

Kepuasan Kerja Guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) Masalah Pembelajaran Sekolah Menengah di Utara Sarawak

(Teacher's Job Satisfaction of the Integrated Special Education Program (PPKI) for Middle School Learning Disabilities in the North of Sarawak)

Ting Leh Leh^{1*}, Mohd. Mokhtar Tahar¹

¹ Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor, Malaysia

*Pengarang Koresponden: p111733@siswa.ukm.edu.my

Accepted: 15 April 2023 | Published: 30 April 2023

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpd.2023.5.1.53>

Abstrak: *Kepuasan kerja seseorang individu datangnya daripada individu yang sentiasa ingin menyumbang kepada yang berupaya untuk menjayakan sesebuah institusi. Kepuasan kerja para guru perlu bagi menyesuaikan diri dalam pelbagai aspek termasuklah beban kerja, tanggungjawab serta untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran mereka. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti kepuasan kerja guru-guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak. Untuk itu, satu kajian telah dijalankan bagi mengkaji perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina, umur, taraf pendidikan serta pengalaman mengajar dalam kalangan guru program pendidikan khas integrasi (PPKI) masalah pembelajaran bagi sekolah menengah di utara Sarawak. Populasi kajian adalah 65 orang guru PPKI di Utara Sarawak dan sampel sebanyak 59 orang dipilih secara rawak. Selidik ini menggunakan kaedah kuantitatif bertinjauan serta menggunakan instrumen kajian sebagai borang soal selidik. Data kajian disemak menggunakan perisian SPSS dan kaedah deskriptif seperti min, sisihan piawai, kekerapan dan analisis peratusan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa keceriaan bekerja dalam kalangan pengajar PPKI adalah tinggi, dan ciri demografi tidak memberi kesan kepada kepuasan kerja guru. Tahap puas hati kerja guru yang tinggi adalah petunjuk utama untuk memastikan kesejahteraan guru dan perkembangan murid berkeperluan pendidikan khas (MBPK).*

Kata kunci: Kepuasan kerja, Guru Program Pendidikan Khas integrasi, masalah pembelajaran

Abstract: *An individual's job satisfaction comes from an individual who always wants to contribute to the success of an institution. The teachers' job satisfaction is necessary to adapt in various aspects including workload, responsibilities and to improve the quality of their teaching and learning. The objective of this study is to identify the job satisfaction of the teachers of the Special Integration Education Program (PPKI) learning problems in secondary schools in North Sarawak. For that, a study was conducted to examine the differences in job satisfaction based on gender, age, education level and teaching experience among teachers of special integration education program (PPKI) with learning problems for secondary schools in northern Sarawak. The study population was 65 PPKI teachers in North Sarawak and a sample of 59 people was randomly selected. This study uses a quantitative survey method and*

a questionnaire is used as a research instrument. The study data was reviewed using SPSS software and descriptive methods such as mean, standard deviation, frequency and percentage analysis. The findings of the study show that work enthusiasm among PPKI instructors is high, and demographic characteristics do not affect teacher job satisfaction. High teacher job satisfaction is the main indicator to ensure the well-being of teachers and the development of students with special educational needs.

Keywords: Job satisfaction, Integrasi Special Education Program teachers, masalah pembelajaran

1. Pengenalan

Pelbagai isu yang dihadapi oleh para pendidik dalam dunia pendidikan pada hari ini dan ini termasuklah isu kepuasan kerja atas sebab perubahan dari aspek sistem pendidikan, masalah disiplin pelajar, kenaikan pangkat dan sebagainya. Para pendidik adalah penggerak utama untuk melahirkan insan yang berkebolehan dalam pelbagai aspek bagi menghadapi dan menangani cabaran yang berlaku kerana perubahan pembangunan dan globalisasi. Seiring dengan kepesatan perubahan dalam dunia pendidikan, wujudlah isu kepuasan kerja di kalangan para pendidik. Berdasarkan kepada dapatan Mohammad Chin et al., 2017 pula, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dengan baik seperti yang diinginkan mampu dicapai dengan adanya guru atau pendidik yang sanggup mengubah persekitaran mereka ke arah yang positif. Oleh itu, kepuasan kerja guru atau pendidik mempunyai hubungan yang rapat atau dalam kata lain, ia adalah ditentukan oleh kecerdasan emosi dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab sebagai pendidik. Kajian lepas mengenai kepuasan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) Zon Jorak negeri Johor di Muar yang dijalankan oleh Yeo Pei Chyi dan Azlin Norhaini Mansor pada 2017 mendapati kepuasan kerja guru secara keseluruhan adalah tinggi. Dalam bidang pendidikan pula, guru sebagai individu yang berperasaan, persepsi, berharapan, bercita-cita serta berkeperluan yang harus dipenuhi supaya mampu untuk mencapai kepuasan kerja mereka. Bukan semua guru mempunyai pemikiran atau pandangan yang positif, oleh itu, keperluan guru haruslah dipenuhi untuk memastinya ada kepuasan kerja.

Dunia pendidikan pada abad ke-21 pelbagai isu yang perlu dihadapi. Kebimbangan yang berlaku termasuk perubahan dalam sistem sekolah akibat perubahan zaman, isu disiplin pelajar, isu kenaikan pangkat, dan pampasan guru, antara lain. Menurut Nor Mohamad Zuhairi (2016), kajian kepuasan kerja para pendidik harus dijalankan untuk mencari jalan penyelesaian serta membantu para pendidik agar dapat menyesuaikan diri dalam pelbagai aspek termasuklah beban kerja, tanggungjawab serta untuk meningkatkan kualiti kerjaya demi mencapai kepuasan kerja dalam bidang perguruan.

Faktor kepuasan guru berdasarkan jantina telah menjadi kebiasaan sebagai isu perbandingan dalam penilaian kepuasan kerja guru. Kajian terdahulu mendapati tahap puas hati kerja di kalangan guru lelaki adalah lebih rendah berbanding kalangan guru perempuan. Ini disebabkan daya tumpuan guru lelaki lebih lemah ketika melaksanakan tugas dan kewajipan berbanding guru perempuan. Walau bagaimanapun, terdapat juga kajian-kajian lepas yang tidak bersependapat dengan kenyataan tersebut. Maka, kajian ini akan dijalankan bagi menilai setakat mana perbezaan demografi mempengaruhi kepuasan kerja seseorang pendidik.

Selain itu, umur seseorang guru juga telah dilihat semasa menilai kepuasan kerja seseorang pendidik. Umur sering dikaitkan dengan pengalaman mengajar. Dalam erti kata lain, semakin meningkat umur seseorang individu, semakin berpengalaman, maka kebolehan individu untuk menangani masalah juga meningkat, maka dikatakan kepuasan kerja guru tersebut adalah pada tahap yang tinggi. Dengan adanya pengalaman bertahun-tahun, kepuasan guru juga akan dilihat. Hubungan ini telah dilihat sebagai satu permulaan untuk seseorang pendidik dalam tugas serta tanggungjawab hariannya. Hakikatnya, kajian ini bermatlamat untuk menentukan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) bermasalah pembelajaran bagi sekolah menengah di Sarawak Utara berdasarkan demografi guru. Objektif kajian ini secara khususnya adalah seperti berikut:

- i. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak
- ii. Mengenalpasti perbezaan demografi dalam kepuasan kerja di kalangan guru PPKI masalah pembelajaran di sekolah menengah di Sarawak Utara (jantina, umur, tahap pendidikan, dan pengalaman mengajar).

2. Tahap Kepuasan Kerja Guru

Interaksi pekerja dengan kerja mereka merupakan salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Pandangan setiap pekerja tentang nilai titik usaha mereka di tempat kerja atau organisasi akan menyumbang kepada rasa kepuasan kerja mereka. Muhammad Hammad Ali (2018) menemui perkaitan yang menggalakkan antara kepuasan kerja dan dedikasi untuk bekerja dalam pengajiannya di sebuah institusi swasta di Punjab, Pakistan. Kepuasan kerja ditakrifkan sebagai gabungan faktor psikologi, fisiologi dan faktor persekitaran yang membolehkan seseorang individu secara jujur menyatakan bahawa mereka berpuas hati dengan pekerjaan mereka (Hoppock, 1935). Kepuasan kerja ditakrifkan oleh Vroom (1964) iaitu sebagai orientasi kejayaan individu terhadap kedudukan kerjanya.

Kepuasan kerja juga dianggap reaksi emosi pekerja terhadap ganjaran yang diperoleh akibat kerja keras pada pekerjaan tertentu. Dalam erti kata lain, balasan yang diterima tidak kira dalam apa bentuk akan mempengaruhi kepuasan kerja individu. Kenyataannya, kepuasan kerja adalah keseronokan atau ketidaksenangan pekerja dalam melihat dan melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai hasil yang wujud daripada persepsi pekerja terhadap pekerjaan mereka. Secara umumnya, kepuasan kerja tidak dapat dinilai atau ditransformasikan, tetapi ia boleh dirasai dan dizahirkan dalam pelbagai cara seperti peningkatan dalam tahap prestasi pekerjaan individu serta motivasi kerja pekerja. Ini kerana kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai sejenis tindak balas emosi terhadap situasi kerja pada para pekerja.

Kajian terdahulu mendapati bahawa tahap puas hati kerja juga dikaitkan dengan pelbagai amalan di tempat kerja. Selain itu, kepuasan kerja seseorang individu datangnya dari dalam diri individu yang sentiasa ingin menyumbang kepada yang berupaya untuk menjayakan sesebuah institusi. Dari aspek psikologi, kepuasan kerja berkait rapat dan dipengaruhi oleh sikap pekerja terhadap tugas yang dilakukannya. Menurut beliau lagi, kerja yang dijalankan dengan keseronokan dan senang hati akan dapat menambahkan produktiviti serta berkurangnya kemungkinan individu daripada berhenti bekerja. Kesimpulannya, kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai satu perasaan positif atau kesukarelaan yang dirasai oleh individu daripada penilaian terhadap sesuatu kerja atau pengalaman kerja.

Abdul Rahim (2005) berpendapat bahawa kepuasan kerja ialah satu aspek yang perlu diselidik bagi menentukan perkara yang sebenarnya berlaku dalam profesion perguruan, memandangkan profesion itu kini berdepan dengan pelbagai masalah dan cabaran. Maka, langkah positif perlu diambil untuk menangani isu berkaitan kepuasan kerja guru agar guru dapat memberikan perkhidmatan pendidikan yang tidak menggugat mutu, kecemerlangan serta kegemilangan pendidikan di negara. Akibatnya, tingkah laku ini dianggap sebagai satu cara untuk mengembangkan potensi pelajar melalui pengajaran dan pembelajaran yang berkesan.

Menurut Cranny et al., 1992, tahap puas hati kerja seseorang individu boleh meningkatkan produktiviti dan keuntungan organisasi. Maka, Locke, 1976 berpendapat kepuasan kerja juga boleh melahirkan emosi yang menyukai atau bersikap positif terhadap penilaian pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Apabila individu telah berpuas hati dengan pekerjaannya, dia akan lebih cenderung untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini kerana mereka percaya mereka dihargai dan akan bekerja bersungguh untuk organisasi yang mereka berkhidmat. (Snyderman et al., 1993).

Kepuasan kerja dengan demografi

Tahap puas hati terhadap kerja boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Oleh kerana setiap pekerja mempunyai set keadaan unik yang boleh menjejaskan kepuasan kerja mereka dari semasa ke semasa, faktor ini berbeza-beza (Frempong et al., 2018). Ketidakhadiran pekerja, prestasi dan produktiviti akan terjejas jika terdapat faktor yang menyumbang kepada ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil daripada amalan kerja yang menggalakkan tahap motivasi dan komitmen yang tinggi (Baptiste, 2008).

Murid berkeperluan khas lebih baik diajar di kelas pendidikan khas oleh guru pendidikan khas yang memahami keperluan mereka (Mohd. Mokhtar Tahar, 2019). Oleh itu, adalah penting untuk memastikan guru-guru pendidikan khas adalah bersedia untuk menjalankan tugas mereka masing-masing supaya segala proses pembelajaran dan pemudahcaraan mampu dijalankan dengan berkesan. Tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan guru PPKI menjadi pendorong utama dalam menjayakan proses pengajaran dan pembelajaran berkesan terhadap murid berkeperluan khas (MBK).

Menurut dapatan Berry (1997), kepuasan kerja adalah reaksi yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaannya. Landy & Conte (2004) pula menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan perlakuan positif. Ia juga merupakan keadaan emosi yang terhasil dari penilaian hasil pengalaman pekerjaannya. Ahmadi & Alireza (2007) memberi satu tafsiran yang ringkas, iaitu tahap kesukaan seseorang akan kerjanya adalah kepuasan kerja. Pada masa yang sama, tindakan daripada keadaan emosi individu apabila berdepan dengan kerjanya boleh ditakrifkan sebagai kepuasan kerja individu tersebut. (Gruneberg, 1979).

Menurut Katz (1964), terdapat banyak faktor mempengaruhi tahap puas hati kerja seseorang individu. Antaranya faktor ialah perjanjian dan pertolongan yang diperoleh daripada interaksi dengan rakan sekerja, yang akan memberi impak kepada motivasi dan juga meningkatkan tahap kepuasan kerja jika setiap pekerja berkongsi nilai yang sama. Tambahan pula, pemimpin atau penyelia harus memberi penekanan kepada aspek bimbingan serta kepimpinan mereka supaya memberi impak kepada prestasi pekerja dan akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja (Boiman et al., 2013).

3. Metodologi Kajian

Chua (2006) mengaitkan reka bentuk penyelidikan kuantitatif dengan data berangka dan ketepatan. Hasilnya, reka bentuk kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif secara bertinjauan dengan soal selidik berfungsi sebagai instrumen kajian untuk mengumpul data yang diperlukan untuk penyiasatan penyelidik. Tujuan penyelidikan ini adalah untuk menyiasat tahap kegembiraan kerja guru PPKI bermasalah pembelajaran di Sarawak Utara, serta kaitan antara kepuasan kerja guru PPKI dengan demografi.

Populasi dan Sampel Kajian

Dalam penyelidikan ini, populasi dipilih ialah guru-guru program pendidikan khas integrasi sekolah menengah di Utara Sarawak. Populasi juga dianggap sebagai orang yang mengambil bahagian secara aktif dalam penyelidikan untuk memberikan respon mereka kepada kajian. Bagi menjalankan kajian tindakan ini, populasi kajian seramai 65 orang guru program pendidikan khas integrasi akan didekati untuk mengumpul maklumat berkaitan kepuasan kerja para guru. Teknik yang akan digunapakai untuk persampelan adalah kaedah rawak. Seramai 59 orang guru dijadikan persampelan yang ditetapkan dengan berpandukan kepada jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970).

Instrumen Kajian

Bahagian A menyediakan maklumat demografi responden seperti jantina, umur, pengalaman mengajar, dan tahap pendidikan guru, manakala Bahagian B pula mempunyai 27 item tentang kepuasan kerja yang diubah suai daripada kajian Latif (1995) dan Sinha (1995).

Jadual 1: Skala Likert
Sumber: Nor Aizal & Nora (2012)

Penjelasan	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Tidak pasti	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Kesemua item kajian dalam Bahagian B diukur berdasarkan skala likert lima mata. Bagi setiap item dalam Bahagian B responden dikehendaki untuk memilih jawapan berdasarkan Skala Likert Lima Mata yang telah diperkenalkan oleh Nor Aizal dan Nora (2012). Jadual 3.1 menunjukkan penggunaan skala likert dalam kajian ini.

Nilai kebolehpercayaan bagi instrumen kajian telah diukur dengan menggunakan pekali Alpha Cronbach. Kajian rintis yang dijalankan ke atas 30 orang guru PPKI masalah pembelajaran di sekolah menengah di bahagian Kuching, Sarawak telah memberi keputusan nilai pekali Alpha Cronbach $\alpha = 0.91$.

Prosedur Pengumpulan data dan analisis data

Untuk memulakan prosedur pengumpulan data, pengkaji telah membuat permohonan kebenaran menjalankan kajian melalui laman sesawang eRas 2.0 yang dikendalikan oleh Bahagian Pengurusan Maklumat dan Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Maklumat berkaitan jumlah guru yang mengajar di PPKI Masalah Pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak turut diperolehi dari Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) Sarawak. Seterusnya, permohonan untuk menjalankan

kajian dengan pihak Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) Sarawak telah dibuat setelah mendapat kelulusan daripada eRas. Pengkaji mula mengumpul data daripada peserta kajian selepas mendapat kelulusan daripada pihak Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak (JPNS). Dalam masa dua minggu, Soal selidik yang telah disediakan dalam bentuk Google Form di mana pautan berkaitan soal selidik telah disebarkan kepada peserta kajian melalui aplikasi e-mail, WhatsApp dan Telegram dengan bantuan unit Pendidikan Khas JPN Sarawak.

Perisian SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) digunakan untuk menganalisis data kajian. Untuk menganalisis data kajian, dua kaedah statistik digunakan: analisis deskriptif dan analisis inferensi. Tahap kepuasan kerja guru PPKI ditentukan menggunakan analisis deskriptif yang merangkumi kekerapan, peratusan, min, dan sisihan piawai. Ujian-t digunakan dalam analisis inferensi untuk menentukan jantina kajian, manakala ujian Anova sehala digunakan untuk menentukan sama ada terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dan umur, tahap pendidikan, dan pengalaman mengajar.

4. Dapatan Kajian

Seramai 59 orang guru telah melengkapkan soal selidik ini. Sampel guru perempuan adalah seramai 40 orang (67.8%) manakala sampel guru lelaki adalah seramai 19 orang (32.2%).

Jadual 2: Taburan Responden Mengikut Jantina, Umur, Pengalaman Mengajar dan Taraf Pendidikan.

Item		Kekerapan (N=59)	Peratus(%)
Jantina	Lelaki	19	32.2
	Perempuan	40	67.8
Umur	30 tahun ke bawah	7	11.9
	31 hingga 40 tahun	24	40.7
	41 hingga 50 tahun	23	38.9
	51 hingga 60 tahun	5	8.5
Pengalaman Mengajar	Kurang dari 10 tahun	16	27.1
	11 hingga 20 tahun	30	50.9
	21 hingga 30 tahun	11	18.6
	30 tahun ke atas	2	3.4
Taraf Pendidikan	Diploma	3	5.1
	Ijazah Sarjana Muda	48	81.4
	Ijazah Sarjana	8	13.5
	Ijazah PhD	0	0.0

Soal selidik telah dilengkapkan oleh 59 orang guru kesemuanya. Saiz sampel guru perempuan ialah 40 orang atau 67.8% iaitu lebih besar daripada saiz sampel guru lelaki iaitu 19 orang atau 32.2%. Kumpulan umur yang mempunyai responden paling ramai (24 atau 40.7%) adalah berumur 31 hingga 40 tahun, manakala kumpulan umur paling sedikit (5 orang atau 8.5%) ialah 51 hingga 60 tahun.

Jadual 2 menunjukkan jangka masa perkhidmatan responden dan didapati guru yang telah mengajar 11 hingga 20 tahun mempunyai tempoh perkhidmatan atau pengalaman mengajar yang paling tinggi iaitu seramai 30 orang atau 50.9%, manakala guru yang pernah mengajar 30 tahun atau lebih mempunyai tempoh perkhidmatan atau pengalaman mengajar paling rendah, dengan jumlah 2 orang atau 3.4%.

Selain itu, Jadual 2 juga menunjukkan taraf pendidikan para responden. Tiada daripada mereka mempunyai taraf pendidikan Ijazah PhD. Dapatan juga menunjukkan paling ramai daripada

responden mempunyai taraf Pendidikan Ijazah Sarjana Muda iaitu seramai 48 orang atau 81.4%.

Tahap Kepuasan Kerja Responden dalam Lima Dimensi Pekerjaan

Jadual 3: Analisis Keseluruhan Min Responden yang Menjawab Persoalan Kajian

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap Kepuasan
Pekerjaan Itu Sendiri	4.04	0.690	Tinggi
Gaji	4.04	0.706	Tinggi
Kenaikan Pangkat	4.07	0.703	Tinggi
Penyeliaan	3.96	0.878	Tinggi
Rakan Sekerja	4.10	0.777	Tinggi
Purata Keseluruhan	4.04	0.751	Tinggi

Tahap puas hati kerja individu telah dikumpulkan kepada tiga kategori: tinggi, sederhana, dan rendah. Analisis keseluruhan bagi min responden yang melengkapkan borang soal selidik yang disebarkan ditunjukkan pada Jadual 3. Keputusannya, guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Sarawak Utara amat berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahawa guru mempunyai keseronokan dengan pembelajaran sekolah menengah PPKI di Sarawak Utara kerana mereka berpuas hati dengan kerja mereka dari segi dimensi pekerjaan, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja. Jadual 3 juga menunjukkan faktor rakan sekerja merupakan faktor utama memberangsangkan tahap puas hati kerja dalam kalangan guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak dengan min 4.10 atau sisihan piawai 0.777.

Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur

Ujian Anova digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0) untuk melihat sama ada wujudnya perbezaan signifikan di antara kepuasan kerja berdasarkan demografi umur.

H_{01} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak berdasarkan faktor umur.

Jadual 4: Ujian ANOVA Skor Kepuasan Kerja Responden Mengikut umur

Skor Kepuasan Kerja	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	0.597	3	0.199	1.061	0.373
Dalam Kumpulan	10.319	55	0.188		
Jumlah	10.917	58			

Hasil kajian menggunakan ujian Anova sehalu seperti dalam Jadual 4 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara umur responden terhadap kelima-lima dimensi terhadap min skor kepuasan kerja guru dengan nilai $F(59)=0.373$, $p>0.05$. Maka, hipotesis nul gagal ditolak. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa skor min kepuasan kerja mengikut kumpulan umur adalah setara antara satu sama lain.

Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina

Ujian-t digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0) untuk melihat sama ada wujudnya perbezaan signifikan di antara kepuasan kerja berdasarkan demografi jantina.

Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak berdasarkan jantina.

Jadual 5: Perbezaan Kepuasan kerja Responden Mengikut Jantina

	Jantina	Bilangan Responden (N)	Min	Nilai-t	df	Signifikan
Tahap Kepuasan Kerja	Lelaki	19	4.0156	-0.359	57	0.154
	Perempuan	40	4.0593			

Hasil kajian menggunakan ujian-t seperti dalam Jadual 5 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara jantina responden terhadap kelima-lima dimensi terhadap min skor kepuasan kerja guru dengan nilai $F(59)=0.154$, $p>0.05$. Maka, hipotesis nul gagal ditolak. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa skor min kepuasan kerja mengikut kumpulan jantina adalah setara. Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Taraf Pendidikan. Penyelidik telah menggunakan Ujian Anova untuk menganalisis hipotesis nol 3 (Ho 3) untuk mencari perbezaan tahap kepuasan kerja responden dengan taraf pendidikan mereka.

Ho 3 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak berdasarkan taraf pendidikan.

Jadual 5: Ujian ANOVA Skor Kepuasan Kerja Responden Mengikut Taraf Pendidikan

Skor Kepuasan Kerja	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	0.256	2	0.133	0.700	0.501
Dalam Kumpulan	10.650	56	0.190		
Jumlah	10.917	58			

Dapatan kajian menggunakan ujian Anova sehalu seperti dalam Jadual 5 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara taraf pendidikan responden terhadap kelima-lima dimensi terhadap min skor kepuasan kerja guru dengan nilai $F(59)=0.501$, $p>0.05$. Maka, hipotesis nul gagal ditolak. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa skor min kepuasan kerja mengikut kumpulan taraf pendidikan adalah setara antara satu sama lain.

Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Penyelidik telah menggunakan Ujian Anova untuk menganalisis hipotesis nol 4 (Ho 4) untuk mencari perbezaan tahap kepuasan kerja responden dengan pengalaman mengajar mereka.

Ho 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah di Utara Sarawak berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 6: Ujian ANOVA Skor Kepuasan kerja Responden Mengikut Pengalaman Mengajar

Skor Kepuasan Kerja	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	0.623	3	0.208	1.110	0.353
Dalam Kumpulan	10.293	55	0.187		
Jumlah	10.917	58			

Hasil kajian menggunakan ujian-t seperti dalam Jadual 6 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara pengalaman mengajar responden terhadap kelima-lima dimensi terhadap min skor kepuasan kerja guru dengan nilai $F(59)=0.353$, $p>0.05$. Maka, hipotesis nul gagal ditolak. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa skor min kepuasan kerja mengikut kumpulan pengalaman mengajar adalah setara antara guru-guru PPKI masalah pembelajaran di utara Sarawak.

5. Perbincangan

Berdasarkan kepada dapatan kajian Vroom (dalam Nursree Hani Mahmud, 2016), kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai satu rujukan kepada orientasi efektif individu tertentu berkaitan dengan tanggungjawab kerja yang mereka pegang pada masa ini dan juga peranan kerja mereka dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja seseorang individu terhadap kerja adalah selari dengan sikap positif mereka terhadap kerjanya. Dapatan kajian ini telah menunjukkan tahap puas hati kerja individu adalah tinggi bagi kelima-lima dimensi pekerjaan responden. Hasil penyelidikan juga mendapati dimensi rakan sekerja merupakan faktor utama untuk tahap kepuasan kerja yang tinggi di kalangan responden. Sepadan dengan hasil kajian Norhazwani Hassan dan Jamalullail Abdul Wahab (2017) bahawa kepuasan kerja kalangan guru di Sekolah Menengah Zon Bangsar membuktikan bahawa tahap kepuasan kerja guru di sekolah ini adalah tinggi. Dalam kalangan responden, didapati faktor rakan sekerja merupakan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah mereka. Apapun, hasil penyelidikan mendapati wujudnya perbezaan dalam dimensi pekerjaan, gaji, kenaikan pangkat, dan penyeliaan. Menurut dapatan Norhazawani Hassan dan Jamalullail Abdul Wahab (2017), keempat-empat dimensi mempunyai tahap kepuasan yang sederhana sahaja dari segi keadaan pekerjaan sekarang, imbuhan, peluang kenaikan pangkat, dan penyeliaan. Ini menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah menengah kebangsaan di Zon Bangsar tidak berpuas hati dengan jawatan mereka, terutamanya dari segi keadaan pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, dan penyeliaan. Guru sangat berpuas hati dalam dimensi rakan sejawat. Secara keseluruhannya, kajian ini telah menunjukkan tahap kepuasan yang tinggi dan ini membawa implikasi bahawa para guru PPKI masalah pembelajaran sekolah menengah Zon Utara Sarawak berpuas hati dengan pekerjaan mereka dan menyukai dengan apa yang dilakukan pada masa ini.

Analisis ujian-t mendapat keputusan bahawa tahap kepuasan kerja pada lima dimensi tidak variasi dengan jantina responden. Ferlis (2000) mendapati tiada perbezaan keseluruhan dalam kepuasan kerja antara lelaki dan wanita dalam kajian yang dilakukan di Telekom Malaysia Berhad, Kota Kinabalu. Hasil kajian ini menunjukkan pengajar lelaki dan wanita sama-sama berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Ini dibuktikan juga oleh kajian-kajian oleh Mohammad Fakhrul & Tania Akter (2019) dan Nurul Hasfarina & Azlin (2018) bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja mengikut jantina. Ini kerana, jangkaan prestasi kerja antara lelaki dan perempuan adalah sama dan mereka cenderung menerima penghargaan dan peluang pengiktirafan prestasi yang adil antara semua guru mengikut kelayakan. Semangat kerja sepasukan dan kolaborasi wujud antara guru-guru dalam sesuatu organisasi tanpa mengira jantina. Walau bagaimanapun dalam kajian Ozkan & Akgenc (2022) dan Ogedengbe et.al. (2018) pula mendapati bahawa guru perempuan adalah lebih berpuas hati dengan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan golongan guru lelaki. Ini kerana guru perempuan cenderung mempunyai kelebihan dalam profesion perguruan mereka dalam meningkatkan kecekapan diri dan boleh berdikari dari segi ekonomi serta mempunyai lebih

banyak masa terluang bersama ahli keluarga mereka apabila berkhidmat sebagai seorang guru (Aytac, 2015).

Dalam dapatan kajian penyelidikan, keputusannya menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru tidak dipengaruhi oleh bilangan tahun mengajar seseorang guru PPKI masalah pembelajaran di utara Sarawak. Ini bermaksud pengalaman mengajar tidak mempunyai kaitan dengan lima dimensi kepuasan bekerja guru-guru. Dapatan ini selaras dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Nor Azizah (1998), yang merumuskan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman bekerja dengan tahap puas hati kerja guru dalam kajian beliau terhadap guru di Selangor dan Wilayah Persekutuan. Selari juga dengan dapatan Bavani & Mohd Izham (2022), Nurul Hasfarina & Azlin (2018) bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan bekerja guru dengan faktor pengalaman mengajar. Ini bermaksud tidak kira guru yang baharu berkhidmat atau untuk guru yang telah lama mengajar dan berpengalaman, mereka adalah berpuas hati dalam menguruskan pekerjaan berdasarkan pengalaman terdahulu mereka. Akan tetapi, terdapat kajian yang bertentangan dengan dapatan kajian iaitu Ilhaamie & Nor Raudah (2018) telah membuktikan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan bekerja guru dengan faktor pengalaman mengajar. Guru berpengalaman serta sudah lama mengajar akan berasa lebih berpuas hati dengan kerja mereka jika dibandingkan dengan guru muda atau mereka yang hanya mempunyai tempoh pengalaman mengajar yang lebih pendek (Enida, 2020). Turut disokong oleh Mohammad Fakrul & Tania Akter (2019) bahawa pensyarah yang lebih berusia dan berpengalaman dalam pengajaran akan lebih berpuas hati terhadap pekerjaan mereka daripada pensyarah yang masih muda dan masih baharu dalam bidang pendidikan. Tambahan lagi, Ogedengbe et.al. (2018) dalam kajiannya menyatakan bahawa guru novis cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih rendah berbanding guru-guru lain.

Dari aspek perbezaan umur para responden pula, kajian juga telah menunjukkan tiada perbezaan signifikan. Ini bermaksud para guru tidak kira pada peringkat umur muda atau lebih tua, tetap berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Kebiasaannya, peringkat umur dan pengalaman mengajar adalah selari. Penjelasan ini disokong oleh kajian Bavani & Mohd Izham (2022), Nurul Hasfarina & Azlin (2018) bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan bekerja guru dengan faktor umur kerana mereka yang makin berpengalaman adalah golongan yang lebih berumur. Begitu juga kajian Junaidah & Nik (2013) serta Norhazwani Hassan & Jamalullail (2016) menerangkan guru yang lebih berpengalaman mempunyai kepuasan kerja yang sama dengan guru muda. Akan tetapi, terdapat satu dapatan yang bertentangan dengan dapatan kajian ini di mana Mohammad Fakrul & Tania Akter (2019) menyatakan bahawa pensyarah yang lebih berusia akan lebih berpuas hati terhadap pekerjaan mereka daripada pensyarah yang masih muda dan masih baharu dalam bidang pendidikan. maka ini bermaksa umur mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang individu dalam menunaikan tanggungjawabnya.

Untuk taraf pendidikan pula, dapatan kajian juga menunjukkan tiada terdapat perbezaan signifikan untuk tahap pendidikan yang diperoleh oleh para guru dengan kepuasan kerja mereka. Maka ini merumuskan bahawa mereka berpuas hati bekerja walaupun wujud perbezaan taraf pendidikan di kalangan mereka. Dapatan ini disahkan oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Ferlis (2000), yang mendapati bahawa guru bukan siswazah, guru berumur 30 tahun ke atas, dan mereka yang kurang beban kerja mempunyai tahap puas hati kerja yang tinggi dan setara antara satu sama lain. Ini bermaksud tidak mengambil kira samaada individu tersebut berkelulusan diploma, ijazah sarjana muda, ijazah sarjana mahupun kelulusan PHD

tidak mempunyai tahap kepuasan kerja yang berlainan. Ini kerana mereka berpuas hati dengan gaji dan peluang kenaikan pangkat yang diberikan dan telah ditetapkan dalam pekeliling bidang pendidikan. Namun, dapatan ini bertentangan dengan penjelasan bahawa guru yang mempunyai kelayakan akademik rendah akan berasa kurang berpuas hati dengan pengajaran mereka jika dibandingkan dengan guru yang berkecayaan profesional (Ololube, 2007). Ini boleh dijelaskan bahawa guru yang berkelulusan lebih tinggi akan lebih berpuas hati dengan pekerjaan mereka kerana mempunyai kepercayaan terhadap pengiktirafan dan pencapaian mereka dalam akademik mereka sendiri.

Secara umumnya, tahap kepuasan kerja semua responden adalah pada tahap yang tinggi. Ini merupakan satu senario yang amat memberangsangkan. Ini juga membawa maksud bahawa pada responden atau guru PPKI masalah pembelajaran yang mengajar pelajar-pelajar yang bermasalah pembelajaran dapat menjalankan tugas dengan puas hati walaupun para pelajar yang diajar terdiri daripada golongan yang bermasalah dalam pembelajaran. Menurut Mohammad Chin, Syed Azizi dan Ramraini (2017), tahap kepuasan kerja tinggi di kalangan guru membawa maksud bahawa pekerja berpuas hati dengan kerja yang dilaksanakan. Pada masa yang sama, menurut Alzyoud et al. (2019), tahap kepuasan tinggi juga membawa makna bahawa pekerja dapat menjalankan tugas dengan keikhlasan dan kesungguhan dalam tugas mereka. Maka jelaslah, kualiti hasil kerja serta suasana pekerjaan juga akan menjadi lebih kondusif serta tenang. Dengan itu, hasil pembelajaran pasti akan dapat meningkat dengan kualiti kerja yang tinggi.

6. Kesimpulan

Untuk setiap organisasi, tidak kira sekolah atau mana-mana pejabat, faktor kepuasan kerja memainkan peranan penting di mana ia merupakan satu pendorong kepada pekerja meningkatkan prestasi dan produktiviti dan seterusnya KPI tercapai. Begitu juga untuk guru-guru di sekolah, sama ada guru-guru akademik biasa atau pun guru-guru program pendidikan khas integrasi (PPKI), semua guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi pasti menjadi lebih produktif serta mampu menyumbangkan komitmen yang tinggi dalam pekerjaan. Oleh itu, adalah penting untuk membuat kajian untuk mengetahui apakah tahap kepuasan guru dalam sesebuah sekolah serta untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja mereka. Dengan itu, dapatlah masalah ditangani dengan lebih jitu.

Tahap puas hati terhadap kerja seseorang guru merupakan petunjuk utama bagi memastikan kesejahteraan seseorang guru dan pelajar dididik. Kepuasan kerja membawa kepada pengekalan kerja, prestasi pelajar yang lebih baik, dan penghasilan guru yang berkualiti. Kementerian Pendidikan Malaysia perlu mengutamakan perhatian serius terhadap beban tugas (KPM). Selain insentif dan latihan, aspek baharu peningkatan kemahiran perlu diambilberatkan supaya guru dapat meningkatkan tahap profesionalisme mereka mengikut peredaran masa demi kemenjadian murid.

Rujukan

- Abd. Samad, R.S., & Gooi, A.W. (2005). Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Wilayah Persekutuan. *Jurnal Pendidikan. Universiti Malaya* 25:163-178
- Agusramadani & Lia Amalia. (2018). The influence of job involvement and job satisfaction toward employee turnover intention (Case in Indonesia Broadcastin). *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-18.
- Ahmad Jawahir. (2009). Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru kanan mata pelajaran (GKMP): Satu kajian kes di daerah Jasin dan Melaka Tengah, Negeri Melaka. *Journal of Human Capital Development*.2 (2):1985-7012.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 28–32.
- Fatimah Affendi. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. *Tesis Sarjana. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W. & Darko, P. A. (2018). The impact of job satisfaction on employees' loyalty and commitment: A comparative study among selected sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 95-105.
- Halimatussaediyah Tamrin & Noraini Abdol Raop. (2015). Kepuasan kerja: hubungannya dengan prestasi kerja dalam kalangan kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (ypkdt), Nusajaya, Johor Bahru. *Journal of Human Capital Development*, 8 : 115 129.
- Jain, A., Saeed, K., Arnaout, S. & Kortum, E. (2012). The psychosocial environment at work: An assessment of the world health organization regional office for the Eastern Mediterranean. *Eastern Mediterranean Health Journal* 18(4): 325-331.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28:103–115.
- Laila Nazura Binti Nawi. (2015). Hubungan Motivasi (Intrinsik & Ekstrinsik) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Belia Dan Sukan Negeri Kelantan, Terengganu Dan Pahang. *Pusat Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insaniah, Universiti Malaysia Kelantan*.
- Latif, J.S. (1995). Kepuasan kerja di kalangan kaunselor sekolah di Negeri Sembilan Darul Khusus. *Disertasi Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102, 13-24
- Mohamad, J & Yaacob, N.R.K. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pasific Journal of Educators and Education* 28:103-115.
- Mohammed, M.N., Yusof, M., Hamzah, R., & Udin, A. (2011). Kemantapan penghayatan guru terhadap falsafah pendidikan kebangsaan asas membangunkan guru cemerlang. *Journal of Edupres* 1:271-278.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2013). *Organizational Behavior: Science, the Real World, and You*. 8th Edition. *West Publishing Company: St. Paul, MN*.
- Noraishah Daud. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *International Conference on Ethics and Professionalism 2010*. (hlm 474-491).

- Nor Azida Binti Mansor, Jamalluddin Mohd Ali, Zarina Samin, Ab. Rahim Bin Ma'sum. (2015). Faktor kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah kolej komuniti ledang dan kolej komuniti pagoh. *1st National Conference on Business & Innovation : 1-12*.
- Ramaiah, A.L. (1999). *Kepimpinan Pendidikan Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Sin, I. (2001). Pengaruh Kepimpinan dan Pengajaran, Kepimpinan Transformasi dan Gantian kepada Kepimpinan ke atas Komitmen terhadap Organisasi, Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru. *Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Songan, P. & Udin, N. (2002). Tahap dan punca stress kerja di kalangan pengetua sekolah menengah di Sarawak. *Jurnal Pengurusan Pendidikan 3:1-17*.
- Pang, K. & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review, 3(1), 36-52*.
- Santhapparaj, A. S., & Alam, S. S. (2005). Job Satisfaction Among Academic Staff in Private Universities in Malaysia. *Journal of Social Science, 1(2), 72-76*.
- Sharifah Nor Syed Abdul Rahman. (2001). Gaya komunikasi pengetua dan pengaruhnya terhadap komitmen guru. Persepsi guru-guru sekolah menengah daerah Johor Bahru. *Journal of Social Science, 1(2), 100-123*
- Thurayya Othman. (2007). Hubungan burnout dengan kepuasan kerjaji kalangan staf jabatan agama Johor. *Universiti Teknologi Malaysia*.
- Woo, Y.L. (2007). Kepuasan Kerja Guru-Guru Aliran Pendidikan Teknikal Dan Vokasional DiSekolah-Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Johor Darul Takzim. *Universiti Teknologi Malaysia*.
- Zarina Samin. (2013). Hubungan kepuasan kerja dan burnout terhadap komitmen organisasi pensyarah Kolej Komuniti Bandar Penawar. *Prosiding Persidangan Antarabangsa*
- Zaffar Ahmad Nadaf. (2018). Comparative study on job satisfaction of J&K Bank employees. *North Asian International Research Journal of Social Science & Humanities, 4(1), 281-293*.