



# **HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI DAERAH TEMERLOH, PAHANG**



**NOR HAFIZAH BINTI ABDULL LATIF**



**UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

**2021**





**HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA DALAM  
KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI DAERAH  
TEMERLOH, PAHANG**

**NOR HAFIZAH BINTI ABDULL LATIF**



**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK  
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN-PSIKOLOGI PENDIDIKAN  
(PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA  
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

**2021**



UTAS-PS00236  
Rev. 00 rev. 01Sila tandai (✓)  
Kertas Projek  
Siswa Penyelidikan  
Siswa Penyelidikan dan Kerja Kursus  
Dokumen Falsafah

## INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

## PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 27/07/2021 (hari/bulan/tahun) (1 Julai) 2021.

## i. Perakuan pelajar:

Saya, HOZ HAFIDAH ABDULL LATIF (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. Matrik DAN PARITY) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk HUBUNGAN ANTARA UKUM SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH BERKANGSARAN DI DAERAH TEMERLOH, PAHANG adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak menyalah dan apa-apa penguncat mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa puitkan, ekstrak, rujukan atau penyelataan semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejujurnya dan secukupnya.

Tandatangan pelajar

## ii. Perakuan Penyelia:

Saya, DR. PRIYALATHA GOMINDASAMY (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk HUBUNGAN ANTARA UKUM SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH BERKANGSARAN DI DAERAH TEMERLOH, PAHANG (TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/seperuhannya syarat untuk memperoleh Ijazah SARJANA PENDIDIKAN (PSIKOLOGI PENDIDIKAN) (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

27/3/2021

Tarikh

Tandatangan Penyelia

DR. PRIYALATHA GOMINDASAMY  
Senior Lecturer  
Department of Psychology & Counseling  
Faculty of Human Development  
Sultan Idris Education University  
Tel (Office) : 015-48117648  
Email : gpriyalatha@pm.upsi.edu.my



UPSI/PS-DUG/31  
And: 01 msk:1UNIVERSITI  
PENDIDIKAN  
SULTAN IDRISINSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /  
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIESBORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI LAPORAN KERTAS PROJEK  
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORMTajuk / Title: KEPULSAHAN ANTARA IKUM SEKOLAH DENGAN  
KEPULSAHAN KERTAS DALAM KAWANAN GURU SEKOLAH MENENGAH  
KEBANGSAHAN DI DAERAH TENOROH PAHANG.No. Matric / Matric's No.: M20161000021Saya / I: NOR HAFIZAH BINTI ABU LARIF

(Nama pelajar / Student's Name)

meridaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kodoktoran/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 tandatangan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-



SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berstatus keselamatan atau  
Rahsia Malaysia seperti yang termaksud dalam Akta Rahsia  
Rahasi 1972. / Contains confidential information under the Official  
Secret Act 1972.

TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah dibenarkan oleh  
organisasi/tubuh di mana penyelidikannya dijalankan / Contains  
restricted information as specified by the organization where research  
was done.

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

(Tandatangan Pensyarah / Signature)

Tarikh: 2/3/2021
  
**DR. PRIYALATHA GOVINDASAMY**  
 Senior Lecturer  
 Department of Psychology & Counseling  
 Faculty of Human Development  
 Sultan Idris Education University  
 Tel (Office): 015-48117619  
 Email: govindalatha@upsi.edu.my

(Tandatangan Penyelidik / Researcher's Signature)

&amp; (Nama &amp; Cop Rasmia / Name &amp; Copy of Official Stamp)

2/3/2021Catatan: Jika Tesis/Disertasi adalah SULIT @ TERHAD, sila tandatangan surir dengan pihak berkuasa-organisasi berkaitan  
dengan menyatakan sekiranya salinan ini perlu diklasifikasikan sebagai SULIT atau TERHAD.Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please sign with the officer from the organization with period  
and reasons for confidentiality or restriction.



## PENGHARGAAN

Pertama sekali saya ingin mengucapkan syukur ke hadrat illahi Allah S.W.T. dengan limpah rahmat-NYA telah memberikan kekuatan kepada saya untuk menyiapkan kajian penyelidikan ini dengan jayanya. Kesempatan ini, saya ingin merakamkan penghargaan saya kepada penyelia saya, Dr. Priyalatha Govindasamy kerana sentiasa membimbing saya sepanjang penyelidikan ini. Kesabaran, pengetahuan, dan kepakarannya telah membantu saya memahami kajian penyelidikan saya. Dia mengorbankan masa untuk membimbing saya dan ia adalah sesuatu yang tidak boleh dibayar. Terima kasih banyak untuk pengetahuan dan pengalaman ini. Saya juga ingin mendedikasikan terima kasih khas kepada keluarga saya atas sokongan moral dan kewangan mereka dari permulaan pengajian sehingga penyelidikan saya. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada ahli keluarga saya yang juga menyokong saya untuk menjalankan kajian penyelidikan ini. Tidak lupa, terima kasih kepada 242 orang guru sekolah menengah di daerah Temerloh yang sudi menjawab soal selidik tinjauan saya dan memberikan kerjasama penuh kepada saya ketika data dikumpulkan. Tanpa mereka, projek penyelidikan saya tidak akan lengkap dan objektif kajian penyelidikan tidak akan tercapai. Akhir sekali, kepada mereka yang telah membantu saya sepanjang masa pengajian saya, terutama sekali pensyarah Fakulti Pembangunan Manusia yang telah mengajar saya dan rakan-rakan sepengajian saya, terima kasih banyak, semoga Allah SWT. memberkati kami. Amin





## ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Tambahan, kajian ini juga bertujuan mengenal pasti pengaruh iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru. Kajian ini menggunakan teori ekologi Bronfenbrenner. Reka bentuk kajian tinjauan yang berbentuk “cross sectional” digunakan untuk mengumpulkan data. Secara keseluruhan, 242 guru sekolah menengah dari Temerloh, Pahang dipilih untuk kajian ini menggunakan persampelan rawak berstrata. Instrumen *Organizational Climate Questionnaire* yang telah dibangunkan oleh Litwin dan Stringer (1968) dan telah diterjemahkan oleh National Institute of Translation (ITNM, 2009) digunakan untuk mengukur iklim sekolah. Manakala instrumen soal selidik Kepuasan Kerja Minnesota versi pendek yang telah dibangunkan oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist, (1967) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru. Kajian rintis bagi instrumen kajian menunjukkan Cronbach Alpha iklim sekolah (0.76) dan kepuasan kerja (0.70). Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru dalam kalangan guru sekolah menengah dengan bacaan korelasi pearson  $r = 0.73$ . Regresi berganda linear dilakukan untuk mengkaji sumbangan signifikan dari lima iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Hasil kajian menunjukkan bahawa struktur, ganjaran, hubungan mesra, sokongan dan identiti dalam iklim sekolah mempunyai dapatan yang kepelbagaian terhadap kepuasan kerja guru. Didapati bahawa struktur ( $\beta = 0.20, p < 0.05$ ), ganjaran ( $\beta = -0.17, p < 0.05$ ), hubungan mesra ( $\beta = 0.31, p < 0.05$ ), sokongan, ( $\beta = 0.16, p < 0.05$ ) dan identiti ( $\beta = 0.32, p < 0.05$ ). Kesimpulannya, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di daerah Temerloh dengan dimensi identiti dan dimensi hubungan mesra merupakan dimensi yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Implikasi kajian menunjukkan bahawa mengenal pasti iklim sekolah yang berpengaruh dapat membantu pengurusan sekolah dan pentadbiran mengenai strategi untuk meningkatkan persekitaran kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru.





## RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CLIMATE AND JOB SATISFACTION AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS

### ABSTRACT

The aim of this study was to investigate a correlation between the climate of the school and the satisfaction of working in one teacher school secondary. Additional, the study is also intended to know definitely influence the climate of the school is the most dominant in influencing the satisfaction of working in one of the teachers. This study uses Bronfenbrenner ecological theory. The design of the research surveys that shaped "cross-sectional" was used to collect data. In total, 242 teachers of schools of Temerloh, Pahang selected to study with use of sampling random stratified. Instruments Organizational Climate Questionnaire which was developed by Litwin and Stringer (1968) and has been translated by the National Institute of Translation (ITNM, 2009) was used to measure the climate of the school. While the instrument about the questionnaire Satisfaction Work Minnesota version of the short that was developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist, (1967) was used to measure the job satisfaction among teachers. A pilot study of research instruments showed Cronbach Alpha school climate (0.76) and job satisfaction (0.70). The results of the findings of the study show that there is a relationship the significance of the climate of the school with satisfaction the work of teachers in the teacher school secondary with correlation Pearson  $r = 0.73$ . A multiple linear regression was conducted to examine the significant contribution of the five school climates on the teacher's job satisfaction. The findings show that the structure, rewards, friendly relations, support and identity in the school climate have diverse findings on teacher job satisfaction. It was found that structure ( $\beta = 0.20$ ,  $p < .005$ ), reward ( $\beta = -0.17$ ,  $p < .005$ ), friendly relations ( $\beta = 0.31$ ,  $p < .005$ ), support ( $\beta = 0.16$ ,  $p < .005$ ) and identity ( $\beta = 0.32$ ,  $p < .005$ ). Conclusion, there are correlations were significant between the climate of the school and the satisfaction of working in one teacher school secondary in the district of Temerloh with dimensions of identity and dimension of relations friendly is the dimension that is most dominant in influencing the satisfaction of working in among high school teachers. The implications of the study show that the knowledge of certain climate of the school's influence can help the management of the school and the administration's strategy to improve the environment of work and increase the satisfaction of working in one of the teachers.





## ISI KANDUNGAN

### Muka Surat

|                                               |      |
|-----------------------------------------------|------|
| <b>BORANG PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN</b>     | ii   |
| <b>BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI</b> | iii  |
| <b>PENGHARGAAN</b>                            | iv   |
| <b>ABSTRAK</b>                                | v    |
| <b>ABSTRACT</b>                               | vi   |
| <b>ISI KANDUNGAN</b>                          | vii  |
| <b>SENARAI JADUAL</b>                         | xii  |
| <b>SENARAI RAJAH</b>                          | xiii |
| <b>SENARAI SINGKATAN</b>                      | xiv  |
| <b>SENARAI LAMPIRAN</b>                       | xv   |

## BAB 1 PENDAHULUAN

|     |                       |    |
|-----|-----------------------|----|
| 1.1 | Pengenalan            | 1  |
| 1.2 | Latar Belakang Kajian | 6  |
| 1.3 | Pernyataan Masalah    | 11 |
| 1.4 | Tujuan kajian         | 15 |
| 1.5 | Objektif Kajian       | 15 |
| 1.6 | Persoalan Kajian      | 16 |
| 1.7 | Kerangka Konseptual   | 17 |





|        |                                |    |
|--------|--------------------------------|----|
| 1.8    | Hipotesis                      | 18 |
| 1.9    | Kepentingan Kajian             | 19 |
| 1.9.1  | Kementerian Pelajaran Malaysia | 20 |
| 1.9.2  | Sekolah                        | 20 |
| 1.9.3  | Guru                           | 21 |
| 1.10   | Batasan Kajian                 | 22 |
| 1.11   | Definisi Konseptual            | 23 |
| 1.11.1 | Iklm Sekolah                   | 23 |
| 1.11.2 | Struktur                       | 23 |
| 1.11.3 | Ganjaran                       | 24 |
| 1.11.4 | Hubungan Mesra                 | 24 |
| 1.11.5 | Sokongan                       | 24 |
| 1.11.6 | Identiti                       | 25 |
| 1.11.7 | Kepuasan Kerja                 | 25 |
| 1.11.8 | Guru                           | 25 |
| 1.12   | Definisi Operasional           | 26 |
| 1.12.1 | Iklm Sekolah                   | 26 |
| 1.12.2 | Kepuasan Kerja                 | 28 |
| 1.12.3 | Guru                           | 28 |
| 1.13   | Rumusan                        | 29 |



**BAB 2 KAJIAN LITERATUR**

|       |                                                              |    |
|-------|--------------------------------------------------------------|----|
| 2.1   | Pengenalan                                                   | 30 |
| 2.2   | Iklm Sekolah                                                 | 31 |
| 2.2.1 | Ciri-Ciri Iklm Sekolah                                       | 35 |
| 2.2.2 | Dimensi Iklm Sekolah                                         | 37 |
| 2.3   | Kepuasan Kerja                                               | 42 |
| 2.3.1 | Aspek-Aspek Kepuasan Kerja                                   | 47 |
| 2.4   | Teori-Teori Yang Berkaitan                                   | 55 |
| 2.4.1 | Teori ekologi bronfenbrenner                                 | 55 |
| 2.4.2 | Teori Keperluan Maslow                                       | 59 |
| 2.4.3 | Teori Dua Faktor (Motivation-Hygiene)                        | 61 |
| 2.5   | Sorotan Kajian Lepas Iklm Sekolah Dan Kepuasan Kerja         | 64 |
| 2.5.1 | Kajian Mengenai Iklm sekolah Dalam Negara                    | 65 |
| 2.5.2 | Kajian Mengenai Iklm Sekolah Luar Negara                     | 68 |
| 2.5.3 | Kajian Mengenai Kepuasan Kerja Dalam Negara                  | 69 |
| 2.5.4 | Kajian Mengenai Kepuasan Kerja Luar Negara                   | 74 |
| 2.5.5 | Kajian Dalam Negara Mengenai Iklm Sekolah dan Kepuasan Kerja | 76 |
| 2.5.6 | Kajian Luar Negara Mengenai Iklm Sekolah dan Kepuasan Kerja  | 80 |
| 2.6   | Rumusan                                                      | 83 |



### **BAB 3 METODOLOGI**

|     |                           |    |
|-----|---------------------------|----|
| 3.1 | Pengenalan                | 85 |
| 3.2 | Reka Bentuk Kajian        | 86 |
| 3.3 | Populasi Dan Sampel       | 87 |
| 3.4 | Kaedah Persampelan Kajian | 87 |
| 3.5 | Instrumen Kajian          | 88 |
| 3.6 | Kajian Rintis             | 91 |
| 3.7 | Prosedur Kajian           | 92 |
| 3.8 | Analisis Data             | 94 |
| 3.9 | Rumusan                   | 95 |

### **BAB 4 DAPATAN KAJIAN**

|       |                                          |     |
|-------|------------------------------------------|-----|
| 4.1   | Pengenalan                               | 97  |
| 4.2   | Demografi Responden                      | 98  |
| 4.3   | Analisis Andaian Regresi                 | 99  |
| 4.3.1 | Andaian Regresi: Independence of error   | 100 |
| 4.3.2 | Andaian Regresi: Linearity               | 100 |
| 4.3.3 | Andaian Regresi: Multicollinearity       | 101 |
| 4.3.4 | Andaian Regresi: Normality               | 103 |
| 4.3.5 | Andaian Regresi: Homoscedasticity        | 104 |
| 4.4   | Analisis Inferensi Berdasarkan Hipotesis | 105 |
| 4.4.1 | Multiple Regression                      | 105 |

|       |                                                                                                                                                                    |     |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.5   | Dapatan Hubungan antara Iklim Sekolah ( Struktur, Ganjaran, Hubungan Mesra, Sokongan Dan Identiti) Dengan Kepuasan Kerja                                           | 106 |
| 4.5.1 | Tiada Hubungan Yang Signifikan antara Dimensi Struktur, Ganjaran, Hubungan Mesra, Sokongan dan Identiti Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah | 107 |
| 4.6   | Pengaruh Dimensi Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja                                                                                                             | 108 |
| 4.7   | Rumusan                                                                                                                                                            | 109 |

## BAB 5 PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

|     |                                                                                                  |     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.1 | Pengenalan                                                                                       | 112 |
| 5.2 | Ringkasan Dapatan Kajian                                                                         | 113 |
| 5.3 | Perbincangan                                                                                     | 113 |
| 5.4 | Hubungan Antara Dimensi Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah | 115 |
| 5.5 | Pengaruh Iklim Sekolah Yang Mempergaruhi Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah     | 119 |
| 5.6 | Implikasi Kajian                                                                                 | 120 |
| 5.7 | Cadangan Kajian                                                                                  | 121 |
| 5.8 | Penutup                                                                                          | 123 |
|     | RUJUKAN                                                                                          | 127 |

## SENARAI JADUAL

| No. Jadual                                                                                 |                               | Muka Surat |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|
| 1.1                                                                                        | Dimensi-Dimensi Iklim Sekolah | 27         |
| 3.1                                                                                        | Kebolehpercayaan Instrumen    | 92         |
| 3.2                                                                                        | Analisis Data                 | 94         |
| 4.1                                                                                        | Taburan Demografi Responden   | 98         |
|  05-4.2 | Correlation Coefficients      | 102        |
| 4.3                                                                                        | Collinearity Statistics       | 103        |
| 4.4                                                                                        | Coefficients                  | 107        |
| 4.7                                                                                        | Ringkasan Hipotesis           | 110        |

## SENARAI RAJAH

| No. Rajah |                            | Muka Surat |
|-----------|----------------------------|------------|
| 1.1       | Kerangka Konseptual Kajian | 17         |
| 2.1       | Hierarki Teori Maslow      | 60         |
| 3.1       | Prosedur Kajian            | 93         |



## SENARAI SINGKATAN

PAK21 Pembelajaran Abad ke-21

TN50 Transformasi Nasional 50

KPM Kementerian Pendidikan Malaysia

PdP Pembelajaran dan Pengajaran



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my  
Perpustakaan Tuanku Bainun  
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

ITNM Institut Terjemahan Negara Malaysia

IV *Independent Variable*

DV *Dependent Variable*

SPSS *Special Package for the Social Statistic*

TI *Tolerance*

VIF *Variance Inflation Factor*





## SENARAI LAMPIRAN

### Muka Surat

**LAMPIRAN 1** 139

**LAMPIRAN 2** 146

**LAMPIRAN 3** 148

**LAMPIRAN 4** 150





## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**



#### **1.1 Pengenalan**

Pembangunan negara bergantung pada sistem pendidikan yang ada di negara ini. Mutu pendidikan yang baik sama ada secara langsung mahupun tidak langsung menyumbang kepada pembentukan generasi gemilang dan sebuah negara yang mampan, produktif serta sihat. Mutu pendidikan yang cemerlang banyak bergantung kepada produktiviti yang tinggi dalam kalangan ahli-ahli pendidik iaitu para guru memandangkan guru menyumbang sebahagian besar daripada pekerjaan dalam bidang pendidikan. Pendidikan di Malaysia telah mengalami perubahan yang pesat dari aspek visi, misi, kurikulum,



pengajaran dan pembelajaran, serta penilaian dan pengukuran. Selain itu, berdasarkan Pelan Pembangunan Pendidikan, kemajuan bidang pendidikan haruslah bergerak sejajar dengan era globalisasi. Setiap perkembangan dan perubahan yang berlaku itu akan mendorong ke arah pendidikan yang berkualiti untuk menjayakan matlamat Wawasan 2020. Perubahan pendidikan negara adalah untuk mencapai kualiti dan kecemerlangan pendidikan di samping memastikan pembangunan fizikal institusi pendidikan itu sendiri (Wan Na, 2013). Menurut Ghafar (2004), struktur garis panduan pendidikan di negara ini berada pada tahap pembangunan yang berubah-ubah mengikut keperluan semasa. Oleh yang demikian, keberkesanan sistem pendidikan perlu dititikberatkan untuk menjamin kemajuan negara. Hal ini kerana kemajuan dalam sistem pendidikan di sesebuah negara bergantung kepada organisasi sistem pendidikan itu sendiri. Secara tidak langsung organisasi dalam sekolah memainkan peranan yang sangat penting agar sistem pendidikan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik.

Adejumobi dan Ojikutu (2013) menyatakan bahawa adalah amat penting untuk mentafsir dan menganalisis iklim sekolah kerana ianya sangat mempengaruhi atmosfera sekolah sebagai penyebab utama kepada tingkah laku organisasi dan mempengaruhi perkembangan dan personaliti individu yang berada dalam sekolah. Angus (2009) berpendapat bahawa iklim sekolah adalah jiwa dan raga sekolah kerana ia menggambarkan keunikan watak sesebuah sekolah.

Selain itu, pendidikan adalah salah satu aspek penting untuk memastikan bahawa seluruh generasi memperoleh kemahiran, pengetahuan dan sikap yang dikehendaki yang penting untuk kelangsungan masa depan (Nyakongo, 2015). Kelengkapan diri dengan pelbagai kemahiran Pembelajaran Abad ke-21 (PAK21) seperti kemahiran pemikiran kritis dan kreativiti, kemahiran komunikasi dan kolaboratif serta penerapan nilai murni dan etika dapat menjadikan prestasi dan mutu kerja seseorang guru itu meningkat (Mehmood, Qasim & Azhar, 2013; Nawi, Redzuan, & Nawi, 2013). Maka, pendidik memainkan peranan penting dalam memastikan kejayaan di sesuatu institusi pendidikan (Bai, Piri & Piri, 2014). Manakala menurut Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu dan Nur Shaminah Mostafa Kamalu (2013), peranan pendidik sangat penting dalam membentuk masa depan negara. Malahan, menurut Siti Noor Ismail (2011), guru merupakan aspek yang penting dalam sesebuah institusi pendidikan kerana memainkan peranan utama sebagai penyampai ilmu dan pengetahuan seterusnya sebagai ukuran bagi pembangunan bagi sesebuah masyarakat. Apabila difikirkan kembali betapa pentingnya guru dalam proses pendidikan, salah satu faktor yang paling penting dalam menyumbang kepada keberkesanan seseorang guru itu ialah iklim organisasi sekolah (Farah Liana Hamdan & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2016).

Menurut Junaidah Mohamad dan Nik Rosila Yaacob (2013), profesion keguruan tidak boleh dianggap sebagai satu kerjaya yang boleh diceburi oleh sesiapa sahaja kerana hanya mereka yang mempunyai kualiti, keterampilan, kewibawaan, kelayakan, minat, iltizam dan berjiwa pendidik layak menjadi guru. Selain menuntut kesungguhan dan



tanggungjawab guru dalam menghadapi cabaran dalam era globalisasi, penekanan akan kebajikan dan kerjaya mereka perlu diberikan perhatian dengan sewajarnya. Peningkatan motivasi berlaku dalam kepuasan kerja, agar guru-guru dapat memotivasi diri untuk terus meningkatkan kemahiran pengajaran, serta menjana persekitaran pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar.

Seterusnya, peranan sekolah sangat penting dalam memastikan kemajuan sesebuah sekolah boleh dicapai. Hal ini kerana peranan sekolah sebagai sebuah institusi pendidikan tidak sama dengan kebanyakan organisasi-organisasi yang lain. Hal ini kerana perkhidmatan pendidikan lebih banyak mengenai penyebaran ilmu pengetahuan dan cenderung membantu pelajar untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, manakala organisasi biasa lebih bermanfaat untuk persatuan mereka (Hazman Fitri, 2000). Malahan, kewibawaan dan kecemerlangan seseorang pemimpin tertinggi berkait rapat dengan kejayaan sesebuah sekolah. Dalam konteks ini, pengetua yang merupakan pemimpin tertinggi memainkan peranan penting dalam merancang strategi yang berkesan terhadap pelaksanaan program-program yang harus dilaksanakan di sekolah. Tanggungjawab seorang pengetua bukan sahaja menggerakkan orang bawahannya untuk berubah malah juga memastikan kesinambungan struktur dan sistem yang sedia ada sentiasa kehadiran selaras dengan perkembangan pesat teknologi dalam melahirkan '*Digital Natives*' serta generasi baharu masa hadapan berlandaskan wacana Transformasi Nasional 2050 atau TN50 yang diperkenalkan oleh Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Malaysia, Dato' Sri Mohd Najib bin Tun Abdul Razak pada Bajet 2017 (Fei & Han, 2018).



Antara komponen yang mempengaruhi daya maju organisasi pendidikan ialah suasana atau iklim sekolah itu sendiri (Najeemah Yusof, 2012). Keadaan ini menjelaskan bahawa daya saing sesebuah negara juga bergantung pada kecemerlangan pendidikan terutamanya iklim sesebuah sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan titik pusat dalam kehidupan pengajar yang mendidik, belajar dan membangun secara profesional di sekolah. Menurut, Ghavifekr dan Pillai (2016), tingkah laku guru yang profesional merupakan penyumbang terbesar terhadap pembentukan iklim sekolah yang sihat dan positif. Selain itu, tingkah laku dan kualiti membentuk individu berfikir dan bertindak di sekolah (Shirzadi, Shad, Nasiri, Abdi & Khani, 2013). Tambahan pula, iklim sekolah boleh dicirikan sebagai norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, tradisi dan upacara yang telah dibina dari masa ke masa di mana individu bekerjasama, menjaga masalah dan menghadapi cabaran (Chinthala, 2014). Sementara itu, Bai et al., (2014) menyatakan bahawa iklim organisasi sekolah adalah salah satu faktor penentu kejayaan sesebuah sekolah dan pelajarnya. Iklim organisasi sekolah ini dibentuk melalui pandangan pekerja di dalam organisasi dan menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja terhadap organisasinya. Iklim organisasi mampu mempengaruhi perlakuan pekerja terhadap organisasi itu sendiri. Menurut Jeswani dan Dave (2012), tanggungjawab bagi mewujudkan iklim organisasi sekolah yang positif bermula dengan perintis sekolah atau ketua yang memberikan pentadbiran dalam mewujudkan dan menjaga suasana yang bermanfaat untuk belajar.



Oleh itu, dalam alaf globalisasi kini iklim sekolah dan kepuasan kerja merupakan aspek penting kepada kecemerlangan sesebuah sekolah. Oleh itu, kepekaan terhadap elemen-elemen yang menjadi teras kepada iklim sekolah wajar diberi tumpuan dan keutamaan agar perubahan tingkah laku ke arah produktiviti kerja yang cemerlang dapat dicapai tanpa ada pihak yang berasa ditekan atau tenaga mereka dieksploitasi sewenang-wenangnya.

## 1.2 Latar Belakang Kajian



Malaysia sedang menuju ke alaf baru yang melibatkan perubahan dalam pelbagai termasuklah pendidikan. Oleh itu bagi menjamin kualiti sistem pendidikan negara, organisasi sekolah mesti memainkan fungsinya secara berkesan. Banyak perkara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu perkara tersebut adalah membangunkan iklim sekolah yang baik. Dalam konteks sekolah, iklim sekolah merupakan suasana persekitaran dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan peribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini diperoleh dari hubungan antara guru dengan guru lainnya atau mungkin hubungan antara pengetua dengan guru.





Selain itu, iklim sekolah ditakrifkan sebagai gabungan kepercayaan, nilai, dan tingkah laku pelajar, tenaga pengajar, pemimpin dan ibu bapa, tahap kemerdekaan, gaya kepimpinan dan kepuasan kerja (Dorina, 2012). Melalui definisi ini, iklim sekolah boleh dianggap sebagai suasana yang berlaku di sekolah iaitu sebahagian besarnya ditentukan oleh pemimpin dan memberi kesan kepada cara pelajar dan guru-guru cara menilai sekolah mereka serta memberi kesan kepada nilai dan sikap mereka terhadap sekolah dan bekerja (Dorina, 2012).

Iklim sekolah adalah berdasarkan kepada corak pengalaman hidup warga sekolah yang merangkumi norma, matlamat, nilai, hubungan interpersonal, pengajaran, pembelajaran dan kepimpinan amalan struktur organisasi yang terdiri daripada kehidupan sekolah (Fei & Han, 2018). Peningkatan perhatian kepada iklim sekolah mencerminkan kebimbangan untuk sekolah meningkatkan keperluan untuk menyediakan pelajar untuk menangani pelbagai cabaran yang akan mereka hadapi dalam abad ke-21. Menurut Najeemah Yusof (2012), sekolah yang kondusif adalah sangat bermotivasi, dengan pencapaian produktif yang menjadikannya berbeza dengan sekolah-sekolah lain. Sebuah iklim sekolah yang sihat sememangnya adalah sebuah sekolah yang memberi tumpuan kepada akademik dan pemimpin tersebut mampu mempengaruhi guru serta membangkitkan kepercayaan mereka bahawa mereka mempunyai kesan ke atas pembelajaran dan pengajaran





Justeru, iklim organisasi dalam sekolah sangat penting kerana dapat mempengaruhi banyak perkara yang melibatkan ahli-ahli organisasi sekolah. Hal ini kerana, iklim organisasi sekolah dianggap sebagai elemen utama kepada kejayaan sesebuah institusi pendidikan bagi memastikan institusi tersebut kekal berstatus tinggi, kompetitif dan mengekalkan kompetensi pekerja (Musah, Ali, al-Hudaya, Tahir, Daud, Said & Kamil, 2016). Oleh itu, ianya adalah satu keperluan untuk menyediakan iklim organisasi sekolah yang sihat dan positif serta dapat meningkatkan kepuasan kerja guru oleh pengetua dan pembuat dasar dengan harapan berlaku peningkatan kualiti sekolah di Malaysia (Ghavifekr & Pillai, 2016).



Selain itu, iklim sekolah merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh ahli organisasi sehingga kualiti organisasi meningkat (Mohd Saifulkhair Omar, Mohd Faizul Mohd Noor & Mohd Isha Awang, 2016). Iklim sekolah dapat dicipta melalui hubungan sosial yang harmoni antara sesama guru, kerjasama antara para guru dan kejelasan tugas masing-masing yang dapat membantu meningkatkan kualiti dalam pendidikan serta dapat mencapai objektif yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Namun begitu, iklim sesebuah sekolah dapat memberi kesan kepada perasaan pekerja dalam organisasi berkenaan dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Mashayekhi, Sajjadi & Tabrizi, 2013). Sementara itu, Ward dan King (2017), menekankan bahawa kepuasan dan kegembiraan pekerja perlu diberi





perhatian kerana ianya penting sebagai tiang seri kepada organisasi (*pillar for organizations*), terutamanya dalam era pasaran yang sentiasa berubah. Dalam pengertian kepuasan kerja, ia dapat dicirikan sebagai keseluruhan perasaan dan sikap yang positif seseorang terhadap pekerjaan (Khaziah Aziz & Fauzi Hussin, 2016). Apabila seseorang mengatakan bahawasanya beliau memperoleh kepuasan kerja yang baik terhadap kerja yang dilakukannya, ini bermakna beliau menyukai akan kerjanya, keupayaan kerja yang tinggi dan mewujudkan insentif yang tinggi untuk pekerjaannya (Zulhamri Abdullah & Jong, 2014). Kepuasan bekerja guru juga berkait rapat dengan penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di sekolah, keadaan persekitaran dan kemajuan dalam pencapaian pelajar (Zamani & Karimi, 2015).



Selain itu, menurut Budiman (2017), kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan kerja merupakan sikap guru terhadap persekitaran kerjanya. Hal ini kerana, kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan psikologi seseorang terhadap pengalaman dalam kerjanya yang dapat memuaskan atau tidak memuaskan. Manakala, menurut Rivai dan Mulyadi (2012), kepuasan kerja merupakan persepsi para pekerja mengenai bagaimana pembangunan diri setiap pekerja. Pekerja mempunyai keperluan untuk berkembang dan meningkatkan prestasi sebagai satu matlamat realisasi diri supaya pekerja akan merasa puas jika organisasi menyediakan peluang untuk berkembang dan memberi galakan untuk ke tahap yang lebih tinggi.





Menurut Bakotic dan Babic (2013), kepuasan kerja menunjukkan berapa banyak pekerja yang menyukai pekerjaannya serta tahap keasyikannya dengan kerja. Umumnya, dapat dikatakan bahawa kepuasan kerja adalah rasa kenyamanan dan pengalaman positif yang dihadapi oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Di samping itu, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kelakuan kerja dan melalui prestasi organisasi (Wan Na, 2013). Untuk kepuasan kerja yang panjang telah dilihat sebagai konsep yang unik, tetapi hari ini ia dilihat sebagai kumpulan sikap yang sangat kompleks terhadap aspek-aspek kerja yang berbeza.

Oleh itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh iklim sekolah yang baik (Nisa Ardena, 2015). Hal ini demikian kerana iklim sekolah yang bersesuaian dengan pekerja dapat melahirkan rasa puas dalam bekerja di organisasi tersebut. Selain itu, dengan adanya penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di sekolah, keadaan persekitaran dan kemajuan dalam pencapaian pelajar ianya dapat memenuhi kepuasan bekerja guru (Zamani & Karimi, 2015). Menurut Chintala (2014) dalam kajiannya, pentadbir yang berdedikasi akan bekerja ke arah iklim sekolah yang positif dan berusaha bersungguh-sungguh untuk memperbaiki budaya dan keadaan di sekolah supaya guru dapat mengajar dengan lebih baik dan pelajar belajar dengan lebih baik.

Kesimpulanya, iklim organisasi dalam sekolah amat penting bagi memastikan kepuasan kerja dalam kalangan guru dapat ditingkatkan. Hal ini kerana kepuasan kerja bagi seseorang guru itu bergantung dengan apa yang berlaku di sekelilingnya. Jika iklim



organisasi berada dalam keadaan baik, nescaya kepuasan kerja serta motivasi seseorang guru itu akan meningkat dan matlamat organisasi boleh dicapai. Di samping itu, kajian yang dijalankan dapat membantu pihak pentadbiran sekolah mengetahui apa yang dilalui oleh golongan guru masa kini dan dapat memperbaiki mutu pengurusan tadbir agar menjadi lebih baik.

### 1.3 Pernyataan Masalah

Di dalam usaha membangunkan satu sistem pendidikan yang bertaraf dunia, pelbagai perubahan turut dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia bagi memantapkan sistem yang sedia ada di negara ini. Keadaan ini diakui oleh Menteri Pendidikan Malaysia, yang berpendapat bahawa Malaysia perlu bertindak pantas menyuntik pembaharuan dalam sistem pendidikan secara menyeluruh dan bersepadu jika mahu mencapai sasaran untuk menjadi negara maju (Berita Harian, 23 Julai 2013). Kerancangan meneroka dan merencana program bagi memantapkan sistem pendidikan yang sedia ada pastinya akan membawa bersama kesan langsung dan tidak langsung kepada penggerak utama dunia pendidikan iaitu golongan guru. Aspek positif akan dapat memberikan semangat kepada guru manakala aspek negatif pula akan membawa kepada wujudnya fenomena negatif kepada guru itu sendiri.



Menurut Ambotang, Tandra dan Andin (2017), luahan guru-guru mengenai ketidakpuasan kerja di sekolah semakin ketara. Ada dalam kalangan guru cuba menggunakan media massa sebagai saluran untuk menarik perhatian pihak tertentu untuk melihat masalah tersebut sebagai masalah global dalam pendidikan negara. Salah satu faktor yang sering diajukan adalah berkenaan dengan personaliti guru besar banyak mempengaruhi gaya kepimpinan mereka dalam mengurus sekolah. Terdapat guru besar yang bertindak kurang profesional dalam melaksanakan tugas rasmi menyebabkan ada dalam kalangan guru hanya melaksanakan tugas rutin sahaja tanpa kesungguhan (Nurjannah Fatin, 2014). Situasi seperti ini menimbulkan suasana yang tidak selesa di tempat kerja dan ini mungkin menyumbang secara langsung atau tidak langsung dan akan menurunkan motivasi pekerja untuk datang bertugas.



Selain itu, masalah yang wujud dalam organisasi pendidikan ialah guru tidak boleh bekerja secara berpasukan (Veloo & Kiew, 2012). Menurut Somech (2008), guru telah dilatih untuk bekerja bersendirian di dalam kelas tanpa melibatkan orang lain. Secara tidak langsung, guru kebiasaannya hanya bergantung kepada bakat dan kemahiran sendiri untuk berhadapan dengan masalah di dalam kelas dan meningkatkan profesionalisme perguruan. Perubahan kerja dalam pasukan menimbulkan rasa kuasa autonomi mereka tergugat dan menimbulkan konflik. Bagi membentuk pasukan kerja yang efektif merupakan satu agenda yang menjadi keutamaan dalam organisasi sekolah. Isu-isu pendidikan tidak lagi hanya berkaitan sistem pendidikan dan persekolahan, tetapi juga melibatkan pelbagai faktor lain yang mempengaruhi kualiti pendidikan. Oleh itu,



pendekatan pengurusan sekolah haruslah holistik iaitu melibatkan semua pihak dalam membuat keputusan. Malahan, amalan pengurusan di sekolah kurang mementingkan kerja berpasukan (Velloo & Kiew, 2012). Kerja berpasukan yang wujud di sekolah adalah untuk memenuhi struktur organisasi dan antara kerja berpasukan yang wujud seperti panitia mata pelajaran, bidang mata pelajaran, unit hal ehwal pelajar dan sebagainya. Dengan kurangnya kerjasama dalam berpasukan ia boleh menyebabkan sesuatu matlamat dan objektif organisasi tidak boleh dicapai. Di samping itu, ia boleh menjejaskan prestasi kerja seseorang guru dalam melahirkan pelajar yang cemerlang.

Di samping itu, masalah berkenaan agihan tugas juga turut menyebabkan kepuasan kerja guru menurun. Hal ini kerana memaksimumkan penggunaan sumber tenaga di sekolah merupakan salah satu matlamat yang hendak dicapai oleh pihak pengurusan sekolah. Namun begitu, terdapat sebilangan guru yang tidak terlibat secara menyeluruh dalam agihan tugas tersebut dan hal ini menimbulkan persoalan iaitu agihan tugas yang tidak sekata dalam kalangan guru seterusnya mempengaruhi kepuasan kerja seseorang guru itu (Abdul Said Ambotang & Katriani Maijohn, 2014). Segelintir guru melihat bahawa bebanan tugas berlebihan ini adalah berpunca daripada kecelaruan serta kelemahan di dalam pentadbiran dan penyelarasan dalam semua peringkat pentadbiran di sekolah. Secara tidak langsung ini menunjukkan bahawa iklim sekolah tidak berada dalam keadaan yang baik. Keadaan ini dapat dilihat melalui kajian yang telah dijalankan oleh Ebrahim dan Mohamadkhani (2014) yang bertujuan untuk memeriksa kepentingan iklim organisasi sekolah dalam penglibatan guru di sekolah. Kajian mendapati bahawa



iklim sekolah yang kondusif mengizinkan guru menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik.

Di Malaysia, kajian berkaitan iklim sekolah dan kepuasan kerja guru sering mendapat perhatian penyelidik. Namun begitu, berdasarkan kajian lepas banyak kajian yang dilakukan sekitar tahun 2015 dan 2016 sering menggunakan pemboleh ubah iklim sekolah seperti tingkah laku pengetua dan tingkah laku guru sedangkan masih banyak faktor iklim sekolah yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja guru yang kurang dikaji seperti struktur organisasi, ganjaran, sokongan, hubungan mesra dan identiti. Oleh itu, kajian yang menyeluruh perlu dilakukan untuk mengatasi limitasi kajian lepas.



Maka, tujuan utama kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Temerloh, Pahang. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti dimensi iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru.





## 1.4 Tujuan Kajian

Secara umumnya, tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru.

## 1.5 Objektif Kajian



- i. Untuk mengenal pasti hubungan antara dimensi struktur dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- ii. Untuk mengenal pasti hubungan antara dimensi ganjaran dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- iii. Untuk mengenal pasti hubungan antara dimensi hubungan mesra dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- iv. Untuk mengenal pasti hubungan antara dimensi sokongan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.



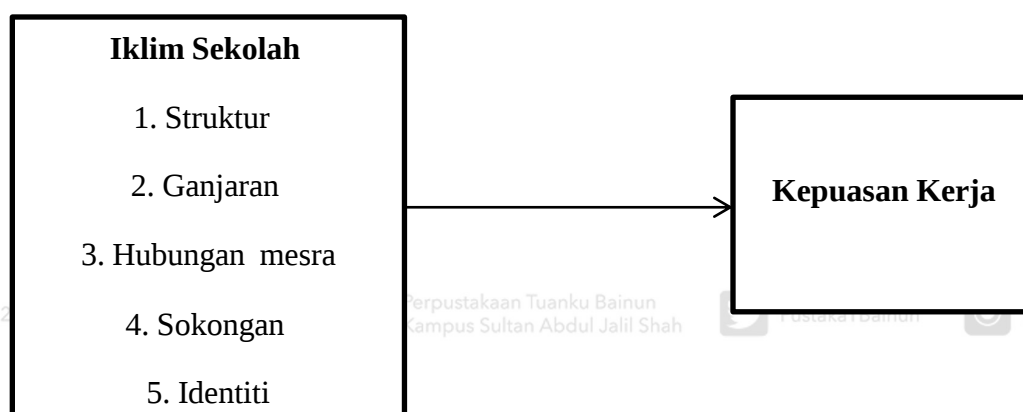
- v. Untuk mengenal pasti hubungan antara dimensi identiti dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- vi. Untuk mengenal pasti pengaruh iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

## 1.6 Persoalan Kajian

- i. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi struktur dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- ii. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi ganjaran dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- iii. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi hubungan mesra dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- iv. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi sokongan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- v. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi identiti dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?

- vi. Adakah terdapat pengaruh iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?

### 1.7 Kerangka Konseptual Kajian



*Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian*

Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual bagi kajian mengenai hubungan di antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan di sekitar daerah Temerloh. Kerangka konseptual ini mengandungi pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar.

Pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini adalah iklim sekolah yang merangkumi struktur, ganjaran, hubungan mesra, sokongan dan identiti. Manakala kepuasan kerja pula adalah pemboleh ubah bersandar.

Kerangka konseptual ini juga menunjukkan perkaitan di antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Setiap pemboleh ubah terdapat dimensi-dimensi yang hendak dikaji.

## 1.8 Hipotesis

H01: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi struktur dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

H02: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi ganjaran dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

H03: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi hubungan mesra dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

H<sub>04</sub>: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi sokongan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

H<sub>05</sub>: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi identiti dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

H<sub>06</sub>: Terdapat pengaruh iklim sekolah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

## 1.9 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini boleh memberikan manfaat kepada masyarakat dalam dunia pendidikan global pada hari ini baik kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM), sekolah, guru-guru di peringkat sekolah menengah yang mengajar dan golongan masyarakat pelajar juga khususnya. Berikut adalah sumbangan dan kepentingan kajian ini dijalankan.

### 1.9.1 Kementerian Pelajaran Malaysia

Hasil penemuan ini dapat memberikan gambaran dan panduan kepada pihak pengurusan di Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan seterusnya Pejabat Pendidikan Daerah dalam usaha membangunkan sumber manusia bagi memelihara martabat guru, mempertingkatkan prestasi kerja serta mengekalkan keunggulan perkhidmatan pendidikan yang bersifat holistik. Tambahan pula, hasil kajian ini dapat membuka ruang yang luas terhadap kajian-kajian yang akan datang yang berkaitan dengan iklim sekolah dan kepuasan kerja guru yang bakal berdepan dengan segala bentuk cabaran globalisasi dunia pendidikan. Bahkan kajian ini juga dapat menyedarkan kepada warga pendidik betapa pentingnya iklim sekolah yang positif atau berkesan terhadap kepuasan kerja guru dalam era globalisasi ini.

### 1.9.2 Sekolah

Hasil kajian ini dapat menyumbang kepada sekolah disebabkan dapatan kajian boleh digunakan untuk mengenal pasti aspek mengenai iklim organisasi yang sesuai dan diperlukan oleh pekerja. Seterusnya, hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai satu garis panduan, pengetua atau unit pentadbiran sekolah dalam menyemak, merancang, melaksana, mengelola dan menjalankan penilaian meskipun isu kepuasan kerja guru

berkaitan iklim sekolah telah lama wujud di negara kita. Oleh itu, penyelidik berharap dapatan kajian ini dapat mengetahui iklim yang sesuai terhadap organisasi yang dapat memberi kepuasan terhadap guru sekaligus meningkatkan motivasi mereka dalam mengajar.

### 1.9.3 Guru

Dapatan kajian ini turut menyumbang dan bermanfaat terhadap guru dalam skop sistem pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Guru akan dapat mengenal pasti iklim sekolah yang kondusif bagi persekitaran kelas dan ini akan dapat memudahkan mereka meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pembelajaran dan pengajaran (PdP) di dalam kelas. Guru juga akan dapat mengetahui iklim sekolah yang sesuai terhadap diri mereka bagi membolehkan emosi dalam keadaan stabil untuk memulakan sesi pembelajaran.

Justeru, pengkaji juga berharap agar kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan, panduan dan sebagai sumber pengetahuan untuk mendapatkan maklumat mengenai kepentingan iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja. Pengkaji juga berharap kajian ini boleh dijadikan panduan buat pengkaji-pengkaji lain pada masa akan datang.



### 1.10 Batasan Kajian

Kajian ini hanyalah kajian tinjauan *cross sectional* yang dilakukan terhadap guru-guru sekolah menengah di satu daerah sahaja. Selain itu, pengkaji tidak dapat mengawal sebarang pengalaman responden yang lepas yang berkemungkinan mempengaruhi respons yang diberikan oleh mereka terhadap item-item soal selidik yang disediakan.

Kesahihan kajian ini juga banyak bergantung sepenuhnya kepada kerelaan atau keikhlasan serta kejujuran responden memberikan kerjasama dalam menjawab soalan-soalan kaji selidik yang diedarkan kepada mereka. Sehubungan dengan itu, pengkaji mengandaikan semua maklumat yang diberikan oleh responden adalah tepat. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian tersebut juga adalah bersandar kepada andaian ini. Hasil kajian ini hanya sesuai dan diterima pakai untuk menunjukkan hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Temerloh dan tidak boleh digunakan untuk menunjukkan aspek yang sama dalam sektor yang sama di seluruh Malaysia. Selain itu, dapatan kajian ini tidak boleh dirumuskan kepada semua guru di Malaysia. Hal ini disebabkan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru dijangka berbeza mengikut kawasan.



## 1.11 Definisi Konseptual

Dalam konteks kajian ini, beberapa istilah yang membawa makna khusus ditakrifkan secara konseptual seperti berikut:

### 1.11.1 Iklim Sekolah

Najeemah Yusof (2012) menjelaskan iklim sekolah merupakan suasana yang dialami dan dirasakan oleh setiap individu sekolah tersebut yang melibatkan faktor dalaman termasuk perhubungan antara pengetua dengan guru, guru dengan pelajar dan kakitangan sokongan.

### 1.11.2 Struktur

Hasibuan (2011) menjelaskan struktur merupakan suatu aturan atau susunan dan perhubungan antara setiap bahagian yang terdapat dalam sesebuah organisasi.



### 1.11.3 Ganjaran

Norul Huda (2015) menjelaskan bahawa ganjaran merupakan pampasan, faedah atau saraan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja mereka.

### 1.11.4 Hubungan mesra

Othman (2014) menjelaskan hubungan mesra merupakan perhubungan atau suasana kerja yang mesra, tenang dan berteraskan persahabatan yang diamalkan oleh organisasi.

### 1.11.5 Sokongan

Lazim dan Zin (2012) menjelaskan sokongan merupakan bantuan yang telah diberikan oleh rakan kerja atau pihak pengurusan.



### 1.11.6 Identiti

Othman (2014) menjelaskan identiti merujuk kepada sifat-sifat yang terdapat pada seseorang individu.

### 1.11.7 Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015), kepuasan kerja merujuk kepada sikap atau perasaan yang dialami oleh seseorang individu dalam reaksi kepada kerja individu dan tugasnya.

### 1.11.8 Guru

Fatimah Affendi (2014) menyatakan guru ialah tenaga pengajar yang terlatih dari institusi pendidikan yang telah dilantik secara rasmi dan mempunyai tanggungjawab terhadap pengajaran dan pembelajaran.

## 1.12 Definsi Operasional

Dalam konteks kajian ini, beberapa istilah yang membawa makna khusus ditakrifkan secara operasional seperti berikut.

### 1.12.1 Iklim sekolah

Menurut Asif (2011), iklim sekolah adalah membina asas dalam kerja dan tetapan organisasi, kerana ia menyediakan konteks yang sesuai untuk mengkaji tingkah laku organisasi, membolehkan penerokaan tingkah laku individu dan kumpulan.

Dalam konteks kajian ini, iklim sekolah merujuk kepada lima dimensi iaitu struktur organisasi, ganjaran, hubungan mesra, sokongan, dan identiti. Instrumen mengukur iklim organisasi yang digunakan oleh para penyelidik adalah alat ukur iklim Litwin dan Pertubuhan Ikatan Stringer, LSOC (Litwin & Stringer, 1968). Lima dimensi iklim sekolah yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.1:

## Jadual 1.1

*Dimensi-Dimensi Iklim Sekolah*

| Dimensi               | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Struktur</b>       | Perkara-perkara yang berkaitan dengan polisi, peraturan dan tugas dalam organisasi yang telah dinyatakan dan diberitahu dengan jelas.                                                                                                                                                                             |
| <b>Ganjaran</b>       | Galakan dan pengiktirafan yang diberikan oleh pihak pengurusan hasil daripada pekerjaan yang dilakukan.                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Hubungan mesra</b> | Perhubungan mesra yang wujud antara pihak pengurusan dengan para pekerja dan juga antara pekerja dengan pekerja. Perhubungan ini diasaskan oleh suasana kerja yang mesra, tenang dan berteraskan persahabatan.                                                                                                    |
| <b>Sokongan</b>       | Sokongan bermaksud bantuan yang diberikan oleh rakan sekerja bagi membantu melaksanakan tugas mereka. Sokongan juga melibatkan pihak pengurusan mengambil berat dan menyokong usaha membangunkan kerjaya kakitangannya, mengutamakan faktor kemanusiaan dan mengambil berat tentang perasaan dan pendapat mereka. |
| <b>Identiti</b>       | Perasaan bangga dan setia kepada organisasi di tempat kerja.                                                                                                                                                                                                                                                      |

Sumber: Litwin dan Stringer (1968)



### 1.12.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada perasaan seorang guru untuk pekerjaan itu sama ada tugasnya dapat mencapai kepuasan ataupun tidak, memenuhi kehendak dan harapan terhadap kejayaan dan kemajuan sekolah.

### 1.12.3 Guru

Dalam kajian ini, guru yang dimaksudkan adalah guru yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah sekitar Daerah Temerloh Pahang. Menurut Mok (2010), guru merupakan tenaga ikhtisas di dalam bidang perguruan yang diberi tanggungjawab untuk mendidik pelajar-pelajar di sekolah. Peranan guru masa kini yang mengalami transformasi dari seorang penyampai maklumat kepada seorang pengurus, jurulatih dan juga fasilitator. Dalam era globalisasi sekarang, peranan guru menjadi semakin kompleks dan mencabar. Sehubungan dengan itu, guru-guru ini perlu memastikan martabat keguruan sentiasa dipertingkatkan dari semasa ke semasa sehingga ke tahap yang lebih tinggi dan dihormati seterusnya dapat mencapai misi nasional.



### 1.13 Rumusan

Bab ini telah menghuraikan perkara-perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Pengkaji telah menetapkan objektif-objektif yang hendak dicapai di akhir kajian berdasarkan masalah kajian dan spekulasi terhadap masalah yang timbul. Semua persoalan kajian turut ditentukan berpandukan objektif-objektif yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kajian ini turut dibataskan skopnya agar ia mudah dan relevan untuk dilaksanakan. Akhir sekali, dalam bahagian definisi operasional telah diterangkan maksud beberapa istilah dan konsep yang penting dalam kajian ini.