

BAB V

PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN

PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Tujuan kajian ini ialah untuk melihat sama ada wujud perbezaan dari segi kepuasan kerja antara jantina, kelulusan akademik, taraf perkahwinan dan pengiktirafan masyarakat. Kajian ini juga untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan keadaan kerja, keadaan gaji, kenaikan pangkat, corak penyeliaan, teman sekerja dan tempoh perkhidmatan.

Hipotesis pertama, ketujuh, dan kesembilan telah ditolak kecuali hipotesis kesepuluh dengan menggunakan pengujian ujian-t. Dapatan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara jantina (Jadual 39), kelulusan akademik (Jadual 40) dan taraf perkahwinan (Jadual 41) bagi guru SJK(C). Dapatan hipotesis kesepuluh pula memperlihatkan 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).

Hipotesis kedua, ketiga, keempat, kelima dan keenam telah diterima kecuali hipotesis kelapan dengan menggunakan ujian parametrik, korelasi Pearson (r) dan ujian non-parametrik, korelasi Spearman's rho (r_s). Dapatan membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan kerja (Jadual 43), keadaan gaji (Jadual 44), kenaikan pangkat (Jadual 45), corak penyeliaan

(Jadual 46) dan teman sekerja (Jadual 47) bagi guru SJK(C). Sementara itu, dapatan hipotesis kelapan menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bagi guru SJK(C) (Jadual 48).

Secara ringkasnya, rumusan hasil kajian ini berdasarkan tujuan dan hipotesis kajian yang dibuat adalah seperti berikut:

1. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru lelaki dengan guru perempuan SJK(C). Ini bermakna guru lelaki SJK(C) mengalami kepuasan kerja yang tidak berbeza dengan guru perempuan SJK(C).
2. Terdapat hubungan signifikan yang positif antara kepuasan kerja dengan keadaan kerja bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) semakin berpuas hati terhadap keadaan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SJK(C) terhadap pekerjaan mereka.
3. Terdapat hubungan signifikan yang positif antara kepuasan kerja dengan keadaan gaji bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) semakin berpuas hati terhadap keadaan gaji yang diterima, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SJK(C) terhadap pekerjaan mereka.
4. Terdapat hubungan signifikan yang positif antara kepuasan kerja dengan peluang kenaikan pangkat bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) semakin berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SJK(C) terhadap pekerjaan mereka.

5. Terdapat hubungan signifikan yang positif antara kepuasan kerja dengan corak penyeliaan bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) semakin berpuas hati terhadap corak penyeliaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SJK(C) terhadap pekerjaan mereka.
6. Terdapat hubungan signifikan yang positif antara kepuasan kerja dengan teman sekerja bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) semakin berpuas hati terhadap teman sekerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SJK(C) terhadap pekerjaan mereka.
7. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru berkelulusan SPM/MCE dengan guru berkelulusan STPM/HSC bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) berkelulusan SPM/MCE mengalami kepuasan kerja yang tidak berbeza dengan guru SJK(C) berkelulusan STPM/HSC.
8. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) mengalami kepuasan kerja yang tidak berbeza dari segi tempoh perkhidmatan dalam pekerjaan mereka.
9. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang berkahwin dengan guru yang bujang bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) yang berkahwin mengalami kepuasan kerja yang tidak berbeza dengan guru SJK(C) yang bujang.
10. Terdapat perbezaan signifikan yang positif dari segi kepuasan kerja antara guru yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan yang tidak mendapat

pengiktirafan masyarakat bagi guru SJK(C). Ini bermakna guru SJK(C) semakin berpuas hati terhadap pengiktirafan masyarakat, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SJK(C) terhadap pekerjaan mereka.

Data-data dalam Jadual 21 menunjukkan aspek-aspek kepuasan kerja mengikut keutamaannya dalam memberi kepuasan kerja kepada guru SJK(C) . Berasaskan peratusan subjek yang berpuas hati, keadaan kerja(60.6%) menduduki tempat pertama dalam memberikan kepuasan kerja kepada guru SJK(C) yang mengajar di Kuala Lumpur. Ini diikuti oleh aspek keadaan gaji (58.4%). Tempat ketiga ialah aspek corak penyeliaan (57.8%). Manakala tempat keempat ialah aspek kenaikan pangkat (52.8%) dan yang terakhir ialah aspek teman sekerja (50.9%).

IMPLIKASI KAJIAN

Kajian yang dijalankan ini telah memperlihatkan perkaitan antara kepuasan kerja dengan jantina dan kepuasan kerja dengan aspek pekerjaan yang melibatkan keadaan kerja, keadaan gaji, kenaikan pangkat, corak penyeliaan dan teman sekerja di kalangan guru SJK(C) di Kuala Lumpur.

Pembolehubah-pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini ialah jantina, keadaan kerja, keadaan gaji, kenaikan pangkat, corak penyeliaan, teman sekerja, kelulusan akademik, tempoh perkhidmatan, taraf perkahwinan dan pengiktirafan masyarakat sebagai pembolehubah tidak bersandar. Manakala pembolehubah bersandar ialah kepuasan kerja. Aspek jantina terdapat dalam hipotesis pertama, aspek keadaan kerja, keadaan gaji, kenaikan pangkat, corak penyeliaan dan teman sekerja terdapat dalam hipotesis kedua, ketiga, keempat, kelima dan keenam. Manakala

aspek kelulusan akademik, tempoh perkhidmatan, taraf perkahwinan dan pengiktirafan masyarakat dinyatakan dalam hipotesis ketujuh, kelapan, kesembilan dan kesepuluh masing-masing secara berurutan. Dapatan dalam kajian ini tidak menyokong hipotesis pertama, ketujuh, kelapan dan kesembilan tetapi menyokong hipotesis kedua, ketiga, keempat, kelima, keenam dan kesepuluh.

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama ialah terdapatnya perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru lelaki dengan guru perempuan SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian tidak menyokong hipotesis pertama ini, yakni $t (320) = -.09$, $p < .93$ dan $r_o(320) = -.01$. Ini membawa maksud bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja antara para guru lelaki dan guru perempuan SJK(C).

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua ialah terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan kerja bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian telah dibuktikan dan menyokong hipotesis tersebut, yakni $r (320) = .77$, $p < .00$. Selain daripada itu, dapatan hipotesis ini juga menunjukkan bahawa para guru SJK(C) mempunyai hubungan antara kepuasan kerja dengan keadaan kerja yang positif ($r = +.77$) dan mempunyai tahap kepuasan kerja yang sangat kuat terhadap keadaan kerja.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga ialah terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan gaji bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian ini telah dibuktikan dan menyokong hipotesis tersebut, yakni $r(320) = .37$, $p < .00$. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan keadaan gaji adalah signifikan dan positif ($r = +.37$). Ini bermakna bahawa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SJK(C) ke tahap yang lebih tinggi, kemungkinan mereka perlu menerima gaji yang lebih tinggi.

Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat ialah terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kenaikan pangkat bagi guru SJK (C) di Kuala Lumpur. Hipotesis ini telah dibuktikan dan dapatan kajian menyokong hipotesis tersebut, yakni $r(320) = .60$, $p < .00$. Keputusan ini telah menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kenaikan pangkat mempunyai kaitan yang signifikan dan positif ($r = +.60$). Jadi, peluang kenaikan pangkat yang terhad mungkin akan menyebabkan para guru SJK(C) tidak berpuas hati terhadap pekerjaan mereka. Ini seterusnya memberi kesan negatif terhadap motivasi, kreativiti dan produktiviti sesebuah organisasi.

Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan corak penyeliaan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Hipotesis ini telah dibuktikan dan dapatan menyokong hipotesis tersebut, yakni $r(320) = .75$, $p < .00$. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan

antara kepuasan kerja dengan penyeliaan. Begitu juga, keputusan kajian menunjukkan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan penyeliaan mempunyai kaitan yang sangat kuat ($r = +.75$). Ini bermaksud para guru SJK(C) mempunyai tahap kepuasan kerja yang sangat kuat terhadap corak penyeliaan yang dilakukan oleh pihak pentadbir mereka.

Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam ialah terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan teman sekerja bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Hipotesis ini telah dibuktikan dan dapatannya telah menyokong hipotesis tersebut, yakni $r (320) = .66$, $p < .00$. Keputusan ini juga menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan teman sekerja mempunyai kaitan yang signifikan dan positif ($r = +.66$). Dalam konteks kajian ini, institusi sekolah dapat dikategorikan dalam bidang kemanusiaan. Jadi, perkaitan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan teman sekerja ($r = +.66$) bermaksud satu persekitaran kerja yang baik mungkin diwujudkan di sekolah-sekolah tersebut.

Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh ialah terdapatnya perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru berkelulusan SPM/MCE dengan guru berkelulusan STPM/HSC bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatkan kajian tidak menyokong hipotesis ketujuh ini, yakni $t (320) = .75$, $p < .45$ dan $r_o(320) = -.03$. Ini bermaksud bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja antara guru berkelulusan SPM/MCE dengan guru berkelulusan STPM/HSC.

Hipotesis Kelapan

Hipotesis kelapan ialah terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian tidak menyokong hipotesis tersebut, yakni $r (320) = .05$, $p < .40$. Ini bermaksud bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan.

Hipotesis Kesembilan

Hipotesis kesembilan ialah terdapatnya perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang berkahwin dengan guru yang bujang bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian tidak menyokong hipotesis tersebut, yakni $t (320) = .76$, $p < .45$ dan $r_o (320) = -.05$. Ini bermaksud bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja dari segi taraf perkahwinan.

Hipotesis Kesepuluh

Hipotesis kesepuluh ialah terdapatnya perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan guru yang tidak mendapat pengiktirafan masyarakat bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian telah dibuktikan dan menyokong hipotesis tersebut, yakni $t (320) = -6.41$, $p < .00$ dan $r_o (320) = .34$. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan kepuasan kerja antara guru yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan guru yang tidak mendapat pengiktirafan masyarakat bagi guru SJK(C). Begitu juga, keputusan kajian menunjukkan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan pengiktirafan masyarakat mempunyai kaitan yang sederhana kuat ($r_o = +.34$). Ini

bermakna bahawa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SJK(C) ke tahap yang lebih tinggi kemungkinan para guru perlu mendapat pengiktirafan masyarakat yang lebih.

Secara ringkasnya, berdasarkan keputusan dalam kajian ini didapati bahawa hanya 50.3% daripada jumlah subjek berpuas hati terhadap pekerjaan mereka pada keseluruhannya. Manakala teman sekerja merupakan aspek pekerjaan yang paling tidak puas hati bagi guru-guru SJK(C) di Kuala Lumpur.

CADANGAN

Hasil daripada penyelidikan ini, berikut adalah beberapa cadangan yang boleh diambil berkaitan dengan masalah kepuasan kerja bagi guru SJK(C).

1. Daripada aspek-aspek pekerjaan yang dikaji, didapati guru SJK(C) di K.L. paling tidak berpuas hati terhadap teman sekerja. Oleh itu, adalah disyorkan supaya diadakan satu kajian untuk menyokong atau menafikan dapatan ini.
2. Adalah dicadangkan bahawa Sistem Saraan Baru (SSB) yang sedang dilaksanakan dikaji semula untuk mengelakkannya menyimpang daripada objektif dan prinsip sebenar. Ini kerana penyelewengan sistem tersebut boleh menyebabkan persaingan negatif dan kekecewaan di kalangan guru, lantas menjelaskan hubungan harmoni di kalangan guru.
3. Kajian juga menunjukkan bahawa guru SJK(C) di K.L. mengharapkan lebih banyak peluang kenaikan pangkat. Oleh itu, dicadangkan supaya peluang kenaikan pangkat diwujudkan dengan lebih banyak lagi. Jawatan Penolong

Kanan untuk sekolah rendah (Penolong Kanan Akademik, Penolong Kanan Hal Ehwal Pelajar, Penolong Kanan Kokurikulum dan Penyelia Petang) yang merupakan peluang kenaikan pangkat yang telah diwujudkan hendaklah diperluaskan kepada sekolah gred B dan tidak hanya terbatas kepada sekolah gred A sahaja.

4. Secara umumnya, soal selidik JDI tidak mencakupi keseluruhan aspek-aspek kerja. Terdapat juga aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti nilai moral, pencapaian kerja, perkembangan profesional, kebebasan kerja, autoriti dan sebagainya. Adalah diharapkan supaya ada penyelidik-penyalidik yang berminat tentang kajian tersebut.