

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN HENDAK
BERHENTI KERJA DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH
KEBANGSAAN DI DAERAH KLANG, SELANGOR**

THANG PEI SHIH

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS ♦

**JUDUL : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN HENDAK
BERHENTI KERJA DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH
MENENGAH KEBANGSAAN DI DAERAH KLANG, SELANGOR**

SESI PENGAJIAN : 2005/2006

Saya _____ **THANG PEI SHIH**
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Teknologi Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. ** Sila tandakan (✓)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

(TANDATANGAN PELAJAR)

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:
18, JALAN 13,
PANDAMARAN JAYA,
42000 PORT KLANG,
SELANGOR

PM. SYED MOHAMED SHAFIQ BIN
SYED MANSOR ALHABSHI

Nama Penyelia

Tarikh: 17-4-2006Tarikh: 17-04-2006

- CATATAN:**
- * Potong yang tidak berkenaan.
 - ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
 - ♦ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

Saya mengakui bahawa saya telah membaca tesis ini dan pada pandangan saya tesis ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Sains dan Komputer serta Pendidikan (Matematik).

Tandatangan :



Nama Penyelia: **Prof. Madya Syed Mohamed Shafeq Bin Syed Mansor Alhabshi**

Tarikh :

17-04-2006

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN HENDAK
BERHENTI KERJA DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH
KEBANGSAAN DI DAERAH KLANG, SELANGOR

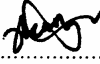
THANG PEI SHIH

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Sains dan Komputer Serta Pendidikan
(Matematik)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

APRIL, 2006

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang
tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

Tandatangan : 

Nama Penulis : THANG PEI SHIH

Tarikh : 17/4/2006

DEDIKASI

Buat keluarga yang berada di Selangor
Dan tidak dilupakan juga kepada
insan-insan yang sentiasa berada di sisi.

Doa kalian memberi dorongan dan kekuatan
buat diri ini untuk meneruskan perjuangan
sehingga ke mercu kejayaan

Tiada kata yang dapat ku lafazkan
kecuali TERIMA KASIH yang tidak terhingga

Doaku moga kalian
dilindungi dan diberikan kehidupan
yang bahagia dan sejahtera selalu

PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Tuhan kerana dengan limpah kurniaNya, projek penyelidikan ini dapat disiapkan mengikut masa setelah menempuh pelbagai halangan dan dugaan.

Penulis ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia projek Prof. Madya Syed Mohamed Shafeq Bin Syed Mansor Alhabshi atas bimbingan, tunjuk ajar, perbincangan dan pandangan yang diberikan oleh beliau sepanjang menjayakan projek ini.

Selain itu, penulis juga ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan ribuan terima kasih kepada pengetua dan guru-guru yang sudi menghulurkan tangan kepada saya untuk menjayakan projek ini. Kerjasama yang diberikan oleh mereka amat dihargai.

Jutaan terima kasih juga dirakamkan kepada ibu dan ayah serta keluarga tersayang di atas pengorbanan, sokongan dan dorongan. Terima kasih juga buat semua pensyarah dan staf UTM serta pihak-pihak yang membantu secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan projek ini.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan meninjau tahap kepuasan kerja dan hubungannya dengan kecenderungan berhenti kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Klang, Selangor. Kajian ini juga bertujuan mengenalpasti perbezaan kepuasan kerja dari segi demografi (jantina, taraf pendidikan dan pengalaman mengajar). Seramai 341 orang guru sekolah menengah dari lima buah sekolah dari daerah Klang telah dipilih menerusi persampelan rawak. Soal selidik *Job Descriptive Index* (JDI) mengandungi 72 item digunakan bagi mengukur kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja). Manakala *Propensity to Leave Index* (PLI) dengan lima item digunakan untuk mengetahui kecenderungan hendak berhenti kerja. *Statistical Packages for Social Sciences Version 11.5* (SPSS/PC 11.5) digunakan untuk menganalisa data secara deskriptif dan inferensi (Ujian t, ANOVA Sehalu dan Korelasi *Pearson*) pada aras signifikan 0.05. Nilai Kebolehpercayaan bagi instrument JDI ialah 0.89 dan PLI ialah 0.85. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah tinggi dari aspek penyeliaan dan rakan sekerja manakala aspek lain dan secara keseluruhan berada pada tahap sederhana. Tahap kecenderungan hendak berhenti kerja berada pada tahap rendah. Hasil analisis menunjukkan wujud perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dari segi jantina di aspek gaji yang diterima tetapi tidak terdapat perbezaan di aspek lain. Analisis juga menunjukkan wujud perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dari segi taraf pendidikan di aspek gaji yang diterima, tetapi tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada semua aspek lain termasuklah secara keseluruhannya. Keputusan menunjukkan wujud perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dari segi pengalaman mengajar di aspek kenaikan pangkat tetapi tidak terdapat perbezaan yang signifikan di aspek lain termasuklah secara keseluruhan. Hasil kajian menunjukkan wujud hubungan negatif yang sangat signifikan di antara kecenderungan hendak berhenti kerja dengan semua aspek kepuasan kerja dan juga secara keseluruhan.

ABSTRACT

This research was being carried out to identify the level of job satisfaction and propensity to leave among the teachers in Klang district. Besides, this research is to determine differences between job satisfaction and demography (sex, qualification and working experience). 341 teachers were chosen randomly from five secondary school in Klang district. Job Descriptive Index (JDI) with 72 items was utilized to measure the level of job satisfaction (work itself, promotion, salary, supervision and co-workers) while the level of tendency to leave was measured utilize Propensity to Leave Index (PLI) with 5 items. The reliability coefficient for JDI is 0.89 while PLI is 0.85. The data was analyzed into descriptive statistics and inference statistics at the significant level 0.05 (t-test, One-way ANOVA and *Pearson Correlation*) *Statistical Packages for Social Sciences Version 11.5* (SPSS 11.5). The findings showed that the level of job satisfaction were high in the supervision and co-workers aspects while other aspects and in overall was moderate. The tendency to leave was at the low level. The findings showed that there exists significant difference in job satisfaction between sex factor in salary aspect while other aspects and overall showed there was no significant difference. The findings also showed that there exists significant difference in job satisfaction between academic qualification factor in salary aspect while other aspects including in overall showed there was no significant difference. The findings showed that there exists significant difference in job satisfaction between teaching experience factor in promotion aspect while other aspect including in overall showed there was no significant difference. The findings showed that there exists a very significant negative relation between the tendency to leave and the job satisfaction in all aspects including in overall.

KANDUNGAN

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|---------------------------------|-----------------------|
| | TAJUK | i |
| | PENGESAHAN | ii |
| | DEDIKASI | iii |
| | PENGHARGAAN | iv |
| | ABSTRAK | v |
| | ABSTRACT | vi |
| | KANDUNGAN | vii |
| | SENARAI JADUAL | xii |
| | SENARAI RAJAH | xvi |
| 1 | PENDAHULUAN | |
| | 1.1 Pengenalan | 1 |
| | 1.2 Latar Belakang Masalah | 3 |
| | 1.3 Pernyataan Masalah | 5 |
| | 1.4 Persoalan Kajian | 6 |
| | 1.5 Objektif Kajian | 6 |
| | 1.6 Model Kajian | 7 |
| | 1.7 Hipotesis Kajian | 7 |
| | 1.8 Kerangka Teoritis | 11 |
| | 1.8.1 Teori Dua Faktor Herzberg | 11 |

| | | |
|--------|--|----|
| 1.8.2 | Teori Jangkaan dan Keseimbangan | 12 |
| 1.8.3 | Teori Hieraki Keperluan Maslow | 12 |
| 1.8.4 | Teori 'Existence Relatedness Growth' Alderfer (ERG) | 14 |
| 1.9 | Kepentingan Kajian | 14 |
| 1.10 | Batasan Kajian | 15 |
| 1.11 | Definisi Istilah | 15 |
| 1.11.1 | Kepuasan Kerja | 16 |
| 1.11.2 | Kecenderungan Berhenti Kerja | 16 |
| 1.11.3 | Guru | 16 |
| 1.12 | Kesimpulan | 17 |

2 SOROTAN KAJIAN

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | Pengenalan | 18 |
| 2.2 | Kajian Kepuasan Kerja | 18 |
| 2.2.1 | Kepuasan Kerja Terhadap Kerja itu sendiri | 19 |
| 2.2.2 | Kepuasan Kerja Terhadap Kenaikan Pangkat | 20 |
| 2.2.3 | Kepuasan Kerja Terhadap Gaji Yang Diterima | 20 |
| 2.2.4 | Kepuasan Kerja Terhadap Penyeliaan | 21 |
| 2.2.5 | Kepuasan Kerja Terhadap Rakan Sekerja | 21 |
| 2.3 | Kajian Kepuasan Kerja Terhadap Demografi | 22 |
| 2.4 | Kajian Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja | 23 |
| 2.5 | Kajian Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja | 23 |
| 2.6 | Kesimpulan | 23 |

3 METODOLOGI KAJIAN

| | | |
|---------|---|----|
| 3.1 | Pengenalan | 25 |
| 3.2 | Reka Bentuk Kajian | 25 |
| 3.3 | Lokasi Kajian | 26 |
| 3.4 | Persampelan Kajian | 26 |
| 3.5 | Instrumen Kajian | 27 |
| 3.5.1 | Soal Selidik | 27 |
| 3.5.2 | Skala Permarkatan Job Descriptive Index(JDI) | 28 |
| 3.5.2.1 | Kaedah Permarkatan Job Descriptive Index(JDI) | 30 |
| 3.5.3 | Skala dan Kaedah Permarkatan Propensity to Leave Index (PLI) | 32 |
| 3.6 | Penganalisan Data | 34 |
| 3.7 | Kesimpulan | 35 |

4 KEPUTUSAN KAJIAN

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Pengenalan | 36 |
| 4.2 | Bahagian A : Laporan Deskriptif | 37 |
| 4.2.1 | Analisis Kebolehpercayaan Data Kajian | 37 |
| 4.2.2 | Analisis Profil Responden | 38 |
| 4.2.3 | Keputusan Analisis Deskriptif Tahap Kepuasan Kerja Responden | 40 |
| 4.2.4 | Keputusan Analisis Deskriptif Tahap Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja Responden | 49 |
| 4.3 | Bahagian B : Laporan Inferensi | 51 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.3.1 | Keputusan Ujian t (Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Jantina) | 51 |
| 4.3.2 | Keputusan Ujian t (Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Taraf Pendidikan) | 55 |
| 4.3.3 | Keputusan Ujian ANOVA Sehalu (Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Pengalaman Mengajar) | 60 |
| 4.3.4 | Keputusan Korelasi <i>Pearson</i> (Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja) | 68 |
| 4.4 | Kesimpulan | 70 |

5 PERBINCANGAN RUMUSAN DAN CADANGAN

| | | |
|---------|--|----|
| 5.1 | Pengenalan | 71 |
| 5.2 | Perbincangan kajian | 71 |
| 5.2.1 | Perbincangan Analisis Deskriptif | 71 |
| 5.2.1.1 | Tahap Kepuasan kerja Dari Aspek Pekerjaan Itu Sendiri | 72 |
| 5.2.1.2 | Tahap Kepuasan kerja Dari Aspek Kenaikan Pangkat | 72 |
| 5.2.1.3 | Tahap Kepuasan kerja Dari Aspek Gaji | 73 |
| 5.2.1.4 | Tahap Kepuasan kerja Dari Aspek Penyeliaan | 74 |
| 5.2.1.5 | Tahap Kepuasan kerja Dari Aspek Rakan Sekerja | 75 |

| | | |
|---------|---|--------|
| 5.2.1.6 | Tahap Kepuasan kerja Secara Keseluruhan | 76 |
| 5.2.1.7 | Tahap Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja | 76 |
| 5.2.2 | Perbincangan Analisis Inferensi | 77 |
| 5.2.2.1 | Keputusan Ujian t (Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Jantina) | 77 |
| 5.2.2.2 | Keputusan Ujian t (Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Taraf Pendidikan) | 78 |
| 5.2.2.3 | Keputusan Ujian Anova Sehala (Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Pengalaman Mengajar) | 79 |
| 5.2.2.4 | Keputusan Korelasi <i>Pearson</i> (Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja | 80 |
| 5.3 | Implikasi Dapatan Kajian | 81 |
| 5.4 | Cadangan Kajian Lanjutan | 83 |
| 5.5 | Kesimpulan | 83 |
| | BIBLIOGRAFI | 85 |
| | Lampiran A-E | 92-103 |

SENARAI JADUAL

| NO. JADUAL | TAJUK | MUKA SURAT |
|------------|---|------------|
| 3.1 | Senarai sekolah-sekolah dalam kajian | 27 |
| 3.2 | Bilangan item mengikut sub skala JDI | 29 |
| 3.3 | Pecahan item soalan soal selidik JDI mengikut sub skala dan bentuk soalan. | 30 |
| 3.4 | Skor darjah persetujuan mengikut item positif dan item negatif | 31 |
| 3.5 | Pemberian markat bagi PLI | 33 |
| 4.1 | Analisis nilai kebolehpercayaan (alpha) data kajian daripada instrumen kajian <i>Job Descriptive Index</i> (JDI) dan <i>Propensity to Leave Index</i> (PLI) | 38 |
| 4.2 | Taburan bilangan dan peratusan responden mengikut jantina | 38 |
| 4.3 | Taburan bilangan dan peratusan responden mengikut taraf pendidikan | 39 |
| 4.4 | Taburan bilangan dan peratusan responden mengikut pengalaman mengajar | 39 |
| 4.5 | Analisis tahap kepuasan kerja dari segi sub skala kerja itu sendiri | 40 |
| 4.6 | Analisis tahap kepuasan kerja dari segi sub skala kenaikan pangkat | 40 |
| 4.7 | Analisis tahap kepuasan kerja dari segi sub skala gaji yang diterima | 41 |
| 4.8 | Analisis tahap kepuasan kerja dari segi sub skala penyeliaan | 42 |

| | | |
|------|---|----|
| 4.9 | Analisis tahap kepuasan kerja dari segi sub skala rakan sekerja | 42 |
| 4.10 | Analisis tahap kepuasan kerja secara keseluruhan (JDI) | 43 |
| 4.11 | Bilangan dan peratusan responden menjawab setiap item di sub skala kerja itu sendiri | 44 |
| 4.12 | Bilangan dan peratusan responden menjawab setiap item di sub skala kenaikan pangkat | 45 |
| 4.13 | Bilangan dan peratusan responden menjawab setiap item di sub skala gaji yang diterima | 46 |
| 4.14 | Bilangan dan peratusan responden menjawab setiap item di sub skala penyeliaan | 47 |
| 4.15 | Bilangan dan peratusan responden menjawab setiap item di sub skala rakan sekerja | 48 |
| 4.16 | Analisis tahap kecenderungan hendak berhenti kerja (PLI) | 49 |
| 4.17 | Bilangan dan peratusan responden menjawab setiap item dari segi kerjaya anda | 50 |
| 4.18 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri) dari segi jantina | 51 |
| 4.19 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (kenaikan pangkat) dari segi jantina | 52 |
| 4.20 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (gaji yang diterima) dari segi jantina | 52 |
| 4.21 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (penyeliaan) dari segi jantina | 53 |
| 4.22 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (rakan sekerja) dari segi jantina | 53 |
| 4.23 | Analisis perbezaan kepuasan kerja secara keseluruhan dari segi jantina | 54 |
| 4.24 | Rumusan analisis perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dari segi jantina | 54 |

| | | |
|------|---|----|
| 4.25 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri) dari segi taraf pendidikan | 55 |
| 4.26 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (kenaikan pangkat) dari segi taraf pendidikan | 56 |
| 4.27 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (gaji yang diterima) dari segi taraf pendidikan | 56 |
| 4.28 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (penyeliaan) dari segi taraf pendidikan | 57 |
| 4.29 | Analisis perbezaan kepuasan kerja (rakan sekerja) dari segi taraf pendidikan | 57 |
| 4.30 | Analisis perbezaan kepuasan kerja secara keseluruhan dari segi taraf pendidikan | 58 |
| 4.31 | Rumusan analisis perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dari segi taraf pendidikan | 59 |
| 4.32 | Analisis skor min dan ANOVA sehala perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri) dari segi pengalaman mengajar | 60 |
| 4.33 | Analisis skor min dan ANOVA sehala perbezaan kepuasan kerja (kenaikan pangkat) dari segi pengalaman mengajar | 61 |
| 4.34 | Keputusan ujian <i>Post-Hoc</i> ANOVA sehala LSD (<i>Least Significant Different</i>) bagi perbezaan kepuasan kerja (kenaikan pangkat) dari segi pengalaman mengajar. | 62 |
| 4.35 | Analisis skor min dan ANOVA sehala perbezaan kepuasan kerja (gaji yang diterima) dari segi pengalaman mengajar | 63 |
| 4.36 | Analisis skor min dan ANOVA sehala perbezaan kepuasan kerja (penyeliaan) dari segi pengalaman mengajar | 64 |
| 4.37 | Analisis skor min dan ANOVA sehala perbezaan | 65 |

| | | |
|------|---|----|
| | kepuasan kerja (rakan sekerja) dari segi pengalaman mengajar | |
| 4.38 | Analisis skor min dan ANOVA sehala perbezaan kepuasan kerja secara keseluruhan dari segi pengalaman mengajar | 66 |
| 4.39 | Rumusan analisis perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dari segi pengalaman mengajar | 67 |
| 4.40 | Analisis hubungan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dengan kecenderungan hendak berhenti kerja | 68 |
| 4.41 | Rumusan analisis hubungan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dengan kecenderungan hendak berhenti kerja | 69 |

SENARAI RAJAH

| NO. RAJAH | TAJUK | MUKA SURAT |
|------------------|--|-----------------------|
| 1.1 | Model kajian hubungan kepuasan kerja dan kecenderungan hendak berhenti kerja | 7 |
| 1.2 | Teori Hierarki Keperluan Maslow (Maslow, 1970) | 13 |

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Dalam usaha negara untuk melangkah ke arah pencapaian taraf negara maju menjelang tahun 2020, negara memerlukan masyarakat yang berpengetahuan, celik terhadap sains dan teknologi serta mempunyai daya perubahan yang tinggi dan berpandangan luas. Justeru itu, guru yang mempunyai peranan penting dan merupakan tulang belakang kepada sistem pendidikan negara untuk mengembangkan ilmu duniawi mempunyai tanggungjawab yang besar untuk merealisasikan wawasan negara. Faktor-faktor yang terdapat pada guru seperti nilai, kemahiran, pengetahuan profesional, pengalaman dan hubungan kemanusiaan yang mereka miliki, sebahagian besar menentukan kualiti proses pengajaran dan pembelajaran yang bakal berlaku kepada pelajar.

Guru umumnya datang daripada berbagai latar belakang dengan membawa bersama sistem nilai masing-masing. Perbezaan sistem nilai akan mempengaruhi motivasi serta keperluan dan prestasi kerja. Maka, pihak pengurusan harus bertanggungjawab untuk menyatukan mereka di bawah naungan sistem nilai yang sama untuk membentuk kecekapan dan keberkesanan dalam perkhidmatan.

Menurut pendapat Shahabudin (1998), guru merupakan golongan yang melaksanakan tugas ke arah mencapai matlamat pendidikan. Guru perlu mempunyai

kecekapan dan kebolehan profesional bagi melaksanakan tugas tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecekapan dan keberkesanan sesuatu organisasi termasuklah kepuasan kerja. Pendapat tersebut selari dengan Shahabudin (1998) yang menyatakan bahawa produktif lahir daripada pekerja yang berpuas hati dengan pekerjaannya.

Menurut Shahabudin (1998), kepuasan kerja ditakrifkan sebagai perasaan atau tindak balas emosi terhadap aspek sesuatu situasi kerja. Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja boleh menghasilkan kerja yang bermutu dan berproduktif. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Antaranya termasuklah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja, penyeliaan dan lain-lain. Menurut petikan Shahabudin, 1998, dasar-dasar pentadbiran yang baik boleh meningkatkan kepuasan kerja (Meadbius, 1980). Seseorang akan berpuas hati sekiranya mempunyai gaji yang setimpal, peluang kenaikan pangkat, (Heneman dan rakan, 1988) penyelia yang baik, (Maimon dan Ronen, 1978) serta mendapat kerjasama daripada rakan sekerja (Martin, 1981).

Menurut Gold dan Roth (1993) (dalam Razali, 1997), status profesion perguruan masa kini dianggap mempunyai tiga keadaan negatif, keadaan yang tekanan, moral guru yang rendah dan perletakan jawatan (mungkin bukan dalam keadaan sekarang). Di Malaysia, persoalan tekanan di kalangan guru bukan lagi setakat bahan kajian ilmiah, malah ia menjadi isu dalam media masa. Menurut Muhammad (1997), kajian oleh Kongres Kesatuan Guru-guru Dalam Perkhidmatan Pendidikan Malaysia (KONGRES) menunjukkan guru-guru mengeluh terhadap kerja-kerja guru seperti menyediakan perancangan tahunan, penggal, mingguan dan harian. Dalam konteks negeri Sarawak, Menteri Pembangunan Industri, Datuk Abang Johari Abang Haji Openg selaku menteri yang bertanggungjawab dalam hal ehwal pendidikan telah menjelaskan sebab-sebab mengapa 75 guru di Sarawak telah meninggalkan profesion perguruan (semenjak 1993 hingga Mei 1996). Antara alasannya ialah masalah peribadi, tawaran yang lebih baik, tidak mahu berjauhan dengan keluarga, persekitaran kerja yang tidak sesuai dan beban tugas yang berat (Borneo Post, 1996). Perubahan yang berlaku dalam dunia pendidikan terutamanya masalah pelajar, bebanan kerja, isu Skim Saraan Baru (SSB) dan perubahan dasar

yang tidak pernah selesai. Kesemua ini menuntut kepada perubahan pandangan guru serta menyebabkan tekanan ke atas guru.

Robbins (1993) menyatakan bahawa sesebuah organisasi itu harus cuba mengatasi kepuasan kerja pekerja-pekerja kerana terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja yang berhenti kerja disebabkan tidak merasai kepuasan kerja. Oleh hal demikian, semua organisasi memerlukan satu mekanisme untuk mengatasi ketidakpuasan para pekerjanya. Dengan itu, pengenalanpastian dan pemahaman pelbagai perlakuan manusia yang kompleks dalam situasi tertentu harus diselidiki bagi mewujudkan dan memberi motivasi kepada individu berpandukan kepada nilai, sikap, kepercayaan dan keperluan mereka.

1.2 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja ialah satu keadaan emosi yang menyeronokkan hasil daripada taksiran seseorang terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan berjaya. (Locke, 1969 dalam Tee Ley Yung, 2003). Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja akan menghasilkan kerja yang lebih bermutu dan berproduktif. (Mullins, 1989; Schultz, 1982; Smith, 1980 dalam Tee Ley Yung, 2003). Kepuasan kerja guru merupakan unsur penting dalam meningkatkan proses pengajaran dalam sistem pendidikan di sekolah, maka pendidik yang cekap, kreatif, bermotivasi tinggi serta berhemah mulia amat diperlukan. Ini penting kerana guru-guru merupakan sebahagian daripada golongan pendokong yang melaksanakan tugas bagi mencapai matlamat negara. Tugas guru bukan setakat seorang pendidik tetapi juga merupakan pembentuk generasi akan datang. Kemahiran dan kecekapan mempengaruhi guru-guru untuk bertugas dengan baik di samping faktor kepuasan kerja yang akan mendorong setiap guru supaya mempunyai sikap yang lebih positif dan bertanggungjawab dalam proses pengajaran dan pembelajaran seharian.

Dalam petikan Jamalludin Yusof (1990), terdapat sebilangan guru yang mendakwa bahawa mereka diabaikan. Akibat daripada rintihan tersebut, ramai guru

yang minta ditukarkan ke sekolah lain. Menurut Timbalan Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) P.Ramanathan (Utusan Malaysia, 13.2.1995), kerjaya guru sudah tidak dianggap sebagai satu kerjaya yang mulia lagi dan ini dapat dilihat apabila permohonan untuk menjadi guru semakin menurun dari tahun ke tahun. Pernyataan “Himpitan hidup paksa guru pandu teksi” (Berita Harian, 10 Mac 1997) membuktikan profesion guru tidak lagi digemari.

Punca utama yang didapati oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) berkaitan kebanyakan guru buat permohonan bersara awal adalah disebabkan mereka tidak lagi mempunyai kepuasan serta hilang minat dalam bidang itu. Di samping itu, Presiden KPPK menyatakan golongan ini tidak dapat pengiktirafan atau kenaikan pangkat daripada pihak kementerian walaupun telah bertugas selama 30 tahun. Daripada perangkaan yang KPPK peroleh, kira-kira 6000 guru dari seluruh negara memohon bersara awal setiap tahun dengan purata 500 permohonan setiap bulan. Dengan ini dapat memberi gambaran bahawa guru meninggalkan profesion perguruan adalah untuk memperbaiki kedudukan dan ingin maju kerana mereka tidak mendapat kepuasan dalam profesion yang mereka ceburi. (Berita Harian, 21.1.1994, m.s. 1).

Menurut bekas Menteri Pendidikan Malaysia, Datuk Amar Sulaiman Daud, masalah utama guru yang dibincangkan adalah masalah kenaikan gaji, peluang kenaikan pangkat dan beban kerja guru yang keterlaluan (Utusan Malaysia, Khamis, 16.2.1995). Kenyataan ini disokong oleh Siti Rohani 1991 (dalam Syed Shafeq 1997) menyatakan bahawa guru terpaksa membuat kerja lebih masa, kerja-kerja pengkeranian, menghadiri kursus dan bengkel demi melakukan penyesuaian kaedah pengajaran yang baru. Ini mengambil masa yang banyak bagi guru-guru untuk melaksanakannya dan boleh menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja mereka.

Harapan pencapaian yang tinggi dalam bidang akademik semakin mendapat perhatian. Sekolah sering menjadi sasaran sekiranya keputusan peperiksaan merosot. Pegawai dari Jabatan Pendidikan dan Jemaah Nazir sering membuat perbandingan keputusan peperiksaan sekolah biasa dengan sekolah berasrama penuh. Ekorannya wujud tekanan yang menyatakan guru yang merosotkan prestasi akademik pelajar

tanpa mengambil kira aspek lain seperti disiplin pelajar atau gerak kerja kurikulum. (Samsudin Bin Saruai, 1999)

Perubahan secara mendadak iaitu penggunaan Bahasa Inggeris dalam pengajaran Matematik dan Sains (ETeMS) di sekolah bagi Tahun Satu, Tingkatan Satu dan Tingkatan Enam Bawah mulai Januari 2003 (Berita Minggu, 21 Julai 2002) memberi tekanan kepada guru. Rasional kerajaan adalah bertujuan meningkatkan kemahiran Bahasa Inggeris di kalangan generasi akan datang bagi menghadapi globalisasi dunia namun ia memberikan tekanan kepada guru Matematik dan Sains yang tidak mahir atau kurang mahir menggunakan Bahasa Inggeris.

Oleh itu, faktor yang boleh membantu meningkatkan kepuasan kerja guru perlu diambil kira. Pihak pengurusan seharusnya peka bahawa selain daripada ganjaran luar yang melahirkan kepuasan kerja di kalangan guru, penekanan terhadap faktor-faktor sampingan seperti suasana interaksi yang baik sesama rakan sejawat, perasaan dihormati dan dihargai juga amat penting. Oleh itu dengan kajian yang dijalankan ini, mudah-mudahan dapat memberi gambaran sebenar tentang kepuasan kerja terhadap guru-guru yang mengajar di lima buah sekolah di daerah Klang.

1.3 Pernyataan Masalah

Dalam kajian ini, pengkaji ingin menjalankan kajian tinjauan hubungan kepuasan kerja dan kecenderungan hendak berhenti kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Klang, Selangor. Perbezaan kepuasan kerja di kalangan guru dari segi demografi (jantina, taraf pendidikan dan pengalaman mengajar) turut dikaji.

1.4 Objektif Kajian

Secara umumnya, objektif kajian ini terbahagi kepada:

- 1.4.1 Mengenalpasti tahap kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dan tahap kecenderungan hendak berhenti kerja di kalangan guru sekolah menengah kebangsaan daerah Klang, Selangor.
- 1.4.2 Mengenalpasti perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dari segi demografi (jantina, taraf pendidikan, pengalaman mengajar).
- 1.4.3 Mengenalpasti hubungan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dengan kecenderungan hendak berhenti kerja di kalangan guru sekolah menengah kebangsaan daerah Klang, Selangor.

1.5 Persoalan Kajian

Antara persoalan kajian adalah seperti berikut:

- 1.5.1 Apakah tahap kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dan tahap kecenderungan hendak berhenti kerja di kalangan guru sekolah menengah kebangsaan daerah Klang, Selangor?
- 1.5.2 Apakah perbezaan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dari segi demografi (jantina, taraf pendidikan, pengalaman mengajar)?

- 1.5.3 Apakah hubungan kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan pangkat, gaji yang diterima, penyeliaan dan rakan sekerja) dengan kecenderungan hendak berhenti kerja di kalangan guru sekolah menengah kebangsaan daerah Klang, Selangor?