

**KEPUASAN KERJA DIKALANGAN GURU-GURU SEKOLAH
MENENGAH DI FELDA JENGKA**

**Projek Sarjana Diserahkan Kepada Sekolah Siswazah Untuk
Memenuhi Sebahagian Daripada Keperluan
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia**

Oleh

Bahari bin Mat

© BAHARI BIN MAT

1997, Hakcipta Terpelihara

KEBENARAN MERUJUK PROJEK SARJANA

Projek Sarjana ini dikemukakan, adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan program Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan menjadikan projek sarjana ini sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran membuat salinan **sama ada** secara keseluruhan **atau** sebahagian daripadanya untuk tujuan akademik mesti mendapat kebenaran penyelia projek sarjana **atau** pun Dekan Sekolah Siswazah.

Sebarang bentuk salinan dan cetakan **sama ada** secara keseluruhan atau sebahagian daripada projek sarjana ini untuk tujuan komersil adalah tidak dibenarkan **tanpa** kebenaran bertulis daripada penyelidik. Penyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke **atas** projek sarjana ini.

Kebijakan untuk menyalin atau lain-lain kegunaan, **sama ada** secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui :

Dekan Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
060 IO Sintok,
Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk melihat sama ada faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan menentukan tahap kepuasan kerja guru-guru di enam buah sekolah menengah di Felda Jengka. Faktor pekerjaan adalah berkaitan dengan gaji, tempoh berkhidmat, keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat. Faktor bukan pekerjaan adalah berkaitan dengan jantina, umur, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja.

Seramai 205 orang guru telah dipilih secara rawak dalam kajian ini. Instrumen soal selidik kerja Brayfield-Rothe (1951) telah digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja. Ujian-t dan analisis ANOVA telah digunakan untuk menguji perbezaan. Untuk menguji hubungan, ujian korelasi Pearson 'r' telah digunakan. Signifikan adalah pada aras keertian $p < 0.05$.

Dapatan kajian menjelaskan bahawa 134 orang guru (65.37%) menunjukkan kepuasan sederhana, 62 orang guru (30.24%) kepuasan tinggi dan hanya 9 orang guru (4.39%) kepuasan rendah. Min skor kepuasan kerja keseluruhan ialah 61.20 iaitu menunjukkan kepuasan kerja adalah sederhana. Dapatan kajian juga menjelaskan bahawa bagi faktor pekerjaan hanya keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, manakala gaji dan tempoh berkhidmat bukan merupakan faktor penentu kepuasan kerja. Faktor bukan pekerjaan hanya rakan sekerja dan keadaan tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja manakala jantina dan umur bukan merupakan faktor penentu kepuasan kerja. Selanjutnya melalui analisis regresi berganda, dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor bukan pekerjaan iaitu keadaan tempat kerja memberi pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja guru.

ABSTRACT

The studies were undertaken to see whether job factor and non job factor can determine the level of job satisfaction among teachers in 6 secondary school in Felda Jengka. Job factors, such as salary, years of service, job situation and promotional opportunities. Where as non job factors are gender, age, colleague and working place.

205 teachers were **chosen** by simple random sampling in this study. The questionnaire instrument by **Brayfield-Rothe** (1951) were used to measure the job satisfaction. T-Test and One Way ANOVA were used to test the differences. To test the relationship, Coeffttion Pearson Correlation '**r**' were used. Significant are at the probability of **P< 0.05**.

Findings shows that 134 teachers (65.37%) were moderately satisfied, 62 teachers (30.24%) were highly satisfied and 9 teachers (4.39%) were less **satisfied**.The overall job satisfaction mean score are 61.20 shows that job satisfaction are moderate. Findings also shows that for job factor only job situation and promotion opportunity are significantly related with job satisfaction. Where as salary and years of service can't determine job satisfaction. In non job factor only colleague and working place shows the significant relationship with the job satisfaction, where as gender and age can't determine job satisfaction. Multiple regression analysis shows that teacher's satisfaction are strongly influenced by the non job factor i.e working place.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, saya melahirkan rasa syukur ke **hadrat** Allah Subhanahu Wata'ala dengan izin dan **limpah** kumia serta hidayah-Nya, projek sarjana **ini** dapat disiapkan untuk memenuhi syarat penganugerahan ijazah Sarjana Sains (Pengurusan).

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih kepada Dr. Zolkapli bin Hussin selaku penyelia projek sarjana **ini**. Segala tunjuk ajar, bimbingan dan cadangan yang diberikan adalah **amat** berharga sepanjang penghasilan projek sarjana **ini**. Semoga ilmu yang dicurahkanya mendapat keberkatan Allah. Ucapan ribuan terima kasih **juga** kepada Prof. Madya Dr. Ibrahim Abdul **Hamid** (Dekan Sekolah Siswazah, UUM) dan pensyarah-pensyarah yang **memberi** tunjuk ajar secara **langsung dan** tidak **langsung** dalam menyiapkan projek sarjana **ini**. Ucapan terima kasih **juga** kepada sahabat-sahabat yang telah membantu dalam memastikan projek sarjana **ini** dapat diselesaikan **pada** masa yang diharapkan.

Ucapan ribuan terima kasih **juga** kepada Institut Aminuddin Baki (IAB) yang telah menaja program **ini**. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga **juga** kepada **para** pengetua dan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka yang memberikan kerjasama dalam penghasilan projek sarjana **ini**. Semoga Allah membetikan ganjaran yang setimpal **atas** segala bantuan dan pertolongan mereka.

Akhir sekali, saya ingin melahirkan rasa terima kasih dan penghargaan yang teristimewa kepada isteri tersayang Norijan bt. Mansor, anak-anak Bukhari, Norsham, Bakhtiar dan Mohamad Borhan yang sentiasa member-i sokongan dan dorongan di dalam menyiapkan projek sarjana ini.

Semoga Allah Subhanahu Wata'ala sentiasa melindungi dan memberkati segala usaha kita semua. Amin.

Bahari b. Mat
Sarjana Sains (Pengurusan)
Sekolah **Siswazah**
Universiti Utara Malaysia.
September 27, 1997.

KANDUNGAN

	Muka surat
Kebenaran merujuk tesis	i
Abstrak (Bahasa Melayu)	ii
Abstrak (Bahasa Inggeris)	iii
Penghargaan	iv
Senarai j adual	x
Senarai rajah	xii
BAB 1 : PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pernyataan Masalah	3
1.3 Kepentingan Kaj ian	8
1.4 Objektif Kajian	10
1.5 Batasan Kajian	11
1.6 Definisi Konsep Utama	12
1.7 Definisi Operasional	16
1.8 Kesimpulan	17

BAB 2 : ULASANKARYA

2.1	Pendahuluan	18
2.2	Ulasan Teori	19
2.2.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	19
2.2.2	Teori Dua Faktor Herzberg	23
2.2.3	Teori “Existence Relatedness Growth’ Alderfer	25
2.2.4	Teori Jangkaan/Valens Vroom	27
2.2.5	Teori Nilai Locke	29
2.3	Kajian Tentang Kepuasan Kerja	29
2.4	Faktor Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja	34
2.4.1	Gaji	34
2.4.2	Tempoh Berkhidmat	36
2.4.3	Keadaan Pekerjaan	37
2.4.4	Peluang Kenaikan Pangkat	38
2.5	Faktor Bukan Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja	39
2.5.1	Jantina	39
2.5.2	Umur	40
2.5.3	Rakan Sekerja	42
2.5.4	Keadaan Tempat Kerja	43
2.6	Kesimpulan	43
2.7	Hipotesis	45

BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	4 7
3.2	Rekabentuk Kaj ian	4 7
3.3	Populasi Kajian	48
3.4	Sampel Kajian	4 9
3.5	Instrumen Kajian	5 2
3.4	Kajian Perintis	5 6
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	6 1
3.8	Kaedah Statistik Bagi Penganalisan Data	6 1
3.9	Kesimpulan	6 3

BAB 4 : KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	6 4
4.2	Analisis Diskriptif	6 4
4.2.1	Gaji	6 4
4.2.2	Tempoh Berkhidmat	6 5
4.2.3	Jantina	6 6
4.2.4	Umur	6 7
4.3	Perihal Keputusan Kepuasan Kerja (Pembolehkan Bersandar)	6 7
4.4	Analisis Hipotesis	7 1
4.4.1	Keputusan Ujian Hipotesis Tentang Perbezaan	7 1
4.4.2	Keputusan Ujian Hipotesis Tentang Hubungan (korelasi)	7 7

4.4.3 Penentuan Pengaruh Pembolehubah Bebas Terhadap Kepuasan Kerja	83
4.5 Kesimpulan	87
 BAB 5 : PERBINCANGAN	
5.1 Pendahuluan	88
5.2 Kesimpulan Mengenai Dapatan Kajian	88
5.2.1 Kepuasan Kerja	88
5.2.2 Faktor Pekerjaan	89
5.2.3 Faktor Bukan Pekerjaan	92
5.3 Kesimpulan Kajian	95
5.4 Cadangan	96
 Bibliografi	 99
Lampiran 1 : Soal Selidik Kajian	107
Lampiran 2 : Surat Kebenaran Daripada Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan	
Lampiran 3 : Surat Akuan Daripada Universiti Utara Malaysia	

JADUAL

Muka surat

Jadua12.1	: Senarai kajian kepuasan kerja di kalangan guru-guru	32
Jadual 3.1	: Taburan sekolah menengah gred A dan bilangan guru	49
Jadua13.2	: Bilangan responden yang diambil	51
Jadua13.3	: Senarai skala Likert	53
Jadua13.4	: Markah untuk item positif	54
Jadua13.5	: Markah untuk item negatif	55
Jadua13.6	: Bilangan dan peratus kajian perintis mengikut latar belakang	57
Jadua13.7	: Pekali alpha Gronbach kepuasan kerja secara keseluruhan	59
Jadual 3.8	: Pekali alpha Gronbach keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan seketja dan keadaan tempat kerja	60
Jadual 4.1	: Taburan responden berdasarkan gaji sebulan	65
Jadua14.2	: Taburan responden berdasarkan tempoh berkhidmat	66
Jadua14.3	: Taburan responden berdasarkan jantina	66
Jadua14.4	: Taburan responden berdasarkan umur	67
Jadua14.5	: Taburan responden berdasarkan skor kepuasan kerja	69
Jadua14.6	: Perbandingan nilai alpha Gronbach kajian sebenar dengan kajian perintis	70
Jadua14.7	: Keputusan ANOVA di antara gaji terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah di Felda Jengka	72

Jadua14.8 : Keputusan ANOVA di antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka	73
Jadua14.9 : Keputusan perbezaan di antara guru lelaki dan perempuan terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah di Felda Jengka	75
Jadual 4.10 : Keputusan ANOVA di antara umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah di Felda Jengka	77
Jadual 4.11 : Jadual matriks korelasi Pearson 'r' di antara kepuasan kerja keseluruhan dengan pembolehubah bebas iaitu keadaan pekerjaan peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja	82
Jadua14.12 : Regresi berganda pembolehubah bebas keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja terhadap kepuasan kerja keseluruhan kaedah "enter"	84
Jadual 4.13 : Regresi berganda pembolehubah bebas keadaan pekerjaan, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja terhadap kepuasan kerja keseluruhan kaedah "stepwise"	86

RAJAH

Muka surat

Rajah 1 : Model teorities kajian

44



Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification Of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, mcmperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

BAHARI BIN MAT

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

KEPUASAN KERJA DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH

DI FELDA JENKA.

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper is acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor): Dr. Zolkafli bin Hussin

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh
(Date): 27 September 1997

BAB SATU

PENGENALAN KEPADA PERMASALAHAN KAJIAN

1.1 Pendahuluan

Kepuasan kerja dikaitkan dengan aspek efektif atau perasaan seseorang terhadap kerjanya (Kalleberg, 1977). Konsep kepuasan kerja ini adalah berkaitan dengan sikap seseorang terhadap keseluruhan situasi kerjanya. Menurut Kalleberg lagi, sikap tersebut mengandungi pelbagai dimensi. Seorang pekerja boleh berpuas hati terhadap sesuatu dimensi pekerjaannya tetapi pada masa yang sama tidak puas terhadap dimensi lain dalam pekerjaannya. Oleh itu kajian mengenai kepuasan kerja adalah amat penting kepada organisasi kerana kesannya dapat dilihat dari segi kecekapan, produktiviti, perhubungan antara pekerja, ketidakhadiran dan pusingan ganti pekerja (Mowday, 1981).

Perkembangan teknologi dan pertumbuhan pengetahuan telah membawa satu impak yang besar ke atas pengamalan dan matlamat pendidikan. Guru di masa kini bukan sahaja diharap dapat mendidik kanak-kanak dari segi kemahiran intelek dan kebolehan belajar, malah guru juga diharap dapat membuat keputusan sendiri, bertanggungjawab ke atas pencapaian akademik dan pendidikan murid. Disamping itu

guru juga dikehendaki mensosialisasikan mereka **sama ada** di dalam atau di luar masyarakat sekolah. Dalam usaha untuk memenuhi harapan sedemikian, secara tidak langsung telah meletakkan satu permintaan yang membebankan **para** guru (Kremer-Hayon, 1990).

Profesion guru **sama** tuanya dengan usia dan peradaban manusia. Tetapi mengapa kegemilangan profesion perguruan kian pudar dan semakin tidak diminati, walaupun **pada** suatu masa dulu profesion perguruan dianggap mulia **dan** disanjung tinggi. Mengikut Timbalan Presiden Kesatuan Perkhidmatan Kebangsaan (KPPK), kurangnya insentif yang menarik dalam kerjaya perguruan menyebabkan **para** pelajar cemerlang tidak lagi berminat menceburi kerjaya perguruan. Malah, **ada** yang telah menganggap kerjaya perguruan itu sebagai kerjaya kelas kedua atau pilihan akhir dalam menentukan bidang pekerjaan selepas menamatkan pengajian.

Menjelang **abad** ke 21, peranan guru-guru menjadi semakin **berat** dan mencabar terutama sekali dalam menjayakan matlamat atau objektif sekolah (Saat Md. Yasin, 1992). **Tugas** bukan profesional serta tekanan dari dalam **dan** luar sekolah yang dialami oleh guru-guru semakin meningkat dan masalah disiplin pelajar menjadi semakin **rumit** (Hussein Mahmood, 1993). **Chua**, Kelvin (New Straits Times, 8 April 1994) menyatakan bahawa guru-guru **pada** hari ini merupakan kumpulan yang tidak puas **hati** serta merupakan kumpulan yang **banyak** membuat aduan mengenai kerja mereka. Datuk Khalid Yunus (Utusan Malaysia, 13 November 1996) pula menyatakan

sebanyak 829 guru telah meletakkan jawatan sepanjang tahun 1995. Beliau seterusnya berkata, jumlah itu meningkat berbanding 206 guru telah berhenti **pada** tahun 1993 dan 558 **pada** tahun 1994. Antara faktor yang dikenal **pasti** menyebabkan peningkatan jumlah guru yang meletakkan jawatan ialah tekanan kerja, menghadapi masalah peribadi, mendapat tawaran yang lebih baik, melanjutkan pelajaran dan melibatkan diri dalam pemiagaan. Selain itu, jelas Datuk Khalid Yunus (Timbalan Menteri Pendidikan), sebahagiannya meletakkan jawatan kerana menceburi bidang politik dan sesetengahnya **lagi** tidak berminat untuk meneruskan profesion sebagai guru.

Dalam menangani masalah ketidakpuasan guru terhadap profesion perguruan, maka kajian mengenai kepuasan kerja guru adalah dianggap penting. **Ini** adalah kerana kepuasan kerja guru boleh meningkatkan pencapaian pelajar dan seterusnya untuk mencapai matlamat wawasan 2020.

1.2 Pernyataan Masalah

Kejayaan **untuk** menerapkan pendidikan terbaik, **sama ada** dalam aspek fizikal mahu pun rohani adalah menjadi **hasrat** ibubapa miskin di setiap pelosok **tanah** air, termasuk **para** peneroka di rancangan-rancangan **tanah** kerajaan (Felda). Mereka mengharapkan komitmen dan rasa **tanggungjawab** **para** guru dalam menerapkan pendidikan untuk dapat melahirkan pelajar-pelajar kepada tenaga kerja yang mahir, **bertanggungjawab** dan peka terhadap segala permasalahan yang timbul.

Masalah kekurangan guru terlatih khasnya di sekolah luar bandar terutamanya di kawasan **tanah** rancangan - rancangan Felda terutamanya di Felda Jengka, merupakan satu fenomena yang sering berlaku. Walau pun **pada** kenyataan Ketua Pengarah Pendidikan, Datuk **Matnor** Daim (Utusan Malaysia, 30 Jun 1997), memberitahu terdapat lebih 3,000 guru lepasan sijil dan diploma yang terpaksa menganggur sejak beberapa bulan lalu kerana **gagal** ditempatkan di sekolah-sekolah kerana kekurangan tempat. Kenyataan **ini** disangkal oleh Presiden Kesatuan Guru-Guru Malaysia **Barat**, Kassim Mohammad (Utusan Malaysia, 2 Julai 1997), yang menyatakan **pada** hakikatnya situasi sekarang ialah, sekolah-sekolah kekurangan guru. **Menurut** kata beliau **lagi kini** terdapat **kira-kira** 14,000 guru sementara sedangkan 3,000 guru yang terlatih menganggur, guru kontrak pun masih ramai, jadi **ada** percanggahan di situ.

Kekurangan **ini** selain menimbulkan masalah kepada pelajar-pelajar, ibubapa dan pengetua-pengetua **ia juga** boleh menjejaskan mutu pendidikan serta keupayaan memenuhi kehendak negara untuk meningkatkan produk sekolah yang boleh diterima oleh **pasaran** kerja. Tambahan pula dewasa **ini** terdapat tanda menunjukkan kepuasan kerja guru telah **menurun**. **Beban** kerja yang **banyak** merupakan unsur utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (Borg dan Riding, 1991).

Datuk Khalid **Yunus**, Timbalan Menteri Pendidikan (Utusan Malaysia 13 November 1996), menyatakan sebanyak 829 guru telah meletakkan jawatan sepanjang tahun 1995, 206 guru **pada** 1993 dan 558 guru **pada** tahun 1994. Bakhtiar **Mansor** (1993)

dalam kajiannya telah melaporkan **pada** tahun 1988 sejumlah 659 orang guru bersara secara pilihan setelah mencapai tangga gaji maksimum dan tiadanya ganjaran atau galakan tertentu untuk mereka meneruskan perkhidmatan. Dapatan yang paling menarik ialah mengenai kesihatan mental pendidik, dengan sejumlah 1,119 orang guru mengalami penyakit neurotik **dan** 169 orang guru pula adalah psikotik daripada sejumlah 5,394 orang yang dikaji.

Kajian di luar negara oleh Feitler dan Tohar (1986) **juga** mendapati masih **ada** pendidik yang menyatakan kerjaya mereka adalah terlalu stress dan ramai guru merasa tidak puas **hati**. Peterson (Dalam Cedoline, 1982), menambah lagi, guru akan mengalami perasaan kecewa jika merasakan dirinya dikawal oleh **tugas** dan bukan dirinya yang mengawal **tugas** tersebut.

Bidang perguruan dilihat sebagai kerjaya yang kurang menarik dari segi kebajikan dan gaji. Pendapatan guru di negara kita adalah kurang lumayan jika dibandingkan dengan negara-negara lain (Berita Harian, 24 April 1995). Namun demikian di bawah kepimpinan Menteri Pendidikan Datuk Seri Najib Tun **Razak**, kebajikan guru diberi perhatian yang lebih oleh Kementerian Pendidikan dalam usaha meningkatkan **mutu** pendidikan dan pengisian matlamat pendidikan (Berita Harian, 17 Mei 1995). Menurut Ismail Zain (Utusan Malaysia, 3 Ogos 1995), **tugas** guru bukan sahaja mengajar di bilik darjah tetapi **juga** merupakan sebagai penyambung dunia ilmu atau jendela **minda** kepada pelajar-pelajar.

Menurut Gershunsky, B.S (1990), semangat guru-guru di Britain adalah sentiasa **rendah**, ini bukan sahaja disebabkan oleh bayaran gaji yang **rendah** tetapi **juga** kerana kadar dan keluasan perubahan luar yang dikenakan ke **atas** guru-guru dan **juga** permintaan tambahan kesan dari kurikulum baru telah menambahkan tekanan ke **atas** guru-guru. **Beban** kerja guru adalah beraneka jenis. Guru-guru tidak **ada** satu jadual tertentu yang tetap dan realistik yang secara rasmi menyenaraikan **tugas-tugas** mereka. Apabila beban tugas dirasakan terlalu **berat**, ditambah lagi pula tugas-tugas perkeranian yang mereka lakukan dilihat sebagai isu **dan asas** tidak puas **hati**. Kerja-kerja perkeranian ialah kerja-kerja rencam seperti pengurusan surat, fail, rekod, dokumen, menyimpan akaun **dan** sebagainya selalunya dilakukan oleh pegawai perkeranian atau pembantu tadbir kini banyak guru yang terbabit melakukannya (Utusan Malaysia, 24 Mac 1997).

Selain itu pelbagai jenis **tugas** telah dibuat oleh guru antaranya seperti kerja merekod butir-butir murid dalam daftar kedatangan iaitu nombor masuk sekolah, tarikh lahir, nombor kad pengenalan, biasiswa, nama, **alamat**, nombor telefon, pekerjaan ibubapa atau penjaga. Kerja menanda kedatangan pelajar pula dilakukan setiap hari. Adalah menjadi **tugas** guru darjah atau tingkatan untuk menghubungi ibubapa penjaga pelajar melalui pengetua jika pelajar di bawah jagaan mereka tidak hadir sekolah melebihi tiga hari. Perhubungan sedemikian biasanya dibuat secara bertulis. **Pada** tiap-tiap akhir bulan pula guru darjah atau tingkatan dikehendaki menutup jadual kedatangan pelajar. Rekod-rekod peribadi pelajar yang lain yang perlu diselenggara oleh guru

darjah atau tingkatan ialah kad 001, M/001R, kad kesihatan dan kad ujian **daya tenaga asas**. Data-datanya dikemaskinikan dua kali setahun. Sesuai dengan kedudukan sebagai guru yang sepatutnya paling hampir kepada pelajar, guru darjah atau tingkatan diberi **tugas** untuk menyediakan surat akuan pelajar dan draf sijil berhenti sekolah pelajar. Satu lagi tugas perkeranian yang mengambil masa guru ialah **mengurus** dan mentadbir skim pinjaman **buku** teks (SPBT) di peringkat pelajar. Sesungguhnya urusannya dilakukan dua kali dalam setahun dalam keadaan **biasa**, tetapi masa-masa yang ditetapkan merupakan masa-masa persekolahan yang sibuk sekali iaitu awal **dan** akhir tahun. Guru darjah atau tingkatan **juga** bertanggungjawab merekodkan pertukaran pelajar **atau** berhenti sekolah dalam jadual kedatangan, buku rekod mengajar dan buku **daftar** kemasukan pelajar. **Tugas** dan aktiviti perkeranian **ini banyak** sekali membebankan **tugas** guru **dan ini** boleh mengganggu **tugas-tugas** guru yang utama iaitu pengajaran dan pembelajaran.

Walaupun kajian **tentang** kepuasan kerja di kalangan guru-guru telah **banyak** dibuat tetapi **bagi** kajian di kalangan guru-guru di Felda tidak **banyak** dibuat lagi. Maka kajian **ini** perlu untuk menyelidik **sama ada faktor** berkaitan pekerjaan iaitu gaji, tempoh berkhidmat sebagai guru, keadaan pekerjaan, dan **peluang** kenaikan pangkat dan faktor bukan pekerjaan iaitu jantina, umur, rakan sekerja, dan keadaan tempat kerja mempunyai perbezaan dan hubungan terhadap kepuasan kerja di kalangan **guru-guru** sekolah menengah di Felda Jengka.

Dengan memahami faktor-faktor yang **memberi** kesan ke **atas** kepuasan kerja terhadap guru-guru di Felda Jengka, tindakan boleh diambil untuk menangani masalah mereka dan seterusnya mengurangkan kadar pertukaran atau mengekalkan perkhidmatan mereka di sekolah-sekolah menengah di Felda Jengka. Selain daripada itu guru-guru yang berpuas **hati** dapat **juga** mempertingkatkan pencapaian sekolah menengah di Felda Jengka. Ini adalah kerana **secara** umumnya dapat dinyatakan bahawa tahap pencapaian anak-anak peneroka yang menetap di Felda-Felda Jengka dalam peperiksaan Penilaian Menengah **Rendah** (PMR) dan peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) masih tercorot. Sebab itulah apabila keputusan peperiksaan itu diumumkan, **kita** jarang terlepas daripada pendedahan Kementerian Pendidikan bahawa **murid** luar bandar khususnya di Felda-Felda **banyak** **gagal** dalam **mata** pelajaran Matematik, Sains dan bahasa Inggeris berbanding dengan pelajar-pelajar di sekolah-sekolah bandar.

1.3 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini boleh **memberi** gambaran **tentang** keadaan pekerjaan guru dalam menyumbang tenaga dan pengetahuan untuk mendidik, menunjuk ajar, membimbing, membina dan memandu golongan pelajar ke arah mencapai suatu matlamat yang telah ditetapkan berpanduan kepada Falsafah Pendidikan Negara dan Wawasan 2020.

Penilaian **tentang** kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah perlu dilakukan dari masa ke semasa sebagai langkah mendapatkan maklumbalas. Pihak Kementerian Pendidikan boleh menggunakan maklumbalas ini untuk mengetahui sejauh manakah aspek-aspek **tugas** guru dan ganjaran yang diberikan memberikan kepuasan kerja di kalangan guru-guru. Hasil kajian ini akan **memberi** panduan untuk perkara-perkara yang perlu diperbaiki dalam **mengurus** suasana kerja guru-guru di sekolah.

Kementerian Pendidikan **juga** telah **menyediakan** belanjawan yang besar untuk **memberi** latihan profesional kepada guru-guru. Oleh itu sekiranya guru-guru yang menerima latihan ini meninggalkan profesion perguruan kerana tidak puas **hati** dengan kerja mereka maka usaha **ini** akan menjadi sia-sia dan membazir. Diharap kajian **ini** akan dapat **memberi** satu gambaran atau penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru kepada pihak-pihak **tertentu** yang **mungkin** tidak memahami keadaan sebenar yang dihadapi oleh guru-guru terutama guru-guru sekolah menengah di Felda Jenka.

Wawasan Pendidikan **merupakan** agenda **utama** yang perlu dipenuhi oleh **para** pendidik dan pemimpin di sekolah. Pelanggan pendidikan menuntut peningkatan mutu pendidikan. Sejauh **mana** seseorang guru atau kakitangan pendidik dapat memuaskan tuntutan dan keperluan pelanggan pendidikan bergantung kepada sejauh **mana** tingginya kualiti perkhidmatan yang bakal dicurahkan (Wan Mohd. Zahid Mohd. Noordin, 1993).

Dapatan kajian ini juga amat berguna kepada pihak-pihak tertentu dalam bidang pendidikan dan pihak pengurusan pendidikan. Dengan wujudnya kerjasama dalam pengurusan organisasi pendidikan, memahami masalah dan **tanggungjawab** guru serta perhubungan yang baik antara pentadbir dan guru akan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru-guru. Kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru-guru secara tidak **langsung** akan meningkatkan kualiti pengajaran, seterusnya dapat meningkatkan taraf pendidikan di negara ini.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini **bertujuan untuk** melihat **sama ada** terdapat perbezaan dan hubungan dalam menentukan kepuasan kerja di kalangan guru-guru yang mengajar di sekolah menengah di Felda Jengka berdasarkan kepada dua faktor berikut:

a. Faktor pekerjaan iaitu;

- i) Gaji
- ii) Tempoh Berkhidmat
- iii) Keadaan Pekerjaan
- iv) Peluang Kenaikan Pangkat

b. Faktor bukan pekerjaan iaitu;

- i) Jantina

- ii) Umur
- iii) Rakan Sekerja
- iv) Keadaan Tempat Kerja

1.5 Batasan Kajian

Kajian **ini** hanya terbatas kepada faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru di Felda Jengka. Faktor pekerjaan ialah **tentang** gaji, tempoh berkhidmat, keadaan pekerjaan, dan peluang kenaikan pangkat. Faktor bukan pekerjaan pula ialah **tentang** jantina, umur, rakan sekerja, dan keadaan tempat kerja.

Sebenarnya terdapat **banyak** penentu lain seperti kepimpinan, polisi, penyeliaan, penilaian, **pengiktirafan**, tanggungjawab, penghargaan sendiri dan kesempurnaan sendiri yang turut mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru-guru yang tidak dibincangkan dalam kajian ini. Kajian ini hanya hendak mengenalpasti perhubungan di **antara** faktor-faktor yang dinyatakan di **atas** dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru di Felda Jengka sahaja dan bukan mewakili keseluruhan faktor kepuasan kerja guru-guru.

Sumber data kajian **ini** diperolehi dari kerja lapangan yang dijalankan sepanjang tempoh kajian sahaja. Perubahan-perubahan yang berlaku dari segi perkhidmatan,

ekonomi, sosial atau politik **pada** tempoh yang lain akan menghasilkan keputusan yang berbeza. **Keputusan** kajian **ini juga** bergantung kepada andaian responden secara sukarela serta jujur menjawab **soal** selidik dan berupaya menggambarkan perasaan mereka dengan tepat.

Kajian **ini juga** terbatas kepada :

- i) Sekolah-sekolah menengah di bawah pentadbiran **Kementerian** Pendidikan Malaysia
- ii) Kajian hanya melibatkan **enam** buah sekolah menengah gred A di Felda Jengka.
- iii) Sampel hanya terdiri daripada guru-guru berjawatan tetap di sekolah berkaitan sahaja.

1.6 Definisi Konsep Utama

Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja **ini** adalah berkaitan dengan sikap seseorang terhadap keseluruhan situasi kerjanya. Kepuasan kerja dikaitkan dengan aspek efektif atau perasaan seorang terhadap kerjanya (Kalleberg, 1977). **Menurut** Kalleberg **lagi**, sikap **tersebut** mengandungi pelbagai dimensi. Seorang pekerja boleh berpuas **hati** terhadap sesuatu dimensi pekerjaannya **tetapi pada** masa yang **sama** tidak puas **terhadap** dimensi lain dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sukar **untuk** didefinisikan dan ia merupakan suatu fenomena yang kompleks melibatkan gaji, keadaan tempat kerja, penyeliaan, motivasi **individu** dan kerja itu sendiri (Smither, 1988). Vroom (1964) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu rujukan kepada orientasi efektif seseorang individu terhadap peranan kerja yang mereka **kini** menjawatnya. Sikap yang **positif** terhadap kerjanya secara konseptual boleh dinyatakan setimpal dengan kepuasan kerja dan sikap yang negatif terhadap kerjanya adalah **sama** dengan ketidakpuasan. Smith, Kendall dan Hulin (1969), telah menyokong definisi oleh Vroom dengan mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang pekerja mengenai kerjanya.

Lawler dan Porter (1967), menyatakan kepuasan kerja menjadi begitu penting kerana ia berkait **rapat** dengan prestasi kerja seseorang. Mereka mendefinisikannya sebagai satu tahap di mana **ganjaran** sebenarnya mereka akan terima dipenuhi atau melebihi tahap ganjaran yang mereka rasai harus terima. Ini bermaksud bahawa kepuasan kerja memang berkait **rapat** dengan perasaan seseorang **di mana** sekiranya mereka puas **hati** dengan kerja, mereka akan melaksanakannya dengan sempurna dan sebaliknya mereka tidak berpuas **hati** akan meninggalkan kerja mereka. Seterusnya mereka menyatakan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang tinggi di **samping** mengurangkan kes-kes perletakan jawatan dan ponteng kerja. Ini bertepatan dengan definisi (Schultz dan Schultz, 1994), iaitu mendefinisikan kepuasan **kerja** **adalah** merujuk kepada perasaan **positif** dan negatif serta sikap terhadap kerja yang kita miliki. Reilly, Chatman dan Caldwell (1991), mendefinisikan kepuasan kerja

sebagai sikap individu terhadap pekerjaan **masing-masing**. Ia wujud hasil persepsi terhadap pekerjaan mereka dan darjah kesesuaian antara individu dan organisasi.

Luthans (1989), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang **positif** atau mengembirakan daripada penilaiannya terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya. Definisi **ini** bertepatan dengan Locke (1976), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyukakan atau keadaan emosi yang **positif** kesan daripada penilaian seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Smith, Kendall dan Hulin (1969), kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan atau persekitaran kerja, berdasarkan perbandingan antara jangkaan atau harapan terhadap kerja serta pengalaman sebenarnya **dan** ianya mempunyai pelbagai dimensi (dalam Albanese dan Fleet, 1983). Milburne dan Francis (1981), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sumber maklumat kepada pengurus. Mengikut mereka, kepuasan kerja merupakan petanda mengenai perasaan dan harapan seseorang individu terhadap kerjanya dibandingkan dengan **apa** yang sebenarnya diterima daripada berbagai-bagai aspek situasi kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan satu korelasi yang kuat di antara harapan pekerja mengenai ganjaran dari kerjanya dengan **apa** yang sebenarnya kerjanya dapat ditawarkan. **Ini memberi definisi** kepuasan kerja sebagai satu tahap di **mana pekerja-pekerja** menyukai kerja mereka (Bannett Roger, 1991). Mullin (1993), mendefinisikan kepuasan kerja lebih sebagai satu sikap dan keadaan dalaman. Sikap **ini** boleh

dikaitkan dengan perasaan pencapaian peribadi samaada dari segi kualitatif atau kuantitatif **Robbins (1993)**, mempunyai pandangan yang **sama** dengan **Mullin** yang merujuk kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap kerjanya. **Zuthans (1989)**, merujuk kepuasan kerja adalah kesan daripada persepsi seseorang pekerja terhadap kerjanya dalam memperuntukkan kepada **benda-benda** yang dianggap sebagai penting.

Definisi kepuasan kerja **juga** telah diberikan oleh pengkaji-pengkaji tempatan **seperti** **Ariffin Haji Zainal (1985)**, mendefinisikan secara umum kepuasan kerja adalah sebagai sikap pekerja-pekerja terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. **Mahmood Nazar Mohamed (1990)**, menyatakan kepuasan kerja hanya diperolehi oleh pekerja, apabila majikan **memberi** peluang kepada pekerja **untuk** berkembang. Namun **ini** hanya boleh tercapai sekiranya pekerja memaklumkan keadaan **tersebut** kepada majikan mereka.

1.7 Definisi Operasional

a. Guru-Guru

Guru-guru siswazah dan bukan siswazah berjawatan tetap yang bertugas di sekolah menengah gred A di Felda Jengka.

b. Sekolah Menengah Gred A

Sekolah menengah yang mempunyai **salah satu** ciri-ciri seperti berikut **iaitu** mempunyai lebih daripada 1,000 orang pelajar, dua sesi persekolahan, mempunyai asrama atau mempunyai tingkatan **enam**.

c. Felda Jengka

Felda Jengka adalah terdiri daripada 25 buah rancangan Felda iaitu rancangan Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan di negeri **Pahang** Darul Makmur. Kelapa **sawit dan getah** merupakan tanaman utama di rancangan Felda **ini**. Felda Jengka **ini** bersempadan dengan tiga buah bandar utama di **Pahang** iaitu Bandar Temerloh, Bandar **Maran** dan Bandar Jerantut. Luas kawasan secara keseluruhannya ialah 91,836 hektar. Di Felda Jengka terdapat tujuh buah sekolah menengah kerajaan **pusat** di **mana enam** buah sekolah menengah gred A dan sebuah sekolah menengah gred B. Sekolah-sekolah menengah itu ialah Sekolah Menengah Jengka 2 di Felda Jengka 2, Sekolah Menengah Jengka 6 di Felda Jengka 6, Sekolah Menengah Jengka 10 di Felda Jengka 10, Sekolah Menengah Jengka 18 di Felda Jengka 18, Sekolah Menengah Jengka 2 1 di

Felda Jengka 21 dan dua buah sekolah menengah **lagi** terletak di Bandar Jengka iaitu Sekolah Menengah Jengka **Pusat** dan Sekolah Menengah Jengka **Pusat 2 (gred B)**.

1.8 Kesimpulan

Kajian **tentang** kepuasan kerja di kalangan guru-guru perlu dilakukan **bagi** mengenal **pasti** tahap kepuasan kerja mereka. Guru-guru yang berpuas **hati** dengan tugasnya akan dapat meningkatkan kualiti pengajaran **dan** pembelajaran di bilik darjah, yang secara **langsung** meningkatkan pencapaian akademik pelajar-pelajar. **Ini juga** secara tidak **langsung** akan mengekalkan mereka kepada **sesuatu** tempat **dan** organisasi. Kepuasan kerja di kalangan guru-guru **juga** merupakan satu tindakbalas emosi terhadap situasi pekerjaan yang berkaitan dengan **peranan** seseorang mengenai kerjanya dan **juga** sering dihubungkan dengan **apa** yang diharapkan oleh seseorang pekerja dengan **apa** yang sebenarnya mereka akan terima.

BAB DUA

ULASAN KARYA

2.1 Pendahuluan

Bab dua ini akan membincangkan tentang ulasan teori, kajian tentang kepuasan kerja dan kajian faktor pekerjaan serta faktor bukan pekerjaan dengan kepuasan kerja. Ulasan teori yang akan diperbincangkan adalah mengenai teori hierarki keperluan Maslow (1954), teori dua faktor Herzberg (1959), teori ERG Alderfer (1969), teori Jangkaan/Valens Vroom (1975) dan teori nilai Locke (1969). Kajian tentang kepuasan kerja adalah berkaitan dengan kajian-kajian yang telah dibuat dan dikaji oleh pengkaji-pengkaji luar negeri dan juga tempatan. Kajian faktor pekerjaan dengan kepuasan kerja adalah berkaitan kajian yang dibuat tentang faktor gaji, tempoh berkhidmat, keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat. Kajian faktor bukan pekerjaan dengan kepuasan kerja pula adalah berkaitan dengan kajian yang dibuat tentang jantina, umur, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu aspek penting dalam kehidupan seseorang. Dalam kehidupan seharian, kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar dari masanya di tempat kerja. Oleh itu, dengan mengenal pasti faktor-faktor yang memberikan

kepuasan kerja akan dapat sedikit sebanyak membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna **dan** tenteram kepada individu berkenaan Gruneberg, (198 1).

Teori kepuasan kerja telah dikelaskan oleh Campbell (1970) kepada dua kategori iaitu teori dorongan **dan** teori proses. Teori dorongan memberikan tumpuan kepada faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Antara teori yang termasuk dalam kategori **ini** seperti yang dikelaskan oleh Lunenberg dan Ornstein (1991) ialah Teori Hierarki Keperluan Maslow (1954), Teori Dorongan-Persekitaran Herzberg (1959) dan Teori “Existence Relatedness Growth” (ERG) Alderfer (1969). Teori proses pula bertujuan mengenal pasti bagaimana kepuasan kerja itu boleh wujud atau dalam ertikata lain, proses mewujudkan kepuasan kerja. Teori **ini** menegaskan kepuasan kerja bukan sahaja disebabkan oleh kerja itu sahaja tetapi oleh keperluan, nilai **dan** jangkaan seseorang individu terhadap kerja itu. Teori-teori yang dikategorikan dalam kumpulan **ini** ialah Teori Jangkaan/Valens Victor Vroom (1975), Teori Persamaan Adam (1975), Model Lawler-Porter (1967) dan Teori Nilai Locke (1969).

2.2 Ulasan Teori

2.2.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow (1954)

Hierarki keperluan yang diperkatakan oleh Maslow telah menerima **banyak** perhatian pengkaji i-pengkaji i kepuasan kerja berbanding dengan **mana-mana** teori dorongan yang

lain. Ini adalah disebabkan teori **Maslow** bukan sahaja mengklasifikasikan keperluan manusia dengan **cara** yang **mudah** tetapi **juga** mempunyai implikasi secara **langsung** dalam menentukan kepuasan kerja.

Maslow menilai dorongan manusia sebagai suatu hierarki lima keperluan :

1. Fisiologi - termasuklah keperluan terhadap udara, air, makanan, dan seks.
2. Keselamatan - termasuklah keperluan terhadap keamanan, ketenteraman, dan kebebasan dari ketakutan atau ancaman.
3. Rasa dipunyai dan kasih sayang (atau keperluan-keperluan sosial) - termasuklah keperluan terhadap kasih sayang, kemesraan, perasaan dimiliki, dan hubungan dengan manusia lain.
4. Penghormatan - termasuklah keperluan terhadap penghormatan diri, penghargaan diri, pencapaian, dan penghormatan dari orang-orang lain.
5. Pencapaian **hasrat diri** - termasuklah keperluan **untuk** maju, berasa berjaya, dan mencapai potensi diri sendiri.

Menurut **Maslow**, individu-individu akan terdorong **untuk** memenuhi **mana-mana** sahaja keperluan yang dikira paling berpengaruh, atau paling berkuasa **bagi** mereka **pada** sesuatu masa. Kekuatan pengaruh sesuatu keperluan bergantung kepada situasi semasa dan pengalaman-pengalaman terbaru yang dilalui oleh individu. Bermula dengan keperluan-keperluan fizikal, yang dikira paling **asas**, setiap keperluan perlulah sekurang-kurang sebahagiannya dipuaskan sebelum individu itu berhasrat untuk memuaskan sesuatu keperluan di peringkat seterusnya yang lebih tinggi.

Terdapat **banyak** implikasi praktik yang dipunyai oleh teori ini terhadap **soal** dorongan dalam organisasi. Keperluan-keperluan fisiologi **asas para** pekerja perlulah dipenuhi dengan **upah** yang mencukupi **bagi** membolehkan mereka menyediakan makanan, tempat tinggal, dan perlindungan untuk diri mereka dan keluarga mereka secara yang memuaskan. Suatu persekitaran kerja yang selamat perlulah **ada, bertujuan** memberikan **para** pekerja perasaan dihormati, rasa dimiliki, atau peluang-peluang untuk berkembang. Keperluan-keperluan keselamatan memerlukan keselamatan kerja, kebebasan **dari** paksaan, kebebasan dari perasaan **diri** dilayan secara sembarangan, dan peraturan-peraturan yang ditakrifkan dengan jelas.

Dalam organisasi-organisasi yang **moden**, keperluan-keperluan fisiologi dan keselamatan biasanya (tetapi bukanlah selalunya) dapat dipenuhi dengan memuaskan. Keperluan untuk berasa dimiliki dan disayangi, yang **sangat** dirasakan dalam hubungan dengan keluarga seseorang, boleh **juga** dipenuhi dalam konteks sosial melalui persahabatan dan menjadi “seorang ahli kumpulan” di tempat kerja. Persekitaran kerja ialah suatu persekitaran sosial, dan kecuali **para** pekerja dapat merasakan bahawa mereka merupakan sebahagian penting dari organisasi, mereka akan kecewa akibat keperluan untuk berasa dimiliki yang tidak dipenuhi itu. Oleh yang demikian mereka tidak **mungkin** dapat menyambut peluang-peluang atau insentif-insentif peringkat yang lebih tinggi.

Maslow menghuraikan dua jenis keperluan penghormatan iaitu keinginan terhadap pencapaian dan kecekapan **serta** keinginan terhadap status **dan** pengiktirafan. Dalam istilah organisasi, manusia sememangnya **ingin** berprestasi dengan baik dalam kerja mereka, mereka **juga ingin** merasakan bahawa mereka berjaya mencapai sesuatu yang penting apabila mereka melaksanakan kerja mereka. Apabila kesemua keperluan yang lain telah dipenuhi dengan secukupnya, **menurut Maslow, para** pekerja akan terdorong pula untuk memenuhi keperluan pencapaian hasrat diri. Mereka akan **cuba** mendapatkan pengertian dan **pertumbuhan** peribadi dalam kerja mereka dan akan bertindak aktif mencari **tanggungjawab-tanggungjawab** baru. Maslow menekan bahawa perbezaan-perbezaan individu adalah paling ketara di peringkat ini. **Bagi** setengah-setengah individu, menghasilkan kerja yang bermutu tinggi **mungkin** merupakan suatu **cara bagi** mencapai **hasrat diri**, **manakala bagi** yang lain-lainnya, memajukan idea-idea kreatif yang berguna akan memenuhi keperluan yang **sama**.

Secara umumnya teori **Maslow ini** menekan bahawa apabila individu dan organisasi berkembang, keperluan individu **juga** turut berubah. **Pada** setiap individu, keperluan **fisiologi** hendaklah disempurnakan terlebih dahulu sebelum keperluan di peringkat **atas** diperlukan. Sesuatu kehendak yang sudah disempurnakan tidak **lagi** mendorong pekerja untuk mencapai kepuasan kerjanya. Hall dan Nongaim (1968), menggunakan teori heirarki keperluan **Maslow** untuk membuat kajian ke **atas 49 pengurus** dari syarikat Telegraf dan Telefon Amerika. Mereka hanya menggunakan **empat** keperluan **dari** heirarki dan mengecualikan keperluan fisiologi. Daripada kajian **ini**, terdapat

perhubungan yang positif di antara kekuatan keperluan dengan keperluan kepuasan tetapi signifikan statistiknya adalah **sangat rendah**. Hall dan Nongaim merumuskan keputusan kajian menunjukkan keperluan berubah lebih disebabkan perkembangan kerjaya daripada kekuatan keperluan kepuasan. Walau pun teori heirarki keperluan Maslow tidak secara khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja, namun ramai pengkaji merasakan implikasi teori **tersebut** kepada kepuasan kerja adalah jelas.

2.2.2 Teori Dua Faktor Herzberg (1959)

Mengikut teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor. Hetzberg mendefinisikan dua faktor **tersebut** sebagai faktor motivator dan faktor hygiene. Kehadiran faktor motivator akan **memberi** seseorang pekerja itu kepuasan kerja, dan ketiadaannya tidak semestinya membawa kepada ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, ketiadaan faktor hygiene pula akan menyebabkan ketidakpuasan, tetapi dengan wujudnya faktor hygiene tidak semestinya membawa kepada kepuasan kerja.

Faktor motivator merupakan **faktor** pendorong atau **faktor** intrinsik kepada pekerjaan, iaitu berkaitan secara **langsung** dengan kerja yang dilakukan, pencapaian, **pengiktirafan**, peluang untuk berkembang dan **tanggungjawab**. Faktor hygiene pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan, iaitu berdasarkan persekitaran kerja, dasar dan pentadbiran organisasi, penyeliaan, hubungan interpersonal, gaji, keselamatan kerja, kehidupan peribadi dan status. Faktor hygiene merupakan penggerak terhadap keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum yang boleh

ditakrifkan sebagai tingkat neutral di antara tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan. Apabila keadaan neutral itu tercapai, keinginan motivator pula beroperasi dan menuju ke arah tingkat kepuasan.

Herzberg menyedari bahawa faktor hygiene perlu diberi secukupnya supaya individu dapat menjadi pekerja yang baik. Tetapi mereka bukanlah penggalak yang berkesan untuk menggalakkan pencapaian prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika faktor ini diperbanyakkan atau menjadi lebih ketara, pekerja akan lebih mengutamakan faktor ini daripada menumpukan tenaga untuk mempertingkatkan prestasinya. Seterusnya jika faktor ini selalu diutamakan oleh pekerja **tanpa** merasai adanya faktor motivator baginya, bolehlah dijangkakan oleh pihak pengurusan bahawa akan terdapat **bertambahnya** bantahan atau tuntutan pekerja, kadar ketidakhadiran yang tinggi, **serta** peringkat prestasi pengendalian yang **rendah**. Secara umumnya mengikut Herzberg, kepuasan kerja bergantung kepada memenuhi keperluan persekitaran pekerja dengan menyediakan keadaan pekerjaan yang memuaskan. Sekiranya ini tidak dapat dilaksanakan, ketidakpuasan akan berlaku dan akan menyebabkan keperluan dorongan tidak dapat **berfungsi**. Seterusnya, memenuhi keperluan dorongan pekerja dengan memberikan kerja yang bermakna, pencapaian, penghargaan, dan **tanggungjawab** supaya **pekerjaan** dapat meningkatkan komitmen dan prestasi dalam pekerjaan.

Teori Dua Faktor Herzberg mempunyai pertalian konseptual yang **rapat** dengan teori keperluan heirarki **Maslow**. Herzberg **mengukuhkan** perhubungan dengan

menitikberatkan faktor yang membawa kepada sikap kerja **positif** adalah disebabkan keperluan individu untuk mencapai penghargaan sendiri. Oleh itu, motivator dalam kerja mendorong individu untuk memuaskan keperluan demi mencapai penghargaan sendiri. Sebaliknya, faktor hygiene adalah berkaitan dengan **fisiologi**, keselamatan dan keperluan sosial. Faktor hygiene mesti memenuhi keperluan individu untuk keselamatan kerja, layanan adil, perhubungan interpersonal yang baik dan keadaan kerja yang sempurna.

Sekiranya, keadaan kerja tidak memenuhi keperluan, ketidakpuasan akan meningkat. Kedua teori ini menitikberatkan set perhubungan yang **sama**. Maslow memfokuskan kepada keperluan **asas** psikologi manusia manakala Herzberg menekankan kepada psikologi manusia iaitu bagaimana kerja mempengaruhi keperluan **asas**.

2.2.3 Teori “Existence Relatedness Growth” Alderfer (ERG) (1969)

Teori ini adalah susulan dan hasil ubahsuaian daripada teori heirarki Maslow dan teori dua faktor Herzberg. Alderfer (1969), menekan bahawa manusia memerlukan keperluan yang boleh disusun di dalam satu heirarki di mana terdapat satu lagi keperluan yang perlu dipenuhi di antara keperluan aras terbawah dengan aras tertinggi untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Alderfer membahagi tiga kumpulan teras keperluan yang perlu dipenuhi iaitu kewujudan (existence), pertalian (relatedness) dan pertumbuhan (growth).

- i) Keperluan kewujudan - merangkumi segala bentuk keperluan psikologi dan material seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal. Di **samping** itu ciri-ciri berkaitan dengan kerja seperti gaji, kemudahan sampingan, keselamatan kerja dan keadaan pekerjaan **juga** termasuk dalam kategori **ini**.
- ii) Keperluan pertalian - meliputi hubungan peribadi dengan orang lain termasuk penyelia, rakan sejawat, orang bawahan, keluarga dan sahabat handai. Alderfer menekankan bahawa keperluan **ini** boleh dipuaskan dengan menghilangkan rasa **marah** dan permusuhan tetapi perlu menyemaikan perhubungan yang **rapat**, mesra dan bersifat personal dengan orang lain.
- iii) Keperluan pertumbuhan - berkaitan dengan **memenuhi** keperluan intrinsik individu seperti perkembangan, pertumbuhan dan memenuhi potensi individu berkenaan. Di dalam pekerjaan, keperluan **ini** tercapai apabila pekerja terlibat dengan pekerjaan yang melibatkan penggunaan keseluruhan kemahirannya dan yang memerlukan kepada penggunaan kreativiti dalam **menggunakan** kemahiran baru.

Dalam teori Alderfer **ini** menunjukkan bahawa lebih daripada satu keperluan boleh beroperasi serentak dan **juga** sekiranya kepuasan **pada** peringkat keperluan tinggi tidak dipenuhi, kehendak untuk memuaskan keperluan peringkat **rendah** akan meningkat. Alderfer **juga** mencadangkan keperluan **pada** peringkat **rendah** tidak semestinya dipenuhi sebelum keperluan **pada** peringkat tinggi muncul sebagai satu pengaruh motivasi. Teori **ini** **juga** lebih konsisten dengan pengetahuan mengenai perbezaan di

kalangan individu. Pembolehubah seperti pendidikan latar belakang keluarga dan keadaan kebudayaan boleh mengubah kepentingan keperluan yang dipegang oleh seseorang individu.

2.2.4 Teori **Jangkaan/Valens Vroom (1975)**

Teori **Jangkaan/Valens Vroom (1975)**, menyatakan sumber dorongan individu terhadap sesuatu perlakuan bergantung kepada jangkaan bahawa tingkahlakunya dapat mencapai sesuatu matlamat. Pilihan yang dibuat oleh seseorang daripada beberapa alternatif adalah berkaitan dengan unsur psikologi yang terjadi semasa ia bertindak. Jangkaan ialah keyakinan atau anggapan yang dibuat mengenai sesuatu tindakan afektif terhadap sesuatu matlamat, **sama ada positif** atau negatif Oleh itu, sekiranya seseorang itu tidak berminat untuk mencapai sesuatu matlamat, maka **kita** tidak dapat mengharapkan beliau untuk berusaha dengan giat untuk mencapai matlamat itu.

Teori **jangkaan/valens** ini mempunyai **empat** elemen iaitu hasil, jangkaan, perkaitan, dan valens. Elemen **Hasil** dikelaskan sebagai hasil tahap pertama dan kedua keputusan akhir dari perlakuan kerja tertentu. Hasil tahap pertama berkaitan dengan pencapaian hasil dari sesuatu kerja. Hasil tahap kedua adalah lanjutan andaian pencapaian tahap pertama **tadi** iaitu ganjaran yang **patut** diterima seperti kenaikan gaji, kenaikan **pangkat**, pengiktirafan penyelia, penerimaan rakan sekerja dan rasa kepuasan dari penyempurnaan kerja itu.

Elemen jangkaan adalah berkaitan **tentang** keyakinan iaitu bahawa sesuatu tindakan itu boleh menghasilkan pencapaian sesuatu matlamat. Jangkaan adalah berdasarkan kepada kemungkinan tertentu dan diukur dari skala 0 kepada 1. Jika pekerja merasai tidak **ada** peluang untuk mencapai tahap prestasi tertentu, maka jangkaannya adalah kosong. Tetapi sekiranya **yakin** bahawa tugasnya boleh disiapkan **pada** tahap yang ditetapkan, maka jangkaannya mempunyai nilai **satu**. Biasanya pekerja meletakkan jangkaan mereka di antara kedua-dua nilai **tadi**.

Elemen perkaitan merujuk kepada hubungan di antara pencapaian iaitu hasil tahap pertama dengan ganjaran iaitu hasil tahap kedua. Perkaitan **juga** mempunyai ukuran skala dari 0 kepada 1. Sekiranya pekerja mendapati pencapaian yang baik akan menyebabkan kenaikan gaji, perkaitan **ini** mempunyai nilai satu, tetapi sekiranya tiada perkaitan antara pencapaian **dan** ganjaran, nilainya menjadi kosong.

Elemen valens adalah tindakbalas afektif terhadap pencapaian sesuatu matlamat. Valens boleh dikategorikan kepada nilai **positif** dan negatif, mempunyai skala **ukuran** -1 kepada + 1. Sekiranya pekerja mempunyai kecenderungan yang kuat untuk mencapai sesuatu hasil, valensnya adalah **positif** dan sebaliknya jika pekerja **tiada** keyakinan untuk mencapai sesuatu hasil, maka valensnya berubah menjadi negatif. Sekiranya pekerja tiada perubahan keyakinan terhadap hasilnya, valens akan menjadi kosong.

2.2.5 Teori Nilai Locke (1969)

Teori nilai Locke menyatakan bahawa kepuasan kerja wujud apabila seseorang itu menerima setakat **mana** hasil kerja dengan **apa** yang mereka kehendaki. Didapati apabila seseorang itu menerima hasil yang mereka nilai, mereka akan berasa **sangat** puas **hati** manakala sekiranya mereka menerima kurang daripada yang sepatutnya mereka akan berasa kurang puas **hati**. Pendekatan Locke memfokuskan kepada **apa-apa** hasil sahaja orang nilai **tanpa** mengira **apa** dia dan tidak semestinya keperluan susunan **rendah** yang **asas**.

Teori nilai Locke **ini juga** mencadangkan aspek-aspek kerja yang perlu di ubah, bertujuan untuk mendapatkan kesan kepuasan kerja. Aspek-aspek **ini mungkin** adalah tidak **sama** kepada semua orang. Oleh itu dengan menitikberatkan kepada nilai, teori Locke mengusulkan bahawa kepuasan kerja boleh diperolehi daripada **banyak** faktor. Dalam aspek **ini, ia** adalah konsisten dengan keputusan kajian mengenai sebab-sebab kepuasan kerja.

2.3 Kajian Tentang Kepuasan Kerja

Kajian-kajian **tentang** kepuasan kerja telah **banyak** dikaji. Kajian-kajian **ini** mendapati kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Antara **faktor-faktor** itu ialah merangkumi kuasa, cabaran kerja dan kepentingan individu. Kepuasan dari segi ganjaran seperti gaji, penghargaan dan kenaikan pangkat bergantung kepada keadilan

dan persamaan yang mereka dapati dari pihak pentadbiran dan bertepatan dengan kehendak individu itu. Manakala kepuasan dari segi **keadaan** pekerjaan bergantung kepada kesesuaian kehendak **fizikal** manusia dan tahap pencapaian matlamat kerja yang diharapkan daripada mereka.

Landy (1989), melaporkan kajian formal mengenai kepuasan kerja muncul **pada** pertengahan tahun 1930'an. Kajian empirik dalam bidang **ini** berkembang dengan pesat **pada** akhir 1930'an dan awal 1940'an. Buku yang menjadi **asas** kepada teori dan penyelidikan **pada** ketika itu telah **ditulis** oleh Viteles, yang **juga** dianggap sebagai Bapa Psikologi Industri **Moden**. Teori-teori kepuasan kerja **juga** telah dikemukakan oleh James (1890), Munsterberg (1913), Thomdike (1922), Williams (1925) **dan** De Man (1929). Ini menggambarkan kepuasan kerja telah menjadi minat kepada ahli-ahli psikologi **asas** dan gunaan buat beberapa waktu, sebelum kajian empirik yang ekstensif bermula.

Menurut Locke (1976), menegaskan bahawa pekerja akan berpuas **hati** dengan ahli dalam pekerjaan itu seperti penyelia, orang bawahan, rakan sekerja dan pihak pengurusan sekiranya mereka dapat membantu dalam mencapai matlamat kerjanya serta berkepentingan dalam kerjanya. Davis dan Newstrom (1985), **juga** telah menulis mengenai George Gallup yang telah menjalankan kajian yang paling **lama** mengenai kepuasan kerja. Organisasi Gallup telah menggunakan kaedah yang **mudah** dengan bertanya terus kepada responden, **sama ada** mereka berpuas **hati** atau tidak dengan

pekerjaan mereka. Kajian yang telah dijalankan dari 1945 hingga 1970 memberikan keputusan **di luar** dugaan, di **mana** hanya 20% responden memberikan jawapan tidak puas **hati**.

Zaccaro **dan** Stone (1988), pula dalam kajiannya terhadap pekerja di sebuah kilang pengeluaran bahan kimia berpuas **hati** dengan kerja mereka dari segi keadaan **fizikal**, kebebasan untuk menggunakan kebolehan sendiri dalam kerja dan terdapatnya peluang untuk melakukan perkara berbeza terhadap kerja itu. Di **samping** itu mereka **juga** berpuas **hati** dengan gaji, penghargaan, jumlah jam kerja, keselamatan, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan organisasi, pentadbiran organisasi dan kepekaan majikan terhadap cadangan yang diberikan. O' Reilly **dan** Caldwell (1980), melaporkan pekerja lepasan sarjana pentadbiran pendidikan lebih berpuas **hati** dan bertanggungjawab terhadap kerjanya apabila memilih pekerjaan berdasarkan minat, peluang kenaikan pangkat, tanggungjawab kerja dan lokasi kerja dari mereka yang memilih pekerjaan berdasarkan pengaruh keluarga. Quartein (1992), dalam kajian terhadap pelajar yang bekerja mendapati di **samping** faktor tetap seperti gaji, peluang kenaikan pangkat, keadaan kerja, polisi syarikat dan penyeliaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat satu **lagi** faktor yang dikenali sebagai faktor semasa yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor yang wujud secara spontan **ini** seperti ucapan penghargaan selepas kerja, membenarkan pekerja berehat, menyelesaikan kerja yang **rumit dan** pemberian hadiah oleh majikan atau rakan apabila digabungkan dengan faktor tetap akan memberikan kesan yang lebih kepada kepuasan kerja individu.

Dalam konteks kepuasan kerja di kalangan guru-guru, **banyak** kajian telah dilakukan mengenainya. Kajian-kajian **ini** telah dikaji oleh pengkaji-pengkaji luar negara dan **juga** dalam negara **kita ini**. Hasil kajian kebanyakannya memperlihatkan dua nilai iaitu kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jadual 2.1 menunjukkan senarai kajian yang telah dilakukan di kalangan guru-guru **tentang** tahap kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka.

Jadual 2.1

Senarai Kajian Tahap Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru

Pengkaji	Tahun	Kawasan Kajian	Responden	Tahap Kepuasan
1. Gorton, R.A	1980	Amerika Syarikat	Guru-Guru	Rendah
2. Mariana bt. Othman	1982	Malaysia	Pentadbir Sekolah	Rendah Sederhana
3. Choo, P.F.	1984	Malaysia	Guru siswazah	Tinggi
4. Gulloway, D	1985	New Zealand	Guru-Guru Sekolah	Rendah Sederhana dan Tinggi
5. Nor Azizah bt. Mohd. Salleh	1988	Selangor	Guru-Guru	Sederhana
6. Wong Ting Hong	1989	Hongkong	Guru-guru Sek. Men.	Rendah
7. Borg, M.G	1991	Malta	Guru-Guru Sekolah	Rendah Sederhana dan Tinggi

Jadual 2.1

**Senarai Kajian Tahap Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru
(Sambungan)**

Pengkaji	Tahun	Tempat	Responden	Tahap Kepuasan
8. Petty, G.C.	1991	Tennessee	Guru-Guru Vakasional	Sederhana
9. Borg, M.G. et. al.	1993	Malta dan Gozo	Pentadbir Sek.	Sederhana dan Tinggi
10. Ruhl Smith, C.	1993	Texas	Guru-Guru	Sederhana dan Tinggi
11. Zaidatol Akmaliah dan Sharifah Md. Nor	1993	Malaysia	Guru-Guru Perdagangan dan Keusahawanan	Tinggi
12. Noran Fauziah Yaakub dan Mazlan Abdullah	1993	Malaysia	Pengetua Sekolah	Tinggi
13. Kloep, M. dan Tarifa, F.	1993	Albania	Guru-Guru	Tinggi
14. Hamzah b. Said	1994	Malaysia	Guru-Guru Sains Pertanian	Tinggi

2.4 Faktor Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja

2.4.1 Gaji

Gaji merujuk kepada bayaran atau **upah** yang diterima oleh seseorang kerana sesuatu perkhidmatan. Weaver (1980), dalam kajiannya di kalangan pekerja Amerika mendapati terdapat perkaitan yang **positif** di antara gaji seseorang dengan kepuasan kerja. Beliau mendapati pekerja yang mendapat gaji yang tinggi mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Gershunsky (1990), pula mendapati **salah** satu sebab utama guru-guru sekolah menengah di Rusia tidak puas **hati** dengan kerja mereka adalah kerana penerimaan gaji yang **rendah**. Keputusan yang **sama** juga diperolehi daripada kajian yang telah dibuat oleh Lester (1985), ke **atas** guru-guru sekolah menengah dan **rendah** di Illinois, Petty (1991), dengan guru-guru vokasional di Tennessee dan Wright (1991), pula dengan guru-guru teknologi di Virginia.

Khaleque dan Rahman (1987), mendapati bahawa **upah** atau gaji merupakan faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan di **mana** kajiannya mendapati **empat** puluh **empat** peratus responden menyatakan gaji yang **rendah** merupakan **faktor** utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ini bersamaan dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan gaji merupakan **faktor** ekstrinsik iaitu faktor hygiene dimana gaji adalah sumber ketidakpuasan. Menurut Herzberg **lagi**, kepuasan kerja seseorang individu adalah berpunca daripada **faktor** intrinsik iaitu faktor motivator seperti perasaan kejayaan, pengiktirafan, **tanggungjawab** dan pertumbuhan peribadi. Di **samping** itu gaji yang **rendah** juga boleh mengakibatkan seseorang itu mencari

pekerjaan lain (Kyriakon dan Sutcliffe, 1978). Manakala Brooke dan Russell (1988), mendapati gaji mempunyai perkaitan **positif** yang sederhana dengan kepuasan kerja di kalangan pentadbir Pusat Kesihatan. Lawler dan Porter (1963) dan juga Smith dan Kendell (1963), tidak bersetuju dengan pandangan teori dua **faktor** Herzberg. Dapatan kajian mereka menunjukkan gaji mempunyai korelasi yang **positif** dengan keseluruhan kepuasan kerja.

Berkowitz (1987), mendapati faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah persamaan dan keadilan, keupayaan memenuhi kepentingan material, faktor intrinsik kepuasan kerja dan faktor **demografi** seperti **umur**, pendidikan, tahap pekerjaan dan pengalaman menganggur. Ini disebabkan pekerja kurang menekankan tingkat mutlak **bagi upah** mereka, tetapi mereka lebih **memberi** perhatian kepada perbezaan **upah** dengan rakan sekerja. Sekiranya pekerja merasakan mereka tidak dibayar dengan adil, mereka mula tidak puas **hati** walaupun **upah** mereka **mungkin** tinggi. Jika pekerja tidak memerlukan wang yang lebih dan tidak pula **ingin** mendapatkan barangan, timbul kecenderungan baginya untuk berpuas **hati**.

Kepuasan kerja adalah tinggi di kalangan yang mempunyai pendapatan tinggi iaitu kepuasan kerja mempunyai perkaitan signifikan yang **positif** dengan pendapatan (Abd Patah dan Kotlik, 1986). Weaver (1990), mendapati pekerja yang mempunyai pendapatan **RM15,000** lebih berpuas **hati** dengan kerja mereka daripada pekerja yang mempunyai pendapatan kurang daripada itu.

Abu Bakar (1985), menyatakan pensyarah universiti yang mempunyai pendapatan lebih dari RM3,000 sebulan lebih berpuas **hati** dibandingkan dengan pensyarah yang berpendapatan kurang dari RM2,000 sebulan. Md. Zabid (1990), dalam kajiannya mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara **pengurus** bank yang berpendapatan **rendah**. **Pengurus** yang berpendapatan tinggi lebih berpuas **hati** dari segi kerja semasa, rakan sekerja, gaji dan kerja dan **juga** kerja keseluruhan dibandingkan dengan **pengurus** yang berpendapatan **rendah**.

2.4.2 Tempoh Berkhidmat

Khaleque dan Rahman (1987), dalam kajiannya mendapati pekerja yang mempunyai pengalaman kerja melebihi lima tahun lebih berpuas **hati** daripada yang pengalaman kerjanya kurang dari lima tahun. Mc Cormick dan **Solman** (1992), mendapati guru yang bertugas kurang dari sepuluh tahun lebih berpuas **hati**, diikuti oleh guru yang bertugas melebihi lima belas tahun serta antara sebelas **hingga** lima belas tahun. Tahap kepuasan kerja adalah tinggi **pada** peringkat awal bekerja, sebelum **menurun pada** tahun-tahun berikutnya (**Benton** dan Hallovan, 1991). Green (1992), menyatakan pengalaman bertugas memberikan kesan kepada kepuasan kerja di kalangan pentadbir sekolah.

Jainabee (1991), dalam kajiannya pula menyatakan golongan wanita yang mempunyai pengalaman mengajar melebihi dua puluh tiga tahun adalah golongan yang paling puas **hati** dengan kerja mereka. Manakala mereka yang mempunyai pengalaman

mengajar antara tiga belas hingga **tujuh** belas tahun adalah yang paling kurang berpuas **hati**. Nor Azizah (1988), mendapati guru yang paling berpuas **hati** ialah guru yang telah mengajar **enam** belas tahun ke **atas**. Manakala guru yang paling kurang berpuas **hati** ialah guru yang mengajar antara lima hingga sembilan tahun. Dalam kajian-kajian ini didapati bahawa pengalaman atau tempoh bertugas mengajar mempunyai hubungan **langsung** dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru (Sharifah, 1994).

2.4.3 Keadaan Pekerjaan

Keadaan pekerjaan sebenarnya mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja. Keadaan yang baik didapati mempunyai perkaitan **positif** manakala keadaan pekerjaan yang **rutin** dan **memberi** tekanan **pula** mempunyai perkaitan yang negatif dengan kepuasan kerja. Manusia biasanya akan dapat **berfungsi** dengan lebih baik dalam keadaan yang nyaman serta tidak mempunyai **unsur** negatif. Keadaan kerja yang negatif akan mengganggu keberkesanan kerja yang dikendalikan oleh seseorang itu.

Welsch dan Laven (1981), dalam kajiannya terhadap pekerja di **Institut** penjagaan kesihatan mendapati keadaan yang membenarkan penyertaan pekerja, kuasa yang diberikan, semangat berkumpulan, kepuasan kepada kerja **dan** peluang kenaikan pangkat adalah berkait **rapat** dengan komitmen terhadap organisasi. Motivasi pekerja juga bergantung kepada kebebasan **mencuba** idea **baru**, pertambahan **tanggungjawab** yang **berpatutan**, sokongan rakan sekerja dan hubungan **positif** dengan penyelia (Sylvia dan Hutchison, 1985). Kajian oleh Forgionne dan Peeters (1982), juga

mendapati kepuasan yang tinggi apabila dapat menggunakan kemahiran mereka dalam kerja. Dapatan ini disokong oleh O'Brien (1982), yang mengkaji 1,383 pekerja mengenai tahap penggunaan kemahiran dalam kerja mendapati bertambahnya kemahiran akan meningkatnya kepuasan kerja. Heid dan Leak (1991), menyatakan guru lebih gembira dengan kerja mereka dan membuat komitmen terhadap pengajaran apabila mereka sendiri yang mewujudkan keadaan kerja mereka dan terlibat dalam pembentukan program di sekolah. Apabila guru terlibat dengan penyusunan aktiviti dan program di sekolah, mereka akan mengetahui secara terperinci akan matlamat dan kaedah pelaksanaan program itu serta memberikan komitmen sepenuhnya supaya mendapat kejayaan.

2.4.4 Peluang Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat biasanya berdasarkan kepada prestasi kerja, tahap pendidikan, pengalaman, tempoh perkhidmatan dan sokongan pihak atasan. Kepuasan kerja menjadi tinggi jika seseorang mendapat kenaikan pangkat. Ini adalah kerana kenaikan pangkat akan meningkatkan kuasa, status, tanggungjawab, dan gaji. Welsch dan Lavan (1981), menyatakan kepuasan pekerja dalam peluang kenaikan pangkat dikaitkan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Kajian oleh Forgionne dan Peeters (1982), ke atas 450 orang pengurus di pelbagai organisasi di Amerika Syarikat, mendapati 18.2 peratus daripada pengurus tersebut sangat berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. 41.4 peratus sekadar berpuas

hati sahaja manakala 40.4 peratus tidak berpuas **hati** dengan peluang kenaikan pangkat. Md. Zabid (1990), mendapati 95 peratus daripada **pengurus** bank di Malaysia mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dari segi peluang kenaikan pangkat.

2.5 Faktor Bukan Pekerjaan

2.5.1 Jantina

Tahap kepuasan kerja **bagi** lelaki lebih tinggi daripada perempuan (Benton dan Hallovon, 1991). Namun demikian keadaan **tersebut** telah berubah dengan peluang yang **sama** diberikan kepada lelaki dan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan dan kemajuan dalam kerjaya. Schultz dan Schultz (1994), menyatakan dapatan kajian mengenai kemungkinan perbezaan dalam tahap kepuasan kerja adalah tidak konsisten dan bercanggah.

Abd. Main (1989), **dalam** kajiannya mendapati pengetua lelaki mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pengetua perempuan. Kajian oleh Abdul Patah dan Kotlik (1986), **juga** mendapati guru lelaki mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dari segi keadaan kerja, penyeliaan, rakan sekerja dan kerja keseluruhan tetapi guru perempuan lebih berpuas **hati** dari **segi** gaji. Forgionne dan Peeters (1982), dalam kajiannya mengenai **pengurus** di peringkat pengurusan tertinggi mendapati **pengurus** lelaki lebih berpuas **hati** daripada **pengurus** perempuan. Thomas (1987), melaporkan terdapat perbezaan signifikan antara pentadbir lelaki dan perempuan dibidang

pendidikan tinggi dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Kajian menunjukkan pentadbir perempuan adalah kurang berpuas **hati**, jika dibandingkan dengan pentadbir lelaki. Kajian ini disokong oleh Nagle (1987), serta Borg dan Riding (1993), yang juga mendapati pentadbir perempuan kurang berpuas **hati** dibandingkan dengan pentadbir lelaki.

Green (1992), menyatakan aspek jantina tidak memberikan kesan kepada **kepuasan** kerja. Hill (1994) menyatakan guru besar lelaki mempunyai tahap kepuasan lebih tinggi daripada guru besar perempuan dalam aspek hubungan dengan pelajar dan ibubapa pelajar. Manakala guru besar perempuan mempunyai tahap kepuasan lebih tinggi daripada guru besar lelaki dalam aspek hubungan dengan guru dan peluang melaksanakan idea-idea sendiri. Borquist (1987) serta Galloway , Boswell (1985) dan Green (1992), menyatakan aspek jantina tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja. Kajian ini sama dengan Weaver (1980), Galloway (1985), Zaidatol Akmaliah dan Sharifah Nor (1993), Ghazali (1979) **dan** Mottaz (1986), yang mendapati tiada perbezaan yang signifikan kepuasan kerja di antara lelaki dan perempuan.

2.5.2 Umur

Beberapa kajian yang telah dijalankan mendapati umur pekerja merupakan **salah** satu faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Werther dan Davis (1981), dalam kajian mereka mendapati apabila usia pekerja meningkat, mereka akan berpuas **hati**

dengan kerja mereka. Terdapat beberapa faktor yang menerangkan situasi **ini** seperti jangkaan yang semakin berkurangan dan penyesuaian **diri** terhadap keadaan kerja melebihi pengalaman.

Weaver (1980), dalam kajiannya mendapati perhubungan yang **positif** di antara umur dengan kepuasan kerja. Hasil kajian ini dipersetujui **juga** oleh Gibson dan Klein (1970), Ghazali (1979), Rhodes (1983) dan **Janson** dan Martin (1982), yang menyatakan pekerja yang lebih tua mempunyai kepuasan yang lebih tinggi terhadap kerja mereka berbanding dengan pekerja yang lebih **muda**. Khaleque dan Rahman (1987), melaporkan pekerja di sektor industri yang berumur lebih 30 tahun lebih berpuas **hati** daripada yang berumur kurang daripada 30 tahun. Kajian Lee dan Wilbur (1985), terhadap pekerja awam di Amerika Syarikat mendapati pekerja yang berumur kurang 50 tahun mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja berumur kurang 50 tahun.

Dalam kajian-kajian tempatan seperti Ghazali (1979), mendapati guru yang berumur antara 41 hingga 55 tahun lebih berpuas **hati** daripada guru yang berumur antara 20 hingga 30 tahun. Jainabee (1991), mendapati guru wanita yang berusia melebihi 51 tahun adalah paling berpuas **hati**, manakala yang berumur antara 31 hingga 40 tahun adalah guru yang paling kurang berpuas **hati** terhadap kerja. **Manakala** Abu Bakar (1985), dalam kajiannya terhadap pensyarah universiti mendapati pensyarah berumur antara 36 hingga 45 tahun lebih **berpuas hati** dengan kerja **dari** pensyarah yang

berumur antara 26 hingga 35 tahun. Abd Main (1989), mendapati pengetua yang dalam lingkungan usia yang **muda** menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Aminuddin (1994), dalam kajiannya menyatakan tiada perbezaan yang **signifikan** antara kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah berhubung dengan umur.

2.5.3 Rakan Sekerja

Khaleque dan Rahtnan (1987), mendapati hubungan yang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama **bagi** meningkatkan kepuasan kerja. Rakan sekerja merujuk kepada individu atau kumpulan di **mana** individu itu bekerja **bersama-sama** di dalam sesuatu organisasi **sama ada pada** tahap profesional yang **sama atau** pun pihak atasan atau bawahan mengikut **struktur** heirarki di dalam organisasi itu (Locke, 1976).

Greenberg (1988), dalam kajiannya mendapati pekerja yang ditempatkan di kalangan rakan sekerja yang mempunyai status yang **sama** atau lebih tinggi dalam **sesuatu** pejabat akan meningkatkan **prestasi** mereka dari pekerja yang ditempatkan bersama rakan sekerja yang berstatus **rendah**. Martin (1981), menyatakan peningkatan hubungan antara rakan sekerja mempunyai kesan yang **positif** terhadap kepuasan kerja. Keadaan yang **mesra** dan **rapat**, saling **bantu** membantu dan persahabatan yang erat dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja (Putai Jin, 1993). Sylvia dan Hutchison (1985), mendapati **faktor** setiakawan, kecekapan rakan sekerja, sifat

prihatin rakan sekerja, kerjasama, kepercayaan rakan sekerja dan penghormatan rakan sekerja mempunyai perkaitan signifikan yang **positif** dengan kepuasan kerja.

2.54 Keadaan Tempat Kerja

Parkhouse dan Holmen (1980), dalam kajiannya mendapati guru dalam kawasan separuh bandar lebih berpuas **hati** dari segi keadaan pekerjaan, rakan sekerja dan penyelia tetapi tidak berpuas **hati** dengan gaji mereka berbanding dengan pekerja dalam **pusat** bandar. Kajian tempatan oleh Ghazali (1979) mendapati guru sekolah luar bandar lebih berpuas **hati** dari segi kerja keseluruhan dari guru sekolah dalam bandar. Begitu juga dengan kajian Jainabee (1991) yang menyatakan guru wanita yang mengajar di luar bandar adalah golongan yang paling puas **hati** dengan kerja mereka. Tetapi kajian oleh Abd Patah dan Kotlik (1986), menyatakan sebaliknya pula iaitu dalam kajian mereka mendapati bahawa guru sekolah dalam bandar lebih berpuas **hati** dengan gaji mereka dari guru sekolah di pekan **kecil** dan luar bandar.

2.6 Kesimpulan

Faktor pekerjaan iaitu gaji, tempoh berkhidmat, keadaan pekerjaan, dan peluang kenaikan pangkat serta faktor bukan pekerjaan iaitu jantina, umur, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Kajian ini adalah berdasarkan teori dua faktor Herzberg. Rajah 2.1 di bawah ialah model yang menunjukkan hubungan pembolehubah bebas iaitu faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan dengan pembolehubah bersandar iaitu kepuasan kerja.

PEMBOLEHUBAH BEBAS**PEMBOLEHUBAH
BERSANDAR****Rajah 2.1****Model Teorities Kajian**

Berdasarkan model teorities kajian hipotesis kajian ialah : Terdapat kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

2.7 Hipotesis Nul Kajian :

Ho1 : Tiada perbezaan yang signifikan di antara **gaji** terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ho2 : Tiada perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ho3 : Tiada perbezaan yang signifikan di antara jantina terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ho4 : Tiada perbezaan yang signifikan di antara umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ho5 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

H06 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

H07 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara rakan sekeja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

H08 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab **ini** akan membincangkan metodologi yang digunakan. Metodologi kajian yang digunakan adalah seperti rekabentuk kajian, populasi kajian, sampel kajian, instrumen kajian, kajian perintis, prosedur pengumpulan data dan kaedah statistik **bagi** penganalisan data.

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian **ini** adalah berbentuk kajian deskriptif yang mengkaji kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Kajian **ini** adalah untuk mengetahui, adakah terdapat perhubungan yang signifikan di antara **faktor** pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan sebagai pembolehubah tidak bersandar dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka sebagai pembolehubah bersandar.

a. Pembolehubah Bersandar

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini ialah kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

b. Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini terdiri daripada faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan. Faktor pekerjaan berkaitan dengan gaji, tempoh berkhidmat sebagai guru, keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat. Faktor bukan pekerjaan adalah berkaitan dengan jantina, umur, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja.

3.3 Populasi Kajian

Daripada maklumat Unit Perhubungan, **Pendaftaran** Guru Dan Sekolah di Jabatan Pendidikan Negeri **Pahang** terdapat **enam** buah sekolah menengah gred A di kawasan Felda Jengka. Bilangan guru terlatih adalah sebanyak 436 orang guru **bagi** semua kategori di **enam** buah sekolah menengah berkenaan.

Jadual 3.1 menunjukkan taburan sekolah menengah **gred A dan** bilangan guru-guru di Felda Jengka.

Jadual 3.1**Taburan Sekolah Menengah Gred A dan Bilangan Guru**

Bil.	Sekolah	Bilangan Guru
1	Sekolah Menengah Jengka 2	9 0
2	Sekolah Menengah Jengka 6	6 1
3	Sekolah Menengah Jengka 10	5 2
4	Sekolah Menengah Jengka 18	7 1
5	Sekolah Menengah Jengka 21	8 2
6	Sekolah Menengah Jengka Pusat	8 0
	JUMLAH	436

3.4 Sampel Kajian

Dalam kajian **ini**, populasi yang digunakan ialah semua guru yang mengajar di sekolah menengah gred A di Felda Jengka. Jumlah populasi yang didapati ialah sebanyak 436 orang. Jumlah sampel kajian adalah ditentukan dengan menggunakan Jadual Penentuan Saiz untuk aktiviti penyelidikan pendidikan yang dibuat oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Formula yang digunakan untuk mengira saiz sampel adalah:

$$s = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)}$$

$$S = \frac{(3.841) (436) (0.5) (1 - 0.5)}{(0.0025)(436 - 1) + (3.841) (0.5) (1 - 0.5)}$$

$$S = \frac{418.669}{1.0875 + 0.96025}$$

$$S = \frac{418.669}{2.04775} = \underline{\underline{204.45}}$$

di mana:

S = Saiz sampel yang diperlukan.

N = Jumlah populasi yang dikaji.

P = Kebarangkalian populasi di lihat **pada** 0.5.

d^2 = Darjah ketepatan **atas** jumlah kesilapan yang dapat diterima dalam kebarangkalian populasi P, di mana nilai d adalah 0.05.

X^2 = Nilai dari jadual Khi Kuasdua untuk **satu** darjah kebebasan berkait dengan **paras** keyakinan yang diingini iaitu 3.84 1 untuk **paras** keyakinan 0.95.

Berdasarkan jadual tersebut, saiz sampel yang dianggap mempunyai tahap keyakinan 95 peratus yang mewakili populasi 436 orang ialah sebanyak 205 orang.

Pemilihan Responden

Pemilihan responden adalah dibuat melalui persampelan rawak berlapis. Ini adalah bertujuan untuk mendapatkan sampel yang lebih representatif. Populasi dibahagi kepada strata berdasarkan di sekolah menengah **mana** guru-guru itu **bertugas**. Pemilihan secara peratusan sejumlah unit yang ditentukan telah dibuat dan dijalankan. Rajah 3.2 menunjukkan bilangan peratusan pemilihan secara rawak untuk saiz sampel responden yang diambil **bagi** semua sekolah menengah gred A di felda Jengka.

Jadua13.2
Bilangan Responden Yang Diambil

Bil.	Sekolah	Bilangan Guru (Populasi)	Saiz Sampel Responden
1	Sekolah Menengah Jengka 2	90	42
2	Sekolah Menengah Jengka 6	61	29
3	Sekolah Menengah Jengka 10	52	24
4	Sekolah Menengah Jengka 18	71	33
5	Sekolah Menengah Jengka 2 1	82	39
6	Sekolah Menengah Jengka Pusat	80	38
	JUMLAH	436	205

3.5 Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini terdiri daripada dua bahagian. Bahagian A adalah **soalan-soalan** yang berkaitan dengan latar belakang responden iaitu berkaitan dengan jantina, umur, tempoh berkhidmat sebagai guru, dan gaji sebulan. Bahagian B adalah **soalan-soalan** soal selidik mengenai ukuran mengenai tahap kepuasan kerja. Soal selidik dalam bahagian B ini adalah menggunakan soal selidik kerja Brayfield- **Rothe** (1951) yang memberikan satu indeks kepada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Soalan-soalan soal selidik dalam bahagian B2, B3, B4, dan B5 adalah menggunakan campuran pemilihan sebahagian soal selidik bagi ukuran kepuasan kerja instrumen “Minnesota Job satisfaction Questionnaire” (MSQ) **bentuk** pendek yang telah dibentuk oleh Weiss et al. (1967) dan sebahagian soal selidik kepuasan kerja guru instrumen “Job Descriptive Index” (JDI) yang dibentuk oleh Smith et. Al. (1975).

Soalan-soalan soal selidik dalam bahagian B yang mengukur kepuasan kerja guru-guru adalah diukur dengan meminta responden membulatkan kod yang sesuai **pada** skala lima **mata** berbentuk Likert seperti yang di tunjukkan dalam jadual 3.3.

Jadua13.3
Senarai Skala Likert

Item	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Tidak Pasti	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Soal selidik kerja **Brayfield-Rothe** (1951) ini mengandungi 18 item yang mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan. Soal selidik ini menggunakan skala Likert lima mata seperti yang dinyatakan di atas tadi. Dalam 18 item soal selidik kerja **Brayfield-rothe** ini, 10 item adalah item positif dan 8 item adalah item negatif. Sepuluh item yang positif adalah soalan nombor 1, 2, 5, 7, 10, 11, 13, 15, 17, dan 18. Lapan item negatif ialah soalan nombor 3, 4, 6, 8, 9, 12, 14, dan 16.

Item mengenai keadaan pekerjaan ada 5 item di mana kesemuanya merupakan item positif. Item mengenai rakan sekerja ada 5 item di mana soalan nombor 1, 2, dan 3 adalah item positif dan soalan nombor 4 dan 5 adalah item negatif. Item keadaan tempat kerja ada 5 item di mana soalan nombor 1, 2, 3 dan 5 merupakan item positif

dan **soalan** nombor 4 adalah item negatif. Item peluang kenaikan pangkat **ada** 5 item di **mana soalan** nombor 1 dan 3 adalah item **positif** dan **soalan** nombor 2, 4, dan 5 adalah item negatif.

Di dalam **bahagian B ini**, setiap responden adalah diminta untuk menjawab dengan membulatkan kod yang sesuai daripada lima pilihan dengan menyatakan persetujuan mereka dari **sangat** setuju, setuju, tidak **pasti**, tidak setuju dan **sangat** tidak setuju. **Markah** yang diberikan untuk item yang berbentuk **positif** adalah seperti dalam rajah 3.4.

Jadua13.4

Markah Untuk Item Positif

Item	Markah
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Tidak Pasti	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Item negatif pula akan dikodkan semula dalam bentuk positif dan markah yang diberikan bagi item berbentuk negatif adalah seperti dalam jadua13.5.

Jadua13.5

Markah Untuk Item Negatif

Item	Markah
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Tidak Pasti	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Tahap kepuasan kerja responden ditentukan melalui skor kepuasan kerja yang dibahagikan kepada kepuasan tinggi, kepuasan sederhana dan kepuasan rendah.

Penentuan skor kepuasan kerja adalah seperti berikut:

Kepuasan Keseluruhan:

$$\text{Jumlah Item Soalan} \times \text{Skor Tertinggi} = 18 \times 5 = 90$$

$$\text{Jumlah Item Soalan} \times \text{Skor Terendah} = 18 \times 1 = 18$$

$$\text{Perbezaan} = 90 - 18 = 72$$

$$\text{Sela Perbezaan Skor} = 72 \div 3 = 24$$

Oleh itu, sela tahap kepuasan kerja keseluruhan mengikut skor adalah:

- a . **Kepuasan Rendah** = 18 hingga 41
- b. Kepuasan Sederhana = 42 hingga 66
- c. Kepuasan Tinggi = 67 hingga 90

3.6 Kajian Perintis

Kajian perintis telah dijalankan **pada** 5hb. Ogos 1997 yang bertempat di Sekolah Menengah Bandar Jengka **Pusat** Dua yang tidak termasuk dalam sampel kajian **ini**. Seramai tiga puluh orang guru dalam pelbagai kategori telah dipilih secara rawak sebagai responden. Jadual 3.6 menunjukkan bilangan dan peratus responden kajian perintis mengikut latar belakang.

Daripada jadual 3.6 **bagi** bilangan dan peratus responden kajian perintis mengikut latar belakang **bagi** saiz sampel tiga puluh orang, menunjukkan bahawa responden lelaki adalah lebih ramai **daripada** responden perempuan. Responden lelaki adalah 66.7%. Sebilangan besar responden adalah **berumur** di bawah **empat** puluh tahun iaitu 96.7%. Tiada terdapat responden yang berumur lebih daripada **empat** puluh **enam** tahun. **Bagi** tempoh berkhidmat sebagai guru lima tahun dan kurang adalah 43.3%. Tempoh **enam** hingga sepuluh tahun berkhidmat sebagai guru ialah 40.0%. Oleh itu kebanyakan responden mempunyai pengalaman bertugas sebagai guru adalah kurang

daripada sepuluh tahun (83.3%). Bagi pendapatan pula kebanyakan responden berpendapatan di antara RM1,000 hingga RM2,000 iaitu meliputi 93.3%.

Jadua13.6

Bilangan Dan Peratus Responden Kajian Perintis Mengikut Latar Belakang (n=30)

Perkara	Bilangan	Peratus
Jantina		
Lelaki	20	66.7
Perempuan	10	33.3
Umur		
40 tahun dan kurang	29	96.7
41 -45tahun	1	3.3
46 - 50 tahun	0	0.0
51 - 55 tahun	0	0.0
Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru		
5 tahun dan kurang	13	43.3
6 - 10 tahun	12	40.0
11 - 15 tahun	1	3.3
16 tahun dan lebih	4	13.3
Gaji Sebulan		
RM1 ,000 dan kurang	1	3.3
RM1,001 - RM1,500	16	53.3
RM1,501 - RM2,000	12	40.0
RM2,001 dan ke atas	1	3.3

Keputusan Analisis Kebolehpercayaan Alat Kajian

Untuk **analisis** kebolehpercayaan **alat** kajian, keputusan **analisis** reliability instrumen adalah dengan menggunakan Alpha Cronbach. Nurmally (dalam Struening dan Guttentag, 1978) menyatakan kebolehpercayaan item-item untuk mengukur sesuatu konstruk ditunjukkan oleh nilai Alpha antara 0 hingga 1.00. Pekali Alpha yang menghampiri angka satu menunjukkan item-item dalam skala itu mengukur yang sama dan kita mengatakan item-item itu mempunyai pekali kebolehpercayaan yang tinggi.

Jadual 3.7 menunjukkan **analisis** kebolehpercayaan item **K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17** dan **K18** iaitu yang merupakan item-item **soalan** kepuasan kerja keseluruhan **Brayfield-Rothe**. Nilai pekali Alpha Cronbach **bagi** setiap **soalan** dapat dilihat dalam jadual 3.7. Nilai pekali Alpha Cronbach keseluruhan ialah 0.8524 dan ini adalah baik untuk dijadikan **alat** pengukuran.

Jadual 3.8 pula adalah menunjukkan **analisis** kebolehpercayaan item **bagi** keadaan pekerjaan iaitu item-item **K19, K20, K21, K22** dan **K23**. Item-item **K24, K25, K26, K27** dan **K28** adalah **bagi** item rakan sekerja. Item-item **K29, K30, K31, K32** dan **K33** adalah **bagi** item keadaan tempat kerja. Item-item **K34, K35, K36, K37** dan **K38** adalah **bagi** item peluang kenaikan pangkat. Nilai pekali Alpha Cronbach **bagi** setiap **soalan** dapat dilihat dalam jadual 3.8. Nilai pekali Alpha Cronbach keseluruhan ialah 0.8492 dan ini adalah baik untuk dijadikan **alat** pengukuran.

Jadua13.7**Pekali Alpha Cronbach Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan**

No. Item	Pekali Alpha Cronbach
K1	0.8608
K2	0.8389
K3	0.8421
K4	0.8288
K5	0.8439
K6	0.8657
K7	0.8340
K8	0.8415
K9	0.8392
K10	0.8410
K11	0.8459
K12	0.8481
K13	0.8541
K14	0.8367
K15	0.8334
K16	0.8430
K17	0.8544
K18	0.8546

Nilai Alpha Keseluruhan : 0.8524

Jadua13.8

Pekali Alpha Cronbach Keadaan Pekerjaan, ~~Rakan~~ Sekerja, Keadaan Tempat Pekerjaan Dan Peluang Kenaikan Pangkat.

No. Item	Pekali Alpha Cronbach
K19	0.8401
K20	0.8394
K21	0.8468
K22	0.8396
K23	0.8697
K24	0.8305
K25	0.8369
K26	0.8386
K27	0.8323
K28	0.8327
K29	0.8436
K30	0.8439
K31	0.8436
K32	0.8683
K33	0.8635
K34	0.8410
K35	0.8309
K36	0.8298
K37	0.8363
K38	0.8287

Nilai Alpha Keseluruhan : 0.8492

3.7 Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum kajian ini dijalankan, kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia telah diperolehi. Kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Pahang juga telah dibuat bagi menjalankan kajian di sekolah-sekolah menengah gred A di Felda Jengka.

Dalam menjalankan kajian ini, pengkaji telah pergi sendiri ke sekolah-sekolah menengah yang telah disenaraikan sebagai sampel. Kertas soalan soal selidik telah diedarkan kepada setiap guru mengikut bilangan responden yang dikehendaki bagi setiap sekolah. Pengkaji menunggu guru-guru yang diedarkan kertas soal selidik menjawab seketika. Selepas siap menjawab pengkaji mengutip sendiri kertas soal selidik itu. Sebanyak 205 kertas soal selidik telah diedarkan kepada guru-guru yang dipilih secara rawak iaitu seperti yang disenaraikan dalam jadual 3.2. Pengkaji berpuas hati kerana kesemua 205 kertas soal selidik telah dapat disempumakan.

3.8 Kaedah Statistik Bagi Penganalisan Data

Data yang dikumpul telah diproses menggunakan pengaturcaraan “Statistical Package For The Social Sciences” (SPSS For MS WINDOWS release 6.1.3). Data-data yang dikumpulkan itu diproses untuk melihat kebolehpercayaanya. Ujian Alpha Cronbach untuk kebolehpercayaan nilai item mengukur kepuasan kerja guru ialah 0.8920. Item-

item keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja ialah 0.8721.

Beberapa ujian statistik telah digunakan untuk menguji data-data yang dikumpulkan. Di antara **alat-alat** ujian statistik yang digunakan adalah ujian t (t -test), ujian ANOVA dan korelasi Pearson. Ujian-ujian statistik ini adalah untuk menguji perbezaan dan hubungan yang signifikan dalam **peringkat-peringkat** pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar **dan juga** untuk menguji hubungan signifikan di antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar.

Ujian t digunakan untuk membandingkan perbezaan signifikan di **antara** dua kumpulan dalam pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Ujian t ini seterusnya adalah untuk menguji **sama ada** terdapat perbezaan signifikan di antara guru lelaki dan guru perempuan di sekolah menengah Felda Jengka terhadap kepuasan kerja. Analisis ANOVA sehalu pula digunakan untuk membandingkan tahap kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka dengan merujuk kepada gaji, tempoh berkhidmat, dan umur. Korelasi Pearson 'r' digunakan untuk melihat hubungan signifikan di antara kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka dengan keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja.

3.9 Kesimpulan

Dalam bab metodologi ini huraian kajian telah dijelaskan. Pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini adalah mengenai faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan. Faktor pekerjaan adalah berkaitan dengan gaji, tempoh berkhidmat, keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat. Faktor bukan pekerjaan adalah berkaitan dengan jantina, umur, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja. Pembolehubah bersandar dalam kajian ini ialah kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jenka. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja ialah yang dibina oleh **Brayfield-Rothe** (195 1).

BAB EMPAT

KEPUTUSAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Dalam bab **empat** ini akan diperbincangkan semua hasil dapatan kajian yang telah dijalankan. Hasil dapatan kajian adalah terdiri daripada 205 soal selidik yang telah dijawab oleh guru-guru yang berkhidmat di **enam** buah sekolah menengah **gred** A di Felda Jengka. Perbincangan akan **menurut** objektif kajian seperti di dalam hipotesis kajian.

4.2 Aualisis Diskriptif

4.2.1 Gaji

Jadual 4.1 menunjukkan taburan responden berdasarkan gaji. Kebanyakan responden adalah berpendapatan RM2,000 sebulan dan ke bawah iaitu meliputi 93.3%.

Jadual 4.1**Taburan Responden Berdasarkan Gaji Sebulan (n = 205)**

Gaji	Bilangan	Peratus
RM1,000 dan kurang	21	10.2
RM1,001 - RM1,500	86	42.0
RM1,501 - RM2,000	84	41.0
RM2,001 dan ke atas	14	0.8
Jumlah	205	100

4.2.2 Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru

Jadual 4.2 menunjukkan taburan responden berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai guru. Kebanyakan responden adalah berkhidmat di bawah 10 tahun iaitu meliputi 78.1%.

Jadua14.2**Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat (n= 205)**

Umur	Bilangan	Peratus
5 tahun dan kurang	102	49.8
6 - 10 tahun	58	28.3
11 - 15 tahun	28	13.7
16 tahun dan lebih	17	8.3
Jumlah	205	100

4.2.3 Jantina

Jadual 4.3 menunjukkan taburan responden **berdasarkan** jantina. Daripada 205 responden dalam kajian ini, guru lelaki adalah seramai 94 orang iaitu 45.9%. Guru perempuan pula adalah seramai 111 orang iaitu 54.1%.

Jadual 4.3**Taburan Responden Berdasarkan Jantina (n = 205)**

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	94	45.9
Perempuan	111	54.1
Jumlah	205	100

4.2.4 Umur

Jadua 4.4 menunjukkan taburan responden berdasarkan umur. Kebanyakan responden adalah berumur di bawah 40 tahun iaitu meliputi 94.1%.

Jadual 4.4

Taburan Responden Berdasarkan Umur (n = 205)

Umur	Bilangan	Peratus
40 tahun dan kurang	193	94.1
41 - 45 tahun	8	3.9
46 - 50 tahun	2	1.0
51 - 55 tahun	2	1.0
Jumlah	205	100

4.3 Perihal Keputusan Kepuasan Kerja (Pembolehubah Bersandar)

Tahap kepuasan kerja responden adalah ditentukan melalui skor kepuasan kerja yang dibahagikan kepada kepuasan tinggi, kepuasan sederhana dan kepuasan rendah. Penentuan skor kepuasan kerja adalah ditentukan daripada 18 item soal selidik tentang

kepuasan kerja (perkiraanannya sila rujuk instrumen kajian berkaitan metodologi kajian dalam bab tiga).

Sela tahap kepuasan kerja keseluruhan mengikut skor adalah seperti berikut:

- a. Kepuasan **Rendah** antara skor 18 hingga 41
- b. Kepuasan Sederhana antara skor 42 hingga 66
- c. Kepuasan Tinggi antara skor 67 hingga 90

Daripada 205 orang guru, skor antara 18 hingga 41 ialah 9 orang (4.39%). Skor antara 42 hingga 66 ialah 134 orang (65.37%). Skor antara 67 hingga 90 ialah 62 orang (30.24%). Daripada keputusan ini menjelaskan **bahawa** 9 orang guru iaitu 4.39% mempunyai kepuasan **rendah**, 134 orang guru iaitu 65.37% mempunyai kepuasan sederhana **dan** 62 orang guru iaitu 30.24% mempunyai kepuasan tinggi.

Min skor kepuasan kerja keseluruhan ialah 61.20. Oleh itu kepuasan kerja **keseluruhan** di kalangan guru-guru sekolah menengah gred A di **Felda** Jenka adalah kepuasan sederhana. Jadual 4.4 menunjukkan skor kepuasan kerja dengan bilangan guru.

Jadua14.5**Taburan Responden Berdasarkan Skor Kepuasan Kerja (n = 205)**

Skor	Bilangan	Peratus	Tahap Kepuasan
18-21	0	0.00	Kepuasan Rendah Jumlah = 9 orang 4.39%
22 - 26	1	0.49	
27-31	1	0.49	
32 - 36	3	1.46	
37-41	4	1.95	
42 - 46	7	3.42	Kepuasan Sederhana Jumlah = 134 orang 65.37%
47-51	18	8.78	
52 - 56	27	13.17	
57-61	41	20.00	
62 - 66	41	20.00	
67-71	29	14.15	Kepuasan Tinggi Jumlah = 62 orang 30.24%
72 - 76	17	8.29	
77 - 81	11	5.37	
82 - 86	3	1.46	
87 - 90	2	0.97	
Jumlah	205	100	

Min = 61.20, Std. Dev. = 10.75, Minimum = 24 dan Maksimum = 87.

Ujian Alpha Cronbach yang di lakukan ke atas item-item kepuasan kerja keseluruhan, keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja telah memberikan nilai alpha yang lebih tinggi daripada nilai alpha daripada kajian perintis. Jadual 4.5 menunjukkan perbandingan nilai alpha kajian sebenar dengan kajian perintis (pilot test).

Jadua14.6

Perbandingan Nilai Alpha Cronbach Kajian Sebenar Dengan Kajian Perintis

Item	Nilai Alpha Kajian Sebenar	Nilai Alpha Kajian Perintis
Kepuasan Kerja Keseluruhan	0.8920	0.8524
Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat Rakan Sekerja, Keadaan Tempat Kerja,	0.8721	0.8492

4.4 Analisis Hipotesis

4.4.1 Keputusan Ujian Hipotesis Tentang Perbezaan

a. **Ho1** : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara gaji terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA1 : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara gaji terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah di Felda Jengka.

Ujian ANOVA digunakan bagi menentukan hipotesis Ho1 iaitu sama ada terdapat perbezaan yang signifikan di antara gaji terhadap kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ujian ANOVA menunjukkan nilai F Ratio = 1.2853 dan F Prob. $\approx$ 0.2806. Daripada keputusan ini, maka terima hipotesis Ho1 yang menyatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara gaji terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadual 4.7 menunjukkan keputusan ujian ANOVA antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Jadua14.7

**Keputusan ANOVA Di Antara Gaji Terhadap
kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru
Sekolah Menengah Di Felda Jengka (n = 205).**

Variable By Variable		Kepuasan Kerja Gaji	Min Gaji	Skor Sebulan	Kepuasan Kerja	
Analysis of Variance						
Source		D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Betwen	Groups	3	1.3702	.4567	1.2853	.2806
Within	Groups	201	71.4304	.3554		
Total		204	72.8006			

b. Ho2 : Tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA2 : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ujian ANOVA digunakan **bagi** menentukan hipotesis Ho2 iaitu samaada terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ujian ANOVA menunjukkan nilai F Ratio ≈ 0.8528 dan F Prob. = 0.4666. Daripada keputusan ini, maka terima hipotesis Ho2 yang menyatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadua14.8 menunjukkan keputusan ujian ANOVA antara tempoh berkhidmat sebagai guru terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Jadual 4.8

**Keputusan ANOVA Di Antara Tempoh Berkhidmat
Sebagai Guru Terhadap kepuasan Kerja Di Kalangan
Guru-Guru Sekolah Menengah Di Felda Jengka (n = 205).**

Variable Kepuasan Kerja		Min Skor Kepuasan Kerja			
By Variable	Tempoh	Tempoh	Berkhidmat	Sebagai	Guru
Analysis of Variance					
Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Betwen Groups	3	.9150	.3050	.8528	.4666
Within Groups	201	71.8856	.3576		
Total	204	72.8006			

c. H_03 : Tiada perbezaan yang signifikan di antara jantina terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA3 : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ujian - t digunakan **bagi** menentukan hipotesis H_03 iaitu **sama ada** terdapat perbezaan yang signifikan di antara guru lelaki dengan guru perempuan dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ujian - t menunjukkan nilai $t = 1.33$ dan $p = 0.185$. Daripada keputusan **ini**, maka terima hipotesis H_03 yang menyatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara jantina terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ujian - t **ini juga** dapat menerangkan dengan lebih terperinci iaitu nilai kepuasan kerja **bagi** guru lelaki ialah 62.2872 dan nilai kepuasan kerja keseluruhan **bagi** guru perempuan ialah 60.2883. Perbezaan nilai kepuasan kerja keseluruhan **bagi** guru lelaki dan guru perempuan hanya 1.9989. Dapatan **ini juga** menunjukkan bahawa kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru lelaki melebihi sedikit sahaja berbanding dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru perempuan, walaupun dalam hipotesis H_01 menyatakan tiada perbezaan yang signifikan. Secara **keseluruhannya** kepuasan kerja guru-guru lelaki dan guru-guru perempuan sekolah menengah di Felda

Jengka adalah menunjukkan kepuasan sederhana. Jadua14.9 menunjukkan keputusan ujian t di antara jantina terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Jadua14.9

Keputusan Perbezaan Di Antara Guru Lelaki Dengan GuruPerempuan Terhadap kepuasan Kerja Di Sekolah Menengah Di Felda Jengka (n = 205).

t - test for Independent Sample of JANTINA

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
JUMLAH KEPUASAN				
Lelaki	94	62.2872	11.614	1.198
Perempuan	111	60.2883	9.926	.942

Mean Difference = 1.9989

Levene's Test for Equality of Variaces : $F = 2.252$ $p = .135$

t - test for Equality of Mean

Variances	t-value	df	2 - Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	1.33	203	.185	1.504	(-.967, 4.965)
Unequal	1.31	184.09	.191	1.524	(-1.008, 5.006)

d. **H₀₄** : Tiada perbezaan yang signifikan di antara umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

H_{A4} : Terdapat perbezaan yang signifikan di antara umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Ujian ANOVA digunakan bagi menentukan hipotesis H₀₄ iaitu samaada terdapat perbezaan yang signifikan di antara umur terhadap kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ujian ANOVA menunjukkan nilai F Ratio = 1.1116 dan F Prob. = 0.3455. Daripada keputusan ini, maka terima hipotesis H₀₄ yang menyatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadual 4.10 menunjukkan keputusan ujian ANOVA antara umur terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Jadual 4.10

Keputusan ANOVA Di Antara Umur Terhadap kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Di Felda Jengka (n = 205).

Variable By Variable		Kepuasan Umur	Kerja	Min Skor Peringkat	Kepuasan Umur	Kerja
Analysis of Variance						
Source		D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Betwen	Groups	3	1.1881	.3960	1.1116	.3455
Within	Groups	201	71.6125	.3563		
Total		204	72.8006			

4.4.2 Keputusan Ujian Hipotesis Tentang Hubungan (Korelasi)

Bagi menentukan hipotesis **tentang** hubungan, ujian Pearson 'r' telah digunakan untuk menentukan hubungan di antara faktor-faktor pembolehubah bebas iaitu keadaan pekerjaan (hipotesis 5), peluang kenaikan pangkat (hipotesis 6), rakan sekerja (hipotesis 7) dan keadaan tempat kerja (hipotesis 8) terhadap kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

a. H_05 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA5 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka ($r = 0.5934$ dan $p = 0.000$). Oleh itu tolak H_05 dan terima $HA5$ yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ini juga menjelaskan bahawa terdapat hubungan **positif** yang kuat di antara faktor keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadual keputusan di tunjukkan dalam jadual 4.11.

b. Ho6 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA6 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka ($r = 0.4496$ dan $p = 0.000$). Oleh itu tolak Ho6 dan terima **HA6** yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ini juga menjelaskan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat di antara faktor peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadual keputusan di tunjukkan dalam jadual 4.11.

c. **Ho7** : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA7 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru di sekolah menengah di Felda Jengka ($r = 0.4637$ dan $p = 0.000$). Oleh itu tolak **Ho7** dan terima **HA7** yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Keputusan ini juga menjelaskan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat di antara faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadual keputusan di tunjukkan dalam jadual 4.11.

d. H_08 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

HA8 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara **faktor** keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka.

Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka ($r = 0.6403$ dan $p = 0.000$). Oleh itu tolak H_08 dan **terima HA8** yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Keputusan ini juga menjelaskan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat di antara faktor keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Jadual keputusan di tunjukkan dalam jadual 4.11.

Jadual 4.11

Jadual Matriks Korelasi Pearson 'r' di Antara Kepuasan Kerja Keseluruhan Dengan Pembolehubah Bebas iaitu Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Rakan Sekerja Dan Keadaan Tempat Kerja (n = 205).

	MinB1	MinB2	MinB3	MinB4	MinB5
MinB1	1.0000 (205) p = .	.5934 (205) p= .000	.4496 (205) p= .000	.4637 (205) p= .000	.6403 (205) p= .000
MinB2	.5934 (205) p = ,000	1 .0000 (205) p= .	.3997 (205) p= ,000	.4419 (205) p= .000	.6463 (205) p= .000
MinB3	.4496 (205) p = .000	.3997 (205) p= .000	1.0000 (205) p= .	.3240 (205) p= .000	.5830 (205) p= .000
MinB4	.4637 (205) p = ,000	.4419 (205) p= .000	.3240 (205) p= .000	1.0000 (205) p= .	.4151 (205) p= ,000
MinB5	. 6403 (205) p = .000	.6463 (205) p= .000	.5830 (205) p= .000	.4151 (205) p= .000	1 .0000 (205) p= .

Signifikan **pada** aras keertian $p < 0.01$.

MinB 1 ialah min skor **soal** selidik kepuasan **kerja** keseluruhan.

MinB2 ialah min skor **soal** selidik keadaan pekerjaan.

Min B3 ialah min skor **soal** selidik peluang kenaikan pangkat.

MinB4 ialah min skor **soal** selidik rakan sekerja.

MinB5 ialah min skor **soal** selidik keadaan tempat kerja.

4.4.3 Penentuan Pengaruh Pembolehubah Bebas Terhadap Kepuasan Kerja Keseluruhan.

Jadual 4.12 menunjukkan ujian regresi berganda kaedah “Enter” pembolehubah bebas iaitu keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja terhadap kepuasan kerja keseluruhan.

Didapati bahawa semua pembolehubah-pembolehubah bebas di atas yang di kaji mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja keseluruhan. Nilai Beta bagi keadaan pekerjaan ialah 0.251946, peluang kenaikan pangkat ialah 0.084821, rakan sekerja ialah 0.177837 dan keadaan tempat kerja ialah 0.354199.

Keputusan ini menunjukkan bahawa keadaan tempat kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan pembolehubah bebas yang lain iaitu keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat dan rakan sekerja. Kesemua pembolehubah ini menyumbangkan sebanyak 48.684% ($R^2 = 0.48684$) terhadap kepuasan kerja keseluruhan.

Jadual 4.12

Regresi Berganda Pembolehubah Bebas Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Rakan Sekerja dan Keadaan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Keseluruhan Kaedah “Enter” (n = 205).

R Berganda	.70491
R Gandadua	.49690
R Gandadua Di Selaraskan	.48684
Ralat Piawai	.42794

Pembolehubah Di Dalam Persamaan

Pembolehubah	B	SE B	Beta	T	Sig T
Keadaan Pekerjaan	.220091	.059306	.251946	3.711	.0003
Peluang Kenaikan Pangkat	.07 1005	.051998	.084821	1.366	.1736
Rakan Sekerja	.186419	.060019	.177837	3.106	.0022
Keadaan Tempat Kerja	.289484	.061100	.354199	4.738	.0000
(Pemalar)	.738687	.224818		3.286	.0012

Jadual 4.13 menunjukkan ujian regresi berganda kaedah “Stepwise” pembolehubah bebas iaitu keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja terhadap kepuasan kerja keseluruhan.

Didapati bahawa hanya pembolehubah bebas keadaan pekerjaan, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja keseluruhan. Nilai Beta **bagi** keadaan pekerjaan ialah 0.252839, rakan sekerja ialah 0.186055 dan keadaan tempat kerja ialah 0.399657.

Keputusan **ini juga** menunjukkan bahawa keadaan tempat kerja adalah lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan pembolehubah bebas yang lain iaitu keadaan pekerjaan dan rakan sekerja. Pembolehubah bebas **peluang** kenaikan pangkat melalui kaedah “Stepwise” tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja keseluruhan. Kesemua pembolehubah bebas yang **memberi** pengaruh, menyumbangkan sebanyak 48.463% ($R^2 = 0.48463$) terhadap kepuasan kerja keseluruhan.

Jadual 4.13

Regresi Berganda Pembolehubah Bebas Keadaan Pekerjaan, Peluang Kenaikan Pangkat, Rakan Sekerja, Dan Keadaan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Keseluruhan Kaedah “Stepwise” (n = 205).

R Berganda	.70158
R Gandadua	.49221
R Gandadua Di Selaraskan	.48463
Ralat Piawai	.42886

Pembolehubah Di Dalam Persamaan

Pembolehubah	I	B	SE B	Beta	T	Sig T
Keadaan Peketjaan		.220871	.059431	.252839	3.716	.0003
Rakan Sekerja		.195033	.059815	.186055	3.261	.0013
Keadaan Tempat Kerja		.326636	.054825	.399657	5.958	.0000
(Pemalar)		.786424	.222561		3.534	.0005

4.5 Kesimpulan

Daripada keputusan kajian ini, secara keseluruhannya didapati faktor gaji, tempoh berkhidmat, jantina dan umur tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Bagi faktor-faktor keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja, dan keadaan tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

BAB LIMA

PERBINCANGAN

5.1 Pendahuluan

Bab perbincangan **ini** adalah bertujuan mengkaji dan mengenal **pasti** aspek perbezaan dan perhubungan (korelasi) serta pengaruh (regresi) yang wujud dari segi faktor pekerjaan dan **faktor** bukan pekerjaan dengan kepuasan kerja keseluruhan di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Faktor pekerjaan adalah berkaitan dengan gaji, tempoh berkhidmat, keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan **pangkat**. Faktor bukan pekerjaan adalah berkaitan dengan jantina, umur, rakan sekerja dan keadaan tempat kerja.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

5.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah **menengah** di Felda Jengka **adalah** menunjukkan keseluruhannya kepuasan sederhana iaitu meliputi 65.37%. Kepuasan tinggi meliputi 30.24% dan selebihnya adalah kepuasan **rendah** iaitu 4.39%. Dapatan **ini sama** dengan kajian oleh Petty (1991), Mariana Othman (1982) dan Nor Azizah

Mohd. Salleh (1988). Keputusan ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja adalah mempengaruhi pencapaian dan keberkesanan guru-guru dalam melaksanakan tugas mereka. Dapatan ini juga menyokong dapatan kajian oleh Locke (1976), Davis dan Newstrom (1985), Zaccaro dan Stone (1988), O'Reilly dan Caldwell (1980) dan Quatein (1992), yang mendapati kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor dan ini seterusnya akan mempengaruhi kepada peningkatan kerja, cabaran kerja dan kepentingan individu.

5.2.2 Faktor Pekerjaan

a. Gaji

Faktor gaji menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jenka. Dapatan ini menjelaskan bahawa guru-guru adalah berpuas hati dengan gaji yang diterima oleh mereka. Dapatan ini adalah bertentangan dengan hasil kajian Weaver (1980), di mana dalam kajiannya di kalangan pekerja Amerika mendapati terdapat perkaitan yang positif di antara gaji seseorang dengan kepuasan kerja. Beliau mendapati pekerja yang mendapat gaji yang tinggi mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi.

Dapatan hasil kajian Weaver juga disokong oleh kajian Lester (1985), ke atas guru-guru sekolah menengah dan rendah di Illinois, Gershunsky (1990), ke atas guru-guru sekolah di Rusia, Petty (1991), ke atas guru-guru Vokasional di Tennessee dan Wright

(1991), ke atas guru-guru teknologi di Virginia. Mereka menyatakan terdapat perbezaan antara **faktor** gaji dengan kepuasan kerja. **Bagi** kajian tempatan seperti kajian oleh Abd. Patah dan Kotlik (1986), Abu Bakar (1985) dan Md. Zabid (1990), **juga** menyatakan terdapat perbezaan yang signifikan di antara pendapatan iaitu gaji dengan kepuasan kerja.

b. Tempoh Berkhidmat

Faktor tempoh berkhidmat menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat dengan kepuasan kerja. Dapatan **ini** tidak **sama** dengan kajian yang didapati oleh Khaleque dan Rahman (1987), Mc Cormick dan **Solman** (1992), **Benton** dan Hallovon (1991) dan Green (1992), yang menyatakan pekerja yang mempunyai tempoh berkhidmat yang **lama** lebih berpuas **hati** daripada yang baru berkhidmat.

Kajian oleh pengkaji tempatan seperti Jainabee (1991), **Noor** Azizah (1988) dan Sharifah (1994), **juga** menyatakan tempoh berkhidmat yang **lama** adalah merupakan golongan yang paling puas **hati** dengan kerja mereka. Dapatan dalam kajian **ini** yang menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat dengan kepuasan kerja **mungkin** disebabkan **kebanyakan** responden yang dikaji adalah berkhidmat di bawah 10 tahun iaitu meliputi 78.1%.

c. Keadaan Pekerjaan

Faktor keadaan pekerjaan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja. Dapatan ini menyokong dapatan kajian oleh Welsch dan Laven (1981), Sylvia dan Hutchison (1985), Forgionne dan Peeters (1982), O'Brien (1982) serta Heid dan Leak (1991), yang menyatakan faktor keadaan pekerjaan sebenarnya mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat di antara keadaan pekerjaan dengan kepuasan kerja. Seterusnya dapatan kajian ini menyatakan faktor keadaan pekerjaan adalah mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Keadaan mungkin disebabkan suasana pekerjaan di sekolah-sekolah menengah di Felda Jengka adalah berbeza dengan suasana pekerjaan di sekolah-sekolah menengah di bandar-bandar.

d. Peluang Kenaikan Pangkat

Faktor peluang kenaikan pangkat memmjukan terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja. Dapatan ini menyokong dapatan kajian oleh Welsch dan Laven (1981), Forgionne dan Peeters (1982) serta Md. Zabid (1990), yang menyatakan kepuasan pekerjaan dalam peluang kenaikan pangkat dikaitkan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi. Walaupun dapatan kajian ini menunjukkan bahawa faktor peluang kenaikan pangkat mempunyai

hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja tetapi peluang kenaikan pangkat ini tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.2.3 Faktor Bukan Pekerjaan

a. Jantina

Faktor jantina menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara guru lelaki dan guru perempuan dengan kepuasan kerja. Dapatan ini menyokong hasil kajian Borguist (1987), Boswell (1985), Green (1992), Weaver (1980), Galloway (1985), Zaidatol Akmaliah dan Sharifah Nor (1993), Ghazali (1979) dan Mottaz (1986), yang mendapati tiada perbezaan yang signifikan kepuasan kerja di antara lelaki dan perempuan

Dapatan dalam kajian ini juga berbeza dengan kajian yang dijalankan oleh Benton dan Hallovon (1991), Abd. Main (1989), Abdul Patah dan Kotlik (1986), Forgionne dan Peeters (1982), Thomas (1987), Nagle (1987) serta Borg dan Riding (1993), yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara lelaki dan perempuan dengan kepuasan kerja. Di antara perbezaannya ialah tentang tahap kepuasan kerja bagi lelaki lebih tinggi daripada perempuan dan juga didapati perempuan kurang berpuas hati dibandingkan dengan lelaki.

b. Umur

Faktor **umur** menunjukkan tiada terdapat perbezaan yang signifikan di antara **umur** dengan kepuasan kerja. Ini **mungkin** disebabkan responden dalam kajian ini 94.1% adalah berumur kurang dari 40 **tahun**. Oleh kerana guru-guru dalam kajian ini berada dalam tahap umur yang **sama** maka mereka **mungkin** mempunyai kepuasan kerja yang lebih kurang **sama** dan **tidak wujud** perbezaan yang **sangat** ketara.

Dapatan kajian ini adalah menyokong dapatan kajian oleh Aminuddin (1994), di mana dalam kajiannya menyatakan tiada perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah berhubung dengan umur. Dapatan kajian ini adalah menolak dapatan hasil kajian Werther dan Davis (1981), Weaver (1980), Gibson dan Klein (1970), Rhodes (1983), Janson dan Martin (1982), Khaleque dan Rahman (1987) serta Lee dan Wilbur (1985), yang mendapati **umur** merupakan **salah** satu faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Kajian-kajian tempatan seperti Ghazali (1979), Jainabee (1991), Abu Bakar (1985), dan Abd. Main (1989), juga mendapati bahawa faktor umur mempengaruhi kepuasan kerja iaitu pekerja yang berumur lebih adalah lebih **berpuas hati** daripada pekerja yang **muda**.

c. Rakan Sekerja

Faktor rakan sekerja menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara rakan sekerja dengan kepuasan kerja. Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Khaleque dan Rahman (1987), Greenberg (1988), Martin (1981), Putai Jin (1993)

serta Sylvia dan Hutchison (1985), yang menyatakan hubungan yang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama **bagi** meningkatkan kepuasan kerja.

Dapatan ini juga menunjukkan terdapat hubungan **positif** yang kuat serta mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja. Keadaan **ini** menjelaskan bahawa guru-guru yang mempunyai rakan sekerja yang bersefahaman dan dapat berkerjasama dalam melaksanakan **tugas** dan **tanggungjawab** secara tidak **langsung** akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Rakan sekerja yang tidak bersefahaman dan tidak dapat berkerjasama akan merasa tidak **puas hati** dan **ini** boleh menjejaskan sesebuah organisasi untuk mencapai objektif dan matlamat yang telah ditetapkan.

d. Keadaan Tempat Kerja

Faktor keadaan tempat kerja menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara keadaan **tempat** kerja dengan kepuasan kerja. Dapatan ini menyokong dapatan kajian **oleh** Parkhouse dan Holmen (1980), yang mendapati guru dalam kawasan separuh bandar lebih berpuas **hati** berbanding dengan guru yang berkerja di **pusat** bandar. Dapatan ini **juga** menyokong **dapatan** oleh kajian tempatan seperti Ghazali (1979) dan Jainabee (1991), yang mendapati bahawa guru sekolah luar bandar lebih berpuas **hati** dari kerja keseluruhan dari guru sekolah dalam bandar.

Tetapi kajian oleh Abd. Patah dan Kotlik (1986), menyatakan sebaliknya iaitu dalam kajian mereka mendapati bahawa guru sekolah dalam bandar lebih berpuas **hati** dari guru sekolah di pekan **kecil** dan luar bandar. Secara keseluruhannya kajian-kajian

terdahulu menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja.

Dapatan ini juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat memberi pengaruh antara keadaan tempat kerja dengan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan pembolehubah-pembolehubah bebas yang lain iaitu keadaan pekerjaan dan rakan sekerja. Keadaan ini mungkin disebabkan sekolah-sekolah menengah di Felda Jenka, kemudahan-kemudahan yang di sediakan telah sempurna dan lengkap iaitu sama seperti yang disediakan di sekolah-sekolah menengah di bandar-bandar.

5.3 Kesimpulan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat tahap kepuasan kerja serta hubungan kedua-dua faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan terhadap guru-guru. Bagi faktor pekerjaan hanya keadaan pekerjaan dan peluang kenaikan pangkat, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja manakala faktor gaji dan tempoh berkhidmat sebagai guru tidak menjadi penentu kepada kepuasan kerja.

Bagi faktor bukan pekerjaan hanya rakan sekerja dan keadaan tempat kerja, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja manakala faktor jantina dan umur tidak menjadi faktor penentu kepada kepuasan kerja.

Jika dibandingkan di antara kedua-dua faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan dalam menentukan kepuasan kerja keseluruhan maka **faktor** bukan pekerjaan menunjukkan, mempunyai hubungan **positif** yang kuat dalam menentukan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jenka. Faktor bukan pekerjaan yang **memberi** pengaruh yang kuat itu ialah keadaan tempat kerja.

Pendidikan sebagai suatu jentera utama yang mendokong dan akan merealisasikan gagasan wawasan 2020, sudah tentu dunia pendidikan **ini** akan mengalami perubahan-perubahan supaya selari dengan kemajuan pesat negara. Oleh itu adalah diharapkan bagi pihak-pihak yang berkuasa terutamanya di Kementerian Pendidikan melihat tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru. Kementerian Pendidikan **perlu** mengambil kira faktor bukan pekerjaan seperti keadaan tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru-guru.

5.4 Cadangan

Cadangan-cadangan yang disyorkan di **sini** adalah merupakan **hasil** dapatan kajian yang dijalankan. Adalah diharapkan cadangan-cadangan **ini** dapat dilaksanakan dan **juga** untuk kajian seterusnya.

Pertama, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja di kalangan **guru-guru** di Felda Jenka adalah mempunyai kepuasan sederhana iaitu meliputi 65.37%.

Faktor-faktor gaji, tempoh berkhidmat, jantina dan umur tiada mempunyai perbezaan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Kemungkinan **ini** terjadi adalah disebabkan responden yang dikaji di Felda Jengka, kebanyakannya adalah dalam golongan yang **sama** taraf dari segi gaji, tempoh berkhidmat dan umur. Adalah dicadangkan untuk kajian-kajian seterusnya hendaklah mengambil kira **faktor-faktor** lain yang **mungkin** mempunyai perbezaan yang signifikan.

Kedua, Faktor keadaan pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jengka. Oleh itu adalah diharapkan pihak yang berkuasa terutamanya pengetua sekolah dapat mewujudkan suasana pekerjaan di sekolah-sekolah dengan keadaan yang **sempurna** dan menggalakkan proses pengajaran dan pembelajaran berlaku.

Ketiga, Faktor peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Walaupun sekarang ini terdapat peluang kenaikan **pangkat** yang **banyak** dalam bidang pendidikan, tetapi peluang kenaikan **pangkat ini** masih **lagi** tidak mencukupi dengan bilangan guru yang **ada** dan terhad kepada guru-guru yang telah **lama** berkhidmat sahaja. **Bagi** guru-guru yang berkhidmat kurang daripada 15 tahun **sangat** sukar untuk mendapat peluang kenaikan pangkat. Oleh itu adalah dicadangkan jawatan-jawatan seperti ketua panitia matapelajaran, guru disiplin dan lain-lain yang difikirkan sesuai diiktiraf sebagai kenaikan **pangkat**. Guru-guru yang

mempunyai kebolehan dalam sesuatu bidang jawatan berkenaan boleh disyorkan untuk kenaikan pangkat **tanpa** mengira berapa **lama** perkhidmatannya dalam bidang pendidikan.

Keempat, Faktor rakan sekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di Felda Jenka. Oleh itu kepentingan rakan sekerja adalah **sangat** mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru. Adalah dicadangkan pengetua-pengetua dan pihak-pihak yang berkuasa dalam bidang pendidikan dapat mengadakan program-program yang sesuai **dan** kerap supaya **guru-guru** dapat **berinteraksi** di antara sesama guru dan seterusnya dapat berkerjasama untuk melaksanakan **tugas** dan **tanggungjawab** mendidik pelajar-pelajar dengan lebih perihatin dan dedikasi.

Kelima, Faktor keadaan tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah di Felda Jenka. Oleh itu adalah dicadangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru-guru **terutamanya** di sekolah menengah di Felda Jenka maka pihak-pihak yang berkuasa **sama ada** pihak jabatan pendidikan atau kerajaan **negeri** dapat menyediakan kemudahan-kemudahan yang lebih sempurna dan lengkap di sekolah-sekolah. Kerajaan negeri perlu perihatin dalam menyediakan **infrastruktur** yang lebih lengkap bagi kawasan-kawasan luar bandar terutamanya di Felda Jenka.

BIBLIOGRAFI

- Abd. Main Salimon, (1989). “**Perkaitan** Kepuasan Kerja dan Pencapaian Mendelagaskan Tugas Dengan Faktor-Faktor Personel dan Pentadbiran Di Kalangan Pengetua Sekolah Menengah”. *Jurnal Pendidikan UKM*. 3 & 4: 51-57.
- Abd. **Patah** Abd. Malek dan J.W. Kotlik, (1986). “Job Satisfaction of Vocational Agriculture Teacher in the Southeastern United States”. *The Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture*. 27(1):33-38.
- Abu Bakar Hj. **Hashim**, (1989). *An Analysis of Job Satisfaction Among Academic Staff of University in Malaysia*. PH.D. Dissertation, Ohio University.
- Albanese, R. and Fleet, D.D.V., (1983). *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*, Chicago: The **Dryden** Press.
- Alderfer, C.P. (1969). “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs”. *Organizational Behavior and Human Performance*. 4: 142-1 25.
- Aminuddin Mohd. Yusof, (1994). *Job satisfaction among secondary school teachers with regard to their **differences** in gender, marital status, level of education, length **of** service and age*. University of houston. Unpublished dissertation.
- Ariffin** Hj. Zainal (1985). *Pekerja dan pekerjaan: Pendekatan Psikoologi Personel*, Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Bakhtiar **Mansor**, (1993). Perguruan: Satu Perspektif Perkembangan Kerjaya, *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, 3(2) Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia, **Kuala** Lumpur: Percetakan Nasional Berhad, 15-22.
- Bannett Roger, (1991). *Orgazational Behaviour: The A4 & E Handbook Series*. London: **Pittman** Publishing.
- Benton**, D. and Halloran, J., (1991). *An Organizational Approach*, New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Berita Harian*, April 24, 1995.
- Berita Harian*, **Mei** 17, 1995.

- Berkowitz, L., C. Fraser and F.D. Treasure, (1987). "Pay, Equity, Job Gratifications and Comparisons in Pay Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*. **72**(4): 544-551.
- Borg, M.G. and R.J. Riding, (1991). "Occupational stress and satisfaction in Teaching". *British Educational Research Journal*. **17**(3):263-281.
- Borg, M.G., and Riding, R.J., (1993). Occupational Stress and job satisfaction among school administrators. *Journal of Educational Administration*. Vol. 31, No. 1/4-21.
- Borg, M.G., and Riding, R. J., and Falzon, J.M., (1991). Stress in teaching a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Education Psychology*, Vol. 11, 59-75.
- Borquist, L.C., (1987). Job Satisfaction of Administrators In A Public Suburban School District, EDD, Portland State University and University of Oregon, *ProQuest - Dissertation Abstracts*.
- Brooke, P.P. and D.W. Russell, (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitments". *Journal of Applied Psychology*. **73**(2): 139-145.
- Campbell, J.P., M.D. Dunette, E.E. Lawler and K.E. Weik, (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York: Mc Graw Hill.
- Cedoline, A.J., (1982). Job Burnout in Public Education (Symptoms, Causes and survival Skill). *Teacher College*, Columbia University, New York.
- Choo, P.F., Maznah Ismail, Tan, S.K., Yoong suan, **Ahmad** Othman dan Gordon Van Praagh, (1987). Guru-guru siswazah menghadapi tugas: satu penyelidikan terhadap beberapa aspek pengalaman mereka dalam pengajaran. *Bahan terbitan Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang*.
- Davis, K. dan Newstrom, J.W (1985). *Organizational Behavior: Reading and Exercises (7th Edition)*, New York: McGraw-Hill Book Company, 112.
- Feitler, F.C, dan Tokar, E.B (1986). School Administrators and Organizational Stress: Matching Theory, Hunches and Data, *The Journal of Educational Administration*, **14**(2), 254-271.

- Forgionne, G.A. and V.E. Peeters, (1982). "Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers". *Human Relations*. **35**(2): 101-118.
- Galloway, D., and Boswell, K., Panckhurst, F., Boswell, C., and Green, K., (1985). Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers *Educational research*, **vol 27**, pp 44-51.
- Gershunsky, B.S. ,and Pullin, R.T., (1990). Current dilemmas for Soviet Secondary Education: an Anglo-Soviet analysis. *Comparative Education*, Vol.26, **No.2/3** pp 307-318.
- Ghazali **Othman** (1979). *An Investigation of the Sources of Job Satisfaction of Malaysia School Teachers*. PH.D. Dissertation, University of California, Los Angeles.
- Gibson, J.L. and Klein, SM., (1970). Employees attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal*, **13**, 411-425.
- Gorton, R.A., (1980). *School Administration and Supervision*. WM.C. brown Company Publishers, Dubuque, IA, USA.
- Green, G. (1992). The Relation Between High School Athletic Administrators' Job Satisfaction and Job Related Stress (Athletic Administrators), **PhD**, The Florida State University, *Pro Quest- Dissertation Abstracts*.
- Greenberg, J., (1988). "Equity and Workplace Status: A Field Experiment". *Journal of Applied Psychology*. **73**(4): 606-613.
- Gruneberg, M.M., (1981). *Understanding Job Satisfaction*. London: Macmillan Press LTD.
- Hall, D.T. and Nougaim, K.E., (1968). An Examination of **Maslow's** Need **Hierarchy** in an Organizational Setting. *Organizational Behavior and Human Performance* **3**, 12-35.
- Hamzah** bin Said (1994). *Kepuasan Kerja Guru dan Pemsyarah Sains Pertanian Di Sekolah Menengah dan Institut Pertanian Di Semenanjung Malaysia*, Tesis **Sarjana** Sains, Universiti **Pertanian** Malaysia.
- Heid, C.A. and L.E. Leak, (1991). "School Choice Plans and the Professionalization of Teaching". *Education and Urban Society*. **23**(2): 219-227.

- Herzberg, F., B. Mausner and B. Synderman, (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Son Inc.
- Hill, T (1994). Primary Headteachers: Their Job Satisfaction and Future Career Aspirations, *Education Research*, **36**(3), 223-235.
- Hussein Mahmood (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*, Kementerian Pendidikan Malaysia, **Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka**.
- Jainabee bt. L.S. Md. Kassim (1991). *Kepuasan Kerja Guru Wanita Sekolah Rendah. Kajian Kes Di Negeri Kedah Darul Aman*, Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Janson, P., and Martin, J.K., (1982). Job Satisfaction and age: a test of two views. *Social Forces*, 60, 1089-1 102.
- Kalleberg, A.L. (1977). Work Values and job rewards: A theory of job satisfaction, *America Sociological Review*, **42**, 124-1 43.
- Khaleque, A. dan M.A. Rahman (1987). "Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers". *Human Relations* **40**(7): 401-416.
- Kloep, M., dan Tarifa, F. (1993). Working Conditions, Work Style, and job satisfaction among Albanian teachers. *International Review of Education*, Vol. **40**, n2.159- 172. (ERIC ABSTRACT).
- Kremer-Hayon, L., dan Goldstein, Z. (1990). The inner World Israeli Secondary School Teachers: Work Centrality, Job Satisfaction and Stress. *Comparative Education*, Vol.26 No.2/3, 285-298.
- Kyriacou, C. dan J. Sutcliffe (1978). "Teacher Stress and Satisfaction". *Educational Research*. 2 1(2): 89-96.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of Work Behavior (4th Edition)*, Pacific Grove, California: Brooks/cole Publishing Company.
- Lawler, E.E. dan L.M. Porter (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction". In D.W. Organ (ed.). *The Applied Psychology of Work Behavior*. Homewood, Boston: Irwin, 95- 105.
- Lee, R. dan E.R. Wilbur (1985). "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction A Multivariate Analysis". *Human Relations*. **38**(8): 781-791.

- Lester, P.E. (1985). Teacher job satisfaction. *Illinois School Research and Development*, Vol. 22, nl, 32-33 (ERIC ABSTRACT).
- Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In M.V. Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand Mc Nally, 1297-1350.
- Lunenberg, F.C. dan A.C. Orustein (1991). *Educational Administration: Concept and Practices*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Luthans Fred dan Thomas Linda, T. (1989). The Relationship between age and job satisfaction: Curvinear results from an empirical study - A research note. *Personnel Review*, **18**(1), 23-26.
- Mariana bt. Othman (1982). *Sikap dan kepuasan kerja pentadbir sekolah: Satu kajian kes di kalangan guru-guru besar di Johor Bahru*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Kebangsaan Malaysia. Tanpa terbit.
- Martin, T.N. (1981). "A Path Analytic Model of human Capital and Organizational Job Characteristics on Female Job Satisfaction". *Human Relations*. **34**(11): 975-988.
- Maslow**, A.H. (1954). *Motivation andpersonality*. New **york**: Harper and Row.
- Mc Cormick, J. dan **Solman**, R. (1992). Teacher's Attributions of Responsibility for Occupational Stress and Satisfaction: An Organisation Perspective. *Education Studies*, **18**(2), 201-222.
- Md. Zabid Abdul **Rashid**, Juradah Abu Bakar dan Rahim Abdullah (1990). "*Job Satisfaction and Motivation Among Bank Managers*". Staff Paper (4). Fakulti Ekonomi dan **Pengurusan**, Universiti Pertanian Malaysia.
- Milbume, G., Jr., dan Francis, G.J. (1981). All about job satisfaction. *Supervisory Management* **26**(8), 35-43.
- Mohamood Nazar Mohamed (1990). *Penghantar Psikologi. Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa dan Tingkahlaku Manusia*. Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 480.
- Mottaz**, C. (1986). "Gender Differences in Work Satisfaction, Work Related Reward and Values and the Determinants of Work Satisfactions". *Human Relations*. **39**(4): 359-378.

- Mowday, R.T. (1981). Viewing turnover from the perspective to those who remain. The relationship of job attitudes to attribution of the causes of turnover. *Journal of Applied Psychology*, 66, 121-123.
- Mullins Laurie, J. (1993). *Management and Organizational Behaviour*. London: Pitman Publishing.
- Nagle, K.E.O. (1987). Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrators - An Examination of The Dual Factor Theory, University of Minnesota, PHD, Pro Quest - Dissertation Abstracts.
- New Straits Times, April 8, 1994.
- Nor Azizah Mohd Salleh (1988). *Job Satisfaction and Professional Needs of College-Trained Teachers in Selangor, Malaysia and its Implication for Continuing Education*. PHD Dissertation, Michigan State University.
- Noran Fauziah Yaakub dan Mazlan Abdullah (1993). Hubungan antara faktor motivator dan hygiene dengan kepuasan kerja di kalangan pengetua. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- O'Brien, G.E. (1982). "The Relative Contribution of Perceived Skill Utilization and Other Perceived Job Attributes to the Prediction of Job Satisfaction: A Cross-Validation Study". *Human Relations*. 35(3): 219-237.
- O'Reilly, C.A. dan D.F. Caldwell (1990). "Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment". *Journal of Applied Psychology* 65(5):559-565.
- Parkhouse, B.C. dan M.G. Holmen (1980). "Different in Job Satisfaction Among Suburban and Inner-City High school Physical Education Faculty". *Research Quarterly For Exercise and Sport*, 51(4): 654-662.
- Petty, G.C. dan Hatcher, L.T., (1991). Job Satisfaction of Faculty from Technical Instituts, Community Colleges and Universities. *Journal of Studies in Technical Careers*, Vol. 13. N4, 361-367.
- Putai Jin (1993). "Work Motivation and Productivity in Voluntarily Formed Work Teams : A Field Study in China". *Organizational behavior and Human Decision Processes*. 54(1): 133-155.
- Quarstein, V.A., R.B. Mac Afee dan M. Glassman (1992). "The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction". *Human Relation* 45(8): 859-873.

- Robbins, S.P., (1993). *Organizational Behavior*. Prentice Hall International, Inc. San Diego State University.
- Ruhl Smith, C., dan Smith, J.M. (1993). Teacher job satisfaction in rural school: A view from the Texas Panhandle. *Paper presented at the annual conference of the National Council of Professors of Educational Administration* (Indian wells, CA, August 1993).
- Saat, I.A., dan Isralowitz, R.E. (1992). Teacher's job satisfaction in transitional society within the Bedonin Arab Schools of the Neger. *Journal of Social Psychology*. Vol.132, n6, 771-781.
- Schultz, D.P. dan Schultz, SE. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6 th Edition)*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Sharifah bt. Puteh Zahari (1994). *Faktor Usia dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja di kalangan Guru*, kajian Ilmiah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Smith, D.C., Kendall, L.M., dan Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, Rand Menally.
- Smith, P.C., dan Kendall, L.M. (1963). Retranslation of expectation: An Approach to the construction of unambiguons anchors for rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 47, 149-155.
- Smither, R.D. (1988). *The Psychology of Work and Human Performance*, New York: Harper and Row Publishers.
- Sylvia, R.D. dan T. Hutchison (1985). "What Make Ms. Johnson Teach?. A Study of Teacher Motivation". *Human Relations*. 38(9): 841-859.
- Thomas, B.W. (1987). Gender Differences in Job Satisfaction of Men and Women Administrators In Higher Education, PHD, Michigan State University, *Pro Quest-Dissertation Abstracts*.
- Utusan Malaysia*, Julai 2, 1997.
- Utusan Malaysia*, Jun 30, 1997.
- Utusan Malaysia*, Mac 24, 1997.
- Utusan Malaysia*, November 13, 1996.

Utusan Malaysia, Ogos 3, 1995.

Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Wan Mohd. Zahid Mohd. Noordin (1993). *Wawasan Pendidikan • Agenda Pengisian*, Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.

Weaver, C. N. (1980). "Job Satisfaction in the United States in the 1970s". *Journal of Applied Psychology*. 65(3): 364-367.

Welsch, H.P. dan H. Lavan (1981). "Inter-relationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior and Organizational Climate". *Human Relation*. 34(12): 1079-1089.

Werther, W.B. dan Davis, K. (1981). *Personnel Management and Human Resources*, New York: Mc Graw • Hill Book Company.

Wong Ting Hong (1989). The impact of job satisfaction on intention to change jobs among secondary school teachers in Hong Kong Chinese University. *Education Journal*, vol. 17, n2, 176-184.

Wright, M.D (1991). Retaining teachers in technology education: probable causes, possible solution. *Journal of Technology Education*, vol.3, n1, 55-69.

Zaccaro, S.J. dan E.F. Stone (1988). "Incremental Validity of an Empirically Based Measure of Job Characteristics". *Journal of Applied Psychology*. 73(2): 245-252.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie dan Sharifah Md. Nor (1993). A Survey of job satisfaction of commerce and entrepreneurship teachers in Malaysia. *Jurnal Pendidikan*, vol. 18, 89-99.

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
SINTOK, KEDAH DARUL AMAN

Kod

--	--	--

Sekolah Siswazah UUM,
Sintok, Kedah Darul Aman.

Tuan/Puan,

Soal selidik ini adalah untuk mendapatkan maklumat yang berkaitan dengan perasaan **tuan/puan** terhadap kerja sekarang. Kesiediaan **tuan/puan** menjawab **soal** selidik ini sangatlah dihargai. Segala maklumat yang diterima adalah rahsia dan tidak akan dihebah kepada sesiapa pun. Maklumat yang dikumpul akan **diproses** secara berkumpulan dengan komputer.

Saya ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih di **atas** segala kerjasama dan kesanggupan **tuan/puan** untuk meluangkan masa untuk menjawab **soal** selidik ini.

Bahari b. Mat
UUM/IAB 4

BAHAGIAN A : LATAR BELAKANG		Untuk Kegunaan Penyelidik
Sila tandakan () dalam ruang yang setara bagi setiap item yang berikut :		
1. Jantina	1 ☐ Lelaki	☐ 1
	2 ☐ Perempuan	
2. Umur	1 ☐ 40tahun dan kurang	☐ 2
	2 ☐ 41 - 45 tahun	
	3 ☐ 46 - 50 tahun	
	4 ☐ 51 - 55 tahun	

3. Tempoh berkhidmat
sebagai guru

1 ☐ 5 tahun dan kurang

2 ☐ 6 - 10 tahun

3 ☐ 11-15 tahun

4 ☐ 16 tahun dan lebih

☐ 3

4. Gaji sebulan

1 ☐ RM1 ,000 dan kurang

2 ☐ RM1,001 - RM1,500

3 ☐ RM1,501 - RM2,000

4 ☐ RM2,001 dan ke atas

☐ 4

Sila jawab dengan **membulatkan kod** yang sesuai untuk bahagian B1,B2, B3, B4 dan B5.

- 1 = Sangat Tidak Setuju - (STS)
2 = Tidak Setuju - (TS)
3 = Tidak Pasti - (TP)
4 = Setuju - (S)
5 = Sangat Setuju - (SS)

BAHAGIAN B1 : SOAL SELIDIK KEPUASAN KERJA

	STS	TS	TP	S	SS	
1. Saya menganggap pekerjaan saya sebagai hobi.	1	2	3	4	5	☐ K1
2. Pekerjaan saya cukup menarik dan tidak membosankan.	1	2	3	4	5	☒ K2
3. Saya menganggap pekerjaan saya tidak menarik.	1	2	3	4	5	☐ K3
4. Saya kadang-kadang jemu dengan kerja saya.	1	2	3	4	5	☒ K4
5. Saya merasa amat puas hati dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	☐ K5
6. Hampir setiap masa saya memaksa diri untuk hadir ke tempat kerja.	1	2	3	4	5	☐ K6
7. Buat masa ini, saya amat puas hati dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	☐ K7
8. Saya merasa pekerjaan saya sekarang tidak lagi menarik jika dibandingkan dengan kerja lain yang mungkin saya dapat.	1	2	3	4	5	☒ KS

	STS	TS	TP	S	SS		
9. Saya sebenarnya tidak suka dengan kerja saya .	1	2	3	4	5	☐	K9
10. Saya merasa bahawa saya lebih gembira dengan pekerjaan saya berbanding dengan orang lain.	1	2	3	4	5	☐	K10
11. Dalam kebanyakan hari, saya merasa begitu bersemangat dengan kerja saya .	1	2	3	4	5	☐	K11
12. Setiap hari kerja saya seolah tidak bekesudahan.	1	2	3	4	5	☐	K12
13. Saya suka kerja saya melebihi orang lain menyukai kerja mereka.	1	2	3	4	5	☐	K13
14. Kerja saya sebahagian besarnya tidak menarik.	1	2	3	4	5	☐	K14
15. Saya merasai keseronokkan sebenar dalam pekerjaan saya sekarang.	1	2	3	4	5	☐	K15
16. Saya kecewa menerima kerja ini.	1	2	3	4	5	☐	K16
17. Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada masa lapang saya .	1	2	3	4	5	☐	K17
18. Pada pendapat saya , kawan-kawan saya lebih berminat dengan pekerjaan mereka.	1	2	3	4	5	☐	K18

BAHAGIAN B2 : KEADAAN PEKERJAAN

	STS	TS	TP	S	SS		
1. Keadaan pekerjaan saya sekarang adalah menarik.	1	2	3	4	5	☐	K19
2. Mempunyai kebebasan untuk menggunakan cara tersendiri dalam menjalankan tugas .	1	2	3	4	5	☐	K20
3. Berpeluang mencuba cara tersendiri dalam dalam menjalankan tugas .	1	2	3	4	5	☐	K21
4. Berupaya melakukan perkara yang tidak bercanggah dengan hati nurani saya .	1	2	3	4	5	☐	K22
5. Berupaya sentiasa sibuk bekerja sepanjang waktu .	1	2	3	4	5	☐	K23

BAHAGIAN B3 : RAKAN SEKERJA

	STS	TS	TP	S	SS
1. Hubungan dengan rakan sekerja sangat menggalakkan.	1	2	3	4	5
2. Terdapat kemesraan di antara rakan sekerja.	1	2	3	4	5
3. Rakan sekerja sentiasa memberi bantuan dan kerjasama.	1	2	3	4	5
4. Mudah berlaku perselisihan dengan rakan sekerja.	1	2	3	4	5
5. Rakan sekerja sukar ditemui.	1	2	3	4	5

- ☐ K24
- ☐ K25
- ☐ K26
- ☐ K27
- c 1 K28

BAHAGIAN B4 : KEADAAN TEMPAT KERJA

	STS	TS	TP	S	SS
1. Berpeluang untuk menjadi seseorang di dalam masyarakat.	1	2	3	4	5
2. Cara bagaimana polisi-polisi jabatan dilaksanakan.	1	2	3	4	5
3. Terdapat keselesaan di tempat kerja.	1	2	3	4	5
4. Keadaan tempat kerja serba kekurangan.	1	2	3	4	5
5. Keadaan tempat kerja menyeronokkan.	1	2	3	4	5

- ☐ K29
- ☐ K30
- ☐ K31
- ☐ K32
- ☐ K33

BAHAGIAN B5 : PELUANG KENAIKAN PANGKAT

	STS	TS	TP	S	SS
1. Peluang kenaikan pangkat dalam pekerjaan ini adalah cerah.	1	2	3	4	5
2. Tidak ada peluang dalam kenaikan pangkat.	1	2	3	4	5
3. Kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan.	1	2	3	4	5
4. Dasar kenaikan pangkat tidak adil.	1	2	3	4	5
5. Peluang kenaikan pangkat dalam pekerjaan ini adalah tipis.	1	2	3	4	5

- ☐ K34
- ☐ K35
- ☐ K36
- ☐ K37
- ☐ K38



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN
PENYELIDIKAN PENDIDIKAN,
KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
PARAS 2, 3 DAN 5, BLOK J,
PUSAT BANDAR DAMANSARA,
50604 KUALA LUMPUR

Telefon: 2556900
Kawat: "PENDIDIKAN"
Faks: 03-2554960

Ruj. Tuan.

Ruj. Kami. KP(BPPP)13/15

Tarikh: Jld. 48 (13)
24 Julai 1997

En. Bahari bin Mat,
23, Desa Jaya,
26400 Bandar Jengka,
Pahang.

Tuan,

**Kebenaran Bagi Menjalankan Kajian Ke Sekolah-Sekolah,
Jabatan-Jabatan Dan Institusi-Institusi Di Bawah
Kementerian Pendidikan Malaysia**

Adalah saya diarah untuk memaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menjalankan kajian mengenai

“Kepuasan Kerja Dikalangan Guru-Guru Sekolah Menengah
Di Felda Jengka”.

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada hanya apa yang terkandung di dalam cadangan penyelidikan yang tuan kemukakan ke Bahagian ini. **Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperolehi daripada Ketua Bahagian/Pengarah Pendidikan Negeri yang berkenaan.**

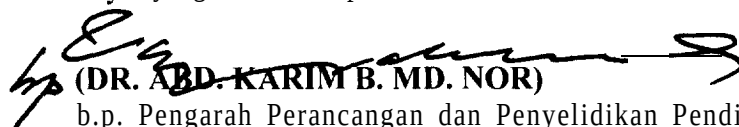
3. Tuan juga dikehendaki menghantar senaskhah hasil kajian tuan ke Bahagian ini sebaik sahaja selesai kelak.

Sekian.

“ BERKHIDMAT UNTUK NEGARA ”

“ CINTAILAH BAHASA KITA ”

Saya yang menurut perintah.


(DR. ABD. KARIM B. MD. NOR)

b.p. Pengarah Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,
b.p. Pendaftar Besar Sekolah-Sekolah dan Guru-Guru,
Kementerian Pendidikan Malaysia.

s.k:

Pengarah Pendidikan.
Jabatan Pendidikan **Pahang**.

Ramlah bt Chek,
b.p. Dekan,
Sekolah Siswazah,
Universiti Utara Malaysia.



UUM/SS/T-13/1

14 Jun 1997

KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Adalah disahkan bahawa Bahari bin Mat, no. matrik 80336 ialah pelajar **siswazah** program Sarjana Sains (Pengurusan) **UUM/IAB** di Universiti **ini**.

Beliau perlu mengutip **serta** mengumpul **data/maklumat** daripada berbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan beliau memenuhi keperluan penyediaan kerja kursus.

Sehubungan itu, kami **amat** berbesar **hati** sekiranya pihak **tuan/puan** dapat member-i kerjasama dan bantuan kepada beliau dalam usaha tersebut.

(RAMLAH CHEK)

b.p. Dekan

s. k. Fail Pelajar

s-siapa/E/rc/hh