

PERKAITAN PERSEPSI TERHADAP ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU PENOLONG KANAN SEKOLAH MENENGAH NEGERI MELAKA

Ahmad Jawahir Tugimin, Rosli Saadan
Mohd Nizam Yusof & Hazmilah Hasan
Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan
Universiti Teknikal Malaysia Melaka

ABSTRAK

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan perkaitannya dengan persepsi terhadap organisasi dalam kalangan Guru Penolong Kanan (GPK) sekolah menengah negeri Melaka. Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengetahui perkaitan antara persepsi terhadap polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan di tempat kerja dengan kepuasan kerja dewasa ini. Satu set soal selidik digunakan untuk mengukur aspek-aspek persepsi kepuasan kerja responden yang terdiri daripada 104 orang GPK daripada 57 sekolah menengah di Melaka. Penemuan kajian menunjukkan majoriti GPK merasa puas dengan kerjaya mereka demi mendaulatkan profesion perguruan. Dapatan kajian menunjukkan faktor-faktor organisasi seperti polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan di tempat kerjan mempunyai perkaitan signifikan pada tahap kebarangkalian 0.05 dengan kepuasan kerja dalam kalangan GPK. Berdasarkan penemuan kajian, antara cadangan yang dapat dilaksanakan oleh pihak Jabatan Pelajaran dan Kementerian Pelajaran Malaysia ialah memberikan penjelasan terhadap polisi organisasi kepada semua GPK dan berusaha untuk memperlengkap pelbagai kemudahan di tempat kerja agar mampu bersaing dalam menjana pembangunan modal insan.

Kata Kunci: *persepsi, kepuasan kerja, guru penolong kanan*

PENGENALAN

Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha yang berterusan ke arah memperkembang lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan modal insan yang seimbang dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini bagi melahirkan generasi dan warga Malaysia yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, berwibawa, berketrampilan dan bertanggungjawab serta berkeupayaan mencapai kesejahteraan masyarakat dan negara (Ahmad Jawahir, 2005). Begitulah tingginya harapan dan impian yang kita sama-sama sandarkan terhadap peranan Falsafah Pendidikan Negara untuk kita realisasikan demi mengekal, mengukuh dan memartabatkan misi dan visi pendidikan negara kita.

Sehubungan itu, misi pendidikan kita kelihatan begitu unggul, iaitu ingin 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, melalui organisasi sekolah dan institusi pendidikan, kita ingin 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.

Dalam memperkasakan 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 ada dalam kalangan mereka. Dalam mengurus sekolah menengah, sudah pastilah kita tidak dapat lari daripada membabitkan fungsi dan peranan pengetua, guru penolong kanan, guru dan staf.

Tugas dan Peranan GPK

Menurut Omardin (1996), GPK Akademik bertanggungjawab membantu Pengetua, bekerjasama dengan GPK lain untuk melicinkan pentadbiran dan pengurusan sekolah selain tugas hakiki mengajar. Beliau merupakan orang yang menjadi tulang belakang selepas ketiadaan Pengetua dan mempunyai tugas yang rencam dari segi keselamatan, kelicinan proses pengajaran dan pembelajaran, membuat perancangan dan takwin sekolah serta membantu melaksanakan program sekolah yang pelbagai. Manakala GPK Hal Ehwal Murid pula bertanggungjawab kepada pengurusan pelajar dari segi disiplin, kawalan kelas, kesihatan pelajar dan tugas mengajar. GPK Kokurikulum banyak menumpukan pada pelaksanaan program kokurikulum seperti sukan, persatuan, kelab, badan beruniform, dan tugas mengajar (Abd Main, 1989).

Berdasarkan bidang tugas yang perlu ditanggung, memang amat jelas bahawa tanggungjawab dan peranan yang dimainkan oleh kalangan GPK amat berat dan mencabar. Apatah lagi jika enrolmen pelajar sesebuah sekolah berkembang besar, sudah pasti task mereka bertambah dan sering menguji ketabahan dan kesabaran mereka (Ahmad Jawahir, 2005). Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang amat berat, golongan pendidik masih diberikan layanan pada tahap lama dan tidak banyak berubah. Kemudahan dan layanan yang diterima mereka rata-rata menimbulkan rasa kurang senang. Kualiti hidup pekerjaan (Locke, 1964) seringkali dikaitkan dengan konsep kesejahteraan psikologi individu (psychology well-being). Ditambah pula iklim sekolah yang ada hari ini rata-rata sekadar memiliki keperluan paling minimum. Justeru, hal seperti inilah sebenarnya menjadi cabaran yang tak kunjung henti dalam kalangan mereka.

Kepuasan Kerja Dalam Organisasi

Kepuasan kerja dalam dunia pendidikan menjadi aspek kajian yang semakin penting dan amat panas diperkatakan masyarakat. Ini kerana ia amat relevan dalam bidang pengurusan psikologi modal insan dan organisasi hari ini (Rosli, 1998). Kajian yang bersangkutan dengan kepuasan kerja telah bermua 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 factor tertentu dengan aspek psikologi. Faktor perkembangan motivasi dikatakan sebagai katalis terhadap

pencapaian kepuasan kerja individu. Faktor kepuasan kerja tersebut seringkali terjelma daripada 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 banayak 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 GPK 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. Namun, konflik yang ketara hari ini ialah tiada satu garis panduan dan pemisah yang jelas tentang bidang tugas GPK Akademik, GPK HEM dan GPK Kokurikulum. Mereka menjalankan tugas berpandukan kesan bawa daripada mereka yang menjawat jawatan sebelumnya. Dalam keadaan begini tidak hairanlah kalau timbul konflik sesama mereka dan saling kurang bekerjasama.

Pernyataan Masalah

Sejajar dengan tuntutan anjakan paradigma perkhidmatan pendidikan ke arah "Pendidikan Bertaraf Dunia" dan "Minda Rakyat 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 para pendidik. Apatah lagi dengan cabaran mendidik hari ini dengan anak-anak remaja yang muncul dari dunia globalisasi tanpa semapadan! Pengkaji melihat selain factor konflik bidang tugas, faktor-faktor organisasi lain seperti beban tugas, polisi organisasi dan kemudahan di tempat kerja juga merupakan antara penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja kalangan GPK. Berdasarkan senario di atas, maka beberapa persoalan perlu mendapat perhatian, iaitu:

1. Adakah kalangan GPK kini berpuas hati dengan peruntukan tugas dan layanan yang diberikan oleh ketua majikan atau pihak atasan dalam pengurusan dan pentadbiran?
2. Sejauh manakah tahap kepuasan kerja diperoleh kalangan GPK dalam organisasi?
3. Adakah faktor-faktor organisasi seperti polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan asas di tempat kerja mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan mereka?

Objektif Kajian

Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perkaitan antara persepsi terhadap polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan di tempat kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan GPK sekolah menengah.
2. Persepsi GPK sekolah menengah terhadap kepuasan kerja dewasa ini.
3. Persepsi GPK sekolah menengah terhadap polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan di tempat kerja selama ini.

Definisi Istilah

1. Persepsi: satu proses individu membuat tanggapan atau menterjemahkan perasaannya bagi memberi makna terhadap objek, perkara atau isu.
2. Faktor Organisasi: dalam konteks kajian ini, ia bermaksud faktor-faktor penting yang wujud untuk menjadi garis panduan bagi memajukan organisasi, yang meliputi polisi organisasi, bidang/beban tugas, dan kemudahan tempat kerja (infrastruktur).
3. Beban Tugas: aktiviti kerja yang dipertanggungjawabkan oleh majikan atau organisasi kepada kakitangan di tempat kerja.
4. Polisi Organisasi: dasar-dasar atau peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh organisasi kepada kakitangan dalam organisasi.
5. Kemudahan di Tempat Kerja: kemudahan infrastruktur atau barang-barang keperluan serta kecukupan yang disediakan dalam organisasi.
6. Kepuasan Kerja: Penzahiran rasa seronok, selesa, dan tenteram atau perasaan positif sebagai akibat pengalaman kerja. Ia juga bermaksud suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya.
7. Kualiti Hidup Pekerjaan: Tahap atau darjah yang dicapai oleh individu yang berpuas hati terhadap keperluan dan keinginan personalnya melalui pengalaman bekerja dan suasana di tempat kerja.

Perkaitan Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor Organisasi

Polisi Organisasi

Menurut Quarstein et. al.(1992), selain faktor gaji, peluang kenaikan pangkat dan penyediaan dalam organisasi, faktor polisi organisasi boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Kenyataan ini disokong oleh Rosli (1998) yang menyatakan pengiktirafan dan penghargaan terhadap kerja memberikan kesan baik terhadap peningkatan tahap kepuasan di tempat kerja. Di samping itu, iklim organisasi yang kondusif dan pewujudan beberapa keistimewaan yang berupa insentif mempunyai perkaitan rapat dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, menurut Shaharudin (1999), keadaan rutin dalam tempoh yang agak panjang atau memang panjang, dan persekitaran yang tidak mengalami perubahan dari masa ke semasa mengakibatkan pekerja menjadi bosan.

Beban Tugas

Beban tugas yang dipikul oleh seseorang sebagai guna tenaga dalam sesebuah organisasi boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja (Dahl, 1990). Sementara Tokalkar dan Coovert (1994), menyatakan bahawa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan langsung dengan bidang kerjaya itu sendiri, iaitu beban tugas di tempat kerja. Pada tahap ini, jika didapati aras kepuasan kerja rendah maka oleh hal yang demikian akan menyebabkan output atau produktiviti organisasi turut rendah. Justeru, situasi sebegini akan mendorong kepada berlakunya fenomena beralih kerja (Schultz, 1982).

Kemudahan di Tempat Kerja

Dalam sesebuah organisasi, jika terdapat banyak kemudahan yang disediakan seperti ganjaran yang setimpal, bilik rehat yang kondusif, rawatan perubatan percuma, takaful perlindungan pekerja, atau seumpamanya akan menyebabkan pekerja merasai usaha mereka untuk memajukan organisasi diterima dan dihargai. Ini bermakna apabila golongan pekerja dapat menikmati kemudahan dengan baik dan sempurna, kepuasan mereka terhadap kerja juga turut meningkat. Tidak cukup sekadar itu, kemudahan teknologi untuk meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran dapat membantu ke arah peningkatan produktiviti yang seterusnya akan membawa kepada kepuasan terhadap kerja (Korunka et. al. 1995).

Rumusan

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

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 hubungan antara pembolehubah bebas yang terpilih dengan pembolehubah bersandar. Responden kajian ini terdiri daripada semua GPK sekolah menengah di Melaka seramai 114 orang. Daripada jumlah tersebut hanya 104 orang responden yang mengembalikan borang soal selidik untuk dianalisis. Semua pertanyaan dalam soal selidik kajian ini diubahsuai berdasarkan sumber kajian beberapa penyelidik yang lepas seperti Ab Wahad (1992), Mohamad Nasir (1992), Rosli (1998) dan Shahrudin (1999).

Dapatan Kajian

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Jantina dan Umur

Taburan Responden Mengikut Jantina	Kekerapan	%
Lelaki	72	69.2
Perempuan	32	30.8
Taburan Responden Mengikut Umur		
33-39	15	14.4
40-46	62	59.7
47-53	27	25.9

Persepsi Responden Terhadap Beban Tugas

Keputusan kajian adalah sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 2. Hasil kajian menunjukkan 27 orang responden (26.0%) mempunyai persepsi terhadap beban tugas yang tinggi, 75 orang (72.1%) sederhana, dan hanya 2 orang (1.9%) rendah.

Jadual 2: Taburan Responden Mengikut Beban Tugas

Kepuasan Kerja	Kekerapan	%
Rendah	2	1.9
Sederhana	75	72.1
Tinggi	27	26.0
Jumlah	104	100

Min = 46.76 Sisihan Piawai = 6.204

Berdasarkan kajian, majoriti responden (75%) bersetuju mengatakan bahawa tugas yang diberikan terlalu banyak dan rencam (min: 3.798). Manakala 23 orang responden (22.1%) tidak bersetuju dan 3 orang (2.9%) tidak pasti.

Hampir kesemua responden (85.6%) bersetuju bahawa tanggungjawab yang diamanahkan terlalu berat (min: 3.962). Manakala 14 orang (13.4%) tidak bersetuju, dan hanya 1 orang (1%) tidak pasti.

Tentang kerja lebih masa, terdapat hampir kesemua responden (79.8%) mengakui bersetuju dengan pernyataan (min: 4.058), manakala 16 orang (15.4%) tidak bersetuju, dan hanya 5 orang (4.8%) tidak pasti.

Terdapat 51 orang (49.0%) tidak bersetuju bahawa beban tugas sekarang mudah untuk dikendalikan (min: 2.875), manakala 45 orang (43.3%) bersetuju, dan selebihnya 8 orang (7.7%) tidak pasti.

Dalam kerja berorganisasi, majoriti responden (89.4%) mengakui bersetuju bahawa mereka mendapat layanan dan bantuan pelbagai aspek daripada rakan-rakan sekerja di pejabat (min: 4.019), manakala 5 orang (4.8%) tidak pasti. Selebihnya 6 orang (5.8%) bersetuju dengan pernyataan di atas.

Terdapat majoriti rseponden iaitu 81 orang (77.9%) bersetuju bahawa mereka mendapat tunjuk ajar daripada pihak atasan dalam organisasi (min: 3.798), manakala 10 orang (9.6%) tidak pasti, dan 13 orang (12.5%) tidak bersetuju.

Seramai 79 orang (76.0%) mengakui bersetuju bahawa terdapat pembahagian tugas yang besar dalam organisasi mereka (min: 3.769), manakala 21 orang (20.2 %) tidak pasti, dan selebihnya 4 orang (3.8%) tidak bersetuju.

Bagi pernyataan "Beban tugas mengajar patut dimansuhkan", terdapat 29 orang (27.9%) bersetuju, 17 orang (16.3%) bersetuju, 11 orang (10.6%) agak bersetuju, 45 orang (43.3%) tidak bersetuju, dan hanya 2 orang (1.9%) sangat tidak setuju. Secara keseluruhan menunjukkan bahawa terdapat 54.8% responden mengakui bahawa mereka patut dikecualikan daripada beban mengajar di sekolah.

Terdapat 13 orang responden (12.5%) menyatakan sangat bersetuju bahawa tiada garis panduan yang lengkap tentang beban tugas yang sepatutnya dilaksanakan, 43 orang (41.3%) bersetuju, 10 orang (9.6%) agak setuju. Nilai min ialah 3.212. terdapat 29 orang (27.9%) tidak setuju, dan 9 orang (8.7%) sangat tidak setuju. Ini membawa maksud bahawa 63.4% responden bersetuju bahawa mereka tidak mempunyai garis panduan yang jelas tentang pelaksanaan beban tugas masa kini.

Persepsi Responden Terhadap Polisi Organisasi

Jadual 3: Tahap Persepsi Responden Terhadap Polisi Organisasi

Persepsi Terhadap Polisi Organisasi	Kekerapan	%
Rendah	0	0
Sederhana	39	37.5
Tinggi	65	62.5
Jumlah	104	100

Min = 88.432 Sisihan Piawai = 6.755

Hasil kajian menunjukkan bahawa majoriti responden (93.3%) bersetuju bahawa organisasi mereka sebenarnya mencuba untuk membina sebuah organisasi yang berjaya (min: 4.346), manakala 7 orang (6.7%) tidak pasti, dan tiada seorangpun (0%) tidak setuju.

Terdapat 61 orang (58.7%) bersetuju bahawa mereka faham akan matlamat dan hala tuju organisasi, 40 orang (38.4%) sangat setuju, 3 orang (2.9%) agak setuju. Nilai min ialah 4.356.

Tentang objektif organisasi difahami oleh semua kakitangan, terdapat 12 orang (11.5%) sangat setuju, 58 orang (55.8%) bersetuju (min: 3.654), 20 orang (19.2%) agak setuju, dan 14 orang (13.5%) tidak setuju.

Majoriti responden 80 orang (97.0%) bersetuju dengan cara pembahagian tugas adalah logik dan membantu pencapaian matlamat organisasi (min: 3.750), 15 orang (14.4%) agak setuju, 9 orang (8.6%) tidak setuju.

Terdapat 79 orang (75.9%) bersetuju bahawa mereka berpuas hati dengan struktur pentadbiran (min: 3.702), 16 orang (15.4%) agak setuju, 9 orang (8.7%) tidak setuju.

Bagi pernyataan "Organisasi saya sentiasa menggalakkan cadangan bagi mempertingkatkan kemajuan", terdapat 17 orang (16.3%) sangat setuju, seramai 70 orang (67.3%) bersetuju, 6 orang (5.8%) agak setuju, dan 11 orang (10.6%) tidak setuju.

Terdapat 74 orang (71.2%) bersetuju dengan pernyataan bahawa organisasi mereka mengambil berat tentang latihan dan kemudahan pekerja (min: 3.663), 18 orang (17.3%) agak setuju, dan 12 orang (11.5%) tidak setuju.

Persepsi Responden Terhadap Kemudahan di Tempat Kerja

Jadual 4: Tahap Persepsi Responden Terhadap Kemudahan di Tempat Kerja

Persepsi Terhadap Kemudahan di Tempat Kerja	Kekerapan	%
Rendah	9	8.7
Sederhana	58	55.8
Tinggi	37	35.5
Jumlah	104	100

Min = 46.904 Sisihan Piawai = 8.84

Hasil kajian menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahawa ruang di tempat kerja adalah selesa, iaitu 11 orang (10.6%) sangat memuaskan, 49 orang (47.1%) memuaskan (min: 3.481), dan 27 orang rasa agak memuaskan, manakala 17 orang (16.3%) menyatakan tidak memuaskan.

Tentang kelengkapan asas dalam pejabat, 12 orang responden (11.5%) menyatakan sangat memuaskan, 45 orang (43.3%) berada pada tahap memuaskan, seramai 33 orang (31.7%) berada pada tahap agak memuaskan, dan 14 orang (13.5%) menyatakan rasa tidak pula hati.

Tentang kemudahan pinjaman perumahan dan kenderaan pula, 78 orang (73.1%) menyatakan rasa puas hati, 16 orang (15.4%) berada pada tahap agak memuaskan, selebihnya 12 orang (11.5%) berada pada tahap tidak puas hati. Nilai min ialah 3.750.

Tentang kemudahan tempat untuk beribadat dan berekreasi, persepsi mereka agak berbeza-beza, iaitu 39 orang (37.5%) pada tahap memuaskan (min: 2.952), 27 orang (26.0%) menyatakan agak memuaskan, 29 orang (27.9%) berasa tidak puas hati, dan 9 orang (8.7%) menyatakan sangat tidak puas hati.

Persepsi responden terhadap kemudahan perkhidmatan perubatan menunjukkan reaksi berbeza-beza, iaitu 38 orang (36.6%) puas hati, 29 orang (27.9%) agak puas hati, manakala 23 orang (22.1%) berada pada tahap tidak puas hati, dan 14 orang (13.5%) berada pada tahap sangat tidak puas hati. Nilai min ialah 2.9.62.

Tentang kemudahan cuti rehat, 58 orang (55.8%) menyatakan rasa puas hati, 27 orang (26.0%) berasa agak memuaskan, 19 orang (18.3%) tidak memuaskan. Nilai min ialah 3.404.

Tentang kemudahan komputer di sekolah, 46 orang (44.2%) menyatakan puas hati, 29 orang (27.9%) agak memuaskan, 29 orang (27.9%) pada tahap tidak memuaskan. Nilai min ialah 3.173.

Ramai responden iaitu 53 orang (51.0%) berada tahap memuaskan dengan peluang menggunakan peralatan pejabat, 38 orang (36.5%) agak memuaskan, 13 orang (12.5%) menyatakan tidak puas hati dengan kemudahan yang ada. Nilai min ialah 3.481.

Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Jadual 5: Tahap Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja	Kekerapan	%
Rendah	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 dalam kalangan GPK di negeri Melaka adalah agak tinggi. Kelompok responden yang berada pada tahap kepuasan tinggi adalah 28.8%, manakala 71.2% pada tahap sederhana dan tiada seorangpun yang berada pada tahap kepuasan rendah.

Analisis Korelasi Faktor Beban Tugas, Polisi Organisasi dan Kemudahan di Tempat Kerja

Jadual 6: Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor Organisasi

Persepsi Faktor Organisasi	Kepuasan Kerja	
	r	p
Beban Tugas	-.2241	.000**
Polisi Organisasi	.6345	.000**
Kemudahan di Tempat Kerja	.4922	.000**

** p < 0.05

Bahagian ini melihat keputusan analisis korelasi antara faktor-faktor organisasi dengan tahap kepuasan kerja sepertimana dalam Jadual 6. terdapat korelasi negatif yang lemah tetapi signifikan antara kepuasan kerja dengan beban tugas ($r = -.2241$; $p = .022$). ini membuktikan bahawa kepuasan kerja meningkat apabila terdapatnya beban tugas yang berkurangan atau semakin menurun.

Analisis juga menunjukkan korelasi positif yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan polisi organisasi ($r = .6345$; $p = .000$). ini membuktikan bahawa tahap kepuasan kerja meningkat apabila polisi organisasi difahami oleh semua kakitangan di tempat kerja. Kajian ini disokong oleh Quarstein et. al. (1992) dan Rosli (1998) yang mendapati gaji, kenaikan pangkat dan polisi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Analisis seterusnya mendapati terdapatnya korelasi positif yang sederhana kuat dan signifikan antara kemudahan di tempat kerja dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan GPK sekolah menengah di Melaka ($r = .4922$; $p = .000$). di sini juga menunjukkan faktor kemudahan di tempat kerja dengan sempurna dan pelbagai oleh pihak majikan akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dapatan ini juga disokong oleh kajian Rosli (1998) terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan Jabatan Agama Islam Sarawak.

CADANGAN

GPK sekolah menengah di Melaka merupakan modal insan yang penting untuk membantu meningkatkan prestasi, kualiti kerja dan perkhidmatan di sekolah dan jabatan negeri. Bertitik tolak daripada kajian ini maka tahap kepuasan kerja perlu diberikan perhatian yang wajar dan serius kerana ia mampu menjana golongan pengurus sekolah ke arah pembangunan insan di institusi pendidikan, dan sekali gus mempertingkatkan kualiti kecemerlangan perkhidmatan pendidikan.

Sejak akhir-akhir ini terdapat banyak keluhan, rintihan dan rasa tidak puas hati dalam kalangan pendidik terutama masalah-masalah dalaman dan luaran yang kadangkala boleh menjejaskan prestasi kerja dan keikhlasan kerja sebagai ibadah (Osman, 1990). Antara masalah yang mencengkam termasuklah kelemahan dan kegagalan dalam pelaksanaan Skim Penilaian Prestasi, pembahagian tugas dan beban kerja yang tidak selaras, tindakan yang bercanggah dengan polisi organisasi, tiada kerjasama dan tolak ansur sesama kakitangan, kekurangan kemudahan di tempat kerja dan sikap memilih bulu (Rosli, 1998). Selain itu, ada beberapa orang GPK yang terpaksa melaksanakan beban tugas tambahan yang sebenarnya bukan merupakan beban tugas wajib, termasuklah membuat kerja-kerja berbau politik, pembabitan kerja-kerja sosial dan seumpamanya dalam waktu kerja. Senario beginilah yang paling utama diberikan perhatian oleh pihak berwajib agar penyelesaian dapat dilakukan dengan konsisten dan adil.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja merupakan perasaan dalam seseorang pekerja terhadap pekerjaannya yang dilakukannya hasil interaksi dengan persekitaran. Perasaan puas ini akan mendorong seseorang itu rela datang ke tempat kerja dengan rasa tanggungjawab. Berdasarkan kajian membuktikan bahawa GPK sekolah menengah di Melaka mempunyai beban tugas yang berat dan pada tahap yang tinggi (72.1%). Begitu juga dengan kemudahan di tempat kerja, kajian membuktikan bahawa kemudahan yang wujud berada pada tahap yang rendah dan memerlukan perhatian yang serius jika mahu mereka melaksanakan banyak tugas berat serta mencabar di sekolah. Berhubung dengan persepsi terhadap polisi organisasi menunjukkan satu fenomena yang menyelesaikan dan meyakinkan. Sebahagian besar responden memahami polisi organisasi dan menyatakan rasa puas hati mereka. Sebanyak 62.5% responden menyatakan bahawa dasar pentadbiran kini berada pada tahap memuaskan, 37.5% menyatakan sederhana memuaskan dan tiada seorangpun yang menyatakan dasar tersebut tidak memuaskan. Berkaitan dengan kepuasan kerja, 28.8% responden menyatakan kepuasan yang tinggi, 71.2% berasa sederhana puas, dan tiada seorangpun yang memiliki tahap kepuasan yang rendah. Ini merupakan satu lagi fenomena yang dominan dan begitu menggalakkan dalam institusi pendidikan masa kini khususnya di Melaka. Keadaan sebegini sebenarnya banyak membantu meningkatkan prestasi dan status pendidikan di negara kita amnya. Hasil kajian seterusnya membuktikan terdapatnya korelasi positif agak kuat dan signifikan antara kemudahan di tempat kerja dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan GPK sekolah menengah di Melaka ($r = .4922$; $p = .000$). Ini bermakna faktor kemudahan di tempat kerja yang disediakan oleh pihak majikan dengan baik dan sempurna akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dapatan kajian ini juga disokong oleh kajian Rosli (1998) terhadap kalangan kakitangan Jabatan Agama Islam Sarawak. Namun kesemua kajian di atas menunjukkan terdapatnya korelasi yang signifikan antara faktor-faktor organisasi dengan kepuasan kerja, secara perbandingan persepsi GPK terhadap beban tugas, polisi organisasi dan kemudahan

di tempat kerja hanya pada tahap memuaskan sahaja. Oleh hal yang demikian, faktor-faktor yang disebutkan di atas wajar sekali diberikan pertimbangan yang serius dalam merancang, merangka dan melaksanakan program bagi mempertingkatkan tahap kepuasan kerja dalam sesebuah organisasi.

RUJUKAN

- Abd Main Salimon (1989). Perkaitan Kepuasan Kerja dan Pencapaian Mendelegasikan Tugas dengan Faktor-faktor Personel dan Pentadbiran dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan UKM* 13 & 14; 51-57.
- Abd Wahad Saad (1992). *Persepsi Pekerja Kerani Pelabuhan Terhadap Kepuasan Kerja: perbandingan Sektor Awam dan Swasta*. Tesis M>S>: Universiti Pertanian Malaysia.
- Ahmad Jawahir Tugimin (2005). *Perkaitan Antara Kepuasan Kerja Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Tenaga Pengajar Teknikal dan Industri di Kolej Universiti Malaysia*. Kertas Kerja: Universiti Teknikal Malaysia Melaka.
- Dahl, T. (1990) *Creating Lasting Change*. Satu Kertas Kerja dibentang dalam The Seventh World Productivity Congress pada 19 November, Kuala Lumpur.
- Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: MaMillan Press Ltd.
- Korunka, C, Weiss A., Karl Heinz Huemer and Bernd Karetta (1995). The effect of New Technology on Job Satisfaction and Psychosomatic Complaints. *Applied Psychology: An International Review*, 44(2): 123-142.
- Locke, E.A. (1976). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior nad Human Performance*. 4: 309-336.
- Mohamad Nasir Saludin (1992). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kakitangan Akademik Berhenti Kerja: Satu Kajian di Fakulti Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia*. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia.
- Omardin Ashaari (1996). *Pengurusan Sekolah : Suatu Panduan Lengkap*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Quarstein, V.A., R.B. Mc Afee and M. Glassman (1992). The Situational Occurrances Theory of Job Satisfaction. *Human Relations* 45 [8]: 859-873.
- Rosli Arup (1998). *Hubungan Persepsi Faktor Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Kakitangan Jabatan Agama Islam Sarawak*. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia.
- Shaharudin Jamaluddin (1999). *Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sokongan Tetap Tempatan Dalam Rangkaian Restoran Makanan Segera KFC dan Pizza Hut di Malaysia*. Kertas Projek: Universiti Putra Malaysia.

