

TINJAUAN TAHAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA PENSYARAH IPG KAMPUS BATU LINTANG TAHUN 2010

Chua Lee Chuan

Jabatan Penyelidikan & Inovasi
Profesionalisme Keguruan

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk meninjau tahap komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di institut Pendidikan Guru Kampus Batu Lintang (IPGKBL). Seramai 36 pensyarah melibatkan diri sebagai responden kajian. Kajian ini menggunakan metodologi kualitatif dan kuantitatif. Data-data kuantitatif diperolehi dengan menggunakan soal-selidik sebagai instrumen kajian dan soalan terbuka digunakan untuk memperolehi data kualitatif. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan SPSS untuk memperolehi statistik deskriptif seperti peratusan, kekerapan, skor min dan sisihan piawai. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pesyarah institut amat komited kepada IPGKBL. Pensyarah menyatakan bahawa mereka memang suka menjadi seorang pensyarah di institut ini. Mereka juga tidak menyesal memasuki IPGKBL. Sebaliknya mereka berasa bangga berada di sini. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa pensyarah amat berpuashati dengan aspek-aspek kerja yang dinilai terutamanya mengenai kebebasan yang diberikan untuk memilih kaedah pengajaran dan terdapat peluang untuk menggunakan kebolehan mereka. Implikasi dan cadangan hasil daripada dapatan kajian juga disertakan pada akhir laporan.

Kata kunci: komitmen, kepuasan kerja, pensyarah, institut pendidikan guru

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the level of commitment and job satisfaction among lecturers in Teacher Education Institute, Batu Lintang Campus. A total of 36 lecturers took part in the study. This study employed both qualitative and quantitative methodologies. Questionnaires were used as research instrument to collect quantitative data whereas qualitative data was obtained using open-ended questions. Data was analyzed using SPSS to obtain descriptive statistics such as percentages, frequency, means and standard deviation. The findings of the study indicated that lecturers involved in the study were very committed to the institute. They reported that they enjoyed being a lecturer here and had no regrets entering this institute. In fact, they are proud to work for the institute. Findings pertaining to job satisfaction indicated that lecturers were very satisfied with their jobs, particularly on aspects where they have complete freedom to choose their own teaching methodologies and also ample opportunities to use their abilities. Implications and suggestions are included in at the end of the report.

Keywords: *commitment, job satisfaction, lecturers, teacher education institute*

PENGENALAN

Institut perguruan adalah salah satu organisasi di Malaysia yang melatih para pelajar lepasan sekolah atau universiti untuk memenuhi keperluan guru di sekolah. Sebagai seorang pensyarah institut, mereka memainkan peranan yang penting dan mencabar dalam melahirkan guru-guru tersebut. Di samping mengendalikan pelbagai kursus pendidikan guru seperti Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI), Kursus Persediaan Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP), Kursus Diploma Pendidikan Malaysia (KDPM), mereka juga bertanggungjawab untuk mengendalikan program kembar institut dengan universiti di luar negeri untuk mencapai visi pendidikan guru iaitu memberi pendidikan bertaraf dunia.

Untuk menjayakan program-program tersebut, pensyarah perlu melalui pelbagai desakan dan cabaran. Misalnya dalam usaha memberi pendidikan keguruan, desakan mereka tidak hanya terikat kepada proses P&P semata-mata, seperti membuat perancangan pengajaran dan pembelajaran, mengimplementasikan rancangan tersebut dengan berkesan dan membuat

penilaian pelajar yang berlainan perwatakan, kebolehan, kehendak dan latar belakang. Pensyarah pada masa kini perlu mengharungi cabaran dari semua aspek yang lain seperti memainkan peranan aktif dalam semua mesyuarat yang dihadiri, membuat kerja-kerja perkeranian, memperolehi ilmu untuk melaksanakan kegiatan ko-kurikulum yang dipertanggungjawabkan dan pelbagai kerja peningkatan kualiti seperti ISO, 5s, aktiviti inovasi, penandaarasan dan penyelidikan. Untuk menjalankan tugas dan kerja yang pelbagai dengan berkesan, institut memerlukan pensyarah yang komited, dedikasi dan bertanggungjawab. Sehubungan dengan itu kajian lepas melaporkan bahawa komitmen mempunyai pertalian dengan kepuasan kerja (Chua, 2008; Kimball & Nink, 2006; Whitecare, 2006). Pensyarah perlu mengalami kepuasan kerja untuk membolehkan mereka menjadi lebih komited supaya mereka mampu melahirkan guru-guru yang professional and berkesan dalam melaksanakan tugas mereka di sekolah kemudian. Kajian-kajian yang dilaksanakan pada tahun 2008 dan 2010 dalam kalangan pensyarah institut melaporkan bahawa mereka amat komited dan amat berpuashati dengan kerja mereka (Chua, 2008; Chua 2010). Persoalan yang timbul ialah adakah pensyarah institut masih amat komited kepada institut dan adakah mereka masih amat berpuas hati dengan tugas dan peranan mereka sebagai pendidik guru?

OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk meninjau tahap komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Institut Pendidikan Guru, Kampus Batu Lintang (IPGKBL). Secara spesifik, objektif kajian adalah untuk menjawab soalan kajian berikut:

1. Apakah tahap komitmen pensyarah terhadap IPGKBL?
2. Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah?

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif dan kualitatif untuk meninjau komitmen dan kepuasan kerja pensyarah di IPGKBL. Populasi kajian terdiri dari semua pensyarah institut. Daripada jumlah 120 pensyarah, hanya 36 (18 perempuan, 17 lelaki dan seorang lagi tidak menyatakan jantinya) pensyarah yang melibatkan diri dalam kajian tersebut. Data dikumpul dengan menggunakan soal selidik yang direka oleh pengkaji berdasarkan tinjauan literatur yang berkaitan dengan komitmen dan kepuasan kerja. Soal selidik ini mempunyai empat bahagian, iaitu Bahagian A, B, C dan D. Bahagian A bertujuan untuk mendapat maklumat jantina peserta. Bahagian

B mengandungi 18 item yang diubahsuai daripada skala komitmen Meyer, Allen and Smith's (1993) untuk meninjau komitmen pensyarah terhadap IPGKBL. Bahagian C mengandungi 25 item yang direka oleh pengkaji berdasarkan tinjauan literatur berkaitan dengan kepuasan kerja untuk mengukur persepsi pensyarah tentang kepuasan kerja masing-masing. Bagi Bahagian C dan D, pensyarah dikehendaki memberi respons kepada setiap item dengan menggunakan skala ala-Likert 7-mata daripada *1 mewakili amat tidak setuju kepada 7 mewakili sangat setuju*. Dalam Bahagian D, pensyarah diberi peluang untuk memberi komen kualitatif tentang aspek komitmen dan kepuasan kerja yang tidak disoal dalam bahagian B dan C.

Nilai pekali kebolehpercayaan 'Cronbach Alpa' yang diperolehi untuk skala komitmen adalah 0.89 dan skala kepuasan kerja adalah 0.94. Menurut Hair dan rakan-rakan (1998), nilai pekali kebolehpercayaan yang diperolehi terletak dalam lingkungan yang boleh diterima (melebihi 0.70), menunjukkan bahawa item yang digunapakai dalam soal-selidik adalah relevan dan sah untuk mengukur kedua-dua pembolehubah.

Data yang dikutip dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS dan dilapor dalam bentuk peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawai. Bagi menentukan tahap komitmen dan kepuasan kerja, skala ala-Likert 7 mata telah dibahagikan kepada 3 kategori iaitu, kurang komited/puashati, komited/puashati dan amat komited/puashati, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1

Penentuan Tahap Komitmen dan Kepuasan Kerja

Kategori	Julat Min
Kurang Komited/Puashati	1.00 – 2.33
Komited/Puashati	2.34 – 4.67
Amat Komited/Puashati	4.68 – 7.00

DAPATAN KAJIAN

Tahap Komitmen Pensyarah terhadap IPGKBL

Dapatan kajian, seperti yang dipaparkan dalam Jadual 2, menunjukkan bahawa pensyarah institut amat komited kepada IPGKBL dengan pencapaian nilai min keseluruhan sebanyak 5.38 dan sisihan piawai 0.94.

Jadual 2

Min dan sisihan piawai komitmen pensyarah terhadap IPGKBL

Bil	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya suka menjadi seorang pensyarah di IPGKBL	6.67	1.10
2	Saya tidak menyesal memasuki IPGKBL	6.47	1.34
3	Saya berasa bangga berada di IPGKBL	6.47	1.23
4	Saya amat bersemangat untuk berkerja di IPGKBL.	6.17	1.28
5	IPGKBL sehaluan dengan jiwa saya.	6.03	1.75
6	IPGKBL adalah penting untuk imej diri saya	5.97	1.48
7	Saya rasa bertanggungjawab terhadap IPGKBL dan akan meneruskan perkhidmatan saya di institusi ini.	5.69	1.56
8	Saya percaya bahawa jika seseorang telah berkhidmat di IPGKBL dia mempunyai tanggungjawab untuk kekal di IPGKBL untuk satu jangka masa yang munasabah	5.39	1.54
9	Meninggalkan IPGKBL pada masa ini amat susah untuk saya.	5.19	1.65
10	Saya rasa bahawa saya mempunyai sebarang kewajipan untuk terus kekal di IPGKBL	5.14	1.85
11	Saya berkerja disebabkan rasa kesetiaan terhadap IPGKBL.	5.09	1.79
12	Saya akan menghadapi banyak gangguan dalam kehidupan saya sekiranya saya mengubah tempat kerja sekarang.	4.97	1.58
13	Saya telah memberi terlalu banyak sumbangan di IPGKBL untuk menimbangkan sebarang perpindahan ke tempat kerja yang lain	4.83	1.99
14	Mengubah tempat kerja sekarang akan memerlukan banyak pengorbanan peribadi.	4.81	1.64
15	Saya rasa bersalah jika saya meninggalkan IPGKBL sekarang walaupun saya akan menikmati kelebihan jika saya membuat demikian	4.71	1.62
16	Saya akan rasa bersalah jika saya meninggalkan IPGKBL	4.67	1.69
17	Saya akan rasa tertekan jika saya memindah tempat kerja	4.43	1.80
18	Meninggalkan IPGKBL sekarang akan melibatkan kos yang tinggi	4.39	1.66
Keseluruhan		5.38	0.94

Apabila ditinjau dengan lebih terperinci, analisis skor min pada Jadual 2 menunjukkan bahawa sebanyak 15 item daripada 18 item yang mengukur komitmen terletak dalam lingkungan amat komited manakala 3 item terletak dalam kategori komited. Daripada 15 item, pencapaian nilai min tertinggi adalah pada item 'saya suka menjadi pensyarah di IPGKBL' (6.67) diikuti dengan 'saya tidak menyesal memasuki IPGKBL' (6.47) dan 'saya rasa bangga berada di IPGKBL' (6.47). Manakala 3 item yang memperolehi nilai min terendah adalah 'Meninggalkan IPGKBL sekarang akan melibatkan kos

yang tinggi' (4.39), 'Saya akan rasa tertekan jika saya memindah tempat kerja' (4.43) dan 'Saya akan rasa bersalah jika saya meninggalkan IPGKBL' (4.67).

Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah

Jadual 3 memaparkan nilai min dan sisihan piawai untuk item-item yang mengukur kepuasan kerja pensyarah. Secara keseluruhan, pensyarah amat puas dengan aspek-aspek kerja yang dinilai dengan nilai min sebanyak 5.40 dan sisihan piawai 0.94. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa mereka amat berpuashati dengan pekerjaan sebagai pensyarah (min = 6.11) dan suka berkerja di IPGKBL (min = 6.28). Dari 25 aspek kepuasan kerja yang dinilai, mereka amat puas dengan kebebasan yang diberikan dalam memilih kaedah pengajaran (min = 6.44) diikuti dengan peluang yang diberikan untuk mengguna kebolehan mereka (min = 6.03). Terdapat 5 item yang mencatat nilai min yang terletak dalam lingkungan 'puashati' yang perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan terutama sekali tentang kemudahan pengajaran-pembelajaran yang disediakan untuk kegunaan pensyarah, dengan catatan nilai min terendah sekali, iaitu 3.97. Nilai min yang rendah juga terletak dalam aspek kerja berkaitan dengan sistem penganugerahan APC (4.22), peluang untuk menyertai seminar akademik (4.47), amalan 5S yang dilaksanakan (4.50) dan persekitaran fizikal institut (4.64).

Jadual 3

Min dan sisihan piawai kepuasan kerja

Bil	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
1	Saya amat puas dengan kebebasan yang diberikan untuk memilih kaedah pengajaran	6.44	0.65
2	Saya suka berkerja di institut ini.	6.28	1.30
3	Secara amnya, saya amat berpuashati dengan pekerjaan ini	6.11	1.19
4	Saya amat puas dengan peluang yang diberikan kepada saya untuk mengguna kebolehan saya	6.03	1.32
5	Saya amat puas dengan perhubungan saya dengan pihak atasan.	5.92	1.57
6	Saya amat puas dengan pencapaian yang diperolehi dari kerja yang dilakukan.	5.89	0.89
7	Saya amat puas dengan gaji yang diterima.	5.83	1.23
8	Saya amat puas dengan tanggungjawab yang diberikan.	5.78	1.44
9	Saya amat puas dengan rakan sebaya saya.	5.72	1.14
10	Saya amat puas dengan aras pencapaian yang diperolehi oleh guru pelatih saya.	5.67	1.10

11	Saya amat puas dengan penglibatan saya dalam membuat keputusan.	5.61	1.57
12	Saya amat puas dengan kepelbagaian kerja yang diberikan.	5.56	1.54
13	Saya amat puas dengan waktu pejabat yang anjal	5.56	1.59
14	Saya amat puas dengan penghargaan yang diberikan kepada kerja yang dilakukan dengan baik.	5.50	1.50
15	Saya amat puas dengan peluang kenaikan pangkat yang sedia ada.	5.31	1.60
16	Saya amat puas kerana diberi tugas GERKO yang sesuai dengan kebolehan saya	5.20	1.73
17	Saya amat puas dengan pembahagian tugas-tugas bagi tahun ini	5.19	1.67
18	Saya amat puas dengan sistem rekod kehadiran pensyarah dengan menggunakan 'thumb-print'.	5.14	1.65
19	Saya amat puas dengan keputusan yang dibuat oleh pihak pentadbiran.	5.03	1.58
20	Saya amat puas hati dengan pengongsian ilmu oleh pensyarah yang menghadiri kursus/seminar melalui latihan dalaman	4.89	1.74
21	Saya amat puas dengan keadaan persekitaran fizikal di institut ini.	4.64	1.79
22	Saya amat puas dengan Amalan 5S yang dilaksanakan	4.50	1.89
23	Saya amat puas hati dengan peluang yang diberikan untuk menyertai seminar akademik	4.47	2.13
24	Saya amat puas dengan sistem yang dilaksanakan untuk Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC)	4.22	1.84
25	Saya amat puas dengan kemudahan pengajaran-pembelajaran yang disediakan untuk kegunaan pensyarah (contoh LCD)	3.97	1.84
Keseluruhan		5.40	1.00

Komen dan Cadangan Penambahbaikan

Selain daripada pengumpulan data secara kuantitatif, pensyarah juga diberi peluang untuk menulis komen-komen berkaitan dengan aspek kepuasan kerja yang dialami. Hanya 14 komen diterima daripada pensyarah berkenaan. Kategori dan kekerapan komen/cadangan ditunjukkan dalam Jadual 4. Seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4, dari 14 komen pensyarah, terdapat 4 komen dari pensyarah yang menyatakan bahawa pengaruh pihak pengurusan perlu diberi lebih fokus terutamanya dalam memberi pengiktirafan pensyarah, menjaga kebajikan pensyarah dan mengamalkan kerja berpasukan dengan staf di bawah jagaannya. Selain daripada itu, pensyarah juga menyuarakan rasa kurang puashati dengan agihan tugas (3) dan staf bukan akademik (2) di mana mereka rasa staf kurang mesra

pelanggan dan boleh membantu pensyarah dalam menyempurnakan tugas-tugas kekeranian. Terdapat pensyarah yang mencadangkan supaya kemudahan infrastruktur dan infostruktur dipertingkatkan (2) terutamanya peralatan yang diperlukan di bilik kuliah. Hanya satu komen diperolehi bagi komen-komen berikut: pemilihan pensyarah untuk menghadiri kursus dan seminar, denda yang dikenakan oleh pusat sumber dan kegunaan hasil kajian untuk tujuan penambahbaikan.

Jadual 4

Kategori dan Kekekapan Komen dan Cadangan Penambahbaikan

Bil	Kategori komen/cadangan	Kekerapan
1	Pengaruh pihak pengurusan perlu diberi lebih fokus	4
2	Agihan tugas kurang sesuai dan seimbang	3
3	Kemudahan infrastruktur dan infostruktur perlu ditingkatkan	2
4	Bantuan dan sokongan staf bukan akademik diperlukan	2
5	Peluang menghadiri kursus/seminar perlu lebih tulus dan adil	1
6	Denda yang dikenakan oleh pusat sumber ke atas kelewatan pemulangan buku adalah kurang patut	1
7	Hasil kajian yang dijalankan perlu diguna untuk tujuan penambahbaikan	1

PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI

Hasil kajian ini selari dengan hasil-hasil kajian yang berkaitan dengan komitmen dan kepuasan kerja yang dilakukan sejak 2007 (Chua, 2008, 2010). Pensyarah IPGKBL didapati amat komited kepada institusi dan amat berpuashati dengan kerja yang dilakukan di institut. Secara perbandingan, dapatan kajian menunjukkan tahap komitmen dan tahap kepuasan kerja di kalangan pensyarah semakin meningkat berbanding dengan kajian yang dijalankan pada tahun-tahun yang lepas. Penemuan ini memberi satu indikator yang positif tentang persepsi pensyarah terhadap IPGKBL. Pensyarah yang komited dan puashati sememangnya diperlukan untuk menjayakan pelbagai

program pendidikan guru yang ditawarkan di IPGKBL. Walaupun pensyarah institut perlu melalui berbagai desakan dan cabaran untuk menjayakan program-program tersebut, sikap positif yang ditunjukkan oleh pensyarah perlu dipelihara dan dipertahankan agar pendidikan guru yang berkualiti dapat dihasilkan serta matlamat pendidikan guru untuk memberi pendidikan bertaraf dunia dapat direalisasikan.

Walau bagaimanapun, pihak pengurusan perlu juga memberi pertimbangan wajar terhadap komen-komen dan cadangan-cadangan yang diutarakan oleh pensyarah berkenaan. Pihak pengurusan perlu bersedia untuk mengambil kira pandangan serta keperluan dari warga pendidik guru sebab mereka berada di barisan hadapan dalam pelaksanaan program pendidikan guru. Oleh itu, mereka lebih mengetahui keperluan dan perubahan yang diperlukan. Keperhatian yang tinggi oleh pihak pengurusan dalam hal ini boleh memantapkan lagi tahap komitmen pensyarah terhadap institut serta meningkatkan kepuasan kerja.

Perlu dinyatakan bahawa dapatan kajian dihasilkan daripada data yang diperolehi dari 36 pensyarah di institut tersebut. Sebanyak 120 borang soal-selidik diedarkan tetapi hanya 36 pensyarah yang menghantar balik soal-selidik tersebut. Maka kumpulan yang dikaji hanya merupakan satu pertiga dari populasi sebenar. Oleh itu, penafsiran dapatan kajian perlu mengambilkira batasan kajian tersebut. Untuk mendapatkan gambaran sepenuhnya, pengkaji yang ingin membuat tinjauan terhadap komitmen dan kepuasan kerja perlu meningkatkan bilangan responden. Untuk meningkatkan generalisasi dapatan kajian, pengkaji juga boleh mengkaji persepsi pensyarah-pensyarah di institut pendidikan guru yang lain. Akhir sekali disyorkan bahawa kajian sedemikian dijalankan secara berterusan untuk memantau dan mengukur tahap komitmen dan kepuasan kerja dari semasa ke semasa supaya tindakan pembetulan atau penambahbaikan boleh dilaksanakan dengan serta merta agar visi dan misi pendidikan guru boleh dipertahankan.

RUJUKAN

Chua, L. C. (2008). An exploration of job satisfaction and commitment of teacher educators. *Jurnal Penyelidikan Institut Perguruan Batu Lintang*, 8, 65-83.

Jurnal Penyelidikan IPG Kampus Batu Lintang, Jilid 10, 2011

- Chua, L. C. (2010). A follow-up study of commitment and job satisfaction of teacher educators, *Jurnal Penyelidikan Institut Pendidikan Guru Kampus Batu Lintang*, 9, 19-34.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Shin, H. S., & Reyes, P. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- Kimball, L., Scot, N., & Carl, E. (2006). How to improve employee motivation, commitment, productivity, well-being and safety. *Corrections Today*, 68(3).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538-551.
- Whiteacre, K. W. (2006). Measuring job satisfaction and stress at a community correction center: An evidence-based study. *Corrections Today*, 68(3).