

## HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU TINGKATAN 6 ZON PANTAI TIMUR SABAH.

Nurjannah F.A Kariming  
Abdul Said Ambotang

### Abstrak

*Kajian ini dijalankan bertujuan mengetahui tahap kepuasan kerja guru tingkatan 6 di zon pantai timur Sabah. Tahap kepuasan kerja sebagai pemboleh ubah bersandar dan iklim sekolah merupakan pemboleh ubah tidak bersandar yang terdiri daripada domain persekitaran dalaman dan persekitaran luaran. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan instrumen iaitu soal selidik. Populasi guru tingkatan enam Zon Pantai Timur Sabah adalah seramai 399 orang guru. Kajian yang dijalankan melibatkan sampel seramai 196 orang guru tingkatan 6 yang terdiri daripada sekolah daerah Tawau, Semporna dan Lahad Datu. Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package For Science (SPSS) versi 21.0 untuk mendapatkan keputusan kajian yang tepat. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja guru tingkatan 6 zon pantai timur Sabah adalah berada pada tahap yang sederhana. Terdapat beberapa cadangan yang dikemukakan oleh pengkaji agar kemudahan dan hubungan perseorangan dalam organisasi sekolah khususnya dapat ditingkatkan bagi menjamin kepuasan kerja guru.*

**Kata kunci:** iklim sekolah, kepuasan kerja

### Abstract

*This study is carried out to investigate the level of job satisfaction among form six teachers in the East Coastal Zone of Sabah. The level of job satisfaction used as a dependent variable while independent variable is the school climate which consists of an internal and external environment domain. This study was conducted using questionnaire instrument. Form six teachers population in East Coast Zone is 399. The study involved a sample of 196 Form 6 teachers from several schools around Tawau, Semporna and Lahad Datu. SPSS version 21.0 is used in this study to get accurate result. The findings show that the levels of job satisfaction are moderate. There are few suggestions recommended by the researchers for the convenience and improvement of personel relationship in school organizations to ensure teacher's job satisfaction.*

**Key word:** School Climate, Job Satisfaction

## **Pengenalan**

Melahirkan individu yang seimbang dari aspek intelek, jasmani, emosi dan rohani adalah matlamat dunia pendidikan dan bukanlah melahirkan anak bangsa yang bijaksana semata. Pembangunan modal insan hendaklah selari dengan perkembangan rohani yang baik. Terlalu banyak perubahan dasar dan sistem pendidikan yang berubah demi melihat perkembangan bidang ilmu era kini. Pembangunan modal insan hendaklah bermula dari rumah hinggalah ke institusi ilmu sama ada formal mahupun tidak formal. Konteks pendidikan moden kini, personaliti guru memainkan peranan yang penting dalam menjayakan hasrat falsafah Negara. Namun begitu ibu bapa dan institusi keluarga adalah paling dominan dengan perkembangan anak masing-masing. Iklim sekolah juga sering menjadi perbualan hari ini. Ketersediaan guru dan pelajar dalam menghadapi perubahan dunia pendidikan secara menyeluruh selalu dikaitkan dengan keselesaan dan keadaan organisasi seperti pentadbiran dan sistem sesebuah pendidikan. Iklim sekolah terutama faktor dalaman memberi kesan yang sangat signifikan kepada kepuasan kerja guru khususnya. Menurut Strivens (2005) iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana dalaman sekolah. Pencapaian sekolah sering dikaitkan dengan suasana sekolah yang kondusif dan selesa. Iklim organisasi sekolah juga merupakan ciri-ciri yang memberi gambaran tentang sesebuah sekolah yang membezakannya daripada sekolah-sekolah yang lain.

## **Permasalahan Kajian**

Kajian ini mengenal pasti hubungan kepuasan kerja guru tingkatan enam zon pantai timur Sabah dengan iklim sekolah. Kualiti kerja bergantung kepada ketekunan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan. Kualiti kerja yang memberi kepuasan kerja kepada subordinat iaitu guru khususnya. Menentukan kepuasan bekerja dalam kalangan guru merupakan satu usaha yang rumit. Kepuasan bekerja guru secara positifnya berkaitan dengan isu yang sering ditimbulkan di sekolah iaitu penglibatan dalam membuat keputusan, perkembangan guru, keupayaan guru, iklim sekolah, kejeleketan dan suasana tempat bekerja.

Suasana tempat kerja yang memberi kesan kepada kepuasan kerja guru. Di dalam persekitaran sekolah para guru menilai peranan tugas mereka dengan menentukan apa yang mereka rasa semasa hadir ke sekolah. Beberapa pemboleh ubah seperti umur, bangsa dan jantina. Suasana di tempat kerja, kuasa autonomi di dalam bilik darjah, sokongan pihak pentadbir dan peluang menjadi pemimpin kepentingan yang boleh menjelaskan tentang perbezaan peringkat kepuasan guru. Iklim organisasi sekolah yang meliputi faktor prospek seperti kenaikan pangkat, beban tugas yang merunsingkan, tekanan kerja, corak penyeliaan pengetua, hubungan guru dengan pengetua dan hubungan sesama rakan sekerja. Memandangkan guru-guru menjadi aset penting yang dipertanggungjawabkan dalam menghasilkan sumber tenaga manusia yang diperlukan oleh negara, maka golongan guru ini perlu diberi perhatian khususnya dalam pembekalan input yang sesuai bagi meningkatkan kepuasan kerja.

Guru memberi komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di sekolah kerana darjah kesungguhan bekerja seseorang akan meningkat dan sebaliknya pula cenderung menurun apabila wujudnya situasi ketidakpuasan hati guru. Dalam kajian Lim (2005) telah membuktikan bahawa sesetengah guru memang mengalami perasaan tertekan dan telah memikirkan atau mengambil keputusan untuk berhenti atau bersara sebelum sampai umur persaraan. Ini disebabkan ketidakpuasan kerja kerana peranan yang kabur terhadap kerja dan beban kerja yang tinggi. Kesatuan Profesional Perguruan Kebangsaan (KPPK) Edisi Khas November 2004 telah melaporkan bahawa persatuan itu

sentiasa berusaha mengurangkan beban kerja guru kerana jumlah guru yang mengalami tertekan serta terbeban di sekolah adalah agak serius.

Kajian ini cuba untuk mengupas isu kepuasan kerja guru tingkatan enam zon pantai timur Sabah. Iklim sekolah merupakan antara faktor yang signifikan kepada kajian saya ini. Semenjak beberapa tahun kebelakangan ini pelbagai langkah dan usaha yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia demi menjaga mutu dan kualiti sistem pendidikan di Malaysia. Reformasi dalam dunia pendidikan telah banyak memberi kesan dan menambahkan tugas, peranan dan tanggungjawab guru menjadi semakin mencabar. Tekanan terhadap guru memang cenderung berada dalam keadaan murung, mengalami tekanan jiwa, kekecewaan dan kebimbangan. Profesion keguruan merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sungguh mencabar (Ibrahim Ahmad Bajunid, 1995).

Iklim sekolah juga amat memberi kesan yang dominan kepada kajian ini. Iklim sekolah luaran ataupun dalaman boleh ditingkatkan ataupun ditambah untuk menjamin keselesaan guru-guru dan pelajar. Pihak pentadbir khasnya perlu mengambil tahu hal ini. Sekiranya hal ini dipandang sebelah mata, akhirnya ada golongan pendidik yang hanya bekerja ala kadar sahaja dan ada juga yang membuat keputusan untuk meninggalkan profesion mereka kerana kegagalan dalam menikmati kepuasan kerja yang sebenarnya (Nobile dan McCormick, 2005). Sesebuah sekolah yang berkesan dari kaca mata Islam ialah bila mana terdapat unsur keagamaan di sekolah. Sesebuah sekolah bukan sahaja perlu efektif, tetapi yang lebih penting ialah bagaimana guru dan pelajar-pelajar yang beragama berusaha untuk membawa sekolah mereka ke punca kejayaan (Ali Mohammed, 2002). Iklim sekolah terbentuk daripada tatarajah ciri-ciri kekal tertentu seperti ekologi milieu, sistem sosial dan budaya.

Menurut Fathiah (2005), iklim sekolah ataupun suasana sekolah yang mencerminkan ciri-ciri Islam yang sebenar, boleh menyediakan persekitaran harmoni dan melahirkan kasih sayang, hormat menghormati dan pelaksanaan aktiviti pendidikan yang membawa kepada kejayaan sahsiah dan pencapaian pelajar. Lantaran itu pengetua dan guru besar seharusnya berperanan sebagai penyeru kepada kebaikan dan mencegah kepada kemungkaran serta menjadi pencetus, penggerak dan pembina tamadun Islam khasnya. Ciri iklim sekolah yang baik dan kondusif seperti bersih, cantik, selamat dan ruang belajar yang cukup akan menjadikan guru dan pelajar akan merasa tenang dan tenteram dan bersemangat.

### **Objektif Kajian**

Kajian yang dijalankan dengan menggariskan beberapa objektif. Objektif khusus bagi kajian ini ialah:

- 3.1 Mengkaji iklim sekolah yang dominan terhadap kepuasan kerja guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- 3.2 Mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- 3.3 Mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan iklim sekolah berdasarkan jantina dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- 3.4 Mengenal pasti hubungan antara iklim luaran sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- 3.5 Mengenal pasti hubungan antara iklim dalaman sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.

## Hipotesis Kajian

- H<sub>01</sub> Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja berdasarkan jantina dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- H<sub>02</sub> Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi iklim sekolah berdasarkan jantina dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- H<sub>03</sub> Tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi iklim luaran sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
- H<sub>04</sub> Tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi iklim luaran sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.

## Tinjauan Literatur

### 5.1 Konsep Kepuasan Kerja

Setiap individu mempunyai tafsiran yang berbeza dalam mencapai tahap kepuasan kerja di organisasi mereka. Kajian awal mengenai teori kepuasan kerja adalah mengikut pendekatan tradisional. Pendekatan ini meramalkan kepuasan kerja dengan mengandaikan kewujudan faktor-faktor luaran yang memberi kesan atau mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Asas pada pandangan teori tradisional ini ialah seseorang individu akan bertindak balas di dalam perlakuannya atau sikapnya apabila terdapatnya ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjamin kepuasan hidup bagi menjamin kesejahteraan dan kemakmuran hidup seseorang insan.

Dikatakan juga bahawa kepuasan kerja ialah sikap am pekerja yang menilai adanya perbezaan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima (Robbin, 2000). Locke (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Ianya di sokong oleh Aranoff, Barlas, Figgie, Kirk, Leitner dan Wilfer (2005) iaitu apabila pekerja itu diberikan kebebasan untuk melakukan kerja, mereka menyukai kerja mereka dan menyebabkan mereka suka berada di sana dan ingin kekal membantu organisasi mereka dengan mengelakkan daripada terlepas aset yang bernilai ini.

Sesetengah pekerja akan mengambil keputusan untuk berhenti demi mencari kepuasan di organisasi lain sekiranya mereka merasakan bahawa wang yang diperuntukkan oleh majikan adalah tidak memadai untuk memenuhi keinginan dan pengharapan mereka. Pendapat ini turut dipersetujui oleh para sarjana terkemudian seperti Fisher & Locke (1992), Tang & Gilbert (1995), dan Tang et al. (2009). Mereka mendapati seseorang pekerja yang merasa puas hati terhadap kerjanya tidak akan berhenti untuk mencari kepuasan di organisasi lain sekiranya beliau merasakan bahawa nilai wang yang diperuntukkan oleh pihak majikan mampu memenuhi matlamatnya.

### 5.2 Konsep Iklim Sekolah

Iklim sekolah didefinisikan sebagai hubungan antara seluruh komponen dalam sesebuah sekolah secara keseluruhannya. Hubungan tersebut termasuklah hubungan antara pengetua dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pelajar dan pelajar dengan pelajar itu sendiri. Selain itu juga Wirawan (2007) menyatakan bahawa iklim organisasi sebagai "*concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.*

Fink dan Chen (1995) mendefinisikan Iklim adalah bagaimana sesebuah organisasi itu berfungsi dan budaya mengapa organisasi berfungsi demikian. Iklim organisasi sebagai kualiti yang kekal dalam persekitaran sesebuah organisasi. Kualiti persekitaran dalam ini kekal dialami oleh pekerja di dalam sesebuah organisasi. Ianya boleh dinyatakan dalam

bentuk nilai, ciri atau sifat sesebuah organisasi. Pengetua pula dirasakan berkeyakinan, mesra, sederhana, mudah ditemui dan bersifat terbuka serta berkebolehan memberi kepimpinan di sekolah. Sebuah sekolah boleh mengalami iklim positif dan negatif (Zaleha, 2011). Gerak hati mereka akan membuat tanggapan melalui beberapa isyarat, cara pembelajaran dijalankan, cara pelajar menjawab apa yang diminta, bagaimana memajukan sekolah dan bagaimana guru mengendalikan pelajar .

### 5.3 Teori dan Model Kepuasan Kerja dan Iklim Sekolah

#### 5.3.1 Teori Keperluan Maslow

Maslow (1970) telah merumuskan bahawa beberapa elemen asas yang mempengaruhi tahap kepuasan dan motivasi individu dalam kehidupan mereka seharian. Teori hierarki Maslow merupakan asas dalam memainkan peranan setiap individu dalam memenuhi keperluan mengikut peringkat atau hierarki. Maslow mengatakan keperluan manusia dapat disusun mengikut hierarki yang dikategorikan kepada 5 peringkat dan teori hierarki keperluan Maslow merupakan proses keperluan asas manusia. Peringkat kepuasan dinyatakan dalam Jadual 1.

**Jadual 1: Hierarki Teori Keperluan Maslow**

Kategori	Hierarki Keperluan	Faktor Dalam Kerja	Faktor luaran Kerja
Keperluan Tahap Tinggi	Tahap 5 Kesempurnaan Diri	Pembangunan diri, Kemajuan Kerjaya	Kehidupan Peribadi
Tahap 4	Tanggungjawab Penghargaan Diri	Status kerja Pengiktirafan	
	Tahap 3 Sosial	Komunikasi	Hubungan dalam organisasi kerja
Keperluan Tahap rendah	Tahap 2 Keselamatan	Kerja tetap, polisi & prosedur	Jaminan, keselamatan, Pencemaran
	Tahap 1 Fisiologikal	Pekerjaan itu sendiri	

(Sumber: Robiah, 2003)

Perkaitan teori keperluan Maslow dengan kepuasan kerja di dalam organisasi sekolah ialah merujuk kepada motivasi untuk memperoleh pengiktirafan, peningkatan tanggungjawab, kedudukan yang tinggi serta memperoleh penghargaan hasil sumbangan guru-guru khususnya kepada organisasi sekolah. Semakin banyak kepuasan kerja yang diperoleh maka semakin tinggi keperluan yang perlu dipenuhi. Mengikut Maslow tingkat kepuasan akan bermula dari tingkat yang pang rendah dan apabila dipenuhi maka tingkat kepuasan tersebut akan beralih tangga ke peringkat yang lebih tinggi lagi. Dorongan akan terhasil apabila keperluan yang paling bawah telah berjaya dipenuhi maka seterusnya dorongan akan menghalu ke peringkat yang paling atas pula. Dalam dunia perguruan, guru-guru akan meletakkan keperluan yang paling sukar dicapai sebagai cabaran untuk meningkatkan komitmen dan usaha. Ini akan mewujudkan motivasi yang tinggi untuk

mencapainya sekali gus dapat mencapai tingkat kepuasan yang tinggi apabila telah berjaya dipenuhi secara keseluruhannya.

### 5.3.2 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg, seorang pakar psikologi dan konsultan pengurusan yang terkenal (Gibson *et al.*, 1995). Frederick memperluas teori motivasi Maslow dan mengembangkan suatu teori khusus yang boleh diimplementasikan dalam motivasi kerja iaitu Teori Dua Faktor. Kedua-dua faktor tersebut ialah faktor *motivator* dan *hygiene*.

**Jadual 2 : Hubungan Teori Frederick Herzberg dan Teori Abraham Maslow**

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg	Teori Motivasi Abraham Maslow
Motivator	Kesempurnaan sendiri Penghargaan Diri Sosial
Hygiene	Keselamatan Fisiologi

(Sumber: Sofean, 2004)

Jika dibincangkan teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg dan kaitannya dengan kepuasan guru dalam dunia pendidikan. Sekiranya guru memperoleh tahap kepuasan yang tinggi maka kesannya kepada hasil kerja yang lebih berkualiti, guru akan lebih komited dalam melaksanakan tugas dan akan memberi kesan yang baik kepada organisasi iaitu sekolah khususnya. Guru yang mencapai tahap penyelesaian yang baik akan mendukung tanggungjawab dengan baik.

Hal ini disokong oleh Rita (2002) jika guru memperoleh tahap kepuasan kerja yang tinggi, maka impaknya mereka akan bekerja dengan baik, dedikasi dan komited demi mendukung kejayaan pencapaian sekolah seterusnya memenuhi tujuan dan Falsafah Pendidikan Kebangsaan). Kepuasan kerja bagi guru-guru hari ini adalah bergantung kepada beberapa faktor iaitu seperti keadaan dan suasana sekolah, penyeliaan daripada pengetua ataupun pentadbir, gaji, status, hubungan dengan rakan dan sejauh pertalian baik antara subordinat iaitu guru dengan pentadbir pengetua khususnya.

Jika dibandingkan di antara peringkat *motivator* dengan peringkat *hygiene* seorang guru akan lebih selesa dan bermotivasi berada di peringkat motivator. Kepuasan kerja di peringkat *hygiene* perlu dipenuhi terlebih dahulu sebelum ke tahap yang lebih tinggi. Sekiranya kepuasan bekerja guru di tahap rendah tidak dapat dipenuhi maka pelbagai masalah akan timbul seperti ponteng kerja, tidak masuk kelas dan pelbagai lagi masalah yang berlaku. Tetapi sebaliknya sekiranya keperluan dapat dipenuhi maka secara tidak langsung ianya berhubung terus dengan kualiti dan capaian prestasi kerja seperti peningkatan prestasi pelajar dan sebagainya. Faktor kerja seperti iklim sekolah sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Setiap tugas dan arahan yang diberi memerlukan pemantauan dan penyeliaan daripada pihak pentadbir pengetua terutamanya. Gaji dan upah juga mempengaruhi kepuasan kerja guru di mana sekiranya guru mendapat gaji yang banyak lebih berasa puas dalam bekerja berbanding dengan guru yang menerima gaji yang lebih rendah. Komunikasi yang baik di antara pekerja dan pentadbir perlu baik bagi menjamin kepuasan kerja dalam kalangan pekerja begitu juga halnya dengan iklim sekolah. Sekiranya iklim sekolah harmoni maka suasana selesa di sekolah boleh menjanjikan kepuasan kerja guru.

### 5.3.3 Teori Sistem

Terdapat tiga dimensi utama dalam teori sistem ini iaitu ciri-ciri individu, ciri-ciri kerja dan ciri-ciri persekitaran kerja (Cornella, 1992). Ketiga-tiga dimensi ini saling berhubung jalin untuk mencapai tahap kepuasan kerja dalam sesebuah organisasi. Ciri-ciri individu adalah seperti minat, keperluan, personaliti, tingkah laku dan sifat seseorang semasa menjalankan tugas. Ciri-ciri yang berbeza akan menghasilkan motivasi yang berbeza. Contohnya seseorang yang berminat dengan suatu tugas akan berusaha mencari maklumat yang berkaitan dengan tugas tersebut supaya dapat menghasilkan produk yang lebih baik dan berkualiti. Seseorang yang mementingkan wang pula akan dimotivasikan untuk mendapat ganjaran yang lebih tinggi.

Dalam dunia pendidikan hari ini, seorang guru akan mencapai tahap kepuasan kerja yang tinggi apabila lokus kawalan dalaman yang tinggi menggambarkan setiap nilai usaha yang dikerjakan. Kepuasan kerja akan menjadi lebih baik sekiranya disokong oleh persekitaran iklim dalaman mahupun luaran sekolah berupaya untuk meningkatkan motivasi guru untuk menambah baik kerja mereka dan secara tidak langsung kepuasan kerja juga turut meningkat.

Kesimpulannya, kepuasan guru dominan dan signifikan dengan personaliti guru dan persekitaran adalah membantu guru mencapai kepuasan dalam bekerja. Seseorang yang merasai kepuasan dalam bekerja akan terdorong dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan dan mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimum dan berkualiti hal ini disokong oleh hasil kajian yang didapati oleh Mohan Raju dan Srivastava (1999) menunjukkan bahawa pekerja yang mencapai tahap kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan adalah lebih komitmen terhadap tugas yang dijalankan.

Kenyataan ini telah disokong oleh Shann (2001) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan penentu kepada komitmen terhadap pekerjaan. Beliau menegaskan bahawa pihak pengurusan sekolah perlu berusaha bagi memenuhi kepuasan kerja guru supaya komitmen guru terhadap organisasi sekolah dapat dihasilkan. Guru yang mempunyai kepuasan tinggi adalah guru yang berkesan dan dapat menghasilkan pelajar yang lebih bermotivasi dan dapat mempertingkatkan pencapaian pelajar.

## Metodologi Kajian

### 6.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian deskriptif berbentuk tinjauan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk melihat hubungan iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 di zon pantai timur Sabah. Kajian tinjauan adalah sesuai kerana skop kajian yang luas dan lebih banyak maklumat boleh diperolehi. Selain itu, maklumat yang diperolehi adalah tepat dan boleh digunakan untuk menyatakan pelbagai jenis soalan terutama sekali dalam menguraikan pandangan, kepercayaan, perasaan dan tingkah laku (Chua, 2011). Dalam kajian ini mencari hubungan yang wujud antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar melalui analisis data statistik. (Dunn, 2003; Nana, 2005; Sudarwan, 2005; Mohd. Majid, 2005). Ini kerana pendekatan kuantitatif menekankan kepada fenomena-fenomena objektif dan dikawal melalui pengumpulan dan analisis data (Nana, 2005; Chua, 2006; Fraenkel & Wallen, 2007).

Borang soal selidik merupakan kaedah yang digunakan oleh pengkaji untuk memperolehi data. Soal selidik ini diedarkan kepada sampel daripada populasi guru tingkatan 6 di zon pantai timur Sabah. Edaran dilakukan secara manual. Kajian ini menjelaskan iklim organisasi yang terdiri daripada dua dimensi iaitu dimensi dalaman sekolah dan dimensi luaran sekolah. Dimensi dalaman terdiri daripada lima dimensi utama iaitu kemajuan kerjaya, pencapaian, pekerjaan itu sendiri, pengiktirafan dan tanggungjawab. Manakala dimensi luaran pula terdiri daripada lapan dimensi iaitu hubungan

dengan rakan sekerja, kehidupan peribadi, suasana tempat kerja, jaminan kerja, status kerja, penyeliaan, hubungan staf dengan pengetua dan gaji. Manakala pembolehubah bersandar yang digunakan dalam kajian saya ini ialah kepuasan kerja guru tingkatan enam zon pantai timur Sabah.

## 6.2 Lokasi Kajian

Tempat kajian ini melibatkan sekolah-sekolah menengah di daerah Tawau, Kunak, Semporna dan Lahad Datu. Kajian ini berfokus kepada sekolah yang menawarkan pengajian tingkatan 6 sama ada kategori sekolah bandar ataupun sekolah luar bandar zon pantai timur Sabah.

## 6.3 Populasi dan Sampel.

Bilangan populasi meliputi guru lelaki dan perempuan adalah seramai 399 orang guru tingkatan 6 di zon pantai timur Sabah. Populasi yang dikawal selia oleh mana-mana bahagian atau jabatan teknik pemilihan sampel yang sesuai adalah teknik pensampelan rawak strata berkadar (proportional stratification sampling approach) (Creswell, 2007). Frankel dan Wallen (2007) teknik pensampelan rawak strata berkadar ini adalah sesuai digunakan kerana bilangan sampel berbeza-beza mengikut Bahagian dan Jabatan yang merupakan yang mengawal selia sekolah-sekolah tersebut. Maka, sampel yang diperlukan adalah sekurang-kurangnya seramai 169 sampel. Pendapat ini disokong oleh jadual krejcie & Morgan (1970) yang menyatakan bahawa bilangan sampel seramai 169 sampel daripada bilangan populasi adalah memadai dalam suatu kajian tinjauan.

## Dapatan Kajian

Objektif Kajian	Dapatan Kajian
1. Mengkaji iklim sekolah yang dominan terhadap kepuasan kerja guru tingkatan enam Zon Pantai Timur Sabah .	Ujian- <i>t</i> dengan mengukur skala min iaitu dalaman sekolah di mana tanggungjawab diwakili min tertinggi iaitu 3.9172 dan iklim dalaman sekolah skor min yang tertinggi adalah kehidupan peribadi ialah 3.7978 ini menunjukkan skor min yang paling kuat dengan kepuasan kerja guru di daerah Tawau, Kunak, semporna dan Lahad Datu.
H <sub>01</sub> : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja berdasarkan jantina dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.	Dapatan daripada ujian- <i>t</i> yang dijalankan. Interpretasi keputusan ujian- <i>t</i> menunjukkan bahawa nilai yang diperoleh ialah tidak signifikan ( <i>t</i> =0.220, <i>df</i> =155, <i>p</i> >0.05). Nilai perbezaan min 0.005 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja berdasarkan jantina iaitu sama ada guru lelaki atau perempuan dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah. Ini juga bermakna bahawa hipotesis nul (H <sub>01</sub> ) diterima. Dalam erti kata yang lain, guru lelaki dan guru perempuan tidak wujud perbezaan dalam kepuasan kerja mereka.
H <sub>02</sub> : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi iklim sekolah berdasarkan jantina dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.	Analisis deskriptif iaitu skor min digunakan untuk menyatakan tentang nilai skor min yang diperoleh bagi setiap konstruk iklim dalaman dan luaran organisasi sekolah. Terdapat beberapa dimensi iaitu pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, prospek kerjaya, pencapaian, pengiktirafan, gaji, suasana tempat kerja, penyeliaan pengetua, hubungan rakan sekerja, hubungan dengan pengetua, kehidupan peribadi, status kerja dan jaminan. Min tertinggi dalam iklim sekolah iaitu tanggungjawab 3.9172 menyatakan item tanggungjawab adalah sangat dominan dengan kepuasan kerja di kalangan guru tingkatan 6 di daerah Tawau, Kunak, Semporna dan Lahad Datu.
H <sub>03</sub> : Tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi iklim	Keputusan analisis ujian korelasi yang menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan 0.491 > 0.05 di antara iklim dalaman



dalam sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.	dengan kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, kekuatan hubungan yang wujud adalah lemah antara kedua-dua pembolehubah berdasarkan Indeks Korelasi Ary <i>et al.</i> , (2002). Berdasarkan dapatan yang diperoleh, maka hipotesis nul ( $H_{03}$ ) diterima. Maka, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim dalaman sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.
$H_{04}$ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi iklim luaran sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah.	keputusan analisis ujian korelasi yang menunjukkan wujudnya hubungan positif yang tidak signifikan $0.084 > 0.05$ di antara iklim luaran organisasi sekolah dengan kepuasan kerja. Berdasarkan dapatan yang diperoleh, maka hipotesis nul ( $H_{04}$ ) diterima. Maka, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim luaran organisasi sekolah dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 di daerah Tawau, Kunak, Semporna dan Lahad Datu.

### Rumusan dan Cadangan

Dapatan analisis mendapati tidak terdapat hubungan dan perbezaan di antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar dan hubungannya puratanya berada di tahap yang lemah dan sangat lemah. Kajian ini akur bahawa kepuasan kerja tidak dapat dijelaskan dengan hanya dengan ciri iklim organisasi sekolah sahaja. Oleh yang demikian baik sekiranya pengkaji menggunakan pelbagai pemboleh ubah tidak bersandar untuk mengenal pasti pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru. Dapatan kajian ini sangat membantu dalam pertautan antara suasana iklim sekolah yang memberi kesan kepada kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 di Zon Pantai Timur Sabah.

Dapatan kajian ini menunjukkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan enam di empat daerah ini berada pada sederhana. Selain itu, dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut walau pun pada lemah namun menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja mempunyai perkaitan dengan iklim organisasi sekolah mereka. Iklim sekolah sama ada iklim sekolah dalaman mahupun iklim sekolah luaran perlu diambil perhatian dan dibangunkan secara total agar kemudahan yang ada di sekolah hari ini dapat memberi kepuasan dan keselesaan kepada guru dalam menjalankan tugas-tugas seharian. Pengetua sebagai pemimpin pertama dalam sesebuah sekolah hendaklah peka terhadap perkara ini dan sentiasa memberi motivasi dan sokongan kepada guru-guru. Kerana guru yang cemerlang pemangkin generasi gemilang.

Kajian ini memfokuskan kepada permasalahan mutlak iaitu mengkaji setiap pemberatan iklim sekolah sama ada mempunyai perhubungan dengan kepuasan kerja guru-guru tingkatan enam Zon Pantai Timur Sabah iaitu daerah Tawau, Kunak, Semporna dan Lahad Datu khususnya. Namun begitu dapatan ini juga di halang dengan pelbagai batasan seperti kekangan waktu dan sejauh mana ketelusan responden dalam menjawab soalan. Sebaliknya, dapatan kajian ini hanya berupaya untuk menghasilkan pengetahuan dan pemahaman baru tentang pengaruh demografi dan bagaimana iklim organisasi sekolah sedia ada dalam kalangan guru sekolah tingkatan enam yang merangkumi kategori sekolah bandar dan luar bandar.

Terdapat tiga cadangan yang perlu diutarakan untuk kajian masa akan datang. Kajian akan datang hendaklah melibatkan populasi lebih besar seperti melibatkan dapatan satu negeri khususnya. Kerana kajian ini hanya tertumpu kepada sekolah yang menawarkan tingkatan enam di kawasan Zon Pantai Timur Sabah sahaja. Bertujuan menghasilkan dapatan yang lebih tepat dan dalam mengikut demografi sesebuah negeri kerana melibatkan populasi dan sampel yang lebih besar. Ini kerana pengkajian ke atas sesuatu

zon tidak menggambarkan keadaan sebenar sesebuah negeri. Cadangan kedua adalah pengkaji akan datang dapat melaksanakan kajian dengan menggunakan kaedah kajian kualitatif untuk mendapat penemuan yang sangat tepat dan jitu terhadap pemboleh ubah yang akan dilaksanakan. Ini kerana pengkaji akan bertanya secara langsung pendapat guru-guru tingkatan enam khususnya.

Pengkaji dapat mendengar luahan hati dan pendapat sampel secara terus tanpa terikat dengan menjawab soalan kaji selidik ini semata-mata. Ini akan memberikan gambaran secara statistik, saling berhubung dan penerangan berdasarkan dapatan secara empirikal. Penggunaan kaedah kuantitatif dan kualitatif bukan sahaja mampu mendapat penjelasan yang mendalam daripada responden malah berupaya mendedahkan beberapa maklumat yang tidak terdapat dalam soal selidik dan sekali gus mengungkap pemboleh ubah lain yang turut bersama memberi pengaruh kepada iklim organisasi sekolah terhadap tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru.

### **Kesimpulan**

Iklim sekolah yang positif dapat membantu dan membina warga sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka melalui cara atau kaedah mereka bertingkah laku di sekolah. Bahkan iklim organisasi sekolah juga yang meliputi iklim dalaman dan luaran sekolah mampu menyumbang kepada tahap kepuasan guru-guru dalam kalangan sekolah menengah di daerah Tawau ini jika pihak pengurusan sedar bagaimana untuk membangunkan iklim organisasi sekolah demi ke arah peningkatan profesional perguruan yang memberangsangkan pada masa hadapan.

## Rujukan

- Abdullah, Zaleha (2011) Collision of two communities: Developing higher education student teachers' creativity in design through a social networking collaboration with professional designers. PhD thesis, University of Nottingham.
- Ali Mohammed. (2002). International African Islamic University, Sudan, Arabic and Islamic Studies.
- Aranoff, G., Barlas, S., Figgie, E., Kirk, R., Leitner, P., Wilfer, T. (2005). *Marketing to your employees. Strategic Finance, 87(4), 25.*
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2002). *Introduction to Research in Education (6th ed.)*. Belmont: Wadsworth.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah Penyelidikan. Malaysia: McGraw-Hill Education*
- Chua Yan Piaw. (2011). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan : Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw – Hill.
- Creswell J W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 2nd edition. Sage Publications, London, UK.
- Dunn, W.N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Alih bahasa Muhajir Darwin. Yogyakarta: GajahMada University Press.
- Fathiah Saini. (2005). Kepimpinan pengajaran daripada perspektif Islam di sebuah sekolah menengah di Kuala Lumpur. Kertas Projek Sarjana Pendidikan. *Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.*
- Fraenkel, JR & Wallen NE (2007). *How to Design and Evaluate Reseach in Education (6th)*. Singapore: McGraw Hill.
- Gibson, J.L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. (1996). *Organisastion*, 8th. Adiarni, N. (penerjemah). Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Binarupa Aksara Jakarta.
- Ibrahim Ahmad Bajunid. (1995). The Development and Use of High Malay. Kongres Bahasa Melayu Sedunia : *Kumpulan Kertas Kerja, Vol 1, 587 – 598*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibrahim Ahmad Bajunid. (2008). Peningkatan pelbagai jenis literasi khususnya literasi saintifik dan teknikal: Ke arah pemantapan martabat kepimpinan yang unggul. *Jurnal Pengurusan Pendidikan, 4(2)*. 1-19.
- Johan, Rita. (2002). Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur, Vol.01, Hal 6-31.*
- Krejcie, R.V., dan Morgan, D.W. (1970). *Detemining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30, 607-610*. Retrieved from [http://home.kku.ac.th/sompong/guest\\_speaker/Krejcie and Morgan\\_artilce .pdf](http://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/Krejcie and Morgan_artilce .pdf).

- Li L, Chu Y, Fink GD, Engelhardt JF, Heistad DD, Chen AF. (2003). Endothelin-1 stimulates arterial VCAM-1 expression via NADPH oxidase-derived superoxide in mineralocorticoid hypertension. *Hypertension*. 2003;42:997–1003.
- Lim Yee Chian (2005). *Hubungan Di Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Teknikal Di SM Teknik, Kedah Darul Aman*. Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Sarjana.
- Locke, E. A. (2014) How to Create a Successful New Theory, *Academy of Management*.
- Mohd. Majid Kanting. (2005) . *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*, Cetakan Ketujuh. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nana S.S. (2005). *Metod Penyelidikan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nobile, J. J. D. dan McCormick, J. (2005). *Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools*. Noriah.
- Raju, P. & Srivastava, R. C. (1999). Factors contributing to commitment to teaching profession, *International Journal of Educational management*, 8, (5), 21-27.
- Robbins, S. (2000). *Gelagat Organisasi*. San Diego State University : Prentice Hall.
- Robiah Sidin, (2003). *Teori Pentadbiran Pendidikan : Satu Pengenalan*. Bangi Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Shann, M. H. (2001). "Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools." *The Journal of Educational Research*. 92 (2). 67-73.
- Strivens. (2005). *Transforming personal tutors into personal development tutors Conference paper delivered at Perspective on Personal Tutoring in Mass Higher Education: Supporting Diverse Students*, University of Westminster.
- Sudarwan D. (2005). *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta: Bumi Angkasa.
- Sufean Hussin. (2003). *Healthy Community Policy: Smoking Among Teenagers in Malaysia*. A Research Monograf. Kajang: Lingua Publications.
- Tang, X., G.Gao, B.Qin, L.Zhu, J.Chao, J.Wang, And G. Yang. (2009). Characterization of bacterial communities associated with organic aggregates in a large, shallow, eutrophic freshwater lake (Lake Taihu, China). *Microb. Ecol.* 58: 307–322.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat