

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA DALAM
KALANGAN GURU-GURU: SATU KAJIAN DI SEKOLAH
MENENGAH KEBANGSAAN LUNAS,
KULIM, KEDAH.**

MOHAMAD AARIF BIN MD YUSOF

**LAPORAN PROJEK YANG DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SEBAHAGIAN DARIPADA SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH
SARJANA PENDIDIKAN**

**FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2007



PENGAKUAN

Saya mengaku laporan projek ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.

20 .10. 2007



.....
MOHAMAD AARIF BIN MD YUSOF
M20041000303





PENGHARGAAN

Bismil 'lāhir' rahmānir' rahim

Segala puji bagi Allah, Tuhan Semesta Alam, Selawat dan Salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w. Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Ilahi kerana dengan izin dan limpah kurnianya, dapat jua saya menyiapkan laporan penyelidikan ini dengan sempurna.

Dalam kesempatan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih tidak terhingga kepada pensyarah-pensyarah yang banyak membantu terutamanya penyelia projek ini Prof. Madya Dr. Abd. Latif b. Hj. Gapor dari Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia di atas bimbingan, nasihat, teguran, dan tunjuk ajar yang diberikan sepanjang tempoh menyiapkan laporan projek penyelidikan ini. Segala tunjuk ajar dan bimbingan yang beliau berikan banyak membantu saya dalam menyiapkan laporan projek ini.

Selain itu, saya juga turut mengucapkan jutaan terima kasih kepada rakan-rakan yang berterusan memberi semangat dan banyak membantu saya semasa menyiapkan laporan projek ini. Tanpa tunjuk ajar dan dorongan daripada rakan-rakan, amatlah sukar untuk saya melaksanakan penyelidikan.

Seterusnya jutaan terima kasih juga diucapkan kepada pihak pengurusan sekolah Menengah Kebangsaan Lunas terutamanya Pengetua, En. Abdullah b. Ahmad, kerana memberikan kebenaran penyelidikan ini dijalankan di sekolah tersebut yang merupakan tempat saya bertugas. Jutaan terima kasih juga ditujukan kepada rakan guru-guru sekolah tersebut yang terlibat dalam penyelidikan ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada isteri tersayang, Zaiton bt. Taib yang telah banyak berkorban dan memberi perangsang untuk saya menyiapkan laporan projek ini. Tanpa sokongan beliau sudah tentu penyiapan laporan projek ini tidak dapat direalisasikan. Seterusnya terima kasih juga dititipkan buat anak-anak tersayang yang menjadi pembakar semangat untuk meneruskan perjuangan ini iaitu Farah Wahidah, Farah Hanie, Mohamad Afif Azfar, dan Mohamad Azim Amzar.

Akhir sekali saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu saya menjayakan penyelidikan ini sama ada secara langsung atau tidak langsung. Hanya Allah saja yang dapat membalas segala jasa yang dicurahkan. Semoga segala usaha ini diberkati oleh-Nya.

Wassalam





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menerangkan hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas, Kulim, Kedah. Tumpuan kajian diberikan kepada faktor-faktor kepuasan kerja, perbezaan gender, etnik, dan tempoh berkhidmat dalam menentukan tahap kepuasan dan prestasi kerja. Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Prestasi Kerja Porter dan Lawler, dan Teori Locke dipilih sebagai panduan dan rujukan kajian ini. Subjek kajian terdiri daripada 81 orang guru sekolah Menengah Kebangsaan Lunas. Data yang dikumpul dianalisis menggunakan Statistical Package For Social Science (SPSS). Alat kajian yang digunakan untuk menguji kepuasan kerja ialah Skala Brayfield dan Rothe (1951), manakala Skala Sayles dan Strauss (1972) pula digunakan untuk menguji prestasi kerja. Analisa data dibuat menggunakan analisis statistik Univariat ANOVA, Korelasi Pearson, dan Regresi Pelbagai untuk menjawab persoalan kajian. Keputusan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang signifikan mengikut gender, etnik, dan tempoh berkhidmat guru-guru sekolah tersebut. Seterusnya kajian ini juga mendapati terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Terdapat juga hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan faktor motivator dan faktor hygiene. Dapatan kajian juga menunjukkan pembolehubah prestasi memberi sumbangan utama kepada kepuasan kerja manakala pembolehubah faktor hygiene merupakan penyumbang utama kepada prestasi kerja. Sebagai kesimpulannya, keputusan analisis menunjukkan bahawa terdapatnya hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja guru-guru dengan faktor motivator dan faktor hygiene, manakala tiada perbezaan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut gender, etnik dan tempoh berkhidmat.





ABSTRACT

Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance among the Teachers : A Research in Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas, Kulim, Kedah.

The purpose of this research is to explain the relationship between job satisfaction and job performance among the teachers at Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas, Kulim, Kedah. This research focused on specific factors like job satisfaction, differences in gender, ethnic, and the period of service, in determining the level of job satisfaction and performance. Herzberg's Two Factor Theory, Porter and Lawler Job Performance Theory, and Locke Theory were chosen as a guide and reference in this research. The subject of this research included 81 teachers from Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas. The collected data was analysed using the SPSS. Brayfield and Rothe's (1951) scale was used as an instrument to research job satisfaction while Sayles and Strauss's (1972) scale was used to research job performance. The data was analyzed using statistical analysis, Univariate ANOVA, Pearson's Correlation, and Multiple Regression to answer the research questionnaire. The finding of the research showed that there was no significant difference between job satisfaction and job performance according to gender, ethnic, and period of service of the teachers. This research also found strong positive and significant relationship between job satisfaction and job performance. Besides, there was also a relationship between job satisfaction and job performance with motivator factor and hygiene factor. The result of this research also showed that the performance variable was a superior contributor to job satisfaction while factor hygiene variable a superior contributor to job performance. Therefore, it can be concluded that the analysis indicated there was a relationship between job satisfaction and job performance of teachers with the motivator factor and hygiene factor while there was no difference of job satisfaction and job performance according to gender, ethnic, and period of service.





KANDUNGAN

	Halaman
PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xiii
LAMBANG DAN SINGKATAN	xiv



BAB 1 PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Pernyataan Masalah	3
1.2	Tujuan Kajian	6
1.3	Persoalan Kajian	7
1.4	Hipotesis Kajian	8
1.5	Kepentingan Kajian	10
1.6	Batasan Kajian	11
1.7	Definisi Istilah	12

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.0	Pengenalan	15
2.1	Pandangan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja	16
2.1.1	Kepentingan Kepuasan Kerja	16
2.1.2	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja	17



2.2	Kajian-kajian Lepas Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja	19
2.2.1	Faktor-faktor Memenuhi Kepuasan Kerja	19
2.3	Kajian Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja	21
2.3.1	Kajian-kajian Luar Negara	21
2.3.2	Kajian-kajian Dalam Negara	26
2.4	Kerangka Konsep Kajian	29
2.5	Pendekatan Teori	31
2.5.1	Teori Dua Faktor Herzberg	31
2.5.2	Teori Prestasi Kerja Porter dan Lawler	36
2.5.3	Teori Perbandingan	38
2.5.4	Teori Locke	40
2.6	Penjelasan Konsep	40
2.6.1	Kepuasan Kerja	40
2.6.2	Prestasi Kerja	41
2.7	Kesimpulan	42

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pendahuluan	43
3.1	Rekabentuk Kajian	43
3.2	Sampel Kajian	44
3.3	Instrumen Kajian	44
3.3.1	Alat Kajian	45
3.3.1.1	Soal Selidik Profil Demografi Guru	45
3.3.1.2	Soal Selidik Kepuasan Kerja	45
3.3.1.3	Soal Selidik Penilaian Prestasi	49
3.3.2	Pembolehubah Kajian	50
3.4	Kajian Rintis	50
3.5	Tatacara Kajian	51
3.6	Tatacara Penganalisisan Data	52
3.6.1	General Linear Model: Univariat ANOVA	53
3.6.2	Analisis Perkaitan: Korelasi Pearson	55
3.6.3	Analisis Regresi	56

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.0	Pendahuluan	61
4.1	Analisis Kebolehpercayaan	62
4.1.1	Soal Selidik Bagi Item Kepuasan Kerja	62
4.1.2	Soal Selidik Bagi Item Prestasi Kerja	64
4.2	Pengujian Pembolehubah Kajian	65
4.2.1	Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Gender,	

Etnik, dan Tempoh Berkhidmat	65
4.2.1.1 Analisis H_o^1	66
4.2.1.2 Analisis H_o^2	67
4.2.1.3 Analisis H_o^3	69
4.2.2 Analisis Perbezaan Prestasi Kerja Mengikut Gender, Etnik, dan Tempoh Berkhidmat	73
4.2.2.1 Analisis H_o^4	73
4.2.2.2 Analisis H_o^5	74
4.2.2.3 Analisis H_o^6	76
4.2.3 Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Faktor Motivator, dan Faktor Hygiene	80
4.2.3.1 Analisis H_o^7	80
4.2.3.2 Analisis H_o^8	81
4.2.3.3 Analisis H_o^9	82
4.2.4 Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Faktor Motivator dan Faktor Hygiene	83
4.2.4.1 Analisis H_o^{10}	83
4.2.4.2 Analisis H_o^{11}	84
4.2.5 Analisis Hubungan antara Faktor, Hygiene, Faktor Motivator, Prestasi Kerja, Etnik dan Tempoh Berkhidmat dengan Kepuasan Kerja	85
4.2.5.1 Analisis H_o^{12}	85
4.2.6 Analisis Hubungan antara Faktor Hygiene, Faktor Motivator, Kepuasan Kerja, Etnik, dan Tempoh Berkhidmat dengan Prestasi Kerja	89
4.2.6.1 Analisis H_o^{13}	89
4.3 Kesimpulan	95

BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0	Pendahuluan	96
5.1	Perbincangan Dapatan Kajian	96
5.1.1	Perbezaan kepuasan Kerja Guru mengikut Gender	97
5.1.2	Perbezaan Kepuassan Kerja Guru mengikut Etnik	98
5.1.3	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru mengikut Tempoh Berkhidmat	99
5.1.4	Perbezaan Prestasi Kerja Guru mengikut Gender	100
5.1.5	Perbezaan Prestasi Kerja Guru mengikut Etnik	101
5.1.6	Perbezaan Prestasi Kerja Guru mengikut Tempoh Berkhidmat	101
5.1.7	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	103
5.1.8	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Faktor Motivator	105



5.1.9	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Faktor Hygiene	107
5.1.10	Hubungan Faktor Hygiene, Motivator, Prestasi Kerja, Etnik, Gender, dan Tempoh Berkhidmat dengan Kepuasan Kerja	110
5.1.11	Hubungan Prestasi Kerja dengan Faktor Motivator	111
5.1.12	Hubungan Prestasi Kerja dengan Faktor Hygiene	112
5.1.13	Hubungan Faktor Hygiene, Motivator, Kepuasan Kerja, Etnik, Gender dan Tempoh Berkhidmat terhadap Prestasi Kerja	114
5.2	Kesimpulan	116
5.3	Saranan Kepada Pihak Organisasi	117
5.4	Cadangan-cadangan kajian Akan Datang	119
5.5	Kesimpulan	120

RUJUKAN

122

LAMPIRAN

- A : Borang Soal Selidik
- B1 : Analisis Kebolehpercayaan 1
- B2 : Analisis Kebolehpercayaan 2
- B3 : Analisis Kebolehpercayaan 3
- B4 : Analisis Kebolehpercayaan 4



SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
2.1	Faktor Motivator dan Faktor Hygiene dalam Teori Dua Faktor Herzberg	32
3.1	Taburan Sampel Kajian	44
3.2	Pemarkatan Item-item Kepuasan Kerja	47
3.3	Pemarkatan Item-item Faktor Kepuasan Kerja	48
3.4	Nombor Soalan bagi Item Faktor Motivator	48
3.5	Nombor Soalan Bagi Item Faktor Hygiene	49
3.6	Pembahagian Skor Kepuasan Kerja	49
3.7	Pemarkatan Item-item Penilaian Prestasi	50
3.8	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	56
3.9	Pembolehubah dan Faktor dalam Analisis Regresi	57
3.10	Pembolehubah dan Faktor dalam Analisis Regresi	58
3.11	Hipotesis dan Jenis Analisis Data yang Digunakan	60
4.1	Analisis Kebolehpercayaan – Skala Alpha bagi Item Kepuasan	63
4.2	Analisis Kebolehpercayaan – Skala Alpha bagi Item Prestasi	64
4.3	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Gender (Ujian kesan antara subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	66
4.4	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	67
4.5	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut	

	Etnik:Ujian Post-Hoc Perbandingan Pelbagai bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik	68
4.6	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik:Ujian Persamaan Subset Etnik terhadap Kepuasan	68
4.7	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	69
4.8	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Post-Hoc Perbandingan Pelbagai bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik)	70
4.9	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik: Ujian Persamaan Subset Etnik terhadap Kepuasan	71
4.10	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	72
4.11	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut Gender: (Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	73
4.12	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	74
4.13	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut Etnik:Ujian Post-Hoc Perbandingan Pelbagai bagi Kepuasan Kerja Mengikut Etnik	75
4.14	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Persamaan Subset Etnik terhadap Prestasi)	76
4.15	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut Tempoh Berkhidmat:(Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	76
4.16	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut: Tempoh Berkhidmat Ujian Post-Hoc Perbandingan Pelbagai Bagi Kepuasan Kerja Mengikut Tempoh Berkhidmat	77
4.17	Analisis Univariat ANOVA bagi Kepuasan Kerja Mengikut	

	Etnik: Ujian Persamaan Subset Etnik terhadap Prestasi)	78
4.18	Analisis Univariat ANOVA bagi Prestasi Kerja Mengikut Etnik: (Ujian Kesan Antara Subjek bagi Pembolehubah Bersandar Kepuasan)	79
4.19	Analisis Korelasi bagi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.	80
4.20	Analisis Korelasi bagi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Faktor Motivator.	81
4.21	Analisis Korelasi bagi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Faktor Hygiene.	82
4.22	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor dengan Kepuasan. (Ringkasan Model)	83
4.23	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor Peramal dengan Kepuasan. (Jadual ANOVA)	84
4.24	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor Peramal dengan Kepuasan (Jadual Koefisien)	85
4.25	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor Peramal dengan Kepuasan (Jadual Pembolehubah tak Dimasukkan)	86
4.26	Analisis Korelasi bagi Hubungan Prestasi Kerja dengan Faktor Motivator	87
4.27	Analisis Korelasi bagi Hubungan Prestasi Kerja dengan Faktor Hygiene	88
4.28	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor dengan Kepuasan. (Ringkasan Model)	89
4.29	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor Peramal dengan Prestasi (Jadual ANOVA)	91
4.30	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor Peramal dengan Kepuasan (Koefisien)	92
4.31	Analisis Regresi bagi Hubungan Faktor-Faktor Peramal dengan Prestasi (Jadual Pembolehubah tak Dimasukkan)	93

SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
2.1	Kerangka Konseptual Kajian	30
2.2	Teori Dua Faktor Herzberg	36
2.3	Model Prestasi dan Kepuasan Kerja Porter dan Lawler	37
2.4	Model Kepuasan Kerja Facet Lawler	39

LAMBANG DAN SINGKATAN

() : Unsur di dalamnya bersifat pilihan

—————→ : Arah aliran

< : Kurang daripada

> : Lebih Daipada

- : Hingga

α : Alpha

Ho : Hipotesis Nul

SPSS : Statistical Package for Social Science

PPP : Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

NIOSH : National Satisfaction Questionnaire



BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang merujuk kepada perasaan positif dan negatif individu terhadap pekerjaannya (Schultz dan Schultz, 1998). Sikap positif menunjukkan kepuasan, sementara sikap negatif merupakan ketidakpuasan kerja (Arifin zainal, 1993).

Kepuasan kerja ada hubungan dengan prestasi kerja. Banyak kajian menunjukkan pekerja yang puas mungkin menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sederhana bahkan ada juga yang rendah. Dalam bidang pekerjaan, guru adalah salah satu daripada jenis pekerjaan yang terlibat secara langsung dengan kepuasan dan prestasi. Guru merupakan aset yang penting kepada bidang pendidikan (Anuar, 2002). Guru adalah manusia atau homosapien yang bersifat kompleks dan mempunyai pelbagai ragam. Masalah yang dihadapi guru boleh menjejaskan prestasi sesebuah organisasi sekolah seterusnya berkaitan langsung dengan prestasi guru khususnya, dan sekolah amnya. Untuk membolehkan guru berfungsi dengan berkesan, guru perlu mempunyai tahap kepuasan





kerja yang tinggi untuk menjamin mutu kerja yang tinggi dan produktif serta berprestasi tinggi, mendorong pelajar mencapai kejayaan cemerlang serta membentuk personaliti serta sahsiah yang terpuji di kalangan murid-murid (Abdul Shukor, 1997).

Schawb dan Cummings (1973) menerangkan bahawa terdapat tiga keadaan hubungan antara prestasi kerja dan kepuasan kerja iaitu:

- a) Kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja secara langsung.
- b) Kepuasan kerja dan prestasi kerja tidak berhubungan secara langsung di mana ada pembolehubah-pembolehubah atau penengah(moderator) yang mempengaruhi hubungan ini seperti tekanan kerja, usaha, matlamat, ganjaran dan sebagainya.
- c) Prestasi mempengaruhi kepuasan kerja di mana prestasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Ia melibatkan ganjaran intrinsik dan



Ganjaran instrinsik ditentukan oleh individu yang berupaya memuaskan keinginan pada tahap tinggi. Jadi jika individu berprestasi baik dalam melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya, dia sendiri akan merasakan kepuasan serta rasa kecapaian dalam dirinya. Manakala ganjaran ekstrinsik diberikan oleh organisasi sebagai menghargai apa yang telah dilaksanakan dalam pekerjaan yang berupaya memuaskan keinginan tahap rendah.

Melalui kajian terhadap kepuasan kerja guru ini, pelbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dapat diselidiki serta hubungannya dengan prestasi kerja di kalangan guru-guru sekolah boleh diketahui. Dapatan yang diperoleh boleh digunakan untuk merancang di peringkat organisasi





perguruan untuk membentuk pelan tindakan memperbaiki kepincangan dalam bidang pendidikan.

Zaman alaf baru ini membawa bersama perubahan dasar pendidikan sejajar dengan era globalisasi dan Malaysia sedang berusaha mencapai pendidikan tahap dunia melalui pengenalan kepada pendidikan berkomputer, Sekolah Bestari, Sekolah Pintar, Sekolah Wawasan, Sekolah Sukan dan pelbagai lagi. Perubahan dan perkembangan ini memberikan kesan kepada pendidik (Anuar, 2002).

1.1 Pernyataan Masalah

Beban tugas guru semakin bertambah rumit, kompleks dan mencabar. Penurunan tahap disiplin pelajar dan perubahan kurikulum serta penekanan yang lebih kepada kokurikulum, dan perubahan untuk mencapai tahap ISO menyebabkan beban tugas guru bertambah. Seiring dengan itu, tingkah laku pelajar semakin menjadi masalah dan memeningkan kepala dengan pelbagai kes disiplin, jenayah pelajar, dan penglibatan mereka dengan kumpulan samseng, membakar sekolah, memukul guru, dadah, rempit, pergaulan bebas, dan sebagainya. Guru terlibat secara langsung dengan pelaksanaan dasar baru pendidikan yang membuat pelbagai pembaharuan dalam pelbagai aspek. Antaranya pengajaran sains dan matematik dalam bahasa Inggeris yang merupakan cabaran baru kepada guru-guru masa kini. Polisi baru kementerian Pelajaran melaksanakan pendidikan percuma hingga ke tingkatan lima memberikan impak yang secara langsung kepada tugas guru yang semakin mencabar memandangkan pelajar yang tidak lulus dalam peperiksaan PMR dibolehkan melanjutkan pelajaran ke tingkatan empat. Banyak masalah yang perlu





diatasi oleh-guru untuk mengajar pelajar-pelajar yang gagal dalam PMR ini kerana dalam tingkatan empat para pelajar perlu menguasai kemahiran asas yang dipelajari dari tingkatan satu hingga tingkatan tiga untuk memudahkan mereka mengikuti pelajaran di tingkatan empat. Ini menimbulkan lebih banyak tekanan kepada guru-guru untuk merealisasikan objektif pendidikan dan mencapai sasaran yang ditetapkan.

Isu dalam sistem pendidikan yang sehingga kini belum mendapat penyelesaian ialah guru-guru terpaksa melakukan kerja-kerja perkeranian seperti soal pendaftaran, buku rekod pelajar, daftar disiplin, pembelian dan penjilidan buku teks serta buku kerja. Tugas utama guru ialah mengajar dan mendidik tetapi terdapat banyak faktor tugas sampingan yang telah meletihkan guru-guru serta mempengaruhi prestasi guru itu sendiri. Guru-guru terpaksa sentiasa berdepan dengan karenah birokrasi yang menekankan pencapaian akademik sahaja, sering menghadiri kursus serta menerima tekanan daripada ibu bapa yang tidak memahami tugas guru serta dasar pendidikan turut menyukarkan lagi tugas guru.

Biasanya apabila lebih tinggi kepuasan kerja guru-guru maka lebih tinggilah pencapaian prestasinya. Apabila kepuasan kerja berada pada tahap minimum, guru akan kurang minat bekerja dan prestasinya akan merosot sekaligus mempengaruhi mutu perkhidmatan dan pengajaran di dalam bilik darjah.

Guru sentiasa menjadi perhatian masyarakat. Sebarang masalah berkaitan pencapaian akademik, disiplin dan segala kepingangan dalam sistem pendidikan, ibu bapa dan masyarakat akan menuding jari kepada guru tanpa mengambil kira faktor-faktor lain. Setiap kejayaan pelajar dianggap sebagai usaha pelajar itu sendiri tetapi jika pelajar gagal, guru dipersalahkan. Guru sering dipertanggungjawabkan seratus peratus atas





kepincangan yang berlaku dalam sistem pendidikan. Masalah-masalah disiplin yang meruncing, keputusan peperiksaan yang merosot dan keruntuhan moral pelajar-pelajar semuanya guru dipersalahkan dan masyarakat mempersoalkan apa yang guru buat sehingga terjadi demikian tanpa mengkaji aspek-aspek fisiologi, psikologi, persekitaran keluarga serta perhatian ibu bapa terhadap pelajar itu sendiri yang mempengaruhi pencapaian akademik anak-anak mereka. Jika anak-anak mereka dihukum atau dirotan, ibu bapa cepat melatah dan menyalahkan guru sehingga sanggup mengambil tindakan mahkamah tanpa menyelidiki kesalahan anak mereka sendiri. Guru menjadi kaku dan tidak bebas mendisiplinkan pelajar-pelajar walaupun guru sentiasa mematuhi prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.



Sekiranya guru-guru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka tahap pendidikan kurikulum dan kokurikulum di sekolah dipertingkatkan lagi seterusnya dapat merealisasikan Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Wawasan 2020. Ini adalah kerana kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja secara langsung. Prestasi yang positif akan memberikan implikasi yang positif terhadap sikap dan tumpuan bekerja di kalangan guru-guru. Ini bermakna lebih tinggi tahap kepuasan kerja guru-guru maka lebih tinggilah motivasi pencapaian pekerjaan serta dapat menghasilkan produktiviti dan perkhidmatan yang cekap serta cemerlang yang secara langsung akan melahirkan pelajar yang cemerlang dalam segenap bidang. Antonimnya, guru-guru yang mengalami ketidakpuasan kerja atau kepuasan kerjanya berada pada tahap minimum, akan kurang berminat untuk bekerja dan prestasinya akan merosot sekaligus mempengaruhi mutu perkhidmatan dan pengajarannya di dalam bilik darjah. Guru seperti ini akan malas



berusaha dan memberi pelbagai alasan jika prestasinya dipertikaikan dan tidak mahu melihat ke dalam diri sendiri atas kemerosotan prestasinya.

Tekanan-tekanan yang dihadapi oleh guru-guru masa kini boleh memberi sumbangan kepada ketidakpuasan kerja di kalangan guru kerana tidak mendapat kebebasan mengamalkan corak pendidikan yang sebenar.

1.2 Tujuan Kajian

Kajian yang dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas. Tujuan-tujuan kajian diperincikan seperti berikut:

- (1) Mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dan mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- (2) Mengkaji tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru. Melalui dapatan, guru-guru dapat dimotivasikan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- (3) Mengenalpasti faktor-faktor yang berkorelasi dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja di kalangan guru-guru.
- (4) Menganalisis sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru yang berbeza gender, etnik dan tempoh berkhidmat sebagai pendidik.
- (5) Mengkaji sama ada wujudnya hubungan positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan faktor motivator dan faktor hygiene.



- (6) Mengkaji sama ada faktor hygiene, faktor motivator, etnik, gender dan tempoh berkhidmat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja, seterusnya menganalisis tahap kekuatan pengaruhnya.

1.3 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada kajian yang dijalankan, terdapat beberapa persoalan yang akan dijawab iaitu:

- (1) Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja antara guru-guru lelaki dengan guru-guru perempuan?
- (2) Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru mengikut etnik?
- (3) Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja antara guru-guru mengikut tempoh berkhidmat?
- (4) Adakah terdapat perbezaan prestasi kerja antara guru-guru lelaki dengan guru-guru perempuan?
- (5) Adakah terdapat perbezaan prestasi kerja guru-guru mengikut etnik?
- (6) Adakah terdapat perbezaan prestasi kerja antara guru-guru mengikut tempoh berkhidmat?
- (7) Adakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru-guru?
- (8) Adakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru-guru dengan faktor motivator?





- (9) Adakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru-guru dengan faktor Hygiene?
- (10) Adakah terdapat hubungan antara prestasi kerja guru-guru dengan faktor motivator?
- (11) Adakah terdapat hubungan antara prestasi kerja guru-guru dengan faktor Hygiene?
- (12) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor hygiene, faktor motivator, prestasi, etnik, gender dan tempoh berkhidmat dengan kepuasan kerja?
- (13) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor hygiene, faktor motivator, prestasi, etnik, gender dan tempoh berkhidmat dengan prestasi



1.4 Hipotesis Kajian

Hipotesis-hipotesis yang dibentuk untuk menjawab soalan-soalan kajian dalam bentuk hipotesis nul pada aras keyakinan .05 adalah seperti berikut:

H₀¹ : Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara guru-guru lelaki dengan guru-guru perempuan.

H₀² : Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara etnik Melayu, Cina dan India.

H₀³ : Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan dalam kalangan guru-guru yang berbeza tempoh perkhidmatan.





H₀⁴ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja guru-guru lelaki dengan guru-guru perempuan.

H₀⁵ : Tidak terdapat Perbezaan prestasi kerja yang signifikan antara etnik Melayu, Cina dan India.

H₀⁶: Tidak terdapat perbezaan prestasi kerja yang signifikan di kalangan guru-guru yang berbeza tempoh berkhidmat.

H₀⁷: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

H₀⁸: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor motivator.

H₀⁹: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan



H₀¹⁰: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan faktor motivator.

H₀¹¹: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan faktor Hygiene.

H₀¹²: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor hygiene faktor motivator, prestasi, etnik, gender dan tempoh berkhidmat dengan kepuasan kerja.

H₀¹³: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor hygiene, faktor motivator, kepuasan, etnik, gender dan tempoh berkhidmat dengan prestasi kerja.





1.5 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini adalah seperti berikut:

- i) Kajian ini berkepentingan untuk kegunaan masa depan. Faktor-faktor kepuasan kerja akan dapat dikenalpasti dan dapat menjadi panduan kepada guru-guru dan pihak yang menguruskan guru, pada masa depan. Ia dapat digunakan untuk mengurangkan kesan negatif ke atas fisiologi dan kognitif guru yang mana sekiranya kepuasan dan prestasi kerja tidak diberikan perhatian yang serius akan menjejaskan prestasi kerja di kalangan guru-guru.
- ii) Hasil kajian dapat digunakan oleh pihak pentadbiran sekolah untuk memperbaiki prestasi kerja guru-guru. Kementerian Pelajaran dan Jabatan Pendidikan Negeri pula dapat merancang program-program dan latihan-latihan yang dapat meningkatkan prestasi guru seperti latihan pada masa cuti, kursus dalam perkhidmatan, kursus intensif, bengkel, seminar latihan motivasi, dan program penerapan dalam kurikulum latihan perguruan serta pelbagai program yang berkaitan dengan proses pengajaran dan pembelajaran.
- iii) Kementerian, Jabatan Pendidikan dan pentadbiran sekolah dapat memperbaiki persekitaran kerja untuk melahirkan iklim kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja. Masalah-masalah yang berkaitan dengan pengurusan sekolah, corak kepimpinan, infrastruktur, kemudahan dan peralatan serta peruntukan kewangan dapat diberikan perhatian serta menjadi petunjuk kepada Jabatan Pelajaran untuk mengatasi masalah yang dikenalpasti.





- iv) Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan untuk tujuan perbaikan bagi meningkatkan kepuasan kerja. Kebajikan guru-guru dapat diperbaiki seterusnya memberi kesan positif terhadap prestasi kerja mereka melalui peningkatan kepuasan kerja. Aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat difokuskan iaitu seperti beban tugas, pangkat, gaji, status, tugas-tugas luar sekolah dan sebagainya. Oleh sebab itu maklumat yang diperoleh daripada kajian ini dapat digunakan oleh pihak pentadbiran sekolah sebagai ketua jabatan, dan Kementerian Pelajaran untuk meningkatkan kebajikan guru-guru yang seterusnya akan dapat memperbaiki prestasi kerja mereka melalui peningkatan kadar kepuasan kerja.



1.6 Batasan Kajian

Kajian ini hanya berfokus kepada kepuasan kerja dan prestasi kerja guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas sahaja dan bersandarkan kepada teori Dua Faktor Herzberg, Teori Prestasi Kerja Porter dan Lawler, dan teori Locke. Kajian juga melibatkan dua faktor kepuasan kerja iaitu faktor motivator dan faktor hygiene serta faktor-faktor lain iaitu gender, etnik serta tempoh berkhidmat. Sampel kajian ini terdiri daripada semua guru di sekolah tersebut. Oleh sebab itu dapatan kajian ini harus dilihat dalam konteks kajian ini sahaja dan tidak boleh digeneralisasikan kepada populasi lain. Selain itu, kajian ini melibatkan penggunaan instrumen soal selidik untuk mengumpul data. Sementara analisis data melalui kaedah analisis kuantitatif menggunakan program Statistical Package For The Social Sciences (SPSS).





1.7 Definisi Istilah

Kepuasan Kerja

Menurut Arifin (1970), kepuasan kerja boleh dirumuskan sebagai satu pengertian yang subjektif iaitu setiap orang mendapatkan kepuasan kerja dengan cara yang berbeza. Faktor penentu kepuasan kerja adalah berbeza mengikut umur, jantina, taraf pendidikan dan taraf pekerjaan.

Locke (1969) pula mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang menyeronokkan hasil daripada tafsiran seseorang individu terhadap pekerjaannya yang dianggap menyenangkan dan berjaya. Ia juga dikatakan berkait rapat dengan sikap positif terhadap pekerjaan.

Secara jelasnya, dalam kajian ini kepuasan kerja merujuk kepada perasaan seronok di kalangan guru-guru yang diperolehi daripada pekerjaan dan persekitaran pekerjaan tersebut.

Prestasi Kerja

Mengikut Vroom (1964), prestasi kerja adalah satu kombinasi pekali kebolehan dan motivasi kepada kekuatan kerja semasa individu yang dikembangkan untuk melaksanakan sesuatu kerja dan ia merupakan satu ciri individu yang agak stabil.

Sementara itu, Guion (1965) pula mendefinisikan prestasi kerja adalah berkaitan secara kuantitatif dengan 'hasil' dan secara kualitatif dengan 'bagaimana sempurna' seseorang pekerja melaksanakan tugasnya.

Menurut Robbins (1978), prestasi kerja merupakan keupayaan seseorang pekerja mencapai objektif dan matlamat organisasinya.





Dalam kajian ini, prestasi merujuk kepada tahap pencapaian guru-guru dalam melaksanakan tugas harian mereka sebagai pendidik. Secara jelasnya ia memfokus kepada keupayaan guru memberi pendidikan kepada pelajar, mencapai matlamat sekolah serta penglibatan dalam aktiviti kokurikulum.

Faktor Motivator

Menurut Maussner dan Synderman (1959), faktor motivator merujuk kepada faktor yang memberi dorongan dalaman atau intrinsik kepada pekerjaan, iaitu berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor motivator ini melibatkan aspek pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggungjawab, dan kenaikan pangkat.



Faktor Hygiene

Faktor Hygiene merujuk kepada faktor luaran atau ekstrinsik kepada pekerjaan, iaitu berdasarkan persekitaran kerja. Ia meliputi aspek-aspek dasar dan pentadbiran organisasi, penyeliaan, hubungan interpersonal, keselamatan kerja, kehidupan peribadi, keadaan tempat kerja, gaji, dan status.

Gender

Gender ialah pengkategorian guru kepada jantina lelaki dan perempuan. Dalam kajian ini gender merujuk kepada guru-guru lelaki dan juga guru-guru perempuan yang menjadi sampel kajian.





Etnik

Etnik ialah pengkelasan kaum yang tinggal dalam satu-satu tempat, kawasan, daerah, dan negeri dan negara. Dalam kajian ini etnik merujuk kepada guru-guru yang terdiri daripada kaum Melayu, Cina, dan India sahaja.

Tempoh Berkhidmat

Tempoh berkhidmat dalam kajian ini merujuk kepada jangka masa guru-guru telah berkhidmat yang diukur dalam unit tahun. Ia dibahagikan kepada empat kategori iaitu 1 hingga 5 tahun, 6 hingga 10 tahun, 11 hingga 15 tahun, dan 16 tahun ke atas.

Guru



Guru ialah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) yang diberi latihan ikhtisas perguruan dan bertugas di sekolah sebagai tenaga pengajar dan pendidik.

Sekolah Menengah

Sekolah ialah tempat belajar, mengajar dan tempat menerima dan memberi pelajaran. Sekolah menengah ialah sekolah yang dihadiri oleh pelajar dari tingkatan peralihan hingga tingkatan enam. Dalam kajian ini, sekolah menengah merujuk khusus kepada Sekolah Menengah Kebangsaan Lunas yang merupakan sekolah menengah harian biasa di daerah Kulim, Kedah.

