecemerlangan pendidikan di negara ini.

Konsep kepuasan kerja kerap kali dikaitkan dengan teori motivasi. Tema kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan emosi atau perasaan. Terdapat beberapa teori motivasi yang cuba menjelaskan mengenai kepuasan kerja dan kaitannya dengan motivasi. Setiap teori ini mempunyai kaedah penekanan yang berbeza. Bagaimanapun, teori-teori ini bertujuan untuk memahami apakah perkara-perkara yang menjadikan pekerja menyatakan perasaan puashati terhadap kerja.





Teori Hierarki Keperluan Maslow

Abraham Maslow (1954) mencatatkan motif-motif manusia dalam bentuk piramid keperluan dan membuat klasifikasi tersebut kepada hierarki seperti dalam Jadual 1. Dalam hierarki ini, Maslow menyatakan manusia harus memenuhi setiap keperluan hierarki tersebut. Kehendak ini bermula pada tahap terbawah iaitu keperluan fisiologi seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian dan keperluan asas yang lain.

Rajah 1: Teori Hierarki Keperluan Maslow

Keperluan Estetik
Keperluan Mengetahui
Penyempurnaan Diri
Penghargaan Kendiri
Kasih Sayang
Keselamatan
Fisiologi



Setelah semua keperluan pada tahap pertama dipenuhi, barulah manusia mempunyai motivasi untuk bergerak ke tahap kedua iaitu tahap keperluan keselamatan dan jaminan. Pada tahap ini manusia akan menentukan kesejahteraan dirinya seperti mempunyai pekerjaan yang tetap dan rumah kediaman yang selesa.

Seterusnya, manusia bergerak ke tahap ketiga iaitu memulakan hubungan bermakna dengan orang lain. Peringkat keperluan ini dikenali sebagai keperluan sosial seperti keperluan kasih sayang dan kepunyaan. Pada tahap ini manusia akan memenuhi keperluan menyayangi dan disayangi serta mempunyai dan dipunyai.





Tahap keempat hierarki ini adalah penghargaan sendiri. Manusia yang bermotivasi untuk memenuhi kehendak ini akan cuba mencari kepuasan hidup dan kerjayanya. Ia ingin dihormati sebagai seorang yang berkebolehan dan dapat menyumbangkan sesuatu kepada masyarakatnya. Mereka juga mengharapkan penghargaan, pengakuan, perhatian dan apresiasi daripada orang lain.

Tahap kelima Maslow adalah keperluan untuk kesempurnaan sendiri atau keagungan diri. Maslow (1962) mencatatkan bahawa pada peringkat ini, manusia sedar akan kebolehan serta makna hidup yang telah diperolehinya.

Mereka juga dapat memenuhi kehendak mereka dengan cara memenuhi kehendak orang lain serta sering kali mementingkan diri sendiri. Keperluan ini merupakan keperluan yang paling tinggi yang boleh dicapai oleh seseorang.

Peringkat penyempurnaan sendiri ini adalah peringkat yang paling tinggi dan hanya diperolehi apabila semua keperluan peringkat bawah itu telah dipenuhi. Menurut Atan Long (1976:148) yang dipetik daripada Maslow (1970), penyempurnaan sendiri adalah keperluan yang menjadi kemuncak atau yang tertinggi di dalam peringkat sistem keperluan manusia. Keperluan ini hanya dapat dicapai setelah seseorang itu memenuhi keperluan lain yang terdapat pada peringkat yang lebih bawah di dalam sistem keperluan tadi.





Menurutnya lagi, keperluan penyempurnaan diri ini merupakan memenuhi keseluruhan keperluan manusia. Ini bermakna, seseorang yang telah mencapai peringkat ini telah dapat memenuhi keperluan untuk mendapatkan keindahan dan estetika; ia telah dapat dengan sepenuhnya akan makna hidup; ia dapat menerima keadaan dirinya dan orang lain; ia merasakan gembira tentang nikmat hidup dan telah menggunakan kebolehannya dengan semaksimanya. Penerimaan diri berlaku melalui sosialisasi dengan individu lain. Sekiranya individu itu diterima oleh orang lain, dia juga akan menerima dirinya. Penerimaan diri boleh mempengaruhi tindak tanduk individu dalam menghadapi cabaran hidup ini.



Keperluan mengetahui adalah berkaitan dengan perasaan ingin tahu sesuatu perkara. Ia berhubung juga dengan keperluan mencari, menyusun serta menganalisis sesuatu maklumat. Untuk mengetahui sesuatu perkara, seseorang itu mestilah berusaha mencari jawapan mengenai makna kehidupannya dan tentang kewujudan dirinya. Dalam konteks sekolah, guru mestilah sentiasa mengajar dengan cara ikuiri penemuan dan kajian supaya semua pelajar dapat melibatkan diri dalam proses mencari maklumat dan pemikiran reflektif.

Keperluan estetik adalah merujuk kepada keperluan manusia untuk memiliki dan memahami keindahan dan kecantikan dalam dirinya. Dalam konteks sekolah pula, pelajar perlu digalakkan supaya lebih melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti yang dapat mengembangkan otak kanan mereka seperti dalam bidang drama, muzik dan sebagainya.





Guru sebagai manusia biasa perlu berusaha untuk menjadi manusia yang sempurna sendiri melalui kepuasan kerja yang tinggi. Mereka akan mencapai keagungan sendiri tinggi dengan menjadi guru yang berkesan seperti diatas kerana mereka dapat memainkan peranan yang penting dalam mendidik dan membentuk generasi pelajar seperti yang dikehendaki oleh Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Mereka akan menjadikan pelajar lebih berdedikasi, bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam usaha memberi pendidikan kepada generasi pelajar.

Kepentingan Kajian



Selaras dengan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia untuk meningkatkan martabat sistem pendidikan negara ke arah satu sistem yang bermutu, maka tahap kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru-guru sekolah rendah harus diberi perhatian. Maka mereka akan lebih berdedikasi dan berkomitmen penuh dalam profesion mereka supaya generasi akan datang lebih maju kehadapan mengikut wawasan negara.

Seiring dengan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia yang sentiasa berusaha mempertingkatkan perkhidmatan serta memperkemaskan mutu pendidikan terutama perkara-perkara yang melibatkan keperluan guru itu sendiri, maka hasil kajian ini nanti berkemungkinan memberi petunjuk dan maklumat yang berguna kepada pihak-pihak tertentu. Tujuan kajian ini ialah





untuk mengenalpasti kepuasan bekerja guru-guru sekolah rendah di kawasan Batang Padang, Perak. Ianya berasaskan kepada kepuasan bekerja khusus berasaskan beberapa dimensi pekerjaan seperti suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan kepuasan kerja secara keseluruhan serta kepuasan kerja umum.

Objektif Kajian

Objektif umum kajian adalah untuk mengenalpasti hubungan di antara kepuasan bekerja guru-guru sekolah rendah di kawasan Batang Padang, Perak berasaskan dimensi pekerjaan seperti suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan kepuasan bekerja secara keseluruhan dan kepuasan kerja secara umum.

Objektif khusus kajian ini ialah:

1. Mengetahui sama ada wujudnya perkaitan di antara suasana pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja
2. Mengetahui sama ada wujudnya perkaitan di antara kenaikan gaji mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Mengetahui sama ada kenaikan pangkat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Mengetahui sama ada corak kepimpinan guru besar mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Mengetahui sama ada rakan sekerja mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Mengetahui sama ada tingkah laku pelajar mempengaruhi kepuasan kerja.





7. Mengenal pasti perbezaan kepuasan bekerja di antara guru-guru di tiga jenis sekolah rendah di kawasan Batang Padang.
8. Mengenal pasti faktor jantina mempengaruhi kepuasan bekerja dikalangan guru-guru sekolah rendah di kawasan Batang Padang.
9. Mengenal pasti hubungan di antara kepuasan bekerja dan pengalaman bekerja guru-guru sekolah rendah di kawasan Batang Padang.
10. Mengenal pasti faktor jantina mempengaruhi kepuasan bekerja dikalangan guru-guru sekolah rendah di kawasan Batang Padang.

Hipotesis

Beberapa hipotesis telah dibentuk supaya kajian yang akan dijalankan menjadi lebih berkesan dan mencapai matlamatnya.



1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara suasana pekerjaan dengan kepuasan kerja guru-guru.
2. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan bekerja dengan kenaikan gaji.
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kenaikan pangkat dengan kepuasan bekerja.
4. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan berasaskan corak kepimpinan guru besar dengan kepuasan bekerja.
5. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara rakan sekerja dengan kepuasan bekerja





6. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tingkah laku pelajar dengan kepuasan bekerja
7. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan kepuasan bekerja di antara guru-guru di tiga jenis sekolah rendah.
8. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan diantara kepuasan bekerja dengan faktor jantina diantara guru-guru di tiga jenis sekolah rendah.
9. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan diantara kepuasan bekerja dengan pengalaman bekerja diantara guru-guru di tiga jenis sekolah rendah.

Batasan Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah tertumpu kepada guru-guru yang mengajar di sekolah rendah. Maklumat-maklumat yang didapati daripada kajian ini adalah terbatas kepada guru yang sedang berkhidmat di sekolah rendah di daerah Batang Padang sahaja. Ia mengkaji suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan kepuasan bekerja secara keseluruhan dan kepuasan bekerja secara umum.

Segala dapatan daripada kajian ini hanya boleh menggambarkan kepuasan bekerja guru-guru sekolah rendah di daerah Batang Padang sahaja. Ia tidak boleh ditadbirkan untuk semua guru sekolah rendah, daerah, negeri dan diperingkat kebangsaan, kecuali jika mempunyai keadaan dan faktor-faktor yang sama dengan tempat kajian yang dijalankan.





Definisi Operasional

Untuk tujuan khusus kajian ini, definisi istilah dan rangkaikata diuraikan seperti di bawah :

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai satu tahap yang individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada. Kepuasan kerja boleh dianggap sebagai apa yang perlu atau dihayati oleh seseorang itu dengan apa yang diperolehi melalui kerjanya.

Gaji

Gaji bermakna gaji pokok dan kesemua pembayaran lain secara tunai yang kena dibayar kepada seseorang pekerja untuk kerja-kerja berkaitan kontrak perkhidmatan.

Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan, ciri-ciri dan faktor fizikal dan persekitaran yang wujud ketika menjalankan tugas atau sesuatu pekerjaan.

Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat juga boleh dianggap sebagai kemajuan dalam sesebuah organisasi yang melibatkan pertambahan atau peningkatan mengenai





tanggungjawab, gaji, taraf sosial dan kuasa yang diberikan kepada seseorang itu.

Rakan sekerja

Rakan sekerja merujuk kepada seseorang atau kumpulan yang bekerja bersama-sama, mempunyai taraf dan tanggungjawab yang sama atau hampir sama. Keadaan ini termasuklah orang yang setaraf di bawah atau di atas mengikut struktur organisasi, agensi atau pertubuhan tertentu

Kepimpinan Guru Besar

Kepimpinan dalam kajian ini lebih merujuk kepada peranan yang dimainkan oleh pihak pentadbir untuk mentadbir guru dan kakitangan sekolah. Selalunya tugas ini dilakukan oleh guru besar sekolah itu.

Guru Sekolah Rendah

Merujuk kepada guru-guru yang mengajar darjah satu hingga darjah enam di sekolah rendah bantuan penuh kerajaan.

Sekolah Rendah

Merujuk kepada sekolah bantuan penuh kerajaan yang menyediakan pelajaran murid-murid dari darjah satu hingga darjah enam.

