



**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan
Manusia**

**PENGARUH BUDAYA KERJA GURU-GURU DI SEBUAH
SEKOLAH CEMERLANG DI BANDAR KUCHING**

Sherlly Valentina Binti Maikol

**Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)**

2020

UNIVERSITI MALAYSIA SAWARAK

Grade: _____

Please tick (✓)

Final Year Project Report

✓

Masters

PhD

DECLARATION OF ORIGINAL WORK

This declaration is made on the 24 day of August 2020.

Student's Declaration:

I SHERLLY VALENTINA BINTI MAIKOL, 62510, FACULTY OF COGNITIVE SCIENCES AND HUMAN DEVELOPMENT hereby declare that the work entitled, PENGARUH BUDAYA KERJA GURU-GURU DI SEBUAH SEKOLAH CEMERLANG DI BANDAR KUCHING is my original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been written for me by another person.

24 August 2020

Date submitted

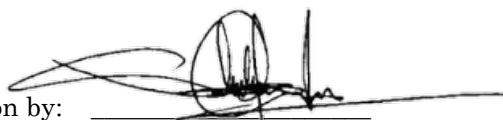


Sherlly Valentina Binti Maikol (62510)

Supervisor's Declaration:

I PROFESSOR DR.SHAHREN AHMAD ZAIDI ADRUCE hereby certifies that the work entitled, - PENGARUH BUDAYA KERJA GURU-GURU DI SEBUAH SEKOLAH CEMERLANG DI BANDAR KUCHING was prepared by the above named student, and was submitted to the FACULTY OF COGNITIVE SCIENCES AND HUMAN DEVELOPMENT as a * partial/full fulfillment for the conferment of BACHELOR OF SCIENCE WITH HONOURS (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT), and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's work

Received for examination by: _____



24 August 2020

Date: _____

(Professor Dr. Shahren Ahmad Zaidi Adruce)


I declare this Project/Thesis is classified as (Please tick (√)):

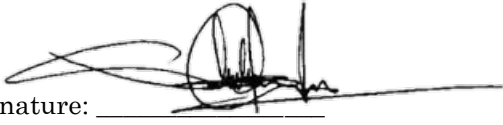
- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | CONFIDENTIAL (Contains confidential information under the Official Secret Act 1972)* |
| <input type="checkbox"/> | RESTRICTED (Contains restricted information as specified by the organisation where research was done)* |
| <input checked="" type="checkbox"/> | OPEN ACCESS |

Validation of Project/Thesis

I therefore duly affirmed with free consent and willingness declared that this said Project/Thesis shall be placed officially in the Centre for Academic Information Services with the abide interest and rights as follows:

- This Project/Thesis is the sole legal property of Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies for the purpose of academic and research only and not for other purpose.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to digitise the content to for the Local Content Database.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies of the Project/Thesis for academic exchange between Higher Learning Institute.
- No dispute or any claim shall arise from the student itself neither third party on this Project/Thesis once it becomes sole property of UNIMAS.
- This Project/Thesis or any material, data and information related to it shall not be distributed, published or disclosed to any party by the student except with UNIMAS permission.

Student's signature 
(24 August 2020)

Supervisor's signature: 
(Date) 24 August 2020

Current Address:
Kg.Contoh Suang Parai,
c-6-1 Perumahan UMS,
Jalan Sulaman,
88450,Kota Kinabalu, Sabah.

Notes: * If the Project/Thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach together as annexure a letter from the organisation with the period and reasons of confidentiality and restriction.

[The instrument was duly prepared by The Centre for Academic Information Services]

**PENGARUH BUDAYA KERJA GURU-GURU DI SEBUAH SEKOLAH
CEMERLANG DI BANDAR KUCHING**

SHERLLY VALENTINA BINTI MAIKOL

This project is submitted in partial fulfilment of the requirements
for a Bachelor of Science with Honours
(Human Resource Development)

Faculty of Cognitive Sciences and Human Development
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
(2020)

Projek bertajuk “PENGARUH BUDAYA KERJA GURU-GURU DI SEBUAH SEKOLAH CEMERLANG DI BANDAR KUCHING” telah disediakan oleh SHERLLY VALENTINA BINTI MAIKOL dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Professor Dr. Shahren Ahmad Zaidi Aduce)

Tarikh:

24 August 2020

Gred

A-

PENGHARGAAN

Syukur kerana saya telah dengan jayanya menyiapkan projek tahun akhir saya ini. Ucapan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada penyelia projek tahun akhir saya , Professor Dr. Shahren Ahmad Zaidi Adruce untuk nasihat, sokongan, bimbingan serta sikap beliau yang bertimbang rasa sepanjang saya menjalankan kajian ini. Komen yang mendalam dan pengetahuannya yang luas memberi inspirasi dan memudahkan saya dalam menyelesaikan kajian ini. Tidak lupa juga saya ucapkan jutaan terima kasih kepada mantan penyelia Projek Tahun Akhir 1, Professor Madya Dr Hasbee Usop atas bimbingan dan tunjuk ajar daripada beliau sebelum bersara. Ini adalah peluang yang baik kerana memiliki dua orang penyelia yang hebat. Seterusnya, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pensyarah saya di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Univerisiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) kerana saya mendapat ilmu yang berharga sepanjang pengajian saya ini.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada semua informan yang terlibat dalam kajian ini. Segala kerjasama dan kesediaan mereka untuk mengikuti kajian ini sangat dihargai. Di samping itu, tidak lupa juga kepada rakan-rakan seperjuangan saya atas tunjuk ajar mereka dalam menyiapkan projek ini. Dorongan dan sokongan rakan-rakan saya sepanjang berada di UNIMAS amatlah saya hargai.

Saya ingin mendedikasikan projek ini kepada ibu bapa dan ahli keluarga yang saya sayangi. Sokongan dan dorongan padu daripada mereka menjadi sumber motivasi utama untuk menamatkan pengajian saya ini.

Akhir sekali, saya ingin menyampaikan penghargaan tulus dan ucapan terima kasih kepada semua orang yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan projek tahun akhir saya ini.

Isi Kandungan

PENGHARGAAN.....	i
SENARAI JADUAL	v
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
BAB 1: PENGENALAN.....	1
1.0 Pengenalan.....	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Penyata Masalah	2
1.3 Objektif Kajian	3
1.3.1 Objektif Umum	3
1.3.2 Objektif Spesifik.....	3
1.4 Persoalan Kajian	3
1.5 Kepentingan Kajian.....	4
1.5.1 Pengetahuan	4
1.5.2 Pengamal.....	4
1.5.3 Penyelidik Masa Hadapan.....	4
1.5.4 Pengurusan Sekolah.....	4
1.6 Batasan Kajian	5
1.7 Definisi Istilah.....	6
1.8 Rumusan	6
BAB 2: TINJAUAN LITERATUR.....	7
2.0 Pengenalan.....	7
2.1 Pengamalan budaya kerja.....	7
2.3 Teori/Model yang berkaitan	9
2.3 Perbincangan Dapatan Kajian Lepas Berkaitan dengan Budaya Kerja dan Komitmen ..	11
2.4 Rumusan	13
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN	14
3.0 Pengenalan.....	14
3.1 Reka Bentuk Kajian	14
3.2 Populasi, Sampel dan Prosedur Persampelan	15
3.3 Instrumen Kajian.....	15
3.4 kajian Rintis	16
3.5 Keesahan dan Kebolehpercayaan.....	16
3.6 Etika Kajian	17

3.7	Prosedur Pengumpulan Data.....	18
3.8	Prosedur Analisis Data	19
3.9	Rumusan	20
BAB 4: DAPATAN KAJIAN		21
4.0	Pengenalan.....	21
4.1	Rumusan Pengumpulan Data	21
4.2	Penyediaan Data.....	22
4.3	Latar Belakang Demografik	23
4.3.1	Informan 1	24
4.3.2	Informan 2	25
4.3.3	Informan 3	25
4.3.4	Informan 4	25
4.3.5	Informan 5	25
4.3.6	Informan 6	25
4.3.7	Informan 7	26
4.3.8	Informan 8	26
4.2	Dapatan Utama	27
4.2.1	Objektif 1: Untuk mengkaji budaya kerja yang diamalkan oleh guru di sekolah.....	27
4.2.2	Objektif 2 : Untuk mengkaji cabaran budaya kerja yang dihadapi oleh guru	43
4.2.3	Objektif 3 : Untuk mengkaji strategi dalam memantapkan lagi budaya kerja di sekolah.....	58
4.2.4	Objektif 4 : Untuk mengetahui cadangan penambahbaikan budaya kerja yang digunakan oleh guru	74
4.3	Rumusan	86
BAB 5 : PERBINCANGAN, RUMUSAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN.....		87
5.0	Pengenalan.....	87
5.1	Perbincangan.....	87
5.2	Rumusan Kajian	88
5.3	Implikasi Kajian.....	89
5.3.1	Organisasi/sekolah	89
5.3.2	Pengamal.....	90
5.4	Cadangan.....	90
5.4.1	Organisasi/sekolah	90
5.4.2	Pengkaji akan datang	90
5.5	Kesimpulan.....	91
RUJUKAN.....		92

LAMPIRAN.....96

SENARAI JADUAL

Jadual 2.1 Teori X dan Teori Y

Jadual 4.1 Latar Belakang Demografik

Jenis-jenis budaya

Jadual 4.1 Budaya kedatangan

Jadual 4.2 Budaya Sihat

Jadual 4.3 Budaya Cemerlang

Jadual 4.4 Budaya Kolaborasi

Jadual 4.5 Budaya Sikap Keterbukaan

Jadual 4.6 Budaya Etika

Jadual 4.7 Budaya Keseimbangan kerja-hidup

Jadual 4.8 Budaya Motivasi dan Penghargaan

Jadual 4.9 Budaya Perpaduan

Jadual 4.11 Budaya Perkongsian Ilmu

Jadual 4.12 Budaya Pembangunan Diri

Jadual 4.13 Budaya Kebajikan

Jadual 4.14 Prestasi Guru

Jadual 4.15 kepuasan Kerja

Strategi

Jadual 4.16 Budaya Kedatangan

Jadual 4.17 Budaya Sihat

Jadual 4.18 Budaya Cemerlang

Jadual 4.19 Budaya Kolaborasi

Jadual 4.20 Budaya sikap Keterbukaan

Jadual 4.21 Budaya Etika

Jadual 4.22 Budaya Keseimbangan kerja-hidup

Jadual 4.23 Budaya Motivasi dan Penghargaan

Jadual 4.24 Budaya Perpaduan

Jadual 4.25 Budaya Kepimpinan Guru

Jadual 4.26 Budaya Perkongsian Ilmu

Jadual 4.27 Budaya Pembangunan Diri

Jadual 4.28 Budaya Kebajikan

Jadual 4.29 Prestasi Kerja

Jadual 4.30 Kepuasan Kerja

Cabaran

Jadual 4.31 Budaya Kedatangan

Jadual 4.32 Budaya Sihat

Jadual 4.33 Budaya Cemerlang

Jadual 4.34 Budaya Kolaborasi

Jadual 4.35 Budaya sikap keterbukaan

Jadual 4.36 Budaya Etika

Jadual 4.37 Budaya Keseimbangan kerja-hidup

Jadual 4.38 Budaya motivasi dan penghargaan

Jadual 4.39 Budaya Perpaduan

Jadual 4.40 Budaya kepimpinan Guru

Jadual 4.41 Budaya Perkongsian Ilmu

Jadual 4.42 Budaya Pembangunan Diri

Jadual 4.43 Budaya kebajikan

Jadual 4.44 Prestasi Kerja

Jadual 4.45 Kepuasan Kerja

Cadangan

Jadual 4.46 Budaya Kedatangan

Jadual 4.47 Budaya Sihat

Jadual 4.48 Budaya Cemerlang

Jadual 4.49 Budaya Kolaborasi

Jadual 4.50 Budaya Sikap Keterbukaan

Jadual 4.51 Budaya Etika

Jadual 4.52 Budaya Keseimbangan Kerja-Hidup

Jadual 4.53 Budaya Motivasi dan Penghargaan

Jadual 4.54 Budaya Perpaduan

Jadual 4.55 Budaya Kepimpinan Guru

Jadual 4.56 Budaya Perkongsian Ilmu

Jadual 4.57 Budaya Pembangunan Diri

Jadual 4.58 Budaya Kebajikan

Jadual 4.59 Prestasi Kerja

Jadual 4.60 Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji pengaruh budaya kerja guru-guru di sebuah sekolah cemerlang di bandar Kuching, Sarawak. Hanya 8 orang informan yang bekerja sebagai guru dipilih untuk terlibat dalam kajian ini. Terdapat empat objektif yang dikaji iaitu untuk mengkaji budaya kerja yang diamalkan oleh guru di sekolah, mengkaji cabaran budaya kerja yang dihadapi oleh guru di sekolah, mengkaji strategi dalam memantapkan lagi budaya kerja di sekolah dan mengetahui cadangan penambahbaikan budaya kerja yang digunapakai oleh guru di sekolah. Kajian ini dilakukan menggunakan kaedah kualitatif dan menggunakan kajian kes. Data kajian dikumpul melalui temubual separuh struktur manakala penganalisan data dilakukan menggunakan konten analisis. Dalam kajian ini terdapat beberapa budaya kerja yang diamalkan di sekolah dan terdapat beberapa dapatan kajian baru dalam kajian ini. Selain itu, cadangan penambahbaikan turut diberi oleh informan yang membantu dalam meningkatkan lagi keberkesanan sesebuah organisasi untuk terus menjadi cemerlang.

Kata kunci: budaya kerja, guru, sekolah cemerlang, kajian kes

ABSTRACT

This study was conducted to study the influence of teachers' work culture in an excellent school in the city of Kuching, Sarawak. Only 8 informants working as teachers were selected to be involved in this study. There are four objectives that are studied namely to study the work culture practiced by teachers in school, study the challenges of work culture faced by teachers in school, study strategies in further strengthening work culture in school and know the proposed improvement of work culture used by teachers in school. This study was conducted using qualitative methods and using case studies. Study data were collected through semi-structured interviews while data analysis was performed using content analysis. In this study there are some work cultures practiced in schools and there are some new research findings in this study. In addition, suggestions for improvement are also given by informants who help in further improving the effectiveness of an organization to continue to excel.

Keywords: work culture, teachers, excellent schools, case studies

BAB 1: PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Dalam bab ini akan memberi tumpuan kepada latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, definisi istilah dan rumusan untuk bab ini.

1.1 Latar Belakang Kajian

Secara umumnya, kerjaya sebagai guru sudah menjadi pilihan di kalangan masyarakat pada masa kini. Seiring dengan pembangunan negara, dasar polisi dan inovasi yang dilakukan ke atas pendidikan akan menyebabkan sistem pendidikan negara berubah sekaligus memberi kesan kepada pihak-pihak yang terlibat terutamanya guru. Berdasarkan statistik data yang dipaparkan di Kementerian Pendidikan Malaysia (2020), jumlah guru bagi sekolah rendah adalah sebanyak 236,993 manakala guru sekolah menengah adalah 179,750 dan menjadikan jumlah guru secara keseluruhan di Malaysia adalah sebanyak 416,743 (setakat 31 Julai 2020).

Di Sarawak pula, jumlah guru di sekolah rendah pada tahun 2018 termasuk sekolah harian, berasrama penuh, sekolah agama dan kolej vokasional adalah sebanyak 24,365 manakala bagi jumlah guru di sekolah menengah pula adalah sebanyak 15,722. Ini menjadikan jumlah guru secara keseluruhan di negeri Sarawak (sekolah kerajaan) berjumlah 40,087 (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2020). Dr Maszlee Malik (Menteri Pendidikan) mengatakan bahawa sasaran untuk kekosongan guru di negeri Sarawak telah dicapai apabila kekosongan guru yang diperlukan sebanyak 38,289 orang (data 5 September 2019) telah pun diisi sebanyak 90 peratus iaitu 34,292 (Bernama, 2019)

Kementerian Pendidikan Malaysia ingin mengubah pendidikan di negara ini untuk menjamin Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dapat tercapai (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2018). Di samping itu, seluruh institusi pendidikan terutamanya sekolah menitikberatkan untuk mempunyai guru-guru yang komited dalam sistem mereka (Affendi, 2014). Oleh sebab itulah, sistem pendidikan negara perlu berada dalam keadaan yang baik bagi memastikan guru tidak terbeban dengan masalah yang boleh mengganggu komitmen mereka untuk terus berkhidmat di sekolah.

1.2 Penyata Masalah

Abad 21 merupakan abad yang mencabar bagi rakyat Malaysia terutamanya dalam kalangan pendidik. Wawasan Pendidikan yang inginkan Pendidikan negara berada pada tahap global merupakan satu cabaran bagi guru untuk memahami, menghayati, pengorbanan dan komitmen mereka dalam dunia Pendidikan.

Isu beban tugas yang dialami oleh guru merupakan salah satu mempengaruhi komitmen mereka untuk terus bertugas di sekolah (Ebrahimi & Mohamad Khani, 2014). Kajian lepas juga berkaitan dengan atribut organisasi sekolah turut menjadi halangan kepada peningkatan pengajaran dan pembelajaran yang akan mempengaruhi komitmen guru (Affendi, 2014). Di samping itu, isu budaya turut menjadi salah satu kepada penyumbang komitmen guru. Kerajaan ingin menerapkan 3 budaya di sekolah iaitu kebajikan, kasih sayang dan hormat menghormati (Tharanya, 2018). Di samping itu, kajian terdahulu mengkaji cabaran yang dihadapi oleh guru tetapi dalam konteks luar negara (Lam, 2014). Selain itu, terdapat juga kajian tentang cabaran yang dihadapi oleh guru namun dalam konteks pembentukan nilai pelajar (Mohd Khairi, Mohd Zailani, Alis & Nurfasihah, 2017)

Oleh itu, kajian tentang pengaruh budaya kerja guru untuk terus berkhidmat di sekolah telah sedia untuk diakses dalam konteks Malaysia melalui kaedah kualitatif.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh budaya kerja guru di sebuah sekolah cemerlang.

1.3.2 Objektif Spesifik

1. Untuk mengkaji budaya kerja yang diamalkan oleh guru di sekolah
2. Untuk mengkaji cabaran budaya kerja yang dihadapi oleh guru di sekolah
3. Untuk mengkaji strategi dalam memantapkan lagi budaya kerja di sekolah
4. Untuk mengetahui cadangan penambahbaikan budaya kerja yang digunapakai oleh guru di sekolah.

1.4 Persoalan Kajian

1. Apakah budaya kerja yang diamalkan oleh guru di sekolah ?
2. Apakah cabaran budaya kerja yang dihadapi oleh guru ?
3. Apakah strategi yang digunakan dalam memantapkan lagi budaya kerja di sekolah ?
4. Apakah cadangan penambahbaikan budaya kerja yang digunapakai oleh guru di sekolah ?

1.5 Kepentingan Kajian

1.5.1 Pengetahuan

Hasil kajian ini akan membantu pengkaji dan pembaca untuk memahami sebahagian dari persoalan-persoalan tentang budaya kerja yang akan mempengaruhi komitmen guru dan seterusnya memberikan cadangan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah.

1.5.2 Pengamal

Hasil kajian ini boleh dijadikan rujukan agar pihak yang terlibat lebih peka terhadap pengaruh budaya kerja terhadap komitmen guru untuk kekal berkhidmat di sekolah dalam merancang, melaksana dan menilai untuk mencapai wawasan Pendidikan negara pada masa akan datang.

1.5.3 Penyelidik Masa Hadapan

Kepentingan kajian ini adalah untuk kajian masa depan. Kajian ini boleh dijadikan rujukan untuk pengkaji

pada masa akan datang untuk mereka meneroka lebih banyak tentang budaya kerja yang mempengaruhi aspek lain selain daripada komitmen. Selain itu, kajian ini juga membantu pengkaji untuk mengkaji dalam konteks pekerjaan yang lain.

1.5.4 Pengurusan Sekolah

Kepentingan kajian ini adalah membantu pihak sekolah menyedari pengaruh budaya kerja yang akan mempengaruhi komitmen serta sikap guru untuk terus berkhidmat di sekolah. Selain itu, pihak sekolah juga dapat mengetahui cadangan yang diberikan oleh guru

berdasarkan dalam kajian ini dan dapat dijadikan panduan untuk mengaplikasikan cadangan tersebut dalam sistem sekolah.

1.6 Batasan Kajian

Terdapat beberapa limitasi semasa menjalankan kajian ini. Salah satu limitasi tersebut adalah limitasi sampel. Informan yang terlibat dalam kajian ini hanya dipilih dari sekolah menengah di kawasan bandar Negeri Sarawak manakala sekolah menengah di bahagian negeri lain tidak termasuk. Oleh itu, penemuan dan hasil kajian ini tidak dapat disesuaikan dalam konteks yang lain. Selain itu, populasi kajian hanyalah guru yang berkhidmat di sekolah menengah di kawasan bandar. Oleh itu, prosedur persampelan perlu dilakukan dengan teliti untuk mencari informan yang tepat.

Tambahan pula, kajian ini hanya menfokuskan pengaruh budaya kerja guru-guru di sekolah dan karakteristik serta faktor lain tidak dikaji. Di samping itu, kajian ini menggunakan satu kaedah dan instrumen untuk mendapatkan data iaitu kaedah kualitatif dan temubual separuh struktur. Kajian ini juga mengambil masa kerana ia melibatkan temubual untuk pengumpulan data.

1.7 Definisi Istilah

Istilah	Konseptual	Operasi
Komitmen	Komitmen organisasi melibatkan penerimaan matlamat dan nilai organisasi, bersedia menyumbang usaha untuk organisasi dan keinginan untuk setia dengan tempat kerja sedia ada (Amalina Ibrahim, Fatimah Wati & Wan Shahrazad, 2017)	Dalam konteks kajian, komitmen adalah kesetiaan pekerja untuk terus berkhidmat di sekolah.
Budaya kerja	Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Nawawi, 2003)	Dalam konteks kajian, budaya kerja adalah persekitaran, proses, kepercayaan dan tingkah laku seseorang yang akan mempengaruhi komitmen mereka.

1.8 Rumusan

Secara ringkasnya, kajian ini mengfokuskan kepada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen guru di sekolah menengah di bandar. Bab ini membincangkan tentang latarbelakang kajian diikuti dengan penjelasan pernyataan masalah yang telah dikenal pasti. Seterusnya, objektif umu and objektif khusus telah dinyatakan untuk menyokong tujuan kajian ini. Persoalan kajian telah dibina selari dengan objektif kajian. Selain itu, kepentingan kajian juga dibincangkan dalam bab ini. Akhir sekali, istilah budaya kerja dan komitmen telah ditakrifkan yang akan digunakan dalam kajian ini.

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

2.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan isu-isu yang berkaitan dengan kajian ini dan diikuti dengan teori atau model yang digunakan dalam kajian ini. Selain itu, dapatan kajian lepas turut dibincangkan pada akhir bab ini diikuti dengan rumusan bab ini.

2.1 Pengamalan budaya kerja

Menurut Al-Qudsy (2008), budaya kerja cemerlang adalah satu langkah yang berterusan dan selaras dalam melakukan kerja dengan nilai yang cemerlang tidak kira dalam aspek pengurusan, penganjuran, implimentasi atau membuat keputusan di setiap hierarki dalam organisasi yang akan menghasilkan keputusan yang cemerlang. Selain itu, budaya kerja cemerlang bukanlah perkara yang diwarisi sejak azali lagi, namun ia bergantung kepada komitmen kerja setiap pekerja di dalam organisasi tersebut. Manakala, komitmen bukanlah lahir secara kekal jika majikan tidak memberi bantuan daripada pelbagai bentuk dorongan, praktik, persekitaran yang kondusif serta servis kaunseling untuk membantu pekerja mengembangkan diri dan kerjaya mereka. Di samping itu, budaya tidak akan terwujud yang menuntut langkah yang segera namun ia merupakan budaya yang sering kali dilakukan oleh individu dalam komuniti atau organisasi yang kemudiannya menjadi imej organisasi tersebut. Oleh itu, penilaian budaya kerja cemerlang perlu dikenal pasti bagi menjamin kesinambungan organisasi tersebut di masa hadapan.

Menurut Nor Mohamad Zulhairi Ismail, Jamalul Lail Abdul Wahab dan Ruzita Md Hassan (2016), guru menghadapi bebanan tugas yang berlebihan sehingga menyebabkan tugas sebenar mereka untuk iaitu untuk mendidik pelajar terganggu. Ini dapat dilihat dalam hasil dapatan kajian tersebut yang menunjukkan tahap kepuasan guru berada di dua tahap iaitu berpuas hati dan tidak berpuas hati. Kepuasan kerja guru dapat dilihat apabila penyeliaan

terhadap tugas guru-guru dapat meningkatkan mutu kerja serta profesionalisme seorang guru dan bebanan tugas yang banyak akan mengganggu tugas asal mereka iaitu memberi pendidikan yang sempurna kepada para pelajar. Selain itu, dalam kajian ini juga menyatakan bahawa guru di bandar dan di luar bandar adalah berbeza. Kekurangan guru di luar bandar menyebabkan guru-guru berdepan dengan lebih tugas yang terpaksa dipikul. Selain itu, kebajikan guru juga perlu dititikberatkan bagi mengekalkan organisasi atau profesion guru dapat berdaya saing dan dihormati.

Menurut Machawati dan Wibowo (2015), untuk memperolehi iklim organisasi yang kondusif bukan sahaja dipengaruhi oleh budaya kerja guru tetapi turut dipengaruhi oleh komitmen guru. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru yang memiliki budaya kerja yang tinggi akan sentiasa bekerja keras untuk mengatasi segala masalah yang dihadapi bagi mencapai prestasi yang lebih baik. Guru yang menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab, tekun dan memiliki kreativiti serta dapat memajukan diri dapat mewujudkan iklim sekolah yang harmoni dan kondusif. Selain itu, pengaruh komitmen guru turut meningkat apabila adanya penglibatan guru dalam membuat keputusan, kesetiaan, rela menyumbangkan sesuatu bagi mencapai matlamat organisasi dan kesediaan pekerja untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi. Hal ini membantu individu tersebut merasakan keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Hasil kajian ini turut dikaji dalam aspek pengaruh motivasi yang merupakan salah satu aspek yang mempunyai hasil yang positif. Semakin tinggi motivasi guru untuk melakukan pekerjaan mereka sebagai pendidik maka iklim organisasi turut akan meningkat. Mereka akan sentiasa bekerja keras untuk mengatasi segala masalah yang dialami bagi mencapai prestasi yang baik. Secara kesimpulannya, pengaruh budaya kerja guru, komitmen guru dan motivasi mempengaruhi iklim organisasi.

2.3 Teori/Model yang berkaitan

2.3.1 Teori Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

Terdapat banyak teori dan pendekatan yang digunakan oleh pengkaji terdahulu. Salah satu teori tersebut adalah Teori X dan Teori Y. Teori ini telah diperkenalkan oleh McGregor.

Teori Douglas McGregor meletakkan individu atau pekerja kepada dua perbezaan nilai yang akan menggambarkan sikap dan budaya kerja masing-masing. Majikan akan melihat pekerjaannya melalui dua kategori iaitu Teori X dan Teori Y. Teori Y dikategorikan sebagai perkara yang negatif iaitu pekerja tidak mengemari kerja mereka dan bersikap berat tulang. Individu yang tergolong dalam kategori ini perlu dipantau dengan lebih ketat lagi. Teori Y pula dikategorikan sebagai perkara yang positif apabila seseorang itu dapat memotivasikan diri mereka. Mereka yang tergolong dalam kategori ini adalah seseorang yang suka menerima tanggungjawab dan mempunyai keupayaan yang tinggi terhadap kerja mereka (Abdullah, 2008).

Teori ini adalah teori yang mencerminkan dua model terhadap prestasi pekerja dan motivasi. Konsep ini mempunyai dua kategori iaitu Teori X dan Teori Y (Sila Rujuk Jadual 2.1) (Arif, Ahmad & Rahman, 2006).