



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**KEPUASAN KERJA PENSYARAH DIPLOMA  
PERGURUAN MALAYSIA DI MAKTAB PERGURUAN ISLAM  
BANGI**

**RUSLI BIN ABDULLAH**

**FPP 1997 29**



**KEPUASAN KERJA PENSYARAH DIPLOMA  
PERGURUAN MALAYSIA DI MAKTAB PERGURUAN ISLAM  
BANGI**

**OLEH  
RUSLI BIN ABDULLAH**

**KERTAS PROJEK PENYELIDIKAN YANG DIKEMUKAKAN  
SEBAGAI MEMENUHI SYARAT KEPERLUAN IJAZAH MASTER SAINS  
PENTADBIRAN PENDIDIKAN DI FAKULTI PENGAJIAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**NOVEMBER, 1997**



## PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Allah s.w.t di atas rahmat dan izinnya projek ini dapat disiapkan mengikut perancangan.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada Penyelia Projek, Prof. Madya Dr. Zaidatul Akmaliah Lope Pihie di atas bimbingan, nasihat dan tinjau ajar yang tidak jemu-jemu, yang telah beliau curahkan sepanjang pengajian dan sewaktu penyelidikan menyempurnakan projek ini. Begitu juga kepada pensyarah-pensyarah lain yang memberi kuliah, nasihat dan dorongan dalam menyelesaikan sesuatu tugas.

Terima kasih juga kepada pihak Maktab Perguruan Islam Bangi kerana memberi kebenaran dan kerjasama dalam menjayakan projek ini. Khusus untuk En. Mohamad Abu Daud dan En. Ismail Ibrahim, sumbangan anda sepanjang pengajian saya amat dihargai dan Allah jua yang dapat membalasnya.

Akhir sekali, kepada isteri tercinta, Nor Risah Yusof, terima kasih banyak di atas kerjasama, pengorbanan dan restu yang diberikan. Anak-anak yang disayangi, Natasha Anis dan Nadiana Adlia, papa minta maaf banyak kerana mengambil sedikit masa anda untuk mencapai cita-cita papa dalam menimba ilmu. Semoga usaha papa ini akan menjadi pendorong buat anda dalam menimba ilmu di masa hadapan.



# DAFTAR KANDUNGAN

	Halaman
PENGHARGAAN .....	ii
DAFTAR KANDUNGAN .....	iii
SENARAI RAJAH .....	vi
SENARAI JADUAL .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
BAB I       PENDAHULUAN .....	1
1.1 Pengenalan .....	1
1.2 Pernyataan Masalah .....	2
1.3 Objektif Kajian .....	4
1.4 Persoalan Kajian .....	4
1.5 Kepentingan Kajian .....	5
1.6 Limitasi Kajian .....	6
1.7 Definisi Operasional .....	6
BAB II      TINJAUAN TERHADAP .....	9
PENYELIDIKAN BERKAITAN	
2.1 Konsep Kepuasan Kerja .....	9
2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	12
2.2.1 Teori Kandungan .....	12
2.2.1.1 Teori Hiraki Keperluan .....	12
2.2.1.2 Teori Dua faktor Herzberg .....	14
2.2.1.3 Teori Kewujudan, Hubungan Dan Perkembangan .....	16
2.2.1.4 Teori Proses .....	18
2.2.1.4.1 Teori Keseimbangan ..	18
2.2.1.4.2 Teori Jangkaan .....	19
2.2.1.4.3 Teori Nilai .....	20
2.3 Kajian Kepuasan Kerja Di Bidang Pendidikan ....	20
2.4 Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja .....	26
BAB III     METODOLOGI .....	30
3.1 Pengenalan .....	30
3.2 Responden Kajian .....	30
3.3 Alat Kajian .....	30
3.4 Kajian Rintis .....	33
3.5 Prosedur Kajian .....	34
3.6 Analisis Data .....	44



BAB IV	KEPUTUSAN KAJIAN .....	36
	4.1 Pengenalan .....	36
	4.2 Bagaimana Profil Pensyarah MPI .....	36
	4.3 Apakah Perhubungan Antara Pembolehubah Demografi Yang Dipilih Dengan Kepuasan Kerja	40
	4.4 Apakah Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah MPI Secara Keseluruhan .....	42
	4.5 Apakah Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah MPI Mengikut Dimensi Kerja Tertentu. ....	42
	4.6 Apakah Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah MPI Mengikut Faktor Pendorong Dan Higien ....	46
	4.7 Adakah Terdapat Perbezaan Kepuasan Kerja Antara Major Satu Dengan Major Kedua di MPI.	48
BAB V	PENUTUP .....	50
	5.1 Pengenalan .....	50
	5.2 Rumusan Kajian .....	50
	5.3 Dapatan Kajian dan Perbincangan .....	51
	5.3.1 Frofil Pensyarah MPI .....	51
	5.3.2 Perhubungan Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja. ....	52
	5.3.3 Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah DPM MPI Bangi .....	56
	5.3.4 Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Mengikut Dimensi. ....	59
	5.3.5 Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Mengikut Faktor Pendorong Dan Higien. ....	60
	5.3.6 Kepuasan Kerja Pensyarah Major Satu Dengan Major Kedua. ....	62
	5.10 Kesimpulan Kajian .....	65
	5.11 Cadangan Perlaksanaan .....	66
	5.12 Cadangan Kajian Lanjutan .....	69
BIBLIOGRAFI	.....	70
LAMPIRAN	.....	75
	A Soal Selidik Kepuasan Kerja .....	76
	B Memohon Kebenaran Menggunakan Soal Selidik Untuk Alat Kajian	87
	C Kebenaran Menggunakan Soal Selidik .....	89
	D Kebenaran Menjalankan Penyelidikan .....	91
	E Makluman Kebenaran Kepada Jabatan;	
	E-1 Jabatan Kajian Sosial .....	94
	E-2 Jabatan Bahasa Melayu .....	95
	E-3 Jabatan Bahasa Arab .....	96
	E-4 Jabatan Quran Sunnah .....	97

	E-5	Jabatan Pengajian Islam .....	98
F-1		Aspek-Aspek Kerja Yang Membawa Kepuasan Kerja Pensyarah DPM MPI .....	100
F-2		Aspek-Aspek Kerja Yang Membawa Kekurangpuasan Kerja Pensyarah Mengikut Dimensi .....	101
BIOGRAFI PENYELIDIK .....			108
PENGAKUAN			
PENGESAHAN			

## SENARAI RAJAH

<b>Rajah</b>	<b>Halaman</b>
<b>1 Teori Dua Faktor Herzberg - Faktor Pendorong Dan Higien. ....</b>	<b>16</b>



## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>		<b>Halaman</b>
1	<b>Bilangan Dan Peratus Pensyarah Mengikut Jabatan .....</b>	<b>31</b>
2	<b>Cara Pemberian Markat Kepuasan Kerja .....</b>	<b>32</b>
3	<b>Taburan Latarbelakang Responden Berdasarkan Bangsa, Jantina Dan Umur .....</b>	<b>47</b>
4	<b>Taburan Latarbelakang Responden Berdasarkan Kelulusan, Iktisas, Kategori Pendidikan Dan Jabatan .....</b>	<b>48</b>
5	<b>Taburan Latarbelakang Responden Berdasarkan Pendapatan, Lama Berkhidmat di Maktab Dan Lama Berkhidmat Dalam Kementerian Pendidikan .....</b>	<b>49</b>
6	<b>Hubungan Latarbelakang Demografik Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah .....</b>	<b>41</b>
7	<b>Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Secara Keseluruhan .....</b>	<b>42</b>
8	<b>Dimensi-Dimensi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pensyarah DPM MPI .....</b>	<b>45</b>
9	<b>Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Mengikut Faktor Pendorong .....</b>	<b>46</b>
10	<b>Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Mengikut Faktor Higien .....</b>	<b>47</b>
11	<b>Perbezaan Dimensi Kepuasan Kerja Antara Pensyarah Major Satu Dan Major Kedua .....</b>	<b>49</b>





**Abstrak projek yang dikemukakan kepada Fakulti Pengajian Pendidikan,  
Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan  
untuk Ijazah Master Sains.**

**KEPUASAN KERJA PENSYARAH DIPLOMA  
PERGURUAN MALAYSIA DI MAKTAB PERGURUAN ISLAM BANGI**

**oleh  
RUSLI BIN ABDULLAH  
November, 1997**

**Penyelia  
Prof. Madya Dr. Zaidatol Akmaliah Bt. Lope Pihie**

**Fakulti            Pengajian Pendidikan**

Kajian ini bertujuan mengetahui kepuasan kerja pensyarah Diploma Perguruan Malaysia (DPM) di Maktab Perguruan Islam (MPI) yang terlibat mengajar secara langsung dalam lima jabatan. Tiga jabatan adalah dari bidang agama atau major satu dan dua jabatan dari bidang bukan agama atau major kedua. Responden adalah satu populasi 62 orang pensyarah. Kajian ini dijalankan melalui soal selidik The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Soal selidik tersebut dibahagikan kepada latar belakang dan aspek-aspek kerja yang mempunyai kaitan dengan profesion mereka. Aspek-aspek kerja dibahagikan kepada 14 dimensi dengan tiap-tiap dimensi mengandungi 5 soalan. Data kajian dianalisis melalui program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) untuk mendapatkan kekerapan, peratus, min, sisihan piawai dan ujian t. Keputusan kajian menunjukkan pensyarah DPM MPI kurang berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Mereka kurang puas hati dalam keseluruhan 14 dimensi yang dikaji. Mereka hanya puas hati dalam 4 aspek kerja iaitu 2 dari dimensi pencapaian dan masing-masing satu dari dimensi pekerjaan itu sendiri dan hubungan antara individu. Pensyarah bidang agama lebih berpuas hati berbanding dengan pensyarah bukan bidang agama dalam semua empat belas dimensi. Sungguhpun begitu, terdapat dua dimensi, iaitu dimensi keadaan kerja dan jaminan kerja mereka sama-sama tidak puas hati. Terdapat hubungan yang signifikan tetapi negatif antara latar belakang pendidikan dengan dimensi keadaan kerja dan jaminan kerja. Manakala aspek umur dengan keadaan kerja mempunyai perkaitan signifikan yang positif. Antara dimensi faktor Pendorong yang mendapat min tertinggi ialah dimensi pencapaian dan yang terendah ialah dimensi peningkatan kerja. Antara dimensi faktor Higien pula kehidupan peribadi mendapat min tertinggi, manakala dasar organisasi dan pentadbiran mendapat min terendah. Kajian ini juga tidak menyokong pendapat Herzberg yang mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor Pendorong, sementara ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor Higien. Kajian ini mendapati kedua-dua faktor tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.



**Abstract of project presented to the Faculty of Educational Studies,  
Universiti Putra Malaysia in partial fulfilment of the requirement for the degree  
of Master of Science**

**JOB SATISFACTION AMONG LECTURERS OF THE MALAYSIAN  
TEACHER'S DIPLOMA IN THE ISLAMIC TEACHER'S COLLEGE, BANGI**

by  
**RUSLI BIN ABDULLAH**  
November 1997

**Supervisor**  
**Prof. Madya Dr. Zaidatul Akmaliah Bt. Lope Pihie**  
**Faculty Educational Studies**

The purpose of the study was to determine job satisfaction among lecturers from five departments who were directly involved in the Malaysian Teachers Diploma (MTD) in the Islamic Teachers College (ITC). Three of the departments were religious studies departments or major one, and the other two departments were academic subjects departments or major two. Respondents consisted of sixty-two lecturers. The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) were used in the study. The questionnaire is divided into two parts. Part one of the questionnaire contained items to elicit the biographical data of the respondents, and part two of the questionnaire contained items to elicit the respondents job satisfaction. The aspects of the job were grouped into fourteen dimensions. Each dimension was represented by five questions. The data collected were analysed using the SPSS programme (Statistical Package for Social Sciences). Frequencies, percentages, means, standard deviations and t- test were obtained. The study showed that MTD lecturers in ITC were not quite satisfied with their job. They were not quite satisfied on all the fourteen dimensions of job satisfaction. The result of the study indicated that satisfaction among lecturers was only obtained in four aspects ; two aspects from the dimension of achievement and one each from the dimensions of the job itself and relationship between individuals. Lecturers of the religious studies departments were satisfied with their job compared to their counterparts on all the fourteen dimensions. However in two dimensions of job conditions and job security, lecturers from both the religious studies departments and their counterparts in other departments were equally dissatisfied. There was a significant but negative relationship between educational background and the dimensions of job conditions and job security. Age and job conditions were significantly and positively related. Among the dimensions of Motivator factors, the dimensions of achievement showed the highest mean, and the dimensions of job improvement showed the lowest mean. Among the dimensions of Higien factors, personal life showed the highest mean, and organizational policy and administration the lowest mean. From the results obtained, the study does not support Herzberg's view that job satisfactions is influenced by Motivator factors and dissatisfaction by Higien factors. The study shows that both the factors do not influenced respondents job satisfaction.



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Dengan terlaksananya program Diploma Pendidikan Malaysia (DPM) di seluruh maktab perguruan di Malaysia mulai pengambilan Julai 1996, ia bukan sahaja dapat meningkatkan martabat profesion perguruan di negara ini, malah ia mampu menjadikannya antara profesion yang semakin menarik setelah sekian lama tertekan dengan pelbagai isu dan cabaran kesan dari arus pemodenan negara.

Dengan terlaksananya juga program DPM ini telah mengubah keseluruhan struktur pengajian yang akan dilalui oleh para pelajar maktab. Mereka terpaksa mengambil dua bidang utama (double major) sebagai pengkhususan sepanjang enam semester (3 tahun) pengajian. Dalam masa yang sama, para pensyarah pula digalakkan meningkatkan pengetahuan dan kelayakan masing-masing melalui kursus-kursus dan peluang melanjutkan pelajaran ke tahap yang lebih tinggi.

Maktab Perguruan Islam sebagai institusi yang mengeluarkan pendidik Islam sepenuhnya selama ini juga telah berubah wajah dengan terlaksananya program ini. Walaupun pelajarannya datang dari sekolah agama, mereka perlu mengikuti kursus 'double major' iaitu mata pelajaran Pengajian Islam dan salah satu mata pelajaran lain seperti Pendidikan Jasmani, Pendidikan Seni, Kajian Tempatan dan Bahasa Melayu. Pemilihan dan penetapan bidang pengajian mereka ini berdasarkan kepada keputusan peperiksaan dan aktiviti kokurikulum mereka sewaktu di sekolah.

Sebelum program DPM diperkenalkan, kedudukan mata pelajaran PJ, Seni, Kajian Tempatan dan Bahasa Melayu di MPI hanyalah sebagai mata pelajaran elektif sahaja. Melalui program DPM, mata pelajaran ini bertukar menjadi mata pelajaran

major kedua. Perkembangan ini telah menimbulkan pelbagai reaksi kepada banyak pihak terutamanya di kalangan para pensyarah itu sendiri. Ia boleh memberi kesan yang besar kepada keseluruhan prestasi, pencapaian kerja dan produktiviti mereka. Dessler (1985), mengatakan kepuasan kerja penting kepada pihak pengurusan kerana aspek ini menjadi penentu kepada kelakuan pekerja samaada mereka bekerja atau tidak bekerja.

Tanggungjawab pensyarah pendidikan agama telah berubah di mana mereka terpaksa berkongsi status dengan pensyarah daripada bidang lain. Jumlah jam dibahagikan sama rata antara major satu dan major dua. Keadaan ini telah menimbulkan pelbagai reaksi di kalangan mereka.

Van Fleet (1988), mengatakan manusia lebih cenderung bersikap biasa sahaja dalam menghadapi sesuatu tugas dalam organisasi. Setelah mereka menerima beberapa ganjaran berbentuk dalaman dan luaran seperti kenaikan upah, pujian dan lain-lain bentuk penghargaan keadaan akan segera berubah. Mereka akan menunjukkan tahap kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sebaliknya mereka yang tidak mendapat ganjaran tadi akan menggambarkan tahap kepuasan yang rendah.

## **1.2 Pernyataan Masalah**

Maktab perguruan sebagai sebuah institusi yang melahirkan guru, sentiasa terdedah kepada pelbagai cabaran dan perubahan sesuai dengan tuntutan dan keperluan semasa masyarakat dan inspirasi negara. Perubahan dan tuntutan ini pula secara langsung memberi kesan kepada peranan, tanggung jawab dan kewibawaan para pensyarah.

Maktab Perguruan Islam Bangi sebelum ini berperanan penting dalam mengeluarkan para pendidik Islam melalui kelulusan Sijil Perguruan Malaysia. Suatu ketika, hanya maktab ini sahajalah yang melahirkan guru-guru mata pelajaran Pendidikan Islam. Dengan perubahan dan tuntutan masa, Diploma Perguruan Malaysia di perkenalkan. Ini bermakna peranan maktab menjadi semakin besar. Apa yang lebih menarik pula ialah melalui DPM ini setiap pelajar perlu melalui pengajian 'double major' antara mata pelajaran Pendidikan Islam dengan lain-lain mata pelajaran tertentu.

Pensyarah mata pelajaran major kedua sebelum program DPM dijalankan adalah dikategorikan sebagai pensyarah elektif sahaja. Melalui program DPM, mereka terlibat antara tujuh dan lapan jam seminggu sebagai interaksi wajib. Di samping itu mereka juga berhak menubuhkan kelab dan persatuan yang berkaitan. Mata pelajaran major kedua ini juga perlu melalui peperiksaan rasmi bagi setiap semester. Dengan kata lain, guru pelatih terpaksa memberi tumpuan sama banyak antara major satu dan major dua.

Peningkatan peranan ini memberi kesan kepada beban tugas pensyarah major kedua yang semakin bertambah. Kuliah perlu dijalankan dengan lebih sistematik terutamanya bagi menghadapi peperiksaan. Kerja kursus pelatih perlu disemak kerana ia akan dibawa untuk dimoderasi di peringkat antara maktab-maktab perguruan. Keadaan seperti ini tidak berlaku sebelum program DPM diperkenalkan.

Peningkatan peranan pensyarah major kedua telah memberi impak kepada peranan pensyarah major pertama. Satu perubahan besar telah terjadi di mana jam interaksi dengan pelajar semakin berkurangan untuk pensyarah major 'satu' dan ujud persaingan penguasaan kemahiran pengajaran dan pembelajaran dalam menghadapi peperiksaan dan kemahiran khusus antara pensyarah major satu dan dua. Pelajar mula

membuat perbandingan kemahiran Pengajaran dan Pembelajaran antara pensyarah dan keadaan ini hanya ketara setelah program DPM diperkenalkan.

Perubahan yang berlaku ini menyebabkan pensyarah major satu kehilangan tanggungjawab, autoriti dan status dalam hal-hal tertentu berkaitan pelaksanaan kurikulum DPM ini dan perkara sebaliknya pula berlaku kepada pensyarah major kedua. Menurut Pfeffer (1996), perubahan yang berlaku selalunya menimbulkan tentangan daripada ahli terutamanya apabila ia memberi kesan kepada status kerja menyebabkan individu kehilangan autoriti, status dan tanggungjawab. Dengan perubahan-perubahan yang berlaku ini adakah ia memberi kesan kepada kepuasan kerja pensyarah DPM di MPI Bangi?.

### **1.3 Objektif Kajian**

Objektif kajian ini ialah untuk;

1. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja pensyarah di Maktab Perguruan Islam Bangi.
2. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja pensyarah mata pelajaran Major satu dan major kedua di Maktab Perguruan Islam Bangi
3. Mengenalpasti perhubungan antara pembolehubah demografik pensyarah dengan kepuasan kerja mereka.

### **1.4 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian yang akan dikemukakan ialah;

1. Bagaimanakah profil pensyarah Maktab Perguruan Islam Bangi ?
2. Apakah perhubungan antara pembolehubah demografik yang dipilih dengan kepuasan kerja pensyarah ?

3. Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah di Maktab perguruan Islam Bangi secara keseluruhan ?
4. Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah di Maktab Perguruan Islam Bangi mengikut dimensi kepuasan kerja tertentu ?
5. Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah Maktab Perguruan Islam Bangi mengikut faktor pendorong dan higien ?
6. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja pensyarah major satu dan major kedua di Maktab Perguruan Islam Bangi ?

### **1.5 Kepentingan Kajian**

Keperluan menyediakan guru-guru yang berkemahiran dalam lebih dari satu disiplin pendidikan telah menyedarkan pentadbir dan pengurus pendidikan masa kini untuk melakukan sesuatu demi memenuhi keperluan semasa. Lantaran dari itu, melalui program DPM ini mereka memperkenalkan 'double major' kepada setiap calon pendidik di maktab-maktab perguruan.

Kajian ini adalah penting kepada Bahagian Pendidikan Guru (BPG) untuk membuat perancangan, menyusun dan melaksanakan program yang lebih mantap lagi di masa depan berpandukan kepada kesesuaian mata pelajaran major satu dan major dua, mengikut keperluan dan maklum balas dari pensyarah terlibat.

Kajian ini juga penting kepada bakal pendidik yang akan memilih profesyen perguruan melalui program DPM ini sebagai bidang kerjaya yang menjanjikan kepuasan kepada mereka terutamanya peluang-peluang yang ditawarkan di Maktab Perguruan Islam Bangi.

Kajian ini juga penting kepada bakal pensyarah lain yang ingin berkhidmat di bawah bumbung Maktab Perguruan Islam Bangi pada masa hadapan. Mereka boleh membuat keputusan adakah gandingan major satu dan major dua ini sesuai dan menarik minat mereka untuk bersama-sama melaksanakan atau sebaliknya.

Kepada pengkaji-pengkaji yang akan datang, hasil kajian ini amat penting kepada mereka kerana ia dapat membantu mengenalpasti arah dan bidang yang harus atau boleh dikaji. Umpamanya mereka boleh membuat kajian dari aspek apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pensyarah atau meneruskan kajian serupa dan melihat apakah berlaku perubahan dapatan dari semasa ke semasa. Mereka akan dapat mengetahui apakah perkara yang membantu kepada perubahan-perubahan itu.

## **1.6 Limitasi Kajian**

1. Kejujuran dan kesungguhan responden semasa menjawab soal selidik ini mungkin mempengaruhi ketepatan data yang dikumpul. Masalah ini telah dapat diatasi dengan pengawasan penyelidik sendiri dengan memberi penerangan dan panduan sewaktu responden menjawab soalan.
2. Kajian ini dijalankan ke atas 62 orang pensyarah lelaki dan perempuan yang bertugas dalam lima jabatan yang terlibat sahaja iaitu; Jabatan Quran Sunnah, Bahasa Arab dan Pengajian Islam untuk major 'satu' manakala Jabatan Bahasa Melayu dan Kajian Sosial bagi major 'kedua'.

## **1.7 Definisi Operasional**

Berikut ialah definisi operasional bagi beberapa istilah yang terdapat dalam kajian ini;



## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sering didefinisikan sebagai perasaan yang diperoleh daripada sesuatu tugas sebagai menepati nilai kerja yang berselarasan dengan keperluan individu.

## **Faktor Pendorong**

Faktor pendorong adalah berbentuk intrinsik kepada pekerjaan. Ia terdiri daripada dimensi seperti pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

## **Faktor Higien**

Faktor higien adalah berbentuk ekstrinsik kepada pekerjaan seperti persekitaran kerja, dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan teknikal, hubungan antara individu, gaji dan seumpamanya.

## **Major 'satu' dan Major 'kedua'.**

Major satu ialah mata pelajaran Pendidikan Islam yang diajar oleh pensyarah dari tiga jabatan iaitu Jabatan Pengajian Islam, Jabatan Quran Sunnah dan Jabatan Bahasa Arab. Major kedua pula ialah mata pelajaran yang diajar oleh Jabatan Bahasa Melayu iaitu Pengajian Bahasa Melayu dan Jabatan Kajian Sosial yang melibatkan mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Seni dan Kajian Tempatan.

## **Pensyarah Maktab Perguruan Islam Bangi**

Pensyarah MPIB yang bertanggung jawab memberi bimbingan dan latihan perguruan secara langsung kepada guru-guru pelatih program DPM. Kadang-kadang

mereka juga dipanggil pendidik guru. Dalam kajian ini pensyarah MPIB dihadkan kepada mereka yang berada dibawah lima jabatan yang terlibat sahaja. Jabatan tersebut ialah Jabatan Kajian Sosial, Jabatan Bahasa Melayu, Jabatan Pengajian Islam, Jabatan Bahasa Arab dan Jabatan Quran dan Sunnah.

### **Kursus Diploma Perguruan Malaysia**

Satu kursus yang dianjurkan dan ditawarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia di maktab-maktab perguruan Malaysia bagi menggantikan kursus sijil perguruan Malaysia. Kursus ini mula diperkenalkan mulai pengambilan Julai 1996. Dalam kajian ini hanya kursus 'double major' antara mata pelajaran Pendidikan Islam dengan empat mata pelajaran lain sahaja yang terlibat.

### **'Double major'**

Kursus yang menggabungkan dua mata pelajaran tertentu untuk dijadikan teras kursus sepanjang pengajian. Dalam konteks ini mata pelajaran Pendidikan Islam di MPIB digabungkan dengan mata pelajaran Pendidikan Jasmani (PI/PJ), Pendidikan Seni (PI/PS), Kajian Tempatan (PI/KT) dan mata pelajaran Bahasa Melayu (PI/BM).

## BAB 11

### TINJAUAN TERHADAP PENYELIDIKAN BERKAITAN

Bab ini membincangkan empat perkara utama, iaitu;

1. Konsep kepuasan kerja.
2. Teori kepuasan kerja.
3. Kajian kepuasan kerja di bidang pendidikan.
4. Faktor Demografi dengan kepuasan kerja.

#### 2.1 Konsep kepuasan kerja

Setiap orang bercakap tentang kepuasan kerja. Adalah agak sukar untuk menerangkan bentuk dan kandungannya dengan tepat. Idea kepuasan kerja berbeza antara seorang dengan seorang yang lain. Kajian mengenai kepuasan kerja di kalangan pekerja bermula dengan kajian Hawthorne yang dijalankan oleh Elton Mayo di Amerika Syarikat pada tahun 1920an. Kajian ini bukan sahaja berkembang di negara itu tetapi ia turut berkembang hingga ke Malaysia.

Menurut Grunberg (1979), beliau begitu tertarik untuk menjalankan kajian terhadap bidang kepuasan kerja ini kerana ramai orang yang berpendapat, kepuasan kerja bertanggung jawab terhadap peningkatan produktiviti dan keuntungan organisasi.

Hoppock (1935), seorang saintis dalam aspek kepuasan kerja melihat kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologi, fisiologi dan faktor-faktor persekitaran yang menyebabkan seseorang pekerja berkata dia berpuas hati dengan kerjanya. Menurut beliau, kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara individu dengan

kehendak keperluan pekerja dan persekitaran. Pendapat beliau ini banyak persamaan dengan teori keperluan hiraki Maslow.

Locke (1976), pula mentakrifkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyeronokkan seseorang pekerja hasil persepsinya terhadap pekerjaannya sebagai sangat memuaskan hati. Kepuasan kerja juga dilihat sebagai hasil interaksi antara nilai dan persepsi seseorang pekerja terhadap pekerjaan dan persekitaran. Pendapat ini sama juga dengan apa yang dikemukakan oleh Edwin (1979), yang menyokong teori keperluan oleh Maslow.

Konsep kepuasan kerja juga boleh difahami melalui tiga aspek iaitu berkaitan dengan pencapaian matlamat, iaitu kehendak dan keinginan yang dipenuhi, perasaan gembira dan tenang serta situasi kerja yang tenteram. Jika ia tidak dapat mencapai tiga aspek ini bermakna ia tidak mendapat kepuasan dalam melakukan pekerjaannya (Edward 1958).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu keadaan puas hati yang dialami setelah sesuatu kehendak atau keperluan dapat dipenuhi (Jaafar, 1988). Dari sudut pandangan pengurusan pula, ini mungkin bermakna seseorang pekerja mempunyai kepuasan kerja yang tinggi tetapi dorongan kerjanya adalah rendah ataupun sebaliknya. Oleh sebab itulah dapat difahamkan mengapa kebanyakan pekerja yang mempunyai dorongan kerja yang kuat (tanpa kepuasan kerja yang tinggi) mungkin akan mencari pekerjaan yang lain. Begitu juga sebaliknya pekerja yang diberi jawatan yang menarik tetapi gaji yang tidak memuaskan hati akan mencari pekerjaan baru juga.

Kepuasan dan ketidakpuasan semestinya berlawanan kerana peruntukan untuk beberapa keistimewaan bekerja bukan sahaja berfungsi untuk mengurangkan ketidakpuasan, tetapi juga menambah kepuasan. Jadi apabila pentadbir mengadakan

keadaan suasana tempat kerja yang selesa, mengadakan hak-hak keistimewaan tertentu, ini adalah untuk mengekalkan individu supaya dapat terus bekerja, menghasilkan prestasi yang cekap atau menggalakkan pekerja berusaha dengan lebih gigih lagi. ( Herzberg 1959).

Kepuasan kerja diakui boleh mempengaruhi masalah ketidakhadiran dan ponteng kerja, tetapi ia tidak ada hubungan dengan prestasi kerja. Terdapat bukti mengatakan bahawa kepuasan kerja dapat membantu operasi organisasi dengan lebih lancar. Namun demikian kita tidak boleh mengatakan bahawa prestasi kerja seseorang itu meningkat. Terdapat beberapa kajian yang mengatakan, apabila pekerja mengalami perasaan positif, biasanya mereka dikaitkan dengan sikap suka bantu membantu tetapi bersikap sebaliknya apabila mereka mengalami perasaan negatif. Ini bermakna petunjuk pengeluaran dan kualiti tidak menggambarkan adanya perkaitan dengan kepuasan kerja (Western & Donoghue 1989).

Dalam hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi pula, Armstrong (1995), memberi pendapatnya dengan mengatakan bahawa bukan kepuasan kerja yang menghasilkan hasil kerja tetapi hasil kerja yang baik mampu menghasilkan kepuasan.

Baby (1993), mengatakan halangan kepuasan kerja pada umumnya lahir daripada perasaan pekerja. Antaranya ialah kurangnya penghargaan daripada pihak yang berpengaruh, kerja yang tidak mencabar atau pekerja yang terlalu tinggi pendidikannya berbanding dengan kerja yang dilakukan, ganjaran yang tidak tekal bagi prestasi yang cemerlang, penyeliaan berlebihan, kurang penyeliaan, anggapan kerja itu kotor dan merendahkan martabat serta tidak ada kepuasan setelah selesainya kerja.

## **2.2 Teori kepuasan kerja**

Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam semua bidang pekerjaan. Kesedaran tentang pentingnya kepuasan bekerja terhadap organisasi telah mendorong ramai pengkaji membuat kajian kepuasan kerja di kalangan para pekerja terutamanya dalam bidang perindustrian.

Kajian Hawthorne yang dijalankan oleh Elton Mayo pada tahun 1920an merupakan kajian kepuasan kerja secara eksperimen yang terawal dijalankan. Melalui kajian ini, beliau mendapati hubungan sosial merupakan kunci kepuasan kerja para pekerja. Kajian ini diikuti oleh kajian oleh Haprock (1935). Dari hasil kajian ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dan beliau merumuskan; sekiranya kehadiran satu pembolehubah dalam sesuatu situasi kerja membawa kepuasan kerja, maka dengan ketiadaanya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Campbell et. al. (1970), telah membahagikan teori-teori kepuasan kerja kepada dua kategori teori kandungan (content theory) dan teori proses (process theory).

### **2.2.1 Teori kandungan.**

Teori ini pula dapat dibahagikan kepada tiga iaitu teori hiraki keperluan, teori dua faktor dan teori kewujudan, hubungan dan perkembangan.

#### **2.2.1.1 Teori hiraki keperluan.**

Teori ini diasaskan oleh Abraham Maslow pada tahun 1954. Ia membincangkan tentang keperluan-keperluan fisiologi dan psikologi. Lima keperluan yang diutarakan oleh Maslow itu ialah keperluan fisiologi, keselamatan, sosial, penghargaan dan penyempurnaan sendiri. Tiga keperluan peringkat pertama dikatakan keperluan peringkat rendah dan yang selebihnya dikatakan keperluan

peringkat tinggi. Menurut beliau lagi, kegagalan memenuhi keperluan-keperluan ini akan menyebabkan kekecewaan yang membawa kesan negatif terhadap individu seperti kurang memberi kerjasama dan permusuhan.

a. Keperluan fisiologi adalah keperluan yang paling asas seperti makanan, air, udara, tidur, pakaian dan sebagainya. Walaupun tidak ada pekerjaan yang secara langsung menghalang keperluan fisiologi ini, terdapat keadaan yang mungkin menimbulkan rasa kurang selesa seperti suasana bising, persekitaran kotor dan sebagainya.

b. Keperluan keselamatan lebih menumpukan kepada keadaan stabil dan terhindar dari kesakitan, kehilangan harta, ancaman penyakit, keselamatan dari kemalangan fizikal dan emosi mahupun tempat tinggal. Seseorang memerlukan pekerjaan yang selamat dan tetap. Selamat di sini lebih menumpukan kepada jaminan kerja berpanjangan dan jaminan dari risiko yang mungkin timbul serta kebajikan yang ditawarkan kepada pekerja.

c. Keperluan sosial pula lebih menumpukan kepada keinginan untuk diterima, dipunyai dan dikasihi oleh orang lain. Setiap individu perlu berinteraksi antara satu sama lain dan mereka memerlukan penerimaan sesama sendiri untuk menjadi ahli kumpulan atau organisasi. Sesuatu organisasi biasa menyediakan pelbagai kemudahan untuk mencapai keperluan ini.

d. Keperluan penghargaan pula ialah keinginan untuk mendapatkan hormat sendiri dengan merasai kejayaan dan kebolehan sendiri. Ia menjadi lebih berkesan lagi apabila penghargaan, perakuan dan perhatian itu datangnya dari orang lain. Keperluan jenis ini menghasilkan kepuasan seperti kuasa, prestij, status dan keyakinan diri.

e. Keperluan penyempurnaan sendiri ialah keinginan untuk menjadi apa yang seseorang itu mampu jadi, untuk memaksimumkan potensi seseorang dan untuk mencapai sesuatu.

Menurut teori ini keperluan individu terhadap sesuatu tahap keperluan adalah lebih kuat daripada yang lain pada sesuatu masa tertentu. Teori ini mengandaikan, apabila keperluan di satu tahap dipenuhi maka keperluan di satu tahap yang lebih tinggi lagi akan menjadi semakin penting untuk dicapai. Manakala keperluan kepada tahap lebih rendah iaitu yang sudah dicapai menjadi semakin tidak penting atau berkurangan.

Menurut Imnan (1983), teori Maslow banyak memberi pengajaran kepada pihak pengurusan memahami lebih mendalam mengenai kelakuan manusia terutamanya kakitangan teknikal dan profesional. Adalah penting bagi pihak pengurusan membentuk persekitaran dan suasana kerja yang sihat, boleh mengembangkan potensi kemahiran dan kebolehan mereka.

#### **2.2.1.2 Teori dua faktor Herzberg**

Teori dua faktor dikenali juga dengan nama 'teori pendorong' - higien (Motivator - Higien). Ia diperkenalkan oleh Herzberg, Mausner dan Snyderman (1959), berdasarkan kajian di kalangan 200 orang jurutera dan akauntan di Pittsburg, Pennsylvania, Amerika Syarikat. Kajian ini dijalankan mengikut kaedah insiden di mana responden diminta menceritakan peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan kerja yang mereka rasakan memberi kepuasan dan sebaliknya kepada mereka. Peristiwa-peristiwa tadi dirumus dan didapati terdapat dua faktor dalam situasi kerja yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pekerja. Kedua-dua set faktor itu dipanggil 'faktor pendorong' dan 'faktor higien'.



Herzberg dan rakan-rakannya mentakrifkan kedua-dua faktor tersebut sebagai motivator atau kepuasan dan higien atau ketidakpuasan. Faktor motivator adalah faktor intrinsik kepada pekerjaan dan berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan. Ia terdiri daripada pengiktirafan, peningkatan, pencapaian, peluang untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Manakala faktor higien pula adalah berbentuk ekstrinsik kepada pekerjaan seperti persekitaran kerja, dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan teknikal, hubungan antara individu, gaji dan seumpamanya.

Faktor pendorong mempunyai kaitan dengan kandungan kerja kerana faktor ini merupakan kesan daripada prestasi kerja (intrinsik). Manakala faktor higien pula mempunyai kaitan dengan kontek kerja (ektrinsik). Faktor higien merupakan penggerak kepada keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum yang boleh ditakrifkan sebagai tingkat natural di antara tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan. Apabila keadaan natural itu tercapai, keinginan motivator pula beroperasi dan menuju ke tingkat kepuasan. Mengikut teori Herzberg ini, faktor pendorong bertanggungjawab mewujudkan kepuasan kerja dan faktor higien pula bertanggungjawab mewujudkan ketidakpuasan kerja. Teori dua faktor ini mempunyai kaitan dengan teori hiraki keperluan Maslow. Kedua-duanya menekankan kepada kepuasan kerja tercapai apabila keperluan peringkat tinggi itu dipenuhi.

Berbeza dengan teori kepuasan kerja tradisional, faktor pendorong dan faktor higien tidak pengaruh mempengaruhi. Teori ini menjelaskan, ketidakpuasan kerja tidak berubah menjadi puas walaupun faktor-faktor yang bertanggung jawab sudah tidak wujud lagi. Demikian juga kepuasan tidak berubah menjadi tidak puas walaupun faktor-faktor bertanggung jawab sudah berkurangan. (lihat rajah 1).