

KEPUASAN KERJA DAN KEPERLUAN MELANJUTKAN PELAJARAN  
DI KALANGAN PENSYARAH JABATAN PERDAGANGAN POLITEKNIK  
SHAH ALAM: SATU KAJIAN KES

ZURAINI BINTI ABDUL HADI

Kajian kes ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana  
Pendidikan (Teknikal)

Jabatan Pendidikan Teknik Dan Vokasional  
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

SEPTEMBER, 2001

Teristimewa untuk.....

Suami tercinta (Anuar Salleh)..... Dorongan, bimbingan dan semangat yang abang berikan menjadikan hatiku begitu kuat menghadapi cabaran dalam pengajian dan menempuhi kehidupan ini.

Ayahanda dan Bonda tersayang yang jauh di mata namun sentiasa dekat dihati, terima kasih kerana mendoakan kejayaan untuk anakanda di sini. Ayahanda dan bonda mertua, hanya Allah S.W.T yang mampu membalas pengorbanan kalian.

Kekanda dan adinda-adindaku..... jadikan kejayaan ku ini sebagai iktibar untuk kalian turut mengatur langkah kejayaan.



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirahim.

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah rahmat dan hidayahNya dapatlah saya menyiapkan kajian kes ini dengan sempurna dan jayanya. Semoga segala usaha ini akan membawa keberkatan dalam kehidupan di dunia dan akhirat.

Di kesempatan ini saya ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih kepada En. Mohd.Yusop Bin Abdul Hadi, selaku pembimbing kajian kes ini kerana telah banyak memberikan bimbingan dan tunjuk ajar serta kerjasama dari awal proses penyediaan kajian sehinggalah terhasilnya satu kajian kes yang lengkap. Jutaan terima kasih juga kepada penilai kajian, En. Ahmad Bin Esa yang telah banyak menyumbangkan pendapat dan panduan dalam menyempurnakan kajian kes ini.

Tidak lupa juga kepada semua responden iaitu para pensyarah di Jabatan Perdagangan Politeknik Shah Alam, terima kasih di atas kerjasama yang diberikan dalam menjayakan kajian ini. Begitu juga kepada kakitangan KUiTTHO yang turut memberikan kerjasama.

Penghargaan juga ditujukan kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung membantu menjayakan kajian ini. Semoga segala kerjasama dan bimbingan yang diberikan diberkati oleh Allah S.W.T. Wassalam.

## ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji tentang kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah Jabatan Perdagangan Politeknik Shah Alam. Kajian ini memfokuskan kepada bentuk dan kekuatan hubungan di antara kepuasan kerja dengan keperluan melanjutkan pelajaran, tahap kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran. Data bagi kajian ini diperolehi melalui soal selidik yang diedarkan kepada 55 orang pensyarah di Jabatan Perdagangan Politeknik Shah Alam. Seterusnya data-data yang diperolehi diproses dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science version 10.0*) untuk mendapatkan nilai pekali korelasi, min, peratusan dan kekerapan. Hasil kajian ini mendapati pensyarah mempunyai tahap kepuasan kerja keseluruhan yang tinggi dan sederhana. Keperluan melanjutkan pelajaran pula boleh dikategorikan kepada tiga tahap iaitu tinggi, sederhana dan rendah. Ternyata aspek kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan para pensyarah.

## ABSTRACT

The purpose of this case study is to identify the job satisfaction and the need to further study among lecturers at Jabatan Perdagangan, Politeknik Shah Alam. This study also focuses on patterns and correlation between job satisfaction and the need to further study, level of job satisfaction and the need to further study. The research samples consist of 55 lecturers at Jabatan Perdagangan Politeknik Shah Alam. Data processing and analysis conducted by using SPSS (*Statistical Package for Social Science version 10.0*) to obtain correlation coefficient value, mean, percentage and frequency. It was found that the lecturers showed medium and high level of job satisfaction and low, medium and high level of the need to further study. There is also clear correlation between job satisfaction and the need to further study.



PTTA  
PERPUSTAKAAN TUNKU AMINAH

## KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	HALAMAN JUDUL	i
	PENGAKUAN PENYELIDIK	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI SINGKATAN	xiii
	SENARAI LAMPIRAN	xiv

## BAHAGIAN SATU

BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Pernyataan Masalah	6
	1.4 Persoalan Kajian	8
	1.5 Objektif Kajian	9
	1.6 Hipotesis Kajian	9

1.7	Kerangka Teori	10
1.8	Kepentingan Kajian	11
1.9	Skop Kajian	12
1.10	Definisi Istilah	12
	1.10.1 Kepuasan Kerja	12
	1.10.2 Profesion Perguruan	13
	1.10.3 Keperluan	13
1.11	Definisi Operasional	14
	1.11.1 Kepuasan Kerja	14
	1.11.2 Keperluan Melanjutkan Pelajaran	15
	1.11.3 Pensyarah	15

## BAHAGIAN DUA

<b>BAB II</b>	<b>SOROTAN PENULISAN</b>	16
2.1	Pengenalan	16
2.2	Kajian Di Malaysia	17
2.3	Kajian Luar Negara	19

## BAHAGIAN TIGA

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENYELIDIKAN</b>	22
3.1	Pengenalan	22
3.2	Reka Bentuk Kajian	22
3.3	Responden / Sumber Data	23
3.4	Instrumentasi	24
	3.4.1 Bahagian A: Soal Selidik Demografi	25
	3.4.2 Bahagian B: Indek Kepuasan Kerja	25

3.4.3	Bahagian C: Keperluan Melanjutkan Pelajaran	26
3.5	Kaedah Analisis Data	27
3.6	Batasan Kajian	28

## BAHAGIAN EMPAT

<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	<b>30</b>
---------------	----------------------	-----------

4.1	Pengenalan	30
4.2	Demografi Responden	30
4.3	Pengujian Korelasi dan Hipotesis Antara Pembolehubah Kepuasan Kerja dan Keperluan Melanjutkan Pelajaran	33
4.3.1	Korelasi Antara Dua pembolehubah	33
4.3.2	Pengujian Hipotesis	34
4.4	Tahap Kepuasan Kerja Responden	35
4.4.1	Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografi Responden	38
4.5	Keperluan Melanjutkan Pelajaran	41
4.5.1	Keperluan Melanjutkan Pelajaran Berdasarkan Demografi Responden	44

## BAHAGIAN LIMA

<b>BAB V</b>	<b>PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	<b>48</b>
--------------	--	-----------

5.1	Pengenalan	48
5.2	Perbincangan	48



**BAB PERKARA MUKA SURAT**

**BAHAGIAN EMPAT  
ANALISIS DATA / KEPUTUSAN KAJIAN**

**BAB IV ANALISIS DATA / KEPUTUSAN KAJIAN**

4.0	Pengenalan	46
4.1	Latar Belakang Responden	47
4.1.1	Jantina	47
4.1.2	Jabatan	47
4.1.3	Kekerapan Melayari Laman Web	48
4.2	Prosedur Yang Digunakan Untuk Menganalisis Data	49
4.2.1	Analisis Tahap kemahiran Menilai Maklumat Web	49
4.2.2	Analisis Pekali Korelasi Pearson ( r )	50
4.2.3	Analisis Ujian-t	51
4.2.4	Analisis ANOVA	51
4.3	Dapatan kajian	52
4.3.1	Tahap Kemahiran Pra-Penilaian Ke Atas Maklumat Web	52
4.3.2	Tahap Kemahiran Menilai Maklumat Web	54
4.3.2.1	Kredibiliti ( <i>credibility</i> )	55
4.3.2.2	Ketepatan ( <i>accuracy</i> )	57
4.3.2.3	Munasabah ( <i>reasonableness</i> )	58
4.3.2.4	Sokongan ( <i>support</i> )	60
4.3.3	Hubungan Antara Kriteria-Kriteria Kemahiran Menilai Maklumat Web	62
4.3.4	Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kemahiran Menilai Maklumat Web	

5.2.1	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Keperluan Melanjutkan Pelajaran	49
5.2.2	Tahap Kepuasan Kerja	51
5.2.2.1	Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografi Responden	52
5.2.3	Keperluan Melanjutkan Pelajaran	53
5.2.3.1	Keperluan Melanjutkan Pelajaran Berdasarkan Demografi Responden	55
5.3	Kesimpulan	55
5.4	Cadangan	56

## BAHAGIAN ENAM

### RUJUKAN

59-63

## BAHAGIAN TUJUH

### LAMPIRAN

Lampiran A-H

64-93

## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja dengan Keperluan Melanjutkan Pelajaran	10
4.1	Tahap Kepuasan Kerja dan Keperluan Melanjutkan Pelajaran	34
4.2	Tahap Kepuasan Kerja Responden	36
4.3	Tahap Keperluan Melanjutkan Pelajaran	42



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## SENARAI SINGKATAN

EPRD	-	Educational Planning and Research Division
GSTT	-	Guru Sandaran Tidak Terlatih
IPT	-	Institusi Pengajian Tinggi
N	-	Bilangan Responden
PSA	-	Politeknik Shah Alam
r	-	Pekali Pearson
SP	-	Sisihan Piawai
SPSS	-	Statistics Package for Social Science
UKM	-	Universiti Kebangsaan Malaysia



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	64-69
B	Analisis Kebolehpercayaan	70-72
C	Jadual Kekerapan dan Peratusan Maklumat Demografi	73-75
D	Nilai Min dan Keputusan Ujian Korelasi Pearson	76-79
E	Deskriptif Kepuasan Kerja	80-81
F	Deskriptif Keperluan Melanjutkan Pelajaran	82-83
G	Keputusan Ujian ANOVA untuk Kepuasan Kerja	84-88
H	Keputusan Ujian ANOVA untuk Keperluan Melanjutkan Pelajaran	89-93



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pengenalan

Pendidikan berperanan besar dalam pembangunan sesebuah negara. Kemajuan sesebuah negara turut dilambangkan oleh tahap pendidikan penduduk negara tersebut. Menurut Wan Zahid (1993), sejak merdeka pendidikan memainkan tiga peranan utama dalam membantu pembangunan negara iaitu mencapai perpaduan kaum, memenuhi keperluan tenaga manusia dan menjadi asas kepada pembentukan peribadi insan selaras dengan pembangunan kemanusiaan.

Namun, dengan status sebuah negara membangun persoalan pendidikan dan sumber tenaga manusia di bidang teknik dan vokasional tidak kurang pentingnya; bukan sahaja dalam konteks keperluan tenaga kerja untuk ekonomi yang pesat berubah serta mengalami globalisasi tetapi juga dalam konteks kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran para pensyarah khususnya dalam bidang teknik dan vokasional. Ini kerana orde ekonomi antarabangsa di era globalisasi berupaya mempengaruhi kurikulum dan falsafah pendidikan negara.

Justeru itu, aspek kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran adalah satu aspek yang mendapat perhatian serius dari pihak pembikinan mahupun pelaksana dasar di pelbagai peringkat institusi pendidikan. Selain daripada bidang pendidikan, aspek ini juga tidak terkecuali dibincangkan secara mendalam dalam bidang lain seperti ekonomi, kejuruteraan, pengurusan dan pentadbiran, psikologi dan sosiologi industri.

Dengan bermatlamatkan industri canggih sebagai *end-state* negara, Malaysia sedang menumpukan perhatiannya agar suatu *blue print* dapat dicipta melalui prasarana pendidikan dan latihan dalam bidang teknik dan vokasional. Dalam hal ini kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran para pendidik di bidang berkenaan adalah penting bagi tujuan pembangunan sumber manusia teknokrat dan mahir. Pengukuran tahap kepuasan kerja telah banyak dikaji dan diperdebatkan di kalangan sarjana-sarjana psikologi dan sosiologi. Mengikut Davis (1972), kajian tentang kepuasan kerja telah bermula kira-kira empat puluh tahun yang lalu. Menurut Abdul Khaleque (1984), sejak terbitnya monograf Hoppock dalam tahun 1935 dan buku Roetlisberger dan Dickson dalam tahun 1939 yang bertajuk '*Management and the Worker*' mengenai kepuasan kerja, kajian ke atas topik tingkah laku kerja telah meningkat dengan pesat.

Kepuasan kerja adalah hasil daripada perasaan yang positif dan kepercayaan yang berkaitan dengan ciri-ciri kerja dan pengalaman yang berkaitan dengan kerja yang ada pada pekerja-pekerja (Locke, 1976). Ia dibina melalui keadaan yang baik, ganjaran yang tinggi dan peluang kenaikan pangkat. Kepuasan kerja didapati mengurangkan ketidakhadiran dan pusing ganti; walaupun ia tidak semestinya meningkatkan prestasi (Landy dan Trumbo, 1976; Locke, 1976).

Hal ini disebabkan tahap kepuasan kerja seseorang pekerja menggambarkan tahap di mana ia percaya (secara implisit atau eksplisit) kerja-kerja membenarkan atau memenuhi nilai-nilai kerjanya (Locke, 1969). Kebanyakan pekerja mempunyai matlamat prestasi secara implisit atau eksplisit terhadap kerja mereka (kuantiti, kualiti, had, masa dan sebagainya). Pencapaian matlamat kerja ini pula didapati menjadi punca utama kepuasan kepada kerja (Friedlander, 1964; Herzberg, 1966; Hoppock, 1935).

Blum dan Naylor (1968) mengatakan kajian ke atas kepuasan kerja adalah penting untuk organisasi kerana hasilnya dapat mengenalpasti faktor-faktor yang berhubungkait dengan kerja. Sesebuah organisasi akan mendapat manfaat jika mengetahui maklumat kepuasan kerja dan ini menghasilkan pilihan prosedur yang

baik. Kajian kepuasan kerja akan mempunyai implikasi yang sama dalam bidang vokasional, sekolah, kolej atau sektor swasta.

Mengikut Maslow (1976), faktor-faktor seperti kebudayaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, bentuk pekerjaan, umur dan personaliti seseorang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tahap kepuasan kerja yang berbeza, bergantung kepada faktor-faktor seperti yang dikemukakan oleh Maslow di atas. Perbezaan inilah yang menimbulkan permasalahan dan memerlukan pengkajian yang teliti dari semasa ke semasa. Umumnya agak sukar untuk mengukur atau menilai tahap kepuasan kerja. Jika diperhatikan situasi di dalam sesebuah organisasi pekerja yang menunjukkan tahap ketidakhadiran yang tinggi mungkin boleh dianggap tidak mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Bagi pekerja yang sering hadir, mungkin boleh dikatakan mereka berpuashati dengan kerja.

Selain dari kehadiran, kepuasan kerja juga memberikan faedah dari segi peningkatan kualiti produk dan pencapaian matlamat organisasi. Dalam konteks pendidikan, kualiti produk merujuk kepada kecemerlangan pelajar. Pendidik yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mengambil pelbagai inisiatif untuk menjamin prestasi akademik pelajar yang tinggi. Pihak pengurusan pendidikan perlu membuat perhitungan agar setiap pendidik mencapai tingkat kepuasan kerja. Ini disebabkan masa kerja yang dilaksanakan itu bukan sahaja memenuhi keperluan fisiologi tetapi juga keperluan egoistik, penghormatan diri dan penyempurnaan diri.

Bagi pendidik, mereka bertindak sebagai pelaksana dasar dan aktiviti-aktiviti pendidikan serta terlibat secara langsung dalam pengurusan dan pentadbiran. Dengan itu, pendidik memainkan peranan yang amat penting dan utama dalam menentukan jaya atau gagalannya sesuatu agenda nasional. Tahap kepuasan kerja yang tinggi boleh menjadi pendorong kepada pendidik untuk lebih bertanggungjawab dan berperanan dengan lebih praktikal dan membina.



## 1.2 Latar Belakang Masalah

Tuntutan dan kemahuan untuk beradaptasi di peringkat global melalui bidang teknik dan vokasional sebagai pemancu turut mempengaruhi aspek kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran pensyarahnya. Tugas berat yang ditanggung dan menanti para pensyarah adalah sesuatu yang mesti dalam menyediakan golongan belia dengan ilmu pengetahuan dan pendidikan yang secukupnya.

Masalah kepuasan kerja pensyarah menjadi penting disebabkan kedinamikan bidang pendidikan itu sendiri. Pendidik berpotensi mendapat 'faktor penarik' yang lebih bermanfaat dari luar dan dalam masa yang sama profesion perguruan itu dianggap mempunyai 'faktor penolak' yang juga signifikan. Jika pendidik berkenaan tidak mendapat kepuasan kerja walaupun telah lama berkecimpung dalam bidang tersebut, maka perasaan tidak puas hati menjadi faktor penolak (Noran Fauziah dan Ahmad Mahdzan, 1990).

Di antara faktor penolak para pendidik ini hadapi ialah gaji dan peluang kenaikan pangkat yang rendah, rakan sekerja yang pesimis, beban kerja yang banyak dan masa bekerja yang lama. Manakala unsur penarik dari luar adalah gaji dan kenaikan pangkat yang lebih baik, bonus yang tinggi, beban dan masa kerja yang setimpal dengan upah dan keglamouran sesetengah jawatan seperti akauntan, juruaudit, eksekutif dan lain-lain.

Lazimnya, kedua-dua faktor ini berjalan serentak dalam satu masa. Sekiranya pendidik membiarkan diri mereka ditarik dan ditolak, lambat laun mereka akan menceburi bidang baru dengan cara melanjutkan pelajaran atau mendapatkan pekerjaan lain. Pendidik akan kekal dalam profesion perguruan jika ia mempunyai daya penarik sendiri yang lebih kuat daripada daya tarikan luar. Ada di kalangan pensyarah melanjutkan pelajaran kerana ingin kekal dalam bidang ini yang mempunyai lebih banyak faktor penarik. Ringkasnya masalah kepuasan kerja akan mempengaruhi keperluan melanjutkan pelajaran pensyarah berkenaan dan seterusnya mempengaruhi kewibawaan politeknik sebagai pemancu bidang teknik dan vokasional dalam memenuhi tuntutan global.

Masalah kepuasan kerja ini semakin serius lagi utama apabila aspek dan tahapnya berubah mengikut nilai serta perspektif pengisian pendidikan semasa khususnya di kalangan pensyarah yang menjadi fokus utama kajian ini. Jika masalah ini terus berlanjutan ia boleh menyebabkan para pendidik mengalami tekanan mental. Sebuah artikel bertajuk “*Why teachers today become mentally ill*” di dalam ruangan “*Times National*” menerusi akhbar *New Straits Times* bertarikh 29hb Mac 1990 telah menyatakan jumlah guru-guru yang terlibat adalah seperti dalam Jadual 1.1 berikut.

**Jadual 1.1: Bilangan Guru yang Mengalami Tekanan Mental Akibat Ketidakpuasan Kerja**

Ciri-Ciri	Psikosis	Neurosis
Lelaki	102	623
Wanita	67	496
Siswazah	16	97
Bukan Siswazah	153	1,023
Sekolah Menengah	59	344
Sekolah Rendah	116	775
20-30	35	2,721
31-40	44	2,601
41-50	67	417
51-55	22	170

Sumber: *New Straits Times*, 2hb. Mac. 1990: 2

Haji Salleh Yusof (*New Straits Times*, 29hb Mac 1990) iaitu Pengerusi Guru-Guru Kebangsaan berpendapat bahawa banyak faktor yang menyebabkan masalah ini berlaku di antaranya adalah kekangan daripada masyarakat umum. Pada amnya, masyarakat tidak meletakkan kerja pendidik pada tahap yang sepatutnya. Mereka telah meletakkan harapan yang terlalu tinggi ke atas bahu pendidik. Justeru itu, terdapat banyak insiden di mana masyarakat mempersalahkan para pendidik apabila pelajar-pelajar tidak menunjukkan prestasi yang cemerlang.

Beban kerja dan tugas pendidik semakin meningkat selari dengan tren pertumbuhan penduduk yang berumur di dalam period pembelajaran di institusi-institusi pendidikan. Penduduk yang berumur dalam setiap kohort kumpulan umur 5-9 tahun ialah sebanyak 21.2%, 10-14 (43.9%), 15-19 (13.7%) dan 20-24 adalah 25.6% (Muhammmad Anuar, 1997). Situasi ini mendorong kepada ketidakpuasan kerja kerana nisbah bilangan pelajar dan pendidik sama ada di sekolah, politeknik dan di universiti terlalu tinggi. Di samping itu, pendidik juga terlibat dengan aktiviti ko-kurikulum selepas waktu sekolah dan terpaksa membuat kerja-kerja pentadbiran dan pengurusan.

Berdasarkan huraian-huraian di atas dapat disimpulkan bahawa terdapat banyak faktor yang menyumbang ke arah kepuasan dan ketidakpuasan kerja serta keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan pendidik. Di antara faktor yang dikenalpasti adalah status, beban kerja, hubungan antara perseorangan, pengiktirafan dan tanggungjawab. Herzberg (1959), berpendapat bahawa faktor-faktor seperti ini boleh mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Oleh itu, untuk mengelakkan masalah yang lebih serius, maka semua masalah yang dibincangkan di atas seharusnya di atasi dengan teliti. Tegasnya, jika masalah yang dibangkitkan ini tidak dibendung, kemungkinan masalah ketidakpuasan kerja memberi kesan kepada keperluan melanjutkan pelajaran hanya untuk menceburi bidang-bidang lain. Ini kerana hubungan keperluan melanjutkan pelajaran dengan kepuasan kerja boleh dilihat dari tiga aspek iaitu; (a) ingin memajukan diri dalam profesion perguruan; (b) ingin mencari profesion lain dan; (c) memenuhi syarat kelayakan yang telah ditetapkan.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Dalam kajian ini, masalah utama yang menarik perhatian pengkaji ialah aspek kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah

politeknik. Pengkaji ingin meneliti kewujudan perkaitan aspek utama kepuasan kerja dengan persoalan keperluan untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi sama ada untuk memajukan diri dalam profesion sekarang, menceburi bidang lain atau sekadar memenuhi syarat kelayakan yang diperlukan. Permasalahan ini penting untuk dikaji kerana politeknik merupakan satu-satunya pemancu institusi pendidikan yang sepenuhnya menawarkan bidang teknik dan vokasional berbanding dengan institusi pendidikan lain yang menawarkan kedua-dua bidang sains sosial dan teknik dan vokasional.

Kini, bidang teknik dan vokasional merupakan satu bidang pendidikan yang bukan sahaja menekankan aspek kemahiran dan pengetahuan tertentu, tetapi juga bertanggungjawab memupuk perkembangan sifat dan watak untuk menambah keupayaan bagi memahami, menilai, melahirkan pendapat serta menyesuaikan diri dengan persekitaran yang sentiasa berubah (Ishak Yussof dan Rahmah Ismail, 1997). Tanggungjawab ini terletak sepenuhnya pada bahu para pensyarah di politeknik dan tahap pelaksanaannya banyak ditentukan oleh tahap kepuasan kerja semasa mereka. Oleh itu, adalah penting untuk meneliti sejauhmana para pensyarah politeknik berpuashati dengan profesion mereka dan adakah ia mempunyai hubungan dengan keperluan untuk melanjutkan pelajaran ataupun sebaliknya.

Menurut Noran Fauziah dan Ahmad Mahdzan (1990), bukan seorang dua guru yang setelah menamatkan perjanjian biasiswa mereka memilih suatu pekerjaan lain yang jauh terpisah daripada profesion perguruan. Terdapat juga di kalangan mereka memilih untuk melanjutkan pelajaran dalam bidang lain yang lebih diperlukan di pasaran. Terdapat juga di kalangan guru-guru yang masih dalam tempoh perkhidmatan wajib, yang meninggalkan profesion perguruan dengan membayar balik bayaran yang ditentukan kepada kerajaan.

Hal ini tidak terkecuali berlaku kepada para pensyarah di politeknik. Masalah ini mungkin disebabkan oleh tahap kepuasan kerja atau aspek-aspek lain seperti gaji dan peluang kenaikan pangkat yang rendah jika dibandingkan dengan rakan mereka yang menyertai profesion lain. Di samping itu juga, terdapat pensyarah yang memohon cuti belajar tanpa gaji (keperluan melanjutkan pelajaran) bagi sesuatu

jangka masa supaya dapat dijadikan suatu pelarian kepada ketidakpuasan kerja yang wujud.

Permasalahan ini juga tidak terkecuali di Politeknik Shah Alam. Politeknik Shah Alam (PSA) adalah satu-satunya politeknik di Malaysia yang dikelilingi oleh banyak institusi pengajian tinggi (IPT) sama ada awam atau swasta (contoh: Universiti Malaya, Universiti Teknologi MARA, Universiti Kebangsaan Malaysia, Universiti Industri Selangor, Universiti Tenaga Nasional, Universiti Multimedia dan Universiti Islam Antarabangsa). Situasi ini membuka peluang yang lebih besar kepada para pensyarahnya untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.

Dari satu segi pula, PSA mempunyai lebih banyak cabaran terhadap aspek kepuasan kerja di kalangan pensyarah seperti peluang pekerjaan yang lebih menarik, kos hidup tinggi, pendapatan relatif, masa bekerja dan lain-lain. Tambahan pula terdapat sebilangan pensyarah yang belum memiliki sarjana pendidikan ataupun berjawatan Guru Sandaran Tidak Terlatih (GSTT). Golongan ini adalah disyaratkan menyambung pelajaran ke peringkat sarjana pendidikan. Kedua-dua aspek iaitu kewujudan IPT dan persekitaran yang begitu mencabar terhadap kepuasan kerja pensyarah PSA berbanding lain-lain politeknik telah mendorong pemilihan PSA sebagai lokasi kajian.

#### 1.4 Persoalan Kajian

Merujuk kepada pernyataan masalah di atas, diskusi tersebut telah menarik minat dan perhatian pengkaji untuk meneliti tahap kepuasan kerja dan hubungannya dengan keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah politeknik. Oleh itu, kajian ini akan mencari jawapan kepada persoalan-persoalan kajian berikut;

- a) Adakah keperluan untuk melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah politeknik mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja mereka?

- b) Adakah para pensyarah politeknik berpuashati dengan profesion mereka?
- c) Adakah para pensyarah politeknik merasakan mereka perlu melanjutkan pelajaran?

### 1.5 Objektif Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan di antara kepuasan kerja dengan keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah politeknik. Secara terperinci, objektif kajian ini adalah seperti berikut;

- a) Untuk meninjau sama ada keperluan untuk melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah politeknik mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja mereka
- b) Untuk meninjau sama ada para pensyarah politeknik berpuas hati dengan profesion mereka.
- c) Untuk meninjau sejauhmana keperluan para pensyarah politeknik untuk melanjutkan pelajaran.

### 1.6 Hipotesis Kajian

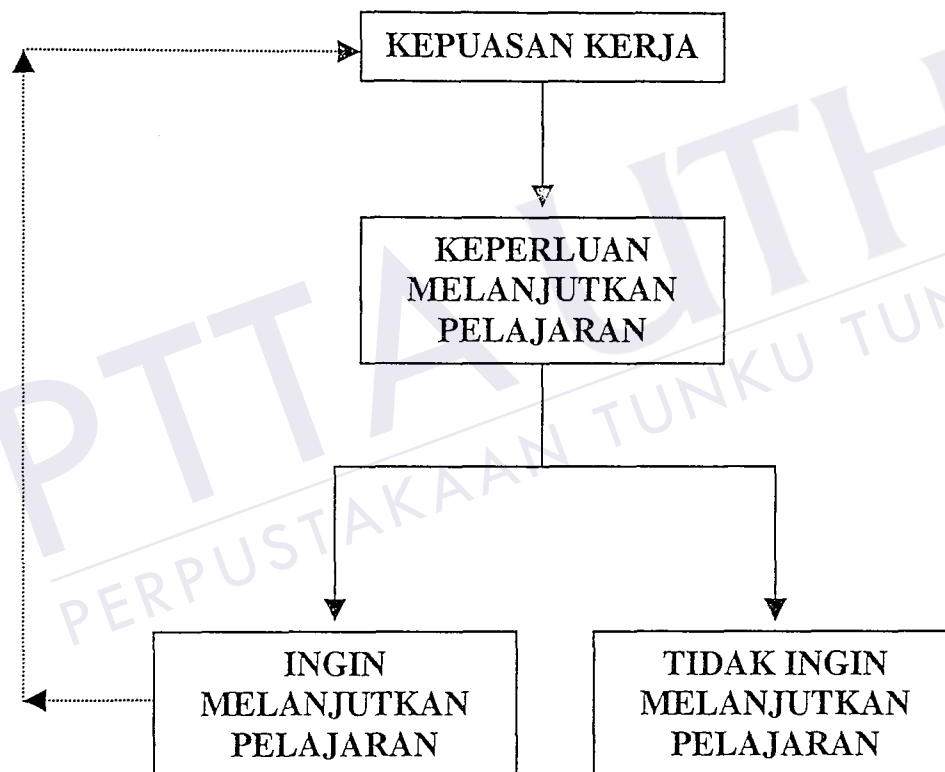
Dua hipotesis telah digunakan sebagai panduan yang dapat memberi jawapan kepada persoalan-persoalan yang dinyatakan.

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut;

$H_0$ : Tiada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan keperluan melanjutkan pelajaran.

$H_1$ : Wujud hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan keperluan melanjutkan pelajaran.

### 1.7 Kerangka Teori



**Rajah 1.1 : Hubungan di Antara Kepuasan Kerja dengan Keperluan  
Melanjutkan Pelajaran**

Berdasarkan Rajah 1.1 di atas, kerangka teori ini cuba menjelaskan perkaitan di antara tahap kepuasan kerja dengan keperluan untuk melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah politeknik. Apabila pensyarah mencapai kepuasan kerja, kemungkinan mereka akan melanjutkan pelajaran atau pun sebaliknya. Jika mereka

masih ingin melanjutkan pelajaran, hal ini mungkin disebabkan kemahuan untuk memajukan diri dan meningkatkan kepuasan mereka. Sebaliknya, bagi pensyarah yang tidak mendapat kepuasan kerja, kemungkinan mereka melanjutkan pelajaran didorong oleh kehendak untuk mendapat kepuasan kerja dalam profesion perguruan ini atau pun untuk menceburi profesion lain.

## 1.8 Kepentingan Kajian

Kajian terhadap aspek kepuasan kerja dan keperluan melanjutkan pelajaran di kalangan pensyarah politeknik adalah signifikan bagi kecemerlangan bidang teknik dan vokasional serta meningkatkan khazanah ilmu pendidikan. Oleh itu, adalah wajar bagi pengkaji memberi sumbangsaran melalui penyelidikan ini.

Kajian ini dapat memberikan maklumat berguna kepada pihak-pihak tertentu khususnya kepada pengkaji sendiri berhubung tahap kepuasan kerja para pensyarah dan keperluan untuk melanjutkan pelajaran. Dapatan kajian ini juga akan menginventorikan maklumat untuk penyelidikan lanjutan yang berkaitan dengan pensyarah politeknik.

Dapatan kajian ini akan dapat membangunkan inventori maklumat dan kemudahan rujukan kepada pihak-pihak tertentu sama ada pembuat dasar atau pelaksana dasar. Ia akan memberi suatu maklumat baru kepada para pensyarah, politeknik atau pihak Kementerian Pendidikan. Maklumat dari kajian ini akan membantu pihak berkaitan untuk menganalisis dan merancang strategi tertentu bagi menjamin kepuasan kerja di kalangan pendidik amnya dan pensyarah politeknik khususnya.

Dengan demikian, kajian ini akan dapat menspesifikasikan aspek-aspek kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang menghambat dan mendorong kecekapan dan keupayaan pensyarah politeknik. Dapatan kajian ini juga akan menunjukkan



## RUJUKAN

Abdul Khaleque (1984). "Job Satisfaction and Work In Industry : Three Cases Studies in Bangladesh, Dhaka" : University of Dhaka.

Ariffin Hj. Zainal (1977). "Pengkhususan dan Ketidakpuasan Kerja." Dewan Masyarakat, 15 (7), m.s.40-41.

----- (1981). "Kepuasan Kerja di Kalangan Kakitangan Universiti Kebangsaan Malaysia." Laporan Penyelidikan No. 72/79. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Babbie, E. R. (1973). "Survey Research Methods." Belmont, California: Wordsworth Publication Co. Inc.

Baldwin (1960). "Dictionary of Philosophy and Psychology 2." The Macmillan Company.

Blum M. L dan Naylor, J.C. (1968). "Industry Psychology." New York: Hamper Row.

Bolemeier, J.L dan Lacy, W.B. (1986). "Job Values, Rewards and Work Conditions as Factor in Job Satisfaction among Men and Women." The Sociological Quaterly, 28(2): 189-204.

Bome, K.N. (1972). "The Ghanian Elementary Teachers and His Careers: A Study of Sociological Factors Which Influence the Job Satisfaction and Career Aspirations of Ghanian Elementary School Teacher." Dissertation Abstracts International. 35: 1889A.

- Brayfield, A.H. dan Rothe, H.P. (1951). "An Index of Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology*. 35(5): 307-311.
- Carvell, J.A. (1970). "The Relationship of Specific Job Attitudes with Overall Job Satisfaction and the Influence Biographical Variables." *Journal of Management Studies*. 9. 150-157.
- Chua Guat Liu (1984). "Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Di Antara Kategori-kategori Pekerjaan yang Berbeza-beza di Kalangan Pekerja di Sebuah kilang Elektronik." Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Cohen, L. dan Manion, L. (1985). "Research Methods in Education." London: Croom-Helm.
- Davis, L. E. dan Taylor, J.C. (1972). "Design of Jobs." Great Britain: Pegasus Books.
- EPRD (Educational Planning and Research Division), Kementerian Pendidikan Malaysia. "Bilangan Guru yang Meletakkan Jawatan Mengikut Tahun." 1996
- EPRD (Educational Planning and Research Division), Kementerian Pendidikan Malaysia. "Bilangan Guru yang Bersara Pilihan Sendiri Mengikut Tahun." 1996
- Friedlander, F. (1964). "Job Characteristics As Satisfiers and Dissatisfiers." *Journal of Applied Psychology* 48: 388-392
- Gellerman, S.W. (1966). "The Management of Human Relation." New York: Holt, Rinehart and Winston, Ins.
- Ghazali Othman (1979). "An Investigation of the Sources Job Satisfaction of Malaysian School Teacher." University of California: Thesis Ph.D.
- Glenn, N.D. dan Weaver, C.N. (1981). "Education's Effect on Psychological Well-Being." *Public Opinion Quarterly*. 45:22-39.

Gruneberg, M.N. (1979). "Understanding Job Satisfaction." New York: The Macmillan Press Ltd.

Heng Goik Nee (1995). "Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Keperluan-Keperluan Pekerja: Satu Kajian Kes di Kalangan Kakitangan Perpustakaan Tun Sri Lanang, UKM." Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Herzberg, F. (1959). "The Motivation Towards." New York. John Mileg.

----- (1966). "Work and the Nature of Man." Clereland. Ohio. World Publication

Hoppock, R. (1935). "Job Satisfaction." New York: Harper and Brothers.

Ibrahim Mamat (1993). "Kepimpinan Sekolah Teori untuk Praktis." Subang Jaya: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.

Ishak Yusoff dan Rahmah Ismail (1997). " Pendidikan Di Malaysia." Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Johari Mansur (1983). "Kepuasan Kerja Guru-Guru di Dua Buah Sekolah di Negeri Perlis." Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Kamus Dewan (1992). Edisi Ketiga. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka

Kerlinger, F. N. (1973). "Foundation of Behavior Sciences." San Diego: Allyn Becan.

Landy, F.J. dan Trumbo, D.A. (1976). "Psychology of Work Behaviuor." Illinois: The Dorsey Press.

- Lawler, E.E. (1971). "Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View." New York: Mc Graw-Hill.
- Lee Meng Chun (1990), "Kepuasan Kerja Di Kalangan Pekerja-pekerja Monotonous dan Sikap Mereka Terhadap Keseronokan dan Kerja (Fun): Kajian di Sebuah Kilang". Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Lem Boon (1993). " Hubungan Di Antara Tekanan, Kepuasan dan Prestasi Kerja Di Kalangan Pekerja-pekerja di Sebuah Syarikat Pembalakan." Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Locke E.E. (1969). "What is Job Satisfaction? Organization Behavior and Human Performance." 4 (4), 309-336.
- (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." Hand Book of Industry and Organization Psychology. Chicago: Rand Mc. Nally.
- Maslow, A.H. (1976) "The Further Research of Human Nature. New York: Harper and Row.
- Mohd. Najib Ghaffar (1999). "Penyelidikan Pendidikan." Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mottaz, C.J. (1987). "An Analysis of The Relationship Between Work Satisfaction and Organization Commitment." The Sociology Quaterly. 28(4):541-558
- Muhammad Anuar Adnan (1997). "Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia." Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Noran Fauziah dan Ahmad Mahdzan (1990). "Guru dan Perguruan." Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norkiah A. Kadir (1981). "Hubungan Di Antara Ketegangan dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru: Satu Kajian Kes." Bangi: UKM

- Nor Azizah Salleh (1988). "Job Satisfaction and Profesional Needs of College Trained Teaching in Selangor, Malaysia and Its Implication for Continuing Education." Tesis Doktor Falsafah.
- Omar Awang Had (1985). "Kepuasan Kerja Di Kalangan Pendidik di Salah Sebuah Sekolah Menengah Pulau Pinang." Bangi: UKM.
- Raymond dan Daniel (1975), "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Satisfaction. A Multi Variety Analysis." Human Relation Jurnal 8. 781-791.
- Selnow, Wilson dan Shelly (1985). "Cross Cultural Issues in Industrial and Organizational Psychology." Chicago : Rand Mac Nally 16: 39-86.
- Shahbudin Ngah (1986). " Satu Kajian Mengenai Tugas Guru di Dua Buah Sekolah Menengah di Daerah Muar, Johor." Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.L. (1969). "The Measurement of Satisfaction in Work Retirement." Chicago: Rand Mc Nally.
- Wan Zahid Mohd Noordin (1993). "Wawasan Pendidikan: Agenda Pengisian." Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Wan Zulkifli Wan Ahmad (1993). "Kepuasan Kerja Pensyarah-pensyarah Maktab Perguruan Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg." Bangi: Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- "Why Teachers Today Become Mentally Ill." New Straits Times. 29<sup>th</sup> Mac 1990.
- Wimmer dan Dominick, J. R. (1991). "Mass Media Research." (eds) Belmont California: Headwrote Publishing.