

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH DI DAERAH KENINGAU, SABAH**

JASPHA BIN ANIK



PERPUSTAKAAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

2014

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH DI DAERAH KENINGAU, SABAH**

JASPHA BIN ANIK



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN UNTUK
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH
SARJANA PENDIDIKAN**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2014

PENGAKUAN

Saya akui bahawa karya ini adalah karya saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

29 Mei 2014

Jaspha

JASPHA BIN ANIK
MT1212250T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : JASPHA BIN ANIK
NO. MATRIK : MT1212250T
TAJUK : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH DI DAERAH KENINGAU, SABAH.

IJAZAH : SARJANA PENDIDIKAN
TARIKH :

DISAHKAN OLEH:



(DR. MOHD. KHAIRUDDIN BIN ABDULLAH)

Penyelia,
Fakulti Psikologi dan Pendidikan,
Universiti Malaysia Sabah,
Kota Kinabalu.

PENGHARGAAN

Penghargaan dan ucapan setinggi terima kasih ditujukan kepada pensyarah penyelia Dr. Mohd Khairuddin Bin Abdullah yang telah banyak memberi nasihat, bimbingan dan tunjuk ajar dengan penuh kesabaran sehingga terhasilnya disertasi ini. Penghargaan dan ucapan terima kasih diucapkan kepada pensyarah-pensyarah di Sekolah Pendidikan Dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Sabah yang telah membimbing saya dalam Kursus Pengurusan Pendidikan.

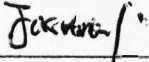
Penghargaan juga ditujukan kepada pengetua dan guru-guru sekolah menengah daerah Keningau yang memberikan kerjasama dalam kajian ini. Saya ingin merakamkan penghargaan yang tidak ternilai kepada semua pihak yang terlibat terutamanya Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Pejabat Pendidikan Daerah Keningau dan Universiti Malaysia Sabah (UMS) kerana telah bekerjasama dan memberi kebenaran untuk menjalankan penyelidikan.

Buat isteri yang tercinta, Linda Filex Liku, anak-anak ; Joel Owen, Jason Oswald, Javier Osvelto, Jacyntha Easter, Javielynne Evita, Jesslynne Elvinna dan Jeannyvie Elmary yang dikasihi, sokongan, komitmen dan pengorbanan yang telah kalian berikan sepanjang mengikuti pengajian ini dijadikan sebagai pemangkin semangat dan kekuatan kepada saya di dalam menyiapkan segala tugas, menghadapi peperiksaan dan seterusnya dianugerahkan segulung ijazah.

Rakan-rakan seperjuangan Program Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan) kumpulan 2 Kota Kinabalu sesi 2012/2014 yang sentiasa memberi bantuan, bimbingan dan juga telah berkongsi pahit manisnya sepanjang pengajian ini, jutaan terima kasih saya ucapkan dan pengalaman kita bersama akan sentiasa menjadi ingatan di dalam memori saya.

Sekali lagi, sekalung penghargaan buat semua yang telah terlibat di dalam memberikan kerjasama kepada saya untuk menyiapkan tugas ini, sama ada secara langsung ataupun tidak. Ribuan kemaafan dipohon seandainya terdapat sebarang kesilapan dan kesalahan selama ini. Hanya Tuhan yang mampu menilai dan membalas jasa baik kalian.

Sekian.



(JASPHA ANIK)

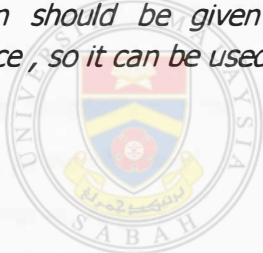
ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH, KENINGAU SABAH.

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji tentang iklim organisasi dan hubungannya dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Keningau, Sabah. Instrumen yang digunakan ialah soal selidik. Sampel dipilih menggunakan kaedah rawak berlapis. Seramai 225 daripada 432 orang guru di enam buah sekolah menengah daerah Keningau, Sabah telah menjadi responden. Data dianalisis dengan menggunakan "Statistical Package for Social Science" (SPSS) Versi 21.0. Kajian rintis melibatkan tiga puluh orang guru di salah sebuah sekolah menengah daerah Keningau telah dilaksanakan bagi menentukan konsistensi dalaman instrumen. Nilai alpha yang diperoleh ialah 0.93. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap iklim organisasi dengan tahap prestasi kerja ($r = 0.431$, $p = 0.000$). Manakala setiap dimensi iklim organisasi juga didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap prestasi kerja. Hasil kajian juga mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan jantina dengan iklim organisasi dan prestasi kerja. Kajian ini mencadangkan agar pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah seperti Kementerian Pelajaran, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah serta pentadbir-pentadbir sekolah supaya lebih peka kepada keperluan iklim organisasi yang kondusif dan selesa untuk guru-guru menjalankan tugas mereka, khususnya yang melibatkan dimensi ganjaran, dimensi piawai prestasi dan juga dimensi sokongan. Pengiktirafan perlu diberi kepada guru berpengalaman serta mengamalkan prestasi kerja yang tinggi, agar ianya boleh dijadikan model serta ikutan kepada semua guru yang lain.

ABSTRACT

This study aims to investigate the organizational climate and its relationship to job performance among teachers of secondary schools in Keningau , Sabah . The instrument used was a questionnaire. Samples were selected using stratified random sampling method . A total of 225 of the 432 teachers in six schools in Keningau , Sabah has become respondents . A pilot study involving thirty teacher in a secondary school in Keningau was undertaken to determine the internal consistency of the instrument. Alpha value obtained was 0.93. The study found that there was a significant relationship between the level of organizational climate with high levels of job performance ($r = 0.431$, $p = 0.000$) . While each dimension of organizational climate was found to be significantly related to job performance . The study also found that there was no significant relationship between work experience and gender and organizational climate and work performance. This study suggests that the parties involved in school organizations such as the Ministry of Education , State Education Department , District Education Office and school administrators to be more sensitive to the needs of the organizational climate that is conducive and comfortable for teachers their tasks, especially those involving reward dimension , dimensions and dimensional standards of performance support. Recognition should be given to experienced teachers and practicing a high performance , so it can be used as well as a role model to all the other teachers.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	5
1.4 Persoalan Kajian	9
1.5 Objektif kajian	9
1.6 Hipotesis Kajian	10
1.7 Kepentingan Kajian	11
1.8 Limitasi kajian	12
1.9 Definisi Operasional	12
1.9.1 Iklim organisasi	13
1.9.2 Dimensi Sokongan	14
1.9.3 Dimensi Penekanan Terhadap Ganjaran	15
1.9.4 Dimensi Inovasi	17
1.9.5 Dimensi Berorientasikan Prestasi	18
1.9.6 Dimensi Kestabilan Dan Komunikasi	19
1.9.7 Konsep Prestasi Kerja	20
1.10 Kerangka Kajian	23

1.11	Kesimpulan	24
------	------------	----

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	25
2.2	Iklm Organisasi	25
2.2.1	Teori Iklm Organisasi	25
2.3	Kajian Lepas hubungan Iklm Organisasi dan Prestasi Kerja	29
2.3.1	Kajian Luar Negara	29
2.3.2	Kajian Dalam Negara	32
2.5	Kesimpulan	35

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	36
3.2	Reka bentuk Kajian	36
3.3	Populasi dan Persampelan	37
3.4	Prosedur Kajian	38
3.5	Instrumen Kajian	39
3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	42
3.7	Pengukuran Variable	43
3.8	Kajian Rintis	44
3.9	Penganalisan Data	45
3.9.1	Statistik Deskriptif	46
3.9.2	Statistik Inferensi	47
3.10	Kesimpulan	49

BAB 4 ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	51
4.2	Latar Belakang Responden	51
4.2.1	Jantina	52
4.2.2	Umur	52
4.2.3	Tempoh Berkhidmat	53
4.2.4	Kelulusan Akademik	54
4.3	Tahap Prestasi Kerja	55
4.4	Tahap Iklim Organisasi	57
4.4.1	Dimensi Sokongan	58
4.4.2	Dimensi Penekanan Terhadap Ganjaran	59
4.4.3	Dimensi Inovasi	60
4.4.4	Dimensi Berorientasikan Prestasi	61
4.4.5	Dimensi Kestabilan dan Komunikasi	62
4.5	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	63
4.6	Keputusan Inferensi	64
4.7	Kesimpulan	68

BAB 5 RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	69
5.2	Rumusan Kajian	69
5.3	Perbincangan	70
5.3.1	Tahap Prestasi Kerja Dan Iklim Organisasi	70
5.3.2.	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	71
5.4.	Cadangan	73
5.4.1	Aspek Sokongan	73
5.4.2	Aspek Penekanan Terhadap Ganjaran	74
5.4.3	Aspek Inovasi	75

5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	75
5.6	Penutup	76
BIBLIOGRAFI		77
LAMPIRAN		83
LAMPIRAN A (BORANG SOAL SELIDIK)		83
LAMPIRAN B (SURAT KEBENARAN FAKULTI)		89
LAMPIRAN C (SURAT KELULUSAN EPRD)		90



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
Jadual 3.1 Populasi Kajian Guru-guru Sekolah Menengah di Keningau Sabah	38
Jadual 3.2 Carta Aliran Proses Penyelidikan	39
Jadual 3.3 Jumlah soalan dan Niai Alpha Cronbach instrumen Iklim Organisasi dari Kajian Lee King Chuan (2009)	41
Jadual 3.4 Dimensi Iklim Organisasi dan Item Kenyataan Berkaitan	44
Jadual 3.5 Skor Darjah Persetujuan Jawapan	44
Jadual 3.6 Kajian Rintis Instrumen Iklim Organisasi	45
Jadual 3.7 : Jadual penentuan tahap skor min	46
Jadual 3.8 : Nilai Sisihan Piawai Terhadap Konsensus Responden	47
Jadual 3.9 Nilai Korelasi Dan Interpretasi Skala Korelasi	49
Jadual 3.10 Kaedah Analisis Data	49
Jadual 4.1 : Taburan Responden Mengikut Jantina	52
Jadual 4.2: Taburan Responden Mengikut Umur	53
Jadual 4.3 : Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat	54

Jadual 4.4 : Taburan Responden Mengikut Kelulusan Tertinggi	54
Jadual 4.5 : Min, Sisihan Piawai, Sela, Minimum dan Maksimum Bagi Prestasi Kerja	55
Jadual 4.6 : Min dan Sisihan Piawai Bagi Prestasi Kerja	56
Jadual 4.7 : Min, Sisihan Piawai, Sela, Minimum dan Maksimum Bagi Iklim Organisasi	57
Jadual 4.8 : Min dan Sisihan Piawai Dimensi Sokongan	58
Jadual 4.9 : Min dan Sisihan Piawai Dimensi Penekanan Terhadap Ganjaran	59
Jadual 4.10 : Min dan Sisihan Piawai Dimensi Inovasi	60
Jadual 4.11 : Min dan Sisihan Piawai Dimensi Berorientasikan Prestasi	61
Jadual 4.12 : Min dan Sisihan Piawai Dimensi Kestabilan Dan Komunikasi	62
Jadual 4.13 : Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	63
Jadual 4.14 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Sokongan dengan Prestasi kerja	64
Jadual 4.15 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Ganjaran dengan prestasi kerja guru	64
Jadual 4.16 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi inovasi dengan prestasi kerja guru	65

Jadual 4.17 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi berorientasikan Prestasi dengan prestasi kerja guru	65
Jadual 4.18 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi komunikasi dan kestabilan dengan prestasi kerja guru	66
Jadual 4.19 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Jantina dengan Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja.	66
Jadual 4.20 : Keputusan Ujian Korelasi Pearson Jantina dengan Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja.	67



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
Rajah 1.1 Kerangka Konsep kajian tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	20
Rajah 3.1 Carta Aliran Penyelidikan	39



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Iklm organisasi disifatkan sebagai satu unsur fizikal dan sosial yang terdapat dalam sempadan sesebuah organisasi (Yukl & Wexley, 1984). Iklm sesebuah organisasi juga adalah suasana tempat kerja yang mempamerkan personaliti sesebuah organisasi dari segi sikap, prasangka dan nada perasaan organisasi berkenaan (Ott, 1989). Di samping itu, Campbell et al. (1970) telah memberi takrifan iklm organisasi sebagai satu set ciri khusus yang ada dalam sesebuah organisasi tertentu. Ciri-ciri ini boleh dilihat dalam organisasi melalui cara organisasi itu bertindak dengan ahli-ahli dalam organisasi dan persekitarannya. Ciri-ciri ini kekal untuk suatu jangka masa tertentu dan mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi itu (Hoy & Miskel, 2001). Iklm juga boleh menjelaskan tentang nilai-nilai yang menjadi pegangan ahli-ahli dalam organisasi berkenaan (Peterson & Spencer, 1990).

Iklm terbuka wujud apabila mana terdapat suasana kejujuran dan baik sangka serta keprihatinan kepada pencapaian tugas dan memenuhi keperluan individu dalam organisasi. Sebaliknya, kewujudan suasana yang menghimpit, tertekan, menyembunyikan sesuatu dan tidak peduli menggambarkan iklm tertutup (Hoy & Miskel, 2001). Iklm proses organisasi sebenarnya adalah natijah daripada kualiti kepemimpinan dan suasana sosial di tempat kerja. Menurut Padhi & Palo (2005) dalam sesebuah organisasi terdapat iklm proses organisasi (organizational process climate) yang mempengaruhi keberkesanan dan kepuasan kerja seseorang pekerja. Iklm proses ini ada kalanya positif yang menyokong misi dan matlamat organisasi berkenaan dan ada kala sebaliknya iaitu, negatif yang tidak menyokong matlamat organisasi berkenaan. Iklm proses organisasi yang sedia ada akan

memberi bukti sama ada sesuatu organisasi berada dalam keadaan menyokong atau tidak menyokong pelaksanaan pengurusan kualiti menyeluruh.

Di Malaysia, perkembangan dan kemajuan dalam sistem pendidikan menjadi tunjang utama untuk membangunkan negara. Menurut Najib (2004) sistem pendidikan di Malaysia adalah pada tahap pembangunan yang berubah mengikut keperluan semasa. Oleh itu bagi memastikan kemajuan negara, keberkesanan sistem pendidikan perlu dititikberatkan dan kejayaan dalam sistem pendidikan negara pula adalah amat bergantung kepada organisasi sistem pendidikan itu sendiri. Antara organisasi penting yang bertujuan untuk memastikan kemajuan dalam bidang pendidikan ialah organisasi sekolah.

Peranan sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan adalah berbeza daripada kebanyakan organisasi-organisasi yang biasa. Perkhidmatan pendidikan lebih kepada menyebarkan ilmu pengetahuan dan cenderung menolong insan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan manakala perniagaan biasa lebih kepada membuat keuntungan kepada organisasi masing-masing (Hazman Fitri, 2000).

Antara faktor yang mempengaruhi keberkesanan organisasi pendidikan ialah suasana atau iklim organisasi sekolah. Menurut Lussier (1993) iklim organisasi adalah merupakan kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang mana kualiti ini secara relatifnya kekal. Iklim organisasi ini dibentuk melalui persepsi pekerja di dalam organisasi dan menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja terhadap organisasinya. Oleh itu iklim organisasi dilihat mempengaruhi tingkah laku pekerja terhadap organisasi itu sendiri. Selain itu kualiti yang ada pada pekerja dalam organisasi sekolah juga mempengaruhi pencapaian dan kemajuan sekolah. Kualiti ini termasuklah dari segi sikap dan sifat guru-guru yang bekerja melebihi tanggungjawab formal mereka dan sanggup meluangkan masa serta tenaga untuk kejayaan organisasi iaitu sekolah tempat mereka bekerja.

Bagi para guru, manfaat iklim sekolah yang positif meliputi peningkatan kepuasan kerja (Ma & MacMillan, 1999), meningkatkan kekekalan (job retention) guru dan kehadiran ke sekolah serta perhubungan yang baik antara sekolah dan rumah (Brown & Medway, 2007; DiStefano, Monrad, May, McGuiness, & Dickenson, 2007).

Iklim organisasi merupakan aspek penting di dalam suatu organisasi pembelajaran kerana ia akan mempengaruhi keperibadian dan tingkah laku seseorang. Ini kerana dalam melaksanakan tugas sekolahnya seorang pelajar akan sentiasa berinteraksi dengan persekitaran pembelajarannya termasuklah dengan guru-guru dan rakan-rakan. Seperti dikemukakan Howard (Komariah dan Triatna, 2006) iklim organisasi sebagai keadaan sosial dan budaya sekolah yang mempengaruhi tingkah laku orang di dalamnya. Iklim sekolah sebagai suasana sekolah yang baik di mana keadaan sekitar dirasakan tenteram, mesra, riang dengan pembelajaran yang lancar selain memberi impak positif terhadap pencapaian akademik pelajar.

Gibson, dkk. (1990) berpendapat bahawa istilah iklim organisasi digunakan untuk menggambarkan iklim secara psikologi atau personaliti organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi ahli-ahlinya dan menjadi penggerak kepada perkembangan sesebuah organisasi. Oleh itu, iklim organisasi merupakan suatu konsep yang penting bagi pemimpin dalam menggerakkan kepimpinan mereka bagi mengekalkan komitmen setiap guru. Apabila tahap komitmen yang ditunjukkan oleh guru-guru adalah tinggi, kepuasan kerja dan prestasi akan wujud sesama mereka.

1.2 Latar Belakang Kajian

Malaysia sedang menuju ke alaf baru yang melibatkan perubahan dalam pelbagai aspek termasuklah pendidikan. Dalam usaha mencapai matlamat Wawasan 2020, kemajuan bidang pendidikan haruslah bergerak sejajar dengan era globalisasi. Oleh itu bagi menjamin kualiti sistem pendidikan negara, organisasi sekolah mesti memainkan fungsinya secara berkesan.

Menurut Ahmad Zabidi (2005) konsep sekolah berkesan adalah menyentuh mengenai aspek kepimpinan pengetua, iklim sekolah yang kondusif, peranan guru yang berkesan di dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran, sikap pelajar yang positif dan permuafakatan di antara sekolah dan rumah. Manakala menurut Mukhtar (2000) sekolah sebagai organisasi pendidikan berperanan sebagai agen yang menjana manusia, mestilah mempunyai persekitaran yang positif dan kondusif. Namun begitu, dewasa ini pelbagai masalah wujud dan mempengaruhi keberkesanan sekolah. Antara masalah yang wujud dalam organisasi pendidikan ialah masalah kualiti guru. Ini kerana guru adalah merupakan individu yang terpenting dalam menghasilkan mutu pendidikan yang berkualiti, namun begitu tekanan sering dialami oleh guru yang mempengaruhi produktiviti, prestasi dan kecekapan guru.

Berdasarkan masalah diatas adalah penting untuk sesebuah organisasi khususnya sekolah untuk menyediakan iklim organisasi yang positif dan kondusif untuk guru menjalankan tugas dengan berkualiti dan berkesan. Iklim organisasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja organisasi. Oleh itu daripada penerangan di atas, satu kajian perlu dibuat untuk mengkaji persepsi guru-guru terhadap iklim organisasi sekolah mereka dan bagaimanakah iklim organisasi ini mempengaruhi prestasi kerja yang menyumbang kepada keberkesanan organisasi iaitu prestasi kerja guru.

1.3 Pernyataan Masalah

Manusia sebagai kumpulan penting kepada sesebuah organisasi berperanan untuk menentukan kualiti, reputasi dan prestasi organisasi. Semakin berkualiti ahli sesebuah organisasi maka semakin cemerlang organisasi tersebut. Oleh itu bagi melahirkan ahli-ahli organisasi yang berkualiti perlulah memenuhi beberapa aspek tingkah laku manusia. Ini juga disebabkan sebahagian besar daripada masalah yang wujud dalam mana-mana organisasi ialah "masalah manusia". Justeru itu, memahami tingkah laku manusia dalam organisasi merupakan satu keperluan yang penting, jika kita ingin mewujudkan sebuah organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Kejayaan sesebuah organisasi atau institusi terletak ditangan pekerja yang menganggotai organisasi tersebut. Dengan kata lain, merekalah yang bertanggungjawab untuk mencapai matlamat dan wawasan organisasi berkenaan. Hazman Fitri (2001) menyatakan bahawa iklim sesebuah organisasi mempengaruhi tingkahlaku pekerja-pekerjanya. Ini termasuklah tingkah laku yang melebihi tugas rasmi. Menurut Dipola dan Hoy (2000), kerelaan ahli-ahli organisasi untuk menyumbangkan usaha melangkaui tanggungjawab kerja formal adalah komponen yang diperlukan untuk menjadikan sesebuah organisasi itu lebih efektif. Oleh itu kajian ini meninjau kepada aspek-aspek berikut :

- a) Apakah tahap iklim organisasi ?
- b) Apakah tahap prestasi kerja organisasi ?

Menurut sumber data daripada Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, terdapat kira-kira 16 orang guru telah dipindahkan ke sekolah lain disebabkan masalah prestasi guru rendah dan bermasalah dengan staf pada tahun 2013. Sejak tahun 2010 hingga Disember 2013, terdapat 13 orang guru dikenakan tindakan tatatertib dan guru tersebut diberhentikan. Antara masalah yang berkaitan dengan guru yang diberhentikan termasuklah tidak hadir bertugas dalam jangka masa yang

lama (4 orang), masalah mental (1 orang), berhenti sukarela atas sebab politik (2 orang) dan kemahuan sendiri (2 orang). Daripada 13 orang guru tersebut, 4 orang berniat untuk berhenti dan 2 sedang dalam proses tindakan tatatertib (tidak hadir bertugas dalam jangka masa lama dan tidak dapat dikesan keberadaanya). Kebanyakan daripada kes ini berlaku di sekolah menengah (Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, 2013).

Berhubung dengan 200 aduan yang diterima oleh Kementerian Pendidikan pada tahun 2007, 81 kes tersebut diselesaikan dengan mengenakan tindakan yang sewajarnya berdasarkan kesalahan. Antara kesalahan yang dilakukan ialah tidak hadir bertugas (37%), cabul dan gangguan seksual (17%), terbabit dalam rasuah dan disiasat Badan Pencegah Rasuah (15%), pelanggaran tatakelakuan tidak jujur, tidak amanah dan ingkar perintah (10.5%), penyalahgunaan dadah (9.5%), kecurian (6%), jenayah syariah (7%) dan keterhutangan serius (1%). Daripada jumlah tersebut, 22 orang guru telah dibuang kerja, senamuak (22 kes), turun gaji dan lucut hak emolument (masing-masing 17 kes), diberi amaran (10 kes), selesai secara pentadbiran (5 kes), dibebaskan (4 kes), turun pangkat (2 kes) dan tangguh gaji (1kes) (Berita Harian, 29 Jun 2007).

Justeru, kemerosotan kualiti guru perlu dicegah kerana guru yang berkualiti adalah tunjang kepada peningkatan prestasi kerja guru dan prestasi pendidikan umumnya. Jaminan bagi kualiti guru dalam menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang pada abad ke-21 ini masih lagi merupakan satu cabaran lebih-lebih lagi dalam proses globalisasi pendidikan yang semakin mencabar. Dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010 melalui teras kelima sangat menitikberatkan kepentingan melahirkan guru-guru yang berkualiti, mahir, bertanggungjawab dan bangga menjadi pendidik (Kementerian Penerangan Malaysia, 2006; Kementerian Pelajaran Malaysia).

Prestasi akademik Malaysia masih rendah berbanding standard antarabangsa. Pentaksiran antarabangsa menunjukkan prestasi kerja murid Malaysia semakin merosot dari segi mutlak. Jurang pencapaian antara sistem pendidikan Malaysia dan Negara lain semakin melebar. Guru dan pemimpin sekolah ialah pemacu yang amat penting bagi pencapaian murid. Kajian yang dijalankan di Tennessee, Amerika Syarikat pada pertengahan tahun 1990an menunjukkan bahawa secara relative guru berprestasi tinggi dapat meningkatkan pencapaian murid sebanyak 50% dalam tempoh tiga tahun berbanding guru yang berprestasi rendah. Begitu juga, Pengetua/guru besar yang berprestasi cemerlang yang menumpukan kepada kepimpinan intruksional berbanding pentadbiran dapat meningkatkan pencapaian murid sehingga 20% (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Stakeholders dan pelanggan pendidikan juga sudah pasti akan menuntut peningkatan kualiti prestasi kerja guru bagi menghasilkan modal insan yang cemerlang, gemilang dan terbilang demi merealisasikan wawasan 2020 yang tinggal kurang sedekad lagi. Kajian yang telah dibuat sebelum ini mendapati bahawa antara perkara yang menghalang kecekapan guru dalam mengembangkan kerjayanya ialah faktor guru itu sendiri yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan persekitaraan kerja (tugas yang dilakukan, tanggungjawab, kemahiran yang diperlukan, peranan yang dimainkan dan sebagainya). Guru yang tidak dapat menyesuaikan diri terhadap persekitaraan kemungkinan berlaku kerana adanya sifat kurang kreatif, konvensional, tidak ingin tahu dan tidak bermatlamat dalam tugas yang diceburinya.

Walaupun langkah-langkah pembaikan iklim organisasi sekolah telah dan sedang dilaksanakan, masih terdapat rungutan dan kekecewaan dalam kalangan guru. Senario ini adalah disebabkan usaha-usaha yang telah dijalankan tidak mencapai sepenuhnya matlamat yang telah ditetapkan. Sekolah dikehendaki mewujudkan budaya belajar dan iklim sekolah yang sesuai untuk membolehkan proses pengajaran-pembelajaran dilaksanakan dengan berkesan. Sekiranya guru

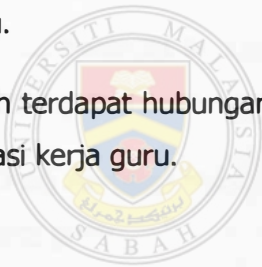
mempunyai kepuasan kerja, mutu dan kualiti pendidikan sekolah dapat dipertingkatkan serta dasar dan matlamat pendidikan negara juga tercapai. Untuk terus bergerak ke arah kecemerlangan, penumpuan harus diberi terhadap pembaikan berterusan iklim sekolah kerana peningkatkan kualiti dan produktiviti guru adalah sangat penting.

Kelemahan untuk melakukan pembaikan berterusan berpunca dari kelemahan dalam amalan dan aktiviti kepimpinan dan pengurusan. Jawatankuasa Kabinet (1979) mendapati taraf pengurusan dan pentadbiran di setengah-setengah sekolah kurang memuaskan. Kurangnya perhatian terhadap komponen-komponen seperti penstrukturan, motivasi, kenaikan pangkat, faedah sampingan, perhubungan dan sebagainya akan mempengaruhi prestasi kerja guru dan pencapaian matlamat dan visi sekolah. Satu persoalan yang penting ialah untuk melihat hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan prestasi kerja guru.

Daripada kajian-kajian lepas berkaitan ciri-ciri keadaan kerja terutamanya faktor iklim organisasi menunjukkan bahawa setiap organisasi mempunyai dimensi-dimensi iklim organisasi yang berlainan (Adibah Omar, 2000). Dimensi-dimensi ini boleh mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam organisasi. Oleh itu kajian ini cuba meninjau dan menentukan sejauhmana lima dimensi iklim organisasi mempengaruhi prestasi kerja organisasi individu terhadap organisasinya.

1.4 Persoalan Kajian

1. Adakah terdapat hubungan diantara iklim organisasi dimensi sokongan dengan prestasi kerja guru.
2. Adakah terdapat hubungan di antara iklim organisasi dimensi penekanan terhadap ganjaran dengan prestasi kerja guru.
3. Adakah terdapat hubungan di antara iklim organisasi dimensi Inovasi dengan prestasi kerja guru.
4. Adakah terdapat hubungan diantara iklim organisasi dimensi berorientasikan prestasi dengan prestasi kerja guru.
5. Adakah terdapat hubungan iklim organisasi dimensi kestabilan dan komunikasi dengan prestasi kerja guru.
6. Adakah terdapat hubungan antara jantina dengan iklim organisasi dan prestasi kerja guru.
7. Adakah terdapat hubungan antara pengalaman bekerja dengan iklim organisasi dan prestasi kerja guru.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

1.5 Objektif Kajian

Berdasarkan kepada permasalahan dan persoalan kajian yang telah dibincangkan di atas, pengkaji telah menetapkan lapan objektif yang ingin diperolehi dari kajian ini.

1. Mengenalpasti tahap iklim organisasi dimensi sokongan dalam kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Keningau, Sabah.
2. Mengenalpasti tahap iklim organisasi dimensi penekanan terhadap ganjaran dalam kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Keningau, Sabah.
3. Mengenalpasti tahap iklim organisasi dimensi inovasi dalam kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Keningau, Sabah.