

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA KETUA PANITIA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEKOLAH RENDAH DI ZON KERAMAT, KUALA LUMPUR

ROSNITA BT A. RAHIM

**UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2019**

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA KETUA PANITIA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEKOLAH RENDAH
DI ZON KERAMAT, KUALA LUMPUR

ROSNITA BT A. RAHIM

DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2019



PENGHARGAAN

Assalamualaikum w.b.t.

Setinggi-tinggi puji dan syukur ke hadrat ilahi kerana dengan limpah dan kurniaNya akhirnya disertasi ini telah berjaya disempurnakan dengan izinNya. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya tujukan kepada Penyelia iaitu Profesor Madya Dr. Noor Al-Huda Binti Abdul Karim yang telah banyak memberikan tunjuk ajar, nasihat serta sentiasa menitipkan doa agar saya dapat menyiapkan disertasi ini dan melengkapkan pengajian saya dalam bidang Pengurusan Pendidikan ini.

Penghargaan ini juga saya tujukan kepada Profesor Madya Dr. Jamal @ Nordin Bin Yunus, Profesor Marinah Binti Awang dan Profesor Madya Dr. Syed Ismail Bin Syed Mohamad yang banyak memberikan bimbingan, nasihat dan pandangan yang sangat berguna sepanjang kajian ini dilakukan. Ucapan terima kasih juga saya tujukan buat Profesor Madya Dr. Mohammad Aziz Shah Bin Mohamed Arif dari Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris serta pasukan penyelidik beliau di atas kerjasama dan keizinan untuk menggunakan instrumen kajian mereka di dalam kajian ini.

Khas buat suami tersayang Mohd Khaironi Bin Hasan, terima kasih ku ucapkan di atas kesabaran, sikap memahami dan bertoleransi sepanjang proses menyiapkan disertasi ini. Kasih sayang, pengorbanan dan doa yang sering dititipkan buat diriku, hanya Allah sahaja yang dapat membalas segala kebaikanmu. Semoga kehidupan kita akan terus sentiasa dirahmatiNya. Untuk Abah, A. Rahim Bin A. Halim @ Duwalim serta adik-adikku, Rosmila Binti A. Rahim dan Rozaimah Binti A. Rahim, terima kasih di atas kata-kata semangat, dorongan dan doa yang sentiasa dikirimkan buat diri ini.

Akhir sekali tidak dilupakan juga pihak Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD) Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (JPWPKL) yang banyak membantu dalam mendapatkan maklumat mengenai kajian ini. Juga kepada pihak pentadbir sekolah serta rakan-rakan guru yang turut memberikan sokongan dan kerjasama yang baik sepanjang saya menjalankan kajian ini. Semoga Allah membalas segala kebaikan yang diberi.





ABSTRAK

Kajian ini dilakukan untuk mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan Ketua Panitia sekolah rendah di Zon Keramat, Kuala Lumpur. Kajian ini menggunakan Inventori Kepuasan Kerja Herzberg dan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Seramai 251 orang Ketua Panitia daripada 25 buah sekolah yang terpilih terlibat dalam kajian ini. Data dianalisis dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan statistik inferens. Dapatan kajian menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi ($\beta = 0.772, p < 0.05$). Kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan jantina $t=(251; p=0.363) = 0.911, p > 0.05$ dan umur, $F(3,247; p=0.297) = 1.23, p > 0.05$. Pengalaman mengajar didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi $F(2,248; p=0.044) = 3.171, p < 0.05$. Pengalaman sebagai Ketua Panitia didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja $F(2,248; p=0.004) = 5.586, p < 0.05$ dan komitmen organisasi $F(3,247; p=0.014) = 3.595, p < 0.05$. Kesimpulan kajian ini menunjukkan bahawa komitmen organisasi yang tinggi dapat dicapai apabila kepuasan kerja meningkat. Implikasi kajian ini mendedahkan aspek-aspek seperti faktor peransang dan faktor *hygiene* menyumbang kepada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.





THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG HEAD OF PANELS OF PRIMARY SCHOOL IN KERAMAT ZONE, KUALA LUMPUR

ABSTRACT

This study is conducted to identify the relationship between job satisfaction and organizational commitment among the primary school heads of panel in Keramat Zone, Kuala Lumpur. This study implemented Herzberg Job Satisfaction Inventory and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). A total of 251 heads of panel from 25 identified primary schools were involved in the survey. Data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics methods. The findings showed that job satisfaction has influenced the organizational commitment ($\beta = 0.772, p < 0.05$). The study also showed that there was no significant difference between job satisfaction based on gender factor $t=(251; p=0.363) = 0.911, p > 0.05$ and age, $F(3,247; p=0.297) = 1.23, p > 0.05$. Teaching experience were found to have significant relationship with organizational commitment $F(2,248; p=0.044) = 3.171, p < 0.05$. Experience as heads of panel is found to have significant relationships with job satisfaction $F(2,248; p=0.004) = 5.586, p < 0.05$ and organizational commitment $F(3,247; p=0.014) = 3.595, p < 0.05$. In conclusion, this study shows that high organizational commitment can be achieved when job satisfaction increases. The implication of this study reveals the aspects such as motivational factors and hygiene factors to job satisfaction and organizational commitment.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI SINGKATAN	x

BAB 1	PENDAHULUAN	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	4
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Persoalan Kajian	11
1.5	Objektif Kajian	12
1.6	Hipotesis Kajian	13
1.7	Kerangka Teoretikal	14
1.7.1	Kepuasan Kerja	15

1.7.2	Komitmen Organisasi	18
1.7.3	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	19
1.8	Kerangka Konseptual	21
1.9	Kepentingan Kajian	22
1.10	Skop dan Batasan Kajian	24
1.11	Definisi Operasional	26
1.11.1	Kepuasan Kerja	26
1.11.2	Komitmen Organisasi	27
1.11.3	Ketua Panitia	28
1.12	Kesimpulan	29

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	30
2.2	Teori-teori Kepuasan Kerja	30
2.2.1	Teori Dua Faktor Herzberg	31
2.2.2	Teori Hierarki Maslow	34
2.2.3	Teori Ekuiti Adam (<i>Adam Equity Theory</i>)	35
2.2.4	Teori Jangkaan Vroom	36
2.3	Teori-teori Komitmen Organisasi	38
2.3.1	Teori Mowday, Porter dan Steer (1982)	38
2.3.2	Teori Allen dan Meyer (1991)	39
2.3.3	Teori Cook, Warr dan Wall (1979)	40
2.4	Sorotan Tinjauan Literatur Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Demografi	41



2.4.1	Umur	41
2.4.2	Jantina	42
2.4.3	Pengalaman Mengajar	43
2.4.4	Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	44
2.5	Sorotan Tinjauan Literatur Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Demografi	44
2.5.1	Umur	45
2.5.2	Jantina	46
2.5.3	Pengalaman Mengajar	48
2.5.4	Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	48
2.6	Sorotan Tinjauan Literatur Mengenai Kepuasan Kerja	49
2.6.1	Konsep Kepuasan Kerja	49
2.6.1.1	Faktor Peransang	51
2.6.1.1.1	Kerja Itu Sendiri	51
2.6.1.1.2	Pencapaian	56
2.6.1.1.3	Pengiktirafan	57
2.6.1.1.4	Tanggungjawab	59
2.6.1.2	Faktor <i>Hygiene</i>	60
2.6.1.2.1	Suasana Kerja	60
2.6.1.2.2	Hubungan Interpersonal	65
2.6.1.2.3	Dasar Pentadbiran	68
2.6.1.2.4	Pendapatan	72



2.7	Sorotan Tinjauan Literatur Mengenai Komitmen Organisasi	75
2.7.1	Konsep Komitmen Organisasi	75
2.8	Sorotan Tinjauan Literatur Mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	93
2.9	Kesimpulan	97

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	98
3.2	Reka Bentuk Kajian	99
3.3	Prosedur Kajian	100
3.4	Kaedah Persampelan	101
3.5	Instrumen Kajian	104

3.5.1	Latar Belakang	104
-------	----------------	-----

3.5.2	Borang Soal Selidik	105
-------	---------------------	-----

3.5.2.1	Borang Soal Selidik Kepuasan Kerja	106
---------	------------------------------------	-----

3.5.2.2	Borang Soal Selidik Komitmen Organisasi	107
---------	---	-----

3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan	108
-----	------------------------------	-----

3.7	Kajian Rintis	109
-----	---------------	-----

3.8	Tahap Kepuasan Kerja Ketua Panitia	114
-----	------------------------------------	-----

3.9	Tahap Komitmen Organisasi Ketua Panitia	115
-----	---	-----

3.10	Kesimpulan	117
------	------------	-----

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	119
-----	------------	-----

4.2	Latar Belakang Responden Kajian	121
4.3	Analisis Demografi	121
4.3.1	Jantina	122
4.3.2	Umur	122
4.3.3	Pengalaman Mengajar	122
4.3.4	Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	123
4.3.5	Ketua Panitia Mata Pelajaran	124
4.4	Ujian Deskriptif	125
4.5	Ujian Normaliti	127
4.6	Tahap Min Kepuasan Kerja Ketua Panitia	129
4.7	Tahap Min Komitmen Organisasi Ketua Panitia	135
4.8	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	143
4.9	Kesimpulan	147

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	149
5.2	Perbincangan	149
5.2.1	Objektif Pertama	150
5.2.2	Objektif Kedua	153
5.2.3	Objektif Ketiga	156
5.2.4	Objektif Keempat	159
5.3	Implikasi Kajian	161
5.4	Cadangan Kajian	162
5.5	Penutup	163

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
3.1	Penggiraan Saiz Sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970)	103
3.2	Keputusan <i>Cronbach Alpha</i> bagi Pemboleh ubah Kajian	113
3.3	Skor <i>Cronbach Alpha</i> dan Kebolehpercayaan	113
3.4	Tahap Kepuasan Kerja Ketua Panitia	114
3.5	Tahap Komitmen Organisasi	116
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	122
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Umur	123
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	123
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	124
4.5	Taburan Ketua Panitia Mata Pelajaran	125
4.6	Keputusan Konstruk Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	126
4.7	Keputusan Ujian Normaliti	128
4.8	Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	129
4.9	Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	131
4.10	Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	132
4.11	Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	134
4.12	Perbandingan Pos Hoc Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	134

4.13	Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina	136
4.14	Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur	137
4.15	Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Mengajar	139
4.16	Perbandingan Pos Hoc Pengalaman Mengajar Ketua Panitia	139
4.17	Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	141
4.18	Perbandingan Pos Hoc Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	142
4.19	Keputusan Model <i>Summary</i>	143
4.20	Ujian ANOVA	144
4.21	Kesan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	145
4.22	Rumusan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian	146

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Kerangka Teoretikal Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	15
1.2 Kerangka Konseptual Tentang Hubungan Kepuasan Kerja Ketua Panitia dengan Komitmen Organisasi Sekolah Rendah di Wilayah Keramat, Kuala Lumpur	21
2.1 Teori Dua Faktor Herzberg, Organizational Behavior oleh Stephen Robbins	33
2.2 Hierarki Maslow	35
3.1 Tahap Kepuasan Kerja Ketua Panitia	115
3.2 Tahap Komitmen Organisasi Ketua Panitia	116
4.1 Min dan Sisihi Piawai Kepuasan Kerja Ketua Panitia	127
4.2 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	130
4.3 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	131
4.4 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	133
4.5 Perbandingan Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	135
4.6 Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina	136
4.7 Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur	138
4.8 Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Mengajar	140
4.9 Perbandingan Min Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Menjadi Ketua Panitia	141

SENARAI SINGKATAN

EPRD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
HEM	Hal Ehwal Murid
IAB	Institut Aminuddin Baki
IKKH	Inventori Kepuasan Kerja Herzberg
JKS	Jawatankuasa Kurikulum
JPWPKL	Jabatan Pendidikan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
OCQ	Organizational Commitment Questionnaire
PdPc	Pengajaran dan Pembelajaran Pemudahcara
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015 yang diwujudkan bagi melonjakkan taraf pendidikan Malaysia di mata dunia menyebabkan guru-guru perlu gigih berusaha demi merealisasikan sasaran yang ditetapkan oleh KPM. Namun begitu, pada masa yang sama juga guru-guru turut didedahkan dengan pelbagai jenis disiplin profesional dengan konsep, dimensi dan kehendak yang kerap berubah berdasarkan situasi semasa. Ini menyebabkan peranan dan tanggungjawab mereka semakin bertambah. Berdasarkan perkembangan terkini, guru perlu memastikan sistem pendidikan negara relevan, selari dengan



standard globalisasi. Oleh itu, setiap guru perlu mengembleng tenaga dan peranan mereka supaya tahap profesionalisme mereka tetap signifikan.

Guru berperanan besar dan perlu sentiasa berdedikasi serta komited dalam usaha membangunkan sistem pendidikan yang efektif. Kepuasan kerja merupakan penanda aras yang dapat menentukan prestasi kerja guru (Olulube, 2009). Oleh yang demikian, apabila mengutarakan aspek kepuasan kerja, menurut Butler dan Rose (2011), matlamat organisasi ialah memaksimumkan prestasi pekerja bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan dan pelaksanaannya bukan hanya memerlukan organisasi memberikan motivasi yang terlalu tinggi tetapi mengimbangkan antara kepuasan dan kehendak psikologi pekerja dalam meningkatkan prestasi serta produktiviti mereka di dalam sesebuah organisasi.



Stephen dan Ayaga (2014) menyatakan analisis dan reka bentuk kerja yang baik, latihan bagi pengambilan, pemilihan dan pembangunan sumber manusia memainkan peranan penting dalam menguruskan sumber manusia. Namun begitu, terdapat beberapa amalan yang telah meletakkan kepuasan kerja sebagai keutamaan untuk memotivasikan pekerja di dalam sesebuah organisasi. Minat, kepakaran dan kemahiran guru merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Perkara ini perlu diambil kira untuk menstruktur tugas guru supaya tugas mereka dapat dilaksanakan dengan berkesan dan beban tugas dapat dikurangkan.





Seiring dengan perubahan yang berlaku di dalam aliran pendidikan masa kini, kerjasama semua pihak amat dituntut bagi memastikan kelancaran program yang telah dirancang. Komitmen para pelaksana kurikulum merupakan faktor utama bagi memastikan keberhasilan pelaksanaan kurikulum. Kemenjadian sesebuah organisasi yang konsisten dan berjaya dipertanggungjawabkan kepada komitmen Ketua Panitia selaras dengan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka (Rahmawati & Ari Kuncoro, 2002).

Ketua Panitia yang peka dan bertanggungjawab akan berusaha mengukuhkan organisasinya apabila perubahan berlaku. Mereka akan menilai dan memastikan bahawa setiap perubahan yang dilakukan adalah tepat dan sesuai dengan masalah yang dialami. Bagi meningkatkan komitmen Ketua Panitia, suntikan semangat dan motivasi perlu diberikan agar komitmen yang optima dapat terhasil. Ini kerana, Ketua Panitia yang bermotivasi tinggi boleh mempengaruhi guru-guru yang lain (Hailan, 2010). Guru-guru boleh bersama-sama meningkatkan kecemerlangan sekolah melalui perkongsian matlamat untuk menjayakan perancangan yang telah ditetapkan sekaligus dapat meningkatkan semangat ahli dalam panitia untuk terus bekerja keras dengan penuh dedikasi.





1.2 Latar Belakang Kajian

Perubahan dalam dunia pendidikan pada masa kini sering menuntut guru terutamanya Ketua Panitia peka dengan perubahan tugas yang perlu dilakukan dengan baik dan berkesan khususnya dalam aspek pentadbiran. Perubahan yang berlaku menuntut Ketua Panitia menyesuaikan diri agar tidak dilihat sebagai ketinggalan dalam sistem pendidikan terkini kerana fungsi dan peranan mereka dilihat semakin hari semakin mencabar. Kajian oleh Abdul Razaq Ahmad, Ahamad Rahim dan Ahmad Ali Seman (2013) menegaskan seorang guru yang profesional perlu menguasai pengetahuan dan kemahiran tertentu dalam bidang mereka.

Ketua Panitia dilantik oleh Guru Besar berdasarkan kepakaran mereka dalam bidang mata pelajaran masing-masing perlu menerajui panitia mata pelajaran yang merupakan badan ikhtisas yang dianggotai oleh guru-guru yang mengajar mata pelajaran yang sama di sekolah. Melalui penubuhannya, Ketua Panitia dan ahli-ahli di dalam panitianya bertanggungjawab melaksanakan aktiviti-aktiviti serta tugas-tugas mengajar melalui strategi pengajaran dan pemudahcaraan yang berkesan. Ketua Panitia diberikan tugas serta tanggungjawab ini kerana mempunyai pengalaman dan kepakaran dalam bidang mereka. Justeru itu, pengurusan panitia yang berkesan dapat menaikkan prestasi akademik dan sahsiah murid (IAB, 2007).

Dalam melaksanakan tugas-tugas pengurusan panitia, sudah tentulah perkaitannya dengan tahap kepuasan kerja dikaji dalam kajian ini. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu yang secara dasarnya adalah berbeza bagi setiap individu. Banyak kajian yang telah dijalankan mengenai kepuasan kerja dan dapatan daripada kajian terdahulu menyatakan bahawa individu yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi kebiasaannya





mempunyai sikap yang positif tetapi sikap negatif biasanya dizahirkan apabila individu berasa tidak puas hati dengan pekerjaannya (Aziri, 2011; Demirtas, 2010)

Pengurusan panitia yang baik juga menuntut komitmen organisasi yang tinggi daripada Ketua Panitia mata pelajaran. Ketua Panitia yang mempunyai komitmen yang tinggi biasanya boleh menghasilkan kualiti kerja yang tinggi juga. Perasaan bertanggungjawab, penglibatan, kesetiaan dan perasaan pemilikan adalah antara ciri-ciri yang menjadi pemacu kepada individu supaya dapat memberi komitmen yang tinggi terhadap sesuatu perkara. Komitmen biasanya dikaitkan dengan konteks psikologi dan motivasi dalaman seseorang individu untuk memupuk penglibatannya dengan kepercayaan, falsafah dan objektif yang telah ditetapkan (Dayang Normala, 2000).



Menurut Sarminah (2011); Marmaya, Hitam, Torsiman & Balakrishnan (2011), komitmen organisasi merupakan elemen situasi kerja yang penting dalam sesebuah organisasi dan ianya dapat didefinisikan sebagai ikatan hubungan antara seseorang individu terhadap organisasi.

Oleh itu, Ketua Panitia mata pelajaran mempunyai tugas dalam panitia masing-masing untuk menyebar dan memantau pelaksanaan kurikulum dan sukatan mata pelajaran selain daripada menghadiri latihan dalam perkhidmatan, menjalankan kajian dan lain-lain. Kesemua tugas ini akhirnya memaksa Ketua Panitia menumpukan masa dan tenaga kepada pelbagai jenis komitmen yang boleh menjejaskan aktiviti pengajaran dan pembelajaran (PdPc) selain menjejaskan tahap profesionalisme mereka.





1.3 Pernyataan Masalah

Kecemerlangan sesebuah sekolah dipengaruhi oleh keupayaan organisasi sekolah yang cemerlang, bermotivasi dan kreatif dalam melaksanakan tugas yang diberi lebih-lebih lagi pengurusan panitia pada masa kini sentiasa berhadapan dengan situasi dan persekitaran pendidikan yang semakin mencabar. Kemampuan seseorang Ketua Panitia sebagai tulang belakang dalam barisan pentadbiran sekolah turut menjadi pengukur kepada kecemerlangan panitia yang ditadbir yang mana ianya dapat menentukan hala tuju tadbir urus kurikulum di sesebuah sekolah.

Pemilihan sekolah-sekolah di Zon Keramat dilakukan bukanlah bertujuan untuk membuat perbandingan dengan sekolah-sekolah rendah dari zon lain yang terletak di Kuala Lumpur. Semua sekolah rendah di Kuala Lumpur ditadbir di bawah pengurusan Jabatan Pendidikan Negeri Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (JPWPKL) dan semua arahan yang diterima daripada JPWPKL perlu dilaksanakan oleh semua sekolah di Kuala Lumpur. Oleh itu, semua Ketua Panitia sekolah rendah di Kuala Lumpur akan menerima arahan yang sama daripada pihak JPWPKL terhadap tugas-tugas yang memerlukan tindakan oleh Ketua Panitia.

Kajian-kajian yang dilakukan oleh pengkaji terdahulu (Norhazwani & Jamalullail, 2017; Aminuddin & Chun, 2011; Abdul Raziq & Raheela, 2015; Muhammad Ehsan, Samina, Basharat & Rizwan, 2010) banyak memfokuskan kepada kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru-guru di sekolah. Namun kurangnya maklumat dan kajian yang dijalankan terhadap Ketua Panitia terutamanya di sekolah rendah secara amnya dan di Zon Keramat secara khususnya. Seperti yang dicadangkan oleh Laimah Sungap (2017), beliau menyatakan





kajian secara lanjutan terhadap aspek pengurusan kerja dalam kalangan Ketua Panitia mata pelajaran perlu dilakukan agar keberhasilan sesebuah organisasi dapat dicapai.

Kajian yang dilakukan sebelum ini (Hairudin, 2004; Arsaythamby & Kiew, 2012; Laimah Sungap, 2017) hanya melibatkan kajian mengenai Ketua Bidang atau Ketua Panitia di sekolah menengah sedangkan Ketua Panitia di sekolah rendah turut memikul tanggungjawab untuk melaksanakan PdPc di dalam bilik darjah dan dalam masa yang sama perlu mentadbir panitia mereka.

Hal ini akhirnya mewujudkan tekanan kerja dalam kalangan Ketua Panitia dan ini disokong melalui kajian yang dijalankan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah. Hasil kajian mendapati tekanan kerja merupakan antara masalah yang sering dihadapi oleh seseorang individu dan ianya turut memberi kesan kepada organisasi (Abdul Latif, Raida & Wong, 2008). Tekanan ini boleh berlaku disebabkan pekerja tidak jelas dengan bidang tugas mereka.

Terdapat sebilangan guru-guru yang baru berkhidmat telah dilantik menjadi Ketua Panitia didapati mempunyai kurang kemahiran dan pengetahuan dalam aspek perancangan serta mengurus panitia secara terancang. Ini turut disokong oleh Jamaliah dan Norashimah (2005) yang mendapati sebilangan guru-guru yang dinaikkan pangkat didapati belum mahir dengan tugas mentadbir di sekolah. Oleh itu tidak hairanlah jika dalam proses mentadbir, mereka akan menghadapi masalah seperti pengurusan yang tidak cekap, kurangnya ilmu pengurusan, kerendahan akhlak dan moral, kelemahan dan ketandusan pemimpin yang





berkesan (Ahmad Zabidi, 2005). Selain itu, kurangnya bimbingan daripada pentadbir juga menjadi punca kepada faktor kepincangan pengurusan panitia secara berkesan.

Berdasarkan bidang tugas yang perlu ditanggung, memang jelas bahawa peranan dan tanggungjawab yang dimainkan oleh guru amat berat dan mencabar (Fatimah Affendi, 2014). Ini kerana selain mengajar, Ketua Panitia terpaksa berhadapan dengan tugas mentadbir serta mengurus panitia yang turut menjadi beban kerja mereka. Ini akan menyebabkan gangguan emosi, tekanan dan ketidakpuasan. Justeru, potensi sebenar mereka akan tenggelam kerana dibebani kerja. Kenyataan ini turut disokong oleh Azizi, Noordin, Kamariah, Jasmi, Saini dan Zurihanmi (2009) dalam kajian mereka turut menyatakan bahawa pekerja akan mengalami tekanan kerja kerana tidak pasti dengan bidang tugas serta melaksanakan tugas melebihi kapasiti kerja mereka. Hal ini akan menyebabkan seseorang itu menanggung beban tugas yang berlebihan, kekurangan sokongan, kurang daya tahan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan kepada kenyataan oleh Crane dan Green (2013), ketidakadilan dan pembahagian tugas serta tekanan daripada pentadbir menyebabkan Ketua Panitia tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Didapati bahawa terdapat Ketua Panitia yang diberikan jadual waktu mengajar yang agak tinggi iaitu antara 28 hingga 30 waktu seminggu selain perlu memegang beberapa jawatan penting di dalam unit Hal Ehwal Murid (HEM) dan Kokurikulum di sekolah. Oleh itu, pengagihan tugas yang adil dan seimbang kepada Ketua Panitia perlu dilakukan kerana ianya menyumbang kepada kepuasan kerja Ketua Panitia (Arsaythamby et. al, 2012).





Kajian yang dijalankan oleh Tajulashikin, Fazura dan Mohamad Burhan (2013) mendapati bahawa guru-guru telah dibebankan dengan tugas baharu yang memerlukan penggunaan sistem elektronik terhadap program-program pendidikan yang diperkenalkan. Mereka perlu merekodkan data-data yang diperolehi sepanjang proses PdPc berlangsung. Ini menyebabkan guru-guru hilang tumpuan, berasa stres dan letih apabila berlaku ketidakcekapan terhadap sistem itu sendiri hingga menyebabkan berlakunya ketidakpuasan kerja (Utusan Malaysia, 2014).

Menurut Tickle, Chang dan Kim (2011), sistem gaji yang tidak setimpal dengan tugas yang diberi menyebabkan ketidakpuasan kerja berlaku dalam kalangan guru. Jawatan Ketua Panitia ini merupakan jawatan tidak tetap kerana Ketua Panitia boleh ditukar atas arahan Guru Besar selain tidak dibayar sebarang elaun. Malah terdapat juga sesetengah Ketua Panitia telah memegang jawatan ini untuk tempoh masa yang lama disebabkan keengganan pihak pentadbir menggantikan Ketua Panitia sedia ada dengan guru yang lain.

Perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan hari ini turut menuntut perhatian dan tindakan segera atau *ad-hoc* oleh Ketua Panitia. Hal ini menyebabkan tekanan kerja serta *burnout* dalam kalangan Ketua Panitia kerana perlu melaksanakan tugas mereka dengan segera selain kekerapan diselia oleh pihak pentadbir. Menurut Kesatuan Perkhidmatan Guru Kebangsaan (2012), tuntutan dan perubahan dalam sistem pendidikan seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap tenaga pengajar kerana pelaksanaannya boleh menyebabkan penurunan terhadap komitmen organisasi (Kamaruzaman, 2007; Asri & Harmila, 2007) dan peningkatan tekanan kerja (Azizi & Nik Diana Hartika, 2010; Royo & Woo, 2010; Shahir &





Naseer, 2011; Ferguson, Frost & Hall, 2012). Kenyataan ini turut disokong oleh Grdinovac dan Yancey (2012) yang menyatakan kepuasan kerja telah dikenalpasti sebagai faktor utama di dalam memahami komitmen organisasi dalam kalangan pekerja.

Kebelakangan ini, wujudnya rungutan dalam kalangan guru yang boleh mempengaruhi komitmen organisasi di sekolah. Antaranya rungutan mengenai beban tugas yang bertambah. Hal ini turut dinyatakan oleh Abdul Malik (2000) bahawa bebanan tugas yang berat hingga menyebabkan pekerja dimarahi oleh majikan kerana tidak melaksanakan tugas dengan baik akan menyebabkan pekerja menjadi tertekan sekaligus mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan pekerja.



Melalui dapatan kajian yang dijalankan oleh Asri et. al (2007) mendapati faktor organisasi berperanan besar dalam menentukan komitmen organisasi pekerja. Oleh sebab itu, organisasi amat memerlukan seorang pemimpin yang cekap dalam aspek merancang, menentukan hala tuju organisasi selain daripada mengawal dan dapat membuat analisis bagi setiap perubahan yang berlaku di dalam sesebuah organisasi (Ab. Aziz, 2000).

Komitmen organisasi dalam kalangan Ketua Panitia dari aspek tahap pendirian atau tindakan mereka dalam memberikan sepenuhnya tenaga terhadap sekolah juga mempengaruhi pelaksanaan perancangan strategik sekolah. Tanpa komitmen yang tinggi, pelaksanaan strategik sekolah akan menemui kegagalan. Kerana itulah menurut Robbins dan Coulter (2012), kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah masalah yang paling penting di dalam sesebuah organisasi.





Komitmen organisasi yang efektif dalam kalangan Ketua Panitia di sekolah amat memerlukan pengorbanan kepentingan individu demi mencapai matlamat dan kepentingan organisasi. Namun begitu Ketua Panitia tidak menjadi tempat rujukan guru-guru sebaliknya mereka terus merujuk kepada pentadbir selain guru-guru tidak akur kepada arahan Ketua Panitia walaupun Guru Besar telah menurunkan kuasa dan arahan kepada Ketua Panitia.

Guru-guru juga tidak bekerjasama dengan baik di dalam satu pasukan menyebabkan Ketua Panitia terpaksa melaksanakan tugas yang diberi secara bersendirian. Hal ini akan menjejaskan komitmen organisasi Ketua Panitia dalam aspek pengurusan panitia yang berkesan.

Oleh yang demikian, sewajarnya satu kajian berkenaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan Ketua Panitia dilakukan agar masalah yang dihadapi dapat ditangani.

1.4 Persoalan Kajian

Berikut adalah antara persoalan kajian yang telah dikenal pasti untuk mencapai objektif-objektif tersebut.

- 1) Adakah terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi mengikut faktor demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar dan pengalaman menjadi Ketua Panitia)?





- 2) Apakah tahap kepuasan kerja Ketua Panitia sekolah rendah di Zon Keramat, Kuala Lumpur?
- 3) Apakah tahap komitmen organisasi Ketua Panitia mata pelajaran sekolah rendah di Zon Keramat, Kuala Lumpur?
- 4) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

1.5 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif-objektif yang berikut :



- 1) Untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja Ketua Panitia dan komitmen organisasi sekolah rendah di Zon Keramat, Kuala Lumpur.
- 2) Mengetahui perbezaan dalam kepuasan kerja Ketua Panitia mengikut faktor demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar dan pengalaman menjadi Ketua Panitia) di Zon Keramat, Kuala Lumpur.
- 3) Mengetahui perbezaan dalam komitmen organisasi mengikut faktor demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar dan pengalaman menjadi Ketua Panitia) di Zon Keramat, Kuala Lumpur.





- 4) Mengkaji hubungan faktor kepuasan kerja Ketua Panitia dengan komitmen organisasi sekolah rendah di Zon Keramat, Kuala Lumpur.

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian ini dibentuk berdasarkan kepada objektif dan persoalan kajian. Berikut adalah hipotesis yang akan diuji dalam kajian ini.

Hipotesis nul bagi soalan kajian pertama

Adakah terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi mengikut faktor demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar dan pengalaman menjadi

Ketua Panitia)?



Ho1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja mengikut jantina.

Ho2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja mengikut umur.

Ho3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja mengikut pengalaman mengajar.

Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja mengikut pengalaman menjadi Ketua Panitia.

Ho5 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam komitmen organisasi mengikut jantina.

Ho6 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam komitmen organisasi mengikut umur.

Ho7 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam komitmen organisasi mengikut





pengalaman mengajar.

Ho8 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam komitmen organisasi mengikut pengalaman menjadi Ketua Panitia.

Hipotesis nul bagi soalan kajian keempat.

Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

Ho9 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.



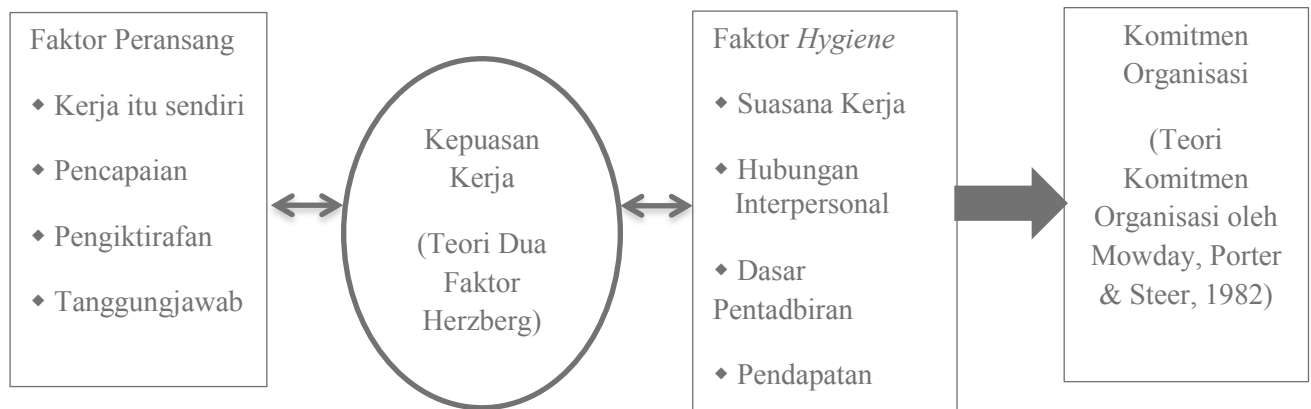
1.7 Kerangka Teoritik

Menurut Siva (2012), kerangka teoretikal adalah merujuk kepada dimensi-dimensi yang terlibat di dalam setiap pembolehubah yang digunakan di dalam sesebuah kajian. Dimensi bagi kepuasan kerja yang terlibat di dalam kajian ini adalah terdiri daripada dua faktor utama dengan merujuk Teori Dua Faktor Herzberg iaitu faktor peransang dan faktor *hygiene*. Kedua-dua faktor ini masing-masing mengandungi empat item atau sub faktor yang diuji di dalam kajian ini.

Seperti yang dinyatakan bahawa pembolehubah ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg yang dibangunkan oleh Herzberg, Mausner, dan Synderman (1959) untuk mengkaji tentang kepuasan kerja individu. Manakala bagi komitmen organisasi pula, Teori Komitmen



Organisasi yang dibangunkan oleh Mowday, Porter dan Steer (1982) akan digunakan di dalam kajian ini. Berikut adalah kerangka teoretikal bagi kajian ini :



Rajah 1.1. Kerangka teoretikal hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

1.7.1 Kepuasan Kerja

Kesemua dimensi untuk pemboleh ubah kepuasan kerja adalah diadaptasi sepenuhnya daripada kajian yang dijalankan oleh Mohammad Aziz Shah, Samsiah, Syed Sofian, Muhammad Bazlan, Jaya Nawrah dan Tan Ek Sin (2015). Dua faktor utama iaitu faktor peransang yang terdiri daripada sub faktor kerja itu sendiri, pencapaian, pengiktirafan dan tanggungjawab, manakala faktor *hygiene* pula terdiri daripada sub faktor suasana kerja, hubungan interpersonal, dasar pentadbiran dan pendapatan.

Faktor kerja itu sendiri menurut Mohammad Aziz Shah et. al (2015) membawa maksud untuk menghasilkan sesuatu yang mempunyai hubungkait kepada penerimaan pekerja terhadap cara pelaksanaan sesuatu tugas. Contohnya seperti rutin pekerjaan, kepelbagaian tugas atau tugas yang membosankan. Bagi sub faktor pencapaian pula, ianya membawa pengertian terhadap perasaan yang wujud apabila menerima kejayaan dalam melaksanakan tugas oleh seseorang pekerja. Perasaan ini timbul apabila mereka berjaya menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat melihat sendiri kejayaan hasil daripada pekerjaan yang dilakukan.

Bagi sub faktor pengiktirafan pula, menurut Mohammad Aziz Shah et. al (2015), ianya adalah berkenaan dengan pujian ataupun sanjungan yang diterima daripada pihak pentadbir, rakan sekerja atau ahli dalam komuniti apabila tugas yang diberi telah dapat diselesaikan dengan baik. Sub faktor yang seterusnya iaitu tanggungjawab pula adalah melibatkan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang individu untuk menjalankan tugas-tugas pihak atasan yang melibatkan proses membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah secara munasabah tanpa merujuk kepada pihak atasan terlebih dahulu. Kesemua sub faktor ini merupakan item-item bagi faktor peransang yang dikaji dalam kajian ini.

Seterusnya sub faktor suasana kerja adalah menerangkan tentang suasana di tempat kerja termasuklah keselamatan, reka bentuk tempat kerja, susun atur peralatan, keadaan tempat kerja sam ada sesak atau bisingnya suasana di tempat kerja tersebut. Menurut Mohammad Aziz Shah et. al (2015), pekerja mestilah dapat berinteraksi dan beradaptasi dengan suasana di sekelilingnya sama ada dengan rakan sekerja, pihak pentadbir dan juga dengan peralatan kerja



yang digunakan oleh mereka. Hubungan interpersonal pula merujuk kepada interaksi yang terjalin dalam kalangan pekerja di dalam sesebuah organisasi. Terdapat tiga keadaan bagi hubungan interpersonal iaitu a) hubungan interpersonal dengan penyelia; b) hubungan interpersonal dengan rakan sekerja dan c) hubungan interpersonal dengan pekerja bawahan (Muhammad Aziz Shah et. al, 2015).

Sub faktor dasar pentadbiran pula menjelaskan dengan menyatakan bahawa pentadbiran adalah cara untuk memastikan dasar-dasar yang dirangka dapat dijalankan dengan berkesan melalui kaedah penyelarasan dan penyeliaan. Buku *Executive Responsibility* yang ditulis oleh Ray John telah mendefinisikan pentadbiran sebagai satu proses perkongsian setiap individu di dalam sesebuah organisasi. Sub faktor yang terakhir di dalam faktor *hygiene* pula adalah berkaitan dengan pendapatan. Ianya bermaksud upah dan segala bayaran tunai yang mesti dibayar kepada pekerja untuk kerja yang dilakukan seperti yang termaktub di dalam kontrak perkhidmatan. Menurut Herzberg (1959), faktor ini dilihat dapat meningkatkan kepuasan kerja individu seperti contoh pihak pengurusan dapat menyediakan pakej gaji yang menarik, sistem ganjaran yang menarik kepada pekerja yang dapat menjadi kunci kepada motivasi pekerja untuk bekerja dengan baik di dalam sesebuah organisasi. Kebiasaannya jumlah pendapatan yang diterima adalah berbeza mengikut jawatan yang disandang serta tugas yang dilakukan.





1.7.2 Komitmen Organisasi

Idea terhadap komitmen organisasi buat pertama kalinya telah dicadangkan oleh Whyte di dalam artikelnya '*Organizational Man*' pada tahun 1956. Individu yang bekerja di dalam sesebuah organisasi mempunyai pemilikan terhadap organisasi, percaya bahawa organisasi adalah sumber kepada menghasilkan idea yang kreatif dan individu mempunyai rasa muktamad untuk berkhidmat di dalam organisasi tersebut (Kim & Park, 2014). Ianya mewakili rasa kesetiaan dan sumbangan yang dapat diberikan kepada organisasi (Nordmark, Zingmark & Lindberg, 2016) di mana individu terikat kepada organisasi serta merujuk penerimaan nilai organisasi oleh pekerja (Sakai, Ohori, Tanaka, Sato, Watanabe & Fujii, 2015).



Mowday et. al (1982) menyenaraikan ciri-ciri yang terdapat di dalam komitmen organisasi iaitu a) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; b) tindakan untuk bekerja kuat dan c) mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi. Oleh sebab itu, individu yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sentiasa bersetuju dengan polisi serta budaya organisasi dan setia terhadap organisasinya yang dapat menganggap mereka adalah sebahagian daripada organisasi.

Denson (2013) menyatakan pekerja tidak sanggup meninggalkan organisasi kerana wujudnya faktor-faktor di dalam komitmen organisasi seperti gaji, status atau autonomi terhadap pekerjaan itu dan hubungan dengan rakan sekerja yang baik. Malah Mowday et. al (1982) juga turut mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *the relative strength of an individual's identification with an involvement in a particular organization*. Mereka





menyatakan bahawa komitmen organisasi mempunyai maksud yang melebihi bukan hanya tahap kesetiaan individu yang pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif serta keinginan individu untuk menyumbang sesuatu yang amat bermakna kepada organisasinya.

1.7.3 Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins et. al (2012), kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah masalah yang paling utama di dalam sesebuah organisasi. Kedua-dua perkara ini menjadi sangat penting kerana ianya berkaitan dengan sikap, kepuasan pekerja yang komited terhadap organisasinya. Kenyataan ini turut disokong oleh Malik, Javed dan Hassan, (2017). Mereka turut menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah menjadi perkara yang amat membimbangkan pada tahun-tahun kebelakangan ini yang mana peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi kunci kepada fungsi kontemporari sumber manusia di setiap organisasi pada masa kini.

Dimensi kepuasan kerja mengandungi sifat kerja itu sendiri, kualiti penyeliaan & kepuasan terhadap gaji dikaji untuk meramalkan komitmen organisasi dalam kalangan ahli fakulti yang bekerja di universiti awam di Pakistan. Didapati ahli fakulti mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi terhadap faktor-faktor seperti hubungan antara rakan sekerja, kerja itu sendiri, penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat (Malik, Nawab, Naeem & Danish, 2010). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja ditunjukkan melalui sikap yang positif terhadap tugasannya, kurangnya kadar ponteng serta pertukaran kerja, dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik yang bukan sahaja dapat meningkatkan tahap produktiviti kerja mereka malah dapat melakukan tugas yang baik melebihi jangkaan mereka sendiri.



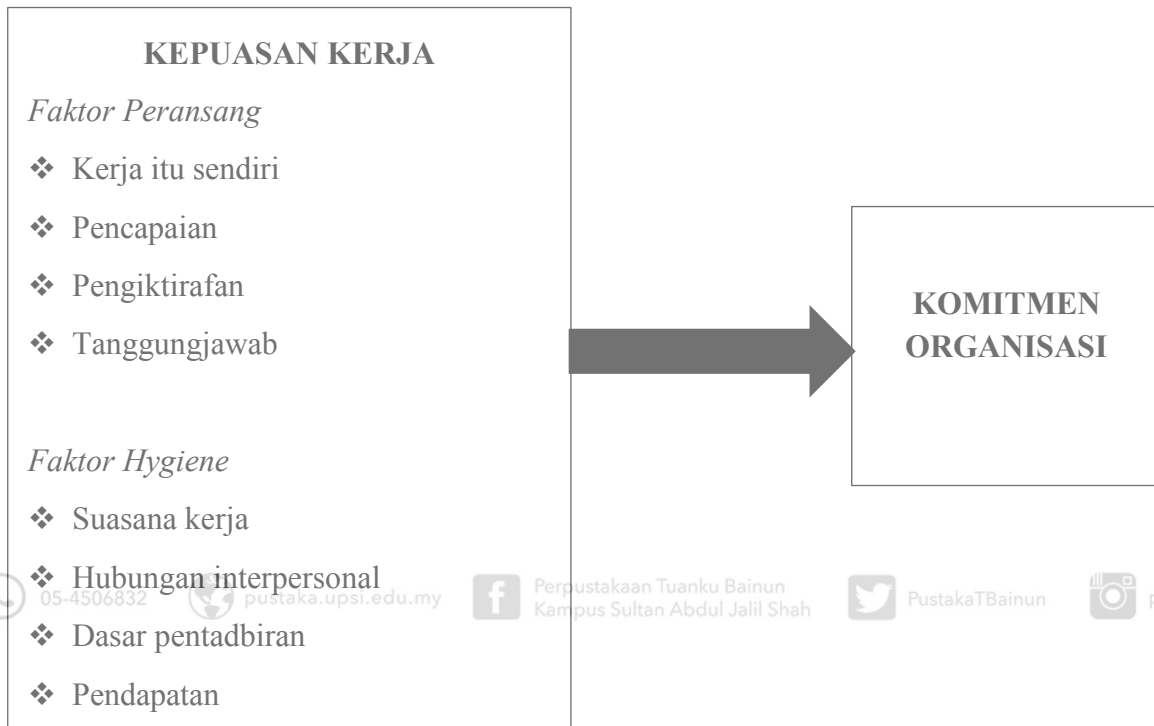


Menurut Jasson, LePine dan Micheal (2009) komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk kepada perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang yang dapat dilihat melalui penilaian tingkah lakunya. Selain itu, kepuasan kerja, motivasi kerja juga boleh mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam kajian yang dikendalikan oleh Rusu (2013) untuk mengenal pasti hubungan di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah mendapati wujudnya hubungan yang positif secara signifikan dalam kalangan guru di mana kedua-dua pembolehubah ini didapati mempunyai korelasi yang kuat iaitu semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi pekerja.



1.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Mowday et. al (1982) kerangka kajian ini dihasilkan seperti di bawah :



Rajah 1.2. Kerangka Konseptual Tentang Hubungan Kepuasan Kerja Ketua Panitia dengan Komitmen Organisasi Sekolah Rendah di Zon Keramat, Kuala Lumpur.

Kerangka konseptual ini dibentuk berdasarkan kepada teori-teori utama yang digunakan dalam kajian ini iaitu Teori Dua Faktor Herzberg dan teori komitmen organisasi iaitu Teori Mowday et. al (1982). Faktor peransang ialah pemboleh ubah tidak bersandar mengandungi dua faktor yang akan diuji serta dikaitkan dengan komitmen organisasi yang berfungsi sebagai pemboleh ubah bersandar.



Pengkaji ingin mengetahui serta mengenal pasti adakah item-item dalam faktor peransang serta item-item dalam faktor *hygiene* mempunyai hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja itu sendiri. Setelah itu, faktor-faktor itu tadi akan mewakili pemboleh ubah kepuasan kerja secara keseluruhannya dan akan melihat perkaitannya dengan komitmen organisasi. Pengkaji juga akan mengkaji sejauh manakah kepuasan kerja ini mempengaruhi komitmen organisasi.

Selain daripada merujuk kepada Teori Dua Faktor Herzberg, pengkaji turut menggunakan 4 item daripada faktor peransang dan 4 item daripada faktor *hygiene* yang diperolehi daripada Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) yang dibentuk oleh Mohammad Aziz Shah et. al (2015). IKKH ini digunakan sebagai instrumen utama dalam kajian ini bagi menjawab hipotesis kajian. IKKH ini akan dibincangkan dengan lebih mendalam pada bab 3 dalam kajian ini.

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk dilaksanakan kerana ianya dapat membantu untuk mengenal pasti inti pati tahap aspek kepuasan kerja yang memberi kesan kepada komitmen organisasi dalam kalangan Ketua Panitia di Zon Keramat, Kuala Lumpur. Hasil penyelidikan ini boleh digunakan membantu pentadbir sekolah dan ketua serta ahli-ahli panitia memperbaiki dan mempertingkatkan tahap kesedaran sedia ada terhadap tanggungjawab mereka di dalam organisasi. Maklumat-maklumat yang diperolehi melalui kajian ini boleh digunakan untuk mengetahui masalah yang dialami oleh Ketua Panitia serta organisasi yang dipimpin serta diharapkan dapat membantu kepada penyelesaian masalah yang timbul.





Dapatan daripada kajian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan kepada penyelidik yang lain bagi melakukan kajian lanjutan berkenaan kajian ini. Walaupun aspek yang ingin dikaji bukan sesuatu yang baru, namun dapatan kajian dapat mewujudkan penemuan yang baru dalam bidang penyelidikan dan ianya tetap memberi sumbangan kepada penambahan ilmu pengetahuan (Nordin Abd Razak & Wan Mohd Rani Abdullah, 2003).

Maklumat yang didapati melalui tahap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi Ketua Panitia mata pelajaran ini boleh digunakan untuk mengetahui masalah sebenar yang dihadapi oleh Ketua Panitia mata pelajaran dalam menguruskan panitia masing-masing. Beberapa kajian telah membuktikan bahawa tahap kepuasan kerja boleh mempengaruhi komitmen organisasi seseorang individu (Rutebuka, 2000; Jihad Mohammad, Farzana Quoquab Habib & Mohmad Adnan Alias, 2011; Nguni, Slegers & Denesen, 2006; Sesen & Basim, 2012). Dapatan ini juga boleh digunakan oleh pentadbir sekolah untuk mencari jalan penyelesaian serta dapat melakukan perbincangan secara profesional terhadap Ketua Panitia yang dirasakan kurang cemerlang di dalam pengurusan panitianya.

Pihak pentadbir sekolah dengan kerjasama Pejabat Pendidikan Zon Keramat dan Jabatan Pendidikan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur boleh melakukan penambahbaikan serta memberikan bimbingan yang dikira sesuai kepada warga sekolah terutamanya dalam kalangan pelaksana kurikulum. Pengurusan panitia yang cekap dapat dihasilkan sekaligus memberikan warga pelaksana kurikulum suatu kepuasan kerja yang baik serta dapat meningkatkan tahap motivasi mereka. Budaya kerja yang cemerlang juga dapat dihasilkan apabila warga kerja memahami dan mempunyai kesedaran untuk menjalankan tugas mereka





dengan baik. Akhirnya objektif, misi dan visi dapai dicapai dan mewujudkan sistem pendidikan bertaraf dunia.

1.10 Skop Dan Batasan Kajian

Skop kajian ini tertumpu kepada Ketua Panitia mata pelajaran sekolah rendah di seluruh Zon Keramat, Kuala Lumpur. Pengkaji ingin melihat dari aspek hubungan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan Ketua Panitia mata pelajaran sekolah rendah.

Berdasarkan bilangan terkini, bilangan sekolah rendah di Kuala Lumpur adalah sebanyak 200 buah sekolah dan terletak di bawah pentadbiran Jabatan Pendidikan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (JPWPKL, 2018). Namun pengurusannya dibahagikan kepada tiga pejabat pendidikan zon iaitu Pejabat Pendidikan Zon Bangsar Pudu yang menguruskan sebanyak 101 buah sekolah, Pejabat Zon Keramat yang menguruskan sebanyak 40 buah sekolah dan Pejabat Pendidikan Zon Sentul yang menguruskan sebanyak 59 buah sekolah (JPWPKL).

Kajian adalah terbatas kepada sekolah rendah di Zon Keramat Kuala Lumpur sahaja serta tidak melibatkan sekolah rendah dari zon lain iaitu Zon Sentul, Zon Pudu dan Zon Bangsar. Kajian ini juga tidak melibatkan sekolah menengah di semua zon di Kuala Lumpur.

Di bawah pentadbiran kurikulum di setiap sekolah, pihak pentadbir telah mewujudkan satu Jawatankuasa Kurikulum Sekolah (JKS) yang mempunyai 14 panitia di bawahnya. Setiap panitia akan melantik seorang Ketua Panitia yang akan menjalankan tugasnya dengan dibantu





oleh Setiausaha serta ahli-ahli panitia masing-masing. Bilangan sekolah rendah di Zon Keramat sebanyak 40 buah sekolah telah menjadikan bilangan Ketua Panitia di zon ini seramai 436 orang (EPRD, KPM).

Bilangan Ketua Panitia mata pelajaran di Zon Keramat telah diperolehi melalui Sektor Data Pendidik, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD, KPM) iaitu melibatkan jumlah populasi Ketua Panitia seramai 436 orang Ketua Panitia mata pelajaran dan dengan menggunakan jadual pengiraan Krejcie dan Morgan (1970), maka seramai 251 orang Ketua Panitia telah terlibat sebagai responden di dalam kajian ini walaupun jumlah sebenar hanya memerlukan seramai 205 responden sahaja.



Kajian ini dilakukan kerana kurangnya maklumat serta kajian lanjut diperlukan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan Ketua Panitia mata pelajaran terutamanya di sekolah rendah. Kebanyakan kajian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi hanya melibatkan guru dan tidak memfokus Ketua Panitia secara spesifik.





1.11 Definisi Operasional

1.11.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap individu terhadap kerja mereka dan perbezaan antara jumlah ganjaran yang diterima serta jumlah yang sepatutnya diterima oleh pekerja (Adenuga, 2015). Secara tersiratnya, kepuasan kerja boleh difahami sebagai situasi emosi manusia yang memberi kesan positif dan perasaan puas apabila dihargai setelah melakukan tugas dengan baik (Johnson & Sohi, 2014). Kepuasan kerja merupakan padanan di antara jangkaan individu dengan realiti sebenar pekerjaan itu secara keseluruhannya (Wang & Tran, 2015).



Kepuasan kerja dalam sesebuah organisasi pendidikan dilihat sebagai penting yang turut melibatkan perasaan positif dan negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dalam kajian ini merujuk kepada tahap kepuasan kerja Ketua Panitia terhadap pekerjaan mereka di dalam organisasi sekolah. Dalam kajian ini, kepuasan kerja dinilai menggunakan Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (Mohammad Aziz Shah et. al, 2015) yang merangkumi dua sub faktor utama iaitu faktor peransang dan faktor *hygiene*. Faktor peransang mengandungi sub faktor seperti kerja itu sendiri, pencapaian, pengiktirafan dan tanggungjawab. Manakala sub faktor bagi faktor *hygiene* pula ialah suasana kerja, hubungan interpersonal, dasar pentadbiran dan pendapatan. Kesemua sub faktor ini dikaji di dalam kajian ini bagi mengetahui tahap kepuasan kerja Ketua Panitia sekolah rendah.



1.11.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk kepada sejauh mana pekerja bagi sesebuah organisasi tersebut melihat diri mereka sebagai milik organisasi itu atau menjadi sebahagian daripada organisasi tersebut serta merasakan diri mereka dekat dengan organisasi tersebut (Meyer, Kam, Goldenberg & Bremmer, 2013; Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeire, Höhfeld, Mohzen, & Tissington, 2004). Menurut Uwe dan Anka (2013), komitmen perlu disertai dengan kepuasan kerja, sokongan aktif terhadap nilai-nilai organisasi serta peningkatan terhadap prestasi kerja.

Sarminah (2011); Marmaya et. al (2011) telah mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan hubungan antara seseorang individu terhadap organisasinya yang disebabkan oleh kesetiaan, tingkah laku dan pengaruh minat pekerja. Komitmen organisasi wujud apabila adanya kepercayaan dan penerimaan individu terhadap organisasinya yang mana ianya turut mempengaruhi kepada peningkatan prestasi organisasi (Muhammad Riaz, et. al, 2010; Mareena, Norhasni, Ismi & Azizan, 2011).

Di dalam kajian ini, tahap komitmen organisasi Ketua Panitia terhadap organisasi diukur menggunakan instrumen yang direka oleh Porter dan Smith (1970, dalam Mowday et. al, 1982) iaitu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang mengandungi 15 item yang terdiri daripada sembilan item positif dan enam item negatif.



1.11.3 Ketua Panitia

Ketua panitia yang dilantik dalam kalangan guru-guru oleh Guru Besar haruslah mempunyai kepakaran dan pengalaman mengajar sesuatu mata pelajaran yang mana fungsinya adalah untuk membantu selain membimbing ahli panitia untuk melaksanakan tugas yang diberi dengan baik (Omardin, 1998). Ketua Panitia perlu memastikan pengurusan panitia berlaku dengan efektif berdasarkan panduan agar objektif dicapai berdasarkan hasrat pentadbir sesebuah sekolah.

Panduan untuk mentadbir panitia di dalam Buku Panduan Tugas Guru telah menyatakan peranan Ketua Panitia dalam menguruskan panitia mereka berdasarkan Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 4/1986 (KPM, 1986). Pelantikan Ketua Panitia adalah berdasarkan daya kepimpinan yang ada dalam diri mereka serta kemampuan mereka untuk meransang komitmen dalam kalangan ahli panitia.

Jawatan Ketua Panitia yang diberikan kepada seseorang guru yang dilantik oleh Guru Besar ini bukan merupakan jawatan kenaikan pangkat dan guru-guru yang dilantik tidak mendapat sebarang elaun pengakuan jawatan. Jawatan ini tidak kekal dan Ketua Panitia boleh ditukar dari semasa ke semasa. Latar belakang Ketua Panitia di dalam kajian ini merujuk kepada demografi Ketua Panitia iaitu jantina, umur, pengalaman mengajar dan pengalaman menjadi Ketua Panitia.





1.12 Kesimpulan

Secara keseluruhannya bab ini menerangkan tentang latar belakang, masalah, pernyataan masalah dan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji di dalam kajian ini. Objektif kajian dan persoalan kajian pula menjelaskan perkara-perkara yang ingin dikaji bagi memudahkan pembinaan instrumen kajian. Hipotesis kajian yang merupakan andaian awal yang dibuat adalah berdasarkan pembacaan daripada sorotan kajian yang berkaitan dengan kajian yang dikaji.

Kerangka teoretikal dan konseptual pula ditunjukkan secara grafik dan diuraikan bagi menerangkan kajian yang dikaji. Definisi operasional pula menerangkan maksud pemboleh ubah serta apa yang ingin dikaji oleh pengkaji. Di dalam bab yang seterusnya pula, pengkaji akan menerangkan mengenai teori serta model yang digunakan serta kajian-kajian lepas yang telah dilakukan dalam konsep kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara terperinci.