

**HUBUNGAN FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
TERHADAP ORGANISASI SEKOLAH DI KALANGAN
GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH
DI DAERAH PAPAR, SABAH.**

NOR HAFIZAH AHMAD



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
SARJANA PENGURUSAN PENDIDIKAN**

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2008**

159937



PUMS99:1

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS@

JUDUL: HUBUNGAN FAKTOR KEPUSAN KERJA DENGAN KOMITMEN
TERHADAP ORGANISASI SEKOLAH DIKALANGAN GURU-GURU
SEKOLAH MENENGAH DIBAERAH PAPAR

IJAZAH: SARJANA
PENGURUSAN PENDIDIKAN

SAYA NIK HAFIZAH BINTI AHMAD
 (HURUF BESAR)

SESI PENGAJIAN: 2005-2008

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

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah 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

AR ANITA BINTI ARSAD
 PUSTAKAWAN KANAN
 UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

[Signature]
 (TANDATANGAN PENULIS)

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap: _____

PN: NIK ZAITUN NIK MUHAMED

Nama Penyelia

Tarikh: 30 JUN 2008

Tarikh: 30 JUN 2008

CATATAN:- *Potong yang tidak berkenaan.

TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa an menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dan TERHAD.
 i tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara agi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana

PERPUSTAKAAN
 UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGAKUAN

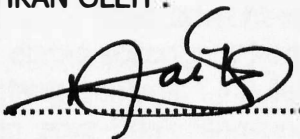
Karya ini adalah hasi kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satu telah saya jelaskan sumbernya.

NOR HAFIZAH BINTI AHMAD @ MOHAMED
PS05 – 006(K) – 098
JUN 2008



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

DISAHKAN OLEH :

.....

(PN. NIK ZAITUN NIK MOHAMED)
PENYELIA DISERTASI

PENGHARGAAN

Syukur kehadiran Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia dan hidayah-Nya saya telah diberi kekuatan untuk menyiapkan disertasi ini. Sesungguhnya usaha ini tidak mungkin berjaya tanpa bimbingan, dorongan dan kerjasama yang diberikan oleh pelbagai pihak.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ribuan terima kasih diucapkan kepada Puan Nik Zaitun Nik Mohamed selaku penyelia kajian ini diatas segala tunjuk ajar, nasihat, teguran, bimbingan dan dorongan yang tidak jemu-jemu untuk membantu saya mengharungi pelbagai cabaran dan rintangan dalam menyempurnakan disertasi ini.

Tidak lupa juga sekalung penghargaan buat Dr. Yusoff Abdullah di atas nasihat dan sokongan yang diberikan.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pensyarah Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial (SPPS) yang pernah mengajar saya sepanjang pengajian di sekolah ini. Juga tidak lupa kepada seluruh warga Pengurusan dan Pejabat Pasca Universiti Malaysia Sabah yang telah banyak memberi bantuan dalam melancarkan kajian ini.

Kepada Pengarah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Jabatan Pelajaran Sabah, Pejabat Pelajaran Daerah Papar, Pusat Kegiatan Guru Daerah Papar, Pusat Sumber BTP, Pengetua-Pengetua dan semua guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Papar yang terlibat dalam kajian ini, ribuan terima kasih diucapkan. Tidak dilupakan juga kepada Pengetua, Penolong Pentadbiran Petang serta seluruh warga sekolah saya yang turut sama memberi sokongan serta dorongan.

Akhir sekali, jutaan terima kasih buat abah, mama, abang sufi dan seluruh ahli keluarga yang tidak jemu-jemu menyokong dan sentiasa sabar serta memahami perjuangan hidup saya. Buat sahabat-sahabat seperjuangan (Mel, Yee dan Juvita) terima kasih diatas sokongan, kerjasama dan nostalgia yang telah kita lalui bersama sepanjang pengajian ini. Juga buat semua pihak yang telah terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menyokong dan membantu saya sepanjang penulisan ini.

Hanya Allah S.W.T sahaja yang dapat membalas segala budi dan jasa baik kalian..

ABSTRAK

HUBUNGAN FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN GURU TERHADAP ORGANISASI SEKOLAH DIKALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH PAPAR, SABAH

Kajian ini diadakan bagi mengenalpasti faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Papar. Objektif kajian ini ialah untuk mengenalpasti a) hubungan antara ganjaran kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan komitmen terhadap organisasi, b) perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan faktor demografi dan c) pengaruh pembolehubah tidak bersandar terhadap komitmen terhadap organisasi. Seramai 136 orang guru dari tiga buah sekolah menengah terlibat dalam kajian ini. Mereka adalah terdiri daripada dua kategori perkhidmatan iaitu guru-guru siswazah dan bukan siswazah. Set soal selidik mengandungi 50 item berskala lima Likert telah digunakan bagi mengukur maklumbalas responden. Sebanyak lapan hipotesis khusus telah dibentuk bagi kajian ini. Kaedah-kaedah statistik Korelasi Pearson, Ujian-t, Analisis Varian Sehala (ANOVA) dan Regresi Berganda telah digunakan bagi menguji hipotesis-hipotesis ini. Hasil kajian menunjukkan a) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja ganjaran intrinsik dan ekstrinsik dengan komitmen terhadap organisasi, b) tidak terdapat perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan ciri demografi seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan kategori perkhidmatan dan c) ganjaran kepuasan kerja intrinsik menunjukkan pengaruh yang signifikan ke atas komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan dapatan ini, cadangan-cadangan telah dikemukakan bagi meningkatkan lagi komitmen para guru kepada organisasi mereka.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE JOB SATISFACTION FACTORS AND TEACHERS COMMITMENT TOWARDS SCHOOL ORGANIZATION AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN PAPAR DISTRICT, SABAH.

The purpose of this study is to examine the factors of job satisfaction that are related to organizational commitment among secondary school teachers in Papar district. The objectives of this study were to investigate a) the relationship between intrinsic reward and extrinsic reward of job satisfaction with organizational commitment, b) the differences of organizational commitment among teachers based on their demographic factors and c) the influence of independent variables on organizational commitment. 136 teachers from three secondary schools participated in this study. They represented two service categories, namely graduate teacher and non-graduate teachers. A set of questionnaire containing 50 items using five-points Likert-type scale was applied to measure the teachers' responses. Eight main hypotheses were constructed for this study. Statistical tools such as using Pearson Correlation, t-Test, Analysis of Variance and Multiple Regression were used to test these hypotheses. The resulted revealed that a) there was significant relationship between intrinsic reward and extrinsic reward of job satisfaction and organizational commitment, b) organizational commitment was not significantly different among the teachers based on their demographic such as gender, age, job tenure and service categories, and c) the intrinsic reward of job satisfaction also showed significant influence on the teachers' organizational commitment. Some suggestions have been offered based of these findings to enhance organizational commitment among teachers.

SINGKATAN

ANOVA	Analysis of Variance
F	Frekuensi
SPSS	Statistical Package for Social Science



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN**MUKA SURAT**

HALAMAN JUDUL	ii
PENGAKUAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SINGKATAN	vii
SENARAI KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xi
BAB 1 : PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar belakang kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	5
1.4 Objektif Kajian	9
1.4.1 Objektif Umum	9
1.4.2 Objektif Khusus	9
1.5 Kepentingan kajian	10
1.6 Persoalan Kajian	11
1.7 Hipotesis Kajian	11
1.8 Batasan kajian	12
1.9 Definisi Operasional	13
1.9.1 Kepuasan kerja	13
1.9.2 kepuasan Intrinsik	13
1.9.3 Kepuasan Ekstrinsik	15
1.9.4 Komitmen	15
1.9.5 Guru-guru Sekolah Menengah	15
1.10 Kesimpulan	16
BAB 2: TINJAUAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan	17
2.2 Teori Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow	18
2.2.2 Teori Dua Faktor oleh Herzberg	21
2.2.3 Teori Alderfer's ERG	23
2.2.4 Teori Jangkaan Vroom	24
2.2.5 Teori Persamaan Adams	25
2.3 Teori Komitmen Organisasi	25
2.4 Kajian-kajian Lepas	30
2.4.1 Kajian Kepuasan Kerja	30
2.4.2 Kajian Komitmen Terhadap Organisasi	31
2.4.3 Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi Sekolah	35
2.5 Kajian Pembolehubah yang dipilih	39

2.4.1.	Kepuasan Kerja Intrinsik	39
2.4.2.	Kepuasan Kerja Ekstrinsik	41
2.4.3.	Faktor Demografi	43
2.5	Kerangka Kajian	45
2.6	Kesimpulan	46
Bab 3:	METADOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	48
3.2	Reka bentuk kajian	48
3.2.1.	Pembolehubah Bersandar	49
3.2.2.	Pembolehubah Tidak Bersandar	49
3.3	Populasi dan Sampel	49
3.4	Instrumen Kajian	49
3.5	Pengurusan Soal Selidik	51
3.6	Kajian Rintis	52
3.7	Proses Analisis Data	54
3.7.1.	Kekerapan dan Peratusan	55
3.7.2.	Skor Min	55
3.7.3.	Ujian-t	55
3.7.4.	Regresi	56
3.7.5.	Analisis Varian (ANOVA)	56
3.7.6.	Koefisien Korelasi Pearson	56
3.8	Aras Signifikan	58
3.9	Kesimpulan	58
BAB 4:	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	59
4.2	Ciri Demografi Responden	59
4.2.1.	Jantina	59
4.2.2.	Umur	60
4.2.3.	Tempoh Perkhidmatan	60
4.2.4.	Kategori Perkhidmatan	61
4.3	Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Di kalangan Guru	61
4.4	Perbezaan Komitmen Berdasarkan Faktor Demografi	63
4.5	Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja (Ganjaran Intrinsik Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.	65
4.6	Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja (Ganjaran Ekstrinsik Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi.	66
4.7	Pengaruh Kepuasan Kerja (Ganjaran Intrinsik dan Ekstrinsik) Terhadap Komitmen Para Guru Terhadap Organisasi	68
4.8	Kesimpulan	69
BAB 5:	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1	Pendahuluan	71
5.2	Rumusan	71
5.3	Perbincangan	73
5.3.1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan	73

	darisegi komitmen guru berdasarkan faktor demografi	
5.3.2	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja intrinsik dengan komitmen guru.	74
5.3.3	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja ekstrinsik dengan komitmen guru	75
5.3.4	Pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan komitmen	76
5.4	Cadangan	77
5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	79
5.6	Kesimpulan	80

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN

LAMPIRAN A: Borang Soal Selidik

LAMPIRAN B: Jadual Persampelan Morgan

LAMPIRAN C: Surat Kebenaran



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Senarai Jadual

Jadual	Muka Surat
2.1 Pengkelasan Teori-teori Kepuasan Kerja	18
2.2 Model Herzberg Dua Faktor	22
3.1 Taburan Keseluruhan Item	50
3.2 Nilai Pemarkahan Pengukuran Data	51
3.3 Analisis Ujian Kebolehpercayaan Item	53
3.4 Skor Min Tahap Komitmen Guru	55
3.5 Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	57
4.1 Taburan Responden Berdasarkan Jantina	60
4.2 Taburan Responden Mengikut Umur	60
4.3 Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	61
4.4 Taburan Responden Berdasarkan Kategori Perkhidmatan	61
4.5 Keputusan Ujian Kekerapan dan Taburan Min Tahap Komitmen Guru	62
4.6 Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Para Guru Berdasarkan Jantina	63
4.7 Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Para Guru Berdasarkan Umur	63
4.8 Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Para Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	64
4.9 Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Para Guru Berdasarkan Kategori Perkhidmatan	64
4.10 Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja (Ganjaran Intrinsik) Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi	65
4.11 Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja (Ganjaran Ekstrinsik) Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi	66

4.12	Pengaruh Kepuasan Kerja (Ganjaran Intrinsik Dan Ekstrinsik) Terhadap Komitmen Para Guru Terhadap Organisasi	68
4.13	Ringkasan Keseluruhan Ujian Hipotesis	69



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Senarai Rajah

Rajah		Muka Surat
2.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	19
2.2	Kesan Faktor "Motivator dan "Hygiene ke atas Kepuasan Kerja	23
2.3	An Examination of Organizational Commitment in Six Workers' Cooperatives in Scotland.	26
2.4	Motivation and Work Behavior	27
2.5	Kerangka Kajian Bagi Pembolehubah Bersandar dengan Tidak Bersandar	48
4.1	Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja (Ganjaran Intrinsik) Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi	66
4.2	Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja (Ganjaran Ekstrinsik) Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi	67



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Menjelang abad ke-21, tugas dan peranan guru menjadi semakin berat dan mencabar terutama sekali dalam menjayakan matlamat dan objektif sesebuah organisasi pendidikan. Tugas bukan professional serta tekanan dari dalam dan luar sekolah yang dialami oleh guru-guru juga akan menyebabkan timbul rasa tidak puas hati dan akhirnya akan mempengaruhi tumpuan serta komitmen kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu aspek penting dalam kehidupan seseorang. Kalau ditinjau dalam kehidupan seharian, kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar dan masanya di tempat kerja. Menurut Gruneberg (1981) dengan mengenalpasti faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja akan dapat sedikit sebanyak membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan.

Sementara itu Lawler dan Porter (1967) mendapati sebab-sebab kepuasan kerja menjadi begitu penting kerana ianya berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang. Seterusnya beliau menyatakan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi disamping mengurangkan kes-kes perletakan jawatan dan ponteng kerja. Pendapat ini pula disokong oleh Ostroff (1992) yang telah menjalankan kajian terhadap guru dari 298 sekolah. Beliau mendapati bahawa organisasi yang mempunyai ramai pekerja berpuas hati dengan kerja, lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai kurang pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya. Beliau mendapati kepuasan kerja mempunyai perkaitan signifikan yang positif dengan pencapaian

akademik dan prestasi pentadbiran. Manakala faktor berhenti kerja guru berkait rapat secara negatif dengan kepuasan bekerja. Hal ini disebabkan oleh pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya dan biasanya merupakan pekerja yang produktif serta memberikan komitmen yang tinggi terhadap kerjanya.

Komitmen pekerja adalah merupakan sebahagian komponen utama dan terpenting dalam menentukan keberkesanan pengurusan sesebuah organisasi. Ia memainkan peranan yang besar terhadap individu dan organisasi serta menjadi dasar kepada hayat organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu kekuatan untuk mengenali seseorang individu dalam pekerjaannya (Griffin dan Bateman, 1986), nilai dan kepercayaan yang tinggi (Yusoff Hj. Hanifah, 1981), penglibatan kerja dan kesetiaan yang sepenuhnya terhadap organisasi yang diwakilinya (Smith dan Hoy, 1992).

Memahami komitmen terhadap organisasi adalah cukup penting bagi seseorang pengurus dalam pengurusan sumber manusia. Komitmen yang dikongsi bersama untuk mencapai objektif asas adalah merupakan salah satu usaha untuk mencapai kecemerlangan (Jones et. al.,1969). Bagi seorang guru, komitmen kepada organisasinya merupakan elemen yang cukup penting dalam mencapai matlamat dan harapan pendidikan negara serta selaras dengan falsafah itu sendiri.

Sistem pendidikan negara hendaklah dilihat sebagai persediaan pada masa hadapan. Ini kerana peranan guru sudah berubah menjadi lebih rumit pada masa tersebut. Maka rancangan pendidikan guru perlu bukan sahaja membekalkan pengetahuan, kemahiran dan sikap, malah patut juga membolehkan mereka menjadi agen perubahan yang sensitif (Suffean Hussin, 1993).

1.2 Latar belakang Kajian

Sememangnya bidang tugas guru amat luas dan merangkumi berbagai-bagai aspek yang bukan sahaja berbentuk pengajaran dan pembelajaran malah mereka juga terlibat dalam pengurusan disiplin, bimbingan dan kaunseling, ko-kurikulum, bilik darjah, surat-menyurat, kewangan dan sebagainya. Menurut Ariffin Ba'ada (1991), guru tidak harus berperanan sebagai pengajar sahaja malahan menjadi pembentuk rupa corak generasi masa depan. Justeru tugas dan tanggungjawab ini sangat memerlukan komitmen yang tinggi untuk melaksanakannya.

Ini bermakna kesemua tanggungjawab yang disarankan merupakan beban tugas yang terpaksa dipikul oleh semua guru disamping terpaksa melaksanakan tugas rutin yang lain untuk memupuk kecemerlangan profesion pendidikan. Perubahan ini juga sudah tentulah memerlukan guru-guru yang mempunyai komitmen tinggi terhadap profesion dan organisasinya.

Keadaan organisasi pendidikan yang lebih kompleks, ditambah dengan perubahan teknologi menyebabkan pemahaman kepada konsep ini menjadi semakin penting. Ini kerana untuk mewujudkan persekitaran kerja yang lebih baik, sesebuah organisasi harus menekankan soal komitmen melebihi dari kepatuhan pekerja (Brooke dan Price, 1989), kerana ini akan dapat membentuk keyakinan dan penerimaan yang kuat kepada nilai dan matlamat organisasi.

Sehubungan itu, bagi mendapatkan komitmen yang tinggi dan demi mencapai matlamat utama sesebuah organisasi, seseorang individu itu mestilah mengalami dan memperolehi kepuasan kerja. Dengan itu, seseorang individu itu dapat mempertingkatkan lagi moral, motivasi dan prestasi kerja menuju ke arah untuk menghasilkan dan mempertingkatkan produktiviti yang optimum.

Kepuasan kerja dalam kehidupan seseorang pekerja itu adalah penting. Pengkaji seperti Herzberg (1964), Mc Gregor (1960), Argyris (1964) dan Maslow (1970) telah menekankan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keperluan utama manusia sebagai pekerja dan harus dipenuhi terutamanya bagi mencapai tahap kesempurnaan sendiri. Kepuasan kerja seseorang individu itu banyak bergantung kepada nilai pekerjaan itu mengikut tafsiran atau penilaian individu itu.

Manakala komitmen pula merupakan asas kepada budaya organisasi, kerana usaha kearah meningkatkan kecemerlangan sekolah mestilah bermula dengan memberi perhatian kepada perlakuan dan pemikiran di kalangan manusia yang menganggotai sekolah tersebut. Sesuatu peningkatan dan penurunan komitmen pendidik kepada organisasinya boleh menyebabkan gangguan (*disequilibrium*), perasaan sensitif, kebimbangan dan menjejaskan hubungan manusia sesama manusia.

Justeru itu, komitmen guru kepada organisasinya ada kaitannya dengan keseluruhan sistem pendidikan di Malaysia di mana ia gagal menarik calon-calon yang benar-benar berkecenderungan dan sepenuh hati untuk menceburi diri dalam profesion pendidikan. Sebahagian besar guru yang menceburi bidang pendidikan adalah terdiri dari kalangan mereka yang gagal mendapat tempat dalam bidang pekerjaan yang lain (Yusoff Hj Hanifah, 1981) dan yang tidak berminat terhadap profesionnya (Robiah Sidin, 1994). Bagi mereka, profesion pendidikan hanyalah suatu pekerjaan yang mendatangkan pendapatan tetap, mempunyai risiko yang rendah dan merupakan pilihan terakhir dalam kerjaya mereka.

Kedadaan ini agak bertentangan dengan hasrat dan harapan Kementerian Pelajaran Malaysia yang menganggap guru atau pegawai perkhidmatan pendidikan merupakan golongan pelaksana yang mempunyai kedudukan terpenting dalam sistem

pendidikan formal kerana mereka menjadi teras dalam menentukan standard, mutu dan keberkesanan sistem pendidikan dan seterusnya pengisian wawasan Negara iaitu Wawasan 2020. Ini terkandung dalam kenyataan Dr. Wan Mohd Zahid Mohd Nordin (1993) iaitu " *kita perlu berkisar dan berganjak daripada norma dan kebiasaan dalam melaksanakan tugas kita yang lazim kepada yang kreatif, inovatif dan imaginatif.*"

1.3 Penyataan Masalah

Kegemilangan negara bergantung kepada kualiti sumber manusia serta tahap pendidikan sebagai teras kepada pembangunan serta kemajuan negara yang landasannya dimulakan oleh guru-guru. Peranan para guru paling strategik dalam menentukan masa depan negara dan bangsa. Sebaik manapun sesuatu sistem pendidikan itu dibentuk, ia tidak akan mencapai tujuannya jika guru-guru yang merupakan agen dan penggerak utama dalam proses pendidikan tidak memiliki sikap dedikasi dan komitmen terhadap profesion perguruan yang merupakan tugas dan sekaligus amanah yang wajib ditunaikan dengan sebaik-baiknya.

Dewasa ini juga, sistem pendidikan di Malaysia sedang mengalami proses perubahan yang besar, iaitu perubahan dalam struktur organisasi pengurusan pendidikan, peranan dan fungsinya disetiap bahagian dan peringkat, baik di Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah mahupun di peringkat sekolah. Perubahan ini merupakan salah satu strategi menghadapi masa hadapan yang semakin rumit dan rencam.

Cabaran dan masalah utama yang dihadapi oleh sistem pendidikan ialah menyediakan perkhidmatan pendidikan yang berkualiti dan seterusnya menghasilkan 'output' tenaga manusia yang berketrampilan sesuai dengan kehendak pembangunan

Negara. Sebagai sebuah organisasi pendidikan yang terbesar sudah tentu pelbagai masalah dan konflik akan timbul terutamanya dalam aspek komitmen para pekerja terhadap organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi boleh dilihat daripada ciri-ciri demografi seperti umur, jantina dan lama masa perkhidmatan seseorang itu. Kajian Glisson (1988) dan Morris (1980), mendapati umur seseorang pekerja mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen pengurus terhadap organisasinya (Sakaran, 1992). Kajian ini bertentangan dengan Chang (1990) mengenai komitmen guru di Taiwan yang mendapati umur hanya melibatkan 42.5 peratus kaitannya dengan komitmen terhadap organisasi. Seterusnya kajian Tarr (1992) di sekolah-sekolah Katolik di Boston mendapati pengalaman dan tempoh (masa) berkhidmat seseorang pekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

Razali Mat Zin (1994) mendapati imej pekerja awam Malaysia adalah tidak memberangsangkan. Mereka dilihat sebagai golongan yang tidak bertanggungjawab, tidak berdedikasi dan tidak komitmen dengan organisasi mereka. Kajian beliau mendapati 90 peratus ahli professional di Jabatan Kerja Raya mempunyai tahap komitmen yang rendah.

Persoalan di atas, sekiranya dilihat dalam sektor perkhidmatan pendidikan khususnya guru-guru, ianya adalah lebih kritikal dan menyedihkan. Kebelakangan ini pelbagai keluhan dan kritikan diterima mengenai status guru. Ini terbukti dengan teguran dan laporan yang dibuat melalui surat khabar, surat layang, kesatuan keguruan dan parti politik mengenai ketidakceapan pentadbiran, ketidakceapan professional, amalan peraturan demokratik tanpa fikiran, penangguhan kerja, kerja dan kegiatan yang

bertindih-tindih, salah keutamaan dan perasaan tiada harapan yang merebak di kalangan para pendidik (Ibrahim Ahmad Bajunid, 1995).

Masalah kekurangan komitmen para pendidik terhadap tugas dan tanggungjawabnya dikatakan berpunca daripada budaya kerja sekarang lebih berdasarkan kepada 'conformity', 'red-tape', budaya pak turut, budaya menunggu, budaya surat pekeliling dan arahan (Wan Mohd. Zahid Mohd. Nordin, 1994).

Kekurangan komited para pendidik terhadap organisasinya juga dikatakan berpunca daripada pelbagai aspek negatif dalam organisasi pendidikan sendiri. Ini dijelaskan oleh Ibrahim Ahmad Bajunid (1995) yang menyenaraikan punca-punca berikut:-

- i. Ketidakjelasan matlamat
- ii. Ketiadaan haluan dan arah
- iii. Ketidakefisienan dan ketidakberkesanan kerja
- iv. Ketidakcemerlangan hasil kerja
- v. Ketidakpenghargaan sumbangan dan maruah manusia dan
- vi. Ketiadaan pegangan profesionalisme

Manakala menurut Robiah Sidin (1994), sikap dan personaliti calon guru disertai dengan komitmen untuk berjaya merupakan faktor penentu kejayaan atau gagalnya organisasi pendidikan negara. Adakalanya, calon-calon guru yang dipilih terdiri daripada golongan yang tidak berminat terhadap profesionnya dan hanya menunggu peluang untuk berpindah kepada profesion yang lebih lumayan dan mencabar. Profesion perguruan dan skim perkhidmatan pendidikan masih belum dapat menandingi profesion-profesion lain seperti guaman, perniagaan dan perakaunan serta kedoktoran yang

mampu menarik pelajar yang terbaik. Golongan guru biasanya terdiri daripada golongan yang kedua baik dan memilih profesion ini sebagai pilihan terakhir mereka.

Tidak dinafikan di sekolah terdapat golongan guru-guru yang tidak dedikasi, mencampurkan tugas mengajar dengan aktiviti-aktiviti lain seperti berniaga, memberi tuisyen secara berterus terang dan yang 'burnt out', tidak sanggup menunjukkan pembaharuan dalam pengajaran dan tidak boleh mendisiplinkan diri (Robiah Sidin, 1994).

Sehubungan itu, kepincangan komitmen para guru terhadap kerja mereka sememangnya berkait dengan ketidakpuasan kerja yang berlaku oleh beberapa faktor tertentu. Selaras dengan dapatan yang diperolehi oleh Noran Fauziah Yaakub (1994) dalam kajiannya keatas Pengetua Sekolah Menengah di Melaka menunjukkan faktor pencapaian, kenaikan pangkat, penghargaan dan gaji adalah elemen penentu dalam kepuasan kerja yang juga berkait dengan komitmen terhadap organisasi. Mereka juga mendapati suasana pentadbiran seperti amalan organisasi yang birokratik dan mengongkong telah menimbulkan ketidakpuasan para pengetua terutama apabila berurusan dengan jabatan pelajaran.

Oleh itu, berdasarkan kepada pernyataan masalah di atas, ia memberikan ruang kepada penyelidik untuk menjalankan kajian ini kerana masalah komitmen para guru terhadap organisasi menjadi polemik yang cukup luas untuk diperjelaskan terutama dalam aspek yang berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi.

1.4 Objektif kajian

Kajian ini terbahagi kepada dua objektif iaitu objektif umum dan objektif khusus.

1.4.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini ialah untuk mengenalpasti faktor-faktor kepuasan kerja baik secara intrinsik atau ekstrinsik yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi sekolah di kalangan guru-guru sekolah menengah di Daerah Papar.

1.4.2 Objektif Khusus

Manakala objektif khusus kajian ini ialah:

1. Mengenal pasti perbezaan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan para guru berdasarkan faktor demografi.
2. Mengenal pasti hubungan di antara kepuasan kerja intrinsik dengan komitmen guru terhadap organisasi sekolah.
3. Mengenal pasti hubungan di antara kepuasan kerja ekstrinsik dengan komitmen guru terhadap organisasi sekolah.
4. Mengenal pasti pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen para guru terhadap organisasi sekolah.

1.5 Kepentingan Kajian

Pengkaji berpendapat bahawa kajian ini mempunyai banyak kepentingan di mana hasil kajian ini diharap dapat:-

1. Membantu memahami sebahagian dari persoalan kepuasan kerja dan seterusnya memberi pandangan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi sekolah.
2. Memberi maklumbalas kepada pihak pentadbir untuk lebih memahami keperluan ahli organisasi disamping memahami dengan lebih jelas akan perasaan dan sikap guru-guru di sekolah menengah khususnya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka di sekolah.
3. Dijadikan maklumbalas terutamanya pentadbir sekolah dan Kementerian Pelajaran Malaysia dalam perkara-perkara yang boleh meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi sekolah dan begitu juga sebaliknya.
4. Garis panduan bagi pentadbir sekolah dan Kementerian Pelajaran Malaysia dalam menyemak, merancang, melaksana dan mengelola serta menjalankan penilaian untuk mencapai matlamat, objektif dan harapan pendidikan negara.
5. Membantu guru-guru sekolah tentang perlunya komitmen mereka terhadap organisasi sekolah.
6. Diharap data-data dan keputusan daripada kajian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk mengambil tindakan susulan yang sewajarnya kearah mengangkat kembali imej dan profesion perguruan di Malaysia di tempat yang sepatutnya.

1.6 Persoalan kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab persoalan berikut:

1. Adakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dari segi ganjaran intrinsik keatas komitmen mereka terhadap organisasi?
2. Adakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru darisegi ganjaran ekstrinsik keatas komitmen mereka terhadap komitmen organisasi?
3. Adakah terdapat perbezaan tahap komitmen guru keatas organisasi berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur tempoh berkhidmat dan kategori perkhidmatan?
4. Adakah terdapat pengaruh faktor kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan komitmen guru terhadap organisasi?

1.7 Hipotesis Kajian

Terdapat lapan hipotesis utama telah dibentuk berdasarkan ulasan karya dan kerangka konseptual kajian. Pengujian hipotesis-hipotesis ini akan menjawab persoalan kajian yang telah dinyatakan diawal bab kajian ini. Hipotesis-hipotesis ini dinyatakan seperti berikut:

1.7.1 Perbezaan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan para guru berdasarkan faktor demografi.

Ho1(a): Tidak terdapat berbezaan yang signifikan berdasarkan komitmen guru terhadap organisasi sekolah berdasarkan jantina.

Ho1(b): Tidak terdapat berbezaan yang signifikan komitmen guru terhadap organisasi sekolah berdasarkan umur.

Ho1(c): Tidak terdapat berbezaan yang signifikan komitmen guru terhadap organisasi sekolah berdasarkan tempoh perkhidmatan.