

BAB IV

KEPUTUSAN KAJIAN

PROFIL SUBJEK KAJIAN

Umur

Jadual 11 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Umur

Umur (tahun)	Kekerapan	Peratusan (%)
21 - 25	14	4.4
26 - 30	71	22.2
31 - 35	83	25.9
36 - 40	77	24.1
41 - 45	50	15.6
46 - 50	23	7.2
51 - 55	2	0.6
Jumlah	320	100.0

Merujuk Jadual 11, keputusan kajian menunjukkan bahawa golongan terbesar ialah para guru yang berumur daripada 31 hingga 35 tahun (25.9%). Sedangkan golongan yang kedua besarnya ialah mereka yang berumur daripada 36 hingga 40 tahun (24.1%). Ini diikuti oleh golongan yang berumur daripada 26 hingga 30 tahun (22.2%). Manakala subjek yang berumur daripada 41 hingga 45 tahun, masing-

masing terdapat 50 orang (15.6%) dan 23 orang (7.2%). Sementara subjek yang berumur kurang daripada 25 tahun mempunyai 14 orang (4.4%) dan bakinya berumur lebih daripada 51 tahun (0.6%).

Jantina

Jadual 12 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratusan (%)
Lelaki	50	15.6
Perempuan	270	84.4
Jumlah	320	100.0

Merujuk Jadual 12, keputusan kajian menunjukkan bahawa kebanyakan subjek terdiri daripada guru perempuan (84.4%) sedangkan hanya terdapat 50 orang (15.6%) guru lelaki dalam kajian ini.

Etnik

Jadual 13 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Etnik

Etnik	Kekerapan	Peratusan (%)
Cina	275	85.9
Melayu	45	14.1
Jumlah	320	100.0

Merujuk Jadual 13 , keputusan kajian menunjukkan subjek yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada etnik Cina seramai 275 orang (85.9%) manakala etnik Melayu seramai 45 orang (14.1%).

Taraf Perkahwinan

Merujuk Jadual 14, keputusan kajian menunjukkan bahawa seramai 233 orang (72.8%) guru telah berkahwin manakala yang selebihnya 87 orang (27.2%) masih bujang.

Jadual 14 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Taraf Perkahwinan

Status Perkahwinan	Kekerapan	Peratusan (%)
Berkahwin	233	72.8
Bujang	87	27.2
Jumlah	320	100.0

Kelulusan Akademik

Jadual 15 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Kelulusan Akademik

Kelulusan Akademik	Kekerapan	Peratusan (%)
STPM/HSC	181	56.6
SPM/MCE/SPVM	139	43.4
Jumlah	320	100.0

Merujuk Jadual 15, keputusan kajian menunjukkan bahawa 181 subjek (56.6%) mempunyai kelulusan akademik di peringkat STPM/HSC manakala selebihnya, yakni 139 orang (43.4%) mempunyai kelulusan akademik di peringkat SPM/MCE.

Gaji

Merujuk Jadual 16, keputusan kajian menunjukkan bahawa subjek dalam lingkungan gaji RM801-RM1100 (37.5%) adalah kumpulan yang terbesar, diikuti pula oleh kumpulan yang mempunyai lingkungan gaji RM1101-RM1300 (31.3%), manakala lingkungan gaji RM1301-RM1600 (18.4%) adalah kumpulan yang ketiga besar. Hanya 23 subjek (7.2%) sahaja yang mendapat gaji kurang daripada RM800. Sementara itu, selebihnya 18 subjek mendapat gaji lebih daripada RM1601 (5.6%).

Jadual 16 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Gaji

Gaji	Kekerapan	Peratusan (%)
Kurang dari RM 500	23	7.2
RM 801 - RM 1100	120	37.5
RM 1101 - RM 1300	100	31.3
RM 1301 - RM 1600	59	18.4
RM 1601 - RM 1900	10	3.1
RM 1901 - RM 2200	7	2.2
Lebih daripada RM 2201	1	0.3
Jumlah	320	100.0

Tempoh Perkhidmatan

Merujuk Jadual 17, keputusan kajian menunjukkan bahawa daripada 320 subjek kajian, seramai 86 subjek (26.9%) mempunyai tempoh pengalaman mengajar kurang daripada 5 tahun, 83 subjek (25.9%) mempunyai tempoh pengalaman mengajar kurang daripada 16 hingga 20 tahun. Manakala 68 subjek (21.3%) mempunyai tempoh pengalaman mengajar dalam lingkungan 6 hingga 10 tahun, 67 subjek (20.9%) mempunyai tempoh pengalaman mengajar dalam lingkungan 11 hingga 15 tahun. Sementara itu, selebihnya 16 subjek (5.0%) mempunyai tempoh pengalaman mengajar lebih daripada 21 tahun tetapi tidak melebihi 35 tahun. Secara keseluruhan, subjek kajian mempunyai purata tempoh pengalaman mengajar dalam lingkungan 11 hingga 15 tahun.

Jadual 17 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Pengalaman Mengajar (Tahun)	Kekerapan	Peratusan (%)
0 - 5	86	26.9
6 - 10	68	21.3
11 - 15	67	20.9
16 - 20	83	25.9
21 - 25	13	4.1
26 - 30	2	0.6
31 - 35	1	0.3
Jumlah	320	100.0

Pengiktirafan Masyarakat

Merujuk Jadual 18, keputusan kajian menunjukkan bahawa seramai 266 subjek (83.1%) telah bersetuju bahawa mereka mendapat pengiktirafan daripada masyarakat manakala yang selebihnya 54 subjek (16.9%) tidak bersetuju tentang kenyataan tersebut.

Jadual 18 Taburan Kekerapan Subjek Kajian Mengikut Pengiktirafan Masyarakat

Pengiktirafan Masyarakat	Kekerapan	Peratusan (%)
Ya	266	83.1
Tidak	54	16.9
Jumlah	320	100.0

Minat Terhadap Profesion Guru

Merujuk Jadual 19, keputusan kajian menunjukkan bahawa terdapat seramai 300 subjek (93.8%) berminat untuk meneruskan profesionnya sekarang manakala 20 subjek (6.25%) tidak berminat berbuat demikian.

Jadual 19 Taburan Kekerapan Minat Subjek Kajian Terhadap Profesion Guru

Minat Terhadap Profesion Guru	Kekerapan	Peratusan (%)
Berminat	300	93.75
Tidak Berminat	20	6.25
Jumlah	320	100.00

TAHAP KEPUASAN KERJA SUBJEK

Kepuasan kerja subjek dibahagikan kepada dua tahap, yakni berpuas hati dan tidak berpuas hati. Julat skor bagi setiap aspek pekerjaan adalah seperti dalam Jadual 20.

Jadual 20 Julat Skor bagi Setiap Aspek Pekerjaan, Keadaan Pekerjaan Keseluruhan dan Kepuasan Kerja Keseluruhan (JDI)

Aspek Pekerjaan	Min	Julat Skor Tidak Berpuas Hati	Julat Skor Berpuas Hati
Keadaan kerja	49	15 hingga 48	49 hingga 75
Keadaan gaji	18	8 hingga 17	18 hingga 40
Kenaikan pangkat	19	8 hingga 18	19 hingga 40
Corak penyeliaan	65	18 hingga 64	65 hingga 90
Teman sekerja	65	17 hingga 64	65 hingga 85
<hr/>			
Kepuasan Kerja Keseluruhan (JDI)	217	66 hingga 216	217 hingga 330
Keadaan Pekerjaan Keseluruhan	62	18 hingga 61	62 hingga 90
<hr/>			

KEPUASAN KERJA

Jadual 21 menunjukkan kategori kepuasan kerja mengikut keutamaan untuk subjek kajian. Berdasarkan jadual tersebut, hanya lebih sedikit daripada separuh atau 50.3% subjek kajian berpuas hati dengan kerja mereka.

Jadual 21 Aspek Pekerjaan Mengikut Keutamaan dalam Memberi Kepuasan Kerja

Aspek pekerjaan	Kekerapan	Peratusan
Keadaan kerja	194	60.6%
Keadaan gaji	187	58.4%
Corak penyeliaan	185	57.8%
Kenaikan pangkat	169	52.8%
Teman sekerja	163	50.9%
Keadaan Pekerjaan Keseluruhan	176	55.0%
Kepuasan Kerja Keseluruhan (JDI)	161	50.3%

Kajian juga menunjukkan bahawa kepuasan subjek terhadap keadaan pekerjaan adalah paling tinggi (60.6%), disusuli dengan kepuasan kerja subjek terhadap keadaan gaji (58.4%), corak penyeliaan (57.8%) dan kenaikan pangkat (52.8%). Manakala kepuasan kerja terhadap teman sekerja (50.9%) mendudukui tempat terakhir.

Keadaan Kerja

Mengikut hasilan kajian, 194 (60.6%) subjek kajian berpuas hati terhadap keadaan kerja manakala 126 (39.4%) pula mengalami keadaan tidak berpuas hati.

Sebanyak 15 item dikemukakan untuk menguji kepuasan kerja subjek terhadap keadaan kerja. Sejumlah 281 (87.8%) subjek kajian memberi respon positif bahawa pekerjaan guru merupakan satu pekerjaan berguna. Manakala 226 (70.7%)

subjek beranggapan bahawa keadaan kerja guru adalah mencabar. Sementara itu, 187 (58.4%) subjek kajian bersetuju bahawa keadaan kerja guru memberi kepuasan pencapaian. Mereka yang berpendapat bahawa keadaan kerja guru adalah menarik dan kreatif pula masing-masing adalah 65.9% (211 subjek) dan 54.7% (175 subjek).

Berdasarkan hasilan kajian juga, 275 (85.9%) subjek setuju bahawa keadaan kerja guru adalah berpanjangan (tidak putus-putus bekerja), 245 (76.3%) subjek bersetuju bahawa pekerjaan guru adalah rutin dan 182 (56.9%) bersetuju bahawa keadaan kerja guru adalah meletihkan. Sebaliknya, 223(69.7%) subjek memberi jawapan bahawa keadaan kerja guru adalah memuaskan, di samping itu, 201 (62.8%) subjek akur bahawa keadaan pekerjaan guru adalah baik.

Bagaimanapun, subjek menafikan bahawa pekerjaan guru adalah mudah (81.3%), membosankan (59.8%) dan menggelisahkan (51.3%). Dalam pada itu, kurang daripada 50% subjek mengatakan bahawa pekerjaan guru selesa dan dihormati. Berhubung dengan kedua-dua item ini, subjek memberi jawapan ‘tidak pasti’ yang agak tinggi juga, yakni masing-masing 25.3% dan 39.1%. Selain itu, subjek yang memilih jawapan ‘tidak pasti’ lebih daripada 20% termasuklah item-item menarik (20.9%), baik (22.5%), menggelisahkan (22.8%), membosankan (24.1%), memberi kepuasan pencapaian (26.9%) dan kreatif (29.1%). Pada keseluruhannya, subjek kajian adalah berpuas hati terhadap keadaan kerja mereka.

Jadual 22 menunjukkan keadaan kerja mengikut jantina. Daripada 270 subjek kajian perempuan, didapati 61.1% berpuas hati dengan keadaan kerja. Sementara itu, subjek lelaki yang berpuas hati terhadap keadaan kerja ialah 29 orang (58%) daripada

sejumlah 50 subjek yang dikaji. Kesimpulannya, subjek perempuan adalah lebih berpuas hati terhadap keadaan kerja berbanding dengan subjek lelaki.

Jadual 22 Keadaan Kerja Mengikut Jantina

Keadaan Kerja	Jantina		Jumlah
	Lelaki	Perempuan	
Tidak Puas Hati	21	105	126
Puas Hati	29	165	194
Jumlah	50	270	320

Jadual 23 menunjukkan keadaan kerja mengikut taraf perkahwinan. Daripada 320 subjek kajian, 233 subjek adalah berkahwin sementara 87 subjek adalah bujang. Hasilan kajian menunjukkan 147 subjek (63.1%) yang berkahwin berpuas hati dengan keadaan kerja berbanding dengan 86 subjek (36.9%) yang tidak berpuas hati. Manakala 47 subjek (54%) daripada jumlah keseluruhan 87 subjek yang bujang berpuas hati terhadap keadaan kerja.

Jadual 23 Keadaan Kerja Mengikut Taraf Perkahwinan

Keadaan Kerja	Taraf Perkahwinan		Jumlah
	Berkahwin	Bujang	
Tidak Puas Hati	86	40	126
Puas Hati	147	47	194
Jumlah	233	87	320

Dari segi umur, subjek mencapai kemuncak kepuasannya pada lingkungan umur 36-40, iaitu sebanyak 71.4%. Subjek pada lingkungan umur ini biasanya telah berkhidmat lebih daripada 16 tahun. Ini adalah sejajar dengan huraian bagi tempoh perkhidmatan di atas, iaitu golongan dalam lingkungan tempoh perkhidmatan 16-20 adalah paling berpuas hati. Bagaimanapun, bagi guru-guru dalam lingkungan umur 41-55, kepuasan kerja mereka adalah lebih tinggi pada lingkungan tempoh perkhidmatan 21-35, iaitu 64% berbanding dengan 56.3%. Ini mungkin kerana golongan berumur 41-55 ini lewat menceburi profesi perguruan.

Jadual 25 menunjukkan keadaan kerja berkait dengan pengiktirafan masyarakat dan kelulusan akademik.

Jadual 25 Kedaan Kerja Mengikut Pengiktirafan Masyarakat dan Kelulusan Akademik

Pengiktirafan Masyarakat	Keadaan Kerja	Kelulusan Akademik		Jumlah
		SPM/MCE	STPM/HSC	
Tidak	Tidak Puas Hati	18	20	38
	Puas Hati	8	8	16
	Jumlah	26	28	54
Ya	Tidak Puas Hati	35	53	88
	Puas Hati	78	100	178
	Jumlah	113	153	266
Jumlah Besar		139	181	320

Hasilan kajian menunjukkan bahawa subjek yang tidak berpuas hati terhadap keadaan kerja dan berpendapat tidak mendapat pengiktirafan masyarakat adalah

30.2%. Manakala subjek yang tidak berpuas hati terhadap keadaan kerja dan berpendapat mendapat pengiktirafan masyarakat adalah sebanyak 69.8%. Ini menunjukkan bahawa walaupun subjek tidak berpuas hati terhadap keadaan kerja, tetapi masih berpendapat mereka memperoleh pengiktirafan masyarakat.

Sementara itu, subjek yang berpuas hati terhadap keadaan kerja dan berpendapat tidak mendapat pengiktirafan masyarakat adalah hanya 8.25%. Manakala subjek yang berpuas hati terhadap keadaan kerja dan berpendapat mendapat pengiktirafan masyarakat adalah 91.75%.

Kesimpulannya, kepuasan atau ketidakpuasan subjek terhadap keadaan kerja bukanlah parameter untuk menyatakan bahawa subjek berpendapat memperoleh pengiktirafan masyarakat atau sebaliknya. Berdasarkan hasilan kajian juga, subjek yang berpuas hati terhadap keadaan kerja dan berkelulusan SPM/MCE adalah 86 (62.3%) berbanding dengan 52 (37.7%) yang tidak berpuas hati. Manakala subjek yang berpuas hati terhadap keadaan kerja dan berkelulusan STPM/HSC adalah 108 (59.6%) berbanding dengan 73(40.4%) yang tidak berpuas hati. Dengan itu, kita boleh menyimpulkan bahawa subjek yang tidak berpuas hati terhadap keadaan kerja mempunyai kelulusan akademik yang lebih tinggi daripada subjek yang berpuas hati.

Keadaan Gaji

Pada keseluruhannya, subjek kajian adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji. Ini dibuktikan dengan subjek yang berpuas hati adalah sebanyak 187 (58.4%) berbanding dengan 133 (41.6%) yang tidak berpuas hati. Sebanyak 8 item digunakan untuk menguji kepuasan kerja subjek terhadap keadaan gaji.

Kajian mendapati lebih daripada 80% subjek menyatakan bahawa gaji tidak setimpal dengan pekerjaan, gaji kurang daripada apa yang patut diterima dan gaji tidak mencukupi. Dengan itu, adalah logik subjek menafikan bahawa gaji terlalu tinggi, gaji memberi kemewahan dan gaji cukup memuaskan. Malah hampir semua subjek tidak bersetuju bahawa gaji terlalu tinggi. Dalam pada itu, 50% (160) subjek tidak bersetuju bahawa keadaan gaji memadai. Sebaliknya, lebih daripada separuh subjek bersetuju bahawa keadaan gaji memadai untuk pekerjaan biasa.

Secara relatif, terdapat 2 item yang memberikan jawapan ‘tidak pasti’ yang agak tinggi, iaitu untuk item keadaan gaji memadai (18.1%) dan keadaan gaji cukup memuaskan (10%).

Jadual 26 Keadaan Gaji Mengikut Taraf Perkahwinan

Jantina	Keadaan Gaji	Tarf Perkahwinan		Jumlah
		Berkahwin	Bujang	
Lelaki	Tidak Puas Hati	13	13	26
	Puas Hati	14	10	24
Jumlah		27	23	50
Perempuan	Tidak Puas Hati	80	27	107
	Puas Hati	126	27	163
Jumlah		206	64	270
Jumlah Besar		233	87	320

Jadual 26 menunjukkan keadaan gaji berhubung dengan jantina dan taraf perkahwinan. Secara keseluruhannya, daripada 233 subjek yang berkahwin, 60%

berpuas hati terhadap keadaan gaji. Manakala daripada 87 subjek yang bujang, hanya 42.5% (37) berpuas hati terhadap keadaan gaji. Ini menunjukkan bahawa subjek yang berkahwin lebih berpuas hati terhadap keadaan gaji.

Untuk meninjau keadaan gaji dari segi jantina dan taraf perkahwinan, hasilan kajian menunjukkan bahawa subjek perempuan yang berkahwin adalah paling berpuas hati terhadap keadaan gaji, iaitu terdapat 126 subjek atau 46.7% berbanding dengan subjek lelaki yang sudah berkahwin, iaitu 14 subjek atau 28%. Keadaan ini berhubung rapat dengan peranan suami sebagai tunggak ekonomi keluarga dan gaji isteri hanyalah sokongan kepada keluarga semata-mata.

Jadual 27 Keadaan Gaji Mengikut Umur dan Gaji Semasa

Gaji Semasa	Keadaan Gaji	Umur						Jum.
		21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	
RM500-RM800	Tidak Puas	1	4	1				6
	Puas	2	12	3				17
	Jumlah	3	16	4				23
RM801-RM1100	Tidak Puas	5	22	18	3	1	1	50
	Puas	6	31	23	10			70
	Jumlah	11	53	41	13	1	1	120
RM1101-RM1300	Tidak Puas		1	15	20	6	1	44
	Puas		1	22	20	9	4	56
	Jumlah		2	37	40	15	5	100
RM1301-RM1600	Tidak Puas			1	7	15	3	26
	Puas				11	12	10	33
	Jumlah			1	18	27	13	59
RM1601-RM1900	Tidak Puas				2			2
	Puas				1	4	3	8
	Jumlah				3	4	3	10
RM1901-RM2200	Tidak Puas				1	3		4
	Puas				2		1	3
	Jumlah				3	3	1	7
RM2201-RM2500	Tidak Puas							1
	Puas							1
	Jumlah							1
Jumlah Besar		14	71	83	77	50	24	1 320

Daripada Jadual 27 , kita dapat mengkaji kepuasan kerja terhadap keadaan gaji mengikut gaji semasa. Untuk gaji semasa dari RM801–RM1600, kepuasan subjek terhadap keadaan gaji adalah tidak banyak berbeza, yakni daripada 279 subjek, 159 (57%) subjek adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji. Untuk gaji semasa RM1901 ke atas, subjek mengalami kepuasan kerja negatif. Subjek tidak berpuas hati terhadap keadaan gaji besar kemungkinan kerana gaji mereka sudah mencapai tingkat maksimum.

Untuk gaji semasa RM500–RM800 dan RM1601–RM1900, subjek menunjukkan kepuasan terhadap keadaan gaji yang tinggi, iaitu masing-masing 73.9% dan 80%. Satu alasan yang baik bagi subjek yang gajinya rendah tetapi kepuasan terhadap keadaan gaji adalah tinggi ialah kebanyakan subjek baru memasuki bidang perguruan. Mereka ini bersemangat dan mengutamakan kerjaya mereka tanpa banyak mempersoalkan gaji yang diterima. Bagi gaji RM1601–RM1900 pula, sebab munasabah subjek menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap keadaan gaji adalah kerana pada peringkat gaji ini peluang kenaikan pangkat mereka adalah cerah.

Manakala kepuasan kerja terhadap keadaan gaji mengikut umur didapati semuanya positif. Subjek yang berumur 46 tahun ke atas paling berpuas hati terhadap keadaan gaji , yakni 18 daripada 24 subjek kajian berpuas hati atau sebanyak 75%. Subjek berasa puas hati terhadap keadaan gaji mungkin disebabkan kebanyakan mereka menganggap gaji semasa yang diterima adalah setimpal dengan pekerjaan mereka. Daripada kajian ini dapat disimpulkan bahawa subjek yang lebih tua adalah lebih berpuas hati terhadap keadaan gaji.

Jadual 28 Keadaan Gaji Mengikut Pengiktirafan Masyarakat dan Kelulusan Akademik

Pengiktirafan Masyarakat	Keadaan Gaji	Kelulusan Akademik		Jumlah
		SPM/MCE	STPM/HSC	
Tidak	Tidak Puas Hati	15	15	30
	Puas Hati	11	103	24
	Jumlah	26	238	54
Ya	Tidak Puas Hati	43	60	103
	Puas Hati	70	93	163
	Jumlah	113	153	266
Jumlah Besar		139	181	320

Jadual 28 menunjukkan keadaan gaji berhubung dengan pengiktirafan masyarakat dan kelulusan akademik subjek kajian. Sejumlah 266 subjek beranggapan bahawa mereka memperoleh pengiktirafan masyarakat. Daripada jumlah tersebut, 163 (61.3%) subjek adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji. Manakala daripada sejumlah 54 subjek yang beranggapan bahawa mereka tidak memperoleh pengiktirafan masyarakat, hanya 24 subjek (44.4%) sahaja berpuas hati terhadap keadaan gaji. Ini bermakna bahawa kebanyakan subjek yang menganggap mereka diiktiraf masyarakat adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji.

Daripada 139 subjek yang berkelulusan SPM/MCE, 87 (58.3%) adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji. Manakala 106 (58.6%) subjek yang berkelulusan STPM/HSC adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji. Ini bermakna bahawa subjek yang berkelulusan STPM/HSC adalah lebih berpuas hati terhadap keadaan gaji.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahawa subjek yang berkelulusan STPM/HSC dan menganggap dirinya diiktiraf masyarakat adalah lebih berpuas hati terhadap keadaan gaji.

Jadual 29 Keadaan Gaji Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Keadaan Gaji	Tempoh Perkhidmatan							Jumlah
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	
Tidak Puas Hati	30	27	33	36	6		1	133
Puas Hati	56	41	34	47	7	2		187
Jumlah	86	68	67	83	13	2	1	320

Jadual 29 menunjukkan keadaan gaji mengikut tempoh perkhidmatan. Secara keseluruhan, subjek adalah berpuas hati terhadap keadaan gaji dengan 187 (58.4%) menyatakan bahawa mereka berpuas hati terhadap keadaan gaji berdasarkan pengalaman mengajar.

Subjek yang berkhidmat kurang daripada 5 tahun adalah paling berpuas hati, yakni sebanyak 65.1%, diikuti oleh subjek pada lingkungan 6-10 tahun (60.3%). Manakala lingkungan 11-15 tahun (50.7%) menduduki tempat terakhir. Bagi lingkungan 16-20 tahun dan 21 tahun ke atas, kepuasan kerja subjek adalah hampir sama yakni sekitar 56%.

Subjek yang berkhidmat kurang daripada 5 tahun menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi mungkin disebabkan mereka baru menceburi bidang perguruan. Mereka lebih mengutamakan perkhidmatan daripada gaji semasa yang diterima.

Kenaikan Pangkat

Berdasarkan hasilan kajian, subjek yang berpuas hati terhadap aspek pekerjaan ini ialah 169 atau 52.8%. Manakala subjek yang tidak berpuas hati ialah 151 orang (47.2%).

Sebanyak 8 item digubal untuk mendapat respon daripada subjek mengenai peluang kenaikan pangkat. Seramai 192 subjek (60%) tidak bersetuju bahawa peluang kenaikan pangkatnya baik. Demikian juga lebih daripada 70% tidak bersetuju bahawa kerap terdapat peluang kenaikan pangkat. Malah subjek berpendapat peluang kenaikan pangkat adalah jarang sekali (75%), terhad (80.3%) dan tipis (74.4%). Manakala 112 (35%) subjek bersetuju tidak ada peluang kenaikan pangkat langsung.

Hampir separuh daripada subjek mengatakan bahawa dasar kenaikan pangkat yang diamalkan adalah tidak adil dan 76 (23.8%) subjek sangsi bahawa kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan individu.

Sementara itu, terdapat beberapa item menerima jawapan ‘tidak pasti’ yang agak tinggi, yakni peluang kenaikan pangkat yang baik (27.2%), kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan (30.6%), dasar kenaikan pangkat tidak adil (36%) dan tidak ada kenaikan pangkat (40.6%).

Jadual 30 menunjukkan kenaikan pangkat mengikut taraf perkahwinan. Bagi subjek berkahwin, sejumlah 129 (55.4%) berpuas hati terhadap kenaikan pangkat berbanding dengan 104 (45%) yang tidak berpuas hati. Manakala untuk subjek bujang, 47 (54%) adalah tidak berpuas hati berbanding dengan 40 (46%) yang berpuas hati.

Jadual 30 Kenaikan Pangkat Mengikut Taraf Perkahwinan

Kenaikan Pangkat	Traf Perkahwinan		Jumlah
	Berkahwin	Bujang	
Tidak Puas Hati	104	47	151
Puas Hati	129	40	169
Jumlah	233	87	320

Kesimpulannya, peratusan subjek berkahwin yang berpuas hati terhadap kenaikan pangkat adalah lebih tinggi sedikit daripada subjek bujang.

Jadual 31 Kenaikan Pangkat Mengikut Tempoh Perkhidmatan dan Umur

Tempoh Perkhidmatan	Kenaikan Pangkat	Umur					Jumlah	
		21-25	26-30	31-35	36-40	41-45		
0 - 5 tahun	Tidak Puas	7	22	3			32	
	Puas	7	42	5			54	
	Jumlah	14	64	8			86	
6 - 10 tahun	Tidak Puas		5	19	3	1	28	
	Puas		2	31	7		40	
	Jumlah		7	50	10	1	68	
11 - 15 tahun	Tidak Puas			14	21	3	38	
	Puas			11	18		29	
	Jumlah			25	39	3	67	
16 - 20 tahun	Tidak Puas				15	19	1	44
	Puas				13	20	6	39
	Jumlah				28	39	1	83
21 - 25 tahun	Tidak Puas					5	2	7
	Puas					2	4	6
	Jumlah					7	6	13
26 - 30 tahun	Tidak Puas						1	1
	Puas						1	1
	Jumlah						2	2
31 - 35 tahun	Tidak Puas							1
	Puas							1
	Jumlah							1
Jumlah Besar		14	71	83	77	50	23	320

Jadual 31 menunjukkan perkaitan antara kenaikan pangkat subjek kajian dari segi umur dengan tempoh perkhidmatan. Dari segi umur, didapati subjek dalam

lingkungan umur 26-30 merupakan kumpulan paling berpuas hati terhadap kenaikan pangkat, yakni sejumlah 44 subjek daripada 71 subjek atau 62% berpuas hati terhadap kenaikan pangkat. Ini diikuti oleh subjek dalam lingkungan umur 31-35 (56.6%) dan 21-25 (50%). Manakala subjek 36 tahun ke atas mengalami kepuasan kerja negatif. Mereka termasuklah subjek dalam lingkungan umur 36-40 (49.4%), 41-45 (44%) dan 46 tahun ke atas(48%).

Dari segi tempoh perkhidmatan, subjek yang berkhidmat kurang daripada 10 tahun menunjukkan kepuasan kerja positif berbanding dengan subjek-subjek yang lain, yakni subjek dalam lingkungan tempoh perkhidmatan 0-5 dan 6-10, masing-masing adalah 62.8% dan 58.8%. Manakala subjek dalam lingkungan tempoh perkhidmatan lain mengalami kepuasan kerja negatif terhadap kenaikan pangkat. Ini ditunjukkan oleh lingkungan tempoh perkhidmatan 11-15 (43.3%), 16-20 (47%) dan 21 tahun ke atas (43.8%).

Kesimpulannya, subjek yang berumur lebih daripada 35 tahun dan berkhidmat lebih daripada 10 tahun adalah golongan yang tidak berpuas hati terhadap kenaikan pangkat.

Jadual 32 menunjukkan kenaikan pangkat berkaitan dengan pengiktirafan masyarakat dan kelulusan akademik. Jika dilihat dari segi kenaikan pangkat dengan pengiktirafan masyarakat, didapati bahawa subjek sama ada berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC yang mengaku tidak memperoleh pengiktirafan masyarakat mengalami keadaan tidak puas hati terhadap kenaikan pangkat, yakni 35 subjek (64.8%) menafikan memperoleh pengiktirafan masyarakat. Manakala 150 subjek (56.4%) mengaku memperoleh pengiktirafan masyarakat berpuas hati dengan

kenaikan pangkat. Ini bermakna hubungan antara kenaikan pangkat dengan pengiktirafan masyarakat adalah selari.

Jadual 32 Kenaikan Pangkat Mengikut Pengiktirafan Masyarakat dan Kelulusan Akademik

Pengiktirafan Masyarakat	Kenaikan Pangkat	Kelulusan Akademik		Jumlah
		SPM/MCE	STPM/HSC	
Tidak	Tidak Puas Hati	18	17	35
	Puas Hati	8	11	19
	Jumlah	26	28	54
Ya	Tidak Puas Hati	48	68	116
	Puas Hati	65	85	150
	Jumlah	113	153	266
Jumlah Besar		139	181	320

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa sama ada bagi subjek berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC, ramai yang berpuas hati terhadap kenaikan pangkat, masing-masing mencatatkan 52.5% (73 subjek) dan 53% (96 subjek). Dengan perkataan lain, kelulusan akademik bukan merupakan faktor penghalang bagi menyatakan kepuasan kerja subjek terhadap kenaikan pangkat. Ini mungkin kerana subjek mempunyai peluang kenaikan pangkat yang sama dan seimbang.

Secara keseluruhan, subjek berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC yang menyatakan tidak mendapat pengiktirafan masyarakat adalah tidak berpuas hati terhadap kenaikan pangkat. Sebaliknya, subjek berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC yang menyatakan mendapat pengiktirafan masyarakat adalah berpuas hati

terhadap kenaikan pangkat. Oleh itu, pengiktirafan masyarakat adalah penting dalam menentukan kepuasan kerja subjek terhadap kenaikan pangkat.

Corak Penyeliaan

Berdasarkan hasilan kajian terhadap corak penyeliaan, didapati jumlah subjek berpuas hati mengatasi jumlah subjek yang tidak berpuas hati, yakni 185 subjek (57.8%) berbanding dengan 135 subjek (42.2%).

Sebanyak 18 item dirangka untuk tujuan ini. Lebih kurang tiga perempat daripada 320 subjek kajian bersetuju bahawa pihak pentadbir adalah bijak dan bersedia sekiranya diperlukan. Juga, lebih daripada 60% subjek menyatakan bahawa pihak pentadbir selalu beri penghargaan kepada kerja yang baik (66.3%), kemaskini (62.8%), berpengaruh (61.9%) dan mengetahui dengan mendalam tugasnya (60.6%). Sementara itu, 56.6% subjek mengakui pihak pentadbir memberi kebebasan kepadanya.

Satu keadaan yang menarik yakni subjek menafikan semua item negatif yang dikemukakan terhadap corak penyeliaan pentadbir. Ini termasuklah pihak pentadbir malas (90%), tidak sopan (87.2%), tidak baik (79.4%), menyakitkan hati (73.5%), cepat marah (71.2), keras kepala (68.1%), sukar memberi penghargaan (54.4%) dan tidak menyelia secukupnya (52.8%).

Dalam pada itu, kurang daripada separuh subjek bersetuju bahawa pihak pentadbir selalu menerangkan tentang kedudukannya (43.5%), selalu bertanyakan pendapatnya (39.1%) dan pandai mengambil hati (36.6%).

Perlu dinyatakan di sini bahawa jawapan ‘tidak pasti’ untuk aspek perkerjaan ini agak tinggi. Keadaan ini ada kaitannya dengan sikap konservatif subjek kajian. Subjek kajian memilih dengan tidak membidas atau mengkritik pihak pentadbir. Item-item yang banyak memberi pandangan ‘tidak pasti’ adalah pandai mengambil hati (48.1%), cepat marah(35.6%), mengetahui dengan mendalam tugas saya (31.6%), tidak menyelia secukupnya (31.3%), sukar memberi penghargaan (30.9%), kemaskini (30.3%), berpengaruh (30%), memberi kebebasan kepada saya (30%), selalu bertanyakan pendapat saya (29.1%), selalu beri penghargaan kepada kerja yang baik (26.9%), keras kepala (22.5%), bijak (20.9%), bersedia sekiranya diperlukan (20.6%) dan menyakitkan hati (20%).

Jadual 33 Corak Penyeliaan Mengikut Taraf Perkahwinan

Corak Penyeliaan	Taraf Perkahwinan		Jumlah
	Berkahwin	Bujang	
Tidak Puas Hati	94	41	135
Puas Hati	139	46	185
Jumlah	233	87	320

Jadual 33 menunjukkan perkaitan antara corak penyeliaan dengan taraf perkahwinan. Pada keseluruhannya, subjek adalah berpuas hati terhadap corak penyeliaan. Ini ditunjukkan oleh 185 subjek (57.8%) adalah berpuas hati terhadap corak penyeliaan berbanding dengan 135 subjek (42.2%). Kedua-dua subjek yang berkahwin dan yang bujang adalah berpuas hati terhadap corak penyeliaan dengan masing-masing mencatatkan 59.7% dan 52.9%.

Jadual 34 Corak Penyeliaan Mengikut Tempoh Perkhidmatan dan Umur

Tempoh Perkhidmatan	Corak Penyeliaan	Umur					Jumlah	
		21-25	26-30	31-35	36-40	41-45		
0 - 5 tahun	Tidak Puas	7	36	4			47	
	Puas	7	28	4			39	
	Jumlah	14	64	8			86	
6 - 10 tahun	Tidak Puas		2	29	6	1	38	
	Puas		5	21	4		30	
	Jumlah		7	50	10	1	68	
11 - 15 tahun	Tidak Puas			7	11	1	19	
	Puas			18	28	2	48	
	Jumlah			25	39	3	67	
16 - 20 tahun	Tidak Puas				7	8	1	25
	Puas				21	31	6	58
	Jumlah				28	39	15	83
21 - 25 tahun	Tidak Puas					3	2	5
	Puas					4	4	8
	Jumlah					7	6	13
26 – 30 tahun	Tidak Puas					1	1	1
	Puas					1	1	1
	Jumlah					2	2	2
31 – 35 tahun	Tidak Puas						1	1
	Puas						1	1
	Jumlah							
Jumlah Besar		14	71	83	77	50	23	320

Dari segi perkaitan corak penyeliaan dengan umur, didapati subjek dalam lingkungan umur 26-30 dan 46 tahun ke atas adalah kurang berpuas hati, masing-masing mencatatkan 46.5% dan 48%. Subjek dalam lingkungan umur 41-45 adalah paling ramai yang berpuas hati (74%), diikuti oleh subjek dalam lingkungan umur 36-40 (68.8%), 31-35 (51.8%) dan 21-25 (50%).

Dari segi perkaitan corak penyeliaan dengan tempoh perkhidmatan , didapati subjek yang berkhidmat lebih daripada 11 tahun adalah berpuas hati terhadap corak penyeliaan dengan lingkungan umur 11-15 menduduki tempat teratas. Manakala lingkungan umur 16-20 dan 21 tahun ke atas masing-masing mempunyai 69.9% dan

62.5%. Bagaimanapun, kepuasan kerja subjek menurun dengan bertambahnya tempoh perkhidmatan.

Sementara itu, subjek yang berkhidmat kurang daripada 10 tahun adalah tidak berpuas hati terhadap corak penyeliaan, yakni subjek dalam lingkungan tempoh perkhidmatan 0-5 mempunyai 45.3% dan 6-10 pula mencatatkan 44.1%.

Jadual 35 Corak Penyeliaan Mengikut Pengiktirafan Masyarakat dan Kelulusan Akademik

Pengiktirafan Masyarakat	Corak Penyeliaan	Kelulusan Akademik		Jumlah
		SPM/MCE	STPM/HSC	
Tidak	Tidak Puas Hati	17	18	35
	Puas Hati	9	10	19
	Jumlah	26	28	54
Ya	Tidak Puas Hati	37	63	100
	Puas Hati	76	90	166
	Jumlah	113	153	266
Jumlah Besar		139	181	320

Jadual 35 menunjukkan corak penyeliaan berkait dengan pengiktirafan masyarakat dan kelulusan akademik. Jika ditinjau dari segi corak penyeliaan dengan pengiktirafan masyarakat, didapati bahawa subjek sama ada berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC yang menafikan mendapat pengiktirafan masyarakat adalah tidak puas hati terhadap corak penyeliaan, yakni 35 subjek (64.8%) menafikan mendapat pengiktirafan masyarakat. Manakala 166 subjek (62.4%) mengaku memperoleh pengiktirafan masyarakat adalah berpuas hati terhadap corak penyeliaan.

Hasilan kajian menunjukkan bahawa sama ada subjek berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC adalah berpuas hati terhadap corak penyeliaan, masing-masing mencatatkan 61.2% dan 55.2%. Dengan perkataan lain, kelulusan akademik bukanlah pengukur untuk menentukan kepuasan kerja subjek terhadap corak penyeliaan.

Kesimpulannya, subjek berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC yang menyatakan tidak mendapat pengiktirafan masyarakat adalah tidak berpuas hati terhadap corak penyeliaan dan sebaliknya.

Teman Sekerja

Dalam aspek pekerjaan ini, bilangan subjek kajian yang berpuas hati dan tidak berpuas hati adalah tidak jauh berbeza, yakni 163 subjek (50.9%) berpuas hati berbanding dengan 157 subjek (49.1%) yang tidak berpuas hati.

Sejumlah 17 item direka untuk menyelidiki kepuasan kerja 320 subjek tentang keadaan teman sekerja mereka. Kebanyakan subjek bersetuju bahawa teman sekerja adalah bertanggungjawab (81.9%), menggalakkan (78.2%), pantas (70.6%), aktif (63.4%), bercita-cita tinggi (57.6%) dan bergaya (53.4%).

Namun begitu, kebanyakan subjek juga tidak bersetuju bahawa teman sekerja mereka bodoh (94%), lembab (85.3%), malas (83.8%), membosankan (83.1%), mudah dibuat musuh (81.6%), tidak disukai (81.5%), sukar ditemui (68.7%), tidak ada *privacy* (61.6%), terlalu banyak bercakap (54.7%) dan taat (53.5%).

Terdapat 9 item memperoleh jawapan ‘tidak pasti’ yang melebihi 20%. Item-item ini termasuklah sukar ditemui (22.2%), pantas (27.2%), aktif (28.1%), terlalu

banyak bercakap (28.1%), tidak ada *privacy* (28.4%), bercita-cita tinggi (36.6%), bergaya (38.1%), taat (42.5%) dan minat yang terhad (45.9%).

Jadual 36 menunjukkan perkaitan antara teman sekerja dengan taraf perkahwinan. Daripada 320 subjek yang dikaji, 163 subjek (50.9%) adalah berpuas hati terhadap teman sekerja. Manakala 157 subjek (49.1%) adalah tidak berpuas hati terhadap teman sekerja.

Jadual 36 Teman Sekerja Mengikut Taraf Perkahwinan

Teman Sekerja	Taraf Perkahwinan	Jumlah	
	Berkahwin	Bujang	
Tidak Puas Hati	116	41	157
Puas Hati	117	46	163
Jumlah	233	87	320

Bagi subjek berkahwin, kepuasan kerja terhadap teman sekerja adalah tidak begitu ketara, yakni 117 subjek berpuas hati terhadap teman sekerja berbanding dengan 116 subjek yang tidak berpuas hati. Manakala bagi subjek yang bujang, 46 subjek (52.9%) daripada sejumlah 87 subjek adalah berpuas hati terhadap teman sekerja.

Jadual 37 menunjukkan perkaitan antara teman sekerja dengan tempoh perkhidmatan dan umur. Dari segi perkaitan teman sekerja dengan tempoh perkhidmatan, kajian mendapati bahawa peratus kepuasan kerja subjek yang berkhidmat dalam lingkungan 0-5 tahun dan 6-10 tahun adalah hampir sama, masing-

masing ialah 48.8% dan 48.5%, yakni kurang daripada separuh subjek berpuas hati terhadap teman sekerja. Keadaan ini adalah sama dengan subjek yang berkhidmat lebih daripada 21 tahun. 52.6% subjek yang berkhidmat 21 tahun ke atas adalah kurang berpuas hati terhadap teman sekerja. Subjek yang berkhidmat dalam lingkungan 16-20 tahun adalah paling berpuas hati terhadap teman sekerja, yakni 56% atau 47 subjek daripada 83 subjek yang berpuas hati terhadap teman sekerja.

Jadual 37 Teman Sekerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan dan Umur

Tempoh Perkhidmatan	Teman Sekerja	Umur					Jumlah
		21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	
0 - 5 tahun	Tidak Puas	9	33	2			44
	Puas	5	31	6			42
	Jumlah	14	64	8			86
6 - 10 tahun	Tidak Puas		4	25	5	1	35
	Puas		3	25	5		33
	Jumlah		7	50	10	1	68
11 - 15 tahun	Tidak Puas			14	19		33
	Puas			11	20	3	34
	Jumlah			25	39	3	67
16 - 20 tahun	Tidak Puas				13	5	36
	Puas				15	22	47
	Jumlah				28	39	1
21 - 25 tahun	Tidak Puas					5	6
	Puas					2	7
	Jumlah					7	13
26 – 30 tahun	Tidak Puas					2	2
	Puas						
	Jumlah					2	2
31 – 35 tahun	Tidak Puas						1
	Puas						1
	Jumlah						1
Jumlah Besar		14	71	83	77	50	320

Untuk meninjau perkaitan antara teman sekerja mengikut umur subjek, kajian menunjukkan peratus kepuasan kerja subjek meningkat dengan bertambahnya umur sehingga mencapai maksimum pada lingkungan umur 36-40, yakni 56.3% atau 40 subjek daripada 71 subjek adalah berpuas hati terhadap teman sekerja. Bagi subjek

berumur 41 ke atas, kepuasan kerja terhadap teman sekerja telah menurun sebanyak 0.3% berbanding dengan subjek dalam lingkungan umur 31-40 atau 42 subjek daripada 75 subjek yang berpuas hati terhadap teman sekerja.

Jadual 38 menunjukkan perkaitan teman sekerja dengan pengiktirafan masyarakat dan kelulusan akademik. Dari segi teman sekerja dengan kelulusan akademik, kajian menunjukkan bahawa daripada 139 subjek yang berkelulusan SPM/MCE, 54% adalah berpuas hati terhadap teman sekerja. Keadaan ini adalah sebaliknya bagi subjek yang berkelulusan STPM/HSC. 93 subjek (51.4%) daripada jumlah 181 subjek adalah tidak berpuas hati terhadap teman sekerja.

Jadual 38 Teman Sekerja Mengikut Pengiktirafan Masyarakat dan Kelulusan Akademik

Pengiktirafan Masyarakat	Teman Sekerja	Kelulusan Akademik		Jumlah
		SPM/MCE	STPM/HSC	
Tidak	Tidak Puas Hati	17	17	34
	Puas Hati	9	11	20
Ya	Jumlah	26	28	54
	Tidak Puas Hati	47	76	123
	Puas Hati	66	77	143
	Jumlah	113	153	266
Jumlah Besar		139	181	320

Dari segi teman sekerja dengan pengiktirafan masyarakat, kajian menunjukkan bahawa subjek yang mengaku mendapat pengiktirafan masyarakat dan berpuas hati terhadap teman sekerja adalah paling ramai, yakni 143 subjek (44.7%) daripada

jumlah 320 subjek yang dikaji. Manakala subjek yang berpendapat tidak memperoleh pengiktirafan masyarakat tetapi berpuas hati terhadap teman sekerja adalah paling kecil bilangannya, yakni hanya terdiri daripada 20 subjek (6.25%).

Jika dilihat pada hubungan teman sekerja dengan pengiktirafan masyarakat dan kelulusan akademik, kajian menunjukkan bahawa subjek sama ada berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC yang menolak mendapat pengiktirafan masyarakat dan tidak berpuas hati terhadap teman sekerja mempunyai peratusan paling tinggi, yakni 64% atau 34 subjek daripada sejumlah 54 subjek yang menolak mendapat pengiktirafan masyarakat. Manakala 143 subjek (53.8%) daripada 266 subjek sama ada berkelulusan SPM/MCE atau STPM/HSC mengaku mendapat pengiktirafan masyarakat dan berpuas hati terhadap teman sekerja.

DAPATAN BERKAITAN DENGAN HIPOTESIS KAJIAN

Ujian-t telah digunakan untuk melihat perbezaan dari segi kepuasan kerja antara aspek-aspek jantina, kelulusan akademik, tempoh perkhidmatan, taraf perkahwinan dan pengiktirafan masyarakat bagi guru-guru SJK(C).

Dalam hipotesis pertama, ujian-t digunakan untuk membandingkan kepuasan kerja antara guru lelaki dengan guru perempuan SJK(C). Jadual 39 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan kajian $t = -.09$, $p < .93$ menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara jantina. Dengan itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru lelaki dengan guru perempuan SJK(C) ditolak.

Jadual 39 Keputusan Ujian-t bagi Kepuasan Kerja dengan Jantina

	n	M	SD	t	p	r_o
Kepuasan Kerja	320	216.58	21.15	-.09	.93	-.01
Lelaki	50	216.26	28.26			
Perempuan	270	216.64	19.62			

Nota: Tidak signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis ketujuh menyatakan terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru berkelulusan akademik SPM/MCE dengan guru berkelulusan STPM/HSC bagi guru SJK(C). Jadual 40 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan kajian $t = .75$, $p < .45$ menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara kumpulan berkelulusan akademik tersebut. Maka dengan itu, hipotesis ketujuh ditolak.

Jadual 40 Keputusan Ujian-t bagi Kepuasan Kerja dengan Kululusan Akademik

	n	M	SD	t	p	r_o
Kepuasan Kerja	320	216.58	21.15	.75	.45	-.03
SPM / MCE	139	217.60	20.70			
STPM / HSC	181	215.81	21.51			

Nota: Tidak signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis kesembilan menyatakan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang berkahwin dengan guru yang bujang bagi

guru SJK(C). Jadual 41 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan kajian $t=.76$, $p < .45$ menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara kumpulan taraf perkahwinan tersebut. Maka dengan itu, hipotesis kesembilan ditolak.

Jadual 41 Keputusan Ujian-t bagi Kepuasan Kerja dengan Taraf Perkahwinan

	n	M	SD	t	p	r_o
Kepuasan Kerja	320	216.58	21.15	.76	.45	-.05
Berkahwin	233	217.17	20.33			
Bujang	87	215.02	23.25			

Nota: Tidak signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis kesepuluh menyatakan terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan guru yang tidak mendapat pengiktirafan masyarakat bagi guru SJK(C).

Jadual 42 Keputusan Ujian-t bagi Kepuasan Kerja dengan Pengiktirafan Masyarakat

	n	M	SD	t	p	r_o
Kepuasan Kerja	320	216.58	21.15	-6.41	.00	.34
Tidak	54	200.72	20.30			
Ya	266	219.80	19.86			

Nota: Signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Jadual 42 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan kajian $t = -6.41$, $p < .00$ menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dari segi

kepuasan kerja antara kumpulan yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan yang tidak mendapat pengiktirafan masyarakat. Maka dengan itu, hipotesis kesepuluh boleh diterima.

Dua kumpulan ujian statistik yakni ujian parametrik, korelasi Pearson (r) dan ujian non-parametrik, korelasi Spearman's rho (r_s) telah digunakan untuk melihat perkaitan antara kepuasan kerja dengan aspek-aspek pekerjaan dalam hipotesis kedua, hipotesis ketiga, hipotesis keempat, hipotesis kelima, hipotesis keenam dan hipotesis kelapan. Aspek-aspek pekerjaan tersebut merangkumi keadaan kerja, keadaan gaji, kenaikan pangkat, corak penyeliaan, teman sekerja dan tempoh perkhidmatan. Perkaitan antara pembolehubah-pembolehubah ini ditafsirkan berdasarkan indeks yang dibentuk oleh Davis (1971) seperti yang berikut:

<u>Nilai Pekali</u>	<u>Penerangan</u>
.70 atau lebih	Kaitan yang sangat kuat
.50 hingga .69	Kaitan yang kuat
.30 hingga .49	Kaitan sederhana kuat
.10 hingga .29	Kaitan tidak begitu kuat/rendah
.01 hingga .09	Kaitan yang boleh diabaikan

Jadual 43 Keputusan bagi Kepuasan Kerja dengan Keadaan kerja

Aspek Pekerjaan	M	SD	p	r
Kepuasan Kerja	216.58	21.51	.00	.77
Keadaan Kerja	49.49	6.82		

Nota: Signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis kedua menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan kerja bagi guru SJK(C). Jadual 43 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan kajian $r = .77$, $p < .00$ memperlihatkan pertalian positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan pekerjaan. Dengan itu, hipotesis kedua boleh diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan gaji bagi guru SJK(C). Jadual 44 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan kajian $r = .37$, $p < .00$ memperlihatkan pertalian positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan gaji. Dengan itu, hipotesis ketiga boleh diterima.

Jadual 44 Keputusan bagi Kepuasan Kerja dengan Keadaan Gaji

Aspek Pekerjaan	M	SD	<i>p</i>	<i>r</i>
Kepuasan Kerja	216.58	21.15	.00	.37
Keadaan Gaji	18.22	3.03		

Nota: Signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis keempat menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kenaikan pangkat bagi guru SJK(C). Dapatan kajian adalah seperti dalam Jadual 45. Keputusan kajian $r = .60$, $p < .00$ menunjukkan pertalian positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan peluang kenaikan pangkat. Dengan itu, hipotesis keempat boleh diterima.

Jadual 45 Keputusan bagi Kepuasan Kerja dengan Kenaikan Pangkat

Aspek Pekerjaan	M	SD	p	r
Kepuasan Kerja	216.58	21.51	.00	.60
Kenaikan Pangkat	19.00	5.21		

Nota: Signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis kelima menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan corak penyeliaan bagi guru SJK(C). Jadual 46 menunjukkan keputusan yang diperolehi. Dapatan kajian $r = .75$, $p < .00$ memperlihatkan pertalian positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan corak penyeliaan. Dengan itu, hipotesis kelima boleh diterima.

Jadual 46 Keputusan bagi Kepuasan Kerja dengan Corak Penyeliaan

Aspek Pekerjaan	M	SD	p	r
Kepuasan Kerja	216.58	21.15	.00	.75
Corak Penyeliaan	65.16	8.81		

Nota: Signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis keenam menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan teman sekerja bagi guru SJK(C). Jadual 47 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan $r = .66$, $p < .00$ memperlihatkan pertalian positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan teman sekerja. Dengan itu, hipotesis keenam boleh diterima.

Jadual 47 Keputusan bagi Kepuasan Kerja dengan Teman Sekerja

Aspek Pekerjaan	M	SD	p	r
Kepuasan Kerja	216.58	21.15	.00	.66
Teman Sekerja	64.71	7.63		

Nota: Signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Hipotesis kelapan menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bagi guru SJK(C). Jadual 48 menunjukkan keputusan yang telah diperolehi. Dapatan $r = .05$, $p < .40$ memperlihatkan tiada pertalian yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan. Dengan itu, hipotesis kelapan ditolak.

Jadual 48 Keputusan bagi Kepuasan Kerja dengan Tempoh Perkhidmatan

Aspek Pekerjaan	M	SD	p	r
Kepuasan Kerja	216.58	21.15	.40	.05
Tempoh Perkhidmatan	11.21	6.45		

Nota: Tidak signifikan (dua hujung) pada aras keertian .05

Secara ringkasnya, dapatan kajian menunjukkan bahawa semua aspek pekerjaan kecuali tempoh perkhidmatan mempunyai perkaitan yang positif dengan kepuasan kerja. Menurut Davis (1971), keadaan pekerjaan ($r = .77$) dan corak penyeliaan ($r = .75$) mempunyai hubungan yang sangat kuat. Manakala teman sekerja ($r = .66$) dan kenaikan pangkat ($r = .60$) mempunyai hubungan yang kuat. Sementara

itu, keadaan gaji ($r = .39$) mempunyai hubungan sederhana kuat dengan kepuasan kerja.

Dengan itu, hipotesis pertama, hipotesis ketujuh, hipotesis kelapan dan hipotesis kesembilan ditolak manakala hipotesis kedua, hipotesis ketiga, hipotesis keempat, hipotesis kelima hipotesis keenam dan hipotesis kesepuluh boleh diterima.