KEPUASAN KERJA GURU AGAMA DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH PEKAN DAN ROMPIN PAHANG DARUL MAKMUR

OLEH

AHMAD SHUKRAN BIN MOHAMAD

Tesis yang dikemukakan ini sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat untuk mendapatkan
Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia

Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Julai 1997

PERAKUAN

Tiada bahagian tesis ini telah dikemukakan untuk menyokong sesuatu permohonan untuk mendapatkan sesuatu kelayakan ijazah di universiti ini atau institusi pengajian tinggi yang lain.

ABSTRAK

Kajian ini adalah bertujuan untuk menentukan tahap kepuasan kerja guru agama di sekolah menengah daerah Pekan dan Rompin pahang Darul Makmur. Tujuh faktor demografi responden yang dikaji bagi menentukan wujud perbezaan dalam kepuasan kerja iaitu umur, jantina, taraf perkahwinan, kelulusan akademik, kelulusan ikhtisas, pengalaman mengajar dan pendapatan. Manakala faktor-faktor kepuasan pula ialah keadaan pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pengkat, penyeliaan, rakan sejawat dan pekerjaan secara am. Responden terdiri daripada 92 orang guru yang mewakili 89.3% daripada jumlah guru agama yang mengajar di sekolah menengah daerah Pekan dan Rompin. Instrumen "Job Descriptive Index" telah digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru dan pengiraan analisis kajian menggunakan perisisan SPSS. Korelasi Pearson 'r' digunakan untuk melihat perkaitan antara kepuasan kerja guru dengan pendapatan, umur, pengalaman mengajar, kelayakan ikhtisas dan akademik. Ujian - t digunakan untuk membandingkan perbezaan kepuasan kerja antara guru lelaki dan perempuan serta taraf perkahwinan. Analisis Varian sehala pula digunakan untuk menentukan perbezaan kepuasan kerja guru mengikut kelayakan akademik dan umur. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru berpuas hati dengan keadaan pekerjaan sekarang, gaji, penyeliaan, rakan sejawat dan pekerjaan secara am, tetapi mereka tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. Ini menunjukkan bahawa kenaikan pangkat merupakan faktor yang paling dominan sebagai penyebab ketidakpuasan hati terhadap pekerjaan. Kajian ini diharapkan dapat menjadi panduan kepada pihak yang berkenaan supaya dapat meningkatkan tahap kepuasan guru, seterusnya meningkatkan dorongan agar memberikan lebih komitmen terhadap pekerjaan mereka.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the level of job satisfaction among secondary school Islamic Religious teachers in the district of Pekan and Rompin in Pahang Darul Makmur. Seven demographic factors were studied to identify significant differences in job satisfaction. These factors were age, sex, marital status, academic qualification, professional qualification, teaching experience and income. Job satisfaction factors such as present state of job, income, promotion perspective, supervision, peer assistance and the job in general were also studied. 92 respondents representing 89.3 % of the total population of secondary school religious teachers in the district were involved in the study. "Job Descriptive Index" instrument was used to measure the level of job satisfaction among the teachers. The SPSS was employed to analyze" the data. Correlation coefficients was used to identify relationship between job satisfaction and income, age, teaching experience, academic qualification and professional qualification. T-test was used to differentiate job satisfaction between male and female teachers and marital status. Analysis of Variance was used to identify significant differences between job satisfaction and academic qualification and age. The findings of the study showed that teachers were satisfied with their present state of job, income, supervision, peer assistance and work in general. However, they were not satisfied withpromotionperspective. The findings revealed that promotion was the most dominant factor why religious teachers were no satisfied with their factor present work. It is hoped that this study would be a upgrade the level of job satisfaction of the teachers and at the same time motivate them to be more committed towards their work.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah segala puji ke hadrat Allah S.W.T , selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhamad S.A.W. Pertama sekali penulis merakamkan setinggi-tinggi kesyukuran kepada Allah S.W.T kerana dengan keizinanNya dapat jua penulis menyiapkan tesis ini sebagai memenuhi syarat penganugerahan ijazah Sarjana (HRD).

Sehubungan dengan itu penulis ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kaaih kepada penyelia iaitu Dr. Abang Ahmad Ridzuan bin Abang Awit di atas dorongan, tunjuk ajar dan bimbingan yang sentiasa diberikan sepanjang penghasilan tesis ini. Juga kepada Jawatankuasa pemeriksa yang terdiri daripada Prof. Madya Dr. Amla bte. Salleh (UK@ dan Dr. Spencer Empading Sanggin (UNIMAS).

Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada Bahagian Biasiswa Kementerian Pendidikan di atas sumbangan kewangan sepanjang pengajian penulis, juga diucapkan terima kasih kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (EPRD), Jabatan Pendidikan Negeri Pahang, Pejabat Pendidikan Daerah Pekan/ Rompin dan pengetua-pengetua sekolah yang terlibat, serta tidak ketinggalan kepada

guru-guru agama yang memberikan kerjasama dalam soalselidik kepuasan kerja guru, juga kepada sdr. Eusud bin Mat Zin yang turut membantu penulis.

Tidak lupa juga penulis rakamkan ucapan terima kasih kepada rakan-rakan Kohort 1 IAB-UNIMAS 96/97 di atas segala kerjasama yang diberikan dan sesiapa sahaja yang turut membantu sama ada secara langsung atau tidak langsung.

Akhir sekali penulis ingin melahirkan rasa terima k a s i h dan penghargaan yang tidak terhingga di atas pengorbanan yang diberikan oleh isteri tersayang Nor Liza bte. Muhamad, anak-anak Nurul Izzah, Ahmad Hizwan dan kedua ibu bapa serta keluarga tercinta yang sentiasa memberi dorongan , sokongan dan doa restu dalam menyiapkan tesis ini.

Semoga Allah S.W.T memberkati segala usaha hambaNya.

Ahmad Shukran bin Mohamad
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak, Kota Samarahan
Sarawak.

KANDUNGAN

Perakuan		ii
Abstrak		iii
Abstract		iv
Penghargaan		v
Kandungan		vii
Senarai Jadual		xii
Senarai Rajah		xv
1	Pendahuluan	
1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Masalah	3
1.2	Pernyataan Masalah	5
1.3	Objektif Kajian	7
1.4	Hipotisis Kajian	8
1.5	Kepentingan Kajian	9
1.6	Skop Kajian	10
1.7	Definisi Konsep	12
1.7.1	Kepuasan Kerja	12
1.7.2	Guru Agama	13

1.7.3 Gaji 13

1.7.4 Suasana Kerja 13

1.7.5 Kenaikan Pangkat 14

1.7.6 Rakan Sekerja 14

1.7.7 Penyeliaan 15

1.8 Kesimpulan 15

2 Kajian Literatur

2.0 Pengenalan 16

2.1 Teori-teori Motivasi dan kaitannya dengan kepuasan kerja 17

2.1.1 Teori Hirarki keperluan Maslow 17

2.1.2 Teori dua faktor Herzberg 20

2.1.3 Teori Jangkaan 23

2.2 Kajian Tentang Kepuasan Kerja 24

2.2.1 Kajian Luar Negara 24

2.2.2 Kajian Tempatan 28

2.3 Perkaitan Faktor kerja dengan Kepuasan Kerja 34

2.3.1 Suasanan tempat kerja 34

2.3.2 Bebanan Kerja 36

2.3.3 Peranan dalam organisasi 39

2.3.4 Perhubungan kerja 40

2.3.5 Perkembangan kerjaya 41

2.3.6 Pendapatan 43

2.3.7 Penyeliaan 45

2.4 Fakor Demografi Dalam Kepuasan Kerja 46

2.4.1 Tahap Pendidikan 46

2.4.2 Jantina 47

2.4.3 Status Perkahwinan 48

2.4.4 Umur 49

2.4.5 Pengalaman kerja 50

2.4.6 Pendapatan 51

2.5 Kesimpulan 51

3 Metodologi Kajian

3.0 Pengenalan 52

3.1 Rekabentuk Kajian 52

3.2 Alat Kajian 55

3.3 Jenis Maklumat Data 56

3.3.1 Maklumat Primer 56

3.3.2 Maklumat Sekunder 59

3.4 Pentadbiran soal selidik 59

3.5 Analisis Data 59

3.6 Kesimpulan 60

4 Dapatan Kajian

4.0	Pendahuluan	61
4.1	Ciri demografi responden	61
	4.1.1 Sekolah	61
	4.1.2 Umur	62
	4.1.3 Jantina	63
	4.1.4 Taraf perkahwinan	64
	4.1.5 Kelulusan akademik	65
	4.1.6 Kelulusan ikhtisas	66
	4.1.7 Pengalaman mengajar	67
	4.1.8 Jumlah jam mengajar	68
4.2	Kepuasan kerja guru agama secara keseluruhan	69
	4.2.1 Keadaan pekerjaan sekarang	70
	4.2.2 Gaji	72
	4.2.3 Peluang kenaikan pangkat	73
	4.2.4 Penyeliaan dalam pekerjaan	74
	4.2.5 Orang dalam pekerjaan	76
	4.2.6 Keadaan pekerjaan secara am	78
	4.2.7 Tahap kepuasan kerja guru	80
4.3	Pengujian hipotisis	82
	4.3.1 Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja	82
	4.3.2 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina	84

4.3.3 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan 86

4.3.4 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan kelulusan akademik 88

4.3.5 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan umur 92

4.4 Kesimpulan 98

5 Perbincangan, Rumusan dan Cadangan

6 . 0 Pengenalan 99

5.1 Dapatan kajian 100

5.2 Perbincangan 103

5.2.1 Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja 103

5.2.2 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan kelulusan akademik 107

5.2.3 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan umur 107

5.2.4 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina 107

5.2.5 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan 109

5.3 Rumusan 110

5.4 Cadangan 112

5.5 Cadangan untuk kajian yang akan datang 114

BIBLIOGRAFI 116

LAMPIRAN

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1	Taburan responden berdasarkan sekolah	62
2	Taburan responden berdasarkan umur	63
3	Taburan responden berdasarkan jantina	64
4	Taburan responden berdasarkan taraf perkahwinan	65
5	Taburan responden berdasarkan kelulusan akademik	66
6	Taburan responden berdasarkan kelulusan ikhtisas	6'7
7	Taburan responden berdasarkan pengalaman mengajar	68
8	Taburan responden berdasarkan jumlah jam mengajar	69
9	Keadaan pekerjaau sekarang	71
10	Gaji sekarang	72
11	Peluang kenaikan pangkat	73
12	Penyeliaan dalam pekerjaan	75
13	Orang dalam pekerjaan	77
14	Pekerjaan secara am	79
15	Kepuasan kerja guru keseluruhan	81
16	Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja	84

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
17	Ujian t kepuasan kerja berdasarkan jantina	85
18	Ujian t kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan	87
19	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap keadaan pekerjaan sekarang berdasarkan kelulusan akademik	88
20	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap gaji berdasarkan kelulusan akademik	89
25	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat berdasarkan kelulusan akademik	89
22	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap penyeliaan berdasarkan kelulusan akademik	90
23	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap orang dalam pekerjaan berdasarkan kelulusan akademik	91
24	Analisis Varian sehda kepuasan terhadap pekerjaan secara am berdasarkan kelulusan akademik	91
25	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap gaji berdasarkan umur	92
26	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat berdasarkan umur	93
27	Ujian Scheffe bagi kepuasan peluang kenaikan pangkat berdasarkan umur	93

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
28	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap penyeliaan berdasarkan umur	94
29	Ujian Scheffe bagi kepuasan penyeliaan dalam pekerjaan berdasarkan umur	95
30	Analisis Varian sehala orang dalam pekerjaan berdasarkan umur	95
31	Ujian Scheffe bagi kepuasan orang dalam pekerjaan berdasarkan umur	96
32	Analisis Varian sehala kepuasan terhadap pekerjaan secara am berdasarkan umur	97

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1	Hiraki keperluan Maslow	18
2	Kerangka model kepuasan kerja	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Permasalahan asas yang dikaji dalam tesis ini ialah tentang kepuasan kerja di kalangan guru-guru agama terhadap keadaan tugas di sekolah. Sikap terhadap tugas di sekolah dalam kajian ini merujuk kepada konsep kepuasan kerja. Memang tidak dapat dinafikan, prestasi sesebuah organisasi itu bergantung kepada tahap kepuasan bekerja kaki tangannya. Oleh sebab itulah setiap individu mestilah mempunyai tingkat kepuasan kerja yang optimum demi meningkatkan prestasi kerja dan menghasilkan produktiviti yang tinggi.

Dalam konteks kerja atau tugas guru, kepuasan kerja guru merupakan reaksi yang menunjukkan rasa kesenangan apabila memperolehi keperluan-keperluan yang diingini dalam proses, konteks dan hasil kerja yang dilakukan (Locke 1970). Perlaksanaan tugas yang baik ditunjukkan oleh guru apabila mereka menerima ganjaran, dan keperluan tugas mereka dipenuhi. Guru menyatakan reaksi kepuasan yang tinggi dan sentiasa didorongi untuk mutu kerja yang baik apabila keperluan konteks dan keperluan proses dipenuhi (Chapman 1984). Sebaliknya mereka menyatakan ketidakpuasan kerja atau rasa kurang senang apabila keperluan konteks dikurangkan. Keperluan konteks

dalam kerjaya keguruan meliputi perkara-perkara mengenai gaji, keadaan fizikal tempat kerja, kelengkapan, perhubungan antara rakan kerja serta penyeliaan (Khaleque 1984). Keperluan proses meliputi perkara-perkara seperti pencapaian dalam tugas, menerima pengiktirafan tugas, diberikan tanggungjawab dan memperolehi kemajuan kerjaya.

Keperluan-keperluan konteks dan proses dalam organisasi kerja, sama ada dipenuhi atau tidak dipenuhi akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja dan mutu hasil kerja. Dengan kata lain, kualiti kerja atau prestasi kerja meningkat apabila seseorang pekerja mendapat kesan ganjaran daripada keperluan yang lebih mempengaruhi kepuasau kerja. Keperluan-keperluan ini merentasi semua bidang pekerjaan. Jika tidak dipenuhi, ia merupakan satu sindrom reaksi negatif terhadap organisasi, pentadbiran dan polisi yang wujud dalam situasi kerja.

Kepuasan kerja dalam kehidupan seseorang pekerja itu adalah penting. Pengkaji seperti Herzberg (1969), Mc Gregor (1960), Arggeris (1964) dan Maslow (1970) telah menekankan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keperluan utama manusia sebagai pekerja dan harus dipenuhi terutamanya bagi mencapai tahap kesempurnaan kendiri. Kepuasan kerja seseorang individu itu banyak bergantung kepada nilai pekerjaan itu mengikut tafsiran atau penilaian individu itu.

Pusat Khidmat Maklumat Akademik
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Robbin (1986) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap kerja. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap kerja. Manakala individu yang tidak berpuas hati terhadap kerjayauya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Robiah (1990) menjelaskan cara kakitangan bekerja adalah dipengaruhi oleh personaliti individu itu sendiri, kumpulan yang dianggotainya, norma-norma kerja yang ada, kepuasan yang wujud dalam pekerjaannya, nilai-nilai budaya dan sebagainya.

Kepuasan kerja yang rendah boleh menyebabkan pengeluaran yang rendah, kekerapan pertukaran kerja, ketidakhadiran kerja, kebencian terhadap teman sekerja serta tingkahlaku negatif terhadap kerja (Schultz , 1982). French dan Saward (1975) mengatakan teman sekerja yang dimaksudkan ialah rakan yang bekerja bersama-sama di dalam suasana yang sama, persekitaran yang sama dan termasuklah orang yang setaraf dalam struktur organisasi.

Menurut Blum dan Naylor (1968), kepuasan kerja adalah hasil daripada berbagai sikap yang dipegang oleh seseorang pekerja terhadap pekejaannya. Sikap ini berhubungkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor yang dapat memberi kepuasan pekerja seperti gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, keadaan tempat kerja dan sebagainya. Mc Cormick

dan Ilgen (1985) pula berpendapat aspek-aspek kerja yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja ialah seperti suasana kerja, penyeliaan, polisi organisasi, gaji dan peluang kenaikan pangkat.

Sebenarnya tidak semua pekerja berpandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka pilih. Mereka juga berkemungkinan mengalami kesan-kesan negatif semasa menjalankan tugas seperti mengalami tekanan perasaan, kekecewaan, suasana yang menjemukan, kebimbangan, kepenatan dan perasaan yang tidak menyeronokkan. Semuanya ini boleh merendahkau tahap kepuasan kerja mereka.

F'leishman dan Bass (1974) mengatakan kepuasan kerja sebagai tindak balas sikap seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dilihat sebagai akibat daripada pengalaman kerja dan jangkaan kerja yang dialami oleh seseorang pekerja itu. Kebolehan penyesuaian juga merupakan ciri paling asas dan penting dalam kehidupan manusia untuk berkomunikasi dengan suasana kerja mereka. Selagi manusia tidak dapat menyesuaikan diri dengan kerja mereka, selagi itulah kepuasan kerja tidak akan tercapai.

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam dekad 80an senario pendidikan di rantau Asia - Pasifik menampakkan gelombang perubahan menarik untuk melancarkan reformasi pendidikan, Dalam konteks tersebut negara kita tidak ketinggalan, ia merujuk kepada usaha Kementerian Pendidikan yang teiah mengadakan perubahan menyeluruh merangkumi struktur persekolahan, kurikulum, ko kurikulum dan budaya sekolah.

Satu perkara asasi dan amat penting dalam konteks pendidikan negara ialah visi kita mengenai rupa wajah generasi anak negara tentang masa depan cemerlang, cita-cita luhur dan keunggulan menjelang abad 21. Justru itulah peranan dan tanggungjawab guru semakin bertambah. Pada merekalah segala hasrat negara disalurkan. Mereka memainkan peranan yang utama dalam melahirkan insan yang berguna, terpengaruh dan mempunyai keperibadian yang mulia. Shukri Mohd Ali (1992) mengulas mengenai kertas kerja yang dibentangkan oleh Worachai yang berjudul "The new Direction and Strategies for teacher Education From the Perspectives of Society and Schooling and Loaner New". Beliau berpendapat bahawa pendidikan dan perubahan sosial adalah saling berkaitan. Dengan itu, pendidikan mesti dibangunkan bagi memenubi keperluan ekoran daripada perubahan dalam masyarakat, teknologi dan budaya.

Banyak kajian telah dibuat untuk melihat tahap kepuasan guru-guru di sekolah. Hasilnya dapat dirumuskan bahawa kejayaan sesebuah sekolah itu adalah berkait rapat dengan kepuasan kerja guru-guru. Bebanan kerja yang bertambah sedangkan tiada pengiktirafan dan ganjaran yang diterima akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan guru-guru.

Pada amnya, kepuasan kerja amat sukar untuk dijelaskan dengan tepat dalam semua bidang pekerjaan, kerana ia mempunyai pengertian yang sangat subjektif. Ini adalah kerana setiap orang akan memperolehi kepuasan kerja dengan cars yang berbeza.

Berdasarkan perbincangan di atas, kajian ini akan melihat sama ada hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja secara menyeluruh dengan aspek-aspek kerja guru-guru Agama di Sekolah Menengah sekitar daerah Pekan dan Rompin. Ianya akan menyentuh soal-soal kenaikan pangkat, gaji, penyeliaan, pengiktirapan dan bebanan kerja. Masalah utama yang dapat dilihat yang mempunyai hubungkait dengan kepuasan kerja seperti permohonan pertukaran sekolah dan tempat kerja.

1.3 Objektif Kajian

Pada dasarnya kajian ini adalah bertujuan untuk menilai tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru Agama sekolah Menengah seluruh Daerah Pekan dan Rompin .

Matlamat kajian ini adalah untuk menilai tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru Agama ke arah keberkesanan sekolah. Adalah diharapkan dengan penemuan kajian dapat menambahkan bahan-bahan rujukan yang boleh digunakan oleh pihak pengurusan sekolah dan jabatan Pendidikan Negeri Pahang amnya. Lantaran itu boleh pula mereka merancang, menyususn dan mengatur langkah-langkah untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam organisasi yang boleh meningkatkan tahap kepuasan kerja guru-guru.

Oleh itu, objektif kajian ini adalah ;

1. Mengenal pasti faktor demografi terpilih guru (kelayakan akademik, ikhtisas , umur, pengalaman mengajar, pendapatan , jantina dan taraf perkahwinan) dengan kepuasan kerja guru.
2. Menentukan tahap kepuasan kerja guru agama.

1.4 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian ini adalah :

1. Terdapat perkaitan yang positif antara pendapatan, umur, pengalaman mengajar, kelayakan Akademik dan Ikhtisas dengan kepuasan kerja guru.
2. Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja di antara guru-guru lulusan universiti, diploma, STP/STPM dan SPM/MCE/SPMV dalam aspek keadaau pekerjaan, gaji, penyeliaan, kenaikan pangkat, teman sekerja (orang dalam pekerjaan) dan pekerjaan secara am.
3. Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja di antara guru-guru muda (21 - 30 tahun), guru-guru pertengahan (31 - 40 tahun), guru-guru lama (41 tahun ke atas) dalam aspek keadaan pekerjaan, gaji, penyeliaan, kenaikan pangkat, teman sekerja (orang dalam pekerjan) dan pekerjaan secara am.
4. Terdapat perbezaan yang, signifikan dalam kepuasan kerja di antara guru lelaki dan perempuan
5. Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja di antara guru yang sudah berkahwin dengan guru yang belum berkahwin.

1.5 Kepentingan Kajian

Hasil kajian ini boleh memberikan gambaran tentang keadaan pekerjaan guru agama dalam menyumbangkan tenaga dan pengetahuan untuk mendidik serta melatih pelajar menghayati keseluruhan nilai-nilai Islam dalam kehidupannya serta mempunyai akhlak yang mulia, sesuai dengan Falsafah Pendidikan Negara. Ini akan membantu pihak pentadbiran dan pengurusan yang terlibat dalam Pendidikan Islam Kementerian Pendidikan Malaysia, khususnya Bahagian Pendidikan Islam (BPI), Jabatan Pendidikan Negeri Pahang, pentadbir sekolah dan semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dengan Pendidikan Islam untuk membuat penilaian dan perancangan supaya dapat mewujudkan keadaan pekerjaan yang memberikan kepuasan kepada guru agama khususnya.

Dengan wujudnya kerjasama dalam pengurusan organisasi pendidikan, memahami masalah dan tanggungjawab guru serta perhubungan yang baik antara peatadbir dan guru akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru secara tidak langsung akan meningkatkan kualiti pengajaran, seterusnya dapat meningkatkan tarafpendidikan di negara ini.

1.6 Skop Kajian

Penyelidikan ini hanya bertujuan mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru agama yang mengajar di seluruh Sekolah Menengah sahaja. Guru agama yang mengajar di sekolah kebangsaan/ rendah tidak termasuk dalam penyelidikan ini. Penyelidikan ini juga hanya mengambil kira guru agama yang mengajar di Daerah Pekan dan Rompin sahaja semasa penyelidikan dijalankan dan tidak termasuk guru agama seluruh Negeri Pahang D.M.

Aspek-aspek persekitaran yang mempengaruhi kepuasan/ ketidakpuasan bekerja hanya mungkin relevan untuk sampel guru di sekolah daerah ini sahaja pada masa sekarang. Data-data yang diperolehi adalah bergantung kepada kefahaman dan keikhlasan responden semasa menjawab item-item yang terkandung dalam soal selidik (instrumen penyelidikan).

Skop kajian ini diperkecilkan kepada kriterium kumpulan sampel iaitu ;

1. Guru-guru agama sekolah menengah
2. Guru yang mengajar di Sekolah Menengah bawah Kementerian Pendidikan Malaysia, iaitu ;

Daerah Pekan

a) Sekolah Menengah Ahmad, Pekan.

b) Sekolah Menengah Tengku Abdullah, Pekan.

c) Sekolah Menengah Sains Sultan Hj. Ahmad Shah, Pekan.

d) Sekolah Menengah Mahmud Mat, Tanah Putih, Pekan.

e) Sekolah Menengah Kebangsaan Paloh Hinai, Pekan.

f) Sekolah Menengah Chini, Pekan.

g) Sekolah Menengah Chini Timur, Pekan.

h) Sekolah Menengah Wenasi, Pekan.

i) Sekolah Menengah Sri Pekan, Pekan.

Daerah Rompin

a) Sekolah Menengah Kebangsaan Rompin, Kuala Rompin .

b) Sekolah Menengah Teknik Sultan Ahmad Shah, Kuala Rompin.

c) Sekolah Menengah Tanjung Gemok, Kuala Rompin.

d) Sekolah Menengah Muadzam Shah, Muadzam Shah.

e) Sekolah Menengah Teknik Muadzam Shah, Muadzam Shah.

f) Sekolah Menengah Kebangsaan Agama Muadzam Shah, Muadzam Shah.

g) Sekolah Menengah Perantau Damai, Muadzam Shah

h) Sekolab Menengah Kebangsaan Keratong, Bandar Tun Abdul Razak, Keratong.

i) Sekolah Menengah Perwira Jaya, Selancar .

1.7 Definisi Operasi

1.7.1 Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja mempunyai berbagai tingkat kefahaman bergantung kepada fokus di mana ia digunakan. Dalam buku "Dictionary of Education", oleh Carter V. Good (1973), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kualiti, status atau tingkat kepuasan yang timbul daripada minat, dan sikap terhadap kerja. Khaleque (1984) mengatakan kepuasan kerja adalah fungsi perkaitan antara apa yang seorang itu harapkan berbanding dengan apa yang seseorang itu perolehi daripada kerjanya.

Kepuasan kerja merujuk kepada hasil dari penilaian kerja atau sikap yang dipegang oleh guru agama terhadap semua faktor kerja dalam tugasnya seperti yang digariskan dalam "Job Descriptive Index " (JDI) (Smith et al. 1976). Penilaian kerja atau sikap itu berdasarkan sama ada

kerja itu menyenangkan, menggembirakan, memenuhi kehendak dan keperluan serta berpuas hati dengan kerjanya atau sebaliknya. Penilaian kepuasan ini adalah berdasarkan apa yang diingini oleh guru agama dan apa yang didapati oleh mereka dari pekerjaan.

1.7.2 Guru Agama

Tenaga pengajar yang terlibat secara langsung dalam bidang pendidikan serta mengajar mata pelajaran Pendidikan Islam, Bahasa Arab dan Tilawah Al-Quran di sekolah menengah. Ini termasuklah guru agama yang mengajar di sekolah Menengah Akademik, Sekolah Menengah Teknik dan Sekolah Menengah Kebangsaan Agama.

1.7.3 Gaji

Gaji boleh ditakrifkan sebagai bayaran upah bagi sesuatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang. Ia juga boleh dianggap sebagai ganjaran, upah atau pendapatan yang diperolehi oleh seseorang itu di atas ganjaran kerja yang telah dilakukan mengikut syarat-syarat yang telah dipersetujui sebelum melakukan kerja tersebut (Kamus Dewan, 1970).

1.7.4 **Suasana** kerja

Suasana kerja merupakan keadaan, **ciri-ciri, iklim** dan faktor fizikal serta persekitaran yang wujud ketika **menjalankan tugas** atau sesuatu **pekerjaan (Draven,** 1976). Chaplin (1981) **mendefinisikan** suasana kerja sebagai ciri dan faktor **fizikal** serta persekitaran yang wujud **semasa menjalankan tugas** sesuatu **pekerjaan** itu.

1.7.6 Kenaikan **Pangkat**

Kenaikan pangkat ditakrifkan sebagai keadaan perpindahan yang **melibatkan** penyerahan **tugas** kepada pekerja yang kedudukannya, tanggungjawab, kuasa, **keistimewaan** dan gaji yang meningkat atau bertambah (French et al., 1982). **Menurut** Lawler dan Borter (1967) yang mengatakan **asas kedudukan** adalah berkaitan **dengan** sikap atau **tingkahlaku pekerja.** Kenaikan pangkat **juga boleh** dianggap sebagai kemajuan **dalam** sesebuah organisasi yang melibatkan pertambahan atau peningkatan mengenai **tanggungjawab,** gaji, taraf sosial **dan** kuasa yang **diberikan** kepada seseorang.

1.7.6 **Rakan Sekerja**

Rakan sekerja merujuk kepada seseorang atau kumpulan yang **bekerja bersama-sama, mempunyai** taraf dan tanggungjawab yang **sama** atau

hampir sama. Keadaan ini termasuklah orang yang setaraf, di bawah atau di atas mengikut struktur organisasi, agensi atau pertubuhan tertentu.

1.7.7 Penyeliaan

Merujuk kepada "Dictionary of Supervision and Management" (1974) mendefinisikan penyeliaan sebagai fungsi dan aktiviti yang memastikan bahawa objektif organisasi dilaksanakan mengikut perancangan yang telah ditetapkan. Ia mempunyai dasar yang dibentuk oleh pihak pengurusan tersebut.

1.8 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan secara ringkas tentang konsep kepuasan kerja, pernyataan masalah, objektif kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan definisi operational. Dalam bab seterusnya penulis akan menyentuh beberapa kajian mengenai kepuasan kerja yang telah dibuat oleh pengkaji tempatan dan luar negara. Penulis juga akan cuba menghuraikan beberapa teori mengenai kepuasan kerja yang dirasakan berkaitan dengan kajian ini.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.0 Pengenalan

Kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam aspek pekerjaan. Manakala pekerjaan merupakan suatu aspek amat penting dalam kehidupan seseorang. Lawler dan Porter (1967) mendapati sebab-sebab kepuasan kerja menjadi penting kerana ia berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang. Seterusnya beliau menyatakan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi di samping mengurangkan kes-kes perletakan jawatan dan ponteng kerja.

, Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan persekitaran tempat kerja, hubungan antara teman sejawat dan ganjaran yang diperolehi daripada tugas yang dijalankan. Locke (1969), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyeronokkan hasil daripada tafsiran seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan menyeronokkan. Gysbers et al. (1984) mendefinisikan kepuasan bekerja sebagai suasana kegembiraan dan kepuasan di tempat kerja, Steer et al., (1987) menegaskan kebanyakan teori tentang kepuasan bekerja keseluruhannya atau sebahagiannya berasaskan kepada prinsip keseronokan. Ini berkaitan dengan tingkah laku individu yang inginkan

keseronokan serta berusaha untuk mengurangkan perasaan tidak aeronok. Definisi ini bertepatan dengan teori keperluau manusia oleh Maslow dan juga teori dua faktor oleh Herzberg.

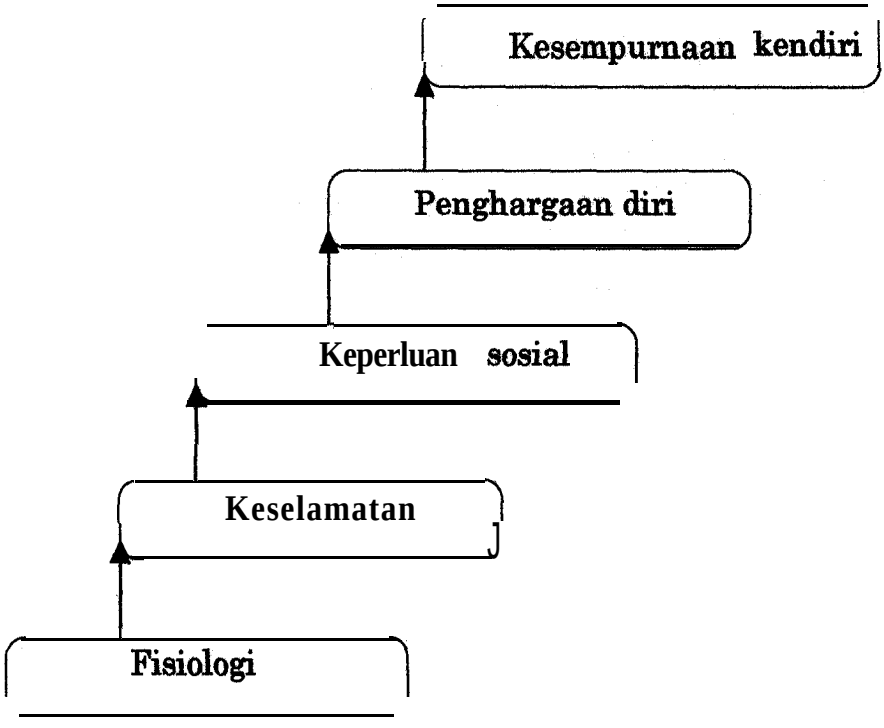
2.1 Teori-teori motivasi dankaitannyadengankepuasankerja

Konsep kepuasan kerja kerapkali dikaitkan dengan teori motivasi. Tema kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan emosi atau perasaan. Terdapat beberapa teori motivasi yang cuba menjelaskan mengenai kepuasan kerja dan kaitannya dengan motivasi. Setiap teori ini mempunyai kaedah penekanan yang berbeza. Bagaimanapun teori-teori ini bertujuan untuk memahami apakah perkara-perkara yang menjadikan pekerja menyatakan perasaan puashati terhadap kerja. Berikut adalah penjelasan tentang beberapa teori berkaitan motivasi.

2.1.1 TeoriHirarkiKeperluanMaslow

Abraham Maslow (1954) mencatatkan motif-motif manusia dalam bentuk piramid keperluan dan membuat klasifikasi tersebut kepada hirarki seperti dalam rajah 1. Dalam hirarki ini, Maslow menyatakan yang manusia harus memenuhi setiap kehendak hirarki tersebut. Kehendak ini bermula pada tahap terbawah sekali iaitu keperluan fisiologi seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian dan keperluan asas yang lain.

Rajah 1 : Hirarki Keperluan Maslow



Sumber : Organisasi Behavior :
Concepts and Applications
Gray & Starke, 1977 Hal. 27

Teori keperluan oleh Maslow menerima kritikan daripada pelbagai pihak, antaranya Howell (1976), Grune Berg (1979) dan Schaefer (1977). Howell mendapati teori ini boleh digunakan untuk mengetahui keperluan para pekerja pada peringkat yang paling bawah dan peringkat yang tertinggi. Sementara Grune Berg mendapati teori ini boleh menjejaskan tingkah laku kerja para pekerja.

Schaefer (1977) menolak teori ini dengan alasan keperluan manusia tidak hirarki kerana pada masa yang sama keperluan manusia boleh dimotivasikan oleh berbagai keperluan secara serentak. Hassan (1990) mendapati teori ini tidak sesuai dengan pandangan Islam. Keperluan 'Conciousness' dalam diri manusia terdiri dari aspek Ruh, Qalb, Aql dan Nafs. Nafs adalah yang paling rendah. Sedangkan aspek ini yang sangat dipentingkan dalam hirarki keperluan Maslow.

2.1.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg et al., (1959) mengemukakan teori manusia berdasarkan penyelidikan yang melibatkan 200 orang jurutera dan akauntan di Pittsburgh Amerika Syarikat. Beliau meminta para jurutera dan akauntan untuk memberikan secara terperinci waktu yang mereka dapati kepuasan kerja dan waktu berlaku ketidakpuasan bekerja. Penelitian daripada kajian ini menghasilkan teori dua faktor iaitu faktor 'motivator' kepuasan dan faktor 'hygien' ketidakpuasan.

Teori ini menerangkan tentang motivasi pekerja dalam dua bentuk. Bentuk pertama ialah 'hygien' atau ketidakpuasan, faktor pekerjaan yang menjadi pra syarat untuk motivasi individu. Faktor-faktor ini meliputi gaji yang diterima, dasar organisasi, penyeliaan, keselamatan kerja, suasana kerja, hubungan interpersonal teman sekerja dan para pembantu. Herzberg menegaskan faktor-faktor ini tidak membantu kepuasan bekerja. Kewujudan faktor ini hanya sekadar mengurangkan rasa ketidakpuasan.

Bentuk yang kedua menurut Herzberg ialah faktor motivator. Motivator akan mendorong daripada ketidakpuasan kepada kepuasan bekerja. Hal ini termasuklah pencapaian, pengiktirafan, kemajuan dalam kerja, peluang untuk meningkat dan penerimaan tanggungjawab. Herzberg (1968) mempertahankan jika pekerja diberi motivasi, bidang kerjaya itu sendiri menjadi sumber motivasi intrinsik seperti mewujudkan perasaan tanggungjawab, pengiktirafan dan pencapaian. Semua faktor 'hygien' hanya berperanan untuk melicinkan suasana dan sebagai penghalang kepada rasa ketidakpuasan pekerja. Oleh itu faktor motivator bolehlah dianggap sebagai faktor intrinsik, sementara faktor 'hygien' boleh dianggap sebagai faktor ekstrinsik kepada pekerjaan itu.

Daripada dua golongan ini beliau melabelkan perasaan puas sebagai motivator dan perasaan tidak puas sebagai faktor-faktor 'hygien' yang

Walaupun teori Herzberg mendapat kritikan tetapi tidak kurang juga yang memberikan pandangan positif , antaranya Smith (1982) mengakui bahawa teori ini meninggalkan kesan yang besar ke atas organisasi dan bidang pekerjaan.

2.1.3 Teori Jangkaan

Teori ini diperkenalkan oleh Lawler dan Porter (1967). Teori ini mengemukakan perkaitan antara prestasi dan kepuasan. Mengikut teori ini punca dorongan bergantung kepada jangkaan seseorang bahawa tingkahlakunya dapat mencapai sesuatu matlamat. Menurut teori ini seseorang akan bertanya diri sendiri sama ada sesuatu tindakan olehnya akan membawa kemungkinan kepada sesuatu penghasilan. Umpamanya jangkaan kenaikan pangkat akan membawa kepada lebih banyak tanggungjawab, atau pun kenaikan pangkat akan membawa kepada pendapatan yang lebih lumayan. Di dalam bidang industri pekerjaan, prestasi kerja yang tinggi membawa kepada penerimaan ganjaran. Pada masa yang sama kepuasan kerja dijangka turut meningkat (Steers & Porter, 1975).

Sekiranya seseorang ditanya mengenai keperluan yang mereka ingin perolehi dalam pekerjaan, mereka akan menamakan perkara-perkara yang mereka belum perolehi. Lantaran itu tingkah laku mereka memberi tumpuan kepada mencapai keperluan itu.

Steers dan Porter (1975) telah membuat rumusan dan mendapati rata-rata kepuasan merupakan satu kuasa dorongan yang dapat merangsangkan tingkah laku untuk memotivasikan seseorang pekerja supaya lebih produktif. Falsafah mereka mengenai kepuasan kerja ini ialah keseluruhan kepercayaan dan pendirian serta sikap adalah spekulasi bagi memahami suatu perkara secara menyeluruh.

8.2 Kajian Tentang Kepuasan Kerja

Kajian yang berhubung dengan kepuasan kerja telah menjadi tumpuan para penyelidik sejak beberapa tahun yang lampau. Kebanyakan para penyelidik telah menemui beberapa aspek penting dalam pengurusan pekerjaan yang boleh memberi kepuasan kerja kepada para pekerja. Kepuasan kerja boleh mendatangkan kesan positif kepada pekerjaan seseorang seterusnya kepada peningkatan produktiviti organisasi tersebut. Sebaliknya apabila wujudnya ketidakpuasan kerja, akan menyebabkan turunnya tahap prestasi kerja serta produktiviti organisasi.

2.2.1 Kajian Luar Negara

Terdapat banyak kajian mengenai kepuasan kerja yang dijalankan di luar negara. Kajian itu juga telah merumuskan bahawa gaji

mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja walau pun hubungan itu tidak begitu teguh. Walau bagaimanana pun terdapat juga ciri-ciri lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kenaikan pangkat.

Locke dan Whiting (1973) telah mendapati ciri-ciri panting untuk kepuasan bekerja di peringkat pertengahan dan atasan ialah kejayaan dalam aliran kerja, kelicinan aliran kerja dan kenaikan pangkat. Ini bermakna semakin tinggi penglibatan mereka dalam mengurus organisasi semakin tinggi darjah kepuasan bekerja mereka. Situasi ini berbeza dengan pekeja-pekerja di peringkat rendah. Sumber-sumber kepuasán kerja mereka ialah gaji, jumlah tugasan, suasana tempat kerja dan hubungan mesra dengan pentadbir.

Kajian Quarstein et al., (1992) terhadap pelajar yang bekerja mendapati di samping faktor tetap seperti gaji, peluang kenaikan pangkat, keadaan gaji, 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 sepontan ini seperti ucapan penghargaan selepas kerja, membenarkan pekerja berehat selepas menyelesaikan kerja yang rumit dan pemberian hadiah oleh majikan atau rakan apabila ia digabungkan dengan faktor tetap akan member&an kesan yang lebih kepada kepuasan kerja individu.

Yarworth (1979) mendapati ada hubungan di antara faktor individu, konflik peranan dan kepuasan bekerja. Kajian ini juga mendapati ada kaitan signifikan yang negatif antara konflik peranan dengan keseluruhan kepuasan bekerja dan antara kesamaran peranan dengan kepuasan bekerja.

Dalam satu kajian di Israel, Avi-Itzhak (1988) mendapati guru sangat berpuashati dengan dua perkara asas dalam kerja iaitu jaminan kerja dan perhubuagan sosial antara staf. Suthep (1986) mengkaji perbezaan kepuasan kerja antara ahli fakulti di beberapa kolej perguruan di negara Thailand. Kajian beliau mendapati faktor yang ketara memberikan ketidakpuasan kerja ialah perhubungan dengan staf dan pemberian tanggungjawab. Ini diikuti oleh pencapaian dalam kerja, pengiktirafan tugas, suasana kerja, perkembangan kerjaya, polisi dan pentadbiran, gaji dan tingkat penyeliaan.

Dalam satu kajian Engelking (1986) mendapati dua perkara yang ketara dilihat oleh guru sebagai faktor pemuasan kerja iaitu pengiktirafan tugas dan pencapaian dalam kerja, Dapatan ini selaras juga dengan kajian yang dijalankan oleh Grady dan Burnett (1985) dan mendapati guru mengharapkan keadaan yang lebih baik dalam faktor intrinsik seperti pengiktirafan tugas.

Corak penerimaan kepuasan kerja terhadap faktor ekstinsik dan faktor intrinsik juga didapati bersandaran dengan umur. Mengikut umur, Lowther (1965) mendapati guru yang berumur bawah 30 tahun lebih berpuashati terhadap faktor intrinsik manakala guru yang berumur lebih 30 tahun berpuashati dengan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja juga didapati bertambah semakin umur meningkat (clarke, 1985).

Dalam satu kajian ke atas 45 orang guru, Wright (1986) mendapati faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru ialah harga diri, otonomi dan ciri demografi. Terdapat perkaitan kepuasan kerja yang rendah dengan gaji, faedah dari pekerjaan, pengiktirafan, harga diri dan otonomi.

Guru berusaba sepenuhnya untuk mengurangkan rasa jemu dalam menghadapi tugas mereka supaya dapat melaksanakan tugas dalam suasana kepuasan kerja. Kegagalan guru untuk mencapai kepuasan kerja ini mendatangkan fenomena yang digelar tekanan kerja. Suttan dan Huberty (1984) mengkaji sejauhmana guru berpuas hati dengan kerja mereka. Beliau mengukur kepuasan kerja guru menggunakan alat kajian digelarkan dengan panggilan "The Wilson Stress Profile For Teachers" yang mengandungi 36 pertanyaan. Kajian behau dijalankan ke atas 10 orang guru sekolah rendah dan menengah rendah, dan 10 orang guru sekolab menengah atas. Mereka mendapati tiada perbezaan yang signifikan antara kumpulan guru berdasarkan penggelompokan

guru mengikut tingkat tekanan kerja. Mereka menggunakan kaedah pangkatan setara dan mendapati hubungan negatif antara kepuasan kerja dan tingkat kepuasan kerja iaitu; kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan tekanan kerja yang rendah dan sebaliknya kepuasan kerja merosot apabila tekanan kerja meningkat.

Terdapat kajian yang menunjukkan guru yang baru mengajar menghadapi konflik tugas kerana mendapati kurang autoriti dalam membuat keputusan mengenai tugas pengajaran di bilik darjah. Lama kelamaan di akhir tahun mereka mendapati masih belum puashati dengan kerjaya keguruan.

Mc Guire (1979) mendapati satu pertiga daripada responden yang dikajinya mengatakan mereka tidak akan memilih pekerjaan guru lagi sekiranya mereka diberikan peluang untuk memilih pekerjaan mereka sekali lagi. Empat puluh peratus mengatakan mereka tidak akan terus kekal dalam jawatan guru hingga bersara.

2.2.2 Kajian Tempatan

Terdapat beberapa kajian tempatan yang mengkaji mengenai kepuasan kerja berdasarkan budaya dan suasana kerja di Malaysia. Ghazali Othman (197Q) telah mengkaji kepuasan kerja di kalangan guru tetap sekolah rendah dan menengah di negeri Utara iaitu Perlis , Kedah dan

Pulau Pinang. Dalam kajiannya seramai 1,600 orang sampel telah digunakan. Hasil daripada kajian ini didapati guru-guru Melayu lebih berpuas hati dengan faktor-faktor kenaikan pangkat dan gaji berbanding dengan guru-guru bukan Melayu. Didapati juga tiada pertalian yang signifikan antara kepuasan bekerja dengan faktor status dan reputasi.

Secara keseluruhan kajian menunjukkan bahawa guru-guru yang mempunyai pengalaman mengajar kurang daripada 10 tahun tidak berpuas hati dengan kerjaya mereka berbanding dengan guru yang berpengalaman. Tiga faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja telah dikenalpasti iaitu hubungan antara perseorangan (83%), pentadbiran organisasi (76%) dan kekurangan kelengkapan (76%).

Maznah et al., (1990) mengkaji persepsi guru terhadap faktor yang mendorong guru untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan menggunakan analisis faktor ke atas sampel 2,433 orang guru, mereka mendapati faktor yang penting dapat mendorong tugas mengajar :

a. Keadaan perkhidmatan dan suasana pelajaran: guru menganggap aspek gaji, dan kenaikan pangkat sebagai faktor penting mendorong mereka untuk bekerja.
b. Amalan pentadbiran : guru beranggapan bahawa sekiranya pengetua bersikap adil terhadap guru, mereka akan mendapat dorongan untuk menjalankan tugas dengan lebih sempurna.

c. Kuasa otonomi dan penglibatan: guru mengatakan bahawa mereka sepatutnya diberikan lebih kuasa, otonomi dan penghbatan dalam membuat keputusan yang ada kaitan dengan tugas mereka.

Kajian Maznah juga mendapati ramai guru yang memerlukan amalan pentadbiran yang adil dalam sistem sekolah bagi mendorong mereka bertugas dengan lebih berkesan. Tiga pendorong utama, menurut Maznah ialah : "Amalan Pentadbiran", "Keadaan yang baik untuk inovasi" dan "Perkhidmatan dan suasana pekerjaan". Ramai guru merasakan amalan pentadbiran sebagai faktor yang terpenting. Sistem pentadbiran sekolah hendaklah dipimpin dengan baik untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sekiranya pengetua bersikap adil dalam pentadbiran mereka maka guru akan mendapat dorongan untuk menjalankan tugas dengan lebih sempurna. Beliau juga mengkaji aspek perkhidmatan ke atas guru sekolah menengah di negara ini mendapati guru menganggap aspek gaji dan kenaikan pangkat sebagai faktor penting mendorong mereka untuk bekerja (Maznah et al., 1990).

Nirmala (1989) pula mendapati bahawa salah satu sebab ketidakpuasan kerja guru ialah beban menjalankan beberapa tugas bukan pengajaran. Antara tugas bukan pengajaran itu ialah tugas am pengurusan yang sepatutnya dibuat oleh kakitangan am di sekolah. Masa yang dirasai bahawa tugas mengajar mendatangkan rasa ketidakpuasan kerja ialah apabila guru mengambil alih tugas guru yang cuti sakit pada sesuatu

masa itu. Nirmala mendapati wujudnya hubungan signifikan yang negatif antara beban tugas dan kepuasan kerja.

Lim (1985) mengkaji perkaitan kepuasan kerja dengan pengalaman mengajar perkaitan kepuasan kerja dengan pengalaman mengajar guru. Mengikut kumpulan pengalaman, guru dengan pengalaman mengajar lebih daripada 20 tahun beranggapan mereka lebih berpuas hati berbanding dengan guru yang mempunyai pengalaman kurang daripada 20 tahun sebagai guru.

Johari (1983) dalam kajiannya mendapati aspek rakan kerja merupakan aspek yang paling memberi kepuasan kerja. Di samping itu penyeliaan merupakan kriteria penting kepuasan kerja bagi golongan "hygiene seekers" itu. Komitmen dilihat sebagai tingkah laku guru melibatkan diri dalam aktiviti profesional di dalam dan juga di luar sekolah.

Zaiton Awang Mohammad (1982) pula telah membuat kajian tentang tingkat kepuasan guru-guru terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan hubungan antara perseorangan. Beliau juga mengkaji pengaruh umur terhadap kepuasan dari aspek-aspek yang tersebut di atas. Sampel yang digunakan oleh Zaiton ialah 89 orang guru. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru-guru hanya mengalami tingkat kepuasan sederhana dalam kesemua aspek kepuasan. Aspek teman sekerja menjadi punca utama kepuasan kerja,

disusuli dengan aspek penyeliaan, gaji dan pekerjaan itu sendiri. Manakala aspek kenaikan pangkat menjadi aspek yang paling tidak memuaskan.

Maizuyah Hj. Omar (1991) mengkaji seramai 9'7 orang guru KBSM. Hasil kajian menunjukkan tiga faktor utama yang mendorong ke arah ketidakpuasan kerja di kalangan guru iaitu tanggungjawab terhadap pelajar, hubungan antara personal dengan pentadbir sekolah dan hubungan antara perseorangan dengan pelajar. Hasil kajian juga menjelaskan bahawa tidak terdapat perbezaan dengan kumpulan etnik. Kedua-dua kumpulan guru Melayu dan bukan Melayu pada umumnya mencapai kepuasan kerja.

Nor Azizah Salleh (1988) pula membuat kajian kepuasan kerja terhadap 338 orang guru di sekolah Selangor dan Wilayah Persekutuan. Beliau mendapati tiada pertalian yang signifikan antara faktor pengalaman mengajar dengan kepuasan kerja kecuali aspek pencapaian akademik pelajar. Ini menunjukkan bahawa guru-guru yang termasuk dalam kumpulan 6 - 9 tahun pengalaman mengajar tidak berpuashati dengan pencapaian akademik pelajar berbanding dengan guru yang mempunyai pengalaman mengajar selama 16 tahun dan lebih. Hasil daripada kajian ini juga mendapati bahawa tiga aspek yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Ketiga-tiga aspek ini ialah beban kerja, gaji dan kenaikan pangkat. Guru dibebankan dengan kerja-kerja perkeranian

dan ko-kurikulum tetapi gaji tetap tidak berubah. Di samping itu, beliau juga mendapati bahawa 73.9% bersetuju bahawa pihak sekolah mengiktiraf kerja mereka dan 75% menyatakan bahawa mereka gembira dengan profesion keguruan.

Sementara itu kajian Obura (1974) mengenai guru-guru di Malaysia, didapati 37.8 % daripada guru-guru yang terlatih di sekolah-sekolah Menengah di Malaysia yang menjadi responden kepada kajiannya akan meletakkan jawatan jika mereka ditawarkan pekerjaan yang dibayar gaji dan bentuk perkhidmatan yang lebih baik. Kajian ini juga mendapati 55% daripada responden memilih perkhidmatan pengurusan setelah mereka gagal meletak jawatan yang menjadi pilihan pertama.

Dalam hubungan kepuasan bekerja di kalangan guru di Malaysia, Ghazali (1979) merumuskan pada umumnya kepuasan bekerja adalah disebabkan oleh faktor hubungan kemanusiaan. Kajian ini juga mendapati tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan bekerja dengan jantina guru-guru di antara siswazah berbangsa Melayu dan bukan Melayu.

Nawi (1989), dalam kajiannya berkaitan dengan kepuasan bekerja guru sekolah menengah di Malaysia mendapati perhubungan mereka dengan murid sebagai salah satu faktor penting dalam kepuasan bekerja. Pernyataan ini diperoleh daripada guru-guru lelaki dan wanita. Kajian

ini juga mendapati semua guru lelaki dan wanita mengakui bahawa ganjaran gaji hanya memainkan peranan yang kecil dalam kepuasan bekerja tetapi memberi sumbangan yang signifikan.

2.3 Perkaitan Faktor kerja dengan kepuasan kerja

2.3.1 Suasana tempat kerja

Suasana tempat kerja adalah segala bentuk hubungan faktor fizikal, psikologi dan sosial, keadaan dan kejadian yang berlaku di sekeliling yang mempengaruhi organisasi dan pekerja. Keadaan fizikal merujuk kepada hubungan pekerja dengan persekitaran . Manakala keadaan psikologi dan sosial adalah menggambarkan hubungan antara pekerja dengan majikan, pekerja dengan rakan sekerja, perasaan terhadap kerja dan emosi semasa bekerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh penyertaaan dalam menetapkan matlamat, perincian matlamat yang hendak dicapai, penerimaan matlamat, penerimaan penilaian, sokongan dan sistem pentadbiran berdasarkan penghargaan, maklum balas yang didapati dan ganjaran yang diberi (Anderson dan 0' Reilly, 1981). Hal ini sama didapati di kalangan guru. 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 sekolah.

Apabila guru terhbat dengan penyusunan program di sekolah, mereka akan mengetahui matlamat dan kaedah perlaksanaan program itu serta dapat memberikan komitmen sepenuhnya untuk mencapai kejayaan.

Rosenhola dan Simson (1990) telah menjalankan kajian terhadap guru guru di Tennasse, Amerika syarikat mengenai suasana tempat kerja serta hubungannya meningkat atau mengurangkan komitmen guru-guru dan organisasi sekolah itu. Hasil daripada kajian tersebut beliau mendapati bahawa komitmen guru-guru baru lebih dipengaruhi oleh sokongan daripada pihak sekolah itu sendiri. Keadaan ini memberi kesan positif ke arah kerja dan tugas. Komitmen guru-guru yang positif terhadap suasana sekolah yang baik itu telah memberi kepuasan di kalangan mereka, ini akan lebih memberikan tumpuan dan kecenderungan terhadap kerja mereka.

Shorta dan Martin (1989) pula mendapati komitmen yang wujud dalam suasana pengurusan mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Keadaan itu boleh meningkatkan prestasi kerja dan dapat mengurangkan berpindah tugas atau bekerja di organisasi lain. Dalam sesuatu pekerjaan, penyeliaan dan penilaian prestasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi tahap perlaksanaan kerja seseorang pekerja itu.

Pekerja bukan sahaja digalakkan turut terlibat dalam pengurusan secara langsung dengan menyumbangkan idea mereka bahkan untuk menggalakkan lagi perhubungan atau interaksi antara mereka dengan pihak pengurusan bagi mewujudkan suasana kerja yang menyeronokkan, baik dan menggalakkan.

Untuk meningkatkan kepuasan dan produktiviti dalam organisasi, adalah perlu mewujudkan satu pasukan kerja yang mempunyai gandingan kukuh dalam melaksanakan tugas. Kajian telah dibuat oleh Martin (1981) ke atas 1'75 orang pekerja wanita separuh masa yang berumur dalam lingkungan 34 tahun. Beliau telah mendapati bahawa hubungan antara kerjasama pekerja dengan kepuasan pekerja adalah bererti. Ini disokong oleh Durban (1987) dalam kajiannya mendapati bahawa semua individu mencapai basil kerja yang baik dalam keseluruhan aspek kerja memerlukan layanan yang adil dan mempunyai hubungan yang mesra antara rakan sekerja.

2.3.2 Bebanan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh jenis dan beban kerja yang dipertanggungjawabkan dalam satu-satu masa. Ia meliputi sama ada beban kerja yang banyak kuantitinya, beban kerja yang berkualiti atau terlalu kerap beban kerja yang dialami. Reaksi dan tindak balas yang ditunjukkan oleh individu apabila menerima beban kerja adalah bergantung kepada personaliti mereka,

Mengikut Beech et al., (1982) lebihan beban kerja berkuantiti berlaku apabila seseorang itu menghadapi terlalu banyak kerja dalam masa yang sama. Tekanan keja juga berlaku bila kerja memerlukan tempoh masa tertentu untuk disiapkan. Tekanan kerja juga berlaku bila kerja memerlukan tempoh masa tertentu untuk disiapkan. Hal yang sedemikian akan menyebabkan wujudnya rangsangan dalam diri individu yang membawa kepada tindakbalas ketegangan. Akibatnya berlaku perubahan tingkahlaku seperti minum berlebihan, pertambahan merokok dan kurang kepuasan kerja.

Terdapat juga kerja yang membebankan dari segi kualiti yang memerlukan kemahiran khusus, pengetahuan dan kebolehan semula jadi yang melebihi keupayaan seseorang. Kesan daripada beban kerja berkualiti ini akan menyebabkan keletihan rohani dan pening kepala (Beech et al., 1982).

Beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menyebabkan seseorang itu sukar untuk menyesuaikan dirinya dengan kerja. Akibatnya beliau tidak dapat mengambil bahagian dalam perkembangan proses kerja dan mempunyai peluang yang terhad untuk berkomunikasi antara satu sama lain. Akibatnya pekerja akan bekerja di tahap minima tanpa minat yang sebenarnya kerana tidak wujud lagi kepuasan kerja dalam dirinya. Kesan sampingan yang timbul dari situasi tadi ialah daya pengeluaran

yang rendah, ponteng kerja yang tinggi dan pertukaran kerja (Seyle, 1979).

Mengikut Corlett dan Richardson (1981) terdapat dua keadaan yang berlaku akibat kurangnya kepuasan kerja di kalangan individu. Pertama ialah individu akan bersikap sambil lewa terhadap kerja. Keduanya ialah keupayaan kerja yang semakin kurang menyebabkan kerja menjadi lebih rumit. Tekanan di tempat kerja mempunyai perkaitan negatif yang tinggi dengan kepuasan kerja. Di samping itu, kajian ini juga mendapati tekanan di tempat kerja bukan sahaja mempengaruhi pekerja tetapi keluarganya. Biasanya pekerja yang menghadapi tekanan akan membawa balik masalah tempat kerjanya ke rumah dan menyebabkan peranannya sebagai ahli keluarga akan terjejas.

Sementara itu Corlett dan Richardson (1981) juga melaporkan bahawa penyelidikan di Britain pada tahun 1942 telah mendedahkan adanya kaitan di antara kepuasan kerja dengan penyakit urat saraf yang mengakibatkan kadar kepentingan yang tinggi di kalangan pekerja. Ini termasuklah waktu kerja yang lama, tanggungjawab yang berlebihan, rasa kurang rehat, kemahiran yang tidak sesuai dengan faktor-faktor persekitaran seperti bunyi bising dan percahayaan yang tidak mencukupi di tempat kerja.

Manakala keadaan fizikal persekitaran kerja juga mempunyai kesan terhadap reaksi sikap dan perlakuan manusia. Oldham (198'7) yang membuat kajian terhadap 109 orang kerani mendapati padatan pekerja, cahaya, sekatan penghadang antara pekerja dan jarak antara pekerja mempengaruhi 31 % daripada kepuasan kerja. Pekerja akan merasa ketidakpuasan kerja sekiranya wujud faktor keadaan cahaya yang malap, sekatan penghadang antara pekerja sedikit, jarak antara pekerja rapat dan terlalu ramai pekerja dalam pejabat. Oleh itu faktor suhu, cahaya lampu, peredaran udara dan kebisingan hendaklah di dalam keadaan yang tenteram. Keadaan bilik yang sempit, tidak terurus, alat kelengkapan dan perabot usang, peredaran udara yang tidak selesa, keadaan tersesak-sesak dan bilik rehat yang tidak bersih perlu diberi perhatian supaya keadaan yang selesa dapat diwujudkan.

2.3.3 Peranan dalam organisasi

Sebelum seseorang itu dapat bertugas dengan baik, dia memerlukan maklumat yang jelas mengenai tugasnya, haknya dan tanggungjawabnya. Tanpa maklumat yang lengkap seseorang pekerja itu mungkin tidak akan dapat menjalankan tugas dengan sempurna kerana perasaan tidak pasti terhadap tugas akan menguasai dirinya.

Beech et al., (1982) berpendapat bahawa individu yang diberikan peranan yang tidak jelas dalam organisasi akan mengalami kekurangan

kepuasan kerja dan kurang keyakinan untuk menjalankan tugasnya. Menurutnya lagi, keadaan ini akan mengakibatkan kesan-kesan sampingan seperti pertambahan tekanan darah, perasaan runsing dan berniat untuk berhenti kerja.

2.3.4 Perhubungan kerja

Perhubungan kerja di kalangan kaki tangan sebuah organisasi berlaku secara menegak dan mendatar. Ia melibatkan pihak pekerja dengan pengurusan atau pekerja dengan pekerja dan pengurusan dengan pengurusau. Hubungan kerja yang tidak baik boleh menimbulkan tegangan terhadap individu dalam organisasi mendorong kepada berlakunya tekanan psikologi. Ini menjejaskan kepuasan kerja, kurang motivasi serta ketegangan rohani dan jasmani .

Khaleque dan Rahman (1987) mendapati hubungan yang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama bagi meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disokong oleh Galloway et al., (1984) yang memperolehi dapatan yang sama dalam kajiannya terhadap kepuasan kerja guru sekolah rendah di New Zealand.

Peningkatan hubungan antara rakan sekerja mempunyai kesan yang positif terhadap kepuasan kerja (Martin, 1981). Keadaan yang mesra

dan rapat, saling bantu membantu dan persahabatan yang erat dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja (Putai Jin, 1993). Faktor lain seperti kecekapan rakan sekerja, kepercayaan dan penghormatan dari rakan sekerja juga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain dari itu, 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.

2.3.5 Perkembangan kerjaya

Kenaikan pangkat dan penghargaan yang diterima dalam masa perkhidmatan akan menggalakkan kepada prestasi kerja yang lebih positif. Walau bagaimana pun sekiranya tanggungjawab yang diberikan itu mengatasi kemampuan individu maka akan berlakulah ketegangan kerja.

Keadaan yang sama berlaku bila tidak terdapat sebarang penghargaan atau individu gagal menggunakan kebolehan yang dimiliki. Ini juga akan mengakibatkan kekecewaan yang akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja semasa.

berusaha mencari pekerjaan lain jika pekerja tidak berpuas hati dengan kenaikan pangkat (Kyriacou dan Sutcliffe, 1978).

Martin (1981) mendapati kepuasan dari segi kenaikan pangkat berkait secara positif dengan tahap pendidikan, status perkahwinan dan lama tempoh perkhidmatan. Hal ini disokong oleh Md. Zabidi et al., (1990) yang mendapati perbezaan yang signifikan di antara tahap pendidikan profesional dan ijazah biasa terhadap peluang kenaikan pangkat. Lelaki pula lebih menekankan kepada peluang kenaikan pangkat daripada wanita dalam pekerjaan tahap rendah (Mottaz, 1986).

2.3.6 Pendapatan

Tiap-tiap pekerja akan mengharapkan yang perolehan daripada hasil kerja mereka cukup bagi membiayai keperluan hidupnya. Setidak-tidaknya pendapatan yang diterima adalah sesuai dengan tenaga dan pengorbanan yang telah diusahakan olehnya. Ini adalah kerana masalah kewangan selalunya bertindak balas secara langsung dengan kepuasan kerja individu. Kepuasan dari pendapatan akan dilihat oleh individu sebagai fungsi upah yang diterima bersesuaian dengan input dan output individu itu jika dibandingkan dengan orang lain. Individu yang merasakan pendapatan dibayar kurang daripada sepatutnya, akan sentiasa berasa tidak puas hati dengan upah yang diterimanya. Menurut French (1978) pendapatan bukan sahaja menjadi penggalak tetapi juga

Lawler dan Porter (1967) mengatakan bahawa asas kedudukan adalah berkaitan dengan sikap atau tingkah laku pekerja. Antara punca keinginan untuk kenaikan pangkat adalah seperti berikut :

1. Untuk mendapatkau status sosial terutama sekali bagi mereka yang mempunyai imej sendiri berdasarkan pendapat dan tanggapan orang lain.
2. Untuk memperolehi pendapatan yang lebih tinggi untuk mencapai taraf hidup yang lebih tinggi lagi.
3. Dapat mendapatkan perkembangan psikologi dengan mendapatkan lebih tanggungjawab.
4. Untuk mendapatkan layanan dengan adil dan saksama apabila pekerja lain yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengannya telah pun diberi kenaikan pangkat.

Dalam aspek pekerjaan, gaji dan pangkat mempunyai hubungan yang amat rapat. Pada kebiasaannya, setiap kali seseorang itu mendapat kenaikan pangkat, mereka akan menerima gaji yang lebih . Semakin tinggi jawatan yang dipegang dan tanggungjawab yang dipikulnya, semakin besar gaji yang diharapkan.

Peluang kerja dalam peluang kenaikan pangkat dikaitkan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi (Welsch dan Lavan, 1981) dan pertambahan kepuasan kerja (Wright et al., 198'7) sebaliknya akan meningkatkan ketidakpuasan kerja (Khaleque dan Rahman,1987) dan

merupakan salah satu daripada faktor yang menyebabkan perasaan tidak puas hati.

Adalah menjadi kebiasaan dan rata-rata didapati bahawa individu dan kesatuan sekerja sangat sensitif mengenai isu gaji dan elaun. Mereka juga peka terhadap beberapa perkara lain termasuk aspek kemanusiaan yang menunjukkan ketidakpuasan di kalangan golongan pekerja.

Kajian yang dijalankan oleh Weaver (1980) 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 ini disokong oleh Zabidi et al., (1990) yang mendapati pengurus bank di Malaysia yang mempunyai gaji yang tinggi lebih berpuas hati terhadap kerja dan gajinya daripada pengurus yang bergaji rendah.

Berkowitz et al., (1987) mendapati faktor yang mempengaruhi kepuasan gaji ialah 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 upah mereka, tetapi mereka lebih memberi perhatian kepada perbezaan upah dengan rakan sekerja. Sekiranya pekerja merasakan mereka tidak dibayar

dengan adil, mereka mula tidak berpuas hati walaupun upah mereka mungkin tinggi.

2.3.7 Penyeliaan

Penyeliaan merupakan fungsi dan aktiviti untuk memastikan objektif organisasi dilaksanakan mengikut perancangan dan dasar yang telah dirancang dan diatur oleh pihak pentadbiran. Penyeliaan bertujuan untuk memastikan tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja atau kumpulan dilakukan dengan sempurna dan cekap serta mendapat hasil seperti yang dijangkakan.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja ialah sifat penyelia yang tidak mahu mendengar masalah dan pandangan pekerja dan gagal membantu atau memberi pertolongan apabila diperlukan (Pinder, 1984). Hal ini dibuktikan oleh King (1982) yang mendapati pekerja yang menerima markah penilaian penyelia yang lebih tinggi daripada penilaian mereka sendiri adalah lebih berpuas hati dengan penghargaan dan penyelia itu, tetapi penyeliaan yang terlalu kerap akan menyebabkan kepuasan yang rendah.

Kajian tentang pengaruh jantina terhadap kepuasan kerja yang dijalankan oleh Mottaz (1986) mendapati pekerja wanita di peringkat bawahan lebih menekankan hubungan yang mesra dan kerjasama

penyelia sebagai faktor utama dalam kerja jika dibandingkan dengan lelaki.

Wanita meletakkan hubungan dengan penyelia pada tahap ketiga selepas gaji dan autonomi kerja dibandingkan dengan lelaki yang meletakkannya tahap keenam dalam suasana kepuasan kerja. Ini disebabkan sikap wanita yang kurang mendapat peluang menonjolkan kebolehan sendiri dan banyak bergantung kepada penyelia dalam kerja seharian.

3.4 Faktor Demografi dalam kepuasan kerja

2.4.1 Tahap Pendidikan

Kajian berkaitan bidang kelulusan profesional menunjukkan pekerja yang mempunyai kelulusan profesional lebih berpuas hati dari pekerja berkelulusan biasa. Drexler dan Lindell (1981) mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara pekerja yang bekerja dalam bidang latihan yang mereka terima dengan pekerja yang tidak bekerja dalam bidang latihan yang sama. Pengurus bank yang mempunyai kelulusan profesional seperti perakaunan dan undang-undang lebih berpuas hati dari segi peluang untuk meningkat gaji dan keseluruhan kerja dari pengurus yang hanya mempunyai kelayakan ijazah biasa (Md. Zabidi et al., 1990)

Kajian yang dijalankan oleh Wright et al., (1987) terhadap pengurus perempuan berkulit hitam mendapati tahap pendidikan tidak berkait secara signifikan dengan kepuasan kerja. Keputusan yang sama didapati daripada kajian Ahmad (1989) terhadap guru aekolah Menengah Vokasional dan Abu Bakar (1986) di kalangan pensyarah universiti.

Kajian di kalangan guru pula mendapati guru bukan siswazah lebih berpuas hati dengan pengajaran mereka berbanding guru siswazah (Ghazali, 1979). Manakala kajian oleh Zaidatol Akmaliah dan Sharifah Nor (3988) Mendapati tiada perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara guru yang berbeza kelulusan tertinggi.

2.4.2 Jantina

Berhubung dengan kepuasan kerja di antara jantina, dalam kajian Abd. Main (1989) mendapati pengetua lelaki mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pengetua perempuan. Kajian oleh Abdul Fatah 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.

Kajian oleh D' Arcy et al., (1984) mendapati pekerja perempuan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada lelaki.

Manakala kajian terhadap guru mendapati guru perempuan lebih berpuas hati dari segi peluang kenaikan pangkat, kerja secara am dan gaji berbanding guru lelaki (Mohd Shah et al., 1990).

2.4.3 Status Perkahwinan

Kajian-kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja berhubung status perkahwinan. Khaleque dan Rahman (1987) yang mengkaji kepuasan kerja 1560 pekerja kilang jut di Bangladesh mendapati pekerja yang telah berkahwin lebih berpuas hati dengan kerja mereka dari pekerja yang belum berkahwin. Pengurus bank yang telah berkahwin juga lebih berpuas hati dari segi kepuasan kerja keseluruhan, rakan sekerja dan gaji dari pengurus yang belum berkahwin (Md. Zabidi et al., 1990).

Tetapi kajian oleh Curran dan Stanworth (1981) di kalangan pekerja firma kecil mendapati 72.2 peratus pekerja yang belum berkahwin berpuas hati terhadap kerja berbanding 53.3 peratus sahaja pekerja yang sudah berkahwin. Manakala kajian oleh Ahmad (1989) mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan berhubung dengan kepuasan kerja dari segi status perkahwinan.

2.4.4 Umur

Khaleque dan Rahman (1987) menyatakan pekerja yang berumur lebih 30 tahun berasa lebih berpuas hati dari pekerja yang berumur kurang dari 30 tahun. Md. Zabidi et al., (1990) juga mendapati pengurus bank yang beumur lebih dari 30 tahun lebih berpuas hati dari segi kerja keseluruhan, kerja sekarang dan gaji berbanding pengurus bank yang berumur kurang dari 30 tahun.

Kajian terhadap pensyarah universiti mendapati pensyarah berumur antara 36 - 45 tahun lebih berpuas hati dengan kerja dari pensyarah yang berumur di antara 26 - 35 tahun (Abu Bakar,1985). Ghazali (1979) pula mendapati guru yang berumur antara 41 - 55 tahun lebih berpuas hati dari guru yang berumur antara 20 - 30 tahun. Manakala kajian terhadap pekerja awam di Amerika mendapati pekerja berumur lebih 50 tahun mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pekerja berumur kurang 50 tahun (Lee dan Wilbur, 1985). Abd. Main (1989) juga mendapati pengetua dalam lingkungan umur yang muda menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Manakala kajian oleh Zaidatol Akmaliah dan Syarifah Nor (1988) mendapati umur tidak memberikan kesan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4.5 Pengalaman Kerja

Kajian tentang pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan terdapat perkaitan yang positif. Abd. Fatah dan Kotlik (1986) mendapati pengalaman mengajar mempunyai perkaitan signifikan yang positif dengan kepuasan kerja. Ronen (1978) pula mendapati pekerja berpuas hati dengan kerjanya pada tahun pertama, kurang kepuasan kerja apabila mencapai tempoh perkhidmatan dari dua hingga lima tahun tetapi selepas enam tahun, kepuasan kerja mereka meningkat semula. Dapatan ini disokong oleh Khaleque dan Rahman (1987) yang mendapati pekerja yang bekerja lebih dari 5 tahun lebih berpuas hati dengan kerjanya daripada pekerja yang bekerja kurang dari 5 tahun.

Kajian tentang kesan tempoh perkhidmatan terhadap kepuasan kerja oleh Lee dan Wilbur (1985) mendapati pekerja lama lebih berpuas hati terhadap gajinya daripada pekerja baru. Begitu juga pekerja lama yang kurang pendidikan adalah lebih berpuas hati dengan gaji yang diterima dari pekerja muda yang lebih berpendidikan . Tetapi kajian oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978) dan Ahmad (1989) mendapati tiada perkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan dengan pengalaman kerja.

2.4.6 Pendapatan

Kepuasan kerja mempunyai perkaitan signifikan yang positif dengan pendapatan (Abd. Fatah dan Kotlik, 1986). Kepuasan kerja adalah tinggi di kalangan yang mempunyai pendapatan tinggi. Weaver (1980) mendapati pekerja yang mempunyai pendapatan melebihi $15,000 lebih berpuas hati dengan kerja mereka daripada pekerja yang mempunyai pendapatan kurang dari itu.

Pensyarah universiti yang mempunyai pendapatan lebih dari RM3,000.00 sebulan lebih berpuas hati dibandingkan dengan pensyarah yang berpendapatan kurang dari RM 2,000.00 sebulan (Abu Bakar, 1985). Kajian oleh Ahmad (1989) mendapati tiada perbezaan yang signifikan antara pendapatan terhadap kepuasan kerja di kalangan guru Vokasional di Malaysia.

2.5 Kesimpulan

Hasil kajian lepas menunjukkan guru berpuas hati dengan kerja keseluruhan, rakan sekerja (orang dalam pekerjaan), peluang kenaikan pangkat, gaji dan juga penyeliaan. Di samping itu faktor demografi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam Bab III seterusnya, pengkaji akan menghuraikan metodologi kajian dalam mendapatkan data-data yang dikehendaki.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan bagaimana kajian ini dilaksanakan. Ia meliputi kaedah kajian, alat kajian, tempat kajian dibuat, pemilihan sampel, penggunaan perisian SPSS bagi menganalisa data dan masalah-masalah yang dihadapi semasa penyelidikan dibuat.

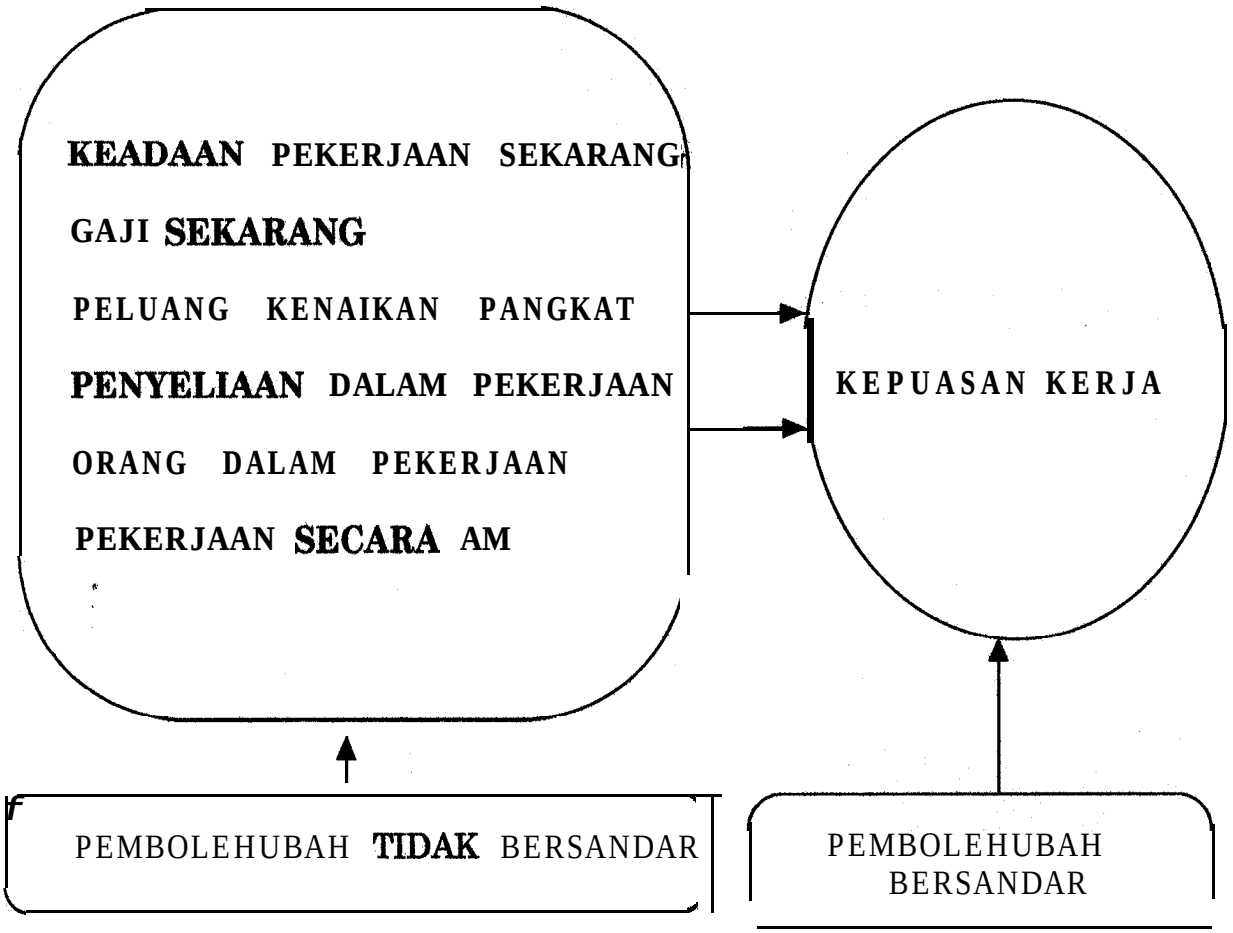
3.1 Rekabentuk Kajian

Kajian ini adalah dalam bentuk tinjauan dan deskriptif (kajian kes). Tinjauan adalah satu cara yang spesifik untuk mengumpulkan maklumat mengenai populasi. Justru itu pengkaji menyelaraskan teknik tinjauan terlebih dahulu untuk menentukan cara khas dan alat penyelidikan yang sesuai dan praktikal dengan mengambil kriteria seperti masa, kos dan peraturan-peraturan organisasi tempat kajian dibuat.

Kajian ini juga mengerakkan bentuk deskriptif yang mana pengkaji akan cuba menerangkan fenomena yang sedang berlaku . Kajian ini bertujuan untuk mengukur tahap kepuasan kerja guru agama di sekolah

menengah Daerah Pekan dan Rompin. Di samping itu kajian ini juga ingin melihat perbandingan kepuasan kerja berdasarkan faktor demografi tertentu guru agama. Pembolehubah bersandar dalam penyelidikan ini ialah kepuasan kerja guru agama, manakala pembolehubah tidak bersandar dalam penyelidikan ini ialah keadaan pekerjaan , gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dalam pekerjaan, orang dalam organisasi dan pekerjaan secara am (rajah 2).

Rajah 2 : **Kerangka** model **kepuasan kerja**



3.2 Alat Kajian

Alat kajian merupakan satu cara pengkaji untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan. Borang soal selidik kepuasan kerja guru ini menggunakan instrumen "Job Descriptive Index" (JDI) yang dibentuk oleh Smith et al. (1975) akan digunakan. Kandungan soal selidik ini mengandungi dua bahagian iaitu Bahagian I mempunyai 14 item mengenai maklumat guru. Manakala Bahagian II mempunyai 74 item berkaitan dengan kepuasan kerja guru yang dibahagikan kepada : 1. Keadaan pekerjaan sekarang 2. Keadaan gaji sekarang 3. Peluang kenaikan pangkat 4. Penyeliaan dalam pekerjaan 5. Orang dalam pekerjaan 6. Keadaan pekerjaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja guru diukur dengan meminta responden menandakan darjah persetujuan pada skala lima mata dengan menggunakan skala Likert . Kedudukan skala adalah seperti berikut: Sangat Benar = 5 ; Benar = 4 ; Benar sedikit = 3 ; Tidak benar = 2 ; Amat tidak benar = 1.

Untuk menentukan tahap kepuasan kerja responden, nilai titik tengah akan diukur dari segi skor skala yang didapati. Skor yang sama atau melebihi nilai titik tengah menunjukkan responden berpuas hati dengan kerja mereka, manakala skor yang kurang dari titik tengah menunjukkan responden tidak berpuas hati dengan kerja mereka

(Khaleque dan Rahman , 1987). Bagi faktor yang pertama iaitu keadaan pekerjaan sekarang skor minima ialah 13 dan maksima ialah 66, manakala titik tengahnya ialah 39, Faktor yang kedua iaitu keadaan gaji sekarang serta faktor yang ketiga iaitu peluang kenaikan pangkat skor minima ialah 6 dan maksima ialah 30, manakala titik tengahnya ialah 18. Faktor yang keempat iaitu penyeliaan dalam pekerjaan serta faktor yang kelima iaitu orang dalam pekerjaan (rakan sejawat) skor minima ialah 16 dan maksima ialah 80, manakala titik tengahnya ialah 48. Faktor yang keenam iaitu pekerjaan secara am skor minima ialah 17 dan maksima ialah 85, manakala titik tengahnya ialah 51. Titik tengah kepuasan guru secara keseluruhannya ialah 222.00.

3.3 Jenis Maklumat Data

Maklumat untuk mendapatkan data dalam kajian ini diperolehi melalui dua sumber utama iaitu Maklumat Primer dan Sekunder.

3.3.1 Maklumat Primer

Penyelidik menggunakan satu set soal selidik yang mengandungi dua bahagian untuk mendapatkan data primer daripada responden. Bahagian-bahagian tersebut ialah:

Bahagian I : Demografi

Borang ini diletakkan di bahagian hadapan set soal selidik. Tujuan borang ini diedarkan adalah untuk mendapatkan maklumat latar belakang subjek kajian. Antara item-item yang terkandung di dalam borang ini termasuklah jantina, umur, taraf perkahwinan, agama, kelulusan tertinggi, kelulusan iktisas, pengalaman mengajar, pendapatan.

Bahagian II : Kepuasan Kerja

Soal selidik dibahagian ini mengandungi enam aspek. Aspek pertama yang disoal mengenai keadaan pekerjaan sekarang mengandungi 13 item iaitu kreatif, menarik, memuaskan, rutin, membosankan dihormati, mencabar, berguna, mudah, selesa, meletihkan kepuasan dan berpanjang (tidak putus-putus bekerja). Aspek yang kedua ialah mengenai keadaan gaji sekarang yang mengandungi enam item iaitu pendapatan memadai untuk perbelanjaan biasa, pendapatan memberi kemewahan, cukup memuaskan, kurang daripada yang sepatutnya diterima, cukup makan dan tidak mencukupi.Aspek yang ketiga ialah mengenai peluang kenaikan pangkat mengandungi enam item iaitu peluang yang baik untuk kenaikan pangkat, peluang kenaikan pangkat terhad, kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan, dasar

kenaikan pangkat yang tidak adil, tiada peluang kenaikan pangkat, kerap terdapat peluang kenaikan pangkat.

Aspek yang keempat ialah penyeliaan dalam pekerja , mengandungi enam belas item iaitu sukar memberi penghargaan, selalu bertanya tentang pendapatan, selalu memberi penghargaan, pandai mengambil hati, tidak sopan, selalu menerangkan tentang kedudukan, mengetahui dengan mendalam tugasan, sedia ada bila diperlukan, berpengaruh, kemas kini, tidak menyelia secukupnya, cepat marah, pintar, membiarkan membuat sendiri, menyakitkan hati dan keras kepala.

Aspek kelima ialah mengenai orang dalam pekerjaan (rakan sejawat), mengandungi enam belas item iaitu menggalakkan, bercita-cita tinggi, bertanggungjawab, membosankan, cekap, pandai, tidak banyak cakap, kurang berusaha, minat yang terhad, aktif, sukar ditemui, taat, lembap, bergaya, tidak sesuai dan mudah dibuat musuh. Manakala aspek yang keenam ialah mengenai keadaan pekerjaan secara keseluruhannya, mengandungi tujuh belas item iaitu selesa, tidak baik, sempurna, membuang masa, baik, tidak diingini, berfaedah, lebih teruk daripada pekerjaan lain, boleh diterima, hendak meninggalkan pekerjaan, lebih baik daripada pekerjaan lain, tidak sesuai berpuas hati, tidak memenuhi harapan, unggul, tidak berfaedah, menyeronokkan. Tiap-tiap pernyataan yang disebutkan dalam itemnya dibekalkan dengan lima skala .

3.3.2 Maklumat Sekunder

Maklumat dalam bentuk ini diperolehi oleh pengkaji hasil daripada kajian perpustakaan seperti buku-buku yang berkaitan, laporan-laporan artikal di dalam majalah atau jernal dan akhbar, juga dari hasil pengamatan pengkaji sendiri sepanjang pengalaman menjadi guru.

3.4 Pentadbiran Soal selidik

Untuk menjalankan penyelidikan ini, penyelidik telah memohon kebenaran menjalankan penyelidikan dari Unit Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (EPRD), dan juga Jabatan Pendidikan Negeri Pahang. Penyelidik juga telah memohon surat kebenaran dari Pejabat Pendidikan Daerah Pekan dan Rompin.

3.5 Analisis Data

Data yang dikumpul akan diproses dengan menggunakan pengaturcaraan " Statistical Package For The Social Science" (SPSS). Statistik yang digunakan adalah berkaitan dengan tujuan menyempurnakan objektif dan hipotesis. Analisis yang digunakan ke atas data adalah peratusan, titik tengah, min, ujian - t, korelasi Pearson 'r' dan analisis Varian sehala .

3.5.1 Korelasi 'r' digunakan untuk melihat perkaitan antara kepuasan kerja guru agama dengan faktor demografi iaitu pendapatan, umur, pengalaman mengajar, kelayakan ikhtisas dan akademik.

3.5.2 Ujian - t digunakan untuk membandingkan perbezaan kepuasan kerja antara guru agama mengikut jantina. Di samping itu ujian t - test juga digunakan untuk membandingkan kepuasan kerja guru agama mengikut taraf perkahwinan.

3.6.3 Analisis Varian sehala pula digunakan untuk menentukan perbezaan kepuasan kerja guru agama mengikut kelulusan akademik. Analisis ini juga digunakan untuk menentukan perbezaan kepuasan kerja guru agama mengikut tahap umur, pengalaman mengajar dan pendapatan.

3.6 Kesimpulan

Bab ini telah menghuraikan rekabentuk kajian, alat kajian, jenis maklumat data serta cara menganalisa data. Bab IV seterusnya akan membincangkan hasil dapatan yang diperolehi dengan menggunakan kaedah seperti yang dinyatakan di dalam bab sebelumnya.

BAB 1V

DAPATAN KAJIAN

4.0 Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan membincangkan setiap dapatan hasil dari kaji selidik yang telah dibuat. Sebelum membincangkan hasil kajian secara khusus dan terperinci, penulis akan menghuraikan latar belakang responden terlebih dahulu. Perbincangan seterusnya adalah mengikut turutan seperti di dalam hipotesis kajian.

4.1 Ciri Demografi Responden

4.1.1 Sekolah

Dalam jadual 1 menunjukkan taburan responden mengikut jenis sekolah. Kebanyakan responden adalah dari sekolah Menengah Kebangsaan sebanyak 80.4 % iaitu seramai 74 orang dari jumlah sebenarnya responden. Manakala Sekolah Menengah Sains sebanyak 9.8 % iaitu seramai 9 orang, dari Sekolah Menengah Kebangsaan Agama seramai 5.4% iaitu 5 orang dan dari Sekolah Menengah Teknik sebanyak 4.3 % iaitu seramai 4 orang.

Jadual 1 : Taburan responden berdasarkan sekolah

BIL	Nama Sekolah	Bilangan	Peratus
1	Sekolah Menengah Kebangsaan	74	80.4
2	Sekolah Menengah Sains	9	9.8
3	Sekolah Menengah Kebangsaan Agama	5	5.4
4	Sekolah Menengah Teknik	4	4.3
	JUMLAH	92	100.0

4.1.2 Umur

Jadual 2 menunjukkan taburan responden berdasarkan umur. Kebanyakan responden adalah dalam 31 - 40 tahun yang merupakan 53.3 % daripada jumlah responden. Kumpulan kedua terbesar adalah mereka yang berumur bawah 30 tahun dengan 41.3 %, manakala mereka yang berumur lebih dari 40 tahun seramai 5.4 %.

Jadual 2 : Taburan responden berdasarkan umur

BIL	Umur	Bilangan	Peratus
1	Kurang 30 tahun	38	41.3
2	31 - 40 tahun	49	53.3
3	Lebih 40 tahun	5	5.4
	JUMLAH	92	100.0

4.1.3 Jantina

Jadual 3 menunjukkan taburan responden berdasarkan jantina. Pada keseluruhannya responden perempuan lebih ramai berbandingkan responden lelaki sebanyak 60.9 % iaitu seramai 56 0rang , manakala responden lelaki sebanyak 39.1 % iaitu seramai 36 orang.

Jadual 3 : Taburan responden berdasarkan Jantina

BIL	Jantina	Bilangan	Peratus
1	Lelaki	36	39.1
2	Perempuan	56	60.9
	JUMLAH	92	100.0

4.1.4 Taraf Perkahwinan

Jadual 4 menunjukkan taburan responden berdasarkan taraf perkahwinan. Statistik menunjukkan kebanyakan responden telah berkahwin dengan peratusan sebanyak 72.8 % iaitu seramai 67 orang, manakala responden yang belum berkahwin sebanyak 27.2 % iaitu seramai 25 orang.

Jadual 4 : Taburan responden berdasarkan taraf perkahwinan

BIL	Taraf Perkahwinan	Bilangan	Peratus
1	Sudah berkahwin	67	72.8
2	Belum berkahwin	25	27.2
	JUMLAH	92	100.0

4.1.5 Kelulusan Akademik

Rajah 5 menunjukkan taburan responden berdasarkan kelayakan akademik . Kebanyakan responden memiliki ijazah iaitu seramai 80 orang dengan peratusannya 87.0 % . Responden yang memiliki Diploma sebanyak 4.3 % . Bagi respondan yang memiliki STP/STPM ialah sebanyak 5.4 % dan yang memiliki SPM/SPMV ialah sebanyak 3.3 %.

Jadual 5 : Taburan responden berdasarkan kelulusan Akademik

BIL	Kelulusan Akademik	Bilangan	Peratus
1	Ijazah	80	87.0
2	Diploma	4	4.3
3	SPM/HSC/STPM	5	5.4
4	SPM/MCE/SPMV	3	3.3
	JUMLAH	92	100.0

4.1.6 Kelulusan Ikhtisas

Jadual 6 menunjukkan taburan responden berdasarkan kelulusan Ikhsisas. Terdapat sebanyak 47.8 % respondan yang mempunyai Sijil Perguruan Lepasan Ijazah. Manakala 31.5 % responden yang memiliki Diploma Pendidikan, dan 20.7 yang memiliki Sijil Perguruan.

Jadual 6 : Taburan responden berdasarkan kelulusan Ikhtisas

BIL	Kelulusan Ikhsisas	Bilangan	Peratus
1	Sijil Perguruan	19	20.7
2	Sijil Perguruan Lepasan Ijazah	44	47.3
3	Diploma Pendidikan	29	31.5
	JUMLAH	92	100.0

4.1.7 Pengalaman Mengajar

Dalam jadual 7 menunjukkan taburan responden berdasarkan pengalaman mengajar. Responden yang mempunyai pengalaman mengajar kurang daripada tiga tahun merupakan kumpulan yang terbesar iaitu sebanyak 33.7 %. Manakala kumpulan yang kedua terbesar ialah mereka yang mengajar antara 4 hingga 7 tahun iaitu sebanyak 39.8 %. Setsrusnya responden yang mempunyai pengalaman antara 7 hingga 9 tahun sebanyak 19.6 %, responden yang berpengalaman antara 10 hingga 12 tahun sebanyak 6.5 %, mereka yang mempunyai pengalaman 16 tahun ke atas sebanyak 5.4 % dan antara 13 hingga 15 tahun sebanyak 4.3 %.

Jadual 7 : Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

BIL	Pengalaman mengajar	Bilangan	Peratus
1	16 tahun ke atas	5	5.4
2	13 - 15 tahun	4	4.3
3	10 - 12 tahun	6	6.5
4	7 - 9 tahun	18	19.6
5	4 - 6 tahun	28	30.4
6	Kurang dari 3 tahun	31	33.7
	JUMLAH	92	100.0

4.1.8 Jumlah Jam Mengajar

Jadual 8 menunjukkan taburan responden berdasarkan jumlah jam mengajar dalam masa seminggu. Responden yang mengajar kurang daripada 15 jam merupakan jumlah terbesar iaitu 41.3 %. Manakala responden yang mengajar antara 15 - 18 jam sebanyak 30.4 %, dan mereka yang mengajar lebih daripada 18 jam sebanyak 28.3 %.

Jadual8 : Taburan Responden berdasarkan jumlah jam mengajar

BIL	Jumlah Jam Mengajar	Bilangan	Peratus
1	Kurang daripada 15 jam	38	41.3
2	15 - 18 jam	28	30.4
3	Lebih daripada 18 jam	26	28.3
	JUMLAH	92	100.0

4.2 Kepuasan Kerja Guru Agama Secara Keseluruhan

Kepuasan kerja guru Agama secara keseluruhannya diukur dengan menggunakan instrumen "Job Descriptive Index" (JDI). Untuk menentukan tahap kepuasan kerja responden, nilai titik tengah akan diukur dari skor skala lima mata berbentuk Likert. Skor yang sama atau melebihi nilai titik tengah menunjukkan responden berpuas hati dengan kerja mereka, manakala skor yang kurang dari nilai titik tengah menunjukkan responden tidak berpuas hati dengan kerja mereka.

Dalam membincangkan kepuasan kerja guru agama secara keseluruhannya, beberapa pembolehubah tidak bersandar akan dibincangkan seperti berikut.

4.2.1 Keadaan pekerjaan sekarang

Dalam jadual 9 menunjukkan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan keadaan pekerjaan mereka sekarang. Kajian menunjukkan Responden amat bersetuju dengan keadaan pekerja mereka sekarang yang dianggap berguna dan mencabar (min 4.40 dan 4.13). Sementara itu bagi lain-lain keadaan mereka bersetuju dengan keadaan pekerjaan pekerjaan menarik (min 3.79), memuaskan (min 3.74), dihormati (min 3.71), memberi kepuasan dari segi pencapaian (min 3.70), kreatif (min 3.66), berpanjangan (min 3.66), selesa (min 3.55), meletihkan (min 3.36), dan rutin (min 3.30). Kebanyakan responden juga tidak bersetuju dengan keadaan pekerjaan yang dianggap mudah (min 2.89) dan membosankan (2.35).

Jadual 9 : Keadaan Pekerjaan Sekarang

Keadaan **Pekerjaan** Sekarang	MIN	SD
Berguna	4.40	**.81**
Mencabar	4.13	**.85**
Menarik	3.79	**.82**
Memuaskan	3.74	**.89**
Dihormati	3.71	**.81**
Memberi kepuasan	3.70	**.75**
Kreatif	3.66	**.76**
Berpanjangan	3.66	1.09
Selesa	3.55	**.84**
Meletihkan	3.36	1.12
Rutin mengikut **cara**	3.30	**.89**
Mudah	2.89	1.06
Membosankan	2.35	1.00

4.2.2 Gaji

Jadual 10 menunjukkan kepuasan kerja guru berdasarkan gaji sekarang. Kebanyakan responden bersetuju dengan pendapatan memadai untuk perbelanjaan biasa (min 3.80) dan cukup makan (min 3.28). Manakala yang lainnya menunjukkan responden tidak bersetuju dengan keadaan gaji mereka dianggap cukup memuaskan (min 2.75), kurang daripada yang sepatutnya diterima (min 2.72), tidak mencukupi (min 2.21) dan pendapatan memberi kemewahan (min 1.98).

Jadual 10 : Gaji sekarang

Gaji Sekarang	MIN	SD
Pendapatan memadai untuk perbelanjaan biasa	3.80	.84
Cukup makan	3.28	.92
Cukup memuaskan	2.75	.81
Kurang daripada yang sepatutnya diterima	2.72	1.09
Tidak mencukupi	2.21	.97
Pendapatan memberi kemewahan	1.98	.86

4.2.3 Peluang kenaikan pangkat

Jadual 11 menunjukkan tahap kepuasan responden terhadap peluang kenaikan pangkat. Kebanyakan responden bersetuju dengan peluang kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan (min 3.71) dan peluang kenaikan pangkat yang terhad (min 3.67). Sementara itu responden tidak bersetuju dengan pendapat tentang dasar kenaikan pangkat yang tidak adil (min 2.86), peluang yang baik untuk kenaikan pangkat (min 2.70), tiada peluang kenaikan pangkat (min 2.50) dan kerap terdapat peluang untuk kenaikan pangkat (min 2.05).

Jadual 11 : Peluang kenaikan pangkat

Peluang kenaikan pangkat	MIN	SD
Kenaikan pangkat adalah bergantung kepada kebolehan	3.71	.85
Peluang kenaikan pangkat adalah terhad	3.67	.87
Dasar kenaikan pangkat yang tidak adil	2.86	.97
Peluang yang baik untuk kenaikan pangkat	2.70	.87
Tiada peluang kenaikan pangkat	2.50	1.05
Kerap terdapat peluang untuk kenaikan pangkat	2.05	.86

4.2.4 Penyeliaan dalam pekerjaan

Jadual 12 menunjukkan kepuasan responden terhadap penyeliaan dalam pekerjaan. Kajian menunjukkan responden bersetuju terhadap corak penyeliaan dari majikan yang kemaskini (min 3.80), pintar (3.62), berpengaruh (min 3.52), selalu memberi penghargaan (min 3.45), pandai mengambil hati (min 3.42), mengetahui dengan mendalam tugasan mereka (min 3.36), dan selalu ada bila diperlukan (min 3.32). Sementara itu responden tidak bersetuju pendapat yang mengatakan corak penyeliaan membiarkan mereka membuat sendiri (min 2.89), selalu menerangkan tentang kedudukan (min 2.87), sukar memberi penghargaan (min 2.75), tidak menyelia secukupnya (min 2.62), cepat marah (min 2.48), keras kepala (min 2.13), menyakitkan hati (min 2.13), selalu bertanya tentang pendapatan (min 2.04) dan tidak sopan (min 1.77).

Jadual 12 : Penyeliaan Dalam pekerjaan

Penyeliaan dalam pekerjaan	MIN	SD
Kemas kini	3.80	.74
Pintar	3.62	.75
Berpengaruh	3.52	.79
Selalu memberi penghargaan terhadap kerja yang baik dilakukan	3.45	.90
Pandai mengambil hati	3.42	.84
Mengetahui dengan mendalam tugasan anda	3.36	.83
Sedia ada bila diperlukan	3.32	.89
Membiarkan anda membuat sendiri	2.89	.99
Selalu menerangkan tentang kedudukan	2.87	.99
Sukar memberi penghargaan	2.75	.96
Tidak menyelia secukupnya	2.62	.80
Cepat marah	2.48	1.03
Keras kepala	2.13	.90
Menyakitkan hati	2.13	.85
Selalu bertanya tentang pendapatan	2.04	.86
Tidak sopan	1.77	.79

4.2.5 Orang dalam pekerjaan

Jadual 13 menunjukkan tahap kepuasan responden terhadap orang dalam pekerjaan atau rakan sejawat. Kajian menunjukkan responden bersetuju terhadap orang dalam pekerjaan atau rakan sejawat yang bertanggungjawab (min 3.86), bercita-cita tinggi (min 3.76), menggalakkan (min 3.74), taat (min 3.63), pandai (min 3.61), aktif (min 3.57), cekap (min 3.54), dan bergaya (min 3.33). Sementara itu mereka tidak bersetuju dengan orang dalam pekerjaan/ rakan sejawat yang dikatakan tidak banyak cakap (min 2.79), minat yang terhad (2.58), sukar ditemui (min 2.33), kurang berusaha (min 2.27), membosankan (min 2.22), tidak sesuai (min 2.00), lembab (min 1.89) dan mudah dibuat musuh (min 1.86).

Jadual 13 : Orang **Dalam Pekerjaan**

Orang dalam pekerjaan	MIN	SD
Bertanggungjawab	3.86	.69
Bercita-cita tinggi	3.76	.72
Menggalakkan	3.74	.68
Taat	3.63	.74
Pandai	3.61	.66
Aktif	3.57	.75
Cekap	3.54	.64
Bergaya	3.33	.85
Tidak banyak cakap	2.79	.79
Minat yang terhad	2.58	.71
Sukar ditemui	2.33	.87
Kurang berusaha	2.27	.80
Membosankan	2.22	.81
Tidak sesuai	2.00	.76
Lembab	1.89	.72
Mudah dibuat musuh	1.86	.78

4.2.6 Keadaan pekerjaan secara am

Jadual 14 menunjukkan keadaan pekerjaan responden secara am. Kajian menunjukkan responden bersetuju dengan pekerja secara am yang dianggap berfaedah (min 4.25), baik (min 4.00), boleh diterima (min 3.79), selesa (min 3.70), sempurna (min 3.59), unggul (min 3.57), menyeronokkan (min 3.48) dan lebih baik daripada pekerjaan lain (min 3.36). Sementara itu mereka tidak bersetuju dengan pendapat pekerjaan mereka tidak mencukupi/tidak memenuhi harapan (min 2.62), lebih teruk daripada pekerjaan lain (min 2.51), hendak meninggalkan pekerjaan (min 2.15), tidak sesuai (min 2.09), tidak baik (min 1.99), tidak diingini (min 1.86), membuang masa (min 1.78) dan tidak berfaedah (min 1.73).

Jadual 14 : Pekerjaan secara am

Pekerjaan Secara Am	MIN	SD
Berfaedah	4.25	.67
Baik	4.00	.68
Boleh diterima	3.79	.72
Selesa	3.70	.82
Sempurna	3.59	.71
Unggul	3.59	.93
Berpuas hati	3.57	.84
Menyeronokkan	3.84	.97
Lebih baik daripada pekerjaan lain	3.36	1.20
Tidak mencukupi	2.62	.97
Lebih teruk daripada pekerjaan lain	2.51	1.28
Hendak meninggalkan pekerjaan	2.15	1.09
Tidak sesuai	2.09	1.06
Tidak baik	1.99	.82
Tidak diingini	1.86	.83
Membuang masa	1.78	.75
Tidak berfaedah	1.73	.93

4.2.7 Tahap kepuasan Kerja Guru Agama

Jadual 15 menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Agama secara keseluruhan menunjukkan bahawa responden berpuas hati dengan pekerjaan mereka secara am di paras sederhana (min 64.66), kepuasan terhadap orang dalam pekerjaan/ rakan sejawat di sederhana (min 58.66), manakala kepuasan terhadap penyeliaan dalam pekerjaan di paras rendah (57.74), keadaan pekerjaan sekarang (min 45.47) di paras rendah dan juga kepuasan terhadap gaji sekarang berada di paras rendah (min 20.96) , tetapi kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat berada di bawah titik tengah kepuasan (17.43), ini menunjukkan bahawa guru tidak berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat.

Pada keseluruhannya kepuasan kerja guru agama berada di paras rendah (min 261.92). Nilai min (titik tengah) yang ditentukan ialah 222.00

Jadual 16 : Kepuasan **kerja** guru keseluruhan

Faktor **Kepuasan**	**MIN**	SD
Pekerjaan **secara am**	**64.66**	**9.61**
Orang dalam pekerjaan	**58.66**	**6.51**
Penyeliaan dalam pekerjaan	**57.74**	**7.48**
Keadaan pekerjaan **sekarang**	**45.47**	**8.21**
Peluang kenaikan pangkat	**20.96**	**2.27**
Gaji **sekarang**	**17.43**	**3.41**
Kepuasan keseluruhan	261.92	**26.35**

4.3 Pengujian Wipotesis

4.3.1 Perkaitan Antara Faktar Demografi Dengan Kepuasan Kerja.

Di dalam bahagian ini, korelasi Pearson 'r' akan digunakan untuk melihat perkaitan di antara kepuasan kerja dengan faktor demografi responden. Faktor demografi yang dimaksudkan di sini adalah kelulusan Akedemik, Ikhtipas, Pengalaman bekerja, Pendapatan dan Umur.

Dalam jadual 16 menunjukkan keadaan pekerjaan sekarang mempunyai kaitan positif pada aras 0.05 dengan umur (r=.23*, p 4.05). Hubungan signifikan yang positif ini menggambarkan guru mempunyai umur yang tua, lebih stabil keadaan pekerjaan sekarang berbanding dengan guru yang muda. Begitu juga dengan peluang kenaikan pangkat mempunyai kaitan positif dengan umur (r=.26*, p <0.05). Ini menggambarkan bahawa guru yang telah berumur mempunyai harapan untuk kenaikan pangkat. Penyeliaan dalam pekerjaan mempunyai perkaitan yang positif dengan umur (r=.29**, p <0.01) , menunjukkan guru yang lebih tua mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap penyeliaan dalam pekerjaan. Sementara itu terdapat juga perkaitan yang negatif di antara keadaan pekerjaan sekarang dengan

pendapatan (r=-.26*, p <0.05) menggambarkan semakin tinggi pendapatan guru, semakin berpuas hati terhadap pekerjaan sekarang. Penyeliaan dalam pekerjaan mempunyai kaitan yang negatif dengan kelulusan ikhtisas (r=-.21*, p <0.05), menggambarkan bahawa guru yang mempunyai kelulusan ikhtisas yang tinggi lebih puas hati dengan penyeliaan dari majikan. Penyeliaan juga mempunyai hubungan yang negatif dengan pengalaman mengajar (r=-.24*,p <0.05), menggambarkan guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang lama lebih berpuas hati dengan penyeliaan. Orang dalam pekerjaan (rakan sejawat) juga mempunyai hubungan yang negatif dengan pengalaman mengajar (r=-.22*, p <0.05), menggambarkan pengalaman mengajar seseorang guru itu, mempengaruhi kepuasan terhadap rakan sejawat. Pekerjaan secara am mempunyai hubungan yang negatif dengan pengalaman mengajar (r=-.30**; p <0.01) dan hubungan yang negatif dengan pendapatan (r=-21*, p <0.05), menggambarkan bahawa pengalaman mengajar dan pendapatan dapat menentukan kepuasan kerja guru, iaitu semakin tinggi pengalaman mengajar dan pendapatan semakin berpuas hati terhadap pekerjaan secara am. Hubungan signifikan yang negatif pada faktor demografi pengalaman dan pendapatan guru ini diperolehi daripada 'pengkodan' data yang bertentangan nilai (negative statements) yang sebenar membawa pengertian positif. Sementara itu pula, terdapat perkaitan yang negatif di antara penyeliaan dengan kelulusan ikhtisas (r= -.21*,p<.05),ini menggambarkan semakin tinggi kelulusan ikhtisas guru, semakin kurang berpuas hati terhadap penyeliaan.

Jadual 16 : Perkaitan Antara Faktor Demografi Dengan Kepuasan

Faktor Kepuasan Kerja	Akademik	Ikhtisas	Pen galaman	Pen dapatan	Umur
Keadaan Pekerjaan	-.07	- .09	-.19	-.26*	.23*
Gaji	.05	.08	-.14	-.19	.11
Peluang Kenaikan Pangkat	.01	-.05	-.15	-.17	.26*
Penyeliaan	.18	-.21*	-.24*	-.07	.29**
Orang dalam pekerjaan	.16	-.13	-.22*	-.14	.16
Pekerjaan secara am	.05	-.17	-.30**	- 21*	.20

* Signifikan pada nilai P < 0.05 ** Signifikan pada nilai P < 0.01

4.3.2 Perbezaan Kepuasan kerja berdasarkan jantina

Ujian- t digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja guru lelaki dengan guru perempuan. Jadual 17 menunjukkan bahawa kepuasan kerja terhadap keadaan gaji, kenaikan pangkat, orang dalam pekerjaan (rakan sejawat), penyeliaan dalam pekerjaan dan pekerjaan secara am tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan antara jantina.

Oleh sebab itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat perbezaan signifikan dalam kepuasan kerja di antara guru lelaki dan perempuan ditolak kecuali faktor keadaan pekerjaan sekarang yang menunjukkan guru lelaki lebih berpuas hati berbanding dengan guru perempuan.

Jadual 17 : Ujian t kepuasan kerja berdasarkan jantina

Perkara	Kumpulan	n	M	SD	SE	t	df	p
Keadaan Pekerjaan	Lelaki	36	47.94	11.00	1.83	2.07	90	0.04
	Perempuan	56	43.88	5.29	0.71			
Gaji	Lelaki	36	21.47	2.41	0.40	1.72	68.05	0.09
	Perempuan	56	20.63	2.13	0.28			
Pangkat	Lelaki	36	17.72	3.34	0.56	0.65	76.91	0.52
	Perempuan	56	17.25	3.48	0.46			
Penyeliaan	Lelaki	36	55.89	7.22	1.20	1.20	77.70	0.24
	Perempuan	56	54.00	7.62	1.02			
Rakan	Lelaki	36	59.50	6.68	1.11	0.98	72.50	0.33
	Perempuan	56	58.13	6.41	.86			
Pekerjaan am	Lelaki	36	65.72	10.19	1.70	.83	69.43	0.41
	Perempuan	56	63.98	9.24	1.24			

4.3.3 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan

Dalam jadual 18 menunjukkan perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan. Ujian t yang dijalankan menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan di antara keadaan pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, orang dalam pekerjaan dan pekerjaan secara am dengan taraf perkahwinan.

Oleh itu hipotesis kelima yang menyatakan terdapat perbezaan signifikan di antara guru yang sudah berkahwin dengan guru yang belum berkahwin ditolak.

Jadual 18: Ujian t kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan

Perkara	Kumpulan	n	M	SD	SE	t	df	p
Keadaan Pekerjaan	Sudah kahwin	67	46.11	8.96	1.10	1.51	69.63	0.14
	Belum kahwin	25	43.76	5.54	1.11			
Gaji	Sudah kahwin	67	20.96	2.43	.30	-.01	57.46	0.99
	Belum kahwin	25	20.96	1.81	.36			
Pangkat	Sudah kahwin	67	17.54	3.14	.38	.41	34.84	0.68
	Belum kahwin	25	17.16	4.13	.83			
Penyeliaan	Sudah kahwin	67	54.51	7.03	.86	-.44	36.24	0.66
	Belum kahwin	25	55.36	8.73	1.75			
Rakan	Sudah kahwin	67	58.30	6.50	.80	-.87	42.73	0.39
	Belum kahwin	25	59.64	6.56	1.31			
Pekerjaan am	Sudah kahwin	67	64.33	9.31	1.14	-.52	38.87	0.61
	Belum kahwin	25	65.56	10.52	2.10			

4.3.4 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan kelulusan Akademik

Dalam menentukan sama ada wujudnya perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja guru dengan kelayakan akademik, analisis Varian sehala telah digunakan. Jadual 19 menunjukkan tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 terhadap di antara keadaan pekerjaan sekarang (p=0.90) dengan keempat-empat kumpulan kelulusan akademik.

Jadual 19 : Analisis Varian sehala kepuasan terhadap keadaan pekerjaan sekarang berdasarkan kelulusan Akademik

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	3	8.74	0.19	0.90
Dalam kumpulan	88	45.94		
Jumlah	91			

Dalam jadual 20 pula menunjukkan tidak terdapat juga perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara gaji sekarang

(p=0.96) dengan keempat-empat kumpulan yang berbeza kelulusan akademik.

Jadual 20 : Analisis Varian sehala kepuasan terhadap gaji berdasarkan kelulusan Akademik

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	3	0.71	0.09	0.96
Dalam kumpulan	88	7.77		
Jumlah	91			

Jadual 21 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara peluang kenaikan pangkat (p=0.68) di antara keempat-empat kumpulan berbeza kelulusan akademik.

JaduaL 21 : Analisis Varian sehala kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat berdasarkan kelulusan akademik

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	3	2.80	0.50	0.68
Dalam kumpulan	88	5.58		
Jumlah	91			

Jadual 22 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 terhadap penyeliaan dalam pekerjaan (p=0.37) di antara keempat-empat kumpulan berbeza kelulusan akademik.

Jadual 22 : Analisis Varian sehala kepuasan terhadap penyeliaan berdasarkan kelulusan akademik

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	3	26.36	1.07	0.37
Dalam kumpulan	88	24.59		
Jumlah	91			

Jadual 23 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara orang dalam pekerjaan /rakan sejawat (p=0.73) dengan keempat-empat kumpulan berbeza kelulusan akademik.

Jadual 23 : Analisis Varian sehala kepuasan terhadap orang dalam pekerjaan berdasarkan kelulusan akademik

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	3	17.09	0.43	0.73
Dalam kumpulan	88	40.00		
Jumlah	91			

Jadual 24 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara pekerjaan secara am (p=0.93) di antara keempat-empat kumpulan berbeza kelulusan akademik.

Jadual 24 : Analisis Varian sehala kepuasan terhadap pekerjaan secara am berdasarkan kelulusan akademik

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	3	4.41	0.14	0.93
Dalam kumpulan	88	31.10		
Jumlah	91			

Secara keseluruhan hasil kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara guru-guru lulusan universiti, diploma, STP dan SPM dalam aspek kepuasan kerja. Oleh itu hipotesis kedua yang mengatakan terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan kelulusan akademik ditolak.

4.3.5 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan umur

Jadual 25 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara gaji sekarang (p=0.60) dengan umur.

Jadual 25: Analisis Varian sehala kepuasan gaji berdasarkan umur

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	2	3.97	3.04	0.60
Dalam kumpulan	89	7.62		
Jumlah	91			

Jadual 26 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara peluang kenaikan pangkat (p=0.03) dengan umur.

Jadual 26: Analisis Varian sehala peluang kenaikan pangkat berdasarkan umur

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	2	18.41	3.55	0.03
Dalam kumpulan	89	5.19		
Jumlah	91			

Ujian Scheffe yang dijalankan menunjukkan bahawa guru yang berumur antara 31 hingga 40 tahun ke atas, lebih berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat berbanding dengan guru yang berumur kurang dari 30 tahun . Manakala itu tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di antara guru yang berumur 31 hingga 40 tahun dengan guru berumur lebih 41 tahun (jadual 27). Dapatan ini mungkin dapat menyokong amalan kenaikan pangkat berdasarkan "kekanan" (seniority) yang kebanyakannya dalam lingkungan umur 30an ke atas.

Jadual 27 : Ujian Scheffe bagi kepuasan peluang kenaikan pangkat berdasarkan umur

	Umur		
	Kurang 30 tahun	31 - 40 tahun	Lebih 41 tahun
n	38	49	5
Min	16.74	18.00	18.20
SD	2.19	2.36	2.05

Jadual 28 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 di antara penyeliaan dalam pekerjaan (p=0.02) dengan umur.

Jadual 28: Analisis Varian sehala penyeliaan dalam pekerjaan berdasarkan umur

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	2	110.75	4.88	0.02
Dalam kumpulan	89	22.71		
Jumlah	91			

Ujian Scheffe yang dijalankan menunjukkan bahawa guru yang berumur 41 tahun ke atas lebih berpuas hati terhadap penyeliaan dari majikan berbanding dengan guru yang berumur kurang dari 30 tahun . Sementara itu tidak terdapat perbezaan kepuasan antara guru yang berumur kurang 31 tahun hingga 40 tahun dengan guru berumur lebih 41 tahun (jadual 29).

Jadual 29 : Ujian Scheffe bagi kepuasan penyeliaan dalam pekerjaan berdasarkan umur

	Umur		
	Kurang 30 tahun	31 - 40 tahun	Lebih 41 tahun
n	38	49	5
Min	44.68	47.86	47.60
SD	4.12	5.13	5.68

Jadual 30 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan di antara aras 0.05 terhadap orang dalam pekerjaan / rakan sejawat (p=0.02) dengan umur.

Jadual 30: Analisis Varian sehala orang dalam pekerjaan berdasarkan umur

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	2	156.50	4.28	0.02
Dalam kumpulan	89	36.61		
Jumlah	91			

Ujian Scheffe yang dijalankan menunjukkan bahawa guru yang berumur 41 tahun ke atas lebih berpuas hati terhadap rakan sejawat berbanding dengan guru yang berumur kurang dari 30 tahun. Walau bagaimana pun tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja antara guru yang berumur antara 31 tahun hingga 40 tahun dengan guru berumur kurang 30 tahun (jadual 31).

Jadual 31: Ujian Scheffe bagi kepuasan orang dalam pekerjaan berdasarkan umur

	Umur		
	Kurang 30 tahun	31 - 40 tahun	Lebih 41 tahun
n	38	49	5
Min	45.95	47.63	54.20
SD	4.22	5.92	15.12

Jadual 32 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan pada aras 0.05 terhadap pekerjaan secara am (p=0.15) di antara umur.

Jadual 32 : Analisis Varian sehala pekerjaan secara am berdasarkan umur

Sumber	DF	MS	F	P
Antara kumpulan	2	57.41	1.94	0.15
Dalam kumpulan	89	29.61		
Jumlah	91			

Analisis Varian yang ditunjukkan di atas berdasarkan umur menunjukkan terdapat perbezaan kepuasan yang signifikan di antara orang dalam pekerjaan, penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat. Oleh itu hipotesis ketiga yang mengatakan terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja di kalangan guru yang berbeza umur diterima dalam aspek orang dalam pekerjaan (rakan sejawat), penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat.

4.4 Kesimpulan

Berdasarkan daripada hasil dapatan yang dinyatakan dalam bab ini, dapat dijelaskan secara ringkas bahawa tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhannya di tahap yang rendah. Walaupun begitu faktor kenaikan pangkat tidak memberikan kepuasan kepada guru. Ini membuktikan bahawa kedua-dua faktor (faktor motivator dan hygiene) sebagaimana yang

disarankan oleh Herzberg amatlah penting dalam menentukan kepuasan kerja guru. Dalam bab seterusnya penulis akan membincangkan keputusan kajian secara ringkas, perbincangan dan rumusan serta beberapa cadangan akan dikemukakan.

BAB V

PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan

Kajian ini dijalankan adalah untuk memberikan pendedahan kepada pihak yang tertentu mengenai kepuasan kerja di kalangan guru agama di daerah Pekan dan Rompin. Maklumat yang diperolehi ini diharapkan akan dapat memperjelaskan kedudukan tahap kepuasan sebenarnya serta faktor-faktor ketidakpuasan kerja di kalangan guru agama. Hasil kajian ini juga diharapkan akan dapat menjadi bahan rujukan pihak yang berkenaan serta bertanggungjawab dalam menjayakan bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan Pendidikan Islam.

Dalam bab ini pengkaji akan membuat ringkasan kajian, perbincangan dan rumusan. Perbincangan dan rumusan memberikan penekanan kepada merumus dan membincangkan dapatan kajian yang utama. Berdasarkaa kepada hasil kajian ini juga, beberapa kesimpulan akan dibuat dan cadangan penting akan dikemukakan, supaya ia dapat dijadikan panduan untuk menggerakkan sesuatu perbincangan selanjutnya mengenai perkara yang sama atau hampir sama dengan kajian ini.

5.1 Dapatan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk menentukan tahap kepuasan kerja guru agama secara keseluruhan, aspek-aspek kerja guru agama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan perbezaan-perbezaan kepuasan kerja. Kajian ini dijalankan melalui kaedah kuantitatif yang menggunakan soal selidik sebagai alat penggumpulan data. Data yang dikumpul telah diproses dengan menggunakan pengaturcaraan "Statistical Package For The Social Science" (SPSS). Soal selidik ini mengandungi dua bahagian iaitu bahagian A mengenai latar belakang responden dan bahagian B iaitu soal selidik "Job Discriptive Index" (JDI) yang mengandungi 6 aspek penentu kepuasan kerja iaitu keadaan pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, orang dalam pekerjaan dan pekerjaan secara am.

Sampel kajian ini adalah terdiri daripada seramai 92 orang guru agama yang berkhidmat di lapan belas buah sekolah di daerah Pekan dan Rompin. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa guru agama mengalami tahap kepuasan kerja pada tahap yang rendah iaitu min 261.92 (min yang ditentukan ialah 222.00). Responden berpuas hati dengan keadaan pekerjaan sekarang (min 45.47), penyeliaan dalam pekerjaan (min 57.74), orang dalam pekerjaan (min 58.66), pekerjaan secara am (min 64.66) dan gaji sekarang (min 20.96). Walau bagaimana pun

sebahagian besar responden tidak berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat (min 17.43).

Berdasarkan kepada hasil kajian ini didapati bahawa guru berpuas hati terhadap keadaan pekerjaan sekarang, penyeliaan, orang dalam pekerjaan, gaji sekarang dan pekerjaan secara am. Tetapi mereka tidak berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat. Ini sesuai dengan hasil kajian yang telah dibuat oleh Zaiton bte. Awang Mohammad (1982) dalam kajianya terhadap guru-guru di Pahang dan Nor Azizah Salleh (1988) terhadap guru lepasan maktab di Selangor dan Wilayah Persekutuan.

Hasil kajian yang didapati tersebut menunjukkan bahawa faktor kenaikan pangkat tidak memuaskan para guru. Guru-guru agama tidak menunjukkan kepuasan dari aspek kenaikan pangkat serta cara kenaikan pangkat dilaksanakan. Keputusan ini menunjukkan mereka sangat mengambil berat terhadap peningkatan dalam kerjaya dan menikmati peraturan kenaikan pangkat yang lebih sistemetik dan adil. Ini termasuklah mengiktiraf pengalaman dan kepakaran mereka seperti mana pendapat Grune Berg (1979), ketidakpuasan kerja dengan kenaikan bukanlah semata-mata kerana mengharapkan ganjaran kewangan tetapi ia mempunyai kaitan dengan pengiktirafan, pencapaian dan status.

Kepuasan dalam aspek ini sebenarnya susah hendak diukur kerana hakikatnya manusia tidak akan pernah merasa puas walau pun setinggi mana gaji yang diberikan (Nor Hisham, 1987). Pekerja-pekerja akan berpuas hati dalam pekerjaan mereka sekiranya khidmat yang mereka berikan setimpal dengan apa yang mereka perolehi seperti gaji dan faedah-faedah lain.

Guru-guru kini menghadapi suasana kerja yang semakin mencabar. Perlaksanaan KBSR dan KBSM sejak tahun 1982 telah menimbulkan berbagai sungutan, terutamanya dari segi beban kerja dan jangkaan kerja ibu bapa terhadap pencapaian akademik anak-anak mereka. Oleh itu pihak sekolah terpaksa melakukan pelbagai cara untuk meningkatkan atau mengekalkan tahap kecemerlangan akademik pelajar-pelajar. Di sinilah unsur tekanan dilakukan oleh pihak sekolah dan pihak-pihak yang lebih tinggi dalam sistem pendidikan negara. Akhirnya sistem pendidikan lebih menjurus kepada menyediakan pelajar-pelajar dalam pelbagai ilmu pengetahuan dan kemahiran.

Justru itu, pelbagai pihak yang terlibat dengan profesyen keguruan perlu memberi perhatian terhadap fenomena ini. Kementerian Pendidikan perlu merencanakan sistem pendidikan yang menarik bukan sahaja dari segi gaji dan kenaikan pangkat, tetapi juga unsur-unsur tekanan kerja yang lain. JPN dan PPD perlu mengkaji balik beberapa dasarnya terhadap orientasi pendidikan terutamanya yang

berkait dengan ujian dan peperiksaan dan penyeliaan guru-guru. Pihak pengetua perlu menggunakan pendekatan yang lebih 'humanistik' supaya perhubungan pentadbir dengan guru menjadi rapat dan mesra. Selain dari itu pihak sekolah perlu mengadakan beberapa program untuk merapatkan hubungan guru-guru sebagai satu pasukan kerja dan menjadikan sekolah sebagai tempat yang menyeronokkan.

6.2 Perbincangan

5.2.1 Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja

Hasil kajian mendapati dari lima faktor demografi yang dikaji, keadaan pekerjaan sekarang mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan umur ($r = .23$, $p<.05$), peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan siginifikan yang positif dengan umur ($r=.26$, $p<.05$) dan penyeliaan dalam pekerjaan mempunyai hubungan yang positif dengan umur ($r=.29$, $p=.01$). Ini menunjukkan bahawa semakin meningkat umur guru, maka semakin tinggi kepuasan terhadap keadaan pekerjaan mereka sekarang. Semakin meningkat umur guru, semakin meningkat kepuasan mereka terhadap peluang kenaikan pangkat dan penyeliaan dalam pekerjaan. Ini bersesuaian dengan amalan kenaikan pangkat berdasarkan "kekananan" atau lama pengalaman mengajar. Walau bagaimana pun terdapat hubungan signifikan yang negatif di antara keadaan pekerjaan sekarang dengan

pendapatan (r=-.26, p<.05). Semakin tinggi pendapatan guru, semakin tinggi juga tahap berpuas hati terhadap keadaan pekerjaan sekarang. Terdapat juga hubungan signifikan yang negatif di antara penyeliaan dalam pekerjaan dengan pengalaman mengajar (r=-.24, p<.05). Dapatan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi pengalaman mengajar guru, semakin tinggi tahap kepuasan terhadap penyeliaan. Orang dalam pekerjaan mempunyai hubungan signifikan yang negatif dengan pengalaman (r=-.22, <.05), semakin tinggi pengalaman guru, semakin tinggi tahap berpuas hati terhadap orang dalam pekerjaan. Pekerjaan secara am mempunyai hubungan signifikan yang negatif di antara pengalaman (r-=.30, <.05) dengan pendapatan (r=-.21, < .05). Semakin tinggi pengalaman guru, semakin tinggi juga berpuas hati terhadap pekerjaan secara am dan semakin tinggi pendapatan guru, semakin tinggi kepuasan terhadap pekerjaan secara am. Hubungan signifikan yang negatif pada faktor demografi pengalaman dan pendapatan guru ini diperolehi daripada 'pengkodan' data yang bertentangan nilai (negative statement) yang sebenarnya membawa pengertian yang positif (sebagaimana yang telah dinyatakan dalam bab iv m.s 83). Tetapi penyeliaan mempunyai hubungan yang negatif dengan ikhtisas (r=-.21, p <.05).

Hasil kajian ini mendapati faktor umur mempunyai perkaitan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini adalah menjadi suatu kelaziman bagi setiap pekerja. Kebiasaannya mereka yang telah

berumur akan lebih menjiwai pekerjaan mereka seterusnya lebih berpuas hati terhadap pekerjaan mereka. Dapatan ini bersesuaian dengan kajian yang telah dibuat oleh Khaleque dan Rahman (1987), Abu Bakar (1985) dan Ghazali (1979) yang mendapati kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh umur. Semakin meningkat umur guru, semakin berpuas hati dengan keadaan pekerjaan mereka.

Hasil dapatan juga mendapati pendapatan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keadaan pekerjaan dan pekerjaan secara am. Ini bermakna semakin tinggi pendapatan guru semakin tinggi tahap kepuasan dengan keadaan pekerjaan dan pekerja secara am. Dapatan ini juga bersesuaian dengan kajian yang dilakukan oleh Abd. Fatah dan Kotlik (1986) yang mendapati kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan pendapatan. Kajian yang dibuat oleh Abu Bakar (1985) mendapati pensyarah universiti yang mempunyai pendapatan lebih RM 3,000.00 sebulan lebih berpuas hati dibandingkan dengan pensyarah yang berpendapatan kurang RM 2,000.00 sebulan. Ini menggambarkan bahawa pendapatan memainkan peranan yang penting dalam kepuasan kerja seseorang.

Pengalaman mengajar mempunyai hubungan yang signifikan dengan penyeliaan, orang dalam pekerjaan dan pekerjaan secara am. Ini menunjukkan semakin tinggi pengalaman guru semakin tinggi kepuasan terhadap penyeliaan, orang dalam pekerjaan dan pekerjaan

secara am. Ini menggambarkan pengalaman mengajar memberi kematangan dalam penyeliaan pekerjaan secara lebih berkesan. Dapatan ini juga bersesuaian dengan kajian yang dilakukan oleh Ronen (1978) yang mendapati pekerja berpuas hati dengan kerjanya pada tahun pertama, kurang kepuasan kerja apabila mencapai tempuh perkhidmatan dari dua hingga lima tahun tetapi selepas enam tahun, kepuasan kerja mereka meningkat semula. Dapatan ini juga disokong oleh Khaleque dan Rahman (1987) yang mendapati pekerja yang bekerja lebih dari 5 tahun lebih berpuas hati dengan kerjanya daripada pekerja yang bekerja kurang dari 5 tahun.

Akhir sekali dapatan kajian menunjukkan kelulusan ikhtisas mempunyai perkaitan yang negatif dengan penyeliaan dalam pekerjaan. Ini menggambarkan guru yang mempunyai kelulusan ikhtisas yang lebih tinggi kurang berpuas hati dengan penyeliaan. Biasanya guru ysng mempunyai kelulusan ikhtisas yang tinggi mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang cukup untuk menjalankan tugas yang dijalankan. Tetapi memandangkan tugas yang diberikan adalah penting, maka penyeliaan kerap dilakukan kepada guru tersebut. Penyeliaan yang terlalu kerap akan menyebabkan kepuasan kerja yang rendah di kalangan guru (King et al., 1982).

5.2.2 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan kelulusan akademik

Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di antara keadaan pekerjaan sekarang, gaji sekarang, penyeliaan, peluang kenaikan pangkat, orang dalam pekerjaan dengan pekerjaan secara am berdasarkan kelayakan akademik guru. Hasil kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja di antara guru-guru lulusan universiti, diploma, STP dan SPM. Ini sesuai dengan kajian yang dibuat oleh Zaidatol Akmaliah dan Sharifah Nor (1988) yang mendapati tiada perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara guru yang berbeza kelulusan akademik. Tetapi kajian yang dibuat oleh Ghazali (1979) mendapati guru bukan siswazah lebih berpuas hati dengan keadaan pekerjaan mereka berbanding dengan guru siswazah.

5.2.3 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan umur

Keputusan analisis Anova dalam jadual 31 mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja berdasarkan umur terhadap orang dalam pekerjaan ($p < .05$), penyeliaan dalam pekerjaan ($p < .05$) dan peluang kenaikan pangkat ($p < .05$). Oleh itu kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezan kepuasan yang signifikan di antara gaji sekarang, keadaan pekerjaan sekarang dan pekerjaan

secara am dengan umur. Oleh itu hanya terdapat perbezaan kepuasan yang signifikan di antara orang dalam pekerjaan, penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat. Dapatan menunjukkan bahawa guru yang berumur 31 tahun ke atas lebih berpuas hati berbanding dengan guru yang berumur kurang 30 tahun dalam aspek peluang kenaikan pangkat. Dalam aspek penyeliaan juga menunjukkan perbezaan yang signifikan, di mana guru 31 tahun ke atas lebih berpuas hati berbanding dengan guru yang berumur kurang 30 tahun. Dalam aspek orang dalam pekerjaan guru yang berumur 41 tahun ke atas lebih berpuas hati berbanding dengan guru yang berumur kurang dari 40 tahun. Kajian ini bertentangan dengan keputusan kajian yang telah dibuat oleh Md. Zabidi et al., (1990) yang mendapati bahawa terdapat perbezaan kepuasan yang signifikan di antara keadaan pekerjaan sekarang, gaji dan pekerjaan secara am berdasarkan umur. Dalam kajiannya didapati pengurus bank yang berumur lebih 30 tahun lebih berpuas hati berbanding dengan pengurus bank yang berumur kurang dari 30 tahun dari aspek pekerjaan sekarang, gaji dan pekerjaan secara am.. Kajian yang dibuat oleh Khaleque dan Rahman (1987) juga mendapati pekerja yang berumur lebih 30 tahun lebih berpuas hati dari pekerja yang berumur kurang dari 30 tahun. Kajian yang dibuat oleh Zaidatol Akmaliah dan Syarifah Nor (1988) mendapati umur tidak memberikan kesan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2.4 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina

Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan terhadap gaji, penyeliaan, peluang kenaikan pangkat, orang dalam pekerjaan dan pekerjaan secara am di antara guru lelaki dan perempuan, kecuali dalam faktor keadaan pekerjaan sekarang menunjukkan perbezaan kepuasan yang signifikan antara guru lelaki dan perempuan. Ini bertentangan dengan kajian yang dibuat oleh Abdul Fatah dan Kotlik (1986) mendapati guru lelaki mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dari segi keadaan kerja, penyeliaan, rakan sekerja dan pekerjaan secara am. Tetapi guru perempuan lebih berpuas hati dari segi gaji.

5.2.5 Perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf perkahwinan

Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan terhadap keadaan pekerjaan, gaji, penyeliaan, peluang kenaikan pangkat, orang dalam organisasi dan pekerjaan secara am di antara guru yang sudah berkahwin dengan guru yang belum berkahwin. Ini juga bertentangan dengan kajian yang telah dibuat oleh beberapa pengkaji sebelumnya yang mendapati terdapatnya perbezaan yang signifikan dalam kepuasan bekerja mengikut taraf perkahwinan. Antaranya ialah Khaleque dan Rahman

(1987) yang mendapati pekerja yang telah berkahwin lebih berpuas hati dengan pekerja mereka berbanding dengan pekerja yang belum berkahwin. Begitu juga dengan Md. Zabidi et al., (1990) mendapati pengurus bank yang telah berkahwin juga lebih berpuas hati dari segi kepuasan kerja keseluruhan, rakan sekerja dan gaji berbanding dengan pengurus yang belum berkahwin.

5.3 Rumusan

Berdasarkan hasil kajian yang diperolehi dalam bab IV, secara ringkas dapatlah dirumuskan seperti berikut :

1. Guru agama berpuas hati dengan keadaan pekerjaan mereka sekarang, gaji, penyeliaan, orang dalam pekerjaan dan pekerjaan secara am, tetapi tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat.

2. Terdapat perkaitan signifikan yang positif di antara umur dengan keadaan pekerjaan sekarang, peluang kenaikan pangkat dan penyeliaan. Perkaitan signifikan yang positif juga terdapat di antara pendapatan dengan keadaan pekerjan sekarang dan pekerjaan secara am, pengalaman mengajar dengan penyeliaan dan pekerjaan

secara am. Tetapi perkaitan yang negatif di antara kelulusan ikhtisas dengan penyeliaan.

3. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja guru berdasarkan jantina kecuali terhadap keadaan pekerjaan sekarang.

4. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja guru dengan taraf perkahwinan.

5. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja guru dengan kelulusan akademik.

6. Guru yang berumur 31 tahun hingga 40 tahun lebih berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat berbanding dengan guru yang berumur kurang dari 30 tahun.

7. Guru yang berumur 41 tahun ke atas lebih berpuas hati dengan penyeliaan berbanding dengan guru yang berumur kurang dari 30 tahun.

8. Guru yang berumur 41 tahun ke atas lebih berpuas hati terhadap orang dalam pekerjaan berbanding dengan guru yang berumur 30 tahun ke bawah.

5.4 Cadangan

Hasil dari kajian ini beberapa perkara yang dikira penting untuk dipertimbangkan oleh pihak yang berkenaan. Di sini pengkaji akan mengemukakan beberapa cadangan bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja di kalangan guru, seterusnya diharap akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

1. Kajian ini mendapati kebanyakan guru tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. Oleh itu dicadangkan supaya peluang kenaikan pangkat lebih banyak lagi diwujudkan. Jawatan Penyelia Pendidikan Islam DG 06 di Pejabat Pendidikan Daerah adalah satu langkah yang baik untuk memberi peluang kenaikan pangkat kepada guru-guru DG 06. Adalah dicadangkan agar jawatan tersebut ditambah satu lagi bagi guru-guru DG 03 di setiap daerah.

2. Tugas guru agama begitu mencabar. Selain daripada mengajar di kelas mereka juga terlibat dengan aktiviti ko-kurikulum seperti pertandingan syarahan, tilawah al-Quran, hafaz al-Quran, kuiz agama serta program-program lain seperti menyambut hari-hari kebesaran Islam, kelas fardu ain dan sebagainya. Pengkaji mencadangkan supaya masa mengajar guru dikurangkan menjadi

purata antara 13 hingga 14 jam seminggu. Sekarang ini kebanyakan mereka mengajar antara 15 hingga 18 jam seminggu.

3. Kekurangan guru juga menyebabkan bebanan guru yang sedia ada bertmbah. Lebih-lebih lagi guru sementara yang dilantik tidak akan kekal lagi di sekolah berkenaan. Pertukaran guru yang sering berlaku juga menyebabkau masalah kepada pihak pentadbir dan pelajar. Dicadangkan supaya perhatian akan diberikan lebih kepada masalah ini terutamanya di kawasan luar bandar dan FELDA.

4. Kajian juga jelas menunjukkan guru perempuaa lebih ramai berbanding dengan guru lelaki. Masalah akan dapat dilihat terutamanya dalam kes-kes disiplin serta aktiviti di luar bilik darjah (ko-kurikulum). Oleh itu dicadangkan kepada bahagian pengambilan guru khususnya, agar dapat mengimbangi kemasukan guru pelatih lelaki dan perempuan ke maktab-maktab perguruan, Kursus Perguruan Lepasan Ijazah dan Diploma Pendidikan.

5. Harapan yang diletakkan ke atas guru-guru agama begitu tinggi, begitu juga dengan kurikulum Pendidikan Islam yang sentiasa berubah sesuai dengan perubahan masa. Adalah dicadangkan kepada pihak Jabatan Pendidikan Negeri memperbanyakkan kursus kepada guru-guru agama yang berkaitan dengan kurikulum khususnya bahagian Tilawah al-Quran (hukum tajwid).

6. Bagi meningkatkan kepuasan terhadap penyeliaan khususnya bagi guru-guru muda, adalah diharapkan pihak pentadbiran sekolah mengamalkan hubungan yang terbuka, bertolak ansur, bersifat membina serta sedia menerima cadangan orang bawahan. Dengan itu guru-guru akan merasakan dirinya dihargai, sesuai dengan faktor kerja yang disarankan oleh Smith et al., (1975).

7. Kepuasan terhadap gaji berada di tahap rendah. Adalah dicadangkan agar semakan semula skim gaji guru dilaksanakan termasuk elaun dan kemudahan-kemudahan seperti kakitangan awam yang lain.

5.5 Cadangan untuk kajian yang akan datang

1. Oleh kerana kajian ini dijalankan hanya di daerah Pekan dan Rompin sahaja, ianya tidak mewakili semua guru agama di negeri Pahang D.M, dan dicadangkan pada kajian yang akan datang diperluaskan ke sekolah menengah di negeri Pahang D.M.

2. Soal selidik yang digunakan pada kajian ini adalah berkaitan dengan faktor kepuasan kerja guru secara umum. Adalah dicadangkan supaya kajian yang akan datang mengambil kira pendapat guru itu tentang faktor-faktor sebenar yang boleh

membawa kepada kepuasan atau ketidakpuasan terhadap kerjaya sebagai guru agama.

3. Guru agama di negeri Pahang D.M khususnya terbahagi kepada dua golongan iaitu yang berada di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia dan Di bawah Jabatan Agama Islam negeri Pahang. Dicadangkan kajian yang akan datang diperluaskan kepada guru-guru agama dibawah Jabatan Agama Islam supaya dapat dibuat perbandingan kepuasan kerja antara kumpulan tersebut.

BIBLIOGRAFI

Abd. Main Hj. Salimon (1989). Satu tinjauan ringkas keperluan kefahaman tugas di kalangan pengetua-pengetua sekolah menengah. *Suara Pendidik 2* (87 - 88) : 53 - 55.

Abdul Fatah Abd. Malik and J.W. Kotlik (1986)."Job satisfaction of Vocational Agriculture teachers in the southeastern United States". *The journal of the American association of teacher Educations in Agriculture*, 27(1) : 33 - 38.

Abu Bakar Hashim (1985). *An Analysisi of job satisfaction among academic staff of universities in Malaysia.* Tesis Ph.D, Ohio University.

Ahmad Mohammad Shariff (1989). *Leader Behavior, organizational effetiveness and job satisfaction of Vocational teachers in Malaysia*, Ph.d Dissertation, Louisiana State University And Agricultural Mechanical College.

Anderson, J.C and C.A o'Reilly (1981). "Effect of organizational control system on managerial satisfaction and performance". *Human Relations.* 34(6) : 491 - 501.

Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization.* New York : John Wiley and sons.

Avi - Itzhak, T. (1988). The effects of needs, organisational factors and teachers characteristics on job satisfaction in kindargarten teachers. *The Journal of educational Administration.* 26(3) : 353 - 363.

Beech, H.R, Burns, L.E and Sheffield, B.F (1982). *A behaviour Approach to the management of stress.* United Kingdom : John Wiley And sons.

Berkowitz, L.,C.Frazer and P.P. Treasure (1987). "Pay, equity, job gratifications andcomparisons in pay satisfaction". *Journal of applied psychology.* 72(4) : 544 - 551.

Blum, M.L dan Naylor, J.C (1968). *Industrial Psychology: Its theoretical and social foundations (Rev.ed.).* New York : Harper and Row.

Chaplin, C.P (1981). *Dictionary of psychology.* New York : Dell Publishing Company Inc.

Chapman, D.W. (1984). Teachers retention : the test of a model. *American educational research Journal 21(3)* : 645 - 756.

Clarke, R. et al. (1985). Age as a factor in teacher job satisfaction. *Psychology 22(2)* : 19 - 23.

Corlett, B.N and Richardsoj, R (1981). *Stres work design and productivity*. United Kingdom : John Wiley and sons.

Curran, J. and J. Stanworth (1981). " A New look at job satisfaction in the small firm". *Human Relations*. 34(5) : 343 - 365.

D' Arcy, C., J. Syrotnik and C.M Siddique (1984)."perceived job attributes, job satisfaction and psychology distress: A comparison of working men and women". *Human Relations*. 37(8) : 603 - 611.

Draven, J. (1976). *A Dictionary of psychology*. England : Penguins Books Ltd.

Drexler, J.A and M.K. Lindell (1981). "Training / job fit and worker satisfaction". *Human Relations*. 34(10) : 907 - 915.

Durban, K. (1987). *Human relations at work*. New York : Mc Graw Hill Book Co.

Engelking, J.L (1986). Teacher job satisfaction and dissatisfaction. *Spectrum 4(1)* : 33 - 38.

Fleishman, E.A & Bass, A.R (1974). *Studies in personal and industrial psychology*. Illinois : Dor Sey Press.

French, D & Saward, H (1975). *Dictionary of management 2 nd.* Ed. Hants, England: Gower Publishing company.

French, D (1982). *The personel management proces*. Boston : Houghton Miffin Company.

Fuad Salihin @ Md. Ayob (1996). *Hubungan persepsi terhadap penilaian prestasi dengan kepuasan kerja*. Latihan ilmiah , Universiti Kebangsaan Malaysia.

Galloway, D.K. Boswell,F. Panckhurst, C. Boswell and K. Green (1984). "Sources of satisfaction for new Zealand primary school teachers".*Educational Research*. 27(1) : 44 - 51.

Ghazali bin Othman (1979). *An investigation of the sources of the job satisfaction of Malaysian school teachers.* Tesis Ph.D, University of California, Los Angeles.

Grady, T.L & Burnett M.F (1985) The relation betwen job satisfaction and performence of vocational agricultural teachers. *Journal of vocational education research 10(3)* : 53 - 69.

Grune Berg, M.M (1979). *Understanding job satisfaction* . London: The Mac Millan Press.

Gysbers , N.C & Associates (1984). *Desingning careers*. Jossey Bass : San Francisco, U.S.A.

Hassan Langgulung (1990). " New Theories is psychology: An Analysisi from the Islamic perspective ". *Jernal Pendidikan Islam.* ABIM, Bil.3 Jilid 3, Disember 1990. Hal. 52 - 64.

Haraby (1988). *"Educational edministration and organizational behavior"*. Boston : Allyn and Bacont Inc.

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. et al. (1959). *The motivation to work.*United Kingdom : John Wiley and sons.

Howell, W.C (1976). *Essential of industrial and organizational psychology* . Homewood, Illinois : The Dorsey Press.

Johari Mansor (1983). *Kepuasan kerja guru-guru di dua buah sekolah menengah di negeri Perlis.* Latihan Ilmiah, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Khaleque, A .(1984). *Job satisfaction and work in industry.* Dhaka : University of Dhaka.

Khaleque,A. and M.A. Rahman (1987). "Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers". *Human Relations.* 40(7) : 401 - 416.

King, M., M.A. Murray and T. Atkinson (1982). Background, personality, job characteristics and satisfaction with work in a National sample" . *Human Relations.* 35 (2) : 119 - 133.

Kyriacou, C. and J. Sut Cliffe (1978). "Teacher stress and satisfaction". *Educational Research.* 21(2) : 89 - 96.

Lawler , E.E and L.M Porter (1967). "The effect of performance on job saticfaction". In D.W Organ (ed.). *The applied psychology of work behavior.* Homewood, Boston : Irwin, PP 95 - 105.

Lee, R. and E.R. Wilbur (1985). " Age, Education, job tenure, salary, job characteristics and job saticfaction : A multivariate analysis". *Human Relations.* 38(8) : 781 - 791.

Lim Han Son (1985). *A study of relationship between motivatioan of secondary school teachers and their committment to the teaching profession.* Tesis sarjana. National University of Singapore.

Locke E.A (1970). Job satisfaction and performance a theoretical analysis. *Organisational behaviour and human performance* : 484 - 500.

_____ (1969). What is job satisfaction ?. *Organization behavior and human performance,* 4 : pp 309 - 336.

Locke, E.A & R.J Whiting (1973). Source of satisfaction and dissatisfaction among solid waste management employees. *Journal of applied psychology.* 59 (2): M.S 145 - 156.

Lowther, M.A (1985). Age and the determinats of teacher job satisfaction. *Psychology 22(2)* : 19 - 23.

Maizuyah bte. Hj. Omar (1991). *Kepuasan bekerja guru-guru KBSM di enam buah sekolah menengah Convent di Pulau Pinang.* Latihan ilmiah, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Martin, T.N (1981). "A path analysisi model of human capital and organizational job characteristics on female job satisfaction". *Human Relations.* 34(11) : 975 - 988.

Maslow, A.H (1954). *Motivation and personality.* New York : Harper and Row, Punlishers.

_____ (1962). *Towards the psychology of being.* Princeton : Van Nostrand, USA.

_____ (1970) . *Motivation and Personality* 2nd.ed. New York : Harper and Row.

Maznah bte. Ismail, Laourdsamy A, Tan Sok Kluin, Ng Wai Kong (1990). *The Relationship between teacher qualities and teacher effectivenese.* 8 th. World Bank loan, Education Research and evaluation activities monograph series Vol.1. Universitu Sains Malaysia.

MC. Cromik, E.J & Ilgen , D.R (1985). *Industrial and Organizational psychology.*8th. Ed. New Jersey : Prentice Hall.

MC Gregor, M. , (1960). *The Human Side Of Enterprise.* Mc. Graw Hill, New York.

MC Guire, W.H (1979). Teacher Burn Out. *To Day Education* . 68 (5) : 79 - 86.

Md. Zabidi 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.

Mohd Shah Lassim, Abd. Fatah A. Malik, Zakaria Kasa Dan Abd. Main Hj. Saliman (1990). *Kepuasan Bekerja guru-guru mata pelajaran elektif di sekolah-sekolah menengah di negeri Selangor.* Vot 50209 - 8832.

Mottaz, C. (1986). "Gender differences in work satisfaction work related reward and values and the determinants of work satisfaction". *Human Relations.* 39(4) : 359 - 378.

Nawi b. Jusoh (1989). *An investigation into the factors influenceing job satisfaction among a group of Malaysian secondary school teachers.* Tesis Ph.D, University of Birmingham, England.

Nirmala, J. (1989). *Satu Kajian mengenai pengaruh beban tugas ke atas kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah di Selangor.* Latihan Ilmiah, Universiti Kebangssan Malaysia.

Nor Azizah Salleh (1988). *Job satisfaction and professional needs of college trained teachers in Selangor, Malaysian and its implication for continuing education.* Unpublished Ph.d Thesis. University of California , Los Angeles.

Norhisham bin Mohd Noor (1987). *Kepuasan kerja pekerja-pekerja kilang elektronik : Satu kajian kes.* Latihan ilmiah, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Oldham, G.R (1987). "Employee reactions to work space characteristic". *Journal of applied psychology*. 72(1) : 75 - 80.

Obura, S.O (1974). *Attitude towards an interest in teaching among trained secondary schools teachers*. M.Ed Thesis, Universiti Of Malaya.

Pinder, C.C (1984). *Work motivation : Theory, issues and applications*. Illinois: Scott, Foresmen and Company.

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. MC Afee dan M. Glassman (1992). "The situational occurences theory of job satisfaction". *Human Relations*. 45(8) : 859-873.

Robbin, S.P. (1989). *Organizational behavior concept. Controversies, and application*. 4th. Edition, New Delhi : Printice Hall of India.

Robiah bte. Sidin (1990). *Asas Pentadbiran Pendidikan*. Petaling Jaya : Pustaka Cipta Sdn. Bhd.

Ronen, S (1978) ." Job satisfaction and the neglected variable of job seniority". *Human Relations*. 31(4) : 297 - 308.

Rosenhola dan Simson (1990). "Work place conditions and the rise and the fall ofteachers commitment". *The journal of the American society Association*. 63(4) : 241 - 257.

Rud, J. & Weissemen, A.R (1962).ources of dissatisfaction among a group of teacher. *British Journal of Education Psychology* 32 : 74 - 86.

Schaefer, S.D (1977). *The Motivation Process*. Cambridge : Winthrop Publications.

Schultz, D.P (1982). *Psychology and industry to day an introduction to industrial and organization psychology*. New York : Mac Millan Publishing.

Seyle, H (1979). *Stress Whithout Distress*. New York : Signet New American Library.

Shorta dan Martin (1989).*"Administrative behavior"*. New York: Mc Millan Publishing Co.

Smith, P.C, L.M. Kendall and C.L. Hulin (1975) . *The Mearurement of satisfaction in work and retirement.* Chicago, Illnois : Rand Mc Nally and Company.

Smith, M. (1982). *Introducing organizational behavior.* London : Mc Millan publishers Ltd.

Steer, R.M & Porter, L.W (1987). *Motivation and work behavior.* 4th.Edition, Mc Graw Hill Book Company, New York, U.S.A.

Suttan, G.W. & Huberty, T.J (1984). An Evaluation of teacher stress and job satisfaction. *Education* 105(2): 189 - 192.

Suthep, K.L (1986). *Job satisfaction among faculty members at non-metropolitan teachers college in central Thailang.* Tesis Ph.D. North Texas State University.

Sylvia, R.D and Hutchison (1985). *What make Mr Johnson teach ?. A study of teacher motivation. Human relations.* 38(9) : 381 - 856.

Weaver, C.N. (1980). "Job satisfaction in the united stated in the 1970s. *"Journal of applied psychology,* 65(3) : 364 - 367.

Welch, H.P and H. Lavan (1981). "Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior and organizational climate". *Human Relations.* 34(12) : 1079 -1089.

Wright, M.D (1986) . *Relationship among esteem, autonomy, job satisfaction and the intention to quit teaching of experienced industrial education teachers. Paper* presented at the Annual convention of the American Vocational Association : Dallas, Texas.

Wright, R, S.W. King, E.W. Berg and R.F Creecy (1987). Job satisfaction among black female managers: A causal Approach. *Human Relations.* 40(8) : 489 - 506.

Yarworth, J.S (1979). *The relationship between personal factors role ambiguity, role comflict and job saticfaction.* Dissertation Abstracts international, Vol.39 (II), 6464 A.

Yates, E. (1979). *"Managing Stress"*. Massachuset Addison - Wesley Publishing Co.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie dan Sharifah Md. Noor (1988). *"Kajian Latar belakang dan beban tugas guru-guru perdagangan dan keusawaan dan rasa kepuasan kerja"*. Laporan Penyelidikan 50209 -88.36, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Pertanian Malaysia.

Zaiton Awang Muhamad (1982). *Kepuasan kerja di tiga buah sekolah di Negeri Pahang* . Latihan ilmiah, Universtiti Kebangsan Malaysia.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : **Borang soal selidik kepuasan kerja guru**

LAMPIRAN 2 : **Surat memohon kebenaran menjalankan kajian**

LAMPIRAN 3 : **Surat kebenaran menjalankan kajian daripada Jabatan Pendidikan Pahang (JPNP).**

LAMPIRAN 4 : **Surat kebenaran menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kuala Lumpur.**

Bahagian 1

Di dalam bahagian ini, anda dikehendaki memberi maklumat mengenai latar belakang anda. Maklumat ini akan menolong penyelidik menganalisis maklum balas anda. Nama anda tidak akan dikaitkan dengan sebarang cara data ini diproses atau semasa dianalisis dalam laporan akhir atau pada masa-masa yang akan datang.

Anda dikehendaki membulatkan atau mengisikan di depan mana-mana maklumat yang berkaitan dengan anda. Bulatkan hanya satu yang paling tepat mengenai diri anda.

Kosongkan Ruangan ini.

1. Nama sekolah: _____ [ ] 4

2. Umur : i. Kurang 30 tahun
   ii. 31 - 40 tahun
   iii. lebih 41 tahun [ ] 5

3. Jantina : i. Lelaki
   ii. Perempuan [ ] 6

4. Bangsa : i. Melayu
   ii. Cina
   iii. India
   iv. lain-lain; nyatakan : ..... [ ] 7

5. Agama : i. Islam
   ii. Kristian
   iii. Buddha
   iv. Hindu
   v. lain-lain; nyatakan : ..... [ ] 8

6. Taraf perkahwinan :
   i. Sudah berkahwin
   ii. Belum berkahwin [ ] 9

7. Kelulusan akademik tertinggi:
   i. Ijazah
   ii. Diploma
   iii. STP / HSC / STPM
   iv. SPM / MCE / SPVM [ ] 10

Kosongkan ruangan ini

8. Kelulusan ikhtisas:

   i. Sijil Perguruan
   ii. Sijil Perguruan Lepasan Ijazah
   iii. lain-lain; nyatakan : .....

11

9. Pengalaman mengajar:
   i. 16 tahun ke atas
   ii. 13 - 15 tahun
   iii. 10 - 12 tahun
   iv. 7 - 9 tahun
   v. 4- 6 tahun
   vi. kurang dari 3 tahun

12

10. Pendapatan (gaji) anda sebulan, sekarang:
   i. RM2,501 ke atas
   ii. RM2,001 - RM2,500
   iii. RM1,501 - RM2,000
   iv. RM1,001 - RM1,500
   v. RM501 - RM1,000
   vi. kurang daripada RM500

13

11. Adakah suami / isteri anda bekerja?
   i. Ya
   ii. Tidak

14

12. Purata jumlah jam mata pelajaran Pendidikan Islam yang anda ajar dalam masa seminggu.

   i. kurang dari 15 jam
   ii. 15 - 18 jam
   iii. lebih daripada 18 jam

15

13. Adakah anda melakukan pekerjaan sampingan selain daripada menjadi guru?
   i. Ya
   ii. Tidak

16

14. Jika anda tidak pernah melakukan kerja sampingan, adakah anda mempunyai minat untuk berbuat demikian?
   i. Ya
   ii. Tidak

17

Bahagian II

Cuba fikirkan tentang pekerjaan anda sekarang. Bagaimanakah keadaannya? Bagi setiap pernyataan yang berikut, tandakan mana-mana dalam petak yang disediakan untuk menggambarkan pendapat anda tentang keadaan pekerjaan anda sekarang.

Nombor [5] untuk 'Sangat Benar'
Nombor [4] untuk 'Benar'
Nombor [3] untuk 'Benar Sedikit'
Nombor [2] untuk 'Tidak Benar'
Nombor [1] untuk 'Amat Tidak Benar'

Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang. Tandaka [-/] dalam petak yang dipilih.

	Skala 5	4	3	2	1	Kosongkan ruangan ini.
15. Kreatif	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	18
16. Menarik	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	19
17. Memuaskan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	20
18. Rutin mengikut cara atau sistem yang tetap saja	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	21
19. Membosankan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	22
20. Dihormati	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	23
21. Mencabar	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	24
22. Berguna	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	25
23. Mudah	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	26
24. Selesa	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	27
25. Meletihkan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	28
26. Memberi kepuasan daripada segi pencapaian	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	29
27. Berpanjangan (tidak putus-putus bekerja)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	30

Penyeliaan Dalam Pekerjaan

Cuba anda fikirkan tentang corak penyeliaan daripada pengetua anda. Sejauhmanakah setiap pernyataan berikut menggambarkannya? Tandakan [-/] dalam mana-mana petak yang disediakan untuk menggambarkan pendapat anda.

	Skala 5	4	3	2	1	Kosongkan ruangan ini
40. Sukar memberi penghargaan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	43
41. Selalu bertanya tentang pendapatan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	44
42. Selalu memberi penghargaan terhadap kerja yang baik yang dilakukan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	45
43. Pandai mengambil hati	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	46
44. Tidak sopan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	47
45. Selalu menerangkan tentang kedudukan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	48
46. Mengetahui dengan mendalam tugasan anda	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	49
47. Sedia ada bila diperlukan	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	50
48. Berpengaruh	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	51
49. Kemas kini (up-to-date)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	52
50. Tidak menyelia secukupnya	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	53
51. Cepat marah	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	54
52. Pintar	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	55
53. Membiarkan anda membuat sendiri	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	56
54. Menyakitkan hati	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	57
55. Keras kepala	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	58

Orang Dalam Pekerjaan

Cuba fikirkan tentang kebanyakan rakat sejawat atau orang yang anda temui berkaitan dengan pekerjaan anda. Sejauhmanakah setiap pernyataan berikut menggambarkannya? Tandakan [-/] dalam mana-mana petak yang disediakan untuk menggambarkan pendapat anda.

	Skala	5	4	3	2	1	Kosongkan ruangan ini
56. Menggalakkan		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	59
57. Bercita-cita tinggi		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	60
58. Bertanggungjawab		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	61
59. Membosankan		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	62
60. Cekap		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	63
61. Pandai		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	64
62. Tidak banyak cakap		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	65
63. Kurang berusaha		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	66
64. Minat yang terhad		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	67
65. Aktif		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	68
66. Sukar ditemui		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	69
67. Taat		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	70
68. Lembab		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	71
69. Bergaya		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	72
70. Tidak sesuai		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	73
71. Mudah dibuat musuh		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	74

LAMPIRAN 2

Ahmad Shukran bin Mohamad
No 13-3 15 Lorong Tengah Kanan B,
Desa Jati 2, 26700
Muadzam Shah, Pahang D.M

Tel : 09 - 4522986

Tarikh : 26 Jan. 1997

Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan
Pendidikan, Kementerian Pendidikan,
Pat-as 2,3 dan 5 Blok J,
Pusat Bandar Damansara,
50604 Kuala Lumpur.

Tuan,

Kebenaran Bagi Menjalankan Kajian Di Sekolah Menengah Daerah Pekan Dan Rompin

Adalah dengan segala hormatnya dimaklumkan bahawa saya sedang mengikuti program Sarjana (Pembangunan Sumber Manusia) IAB - UNIMAS. Bagi memenuhi sebahagian syarat program tersebut saya akan menjalankan kajian ilmiah bertajuk :

" Kepuasan kerja Gum Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin, Pahang Darul Makmur".

2. Bersama-sama ini disertakan surat tawaran kemasukan ke program berkembar (IAB-UNIMAS) pengajian Sarjana 1996/97 dari Universiti Malaysia Sarawak.

3. Kerjasama dari pihak tuan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian, terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

.....

(Ahmad Shukran bin Mohamad)

UNIT PERHUBUNGAN, PENDAFTARAN GURU DAN SEKOLAH
SEKTOR PENGURUSAN SEKOLAH
JABATAN PENDIDIKAN PAHANG
ALOR AKAR
25604 KUANTAN

LAMPIRAN 3
Telefon : 09 - 5675911
5673727
5681258
5681382
5681690
Fax : 09 - 5674257

Ruj Kami: JPNP 04/01/021 8/Jld V/(34)

Tarikh : 24 Mac 1997
15 Zulkaedah 1417

Encik Ahmad Shukran bin Mohamad
No. 13-315 Lorong Tengah Kanan B
Desa Jati 2
26700 MUADZAM SHAH

Tuan,

KEBENARAN BAGI MENJALANKAN KAJIAN
DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH PEKAN DAN ROMPIN

Dengan segala hormatnya saya diarah merujuk perkara di atas.

2. Jabatan ini tiada halangan untuk tuan menjalankan kajian mengenai tajuk "Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin, Pahang Darul Makmur" di sekolah-sekolah menengah seperti dalam lampiran 'A' berkembar yang telah diluluskan oleh Kementerian Pendidikan melalui surat; KP(BPPP)13/15 Jld 48(12) bertarikh 20 Februari 1997.

3. Sehubungan itu, tuan bolehlah berhubung terus dengan Pengetua sekolah-sekolah berkenaan untuk mendapatkan kerjasama yang dipcrlukan. Tuan diingatkan bahawa semua urusan kajian hendaklah tidak mengganggu aktiviti pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah berkenaan. Satu salinan hasil kajian hendaklah dihantar ke Jabatan ini (Perhatian: Unit Perhubungan & Pendaftaran).

Sekian, terima kasih.

" BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

(ABDUL HALIM BIN HAJI MAT YUNAN)
bp Pendaftar Sekolah-Sekolah Pahang

sk.
Pengarah Pendidikan Pahang
Pegawai Pendidikan Daerah Pekan
Pegawai Pendidikan Daerah Rompin
Pengetua Sekolah-Sekolah Berkenaan
fail timbul

AHK/nm

LAMPIRAN 4

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
Jld. 48(9)

Tarikh: 26 Feb 1997

En. Ahmad Shukran Bin Mohamad,
No.13-315, Lorong Tengah Kanan B,
Desa Jati 2,
26700 Muadzam Shah, Pahang.

Tuan,

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

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

"Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan Dan Rompin, Pahang Darul Makmur".

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada hal 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 di kehendaki 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.