

**KEPUASAN KERJA GURU-GURU AGAMA SEKOLAH
RENDAH AGAMA (SRA) JABATAN AGAMA ISLAM
SELANGOR**

Mohamad Fuad Bin Ishak
Sapie Bin Sabilan
Suhana Bt Mohamed Lip
Mohamad Amin Azwin Bin Jaafar
Fakulti Pendidikan, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi
Maktab Rendah Sains Mara, Terendak Melaka

Mohd Zam Zam Bin Saroni
Jabatan Agama Islam Selangor

ABSTRACT

This research aims to find out the level of job satisfaction among teachers of Sekolah rendah Agama jabatan Agama Islam Selangor (JAIS). The main focus is to examine the correlation between teachers' demography and job satisfaction based on job conditions, salary and monetary support, chances or career advancement, managements, and assessment, other responsibilities beside teaching, colleagues, improvement, career chances and infrastructure. A total of 363 respondents have been chosen randomly from three main districts in Selangor; Sepang, Hulu Selangor and Klang district. The data collected were processed collectively using Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 13. The statistical techniques used were percentage count, crosstabulation, mean and median to answer the selected research questions on job satisfaction. Generally, many researches had been embarked with the main focus on job satisfaction particularly relating to organizational commitment, burnout and a few similar variables. The research outcome has shown that most SRA teachers have a satisfactory job satisfaction level in all construct examined. On the whole, this type of research is essential as an indicator to the level of

job satisfaction of each individual for a satisfied worker or teacher will give a more productive performance and commitment to the job required. The outcome of this research is hope to assist in upgrading and improving professionalism and the affectiveness of teaching among teachers in fulfilling their main responsibility in school.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Kehendak ini akan mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya seterusnya menyumbang kepada kepentingan organisasi. Isu kepuasan kerja ini bukan sahaja dipertakutkan di kalangan pekerja industri malah turut menjadi perhatian di kalangan guru-guru. Menurut (Kalleberg, 1977) kepuasan kerja dikaitkan dengan aspek efektif atau perasaan seseorang terhadap kerjanya, konsep kepuasan kerja ini adalah berkaitan dengan sikap seseorang terhadap keseluruhan situasi kerjanya. Menurut Kalleberg, sikap tersebut mengandungi pelbagai dimensi iaitu seseorang pekerja boleh berpuas hati terhadap sesuatu dimensi pekerjaannya tetapi pada masa yang sama tidak puas terhadap dimensi lain dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja diperjelaskan sebagai suatu keadaan efektif (perasaan) yang dipengaruhi oleh faktor interaksi di antara pekerja, ciri-ciri personal, nilai dan jangkaan terhadap persekitaran kerja dan organisasi (Muellar & Mc Claskey, 1990). Berdasarkan daripada kajian oleh Azura binti Mohd Nor, (2004), Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, kegagalan menyesuaikan diri menyebabkan pekerja gagal mencapai tahap kepuasan dalam kerja mereka. Jika dilihat dalam fenomena perguruan di Malaysia hari ini, terdapat situasi iaitu ilmu yang dipelajari tidak dapat digunakan sepenuhnya kerana berlainan bidang pengkhususan semasa mengikuti kursus perguruan dengan pengkhususan pengajaran di sekolah. Kegagalan menyesuaikan diri dengan keadaan ini,

menyebabkan sesetengah guru tidak mencapai kepuasan dalam kerjaya mereka (Suara Kamil, 2001).

Jika dilihat dalam aspek pendidikan hari ini, pelbagai kes disiplin dilaporkan. Seharusnya guru dan ibu bapa dipertanggungjawabkan untuk mengatasi masalah ini. Walau bagaimanapun, terdapat segelintir ibu bapa yang memihak kepada anak-anak mereka jika dikenakan sebarang tindakan salahlaku. Tindakan yang diambil oleh guru dipersoalkan oleh mereka. Selain itu, guru-guru sendiri turut diancam oleh pelajar. Jika keadaan ini berterusan, di manakah hak guru untuk bersuara seterusnya mencapai kepuasan dalam kerjaya mereka. Fenomena ini telah melanda bidang perguruan dan menarik perhatian beberapa orang psikologi untuk menjalankan kajian bagi mengetahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang individu. Secara amnya kepuasan kerjaya itu mungkin disebabkan oleh faktor iklim kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja. Memandangkan masalah kepuasan kerja merupakan isu yang penting dan sering diperkatakan, maka pengkaji merasakan pentingnya kajian ini dijalankan dan melihat adakah faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ini kerana mutakhir ini pelbagai isu yang dikaitkan dengan guru. Terdapat banyak rungutan dan komen daripada individu mahupun organisasi tertentu khususnya yang terlibat dengan dunia perguruan tentang permasalahan yang terpaksa ditempuhi oleh para guru. Namun setakat ini, kajian berkaitan kepuasan guru-guru agama Sekolah Rendah Agama (SRA) Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) di Selangor masih belum dikaji lagi secara khusus. Justeru itu, perlunya satu kajian berkaitan kepuasan guru-guru agama SRA JAIS untuk menyelesaikan masalah pendidikan agama di Selangor.

1. OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini secara umumnya bertujuan mengkaji kepuasan kerja guru-guru agama SRA JAIS. Bagi mencapai tujuan ini, terdapat beberapa objektif khusus yang ditetapkan dalam kajian ini iaitu:

- a. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja dari sudut iklim kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja di kalangan guru agama SRA di Sekolah Rendah Agama Jabatan Agama Islam Selangor.
- b. Mengkaji perkaitan hubungan perbezaan min tahap kepuasan kerja terhadap 9 gagasan konstruk kepuasan kerja dengan aspek demografi (jantina, umur, taraf perkahwinan, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan).
- c. Mengenalpasti mod aspek demografi guru agama SRA JAIS (jantina, umur, taraf perkahwinan, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan) dalam perkembangan perguruan di negeri Selangor.
- d. Mengenalpasti tahap gagasan konstruk kepuasan kerja yang paling menyumbang kepada kepuasan kerja guru agama Jabatan Agama Islam Selangor.
- e. Mencadangkan polisi berkaitan perlantikan dan laluan kerjaya guru-guru SRA.

2. PERSOALAN KAJIAN

Secara khusus, kajian ini bertujuan untuk mencari jawapan kepada soalan-soalan kajian yang berikut;

- a. Apakah tahap kepuasan kerja dari sudut iklim kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, kerja tambahan dan rakan sekerja di kalangan guru agama SRA di jabatan Agama Islam Selangor?
- b. Apakah terdapat hubungan signifikan perbezaan min tahap kepuasan kerja terhadap 9 gagasan konstruk guru agama sekolah Jabatan Agama Islam Selangor?

- c. Apakah terdapat hubungan signifikan perbezaan Mod dari aspek demografi guru-guru agama Sekolah Rendah Agama JAIS terhadap jantina, umur, taraf perkahwinan, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan?
- d. Apakah tahap gagasan konstruk kepuasan kerja yang paling menyumbang kepada tahap kepuasan kerja guru-guru agama Jabatan Agama Islam Selangor?
- e. Bagaimanakah pendekatan yang paling berkesan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi meningkatkan produktiviti dan kecemerlangan perguruan di Sekolah Rendah Agama JAIS?

3. LATAR BELAKANG KAJIAN

Kepuasan kerja merupakan keperluan utama manusia sebagai pekerja dan harus dipenuhi bagi mencapai tahap kesempurnaan sendiri. Herzberg (1959), Mc Gregor (1960), Arggeris (1964) dan Maslow (1970) merupakan pengkaji-pengkaji yang menekankan tentang kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, kepuasan kerja banyak bergantung kepada nilai pekerjaan itu mengikut taksiran atau penilaian individu itu sendiri. Hasil dari kajian ini akan menambahkan pengetahuan dan pengalaman kepada pengkaji sendiri dalam mengenalpasti tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru SRA JAIS. Selain itu, diharapkan agar dapatan yang diperolehi daripada kajian ini berupaya memberikan maklumat kepada guru-guru agama di SRA JAIS dalam mengenalpasti tahap kepuasan kerja mereka dan berusaha untuk meningkatkan prestasi dalam profesion perguruan. Para guru juga diharap dapat memahami definisi dan mengetahui tahap kepuasan kerja mereka iaitu telah mereka perolehi atau sebaliknya. Melalui kajian ini, diharapkan akan lebih banyak lagi kajian yang akan dilakukan.

3.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Menurut Teori Maslow, terjemahan Ahmad Atory Hussain (1986), terdapat beberapa peringkat atau hierarki keperluan manusia. Keperluan-keperluan di peringkat tertentu mestilah disempurnakan secara keseluruhan atau sebahagian. Apabila tekanan untuk mendapatkan makanan dan keselamatan sukar diperolehi atau dicapai oleh individu, pola kepuasan terhadap keperluan-keperluan tadi terus mempengaruhi tindakan dan tingkah lakunya. Oleh itu, motivasi di peringkat yang lebih tinggi seperti keinginan kasih sayang, penghormatan dan pengalihan hasrat diri adalah tidak bermakna dan kurang berperanan selagi keinginan di peringkat awal masih belum dipuaskan. Manusia adalah didorong oleh keinginan kepada makanan, rasa selamat dan dilindungi, hidup bermasyarakat, kehidupan kasih sayang, kehormatan dan kesetiaan, pengalihan hasrat diri dan penghargaan umum daripada individu lain. Teori keperluan Maslow mengatakan sebagai manusia

biasa, seseorang itu melakukan apa yang dilakukannya disebabkan dia hendak memenuhi keperluan-keperluannya, baik keperluan jasmani, emosi mahupun rohani.

3.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor-faktor keperluan yang sama juga dipersetujui oleh Herzberg dan rakan-rakannya dalam mencari kepuasan hidup. Mereka mendefinisikan dua faktor keperluan sebagai kepuasan dan ketidakpuasan atau faktor dorongan dan kesihatan. Faktor pertumbuhan atau dorongan merupakan faktor intrinsik kepada pekerjaan, merangkumi kejayaan, penghargaan terhadap kerjaya, kerja itu sendiri, tanggungjawab dan keupayaan untuk meningkatkan lagi kebolehan. Manakala faktor kesihatan pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan seperti polisi-polisi syarikat, gaji, status dan keselamatan kerja yang terjamin. Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor yang

menentukan kepuasan (Ahmad Atory Hussain, 1986). Secara umumnya seseorang itu akan memperolehi kepuasan terhadap sesuatu bidang kerjaya berdasarkan faktor yang tertentu yang mendorong ke arah tercapainya tahap kepuasan kerja secara maksimum.

4. KEPENTINGAN KAJIAN

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu tahap yang individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada. Cox (1978) menyatakan bahawa kepuasan kerja boleh dianggap sebagai hasil daripada pengakuan pekerja sejauh mana individu dapat menyalurkan kebolehan, minat dan nilai kepada saluran yang menimbulkan rasa puas hati di dalam pekerjaannya di samping boleh menjalankan peranan secara berkesan. Ahli-ahli psikologi organisasi telah memberikan takrifan mereka yang tersendiri. Locke (1969), French dan Saward (1983) melihat kepuasan kerja sebagai satu reaksi emosi yang positif dan menyenangkan hasil daripada penilaian terhadap sesuatu kerja, misalnya tentang pencapaian dalam kerja. Kepuasan kerja wujud apabila seseorang dapat memenuhi nilai kerjanya. Konsep emosi ini ialah perasaan dan bukan sikap sekiranya pekerja itu mempunyai perasaan yang negatif. Justeru ini akan menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja, manakala emosi positif pula menghasilkan kepuasan dalam kerja.

Fleishman dan Bass (1977) pula telah memberikan penekanan kepada aspek nilai dalam mentakrifkan kepuasan kerja. Menurut mereka, kepuasan kerja merupakan satu tindakbalas efektif individu terhadap kerjanya. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil daripada pengalaman pekerja dalam hubungannya dengan nilai-nilai sendiri seperti apa yang diharapkan dan dikehendaki oleh kerjanya. Oleh itu, kepuasan kerja boleh dikatakan sebagai kepuasan yang dinikmati oleh pekerja dalam kerjanya. Kepuasan kerja juga dikira sebagai perasaan

keseronokan atau perasaan positif hasil daripada penilaian jawatan yang disandang dalam suasana persekitaran pekerjaan. Ia merujuk kepada rasa gembira dengan kerjanya sekarang. (Wan Radiah, 2000). Rumusannya, kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan oleh seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ia mempunyai kaitan dengan sikap dan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Terdapat perbezaan dalam tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu bergantung kepada sistem nilai yang dipunyai serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi tahap kepuasan dalam kerjayanya.

Dapatan kajian yang akan diperolehi boleh dijadikan panduan atau asas kepada Bahagian Pendidikan Islam, JAIS. Berdasarkan dapatan kajian ini, pihak bahagian Pendidikan Islam JAIS boleh merangka dan melaksanakan polisi dan meningkatkan kebajikan guru agama SRA JAIS untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja guru agama mereka. Melalui cadangan-cadangan yang dikemukakan, pihak Bahagian Pendidikan Islam JAIS, boleh memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dapat dikesan serta boleh memantapkan lagi kelebihan dan kekuatan yang telah wujud.

5. BATASAN KAJIAN

- a. Kajian ini hanya melibatkan guru-guru agama di tiga buah daerah iaitu Sepang, Hulu Selangor dan Klang.
- b. Kajian ini hanya mengenalpasti mod, min dan median bagi mengukur tahap kepuasan kerja berdasarkan JDI (Job Descriptive Indeks) yang telah dipilih berdasarkan kajian-kajian yang lepas.

6. KAJIAN MENGENAI FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA

Dalam menjalankan kegiatan seharian, sebilangan besar individu menghabiskan banyak masanya di tempat kerja, tidak kira sama ada mereka yang bekerja sendiri atau makan gaji. Dengan kerja-kerja yang dijalankan, mereka mengharapkan ganjaran yang setimpal dengan usaha-usaha yang telah disumbangkan. Menurut kajian oleh Blum dan Naylor (1968), kepuasan kerja boleh dikaitkan dengan sikap seseorang terhadap kerjanya sendiri. Menurutnya, kepuasan kerja ialah hasil daripada pelbagai sikap yang dipegang oleh pekerja terhadap pekerjaannya. Ia dikatakan sebagai satu set sikap yang dipunyai oleh seseorang individu dalam menjalankan sesuatu pekerjaan, sejauhmana seseorang itu berpuas hati dengan kemajuan organisasinya dan sejauhmana seseorang itu mendapat peluang untuk melakukan apa yang diingini. Terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu :

6.1 Kepuasan Kerja Terhadap Keadaan Pekerjaan

Keadaan dan persekitaran kerja melibatkan semua bentuk hubungan faktor fizikal, psikologi dan sosial, keadaan dan kejadian yang berlaku di sekeliling tempat pekerja menjalankan kerjanya boleh mempengaruhi pekerja dan kerja itu sendiri. Ia sedikit sebanyak akan memberikan kesan yang positif ke atas minat dan kesungguhan pekerja menjalankan tugas serta memberikan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kebanyakan para pengkaji merumuskan bahawa sifat-sifat atau ciri-ciri pekerjaan itu sendiri serta sifat semulajadi pekerjaan itu sendiri sebagai penentu utama kepuasan kerja. Hulin dan Blood (1968) telah menghuraikan bagaimana kepuasan kerja ditentukan oleh trait-trait individu itu sendiri.

Oleh yang demikian, pekerjaan yang dapat menyediakan maklumat prestasi kerja dapat memenuhi keperluan individu mencapai tahap

kepuasan kerja yang tinggi. Minat terhadap kerja banyak bergantung kepada operasi kerja yang dijalankan. Herzberg et. al (1959), mendapati bahawa kandungan kerja seperti pencapaian dan kerja itu sendiri akan memberikan kepuasan kerja, manakala ketidakwujudannya tidak akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Prestasi kerja pekerja juga dipengaruhi oleh minat dan sikap terhadap pekerjaan. Minat dan sikap ini timbul melalui persepsi pekerja-pekerja terhadap pekerjaan seperti apakah nilai ganjaran yang akan diterima oleh individu apabila mereka melibatkan diri dalam pekerjaan (Levin, 1967, dalam Bahren, 1997). Menyokong pendapat Bahren (1997) menyatakan bahawa keadaan kerja itu sendiri yang lebih banyak mempengaruhi kepuasan kerja atau sebaliknya. Ia termasuklah keadaan pembahagian kerja yang disusun secara dramatik. Pembahagian kerja yang baik akan dapat menarik tumpuan pekerja yang lebih terhadap tugas. Mereka akan bersikap lebih bertanggungjawab dan memahami bidang tugas mereka serta menimbulkan keselesaan dan kepuasan terhadap tugas yang telah dilakukan.

6.2 Kepuasan Kerja Terhadap Gaji

Setiap pekerja yang bekerja tentunya inginkan pendapatan atau gaji yang mencukupi untuk membiayai kehidupan mereka. Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji tentang hubungan kepuasan kerja dengan gaji. Kebanyakan pengkaji mendapati bahawa faktor gaji merupakan salah satu penyumbang ke arah ketidakpuasan kerja. Kajian yang dijalankan oleh Weaver (1980) terhadap pekerja di Amerika Syarikat mendapati bahawa terdapat perkaitan positif di antara kepuasan kerja dan gaji. Beliau menyatakan bahawa pekerja yang menerima gaji yang tinggi mendapat kepuasan yang tinggi. Kajian beliau turut disokong oleh seorang pengkaji tempatan, Md. Zubir et.al (1990) yang mendapati bahawa pengurus-pengurus bank di Malaysia yang mempunyai gaji yang tinggi mendapat kepuasan yang lebih jika

dibandingkan dengan pengurus-pengurus bank yang berpendapatan rendah. Herzberg et. al (1959) mendapati bahawa gaji mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

6.3 Kepuasan Kerja Tahap Kenaikan Pangkat

Gaji menjadi faktor untuk mendorong seseorang pekerja itu mencapai kepuasan dalam kerjaya, begitu juga faktor kenaikan pangkat. Ia juga menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang itu bekerja untuk mencapai kepuasan. Kenaikan pangkat merupakan perkara penting dalam karier seseorang kerana ia akan menyebabkan seseorang menikmati peningkatan kuasa, status dan gaji.

Hasil daripada beberapa penyelidikan yang dilakukan di Malaysia, mendapati bahawa peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan pencapaian kepuasan kerja. Penghargaan dan kenaikan pangkat yang diterima oleh seseorang pekerja dalam tempoh perkhidmatannya akan menggalakan peningkatan prestasi kerja yang lebih positif. Peluang kenaikan pangkat adalah sukar untuk dijelaskan secara sistematik. Ini disebabkan kerana kenaikan pangkat akan diikuti pula dengan perubahan dalam penyeliaan, rakan sekerja, gaji dan kandungan pekerjaan. Walaupun demikian dalam konteks pekerjaan dan kepuasan terhadap pekerjaan, kenaikan pangkat dapat diterangkan sebagai sejauh mana kerapnya kenaikan pangkat dalam sesebuah organisasi. Kekerapan kenaikan pangkat ini selalunya dikaji sebagai satu daripada penentu kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mendorong seseorang pekerja bekerja untuk memenuhi kepuasan kerjaya seseorang adalah dengan kenaikan pangkat. Ini didapati daripada hasil kajian Atchen (1960) yang mendapati bahawa pekerja di sebuah kilang memproses minyak di Canada mencapai kepuasan kerja dengan melihat ketidakhadiran pekerja yang merasakan mereka patut diberikan kenaikan pangkat.

Hasil kajian Lawler dan Porter (1967) mendapati bahawa aras kedudukan adalah berkaitan dengan sikap dan tingkah laku pekerja. Jika dapatan kajian beliau ini benar, adalah wajar untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat seseorang supaya ia dapat mewujudkan prestasi yang dikehendakinya. Kemudian hasil kajian yang dilakukan oleh Dunnette (1967) menyokong hasil kajian Lawler dan Porter yang menegaskan bahawa kenaikan pangkat adalah bermakna akan bertambahnya tanggungjawab, dan kesulitan kerja tetapi keharmonian kepuasan kerja mungkin tercapai. Antara punca kenaikan pangkat adalah seperti berikut :

- i. Bagi mendapatkan perkembangan psikologi dengan mendapatkan lebih tanggungjawab.
- ii. Untuk mendapatkan situasi sosial terutama yang lebih tinggi dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik lagi.
- iii. Untuk memperolehi pendapatan yang lebih tinggi dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik lagi.
- iv. Untuk mendapatkan layanan dengan adil dan saksama apabila orang lain yang mempunyai ciri-ciri yang dengannya telah pun diberi kenaikan pangkat.

Abu (1994) telah membuat kajian ke atas 85 orang guru-guru vokasioanal di Sekolah Menengah vokasioanal di kawasan Negeri Sembilan menunjukkan secara keseluruhannya faktor kenaikan pangkat berhubung dengan kepuasan kerja adalah positif.

6.4 Kepuasan Kerja Terhadap Penyelia Dan Penyeliaan

Proses penyeliaan berfungsi untuk memastikan objektif organisasi dilaksanakan mengikut perancangan oleh pihak pentadbiran sesuatu organisasi. Melalui penyeliaan, pihak pentadbiran dapat memastikan segala tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja atau kumpulan dilaksanakan dengan sempurna dan cekap serta mendapat hasil kerja yang memuaskan. Sekiranya ketua bersikap adil dalam pentadbiran

mereka, maka seseorang pekerja itu akan mendapat dorongan untuk menjalankan tugas dengan lebih sempurna. Oleh itu mana-mana penyelia atau ketua-ketua jabatan yang tidak bertimbangrasa dan tidak adil akan menyebabkan kecenderungan pekerja berhenti kerja adalah lebih tinggi berbanding jika penyelia atau ketua jabatan yang bersikap bertimbangrasa dan adil. Oleh itu penyelia atau ketua jabatan yang bersikap adil dan bertimbang rasa akan lebih dihormati oleh pekerjanya. Perlakuan yang memberikan kesan ke atas kepuasan kerja ialah sikap penyelia seperti bertimbangrasa, tidak berat sebelah, adil, saksama dan sebagainya. Kenyataan ini dapat dibuktikan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Fleishman dan Harris. Satu kajian juga telah dijalankan oleh Abu (1994) yang mendapati bahawa terdapatnya hubungan dengan ciri-ciri penyelia dengan ukuran-ukuran tertentu ketidakpuasan kerja. Kajian yang telah dijalankan oleh Maznah mendapati bahawa ramai guru yang memerlukan amalan pentadbiran adil dalam sistem sekolah bagi mendorong mereka bertugas dengan lebih berkesan. Tiga pendorong utama menurut Maznah ialah :

- i. Amalan pentadbiran
- ii. Keadaan yang baik untuk inovasi
- iii. Perkhidmatan dan suasana kerja

Ramai staf yang merasakan amalan pentadbiran sebagai faktor terpenting. Sistem pentadbiran sesebuah organisasi hendaklah dipimpin dengan baik untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja individu. Sekiranya ketua bersikap adil dalam pentadbiran mereka, maka staf akan mendapat dorongan untuk menjalankan tugas dengan lebih sempurna. Kajian yang telah dijalankan oleh dua orang pengkaji iaitu Ismail (1989) dan Mohd Yusof (1997) telah mendapati bahawa keperluan profesional guru di Negara ini telah mendapati bahawa sistem pentadbiran sekolah hendaklah dipimpin dengan baik untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja guru. Beliau juga mengkaji aspek perkhidmatan ke atas guru sekolah menengah di negara ini dan

mendapati guru menganggap aspek gaji dan kenaikan pangkat sebagai faktor penting mendorong mereka untuk bekerja.

Pinder (1984) pula dalam kajiannya menunjukkan bahawa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja ialah sifat penyelia yang tidak mahu mendengar masalah dan pandangan pekerja dan gagal membantu dan memberi pertolongan apabila diperlukan. Dalam kajian yang telah dijalankan oleh Asman (1998) mendapati bahawa penyeliaan merupakan satu proses, fungsi, dan aktiviti yang terancang untuk memastikan objektif dan matlamat organisasi dilaksanakan mengikut prosedur dan perancangan dalam lingkungan dasar yang tersusun dan sistematik oleh pentadbir. Hal ini telah dibuktikan oleh kajian Blakely (1993) yang mendapati pekerja yang menerima markah penilaian yang lebih tinggi daripada penilaian mereka sendiri adalah berpuas hati dengan penghargaan dan penyeliaan itu. Penyelia juga bertanggungjawab menyampaikan keputusan dan arahan daripada pihak atasan. Para pekerja mengharapkan agar mereka diberi perhatian dalam bentuk perangsang, pembelajaran dan nasihat. Penyelia juga menaruh harapan yang tinggi terhadap pekerja iaitu mereka mengharapkan agar pekerja belajar dan membangun secara profesional (Cherniss, 1980). Pihak majikan mestilah menunjukkan penghargaan terhadap kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja. Jika kedua-dua tidak dapat memenuhi harapan dan permintaan masing-masing. Oleh itu pendekatan ketua-ketua jabatan dengan pekerjanya dengan cara berorientasikan perhubungan pekerja yang baik telah menunjukkan pekerja mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding ketua yang berorientasikan kerja daripada pekerja. Ini dibuktikan daripada hasil kajian yang telah dilakukan oleh Mc Neely (1983). Secara keseluruhannya kebanyakan kajian telah membuktikan bahawa faktor penyeliaan di kalangan staf dan juga faktor bertimbangrasa telah mendorong kepada kepuasan kerja di kalangan staf. Oleh itu penyeliaan adalah salah satu faktor yang

menentukan kepuasan kerja seseorang individu. Ini adalah kerana prestasi yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja akan diselia oleh ketua-ketua bahagian pada setiap hujung tahun.

6.5 Kepuasan Kerja Terhadap Rakan Sekerja

Interaksi sosial juga penting dalam sesebuah organisasi. Kekurangan interaksi boleh mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Berbincang tentang masalah pekerja dengan kawan sekerja boleh mengurangkan tekanan. Hasil kajian Johari (1983) mendapati bahawa secara keseluruhannya, aspek rakan sekerja merupakan faktor utama yang memberikan kepuasan kerja guru. Di samping itu penyeliaan merupakan kriteria penting kepuasan kerja bagi golongan "*hygiene Seekers*". Komitmen dilihat sebagai tingkah laku guru melibatkan diri dalam profesional di dalam dan juga di luar sekolah. Kajian yang dilakukan oleh Locke (1976) pula menunjukkan bahawa rakan sekerja merupakan individu atau kumpulan individu yang bekerja bersama-sama di dalam sesuatu organisasi sama ada pada tahap profesional yang sama atau pihak atasan, mahupun bawahan mengikut struktur hirarki di dalam organisasi itu.

Kajian yang telah dilakukan oleh Herzberg (1959) mendapati bahawa interaksi sosial di tempat kerja adalah punca kepuasan kerja di kalangan pekerja. Kajian yang telah dilakukan oleh Van Zelst (1952) pula telah menunjukkan bahawa individu yang berjaya meningkatkan interaksi sosial dalam kelompok kerja juga berjaya meningkatkan kepuasaan kerja. Beliau juga berpendapat jika pekerja dibenarkan memilih teman sekerja, kepuasan kerja akan meningkat lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang teman sekerjanya dipilih oleh majikan. Kajian seterusnya dilakukan oleh Martin (1981) mendapati bahawa rakan sekerja mempunyai kesan yang positif terhadap kepuasan kerja. Keadaan mesra dan rapat saling bantu- membantu dan persahabatan yang berat dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Dalam

kajian oleh Sylvia dan Hutcison mendapati bahawa kecekapan rakan sekerja, kepercayaan dan penghormatan daripada rakan sekerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor setia kawan, kecekapan rakan sekerja, sifat prihatin rakan sekerja, bekerja sama dan penghormatan rakan sekerja mempunyai kaitan signifikan yang positif dengan kepuasan kerja. Kajian Gruneberg (1988) menunjukkan bahawa pekerja yang ditempatkan di kalangan pekerja yang mempunyai status yang sama atau lebih tinggi dalam sesuatu pejabat telah meningkatkan prestasi kerja mereka berbanding pekerja yang ditempatkan bersama rakan sekerja yang berstatus rendah.

7. METODOLOGI KAJIAN

7.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk deskriptif lapangan, menggunakan soal selidik dan dengan menentukan tatacara pemilihan subjek, mengumpul dan menganalisa data kajian. Kaedah kajian digunakan untuk menilai sejauhmana tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru agama di SRA JAIS. Tinjauan dibuat menggunakan soal selidik iaitu salah satu kaedah yang paling popular digunakan di kalangan penyelidik. Kaedah ini juga dipilih kerana ia mudah ditadbir dan ia juga menjimatkan masa, kos dan tenaga. Soal selidik ini ditadbir sendiri oleh penyelidik dengan cara mengedarkan soal selidik kepada responden. Selain soal selidik, pengkaji juga menggunakan kaedah temubual kepada beberapa orang responden. Kaedah temubual akan dilaksanakan secara separa struktur supaya maklumat-maklumat tambahan boleh diperolehi sekiranya maklumat yang diberikan tidak mencukupi.

7.2 Sampel Kajian

Sampel kajian terdiri daripada guru-guru agama di SRA JAIS. Subjek dipilih secara rawak iaitu seramai 363 orang responden yang terdiri daripada guru lelaki dan wanita.

7.3 Populasi dan Kaedah Persampelan Kajian

Kajian ini dijalankan di beberapa SRA JAIS yang telah dipilih iaitu daerah Klang, Sepang dan Hulu Selangor. Pemilihan tiga sampel daerah secara rawak ini telah mencakupi semua daerah di negeri Selangor iaitu bagi kawasan bandar, pinggir bandar dan luar bandar. Pengkaji akan mengedarkan borang soal selidik di beberapa buah sekolah dengan jumlah responden seramai 120 orang di setiap daerah. Populasi seramai 4593 guru agama di SRA Negeri Selangor telah dilaporkan dan 363 responden telah dipilih secara rawak. (Asmadi, 2010) Walaubagaimanapun pengkaji meletakkan 10% sebagai ralat dalam pengkajian. Setelah diteliti, maka pengkaji akan membuat justifikasi sampling berdasarkan keluasan dan bilangan sekolah di dalam sesebuah daerah.

7.4 Tempat Kajian

Kajian ini akan dijalankan di Sekolah-Sekolah Rendah Agama, Jabatan Agama Islam Selangor yang merangkumi daerah Klang, Sepang dan Hulu Selangor. Sekolah-sekolah tersebut dipilih kerana mencakupi sampel kawasan luar bandar, pinggir bandar dan luar bandar.

7.5 Instrumen Kajian

Tiga jenis instrumen digunakan oleh penyelidik untuk kajian ini:

- a. Borang soal selidik guru : satu set borang soal selidik akan dibina untuk mengenalpasti tahap kepuasan guru-guru SRA JAIS.
- b. Protokol temubual guru: satu set protokol temubual secara berkumpulan akan dibina untuk guru-guru SRA JAIS bagi menilai tahap kepuasan guru.
- c. Protokol temubual pentadbir: satu set borang soal selidik akan dibina untuk mendapatkan respon terhadap tahap kepuasan guru-guru SRA JAIS.

Melalui kaedah tinjauan melalui soalselidik, mengandungi dua bahagian iaitu Bahagian A, dan Bahagian B seperti huraian berikut:

- a. Bahagian A - mengandungi soalan-soalan berkaitan dengan jantina, keturunan, umur, taraf perkahwinan, dan kelulusan akademik. Soalan-soalan ini memberikan maklumat kepada pengkaji berkaitan peribadi dan latar belakang responden.
- b. Bahagian B - mengandungi soal selidik *Job Descriptive Index* (JDI). Soal selidik JDI telah dibentuk oleh Cornell (1950) yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu oleh Ariffin (1981) secara timbalbalik (back translation) seperti yang disarankan oleh Brislin (1973). Soal selidik dalam JDI mengandungi lima aspek utama kepuasan kerja yang diukur. Item-item yang diukur oleh JDI ialah gaji, suasana kerja, kenaikan pangkat, teman sekerja dan penyeliaan.

8. DAPATAN KAJIAN

8.1 Maklumat Demografi

a. Jantina

Jadual 1: Responden Berdasarkan Jantina

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lelaki	40	11.0	11.0	11.0
Perempuan	323	89.0	89.0	100.0
Total	363	100.0	100.0	

Jadual di atas menunjukkan responden perempuan seramai 323 orang iaitu meliputi 89%, manakala responden lelaki hanya 11% iaitu seramai 40 orang. Ini menunjukkan responden perempuan melebihi responden lelaki yang menunjukkan majoriti kebanyakan

guru-guru Sekolah Rendah Agama di Selangor lebih ramai guru perempuan daripada guru lelaki.

b. Umur

Jadual 2 : Responden berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-22 tahun	28	7.7	7.7	7.7
	23-28 tahun	112	30.9	30.9	38.6
	29-34 tahun	72	19.8	19.8	58.4
	35-40 tahun	78	21.5	21.5	79.9
	41-46 tahun	34	9.4	9.4	89.3
	lebih daripada 46 tahun	39	10.7	10.7	100
	Total	363	100.0	100.0	

Hasil data demografi mendapati responden berumur 23 sehingga 28 tahun adalah yang paling ramai menjawab soalan kajian dengan 112 orang atau 30.9% manakala responden berumur 17 hingga 22 tahun pula menunjukkan hanya seramai 28 orang responden atau 7.7% dan merupakan jumlah yang paling kecil menjawab soalan ini. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan golongan guru di Sekolah Rendah Agama di Selangor adalah di kalangan golongan guru di antara umur 23 sehingga 40 tahun iaitu seramai 72.2% daripada jumlah keseluruhan responden. Data umur ini menggambarkan lambakan guru muda yang mempelopori profession perguruan pada waktu semasa ini yang menunjukkan secara tidak langsung sebagai salah satu profession pilihan yang tinggi di kalangan masyarakat Melayu di negara ini.

c. Tempoh Mengajar

Jadual 3: Responden Berdasarkan Tempoh Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 3 tahun	96	26.4	26.4	26.4
	4 hingga 6 tahun	90	24.8	24.8	51.2
	7 hingga 10 tahun	64	17.7	17.7	68.9
	lebih dari 11 tahun	113	31.1	31.1	100.0
	Total	363	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil dapatan demografi yang telah dijalankan, guru yang telah mengajar kurang dari 3 hingga 6 tahun adalah majoriti teramai iaitu sebanyak 51.2 % daripada jumlah keseluruhan. Selain itu, guru yang berpengalaman lebih daripada 11 tahun juga menunjukkan jumlah yang agak ramai di mana seramai 113 orang atau 31.1% yang terlibat dalam kajian ini. Data responden berdasarkan tempoh pengalaman mengajar ini secara umumnya memberikan gambaran latarbelakang pengalaman mengajar guru yang agak serata di mana 51.2% guru mempunyai pengalaman antara kurang 3 hingga 6 tahun dan 48.8% yang lain mempunyai 7 hingga lebih 11 tahun pengalaman mengajar. Ini menunjukkan taburan guru kurang berpengalaman serta guru berpengalaman adalah sama rata di sekolah-sekolah rendah agama.

d. Taraf Perkahwinan

Jadual 4: Responden Berdasarkan Taraf Perkahwinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bujang	88	24.2	24.2	24.2
	berkahwin	270	74.4	74.4	98.6
	janda	4	1.1	1.1	99.7
	duda	1	0.3	0.3	100.0
	Total	363	100.0	100.0	

Jadual 4 menunjukkan majoriti responden mempunyai status telah berkahwin iaitu seramai 270 orang atau 74.4% manakala selebihnya berstatus bujang dan seorang sahaja berstatus duda iaitu 0.3%.

e. Taraf Ikhtisas Pendidikan

Jadual 5: Responden Berdasarkan Taraf Ikhtisas Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid guru terlatih	66	18.2	18.2	18.2
guru tidak terlatih	297	81.8	81.8	100.0
Total	363	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil dapatan demografi, jumlah guru tidak terlatih adalah lebih ramai daripada guru yang terlatih, di mana guru tidak terlatih adalah seramai 297 orang atau 81.8% manakala guru terlatih hanyalah seramai 66 orang atau 18.2%. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan guru yang mengajar di sekolah rendah agama adalah di kalangan guru yang tidak mempunyai ikhtisas pendidikan.

f. Skim Perkhidmatan

Jadual 6: Responden berdasarkan Skim Perkhidmatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tetap	32	8.8	8.8	8.8
kontrak	43	11.8	11.8	20.7
bukan kontrak (KAFA)	288	79.4	79.4	100.0
Total	363	100.0	100.0	

Jadual 6 menunjukkan kebanyakan guru yang mengajar di sekolah rendah agama adalah berstatus bukan kontrak (KAFA) iaitu seramai 288 orang atau 79.4%, manakala selebihnya adalah guru kontrak iaitu seramai 43 orang atau 11.8% dan 32 orang guru berjawatan tetap

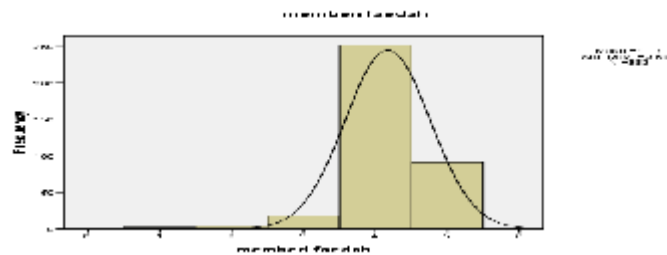
dengan 8.8%. Data ini menunjukkan kekurangan guru berjawatan tetap di sekolah rendah agama di mana mungkin disebabkan oleh status majoriti guru tidak terlatih melebihi guru terlatih dalam profession tersebut.

8.2 Hasil Dapatan Data Soal Selidik

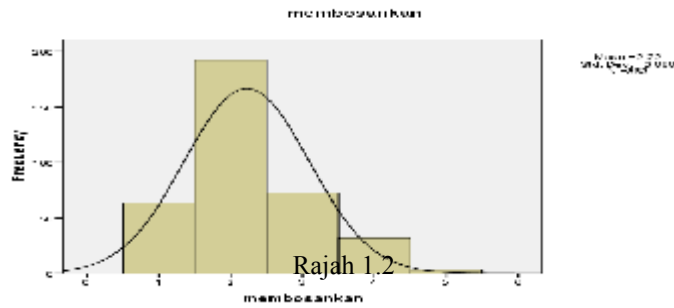
8.2.1 Kepuasan Bekerja Berdasarkan Keadaan Pekerjaan

Berdasarkan rajah 1.1, data berkaitan kepuasan bekerja terhadap keadaan pekerjaan dengan Min yang tertinggi adalah bagi keadaan pekerjaan yang memberi faedah dengan nilai min 4.17, manakala nilai Median ialah 4.00 dan Mod ialah 4. Ini juga menunjukkan kebanyakan guru-guru sekolah rendah agama bersetuju dengan keadaan pekerjaan semasa yang dirasakan memberi faedah kepada pekerjaan secara umum. Di dalam maklumbalas berkenaan seramai 250 responden atau 68.9% bersetuju dengan kenyataan tersebut.

Rajah 1.1



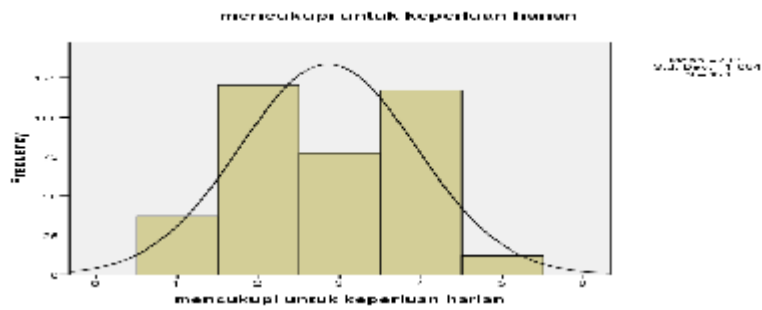
Rajah 1.2 pula berkaitan item persekitaran atau keadaan pekerjaan yang mempunyai min paling rendah bagi pernyataan item keadaan pekerjaan membosankan dengan nilai Min 2.22, manakala nilai bagi Median adalah 2.00 dan Mod ialah 2. Ini bermakna seramai 192 responden atau 52.9% daripada jumlah keseluruhan tidak bersetuju bahawa keadaan persekitaran tempat kerja adalah membosankan bagi mereka.



Rajah 1.2

8.2.2 Kepuasan Bekerja Berdasarkan Gaji

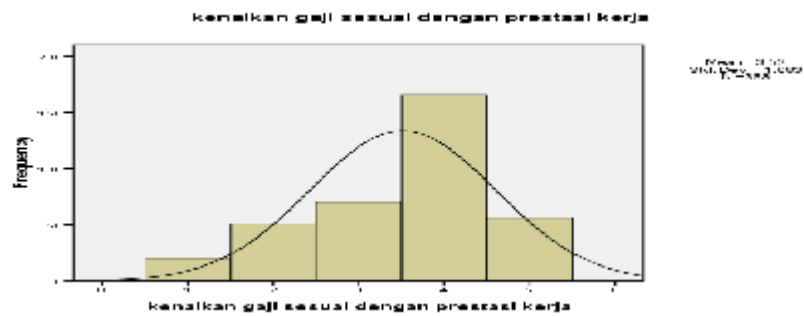
Rajah 1.3 pula menunjukkan item kepuasan bekerja terhadap faktor gaji di mana hasil dapatan nilai Min bagi gaji dan imbuhan kewangan didapati secara umumnya mencukupi untuk keperluan harian dengan nilai Min 2.85 manakala nilai bagi Median adalah 3.00 dan Mod ialah 2. Ini menunjukkan daripada seramai 363 responden daripada jumlah keseluruhan seramai 120 orang tidak bersetuju bahawa gaji mereka mencukupi untuk keperluan harian.



Rajah 1.3

Rajah 1.4 menunjukkan hasil dapatan soal selidik berkaitan item kepuasan bekerja terhadap gaji dengan nilai Min yang tertinggi bagi pernyataan adalah kenaikan gaji sesuai dengan prestasi kerja mereka dengan nilai 3.52, manakala nilai bagi Median adalah 4.00 dan Mod ialah 4. Data menunjukkan seramai 166 atau hampir separuh jumlah

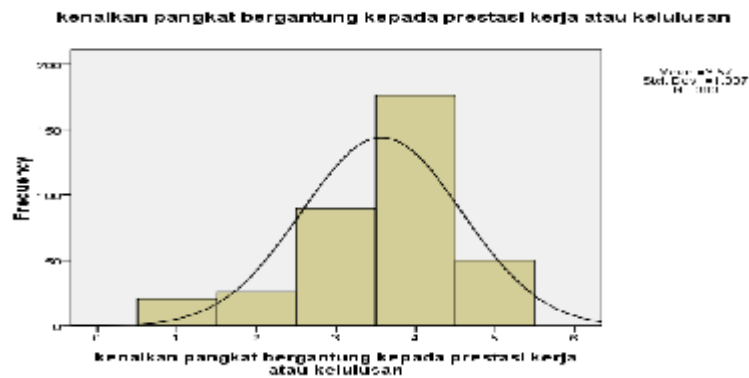
responden atau 45.7% daripada 363 orang responden bersetuju bahawa kenaikan gaji bersesuaian dengan prestasi yang mereka berikan.



Rajah 1.4

8.2.3 Kepuasan Bekerja Berdasarkan Peluang Kenaikan Pangkat

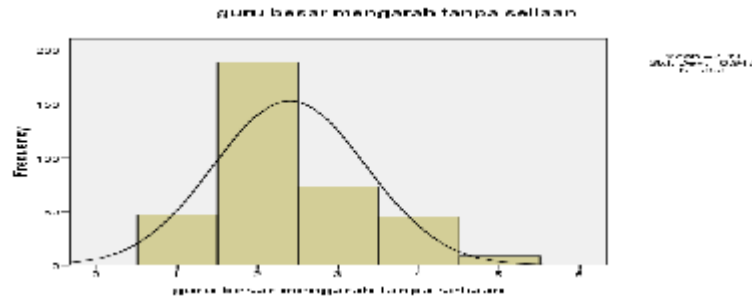
Berdasarkan rajah 1.5 menunjukkan nilai Min bagi peluang kenaikan pangkat bergantung pada prestasi kerja atau kelulusan dengan nilai 3.57, manakala nilai bagi Median adalah 4.00 dan Mod ialah 4. Ini menunjukkan seramai 176 responden atau 48.5% daripada jumlah keseluruhan bersetuju bahawa mereka diberikan peluang kenaikan pangkat.



Rajah 1.5

8.2.4 Kepuasan Kerja Berdasarkan Penyelia Dan Penyeliaan

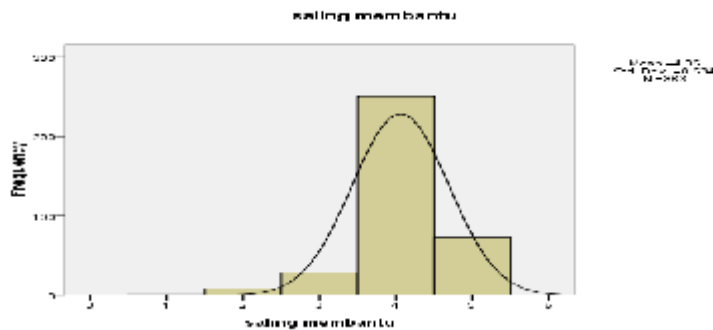
Berdasarkan rajah 1.6 nilai Min menunjukkan capaian yang paling rendah iaitu 2.39 dan nilai Median 2.00 dan Mode iaitu 2. Ini menunjukkan seramai 189 responden atau 52.1% tidak bersetuju dengan pernyataan bahawa guru besar mengarah tanpa seliaan. Data ini memberikan bahawa pengurusan penyeliaan berlaku dengan baik di sekolah-sekolah rendah agama.



Rajah 1.6

8.2.5 Kepuasan Bekerja Berdasarkan Rakan Sekerja

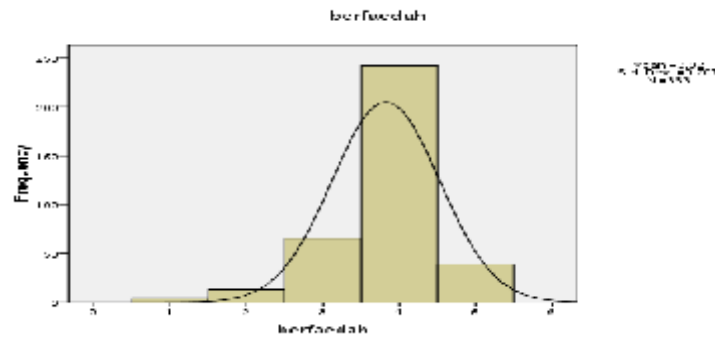
Berdasarkan rajah 1.7 rakan sekerja didapati saling bantu membantu dengan nilai Min yang paling tinggi iaitu 4.06 dengan nilai Median 4.00 dan Mode 4. Ini menunjukkan daripada 363 orang responden seramai 251 responden atau 69.1% bersetuju bahawa rakan sekerja saling membantu antara satu sama lain.



Rajah 1.7

8.2.6 Kepuasan Bekerja Berdasarkan Kerja-Kerja Tambahan

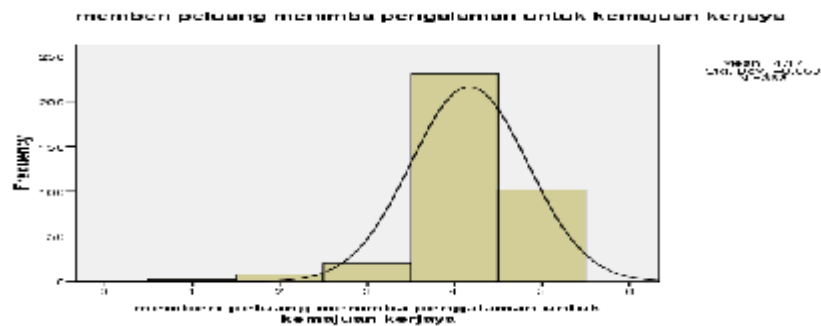
Berdasarkan rajah 1.8 nilai min tertinggi bagi kerja-kerja tambahan selain mengajar dianggap berfaedah dengan nilai Min 3.82 manakala nilai Median 4.00 dan Mod 4. Ini menunjukkan kebanyakan responden bersetuju bahawa guru mendapat faedah tambahan bagi kerja-kerja tambahan selain mengajar.



Rajah 1.9

8.2.7 Kepuasan Kerja Berdasarkan Peluang Kemajuan Kerjaya

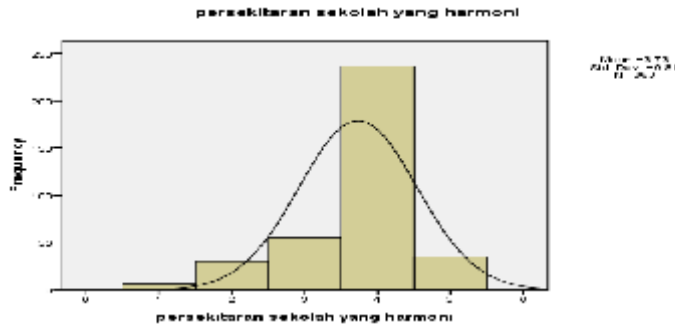
Berdasarkan rajah 1.10 menunjukkan Min yang tinggi bagi peningkatan kemajuan dan peluang kerjaya dengan nilai Min 4.17 manakala Median ialah 4.00 dan Mod ialah 4. Ini menunjukkan sebanyak 231 responden atau 63.6% responden bersetuju bahawa mereka mempunyai peluang meningkatkan kerjaya mereka.



Rajah 1.10

8.2.8 Kepuasan Bekerja Berdasarkan Prasarana Sekolah

Berdasarkan rajah 1.11 berkaitan prasarana dan persekitaran sekolah Min yang tinggi iaitu 3.73, di mana 65.3% responden bersetuju bahawa prasarana dan persekitaran sekolah adalah harmoni, manakala Median ialah 4.00 dan Mod adalah 4. Manakala maklumbalas responden agak rendah bagi pernyataan bahawa persekitaran dan prasarana sekolah mereka agak usang.



Rajah 1.11

8.3 Hasil Dapatan Analisis Korelasi Item

Bahagian ini membentangkan hasil kajian dalam bentuk hubungan di mana kaedah korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan di antara keadaan pekerjaan, gaji dan imbuhan kewangan, peluang kenaikan pangkat, pengurusan dan penyeliaan pekerjaan, kerja-kerja tambahan selain mengajar, rakan sekerja, peningkatan kemajuan dan peluang kerjaya, prasarana sekolah dengan data demografi.

Nilai antara kolerasi adalah merujuk kepada jadual dibawah:

No.	Kolerasi	Maksud
1.	0.90 sehingga 0.99	Sangat tinggi, Hubungan positif
2.	0.70 sehingga 0.89	Tinggi, Hubungan positif
3.	0.40 sehingga 0.69	Sederhana, Hubungan positif
4.	0 sehingga 0.39	Rendah, Hubungan positif
5.	0 sehingga -0.39	Rendah, Hubungan negatif
6.	-0.40 sehingga -0.69	Sederhana, Hubungan negatif
7.	-0.70 sehingga -0.89	Tinggi, Hubungan negatif
8.	-0.90 sehingga -0.99	Sangat tinggi, Hubungan negatif

8.3.1 Hubungan korelasi di antara demografi dengan keadaan pekerjaan.

Correlations

		demo	kp
Demo	Pearson Correlation	1.000	.102
	Sig. (2-tailed)		.051
	N	363.000	363
Kp	Pearson Correlation	.102	1.000
	Sig. (2-tailed)	.051	
	N	363	363.000

Rajah 2.1

Rajah di atas menunjukkan bahawa hubungan kolerasi antara demografi dengan pekerjaan adalah rendah dengan nilai kolerasi 0.102. Berdasarkan kolerasi analisis menunjukkan nilai 0.051 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.2 Hubungan Kolerasi Diantara Demografi Dan Juga Gaji Dan Imbuhan Kewangan

Correlations

		demo	gik
demo	Pearson Correlation	1.000	.138**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	363.000	363
Gik	Pearson Correlation	.138**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	363	363.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Rajah 2.2

Rajah di atas menunjukkan bahawa adanya hubungan kolerasi di antara demografi dan juga keadaan pekerjaan dalam nilai yang agak rendah. Nilai kolerasi 0.138 yang diperolehi berada diantara nilai 0 sehingga 0.39 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.3 Hubungan Kolerasi Diantara Demografi Dan Juga Peluang Kenaikan Pangkat

Correlations

		demo	pkp
Demo	Pearson Correlation	1.000	.028
	Sig. (2-tailed)		.594
	N	363.000	363
Pkp	Pearson Correlation	.028	1.000
	Sig. (2-tailed)	.594	
	N	363	363.000

Rajah 2.3

Rajah di atas menunjukkan bahawa adanya hubungan kolerasi yang rendah di antara demografi dan juga keadaan pekerjaan. Nilai kolerasi iaitu 0.138 yang diperolehi berada diantara nilai 0 sehingga 0.39 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.4 Hubungan Kolerasi Diantara Demografi Dan Juga Pengurusan Dan Penyeliaan Pekerjaan

Correlations

		demo	ppp
demo	Pearson Correlation	1.000	.044
	Sig. (2-tailed)		.404
	N	363.000	363
Ppp	Pearson Correlation	.044	1.000
	Sig. (2-tailed)	.404	
	N	363	363.000

Rajah 2.4

Rajah di atas menunjukkan bahawa hubungan kolerasi adalah rendah antara demografi dengan keadaan pekerjaan. Nilai kolerasi iaitu 0.044 yang diperolehi berada diantara nilai 0 sehingga 0.39 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.5 Hubungan Kolerasi Di Antara Demografi Dan Juga Kerja-Kerja Tambahan Selain Mengajar

Correlations

		demo	ktsm
demo	Pearson Correlation	1.000	.020
	Sig. (2-tailed)		.706
	N	363.000	363
Ktsm	Pearson Correlation	.020	1.000
	Sig. (2-tailed)	.706	
	N	363	363.000

Rajah 2.5

Rajah di atas menunjukkan hubungan kolerasi yang rendah diantara demografi dan juga keadaan pekerjaan dengan nilai kolerasi 0.020 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.6 Hubungan Kolerasi Diantara Demografi Dan Juga Rakan Sekerja

Correlations

		demo	rk
demo	Pearson Correlation	1.000	.034
	Sig. (2-tailed)		.521
	N	363.000	363
Rk	Pearson Correlation	.034	1.000
	Sig. (2-tailed)	.521	
	N	363	363.000

Rajah 2.6

Rajah di atas menunjukkan bahawa hubungan kolerasi yang rendah diantara demografi dengan keadaan pekerjaan. Nilai kolerasi iaitu 0.020 yang diperolehi berada di antara nilai 0 sehingga 0.39 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.7 Hubungan Kolerasi Diantara Demografi Dan Juga Peningkatan Kemajuan Dan Peluang Kerjaya

Correlations

		demo	kkpk
demo	Pearson Correlation	1.000	.039
	Sig. (2-tailed)		.453
	N	363.000	363
kkpk	Pearson Correlation	.039	1.000
	Sig. (2-tailed)	.453	
	N	363	363.000

Rajah 2.7

Rajah di atas menunjukkan bahawa adanya hubungan kolerasi yang rendah diantara demografi dan juga keadaan pekerjaan. Nilai kolerasi iaitu 0.020 yang diperolehi berada di antara nilai 0 sehingga 0.39 adalah di tahap yang rendah. Selanjutnya, berdasarkan kolerasi analisis menunjukkan nilai 0.453 dengan aras signifikan $P=0.05$.

8.3.8 Hubungan Kolerasi Diantara Demografi Dan Juga Prasarana Sekolah Dan Persekitaran

Correlations

		demo	prs
Demo	Pearson Correlation	1.000	.180**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	363.000	363
Prs	Pearson Correlation	.180**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	363	363.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Rajah di atas menunjukkan bahawa adanya hubungan kolerasi yang rendah di antara demografi dan juga keadaan pekerjaan dengan nilai kolerasi iaitu 0.180 yang diperolehi berada diantara nilai 0 sehingga 0.39 dengan aras signifikan $P=0.05$.

9. RUMUSAN DAN CADANGAN

9.1 Rumusan

Berdasarkan hasil dapatan kajian secara umumnya kesemua konstruk yang diperolehi menunjukkan kepuasan bekerja di tahap memuaskan di kalangan responden di mana kesemua konstruk menunjukkan min yang agak tinggi. Pandangan positif guru mengenai keadaan pekerjaan, gaji dan imbuhan kewangan, peluang kenaikan pangkat, pengurusan dan penyeliaan pekerjaan, kerja-kerja tambahan selain mengajar, rakan sekerja, peningkatan kemajuan dan peluang kerjaya dan prasarana sekolah boleh dianggap sebagai satu indikator bahawa pengurusan, pentadbiran, persediaan serta infrastruktur sekolah-sekolah rendah agama di Selangor berada di tahap yang baik. Walaupun begitu, pandangan segelintir guru dengan min yang agak rendah yang beranggapan bahawa keadaan bekerja agak kurang menyokong, peluang kenaikan pangkat yang agak sukar, serta gaji yang tidak mencukupi dan prasarana yang agak usang perlu diambil kira bagi memastikan keperluan, kepuasan serta motivasi guru dapat dipertingkatkan dari masa ke semasa. Secara keseluruhannya, kajian korelasi menunjukkan hubungan yang agak rendah antara faktor demografi dengan kepuasan bekerja berdasarkan keadaan pekerjaan, gaji dan imbuhan kewangan, peluang kenaikan pangkat, pengurusan dan penyeliaan pekerjaan, kerja-kerja tambahan selain mengajar, rakan sekerja, peningkatan kemajuan dan peluang kerjaya dan prasarana dengan hanya capaian nilai korelasi di antara 0 sehingga 0.39.

9.2 Cadangan

a. Kenaikan Gaji Dan Pemberian Bonus

Hampir kesemua responden menyatakan bahawa gaji yang diterima mereka ketika ini begitu rendah dan dikatakan tidak setimpal dengan usaha mereka selama ini. Maka sesuatu perlu dilakukan oleh kerajaan agar nasib para guru sekolah rendah agama ini terbela. Kerajaan perlu memastikan gaji yang diterima mereka boleh menampung keperluan harian mereka. Selain daripada itu, pemberian bonus perlu diberikan kepada guru-guru Sekolah Rendah Agama (SRA) kerana mereka telah penat bekerja semasa mengajar di sekolah. Pemberian insentif seperti ini boleh meningkatkan semangat mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Ini juga boleh mengurangkan beban kewangan mereka terutamanya yang telah berkeluarga dan mempunyai ramai anak. Ini juga boleh memberikan lebih motivasi kepada pekerja untuk bekerja dengan lebih keras lagi.

b. Penambahan Kakitangan Di Sekolah

Berdasarkan analisa yang telah dijalankan. Kebanyakan guru merungut kerana mereka kekurangan kakitangan untuk menguruskan pentadbiran sekolah. Maka sesuatu perlu dilakukan untuk mengatasi masalah ini antaranya menawarkan pekerjaan untuk jawatan kerani dan sebagainya. Ini sudah pasti dapat mengurangkan beban yang ditanggung guru-guru kerana mereka perlu meyiapkan kerja yang diberikan oleh pihak sekolah. Selain daripada itu, diharap jumlah guru di sekolah ketika ini dapat ditambah kerana terdapat sekolah yang kekurangan guru.

c. Penambahbaikan Prasarana Di Sekolah

Keperluan untuk menambah baik prasarana di sekolah seperti menggantikan bangunan yang usang dengan bangunan yang baru terutamanya di kawasan luar bandar. Ini perlu dilakukan supaya para guru dan pelajar berada dalam keadaan yang selesa dan

selamat. Selain itu, bahan pengajaran dan pembelajaran serta perabot yang rosak perlulah diganti sebagai langkah keselamatan dan juga keselesaan pelajar dan juga guru. Selain daripada itu, guru-guru perlu didedahkan dengan penggunaan peralatan berteknologi tinggi untuk pengajaran antaranya penggunaan komputer di sekolah.

d. Peluang Kenaikan Pangkat

Peluang kenaikan pangkat perlu diberikan kepada semua guru yang mengajar di sekolah rendah agama. Sebagai contoh guru-guru yang bekerja secara kontrak boleh diambil bekerja secara tetap. Ini banyak membantu mereka dari segi pemberian bonus semasa hari tua nanti. Selain itu setiap guru perlu diberi peluang kenaikan pangkat tidak kira sama ada mereka lepasan Universiti seperti Ijazah atau Diploma mahupun lepasan Sekolah seperti SPM.

RUJUKAN

- Abu Ajip (1994). *“Satu Tinjauan Mengenai Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru- Guru Vokasional di Sekolah Menengah Vokasional Kursus Kejuruteraan Ketukangan di Kawasan Negeri Sembilan Darul Khusus”* Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda.
- Asman Haron (2001). *“Hubungan ‘Burnout’ dan Demografi di kalangan Guru-guru Sekolah Menengah Kluang.”* Universiti Teknologi Malaysia : Kajian Sarjana Pendidikan.
- Bahren Osman (1997). *“Kepuasan Kerja Ketua Panitia Satu Perbandingan Antara Sekolah-Sekolah Terbaik Setiap Daerah di Negeri Johor dan Hubungannya Dengan Prestasi Akademik Pelajar”* Sarawak: Universiti Malaysia Sarawak

- Blum , M.L and Naylor , J.C (1968). *“Industrial Psychology : Its Theoretical and Social Foundations”* Rev.ed New York : Harper and Row
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout : Job Stress in The Human Services* : Sage Sage Publications, Inc.
- Gruneberg, M.M. (1981). *“Understanding Job Satisfaction.”* London : Macmillan Press.
- Hanafi, et. al (1987). *“Kajian Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Daerah Johor Bahru.”* Harian Metro. 2003. 20 Mei.
- Herzberg, F, Mausner, B and Synderman, B (1959). *“The Motivation to Work.”* New York : John Wiley and Son Inc.
- Hulin, C. L. And Smith, P. C. (1964). *“Sex Difference in Job Satisfaction.”* Journal of Applied Psychology. 48 (1) : 88-92.
- Krejcie, R. V. and Morgan D. W. (1970). *“Determining Sample Size for Research.”* Educational and Psychological Measurement, 30 : 607-610.
- Locke, E. A. (1976). *“The Nature and Causes of Job Satisfaction.”* In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally College Publishing Company. 1297-1350.
- Maslow, A. H. (1967). *“Motivation and Personality.”* New York : Mc Graw-hill.
- Maznah dan Rakan-rakan (1996). *“Prosiding Seminar Kebangsaan Persatuan Psikologi Malaysia ke-4.”* Pulau Pinang : Universiti Sains Malaysia. 145
- Mohd. Majid Konting (1990). *“Kaedah Penyelidikan Pendidikan”*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Zaiton Awang Mohamad (1982). *“Kepuasan Kerja Guru-guru di Tiga Buah Sekolah di Pahang.”* Universiti Kebangsaan Malaysia : Kajian Ilmiah yang tidak diterbitkan.149