

KEPUASAN KERJA DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH TEKNIK

ZAIMILATUN LAILA BT ZAINAL ABIDIN

Laporan projek ini dikemukakan sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)

Fakulti Teknologi Kejuruteraan
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

SEPTEMBER 2001

Untuk abah, En Zainal Abidin dan emak, Pn Jamilah tersayang



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang.

Syukur ke hadrat Allah S.W.T di atas segala limpah dan kurnia-Nya membolehkan penulis menyiapkan laporan kajian kes ini dalam tempoh yang ditetapkan.

Di kesempatan ini, penulis ingin merakamkan penghargaan ikhlas kepada pensyarah pembimbing iaitu Tn Hj Ali bin Suradin di atas bantuan, bimbingan serta tunjuk ajar yang amat berguna sepanjang tempoh kajian kes ini. Sesungguhnya Allah jua yang dapat membalasnya.

Penulis juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada pensyarah penilai iaitu Tn Hj Sapon bin Ibrahim kerana telah sudi memberikan pandangan dan teguran yang bernas demi untuk menghasilkan sebuah kajian kes yang berkualiti.

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia terutamanya Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan serta Jabatan Pendidikan Negeri Sembilan kerana memberikan kebenaran kepada penulis untuk menjalankan kajian di SMT Juasseh Kuala Pilah, Negeri Sembilan. Kerjasama daripada pihak Pengetua dan guru-guru SMT Juasseh amatlah dihargai.

Akhir sekali, penulis ingin mengucapkan penghargaan yang tidak terhingga kepada abah dan emak serta adik Zainol Bahri yang sentiasa mendoakan dan memberi sokongan dalam menyempurnakan kajian kes ini.

Penghargaan juga ditujukan kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung membantu menjayakan kajian kes ini.

ABSTRAK

Kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru Sekolah Menengah Teknik (SMT) Juasseh, Kuala Pilah Negeri Sembilan. Ia juga bertujuan menentukan faktor-faktor yang menjadi punca utama kepuasan kerja guru-guru. Faktor-faktor yang dikenal pasti ialah kepuasan kerja terhadap gaji, penyeliaan, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan rakan sekerja dan pekerjaan itu sendiri. Seramai 63 orang guru SMT Juasseh telah dipilih secara rawak sebagai responden. Maklumat diperolehi dengan menggunakan satu set borang soal selidik. Soal selidik dibahagikan kepada dua bahagian iaitu mengenai latar belakang responden dan pernyataan "Job Descriptive Index" (JDI) yang mengandungi 72 item. Pernyataan JDI terdiri daripada enam dimensi; gaji, penyeliaan, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan rakan sekerja dan pekerjaan itu sendiri. Setiap pernyataan mempunyai tiga pilihan jawapan iaitu ya, tidak dan tidak pasti. Keputusan kajian menunjukkan guru-guru SMT Juasseh mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Kebanyakan guru berpuas hati dengan penyeliaan, rakan sekerja dan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya, guru-guru kurang berpuas hati mengenai peluang kenaikan pangkat dan gaji yang diperolehi. Semoga kajian ini dapat dijadikan panduan bagi menyelesaikan masalah kepuasan kerja di kalangan guru-guru SMT.

ABSTRACT

This study aims to identify the level of job satisfaction among teachers of Sekolah Menengah Teknik Juasseh Kuala Pilah, Negeri Sembilan. The study also was intended to determine the main factors that caused job satisfaction among the teachers. Satisfaction on the teacher's present income, work supervision, promotion prospects, co-workers and the job itself were evaluated. Sixty-three teachers were selected randomly in this study. Data were obtained from the teachers by using a questionnaire developed based on the demographic characteristics of respondents and the Job Descriptive Index (JDI) which consist of 72 items. The JDI statements contained five dimensions; income, work supervision, promotion prospects, co-workers and the job itself. All statement have three choices that are yes, no and uncertain. The results of the study showed that, teachers of SMT Juasseh have high level of job satisfaction. Most teachers were satisfied with their supervisor, co-workers and the job itself. They were not satisfied with their present income and promotion prospects. It is hoped that this study would be used as a guideline for solving problems related to job satisfaction among teachers of SMT.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI SINGKATAN	xiii
	SENARAI LAMPIRAN	xiv

BAHAGIAN SATU

PENGENALAN

BAB 1	PENGENALAN	1
	1.1 Latar Belakang Masalah	2
	1.2 Pernyataan Masalah	6
	1.3 Soalan Kajian	7
	1.4 Tujuan Kajian	7
	1.5 Kerangka Teori	8
	1.6 Kepentingan Kajian	9
	1.7 Skop Kajian	10

1.8	Definisi Istilah	10
	1.8.1 Kepuasan Kerja	10
	1.8.2 Pekerjaan	11
	1.8.3 Rakan Sekerja	11
	1.8.5 Gaji	11
	1.8.6 Peluang Kenaikan Pangkat	12
	1.8.7 Penyeliaan	12
	1.8.8 Ciri-ciri Demografi Responden	12

BAHAGIAN DUA

SOROTAN PENULISAN

BAB 2	SOROTAN PENULISAN	13
2.1	Pengenalan	13
2.2	Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru-guru	15
2.3	Teori Dua Faktor Herzberg	16
2.4	Kajian Tentang Kepuasan Kerja	20
2.5	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	23

BAHAGIAN TIGA

METODOLOGI PENYELIDIKAN

BAB 3	METODOLOGI PENYELIDIKAN	29
3.1	Pengenalan	29
3.2	Reka Bentuk Kajian	29
3.3	Responden	30
3.4	Instrumentasi	31
3.5	Kaedah Analisis Data	36
	3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	37
	3.5.2 Analisis Statistik Inferensi	38
3.6	Batasan Kajian	40
3.7	Andaian	40

BAHAGIAN EMPAT
ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN

BAB 4	ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN	41
4.1	Pengenalan	41
4.2	Ciri-ciri Demografi Responden	41
4.2.1	Jantina	42
4.2.2	Umur	43
4.2.3	Status Perkahwinan	44
4.2.4	Kelulusan Akademik	45
4.2.5	Pengalaman Mengajar	46
4.3	Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan	
	Guru-guru SMT Juasseh	47
4.4	Tahap Kepuasan Kerja Guru-guru	
	SMT Juasseh Berdasarkan	
	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	48
4.5	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan	
	Faktor Demografi	49
	4.5.1 Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	50
	4.5.2 Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	51
	4.5.3 Perbezaan Kepuasan Kerja	
	Berdasarkan Status Perkahwinan	52
	4.5.4 Perbezaan Kepuasan Kerja	
	Berdasarkan Kelulusan Akademik	54
	4.5.5 Perbezaan Kepuasan Kerja	
	Berdasarkan Pengalaman Mengajar	55

BAHAGIAN LIMA
PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

BAB 5	PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	57
5.1	Pengenalan	57
5.2	Perbincangan	57

5.2.1	Faktor Demografi Responden	58
5.2.2	Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan Guru-guru SMT Juasseh	59
5.2.3	Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor-faktor Kepuasan Kerja	60
5.2.4	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Demografi	62
5.2.4.1	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	62
5.2.4.2	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	63
5.2.4.3	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina, Umur dan Kelulusan Akademik	63
5.3	Rumusan	64
5.4	Cadangan	
5.4.1	Cadangan Bagi Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru-guru SMT	65
5.4.2	Cadangan Bagi Kajian Akan Datang	66
5.5	Kesimpulan	67

BAHAGIAN ENAM

RUJUKAN

RUJUKAN	68
---------	----

BAHAGIAN TUJUH

LAMPIRAN

LAMPIRAN A - L	71-144
----------------	--------

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Faktor “Motivator” dan “Hygiene” dalam Teori Dua Faktor Herzberg	18
3.1	Populasi Guru-guru SMT Juasseh	30
4.1	Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan Guru-guru SMT Juasseh	47
4.2	Tahap Kepuasan Kerja Guru-guru SMT Juasseh Berdasarkan Faktor-faktor Kepuasan Kerja	48
4.3	Ujian-t Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	50
4.4	ANOVA Sehala Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	51
4.5	Ujian-t Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	52
4.6	ANOVA Sehala Kepuasan Kerja Berdasarkan Kelulusan Akademik	54
4.7	ANOVA Sehala Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	55
4.8	Peluang Kenaikan Pangkat Berdasarkan Pengalaman Mengajar	56

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Teori	8
2.1	Perkaitan Antara Perlakuan Guru, Ganjaran dan Kepuasan	15
2.2	Konsep Teori Dua Faktor Herzberg	17
4.1	Graf Peratusan Responden Berdasarkan Jantina	42
4.2	Graf Peratusan Responden Berdasarkan Umur	43
4.3	Graf Peratusan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan	44
4.4	Graf Peratusan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	45
4.5	Graf Peratusan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	46

SENARAI SINGKATAN

SMT	-	Sekolah Menengah Teknik
JDI	-	Job Descriptive Index
ANOVA	-	Analisis Varians
SPSS	-	Statistical Package for the Social Science
Bil	-	Bilangan
et. al	-	Dan lain-lain
M	-	Min
SD	-	Sisihan Lazim
SE	-	Sisihan Kesilapan
MS	-	Min Kuasa Dua
df	-	Darjah Kebebasan
F	-	Nilai F
n	-	Bilangan
t	-	Probabiliti
p	-	Signifikan
>	-	Lebih Besar Daripada
<	-	Lebih Kecil Daripada
%	-	Peratusan

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Senarai Nama Guru-guru SMT Juasseh	71
B	Jadual Penentuan Populasi dan Sampel	74
C	Analisis Kebolehpercayaan	75
D	Borang Soal Selidik	79
E	Manual Job Descriptive Index	85
F	Carta Gantt	91
G	Analisa Data 1 (Frekuensi dan Peratusan)	92
H	Analisa Data 2 (Crosstabs)	96
I	Analisa Data 3 (Ujian-T dan ANOVA)	124
J	Surat Permohonan Menjalankan Kajian	140
K	Surat Kebenaran daripada Kementerian Pendidikan Malaysia	141
L	Surat Kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Sembilan	143

BAB 1



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENGENALAN

Malaysia telah melalui proses reformasi pendidikan yang amat pesat sejak negara mencapai kemerdekaan pada 31 Ogos 1957. Falsafah Pendidikan Negara (FPN) yang diperkenalkan pada tahun 1987 adalah merupakan adunan matlamat dari Penyata Razak 1956 dan Penyata Rahman Talib 1960. FPN dapat diungkap seperti berikut:

“Pendidikan di Malaysia adalah satu usaha berterusan ke arah mengembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berkecakupan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran masyarakat dan negara.”

(Ahmad Mohd Salleh, 2000:118)

Bagi mencapai matlamat yang tersimpul di dalam FPN, Kementerian Pendidikan Malaysia sentiasa berusaha memastikan mutu pendidikan di negara ini dipertingkatkan. Ia dapat dilakukan dengan memperluaskan kemudahan pengajaran dan pembelajaran dalam semua aspek. Usaha murni ini perlu diteruskan demi memartabatkan pendidikan negara.

Walau bagaimanapun kita perlu akur bahawa guru merupakan agen utama sebagai pelaksana untuk merealisasikan segala yang telah dirancang. Tanpa guru segala perancangan akan tinggal sebagai kertas kerja sahaja. Profesion perguruan merupakan satu tugas yang amat mulia dan mencabar. Gurulah yang akan mencorak masa depan warganegara. Jika guru melaksanakan tugasnya dengan baik maka cemerlanglah generasi yang akan datang dan sebaliknya. Untuk memenuhi impian dan harapan negara ini, perkara utama yang harus diberi perhatian ialah mutu hidup, kesejahteraan dan kebajikan guru-guru.

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan agen penggerak terakhir sesuatu dasar yang digubal oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Pelbagai cabaran dan perubahan telah meletakkan profesion perguruan menghadapi keadaan yang membimbangkan. Guru-guru tidak lagi komited dan dedikasi terhadap kerjayanya. Perubahan yang tidak konsisten ini menjadi permasalahan dalam perkhidmatan, tekanan kerja, konflik dan kekaburan peranan, disiplin pelajar, ketiadaan sistem sokongan sosial dan lain-lain. Ini dapat dilihat daripada amanat Yang Berhormat Menteri Pendidikan, Tan Sri Musa Mohamad:

“Keadaan sekolah yang daif terutama di luar bandar, kelengkapan dan kemudahan yang tidak mencukupi, kelas-kelas penuh sesak dengan pelajar, kekurangan guru atau nisbah guru dan pelajar yang tidak sesuai, moral yang rendah di kalangan guru kerana beberapa sebab, tahap profesionalisme guru yang menurun, pelajar yang menyimpang jauh dari etika yang luhur, bahan pengajaran dan kurikulum yang perlu disemak semula.”

(Buletin Kementerian Pendidikan Malaysia,2000)

Keadaan-keadaan ini akhirnya akan menyebabkan berlakunya ketidakpuasan kerja di kalangan guru-guru. Menurut Robbins (1993), sesebuah organisasi harus cuba memenuhi kepuasan kerja pekerja-pekerja kerana:

- (i) Terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja yang berhenti dan berpindah kerja disebabkan tidak dapat merasai kepuasan kerja berbanding dengan mereka yang dapat merasai kepuasan kerja.
- (ii) Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan pekerja-pekerja yang tinggi kepuasan kerja mereka memiliki kesihatan yang baik dan usia yang panjang.
- (iii) Kepuasan kerja memberi kesan kepada kebahagiaan hidup pekerja di luar waktu bekerja.

Menurut Abdul Shukor (1996), terdapat pelbagai tanggapan dan dakwaan berhubung dengan kerjaya guru pada dewasa ini. Seseengah ahli masyarakat mempunyai tanggapan bahawa kerja, beban dan tugas guru sekarang tidak mewujudkan kerjaya guru yang menarik. Malah tidak dinafikan ada yang melihat sekolah sebagai sebuah organisasi yang dihujani dengan pelbagai bebanan tugas dan ada kalanya tugas ini bukan yang terancang tetapi muncul dari situasi yang tidak diduga.

Ini membuktikan bahawa profesion perguruan merupakan satu bentuk perkhidmatan yang mencabar. Sekiranya keadaan ini dibiarkan berterusan pastinya suasana pengajaran dan pembelajaran di sekolah akan menjadi tidak terurus dan gagal mencapai matlamat yang dihasratkan.

Selain daripada itu, kerap kali juga kita mendengar keluhan-keluhan daripada para guru yang tidak berpuas hati dengan tangga gaji dan skim perkhidmatan yang mereka perolehi. Para guru menganggap ganjaran yang diterima tidak setimpal dengan apa yang mereka sumbangkan. Kegemilangan profesion ini seterusnya dikatakan semakin pudar dan kian tidak diminati, malah ada di kalangan guru yang meninggalkan profesion ini.

Amla Mohd Salleh (1994), menyatakan fenomena guru mengambil keputusan bersara awal sering dikaitkan dengan perubahan kurikulum baru dalam sistem pendidikan Malaysia. Perubahan itu dikatakan menyebabkan senarai tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi sedangkan keadaan lain tidak berubah.

Kepuasan kerja dapat dinikmati sekiranya individu berminat kepada kerjayanya, ciri-ciri persekitarannya, kestabilan dan matlamat kandungan kerjanya tercapai. Jaafar (1997), menyatakan pekerja akan menghargai kerja yang menarik minat dan berpeluang membentuk kebolehan serta mendapat kenaikan pangkat. Menurut beliau lagi persekitaran kerja yang selamat juga perlu diberi perhatian sebelum pengurus organisasi menawarkan insentif yang bertujuan memberi penghargaan. Sekiranya pekerja tidak berminat terhadap pekerjaan dan suasana kerja masing-masing, akhirnya mereka akan meninggalkan kerja tersebut dalam masa yang singkat.

1.2 Pernyataan Masalah

Kepuasan kerja memainkan peranan utama dalam pekerjaan. Manakala pekerjaan merupakan satu aspek yang amat penting dalam kehidupan seseorang. Ini disebabkan manusia menghabiskan kebanyakan masanya dalam aktiviti yang berhubung dengan kerja.

Arifin (1990) dalam Abdul Jalil Hassan (2001), menyatakan dalam masa dua puluh empat jam, 42 peratus digunakan untuk bekerja, 33 peratus untuk aktiviti lain dan selebihnya untuk tidur. Ini bermakna penglibatan seseorang dalam pekerjaan adalah besar iaitu hampir tiga perempat daripada usianya. Oleh sebab itu, kehidupan di tempat kerja perlulah menyeronokkan kerana ia menjadi satu kerugian apabila membuat kerja namun tidak ada kepuasan yang dikecapi.

Bagi seseorang merasai kepuasan dalam menjalankan kerja, mereka perlu mencari punca dan sebab kepada kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, adalah sesuai diadakan kajian untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru-guru di Sekolah Menengah Teknik (SMT) serta faktor-faktor utama yang menyumbang kepada kepuasan tersebut sebagai satu usaha untuk mengekalkan dan meningkatkan kepuasan kerja yang baik di kalangan guru-guru SMT.

Lebih-lebih lagi dalam era globalisasi ini, pendidikan teknik dan vokasional iaitu pembelajaran berasaskan pengetahuan dan kemahiran merupakan salah satu elemen yang diperlukan oleh individu untuk bersaing secara kompetitif. Secara tidak langsung, guru-guru SMT memikul tanggungjawab besar dalam melahirkan insan yang berguna, berpengaruh dan mempunyai keperibadian yang mulia.

Menurut Mohd Azib (1990), para pelajar merupakan satu aset yang paling berharga kepada sesebuah negara kerana mereka inilah yang akan mendukung cita-cita negara untuk menjadi sebuah negara yang maju menjelang tahun 2020. Mereka juga merupakan tenaga simpanan yang bakal menjadi pemimpin pada masa hadapan, penyambung budaya, penggerak kemajuan, pelopor pembangunan dan sebagainya bagi sesebuah masyarakat.

Selain daripada itu, sumbangan guru-guru SMT adalah perlu untuk melatih tenaga kerja dalam bidang teknik dan vokasional di mana pelajar-pelajar SMT akan menjadi input kepada tenaga kerja mahir dan teknikal yang berkemahiran tinggi bagi tujuan pembangunan negara.

Maka, adalah penting untuk mengetahui sama ada guru-guru SMT mempunyai kepuasan kerja kerana guru-guru SMT bukan sahaja berhadapan dengan pelajar tetapi pelbagai cabaran lain dalam usaha mereka melahirkan lebih ramai pekerja separuh mahir untuk sektor industri di negara ini.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

1.3 Soalan Kajian

Kajian ini dilakukan bagi mendapatkan jawapan kepada persoalan berikut:

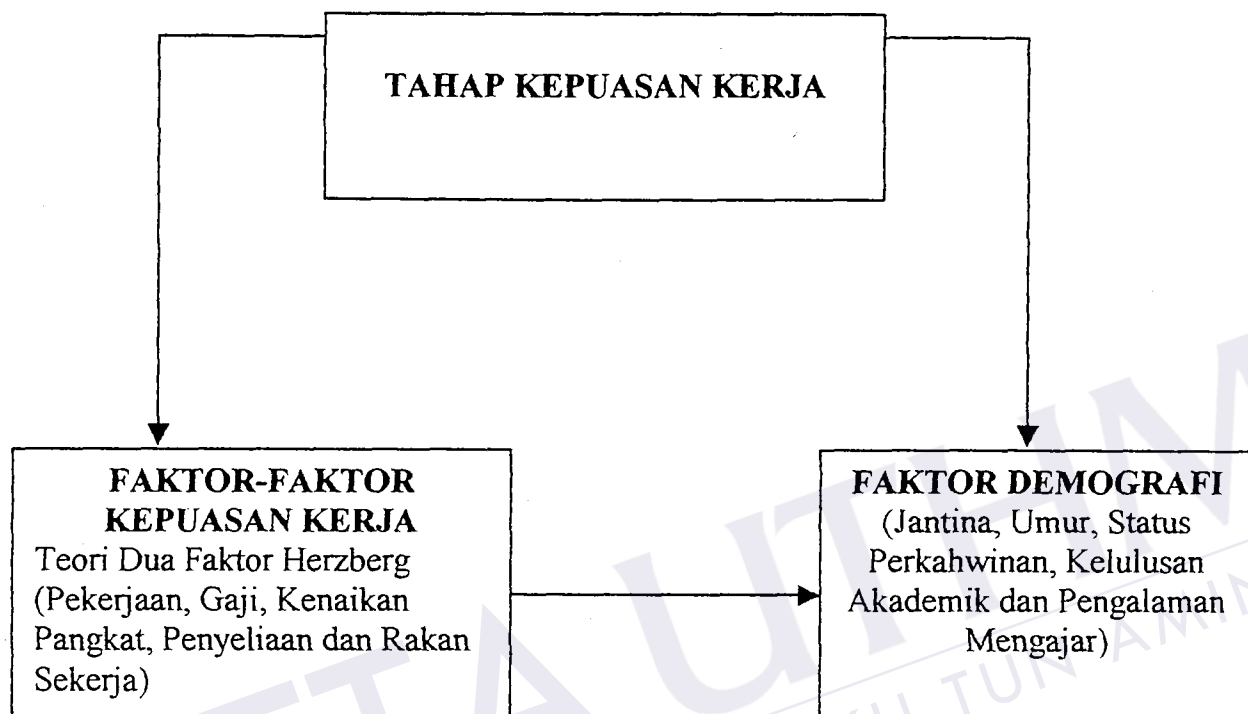
1. Apakah tahap kepuasan kerja guru-guru SMT?
2. Apakah faktor yang menjadi punca utama kepuasan kerja?
3. Adakah faktor demografi jantina mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru SMT?
4. Adakah faktor demografi umur mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru SMT?
5. Adakah faktor demografi status perkahwinan mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru SMT?
6. Adakah faktor demografi kelulusan akademik mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru SMT?
7. Adakah faktor demografi pengalaman mengajar mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru SMT?

1.4 Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk:

1. Mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru-guru SMT.
2. Menentukan faktor yang menjadi punca utama kepuasan kerja.
3. Melihat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara faktor demografi jantina.
4. Melihat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara faktor demografi umur.
5. Melihat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara faktor demografi status perkahwinan.
6. Melihat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara faktor demografi kelulusan akademik.
7. Melihat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara faktor demografi pengalaman mengajar.

1.5 Kerangka Teori



Rajah 1.1 : Kerangka Teori

Teori Dua Faktor Herzberg akan dijadikan panduan untuk membantu menjelaskan faktor-faktor kepuasan kerja dalam kajian ini. Teori ini telah memberi sumbangan yang positif kepada organisasi. Faktor-faktor 'hygiene' dan 'motivator' yang terdapat dalam teori ini sesuai dijadikan pembolehubah untuk melihat tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru SMT. Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut setelah diubahsuai turut mempunyai ciri-ciri persamaan dengan Job Descriptive Index (JDI) yang dijadikan asas dalam pembentukan instrumen kajian ini. Seterusnya pengkaji hendak melihat sama ada faktor demografi seperti jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik dan pengalaman mengajar mempengaruhi kepuasan kerja guru SMT.

1.6 Kepentingan Kajian

Pengkaji berharap kajian ini akan dapat menambahkan lagi bukti-bukti tentang kepentingan kepuasan kerja yang telah dikemukakan dalam kajian-kajian lepas sama ada di barat atau Malaysia terutamanya dalam bidang pendidikan.

Kementerian Pendidikan Malaysia khususnya Jabatan Pendidikan Teknikal agar sentiasa peka terhadap golongan pelaksana iaitu guru. Ini kerana segala yang dirancang akan diletakkan ke bahu guru-guru untuk melaksanakannya. Mereka perlu melihat perkara-perkara yang menjadi permasalahan para guru sehingga menimbulkan rasa tidak puas hati dan seterusnya berusaha mengatasinya supaya guru-guru SMT akan lebih berpuas hati terhadap kerjaya.

Selain daripada itu, guru-guru SMT akan lebih sedar tentang keperluan mereka. Secara tidak langsung, dapat mengurangkan tekanan-tekanan yang dihadapi semasa menjalankan tugas. Ia juga akan mendorong guru-guru SMT memberikan komitmen terhadap apa jua aktiviti yang dirancang oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dan sekolah.

Pihak pengurusan sekolah juga akan dapat merujuk kajian ini dengan mengambil langkah mengembangkan lagi faktor-faktor kepuasan kerja supaya tahap kepuasan kerja guru-guru akan bertambah baik. Ia turut membolehkan pihak sekolah membuat penilaian dan perancangan supaya suasana kerja yang memberikan kepuasan kepada guru-guru SMT dapat diwujudkan.

1.7 Skop Kajian

Kajian yang dijalankan ini hanya akan ditumpukan kepada guru-guru SMT Juasseh, Kuala Pilah Negeri Sembilan sahaja. Bilangan responden adalah seramai 63 orang guru yang telah mengajar lebih dari setahun di SMT Juasseh. Selain daripada itu, kajian kepuasan kerja ini hanya dinilai berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg.

1.8 Definisi Istilah

Berikut adalah definisi beberapa istilah berkaitan kajian ini:

1.8.1 Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976) dalam Henne dan Locke (1985), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap kerjanya hasil dari nilai atau persepsi terhadap kerja tersebut. Khaleque (1984), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai fungsi perkaitan antara apa yang seseorang itu harapkan berbanding dengan apa yang seseorang itu perolehi daripada kerjanya.

Balzer, et. al (1990) dalam Cady, et. al (1996), pula menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan pekerja mengenai pekerjaan atau pengalaman pekerjaannya yang berhubung dengan pengalaman lepas, jangkaan sekarang atau pilihan yang ada.

Maka kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah perasaan yang dirasai oleh guru-guru SMT berhubung dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini lahir secara langsung akibat dari penglibatan diri guru-guru dengan nilai kerja.

RUJUKAN



PTIAUTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof (2000). "Pengurus dan Gelagat Organisasi di Abad Ke 21."
Petaling Jaya : Pearson Education Malaysia Sdn Bhd.
- Abd Hamid bin Kamarudin (1999). "Perkaitan Antara Tekanan Kerja dengan
Kepuasan Kerja di Kalangan Kakitangan Sokongan ITM Shah Alam." UM :
Tesis Sarjana.
- Abdul Shukor Abdullah (1991). "Pengurusan Organisasi : Perspektif Pemikiran dan
Teori." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdul Shukor Abdullah (1996). "Penilaian Semula Situasi Pengurusan Sekolah."
Kertas kerja yang dibentangkan dalam Seminar Nasional ke Empat Pengurusan
Pendidikan di Institut Aminuddin Baki pada 14 hingga 16 November 1996.
- Ahmad Mohd Salleh (2000). "Pendidikan Islam : Falsafah, Pedagogi dan
Metodologi." Kuala Lumpur : Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd.
- AL. Ramaiah (1999). "Kepimpinan Pendidikan : Cabaran Masa Kini."
Petaling Jaya : IBCS Buku Sdn Bhd.
- Amla Mohd Salleh (1994). "Beban Kerja Halang Kemampuan Guru." Berita Harian
1 Oktober 1994. Kuala Lumpur : News Straits Times.
- Anastasi, A (1982). "Psychological Testing." New York: Mac Millan Publishing Co.
Inc.
- Barrows, D, and Wesson, T. (2001). "The Comparative Analysis of Job Satisfaction
Among Public and Private Sector Professionals."
http://www.innovation.cc/rev_arts/job_satisfaction2.htm.
- Berkowitz, L., C. Fraser, F.P. Treasure and S. Cochran (1987). "Pay, Equity, Job
Gratification and Comparisons in Pay Satisfaction." *Journal of Applied
Psychology*. 4. 544-551.
- Bowling Green State University (1997). "The JDI."
[http://www.bgsu.edu/departments/psych/JDI/BOWLING GREAT 'U'](http://www.bgsu.edu/departments/psych/JDI/BOWLING%20GREAT%20U)
- Buletin Kementerian Pendidikan (2000). "Amanat YB Menteri Pendidikan."
<http://www.moe.gov.my/buletin/headline/htm>.

- Cady, D. , Forbush, K. and Gauvin, J. (1996). "Job Satisfaction Among Western Massachusetts Physical Therapists in Relation to Their Perception of Quality Care Provided." http://www.coe.uga.edu/ocstudies/dissertations/dissertation_collins.htm/
- French, D. (1982). "The Personnel Management Process". Boston : Houghton Muffin Company.
- Glass, G.V. and Stanley, J.C. (1970). "Statistical Methods in Educational Psychology." New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Hanisch K.A. (1992). "The Job Descriptive Index Revisited : Questions About the Question Mark." *Journal of Applied Psychology*. **3**. 377-382.
- Haraby (1988). "Educational : Administration and Organizational Behavior." Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Hardman T.R., Leary P.A. and Toth P.E. (2001). "Job Satisfaction of Female Public School Administrators in West Virginia." <http://www.nationalforum.com/HARDMNaer10e3.html>
- Henne D. and Locke E. A. (1985). "Job Dissatisfaction: What are the Consequences?" *International Journal of Psychology*. **20**. 221-240.
- Jaafar Muhammad (1997). "Pengurusan Organisasi." Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Kerlinger, F.N (1986). "Foundation of Behavior Research" New York : Rine and Winstons Inc.
- Khaleque, A .(1984). "Job satisfaction and work in industry". Dhaka : University of Dhaka.
- Khaleque, A and Rahman (1987). "Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers." *Human Relations*. **7**. 401- 416.
- Krejeie, R.V and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research." *Educational and Psychological Measurement*. **30**. 607-610.
- Larry Kuehn (2001). "B.C Teachers : Lower Job Satisfaction." <http://www.bctf.bc.ca/ResearchReports/93wk82/>
- Leedy, P.D. (1993). "Practical Research: Planning and Design." New Jersey: Mac Millan Publishing Company.

- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). "Penyelidikan Pendidikan." Universiti Teknologi Malaysia : Cetak Ratu Sdn. Bhd.
- Mohd Azib (1990). "Pendidikan di Malaysia untuk Diploma Perguruan." Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Mohd Majid Konting (2000). "Kaedah Penyelidikan." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Salleh Abu dan Zaidatun Tasir (2001). "Pengenalan kepada Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0 for Windows." Kuala Lumpur : Venton Publishing.
- Mok Soon Sang (2000). "Ilmu Pendidikan untuk KPLI (Kursus Perguruan Lepas Ijazah) Semester 2." Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn Bhd.
- Moore and Barbara (1987). "Sources of Satisfaction and Dissatisfaction for Primary School Teacher." *Educational Research*.
- Robbins, S.P. (1993). "Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Application." New Jersey : A Simon and Schuster Co.
- Saiyadain M.S. (1985). "Personal Characteristics and Job Satisfactions " India – Nigeria Comparison." *International Journal of Psychology*. 20. 143-153
- Schmitt, N. and D. Pulakos, E. (1985) "Predicting Job Satisfaction From Life Satisfaction is There a General Satisfaction Factor?" *International Journal of Psychology*. 20. 155-167.
- Steers, R.M. (1991). "Introduction to Organizational Behavior." 4th ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Sufean Hussin (1993). "Pendidikan di Malaysia : Sejarah, Sistem dan Falsafah." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sylvia, R.D. and T. Hutchinson (1985). "What Make Ms. Johnson Teach? A Study of Teacher Motivation." *Human Relations*. 9. 841-856.
- Universiti Teknologi Malaysia (1999). "Panduan Menulis Tesis UTM." Skudai : UTM.
- Zebel and Robert (1984). "Determinants of Satisfaction in Career Expectations of Teacher." *Educational Research*.