

PERKAITAN ANTARA FAKTOR DEMOGRAFI DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU KANAN MATA PELAJARAN (GKMP): SATU KAJIAN KES DI DAERAH JASIN DAN MELAKA TENGAH, NEGERI MELAKA

Ahmad Jawahir bin Tugimin

Centre for Languages & Human Development
Universiti Teknikal Malaysia Melaka

ABSTRAK

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan perkaitannya dengan ciri-ciri demografi dalam kalangan Guru Penolong Kanan Mata Pelajaran (GKMP) sekolah menengah di Daerah Jasin dan Melaka Tengah, Melaka. Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengetahui perkaitan antara ciri-ciri demografi seperti umur, pendapatan dan tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja dewasa ini. Satu set soal selidik digunakan untuk mengukur aspek-aspek persepsi kepuasan kerja responden yang terdiri daripada 104 orang GKMP daripada 30 buah sekolah menengah di dua daerah, iaitu Daerah Jasin dan Daerah Melaka Tengah. Penemuan kajian menunjukkan majoriti GKMP merasa kurang puas dengan kerjaya mereka dalam mendaualatkan profesion perguruan. Dapatan kajian menunjukkan ciri-ciri demografi GKMP mempunyai perkaitan signifikan pada tahap kebarangkalian 0.05 dengan kepuasan kerja dalam kalangan GKMP. Berdasarkan penemuan kajian, antara cadangan yang dapat dilaksanakan oleh pihak Jabatan Pelajaran dan Kementerian Pelajaran Malaysia ialah mengenal pasti keperluan ganjaran yang sepadan dengan beban tugas, pembelaan terhadap masa depan yang lebih terjamin dan peluang yang lebih terbuka kepada semua GKMP untuk mampu bersaing dalam menjana pembangunan modal insan.

Kata Kunci: beban tugas, umur, pendapatan, tempoh perkhidmatan, kepuasan kerja dan kualiti hidup.

ABSTRACT

This study aims to identify work satisfaction levels and its association with the demographic features among secondary schools' Guru Penolong Kanan Matapelajaran (GKMP) in the district of Jasin and Melaka Tengah, Melaka. Specific objective of this study would be to know the association between demographic features such as age, income and length of service with job satisfaction latterly. A set of questionnaire used to measure the respondent's perception on the job satisfaction aspects among 104 respondents GKMP from 30 secondary schools in two districts, namely the District of Jasin and

Melaka Tengah. Research finding shows that majority of GKMP are feeling less satisfied with their career in ennobling this teaching profession. It is also show that demographic feature is having the significant association in probability level of 0.05 with the job satisfaction among the GKMP. According to the research finding, among the feasible proposals that can be done by the Education Department and the Ministry of Education is to identify the need of corresponding rewards equivalent to the work load, security for future life and more opportunities to all the GKMP to compete in generating the development of human capital.

Keywords: *work load, age, income, length of service, job satisfaction and quality of life*

PENGENALAN

Pendidikan di negara kita merupakan suatu usaha yang berterusan dan berkesinambungan ke arah memperkembang potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan modal insan yang seimbang dari segi intelek, jasmani, rohani, emosi dan akhlak selaras dengan tuntutan agama yang suci demi meneruskan kehidupan. Usaha murni ini dilakukan adalah untuk melahirkan generasi dan warga Malaysia yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, berwibawa, berketrampilan dan bertanggungjawab serta berkeupayaan mencapai kesejahteraan masyarakat dan negara (Ahmad Jawahir, 2000). Begitulah tingginya harapan dan impian yang kita sama-sama sandarkan kepada peranan Falsafah Pendidikan Negara untuk kita realisasikan demi melestari, mengukuh dan memartabatkan visi dan misi pendidikan negara kita.

Sehubungan itu, misi pendidikan kita yang kelihatan begitu unggul, beriltizam untuk mewujudkan sistem pendidikan yang terbaik demi menghasilkan modal insan yang memiliki daya tahan yang kental bagi memenuhi aspirasi dan kehendak serta keperluan individu, masyarakat dan negara. Justeru, secara realistik dan praktikal, hanya melalui organisasi sekolah dan institusi pendidikan sahajalah yang mampu melahirkan bangsa Malaysia yang bijak, taat setia dan bersatu padu dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Mohamad Nasir, 1992). Kita juga ingin melahirkan modal insan yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, serta mampu menyediakan sumber tenaga manusia yang bermakna demi kesejahteraan dan kemajuan negara. Di samping itu, sistem pendidikan kita hari ini tidak mengabaikan tanggungjawab yang amat berat, iaitu memberikan peluang pendidikan yang secukupnya kepada semua lapisan masyarakat selagi mereka mampu menimba ilmu pengetahuan sebanyak mungkin dan mengaplikasikan segala kemahiran tanpa penghujung.

Dalam memperkasa sistem pendidikan ini sudah tentulah peranan sekolah dan institusi pendidikan semakin mencabar dan perlu berdaya saing. Untuk mendukung dan menggalas tanggungjawab ini maka ciri-ciri pendidik seperti berkredibiliti, beriltizam, berkepimpinan serta bermujahadah perlu sekali diterapkan dan disuburkan dalam kalangan mereka. Dalam mengurus sekolah menengah, sudah pastilah kita tidak dapat lari daripada membabitkan fungsi dan peranan pengetua, barisan guru penolong kanan, guru dan warga staf yang lain.

Kepuasan Kerja Dalam Organisasi

Kepuasan kerja dalam dunia pendidikan menjadi aspek kajian yang semakin penting dan amat panas diperkatakan masyarakat. Hal ini demikian kerana ia amat relevan dalam bidang pengurusan psikologi modal insan dan organisasi hari ini (Rosli, 1998). Kajian yang bersangkutan dengan kepuasan kerja telah bermula dengan kajian Hawthorne yang dijalankan oleh Elton Mayo di Amerika Syarikat dalam tahun 1920-an. Diikuti oleh beberapa kajian yang lebih terperinci daripada pelbagai aspek kerjaya telah dihasilkan bukan sahaja di Amerika Syarikat dan Eropah, malah di seluruh dunia termasuk Malaysia.

Bidang psikologi yang dipelopori oleh Maslow (1970) dan beberapa penyelidik lain telah memberikan tumpuan terhadap perkaitan beberapa faktor tertentu dengan aspek psikologi. Faktor perkembangan motivasi dikatakan sebagai katalis terhadap pencapaian kepuasan kerja individu. Menurut Ahmad Jawahir (2000), faktor kepuasan kerja tersebut seringkali terjelma sebagai kesan keinginan individu untuk meningkatkan pencapaian diri (self achievement), ingin diberikan pengiktirafan, penghargaan atas tanggungjawab dan sumbangan, serta ingin membina status dirinya. Namun, kita tidak dapat mempertikaikan bahawa keinginan setiap individu adalah pelbagai dan berbeza-beza antara satu sama lain. Keinginan juga turut berubah mengikut keperluan dan peredaran masa.

Gruneberg (1979) berpendapat, kepuasan kerja menjadi tumpuan kajian berdasarkan wujudnya persepsi umum bahawa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktiviti dan banyak manfaat lain kepada organisasi. Bagi Dressler (1995), kepuasan kerja amat penting dalam organisasi terutama kepada pihak pengurusan kerana aspek ini boleh menjadi faktor penentu kepada kelakuan pekerja sama ada mereka melakukan atau sebaliknya. Dalam konteks ini, pelbagai pendapat dan teori kepuasan kerja telah digunakan oleh para pengkaji untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kesan dan kesinambungannya terhadap kerjaya.

Dalam konteks perkhidmatan pendidikan dewasa ini, bidang tugas dan tanggungjawab GKMP dan GPK lain di sekolah menengah seringkali bertindan-tindih antara satu sama lain. Antara sesama mereka ada pula yang kurang arif tentang bidang tugas mereka, dan pada kesempatan ini pula ada yang menyerahkan tugas-tugas tertentu kepada pihak yang satu lagi. Selalunya pihak yang peka terhadap tugas mereka sentiasa menjadi pak turut dan terperangkap menjadi mangsa keadaan (Ahmad Jawahir, 2000).

Namun, konflik yang ketara hari ini adalah disebabkan oleh tiada satu garis panduan dan pemisah yang jelas tentang bidang tugas GPK Akademik, GPK HEM dan GPK Kokurikulum dan GKMP. Mereka menjalankan tugas berpanduan kesan bawa daripada mereka yang menjawat jawatan sebelumnya. Dalam keadaan begini tidak hairanlah kalau timbul konflik sesama mereka dan saling kurang bekerjasama.

PERNYATAAN MASALAH KAJIAN

Sejajar dengan tuntutan anjakan paradigma perkhidmatan pendidikan ke arah "Pendidikan Bertaraf Dunia" dan "Rakyat Minda Kelas Pertama", golongan pendidik sebenarnya tersepit antara dua keadaan, iaitu merealisasikan dua slogan keramat tadi dengan layanan hambar dan kurang proaktif yang wujud hari ini. Isu pelajar dan keluarga menyaman guru dan tauke pendidikan mengenakan tindakan terhadap guru sudah cukup untuk menyakiti dan menghiris pilu hati golongan pendidik secara menyeluruh. Apatah lagi dengan cabaran mendidik hari ini dengan anak-anak remaja yang muncul dari dunia globalisasi tanpa sempadan! Pengkaji melihat selain faktor konflik bidang tugas, faktor-faktor organisasi lain seperti beban tugas, polisi organisasi dan kemudahan di tempat kerja dan faktor-faktor demografi juga merupakan antara penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja kalangan GKMP. Berdasarkan senario di atas, maka beberapa persoalan perlu mendapat perhatian, iaitu:

1. Apakah tahap kepuasan kerja diperoleh kalangan GKMP dalam organisasi?
2. Apakah perkaitan antara ciri-ciri demografi seperti umur, pendapatan dan tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja GKMP di sekolah?

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengenal pasti:

Perkaitan antara ciri-ciri demografi seperti umur, pendapatan dan tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja dalam kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran sekolah menengah di dua daerah, iaitu Daerah Jasin dan Daerah Melaka Tengah di negeri Melaka.

KEPENTINGAN KAJIAN

Hasil penemuan ini akan dapat memberikan gambaran dan panduan kepada pihak pengurusan di sekolah, Jabatan Pelajaran Negeri dan seterusnya Kementerian Pelajaran Malaysia dalam usaha membangunkan sumber manusia bagi memelihara martabat guru, mempertingkatkan prestasi kerja serta mengekalkan keunggulan perkhidmatan pendidikan yang bersifat holistik. Tambahan pula, hasil kajian ini diharapkan agar dapat membuka ruang yang luas terhadap kajian-kajian yang akan datang yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam kalangan pentadbir dan pengurus sekolah yang bakal berdepan dengan segala macam cabaran globalisasi pendidikan.

Batasan Kajian

Kajian ini hanyalah kajian kes yang dilakukan terhadap semua GKMP sekolah menengah di daerah Jasin dan Melaka Tengah, Melaka. Selain itu, pengkaji tidak dapat mengawal sebarang pengalaman responden yang lepas yang berkemungkinan mempengaruhi jawapan yang diberikan terhadap soalan-soalan yang disediakan, dan kesahihan kajian ini juga banyak bergantung kepada kerelaan responden memberikan kerjasama dalam menjawab soalan-soalan kaji selidik yang diedarkan kepada mereka. Hasil kajian ini hanya sesuai dan diterima pakai untuk menunjukkan perkaitan antara ciri-ciri demografi dengan kepuasan kerja dalam kalangan GKMP di dua daerah di negeri Melaka dan tidak boleh digunakan untuk menunjukkan aspek yang sama dalam sektor yang sama di seluruh Malaysia.

KONSEP KEPUASAN KERJA

Menurut Vroom (1964) konsep kepuasan kerja sebagai sikap yang dipegang oleh individu yang terlibat dalam sesebuah organisasi pada satu-satu masa. Sikap individu tersebut merujuk kepada aspek

pekerjaan atau bidang yang diminati. Pada tahap ini biasanya individu tersebut menolak bidang yang tidak diminatinya. Sementara Locke (1976) pula menyatakan bahawa seseorang pekerja akan merasa puas dengan kerjanya jika ciri-ciri kerja dan persekitaran selari dengan nilai-nilai peribadi dan jangkaan kerjanya.

Menurut Fleishment dan Bass (1974), kepuasan kerja merupakan tindak balas yang boleh mempengaruhi pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dilihat sebagai natijah daripada pengalaman kerja seseorang yang terlibat, iaitu hubungan antara nilai yang dipegang dengan matlamat yang dijangkakan terhadap sesuatu kerjaya yang diceburi.

Menurut Abdul Jalil (1996), seseorang individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan perhatian sepenuhnya terhadap kerjayanya, dengan tidak mudah jemu, lebih rajin, bermotivasi tinggi, dan seterusnya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja. Seterusnya, aspek kepuasan kerja juga sering dikaitkan dengan aspek psikologi kerana hal ini tidak dapat dipisahkan dengan konsep motivasi kerja.

Sehubungan itu, Maslow (1970) telah menyatakan bahawa faktor kepuasan kerja adalah berpunca daripada keinginan individu untuk meningkatkan lagi pencapaian dalam kerjaya, keinginan untuk mendapat pengiktirafan di atas sumbangan perkhidmatan, dan akhirnya yang pasti akan meningkatkan status diri dalam lingkungan masyarakatnya.

Pada kebiasaannya, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan prestasi kerja setiap pekerja yang dapat dilihat apabila individu berkenaan meminati dan suka terhadap tugasnya (Weiten, 1986). Beliau berpendapat bahawa kepuasan kerja mempunyai konsep yang multidimensi, yang sekali gus menyukarkan kita untuk menentukan ukuran sebenar kerana setiap pekerjaan mempunyai pelbagai aspek yang oleh membawa rasa puas atau sebaliknya. Pendek kata, kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa rangkaian tindak balas yang turut meliputi emosi individu terhadap kerjayanya. Rangkaian tersebut sukar dinilai dan sering berubah-ubah mengikut keadaan dan masa tertentu.

Dalam satu kajian lain yang dijalankan oleh Ostorf (1992) terhadap kalangan guru dari 298 buah sekolah, beliau mendapati organisasi yang mempunyai ramai kakitangan yang berpuas hati dengan kerja adalah dengan lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai kurang

kakitangan yang lebih berpuas hati dengan kerja. Beliau seterusnya menyatakan bahawa kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang signifikan dan positif dengan pencapaian akademik dan pentadbiran. Manakala faktor guru berhenti kerja menunjukkan perkaitan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini demikian adalah disebabkan pekerja yang berpuas hati dengan kerja biasanya merupakan pekerja yang produktif dan sering memberikan komitmen yang tinggi terhadap kerja.

PERKAITAN KEPUASAN KERJA DENGAN FAKTOR DEMOGRAFI

Jantina

Menurut Hulin dan Smith (1964), kaum wanita lebih sering diberikan jawatan yang rendah berbanding lelaki. Oleh hal yang demikian, pekerja wanita lebih cenderung untuk tidak berpuas hati berbanding dengan pekerja lelaki. Dapatan kajian ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Abdul Latiff (1979) dan mengesahkan terdapatnya perbezaan antara kepuasan kerja dengan faktor jantina.

Umur

Menurut Muzita (1986), faktor umur boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan kajian beliau, pekerja yang berusia kurang daripada usia 30 tahun adalah kurang berpuas hati terhadap kerja, dan lebih cenderung untuk bertukar kerja berbanding pekerja yang berusia melebihi usia 30-an. Hal ini demikian kerana tahap kepuasan bagi mereka yang telah lanjut usia sudah mencapai tahap kepuasan yang maksimum. Pendapat ini disokong oleh Berkowitz et. al. (1987), golongan pekerja yang sudah berusia melewati 40-an lebih berpuas hati dengan ganjaran yang diterima. Manakala kajian Ahmad Jawahir (2000) pula menunjukkan bahawa terdapatnya korelasi negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan antara faktor umur dengan kepuasan kerja. Ini menggambarkan bahawa faktor umur tidak mempengaruhi turun naik tahap kepuasan kerja dalam kalangan GPK Akademik dan GPK HEM di sekolah-sekolah menengah seluruh Melaka.

Pendapatan

Menurut Opsahl dan Dunnette (1996), faktor gaji merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang dalam kerjayanya. Sebaliknya, Herzberg et. al. (1959), walaupun

mengakui faktor gaji boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja, faktor gaji terletak pada aras ketujuh berbanding dengan faktor-faktor lain dalam menentukan tahap kepuasan kerja.

Menurut Bass dan Barrett (1981). Apabila individu memperoleh gaji atau pendapat yang lebih tinggi, maka dia akan lebih bermotivasi untuk melaksanakan tugas dalam kerjayanya. Ini bertentangan dengan pendapat Khaleque dan Rahman (1987) yang menyatakan bahawa faktor pendapatanlah yang sentiasa menyebabkan orang ramai tidak puas hati terhadap kerja yang dilakukannya.

Manakala hasil penyelidikan Ahmad Jawahir (2000) menunjukkan terdapatnya korelasi positif yang lemah antara kepuasan kerja dengan faktor pendapatan. Ini bermakna tahap kepuasan kerja akan meningkat apabila nilai pendapatan atau gaji juga bertambah. Ini merupakan fenomena yang lazim dan begitu lumrah.

Tempoh perkhidmatan

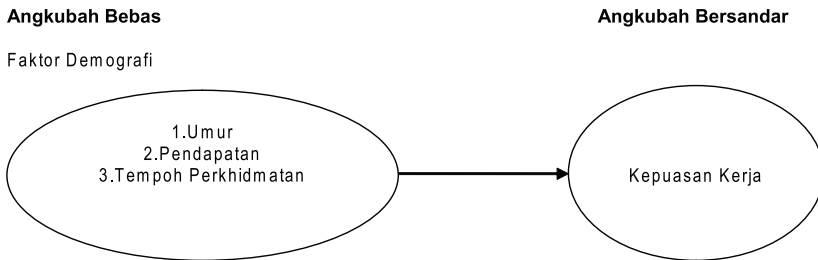
Tempoh perkhidmatan dalam kerjaya juga boleh mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap yang dilakukan. Menurut Abdul Latif (1979), individu berasa lebih puas terhadap kerjanya jika dia telah berkhidmat begitu lama dengan kerja tersebut. Kajian ini disokong oleh Lee dan Wilbur (1985) yang menyatakan bahawa mereka yang telah lama berkhidmat dalam sebuah organisasi akan merasa lebih puas kerana mereka telah terbiasa dan mengetahui banyak perkara yang berkaitan dengan organisasi tersebut.

Pendapat ini seterusnya disokong oleh Schmidt et. al. (1986) dengan mengatakan bahawa pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Namun pendapat ini disanggah oleh Stout et. al. (1987) yang mengatakan bahawa semakin bertambah tempoh perkhidmatan, maka semakin menurun tahap kepuasan terhadap kerjaya seseorang pekerja. Dalam kajian Ahmad Jawahir (2000) pula membuktikan bahawa terdapatnya korelasi positif yang lemah tetapi tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor tempoh perkhidmatan dalam kalangan GPK Akademik dan GPK HEM di negeri Melaka.

METODOLOGI KAJIAN

Berdasarkan tujuan dan batasan kajian yang ada, reka bentuk yang digunakan bagi kajian ini adalah berbentuk penyelidikan perkaitan

(relational research). Kajian secara korelasi digunakan dengan tujuan menganalisis sejauh mana terdapatnya hubungan antara angkubah-angkubah bebas (independent variables) yang terpilih dengan angkubah bersandar (dependent variable). Rangka kerja ini dipaparkan seperti dalam Rajah 1 di bawah.



Rajah 1: Model Rangka Kajian

Populasi dan Responden Kajian

Populasi bagi kajian ini terdiri daripada semua GKMP sekolah menengah di daerah Jasin dan Melaka Tengah, Melaka. Jumlah responden adalah seramai 104 orang. Oleh sebab semua GKMP sekolah menengah menjadi responden kajian ini, maka persampelan tidak perlu dilakukan. Semua responden yang seramai 104 orang mengembalikan borang soal selidik yang diberikan untuk dianalisis.

Instrumen Kajian

Data bagi tujuan kajian ini diperoleh melalui borang soal selidik. Bagi peralatan soal selidik, satu set borang yang mengandungi soalan-soalan tertutup (closed-ended). Semua pertanyaan yang dikemukakan dalam soal selidik kajian ini telah diubahsuai dan direka bentuk berdasarkan sumber kajian beberapa penyelidik yang lepas seperti Ab. Wahab (1992), Mohamad Nasir (1992), Rosli (1998), Shaharuddin (1999) dan Ahmad Jawahir (2000). Pengubahsuaian tersebut dilakukan supaya soalan-soalan yang dikemukakan bersesuaian dan relevan dengan bidang tugas GKMP sekolah menengah, dan juga selaras dengan objektif kajian yang hendak dicapai. Soal selidik ini mengandungi jawapan berstruktur dan terkawal. Bahagian A memerlukan responden memenuhi tempat kosong untuk mendapatkan maklumat peribadi yang meliputi ciri-ciri demografi. Bagi bahagian-bahagian lain, responden hanya perlu menjawab dengan cara memilih jawapan yang berbentuk skala Likert, sesuai dengan pertanyaan yang meliputi aspek-aspek yang diperlukan dalam kajian.

Prauji Soal Selidik

Penyelidik telah menjalankan kajian awal ke atas 15 orang GKMP di daerah Jasin dan Melaka Tengah. Prauji ini dilakukan untuk menguji kesesuaian soal selidik yang digunakan sebagai instrumen kajian setelah diubahsuai. Objektif utama prauji ini dibuat adalah untuk melihat sama ada soal selidik ini dapat difahami oleh responden atau sebaliknya. Bagi menguji reliabiliti instrumen kajian ini, data prauji tersebut dianalisis dengan menggunakan alpha Cronbach dalam program SPSS Version 6.0. Bersumberkan prauji, didapati nilai alpha bagi reliabiliti soal selidik bagi kepuasan kerja ialah 0.7814, manakala nilai pos uji yang dilakukan terhadap 104 orang responden ialah 0.8553.

Reliabiliti instrumen yang bernilai 0.60 dan ke atas sering digunakan untuk menentukan tahap reliabiliti sesuatu kajian (Mohd Majid, 1990).

Pengumpulan Data

Kaedah pengumpulan data dilakukan secara bertahap, iaitu:

- i. maklumat atau data dikumpulkan bersumberkan borang soal selidik yang ditadbir sendiri oleh penyelidik
- ii. diedarkan kepada responden dengan tangan dengan keizinan pihak-pihak berwajib
- iii. borang soal selidik yang disempurnakan akan dipungut sendiri atau melalui kiriman pos pada jangka masa yang ditetapkan

Penganalisisan Data

Kaedah yang digunakan ialah kaedah kuantitatif, dan data diproses dengan menggunakan program SPSS di Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan, Universiti Teknikal Malaysia Melaka. Antara objektif kaedah kuantitatif ini ialah:

- i. statistik deskriptif untuk mencari kekerapan, purata dan peratus
- ii. data dipersembahkan dalam bentuk jadual
- iii. analisis Perason Product Moment Correlation digunakan untuk menentukan arah dan kekuatan antara kepuasan kerja dengan angkubah terpilih. Pekali korelasi diinterpretasi berpandukan saranan Davis (1971) mengikut The Rule of Thumb. Untuk penjelasan selanjutnya, sila rujuk Jadual 1.

Jadual 1: Interpretasi Dalam Analisis Korelasi

Nilai Pekali (r)	Tahap Kekuatan Hubungan
0.01 – 0.09	Korelasi yang sangat lemah
0.10 – 0.29	Korelasi yang lemah
0.30 – 0.49	Korelasi yang sederhana kuat
0.50 – 0.69	Korelasi yang kuat
0.70 dan ke atas	Korelasi yang sangat kuat

Sumber: Davis, 1971 (dipetik daripada Rosli, 1998)

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Jadual 2: Taburan Responden Mengikut Jantina, Umur, Taraf Perkahwinan, Kelulusan Akademik

Taburan responden mengikut jantina	Kekerapan	%
Lelaki	72	69.2
Perempuan	32	30.8
Jumlah	104	100

Taburan responden mengikut umur	Kekerapan	%
33-39	15	14.4
40-46	62	59.7
47-53	27	25.9
Jumlah	104	100

Taburan responden mengikut taraf kehidupan	Kekerapan	%
Bujang	7	6.7
Berkahwin	96	92.3
Janda	1	1.0
Jumlah	104	100

Taburan responden mengikut kelulusan akademik	Kekerapan	%
STPM / Sijil Kemahiran	2	1.9
Ijazah Pertama	92	88.5
Sarjana / lain-lain	10	9.6
Jumlah	104	100

Daripada segi pendapatan, mengikut Jadual 1, seramai 30 orang responden (28.8%) bergaji antara RM1490 – RM2326 sebulan. Manakala

seramai 40 orang (38.5 %) berpendapatan antara RM2327 – RM3163, dan selebihnya 34 orang (32.7 %) bergaji antara RM3164 – RM4000 sebulan. Purata gaji mereka ialah RM2792.00 sebulan.

Daripada segi tempat tinggal, majoriti GKMP tinggal di rumah sendiri, iaitu seramai 89 orang (85.6%), yang masih menyewa rumah kerajaan 9 orang (8.6 %), manakala selebihnya, iaitu 6 orang (5.8 %) menyewa rumah milik orang perseorangan. Berdasarkan tempoh perkhidmatan, terdapat seramai 61 orang (58.7 %) responden berkhidmat di antara 1 – 6 tahun, 27 orang (0.9 %) telah berkhidmat selama 30 tahun. Purata tempoh perkhidmatan ialah 7.3 tahun.

Jadual 3: Taburan Responden Mengikut Pendapatan, Tempat Tinggal dan Tempoh Perkhidmatan

Taburan Responden Mengikut:	Kategori	Kekerapan	%	Purata	Min.	Mak.	S.P.
Pendapatan Sebulan RM	1490-2326	30	28.8				
	2327-3163	40	38.5				
	3164-4000	34	32.7				
	Jumlah	104	100	2729	1490	4000	

Tempat Tinggal (Rumah)	Kategori	Kekerapan	%	Purata	Min.	Mak.	S.P.
Tempat Tinggal (Rumah)	Kerajaan	9	8.6				
	Sendiri	89	85.6				
	Sewa	6	5.8				
	Jumlah	104	100				

Tempat Perkhidmatan (Tahun)	Kategori	Kekerapan	%	Purata	Min.	Mak.	S.P.
Tempat Perkhidmatan (Tahun)	1 – 1	61	58.7				
	7 -12	27	26.0				
	13 -18	11	10.6				
	19 – 24	4	3.8				
	25 - 30	1	0.9				
	Jumlah	104	100	7.3	1	30	

KORELASI FAKTOR UMUR, PENDAPATAN, DAN TEMPOH PERKHIDMATAN DENGAN KEPUASAN KERJA

Bahagian ini melihat keputusan analisis korelasi antara faktor-faktor demografi dengan tahap kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam Jadual 3. Daripada analisis kajian faktor demografi pula, didapati wujudnya korelasi negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan antara tahap kepuasan kerja dengan faktor umur ($r = -.0622$; $p = .530$). Ini menunjukkan bahawa faktor umur tidak mempengaruhi naik turunnya tahap kepuasan kerja dalam kalangan GKMP daerah Jasin dan Melaka Tengah di negeri Melaka.

Kajian menunjukkan wujudnya korelasi positif yang lemah tetapi signifikan antara kepuasan kerja dengan ($r = .2797$; $p = .004$). Ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja akan meningkat apabila

nilai pendapatan atau gaji juga bertambah. Ini merupakan suatu fenomena yang lazim dan lumrah.

Kajian seterusnya menunjukkan adanya korelasi positif yang lemah dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor tempoh berkhidmat ($r = .1234; p = .212$) dalam kalangan Guru-guru Kanan Mata Pelajaran sekolah menengah di dua daerah tersebut. Ini meletakkan suatu keadaan bahawa tahap kepuasan kerja tidak ditentukan oleh bertambahnya tempoh perkhidmatan seseorang GKMP tersebut.

Jadual 4: Korelasi Antara Kepuasan Kerja dengan Faktor-faktor Demografi

Faktor-faktor Demografi	Kepuasan Kerja	
	r	p
Umur	-.0622	.530
Pendapatan	.2787	.004**
Tempoh Perkhidmatan	.1234	.212

** $p < 0.05$

Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah

Jadual 5: Tahap Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja	Kekerapan	Peratus (%)
Rendah	0	0.0
Sederhana	74	71.2
Tinggi	30	28.8
Jumlah	104	100
Min = 121.625 Sisihan Piawai = 12.487		

Pada keseluruhannya, tahap kepuasan kerja (lihat Jadual 4) dalam kalangan GKMP di dua daerah tersebut adalah agak tinggi. Kelompok responden yang berada pada tahap kepuasan tinggi ialah 28.8%, manakala pada tahap sederhana ialah 71.2% dan 0% atau tiada seorangpun yang berada pada tahap kepuasan yang rendah. Ini menunjukkan mereka amat bersemangat untuk bekerja walaupun menerima banyak halangan dan tekanan.

Berpandukan dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhan

berpuas hati dengan gaji yang diterima, iaitu 6 orang (5.8%) responden menyatakan sangat setuju, 49 orang (47.1%) menyatakan bersetuju, 16 orang (15.4%) agak bersetuju dan 17 orang (16.3%) tidak bersetuju. Jelas menunjukkan mereka tidak begitu mempersoal pendapatan yang diperoleh.

Jadual 6: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Gaji

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Gaji	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	6	5.8
Bersetuju	49	47.1
Agak bersetuju	16	15.4
Tidak bersetuju	17	16.3
Jumlah	104	100

Tentang peluang kenaikan pangkat pula, seramai 49 orang responden (47.1%) yang tidak bersetuju (min 3.010), dan 22 orang (21.2%) agak setuju dengan sistem yang ada. Manakala 16 orang (15.4%) yang sangat bersetuju, 17 orang (16.3%) yang bersetuju dengan peluang kenaikan pangkat tersebut. Sekali lagi membuktikan bahawa hampir setengah jumlah responden berada pada tahap tidak puas hati.

Jadual 7: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kenaikan Pangkat

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kenaikan Pangkat	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	16	15.4
Bersetuju	17	16.3
Agak bersetuju	22	21.2
Tidak bersetuju	49	47.1
Jumlah	104	100

Berkaitan dengan kemudahan-kemudahan pinjaman kenderaan dan perumahan, seramai 57 orang responden (54.8%) menyatakan puas hati, 26 orang (25.0%) merasa agak berpuas hati, 21 orang (20.2%) menyatakan tidak puas hati. Nilai min ialah 3.404.

Jadual 8: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kemudahan Perumahan

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kemudahan Kenderaan dan Perumahan	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat puas hati	0	0
Berpuas hati	57	54.8
Agak puas hati	26	25.0
Tidak puas hati	21	20.2
Jumlah	104	100

Merujuk pada Jadual 8 tentang sistem pergerakan gaji sekarang, terdapat 21 orang (20.2%) yang menyatakan sangat puas hati, 34 orang (32.7%) agak puas hati, 19 orang (18.3%) berpuas hati, dan 30 orang (28.8%) tidak berpuas hati.

Jadual 9: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Pergerakan Gaji Sekarang

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Pergerakan Gaji Sekarang	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat puas hati	21	20.2
Berpuas hati	19	18.3
Agak puas hati	34	32.7
Tidak puas hati	30	28.8
Jumlah	104	100

Tentang pernyataan "Saya sanggup melaksanakan tugas asalkan dapat terus berkhidmat di sekolah ini", pada jadual 9, terdapat 10 orang (9.6%) sangat bersetuju, 41 orang (39.4%) bersetuju, 30 orang menyatakan agak bersetuju, dan 23 orang (22.1%) yang sangat tidak bersetuju. Jelas mereka tidak bergembira berada di satu tempat pada tempoh yang lama.

Jadual 10: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Status Dapat Terus Berkhidmat

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Status Dapat Terus Berkhidmat	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	10	9.6
Bersetuju	41	39.4
Agak bersetuju	30	28.9
Tidak bersetuju	23	22.1
Jumlah	104	100

Tentang pernyataan bahawa suasana di tempat kerja mereka kini banyak mendorong untuk kekal lebih lama, hanya 11 orang responden (10.6%) yang amat setuju, 61 orang (58.7%) tidak setuju, dan hanya 2 orang (1.9%) berasa selesa.

Jadual 11: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Suasana di Tempat Kerja

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Suasana di tempat Kerja	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	11	10.6
Bersetuju	2	1.9
Agak bersetuju	30	28.9
Tidak bersetuju	61	58.4
Jumlah	104	100

Menyentuh tentang elaun tanggungjawab, terdapat 19 orang responden (18.3%) yang bersetuju bahawa elaun yang didapati mereka berpadanan dengan beban tugas. Manakala 50 orang responden (48.1%) mengakui tidak setuju, dan 35 orang (33.7%) amat setuju dengan kadar elaun yang diterima kini. Sebanyak 81.8% responden berasa tidak puas hati dengan keadaan begini.

Jadual 12: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Elaun Tanggungjawab

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Elaun Tanggungjawab	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	16	15.4
Bersetuju	17	16.3
Agak bersetuju	22	21.2
Tidak bersetuju	49	47.1
Jumlah	104	100

Majoriti responden menyatakan bahawa skim gaji dan elaun yang ada perlu dikaji semula agar sejajar dengan beban tugas yang sedia ada. Terdapat 49 orang (47.1%) amat setuju, 41 orang (39.4%) bersetuju, 7 orang (6.7%) agak setuju, dan 7 orang (6.8%) tidak setuju. Dapatan menunjukkan mereka memerlukan anjakan gaji yang baru agar mereka dihargai dan terbela.

Jadual 13: Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan
Kajian Semula Gaji dan Elaun

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kajian Semula gaji dan Elaun	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	49	47.1
Bersetuju	41	39.4
Agak bersetuju	6	6.7
Tidak bersetuju	7	6.8
Jumlah	104	100

Majoriti responden mengatakan bahawa kedudukan perkhidmatan mereka kini tidak banyak memberikan peluang untuk mempromotkan diri ke tahap akademik dan kemahiran yang lebih tinggi dan lebih menarik. Terdapat 12 orang (11.5%) yang sangat bersetuju dengan pernyataan di atas, 49 orang (47.1%) bersetuju, 18 orang (17.3%) agak bersetuju, dan 25 orang tidak bersetuju. Nilai min ialah 3.462. Keadaan ini

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Peluang Mempromotkan Diri	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat setuju	12	11.5
Bersetuju	49	47.1
Agak bersetuju	18	17.3
Tidak bersetuju	25	24.1
Jumlah	104	100

KESIMPULAN

Secara ringkas, berdasarkan ulasan-ulasan tadi menunjukkan bahawa semua kajian membawa gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kajian-kajian sebelum ini juga membuktikan bahawa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa angkubah bebas termasuklah jantina, umur, status perkahwinan, prestasi akademik, tempoh perkhidmatan dan iklim tempat kerja.

Walaupun angkubah-angkubah bebas tersebut kerap kali dikaji sebelum ini, penyelidikan yakin masih terdapat ruang dan kesempatan untuk menjalankan kajian mengenai korelasi angkubah-angkubah bebas yang menyumbang ke arah pencapaian kepuasan kerja dalam kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran sekolah menengah di negara ini. Kajian ini telah memilih tiga angkubah bebas iaitu tiga faktor demografi

seperti umur, pendapatan dan tempoh perkhidmatan.

Manakala kajian yang dijalankan oleh Chaloe (1994) untuk melihat perkaitan kepuasan kerja dalam kalangan guru dan pensyarah di kolej perguruan di timur laut Thailand dengan faktor-faktor jantina, umur, pangkat, tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil kajian menunjukkan ahli-ahli kolej tersebut berpuas hati dengan tahap kepuasan kerja masing-masing terutama setelah lama bekerja dalam bidang kerjaya diceburi oleh mereka. Kenyataan daripada kajian ini adalah hampir sama dengan kajian yang dijalankan oleh Titanji (1995) yang melihat perkaitan faktor demografi sahaja, iaitu faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Cameroon. Justeru, kajian ini ingin melihat sama ada terdapat persamaan atau kelainan tentang faktor-faktor terpilih yang dinyatakan tadi dengan kajian-kajian yang lepas.

RUMUSAN

Berdasarkan dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi terhadap beban tugas dalam kalangan GKMP adalah berat dan pada tahap yang tinggi, iaitu 26% menyatakan beban tugas berat, 72.1% adalah agak berat, dan hanya 1.9% sahaja yang menyatakan beban tugas mereka ringan. Berhubung dengan kajian tentang kepuasan kerja, majoriti responden (71.2%) menyatakan tahap kepuasan mereka sederhana, 28.8% menyatakan kepuasan mereka tinggi dan tiada seorangpun yang memiliki kepuasan rendah. Ini merupakan satu lagi fenomena yang dominan dan begitu menggalakkan dalam institusi pendidikan masa kini khususnya di dua daerah iaitu di Jasin dan Melaka Tengah, Melaka.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan ciri-ciri demografi GKMP mempunyai perkaitan signifikan pada tahap kebarangkalian 0.05 dengan kepuasan kerja dalam kalangan GKMP. Berdasarkan analisis kajian faktor demografi, didapati wujudnya korelasi yang negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor umur ($r = .0622$; $p = .530$). Ini membuktikan bahawa faktor umur tidak mempengaruhi naik turun tahap kepuasan kerja responden. Sebaliknya, analisis kajian membuktikan wujudnya korelasi positif yang lemah tapi signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor gaji atau pendapatan ($r = .2797$; $p = .004$). Ini membawa tafsiran bahawa tahap kepuasan kerja akan meningkat jika nilai gaji juga turut bertambah. Akhir sekali, analisis kajian membuktikan bahawa wujudnya korelasi

positif yang lemah tetapi tidak signifikan antara tahap kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bekerja responden ($r = .1234$; $p = .212$). Ini menggambarkan bahawa tahap kepuasan kerja tidak ditentukan oleh bertambahnya tempoh perkhidmatan seseorang GKMP di sekolah.

Pada keseluruhannya, terdapat banyak perkara yang perlu dipertimbangkan oleh pihak Pejabat Pelajaran Daerah, Jabatan Pelajaran Melaka dan Kemeterian Pelajaran Malaysia. Dapatan-dapatan yang diperoleh memberikan indikasi bahawa banyak hal yang berkaitan dengan keprihatinan para pegawai pelajaran khususnya golongan pengurusan GKMP perlu mendapat pembelaan yang wajar demi memperkasa sistem pendidikan yang ada. Antara hal yang mendesak kini ialah pihak Kementerian perlu mewujudkan segera garis panduan yang komprehensif dan lengkap yang menitikberatkan kejelasan polisi organisasi agar difahami dan diterima pakai oleh semua yang terlibat dalam pentadbiran dan pengurusan (Rosli, 1998, Shaharuddin, 1999 dan Ahmad Jawahir, 2000). Di samping itu, pihak kerajaan sewajarnya mengkaji semula skim gaji serta elaun tanggungjawab kalangan guru berijazah yang kini kelihatan seperti belum lagi mendapat pembelaan yang sebenar. Elaun bernilai RM120.00 bagi GKMP berbanding RM240.00 bagi hanya guru waden asrama perlu juga diberikan kewajaran dan keadilan yang setimpal. Begitu juga GPK Akademik, HEM dan Kokurikulum yang menerima nasib yang sama, iaitu menerima elaun tanggungjawab sekadar RM120.00 sebulan walaupun sesetengah mereka memiliki ijazah *Master*. Dilema ini perlu diberikan jawapan yang sesegera mungkin bagi mengelakkan menyusutnya bilangan mereka yang terus kekal memegang jawatan utama sekolah menengah di Melaka khasnya dan di Malaysia amnya (Ahmad Jawahir, 2000).

RUJUKAN

- Abd. Wahab Saad (1992). Persepsi Pekerja Kerani Pelaabuhan Terhadap Kepuasan Kerja : Perbandingan Sektor Awam dan Swasta. Tesis Master: Universiti Pertanian Malaysia'
- Abdul Jalil Hassan (1996). Kepuasan Kerja. Buletin Psikologi. Kuala Lumpur: Jabatan Perkhidmatan Awam. M.s.1-7
- Abdul Latif Abdul Manan (1979). Job Satisfaction: A Look at the Plantation. Project Paper: Universiti Pertanian Malaysia.
- Ahmad Jawahir Tugimin (2000). Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka. Kertas Projek Master Sains:

Universiti Putra Malaysia.

Bass, B.M. and G.V. Barret (1981). *People, Work and Organizational Psychology*. Boston: Allyn & Bacon, Inc.

Berkowitz, L.C., C. Fraser and F. P. Treasure (1987). Pay, Equity, Job Gratification and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 72:544-551.

Dressler, G. (1995). *Human Behavior Improving Performance Work*. Virginia: Rostom Publishing Co. Inc.

Fleishman, E.A. and A.R. Bass (1974). *Studies and Personnel and Industrial Psychology*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press.

Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: MacMillan Press Ltd.

Hulin, C.L., and Smith, P.C. (1964). Sex Differences in Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 48(1): 88-92.

Khaleque, A. and M.A. Rahaman (1987). Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers: *Human Relations*. 40 [7]: 401-416.

Lee, R. and E.R Wilbur (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*. 38: 781-191.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* [2nd Ed.] New York: Harper and Row.

Mohamad Nasir Saludin (1992). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kakitangan Akademik Berhanti Kerja: Satu Kajian di Fakulti Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia, Serdang, Selangor.

Muzita Mustapa (1986). Kajian ke atas Tahap Kepuasan Kerja Pekerja-pekerja Perkeranian Bank-bank Perdagangan di Kuala Lumpur. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia, Serdang, Selangor.

Opsahl, D.W. and Near, J.P. (1985). Cognition vs. Affect in Measures of Job Satisfaction. *International Journal of Psychology*. 20:241-153.

Ostorf, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77[76]: 963-974.

- Rosli Arup (1998). Hubungan Persepsi Faktor Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Kakitangan Jabatan Agama Islam Sarawak. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia, Serdang, Selangor.
- Schmidt, F.L., T.E. Hunter and A.N. Outerbridge (1986). The Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance and Supervisory Rating of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*.71: 432-439.
- Shaharuddin Jamaluddin (1999). Kepuasan Kerja di kalangan Pekerja Sokongan Tetap Tempatan Dalam Rangkaian Restoran Makanan Segera KFC dan Pizza Hut di Malaysia. Kertas Projek: Universiti Putra Malaysia.
- Stout, S.K., Slocum, J.W. and Ron, W.L. (1987). Career Transition of Superior and Subordinates. *Journal of Vocational Behavior*.32, 74-91.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Weiten, W. (1986). *Psychology Applied to Modern Life Adjustment in the 1980's*. [2nd Ed.]. Belmont, California: Wadsworth.

