

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN
GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING
DI DAERAH PASIR GUDANG

SITI NOR AZIMAH BINTI ATAN

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian
syarat penganugerahan ijazah
Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)

Sekolah Pendidikan
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia

FEBRUARI 2021

DEDIKASI

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani.
Segala pujian atas limpah dan kurnia Allah SWT tuhan seluruh alam.

Selawat dan salam ke atas junjungan Nabi Muhammad SAW.

Teristimewa buat suami tercinta

Mohd Azhar bin Idris

Serta anak-anak kesayangan

Muhammad Danial Darwisy, Muhammad Danish Dayyan,

Nur Damia Darwisyah, Ahmed Bukhari Muslim dan Iman Mahdi

Kalianlah permata hati, yang sentiasa bersinar dan menerangi

Semoga Allah SWT sentiasa mengurniakan rezeki dan kebahagiaan kepada kita
dunia dan akhirat.

Untuk

Abah dan emak yang saya sayangi,

Haji Atan bin Selor dan Hajjah Hasnah bt Sharum,

Tiada kata-kata untuk menggambarkan tanda terima kasih saya, segala jasa tidak
akan saya dapat membalasnya, sekalipun dengan segunung intan permata.

Tidak dilupakan juga

Guru Besar sekolah saya yang dikasihi,

Puan Fauziah bt Mamat,

Terima kasih kerana memberikan sokongan.

Buat sahabat-sahabat sejawat, Puan Fauziah bt Mohd Suhaimi dan Thevatharshini

A/P Nagendran, terima kasih kerana menjadi adik-adik yang setia menemani dan

memahami perjalanan hidup ini,

Kejayaan ini adalah hasil dan restu kalian

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih yang tidak terhingga.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana limpah kurnianya saya dapat menyiapkan kajian ini dengan sempurna sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling).

Melalui ruang terbatas ini, saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih tidak terhingga kepada Doktor Tan Joo Siang selaku penyelia tesis ini yang telah banyak memberikan tunjuk ajar, bimbingan serta dorongan dan nasihat yang amat bermakna kepada diri saya dari peringkat awal perancangan sehinggalah ke peringkat akhir kajian ini dapat disempurnakan dengan baiknya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima juga dirakamkan kepada Professor Doktor Zaidatun binti Tasir selaku Dekan Fakulti Sains Sosial Kemanusiaan, Professor Doktor Fatin Aliah Phang Binti Abdullah selaku Pengerusi Sekolah Pendidikan, Professor Doktor Muhammad Sukri bin Saud selaku Penyelaras Ahli Jawatankuasa Projek Sarjana Sekolah Pendidikan, Puan Hazlina binti Stam selaku Pegawai Tadbir dan Encik Khairull Azmi bin Ishak selaku Timbalan Pendaftar kerana mereka inilah insan-insan yang banyak membantu saya dalam meneruskan perjuangan pengajian menyiapkan kajian ini. Mereka adalah lambang indentiti slogan Universiti Teknologi Malaysia “Kerana Tuhan Untuk Manusia”. Allahuamin, sangat besar jasa mereka kepada pembangunan pendidikan anak didik seperti saya, jutaan terima kasih sekali lagi. Semoga Allah membalas segala jasa dan kebaikan kalian.

Di kesempatan ini juga saya ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada Jabatan Pendidikan Negeri Johor memberi kebenaran kepada saya menggunakan sekolah-sekolah di Daerah Pasir Gudang sebagai sampel kajian; pentadbir-pentadbir sekolah dan rakan kaunselor serta guru-guru bimbingan dan kaunseling di Daerah Pasir Gudang kerana ikhlas dan sukarela menjadi responden dalam kajian ini amat dihargai dan diucapkan jutaan terima kasih.

Tidak lupa juga, setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih ditujukan kepada semua rakan seperjuangan yang telah memberi semangat dan sokongan dalam menyempurnakan kajian ini.

Akhir sekali, terima kasih ini dirakamkan khas untuk semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak yang telah memberikan kerjasama dan bantuan dalam menyiapkan kajian ini. Terima kasih dan semoga Allah membalas budi kalian.

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling (B & K) di sekolah daerah Pasir Gudang, Johor. Seramai 140 orang guru B & K telah dipilih secara sampel bertujuan dan memberi maklum balas kepada soal selidik motivasi dan kepuasan kerja secara atas talian. Kajian kuantitatif ini menggunakan instrumen *Work Preference Inventory (WPI)* bagi mengukur motivasi guru dan instrumen *Job Satisfaction Survey (JSS)* bagi mengukur kepuasan kerja guru. Data di ambil dan diproses menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 20.0. Analisis deskriptif melibatkan frekuensi, peratusan, min, dan sisihan piawai bagi memaparkan demografi responden dari segi jantina dan kategori sekolah. Manakala statistik inferensi digunakan untuk melihat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru Bimbingan dan Kaunseling (B & K). Dapatan kajian juga mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K. Hasil keputusan dapatan ini dapat memberi implikasi kepada amalan amali dan praktik dalam mutu pekerjaan guru B & K seterusnya menjadi penambahbaikan pada masa kan datang.

ABSTRACT

This study examines the relationship between motivation and job satisfaction among guidance and counseling teachers' school in Pasir Gudang district, Johor. A total of 140 guidance and counseling teachers were selected by sample to aim and provide feedback on motivation and job satisfaction questionnaires online. This quantitative study uses the Work Preference Inventory (WPI) instrument to measure teacher motivation and the Job Satisfaction Survey (JSS) instrument to measure teacher job satisfaction. Data were collected and processed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 20.0. Descriptive analysis involves frequency, percentage, mean, and standard deviation to display the demographics of respondents in terms of gender and school category. While inference statistics are used to see the relationship between motivation and job satisfaction among guidance and counseling teachers. The findings of the study also found that there is no significant relationship between the level of motivation and the level of job satisfaction among guidance and counseling teachers.

SENARAI KANDUNGAN

	TAJUK	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	SENARAI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiv
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI SINGKATAN	xvii
	SENARAI LAMPIRAN	xviii
BAB 1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	4
	1.3 Penyataan Masalah	6
	1.4 Objektif Kajian	8
	1.5 Persoalan Kajian	9
	1.6 Hipotesis Kajian	10
	1.7 Kerangka Teori	10
	1.7.1 Teori Motivasi Intrinsik	11
	1.7.2 Teori Motivasi Ekstrinsik	12
	1.7.3 Teori Hierarki Keperluan Maslow	12
	1.8 Kerangka Konsep	16
	1.9 Kepentingan Kajian	16
	1.10 Definisi Konsep dan Operasi	17
	1.10.1 Definisi Motivasi	17
	1.10.2 Definisi Kepuasan kerja	18

	1.10.3 Guru Bimbingan dan Kaunseling (B & K) sekolah	20
	1.11 Limitasi Kajian	20
	1.12 Kesimpulan	21
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	23
	2.1 Pengenalan	23
	2.2 Motivasi	23
	2.3 Kepuasan Kerja	26
	2.4 Teori Hierarki Keperluan Maslow	28
	2.5 Teori Dua Faktor Herzberg	29
	2.6 Teori Peneguhan	30
	2.7 Teori Jangkaan dan Keseimbangan (Expectation and Enquiry Theory)	30
	2.8 Sorotan Kajian Lepas Tentang Motivasi	31
	2.9 Sorotan Kajian Lepas Mengenai Kepuasan Bekerja	33
	2.10 Rumusan	35
BAB 3	METODOLOGI	37
	3.1 Pengenalan	37
	3.2 Reka Bentuk Kajian	37
	3.3 Sampel & Populasi Kajian	39
	3.4 Tempat Kajian	39
	3.5 Instrumen Kajian	40
	3.5.1 Bahagian A : Maklumat Latar Belakang Responden	40
	3.5.2 Bahagian B : Motivasi (Work Preference Inventory – WPI)	40
	3.5.3 Bahagian C : Kepuasan Terhadap Kerja (<i>Job Satisfaction Survey – JSS</i>)	43
	3.6 Prosedur Kajian	45
	3.6.1 Pengurusan Borang Soal Selidik	46
	3.7 Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik	46
	3.8 Kajian Rintis	48
	3.9 Pengumpulan Data	49

3.10	Analisis Data	49
3.11	Kesimpulan	51
BAB 4	ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN	53
4.1	Pengenalan	53
4.2	Analisis Statistik Deskriptif terhadap Demografi Responden	54
4.3	Analisis Statistik berdasarkan Objektif Kajian	56
4.3.1	Analisis Statistik Deskriptif Tahap Motivasi dalam kalangan guru B & K di Daerah Pasir Gudang	56
4.3.2	Analisis Statistik Deskriptif Tahap Kepuasan Kerja Guru B & K di Daerah Pasir Gudang	57
4.4	Ujian Normaliti dalam Menentukan Analisis Statistik Inferensi Data Kajian	58
4.4.1	Analisis Inferensi Hubungan di antara Motivasi dengan Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling di Daerah Pasir Gudang	59
4.4.2	Analisis Inferensi Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Motivasi dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Jantina	60
4.4.3	Statistik Inferensi Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Motivasi dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Kategori Sekolah	61
4.4.4	Analisis Inferensi Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Jantina	62
4.4.5	Analisis Inferensi Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Kategori Sekolah	62
4.5	Kesimpulan	63
BAB 5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	65
5.1	Pengenalan	65
5.2	Rumusan Kajian	65

5.2.1	Rumusan Tahap Motivasi Guru B & K di Daerah Pasir Gudang	66
5.2.2	Rumusan Tahap Kepuasan Kerja Guru B & K di Daerah Pasir Gudang	66
5.2.3	Rumusan Hubungan di antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang	67
5.2.4	Rumusan Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Motivasi dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Jantina	67
5.2.5	Rumusan Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Motivasi dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Kategori Sekolah	67
5.2.6	Rumusan Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Jantina	68
5.2.7	Rumusan Perbezaan yang Signifikan antara Tahap Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru B & K di Daerah Pasir Gudang berdasarkan Jenis Sekolah	68
5.3	Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Deskriptif	68
5.3.1	Analisis Tahap Motivasi	69
5.3.2	Analisis Inferensi Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Demografi Jantina dan Kategori Sekolah Dalam Lingkungan Guru B & K di daerah Pasir Gudang.	70
5.3.2.1	Perbezaan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru B & K daerah Pasir Gudang berdasarkan Jantina	71
5.3.2.2	Perbezaan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru B & K daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah.	72
5.4	Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja	72
5.5	Cadangan Kajian	74
5.6	Kesimpulan	76

RUJUKAN	77
LAMPIRAN	83

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Skala Likert Empat Mata	41
Jadual 3.2	Komponen Positif dan Negatif	41
Jadual 3.3	Skor Maklumbalas Responden	42
Jadual 3.4	Pembahagian Tingkat Markat Skor Min	42
Jadual 3.5	Skala Ordinal Enam Mata	43
Jadual 3.6	Sub Skala Jenis-Jenis Kepuasan Kerja Guru	44
Jadual 3.7	Pecahan Positif dan Negatif Mengikut Sub-Skala	44
Jadual 3.8	Skor Bagi Jawapan Responden	45
Jadual 3.9	Pembahagian Tingkat Markat Skor Min	45
Jadual 3.10	Nilai Alpha pekali Chronbach bagi Ketekalan Dalaman	47
Jadual 3.11	Kebolehpercayaan Item bagi <i>Work Preference Inventory</i> (Motivasi)	47
Jadual 3.12	Kebolehpercayaan Item bagi <i>Job Satisfaction Survey</i> (Kepuasan Bekerja)	48
Jadual 3.13	Kaedah Menganalisis Data	50
Jadual 4.1	Analisis deskriptif Demografi Responden	55
Jadual 4.2	Analisis deskriptif tahap motivasi dalam kalangan responden	57
Jadual 4.3	Analisis deskriptif tahap kepuasan bekerja responden	57
Jadual 4.4	Ujian normaliti terhadap data kajian	58
Jadual 4.5	Korelasi Spearman terhadap hubungan di antara motivasi dengan kepuasan bekerja responden	60
Jadual 4.6	Ujian Mann-Whitney U terhadap perbezaan yang signifikan tahap motivasi responden berdasarkan jantina	61
Jadual 4.7	Ujian Mann-Whitney U terhadap perbezaan yang signifikan tahap motivasi responden berdasarkan kategori sekolah	61

Jadual 4.8	Ujian Mann-Whitney U terhadap perbezaan yang signifikan tahap kepuasan bekerja responden berdasarkan jantina	62
Jadual 4.9	Ujian Mann-Whitney U terhadap perbezaan yang signifikan tahap kepuasan bekerja responden berdasarkan kategori sekolah	63

SENARAI RAJAH

NO.RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Kerangka Teori (Stephen R.R, 2001)	15
Rajah 1.2	Kerangka Kajian	16
Rajah 2.1	Hierarki Keperluan Maslow (Robins, 2002)	28
Rajah 3.1	Prosedur Analisis Menggunakan SPSS	51

SENARAI SINGKATAN

JERI	-	Jasmani, Emosi, Rohani, Intelektual
B & K	-	Bimbingan dan Kaunseling
APC	-	Anugerah Perkhidmatan Cemerlang
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
JPNJ	-	Jabatan Pendidikan Negeri Johor
PPD	-	Pejabat Pendidikan Daerah
JSS	-	<i>Job Satisfaction Survey</i>
WPI	-	<i>Work Preference Inventory</i>
SPSS	-	<i>Social Package Science Social</i>

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
Lampiran A	Surat Kebenaran Responden (Consent Form)	83
Lampiran B	Borang Soal Selidik	84
Lampiran C	Jadual Penempatan Saiz Sampel Morgan & Krejcie (1970)	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Falsafah Pendidikan Malaysia adalah usaha berterusan untuk mengembangkan potensi individu secara holistik dan bersepadu untuk memupuk insan yang seimbang dan harmoni dari segi fizikal, emosi, rohani dan intelektual (JERI). Tujuan usaha ini adalah untuk memupuk rakyat Malaysia yang berpengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab, dapat mencapai kebahagiaan diri dan menyumbang kepada keharmonian dan kemakmuran Negara. Mengikut falsafah pendidikan kebangsaan peranan guru amat penting.

Konsep kerja dalam Islam berasal dari bahasa Arab “Amala dan Kasb’ yang bermaksud kerja atau usaha seseorang, Kepuasan kerja Islam menekankan keseimbangan antara kepuasan fizikal dan spiritual. Setiap pekerja ingin mendapatkan kepuasan kerja di tempat kerja dengan baik. Kepuasan kerja adalah naluri semangat dalaman bagi setiap orang yang bekerja. Ini akan memberikan rasa tanggungjawab dan komitmen yang menyeluruh untuk mencapai tujuan professional dan akan membantu melindungi kepentingan organisasi. Namun, persoalannya ialah apakah setiap orang memiliki kepuasan kerja terutamanya dalam lingkungan kerja yang berbeza.

Pada masa kini, banyak kajian mendapati bahawa pekerja yang terlibat lebih cenderung menjadi seorang pekerja yang mempunyai prestasi tinggi yang dapat memberi manfaat kepada organisasi daripada segi produktiviti dan keuntungan. Profesion keguruan juga mempunyai masalah ini. Dalam belanjawan 2011, kerajaan telah menetapkan skala imbuhan baru untuk semua penjawat awam. Ini jelas menunjukkan bahawa aspek kepuasan kerja dan sikap kerja dalam kalangan pekerja

terutamanya pegawai kerajaan sangat dihargai oleh kerajaan (Laila Nazura Nawi, 2015). Oleh itu, semua institusi pendidikan terutamanya sekolah telah menetapkan matlamat mereka untuk memiliki guru yang terbaik dan dedikasi dalam sistem kerja organisasi mereka.

Menurut Onukwube (2012), kepuasan kerja sangat penting dan menjadi salah satu keperihatinan sebenar mana-mana organisasi kerana membawa kepada hasil seperti prestasi dan kecekapan pekerja, ketidakhadiran dan pergantian kepada organisasi. Sebilangan besar pekerja berpuas hati dengan pekerjaan mereka yang berbeza kerana mereka dipenuhi dengan aktiviti pekerjaan mereka. Dalam aspek ekonomi telah menunjukkan sebab-sebab kepuasan kerja tidak dapat dicapai adalah kerana keadaan kerja yang sukar, ganjaran dan pampasan yang rendah, ketiadaan kenaikan pangkat kerja adalah faktor utama yang menjadikan kepuasan kerja adalah mustahil seperti yang ditunjukkan oleh Onukwube (2012).

Jika dilihat sekarang, pelbagai reformasi telah dilaksanakan dalam sistem pendidikan di Malaysia dan ini sudah pasti menjadikan tanggungjawab dan peranan guru jadi lebih kompleks dan mencabar. Kelangsungan agenda untuk memertabatkan pendidikan Negara tidak boleh dipisahkan daripada aspirasi Negara yang terkandung dalam Akta-akta Pendidikan, Rukun Negara, Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM).

Menurut Nor Mohamad, JamalulLail dan Ruzita (2016), guru harus disediakan untuk berhadapan dengan cabaran global yang tidak menentu. Walaupun daya saing diutamakan, jati diri mesti kekal sebagai modal sosial masyarakat. Negara maju berpendapatan tinggi bergantung kepada modal insan minda kelas pertama yang datang dari dunia pendidikan. Aplikasi pengetahuan, kemahiran dan sikap dibimbing oleh tujuan yang bersasaran terhadap pelajar. Peranan sebagai seorang guru yang kritis, inovatif dan berpotensi tidak akan pernah berhenti. Guru sebagai tulang belakang dalam bidang pendidikan perlu memperkasakan Falsafah Pendidikan Kebangsaan dengan membangunkan kesemua aspek JERI dalam diri pelajar. Dengan menyampaikan ilmu dengan lebih efisien supaya para pelajar yang dididik bukan sahaja cemerlang akademik, tetapi turut kaya dengan adab selain mandiri. Oleh yang

demikian, dalam memperkasakan guru untuk menghasilkan kepuasan bekerja yang maksima dan impaknya terhadap kemenjadian pelajar, kajian seperti ini perlu dijalankan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualiti kerja adalah keluasan kerja guru. Peningkatan kepuasan kerja guru dapat memupuk sikap kerja mereka untuk terus berusaha meningkatkan kemahiran mengajar, mewujudkan persekitaran pembelajaran yang lebih baik serta meningkatkan prestasi akademik dan modal insan pelajar. Dimensi kepuasan kerja berbeza di setiap individu. Skop penyelidikan yang diharapkan adalah berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah, penghargaan, prosedur kerja, persekitaran kerja, rakan sekerja dan hubungan komunikasi.

Berdasarkan Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Rancangan Malaysia Ke Sembilan, misi nasionalnya adalah bekerjasama untuk mencapai kecemerlangan, kegemilangan dan kecemerlangan. Negara berharap dapat menjadikan Negara ini sebagai Negara yang maju melalui sistem pendidikan, jadi tanggungjawab ini harus dipikul oleh seorang guru. Di samping itu, sokongan kuat dari sekolah dan komuniti adalah penting untuk merealisasikan pernyataan ini. Dalam melaksanakan tugas ini, motivasi dan dorongan adalah penting untuk meningkatkan kualiti kerja guru dari semasa ke semasa.

Oleh itu, aspek motivasi dapat dilihat melalui faktor-faktor yang terdapat pada motivasi dalaman dan luaran. Aspek motivasi juga dikaji untuk melihat kepuasan kerja guru berdasarkan faktor gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rakan sekerja, persekitaran kerja dan hubungan komunikasi. Oleh itu, kedua-dua pembolehubah ini telah menjadi fokus pengkaji untuk mengkaji hubungan antara tahap motivasi dan tahap kepuasan bekerja guru.

1.2 Latar Belakang Kajian

Pada era millennium baru, menjadi semakin global iaitu dunia tidak mempunyai sempadan dan tugas serta tanggungjawab guru menjadi semakin mencabar. Bukan sahaja guru mengajar, tetapi tugas mereka juga merangkumi tugas membentuk jiwa dan semangat pelajar untuk menjadi orang yang mulia. Kaedah terbaru yang diperkenalkan oleh kementerian pendidikan adalah untuk menghasilkan modal insan yang sangat baik dan ianya sangat mencabar kewibawaan sebagai seorang guru dalam melaksanakan program ini. Oleh kerana dunia ini tanpa sempadan dan penguasaan kemahiran teknologi semakin maju, ini menjadikan pelajar menghadapi perkara negatif yang tidak sesuai dengan nilai ketimuran budaya kita. Halimaton Hamzah (2007) ada menyatakan bahawa kementerian pendidikan telah menggariskan tiga strategi utama bagi menghasilkan modal insan minda kelas pertama yang seimbng daripada segi mental dan fizikal, iaitu; meningkatkan pengetahuan dan penguasaan, memperkuatkan kemampuan sintifik dan teknologi dan memupuk masyarakat yang celik teknologi serta kekuatan moral.

Shahril (2001), menjelaskan lagi pernyataan ini, beliau menegaskan bahawa pendidikan pada abad ke 21 akan menghadapi pelbagai bentuk cabaran. Banyak faktor dalaman dan luaran yang menjadi pemangkin kepada cabaran berat yang perlu dihadapi pada abad berikutnya. Bidang pendidikan bukan hanya memerlukan guru yang dapat melatih bakat pelajar dari aspek pengetahuan dan kemahiran tinggi dalam bidang industri, teknologi, pengurusan dan perdagangan, tetapi juga perlu melatih pelajar mempunyai nilai, etika dan akhlak mulia, orang yang bertanggungjawab, orang yang baik dan berkeupayaan membangunkan masyarakat dan negara.

Dalam melaksanakan tugas-tugas yang semakin berat di dunia global ini, sistem pendidikan di Malaysia juga berubah mengikut perkembangan pesat pada masa kini dan berkembang dengan cepat mengikut model berdasarkan falsafah pendidikan. Dengan adanya perkembangan teknologi moden yang semakin maju, sektor pendidikan perlu berinovasi dengan lebih pantas dan bersistematik. Dan pada masa sekarang, memberi tanggungjawab kepada guru untuk mendidik pelajar untuk menjadi warganegara yang berjaya adalah tugas yang mencabar. Beban kerja ini

membuatkan guru merasa terbebani dan memerlukan dorongan dan motivasi untuk membantu guru menyelesaikan tugas mereka.

Menurut Wan Azmi (dalam Mohd Zaini, 2003) ada menyatakan bahawa pekerja seperti guru adalah manusia yang perlu dijaga dari segi keperluan, kebajikan dan maruah mereka. Apabila motivasi dan dorongan dalam kalangan guru diuruskan dengan baik maka keadaan ini akan dapat membina kepuasan kerja yang baik dan ianya dapat memotivasikan mereka untuk bergerak ke arah kualiti kerja yang lebih berkesan dan efisien dan dalam pada masa yang sama mereka berusaha mewujudkan situasi kepuasan kerja. Sekiranya pekerja seperti guru dalam sesebuah organisasi selalu bermasalah dan bersikap negatif, maka struktur yang rapi atau mekanisme pengurusan tersebut akan mendapat kepuasan yang ideal.

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Zubaidah Aman (1999) dalam Juliana Abu Hanifah (2004), tentang '*burnout*' di kalangan guru di 45 buah sekolah di 3 buah negeri mendapati 41.5% guru yang mengakui mereka tidak mendapat kepuasan bekerja dikategorikan sebagai tidak bermotivasi dalam profesion mereka. Dapatan beliau juga menunjukkan 38.9% guru menghadapi tahap keletihan yang tinggi manakala 23.9% menyatakan hasrat untuk meletakkan jawatan. Menurut beliau, implikasi kurangnya motivasi dalam kalangan guru terhadap sistem pendidikan negara adalah di tahap serius.

Seterusnya implikasi kurangnya motivasi dalam kalangan guru turut mendapat perhatian oleh Razali (2002) dalam Juliana Abu Hanifah (2004). Dalam persidangan kebangsaan Pengurusan Pendidikan Pengetua-Pengetua Sekolah Menengah Malaysia ke-4, beliau menegaskan bahawa guru-guru yang sering menimbulkan masalah kepada pengetua adalah guru yang pasif dan dikenalpasti sebagai tidak bermotivasi. Menurut beliau lagi walaupun guru-guru tersebut mahir dan berpengalaman dalam bidang mereka tetapi motivasi mereka untuk mengajar atau melakukan tugas-tugas persekolahan adalah rendah dan akhirnya menampakkan mereka sebagai guru yang tidak cekap dan professional.

Ini jelas menunjukkan bahawa pentingnya guru sebagai individu yang mempunyai maruah, perasaan dan keinginan mereka yang tidak boleh diabaikan. Dengan memberi dorongan dan motivasi kepada guru, termasuk psikologi, organisasi pendidikan dapat berkembang. Kesimpulannya, aspek motivasi ini penting dalam kalangan guru, di mana jika diabaikan kemungkinan besar akan menyebabkan kerugian dalam sektor pendidikan.

Dari pernyataan tersebut, motivasi dan kepuasan bekerja sebagai seorang guru diberi perhatian. Ini adalah isu utama yang dibincangkan oleh individu yang mementingkan kebajikan guru. Aspek motivasi yang berbentuk rangsangan dalaman dan luaran harus dipenuhi bagi meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru sangat penting bagi memantapkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Apabila keperluan itu dipenuhi, guru akan dapat menunjukkan hasil yang baik dalam tugas yang mereka laksanakan.

1.3 Pernyataan Masalah

Tidak dinafikan bahawa terdapat ganjaran bagi guru dari segi gaji, kenaikan pangkat, guru cemerlang dan guru pakar. Walau bagaimanapun, ini sering kontroversi kerana kekosongan untuk jawatan ini terlalu kecil untuk di isi oleh pendidik. Menurut Marzulina Omar (2007), profesion keguruan adalah penjawat awam terbesar di Malaysia, dengan anggaran tiga ratus ribu guru yang berkhidmat sebagai seorang guru. Oleh itu, ketika memenuhi keperluan semula jadi orang, mereka masih jarang menekankan motivasi dalaman, kerana orang suka memuji, menghargai dan menghormati adalah fitrah manusia sebagai pengiktrafan spiritual guru.

Menurut Zulkifli (2003), pendokong utama dalam sistem pendidikan adalah guru dan tugas utama mereka adalah menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran dan kepuasan kerja guru adalah memastikan keberkesanan penyampaian ilmu. Walaubagaimanapun, banyak kajian yang dilakukan melalui media massa dan penemuan aduan guru jelas menunjukkan bahawa mereka tidak

berpuas hati dengan pelbagai perkara. Suasana tempat kerja, peluang kenaikan profesionalisme dan pengiktirafan antara faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Walter (1965), menyatakan bahawa sekumpulan pekerja yang biasa tidak berpuas hati terhadap pekerjaan mereka adalah guru. Kajian oleh Nawi Jusoh (1991) menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Malaysia dipengaruhi oleh hubungan antara guru dan pelajar, harga diri, kepuasan terhadap pentadbir, kebolehan guru dan ganjaran kewangan.

Kaunselor sekolah sering mengalami tahap tekanan yang tinggi berpunca dari pelbagai tanggungjawab kerja, kesamaran peranan, bebanan kerja yang tinggi, kurang sumber untuk menangani dan kurang penyeliaan klinikal (DeMato & Curcio, 2004; Lambie, 2007; McCarthy, Kerne, Calfa, Lambert & Gurtzman, 2010). Kajian menunjukkan '*burnout*' adalah berpunca dari pengalaman tekanan yang berterusan (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach, 2003; Schaufeli & Enzmann, 1998) dan boleh menyebabkan perkhidmatan yang diberikan adalah kurang berkualiti (Lawson & Venatt, 2005; Maslach, 2003).

McCarthy, et.al., (2010) mendapati bahawa kaunselor sekolah yang melaporkan tuntutan yang mencabar sebagai sebahagian tugas mereka juga mempunyai tahap tekanan yang tinggi. Dapatan kajian ini membimbangkan memandangkan kaunselor sekolah seringkali berhadapan dengan tugas-tugas yang kurang jelas, peranan tugas yang tidak konsisten dan konflik dalam jangkaan tugas mereka (Burnham & Kackson, 2000; Culberth, Scarborough, 2008; Lambie, 2007; Scarborough & Culberth, 2008). Tambah membimbangkan adalah tekanan yang berlaku secara berlarutan boleh membawa kepada masalah kepuasan kerja, prestasi kerja malahan kesihatan emosi dan fizikal.

Oleh itu, motivasi adalah pendorong utama manusia dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan dan ianya bersifat penggerak diri manusia ke arah yang lebih baik. Kebiasaannya, apabila seseorang individu mempunyai tahap motivasi yang tinggi seperti guru ianya akan menghasilkan karya kerja yang berkualiti. Dan apabila tahap motivasinya rendah maka hasil yang ditunjukkan juga adalah berkualiti rendah. Dalam melaksanakan tugas dalam organisasi, pekerja yang

mempunyai komitmen profesionalisme yang tinggi akan memberikan kepuasan diri pribadi. dan kepuasan kerja yang di miliki oleh guru akan mempengaruhi mutu kerja yang baik. Guru dengan tahap kepuasan kerja yang tinggi berkadar langsung dengan tahap motivasi kerja yang juga sebanding dengan hasil yang diperolehi oleh guru.

Berkaitan dengan pernyataan-pernyataan di atas, penyelidikan mengenai tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja sangat penting dan harus dijalankan dalam kalangan guru terutamanya guru-guru B & K. Ini bukan sahaja dapat memastikan pelajar memperoleh prestasi yang baik dalam bidang akademik tetapi juga dapat memupuk generasi muda sekaligus menjunjung falsafah pendidikan yang ada dalam mengimbangkan fizikal dan spiritual manusia. Ini adalah penting dalam penyelidikan yang ingin dijalankan oleh pengkaji untuk mengetahui hubungan antara tahap motivasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang, Johor.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Menenalpasti tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang.
- ii. Menenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang.
- iii. Menenalpasti hubungan di antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang.
- iv. Menenalpasti perbezaan yang signifikan bagi tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan jantina.
- v. Menenalpasti perbezaan yang signifikan bagi tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah.

- vi. Mengenalpasti ada terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan jantina.
- vii. Mengenalpasti ada terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah.

1.5 Persoalan Kajian

Terdapat tujuh persoalan kajian yang akan dikaji didalam kajian ini:

- i. Apakah tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang?
- ii. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang?
- iii. Adakah terdapat hubungan di antara tahap motivasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang?
- iv. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan jantina?
- v. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah?
- vi. Adakah terdapat perbezaan signifikan bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan jantina?
- vii. Adakah terdapat perbezaan signifikan bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah.

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian yang akan dikaji oleh pengkaji dibahagikan kepada dua bahagian iaitu hipotesis dari aspek hubungan dan hipotesis dari aspek perbezaan yang signifikan. Oleh yang demikian, lima hipotesis null yang akan diuji dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- H01: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan bekerja dalam kalangan guru B & K.
- H02: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan jantina.
- H03: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap motivasi dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah.
- H04: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan jantina.
- H05: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di daerah Pasir Gudang berdasarkan kategori sekolah.

1.7 Kerangka Teori

Kerangka teori dalam kajian ini adalah motivasi menurut Herzberg (1966) dan juga kepuasan kerja menurut Hierarki Keperluan Maslow. Teori Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor. Berdasarkan teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi keadaan pekerjaan seseorang, iaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesihatan (*hygiene*) yang disebut juga *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong pekerja bermotivasi iaitu faktor intrinsik iaitu kuasa dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing dan faktor ekstrinsik iaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Manakala Teori Hierarki Keperluan Maslow diperkenalkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1954. Menurut Maslow, manusia tidak pernah puas dengan apa sahaja yang diperolehi kerana selepas satu-satu keperluan dipuaskan, akan wujud keperluan lain untuk dipuaskan.

1.7.1 Teori Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang terbatin dan merupakan penggerak kepada perlakuan untuk kepentingan sendiri atau untuk memperolehi ganjaran bagi diri sendiri (Harter, 1982).

Menurut Deci (1975), motivasi intrinsik boleh diterangkan sebagai suatu keadaan psikologi yang mendorong seseorang menganggap dirinya sebagai seorang yang berkebolehan dan dapat menentukan sesuatu dengan sendiri. Kedua-dua persepsi ini berkaitan dengan kawalan iaitu, kebolehan mengawal dan mendapat peluang untuk mengawal. Seseorang individu akan bermotivasi intrinsik yang tinggi sekiranya individu tersebut dapat melakukan sesuatu kerja digemarinya seperti seorang pendidik berjaya mendidik pelajarinya menjadi pelajar cemerlang.

Teori ini juga diperkenalkan oleh Baron (1989), ia menyatakan bahawa ganjaran sesuatu tingkah laku diperolehi daripada hanya kepuasan hati hasil pelaksanaan sesuatu tugas itu. Ada sesetengah tingkah laku itu dilakukan kerana individu berkenaan mendapat satu bentuk kepuasan dalaman, atau satu motivasi intrinsik hasil daripadanya. Ini berbeza dengan ganjaran ekstrinsik seperti yang dinyatakan dalam teori peneguhan iaitu ganjaran diberi oleh orang lain kepada individu tersebut. Pengetahuan seperti ini amat berguna bagi seseorang pengurus yang ingin meningkatkan produktiviti dengan cara memotivasikan para pekerjaanya supaya bekerja dengan lebih gigih.

1.7.2 Teori Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk kepada konsep yang berkait dengan peneguhan yang mana peneguhan ialah proses apabila rangsangan atau peristiwa luar yang disebabkan oleh tindak balas itu meningkat. Motivasi yang berpunca dari luar iaitu apabila kita membuat sesuatu bagi mendapatkan ganjaran dalam motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik diwujudkan daripada rangsangan luaran dengan tujuan menggerakkan individu supaya melakukan sesuatu aktiviti yang membawa faedah kepadanya.

Motivasi ekstrinsik ini dapat dirangsang dalam bentuk seperti pujian, insentif, hadiah, gred dan membentuk suasana dan iklim persekitaran yang kondusif bagi mendorong kepuasan kerja guru B & K. Contohnya, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) yang diberikan oleh pengetua kepada guru kerana kerjaya yang baik akan menyebabkan daya usaha guru itu meningkat. Suatu stimulus atau peristiwa yang diakibatkan memperkuatkan kemungkinan respon itu berlaku lagi dipanggil peneguhan. Peneguhan positif ialah stimulus atau peristiwa yang menyebabkan peningkatan prestasi guru B & K tersebut memberi kesan positif terhadap pelajarannya. Peneguhan ini lazimnya menggembirakan dan dipanggil sebagai ganjaran. Peneguhan yang tidak menyebabkan dalam peningkatan prestasi kerja adalah peneguhan negatif. Peneguhan negatif adalah stimulus atau peristiwa yang sekiranya dielakkan selepas sesuatu respon berlaku akan mengakibatkan peningkatan respon itu. Menurut Walberg (1986), kedua-dua jenis peneguhan ini penting bagi mempertingkatkan kualiti dalam pekerjaan.

1.7.3 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Teori Hierarki Keperluan Maslow diperkenalkan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954. Menurut Maslow, manusia tidak pernah puas dengan apa sahaja yang diperolehi kerana selepas satu-satu keperluan dipuaskan, akan wujud keperluan lain untuk dipuaskan. Keperluan manusia terdiri daripada keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan kasih sayang, keperluan penghormatan sendiri dan

keperluan penyempurnaan sendiri. Untuk mencapai dari satu peringkat ke peringkat yang lain. Individu tersebut akan bermotivasi untuk berusaha ke peringkat yang lebih tinggi.

Keperluan fisiologi adalah keperluan peringkat pertama yang perlu dicapai oleh individu. Keperluan asas ini merangkumi keperluan terhadap makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, pendapatan dan lain-lainya. Keperluan ini adalah keperluan tahap rendah dan perlu dicapai oleh seseorang individu. Apabila keperluan di peringkat ini berjaya dicapai, individu tersebut akan bermotivasi pula untuk mencapai peringkat yang tinggi iaitu keselamatan, kasih sayang, penghargaan sendiri dan kesempurnaan sendiri.

Keperluan keselamatan ialah keperluan peringkat kedua yang perlu dipenuhi. Keperluan ini merangkumi aspek kestabilan, bebas daripada ketakutan dan kebimbangan sama ada daripada segi peraturan atau undang-undang atau pun struktur. Di peringkat ini, timbul keinginan untuk mempunyai kerjaya yang terjamin, dilayan dengan adil dan mendapat gaji yang berpatutan. Apabila keperluan peringkat kedua telah dipenuhi, individu akan meningkatkan motivasi ke peringkat yang seterusnya.

Keperluan peringkat ketiga ialah keperluan kasih sayang dan kekitaan. Keperluan ini menekankan bahawa individu memerlukan kawan dan perhatian. Keadaan ini benar-benar akan dirasakan ketika seseorang itu berada dalam kesunyian dan kesepian. Ariffin Hj, Zainal (1984), menyatakan bahawa seseorang individu itu memerlukan perhatian dan kawan. Di tahap ini keperluan kasih sayang dan menyayangi serta mempunyai dan dipunyai amat diperlukan. Ini akan menjadi motivasi yang amat penting terhadap cara bertindak dan bertingkah laku. Antaranya termasuklah keperluan ingin diterima oleh rakan sebaya, rakan sekerja dan masyarakat, kerana rasa diterima dan dihargai mendorong seseorang pekerja menghasilkan kerja yang cemerlang.

Keperluan keempat ialah penghormatan sendiri. Keperluan di tahap ini berada di peringkat tertinggi. Ariffin Hj. Zainal (1984), menyatakan bahawa keperluan di peringkat ini dapat dibahagikan kepada dua kategori iaitu keinginan kepada kekuatan, pencapaian, kecukupan, penguasaan kemampuan untuk memberi keyakinan dalam kehidupan dan kebebasan. Kedua ialah peringkat di mana individu cuba mendapatkan pengiktirafan, penghargaan, prestij, status dan juga perhatian terhadap hasil kerja.

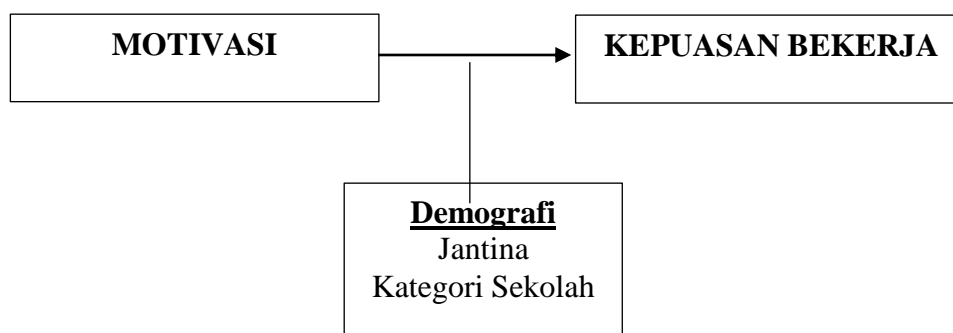
Keperluan yang paling tinggi untuk disempurnakan ialah keperluan kesempurnaan sendiri. Individu di peringkat ini menyedari akan potensi yang ada pada diri sendiri dan dapat menimbulkan keinginan untuk menjadi individu yang sempurna dalam semua aspek. Menurut Ahmad Anthony Hussain (1986), menyatakan bahawa teori Maslow lebih banyak berlandaskan kepada keperluan manusia yang bersifat tabii dan universal. Dalam dunia pekerjaan, tahap ini adalah di mana individu mengharapkan untuk dinaikkan pangkat, mendapat bonus, atau peluang untuk ke tahap yang lebih tinggi dan berjaya dengan cemerlang.



Rajah 1.1 Kerangka Teori (Stephen R.R, 2001)

1.8 Kerangka Konsep

Di sini pengkaji mengemukakan model kajian yang dibina berdasarkan objektif kajian seperti yang telah dijelaskan sebelum ini. Model kajian adalah seperti dalam Rajah 1.2.



Rajah 1.2 Kerangka Kajian

1.9 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian ini diharap dapat membantu pihak yang terlibat dalam pengurusan profesion keguruan dari segi motivasi dan kepuasan kerja guru B & K dalam meningkatkan kualiti kerja yang lebih bermutu. Kepentingan kajian adalah seperti berikut:

- i. Dalam kajian ini diharap memberi pengetahuan kepada semua guru B & K terutamanya di daerah Pasir Gudang mengenai tahap kepuasan kerja untuk meningkatkan mutu sikap kerja dalam menjalankan tugas.
- ii. Ia juga untuk mengetahui dan mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja. Faktor-faktor ini diharap dapat membantu meningkatkan tahap motivasi dan memberi kepuasan dalam menjalankan kerja.

- iii. Kajian ini juga penting untuk dijadikan sumber maklumat kepada semua Pejabat Pendidikan Daerah khususnya Pejabat Pendidikan Daerah Pasir Gudang (PPD), Jabatan Pelajaran Negeri (JPN), Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam mengenalpasti tahap motivasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja bagi menghasilkan mutu kerja yang berkualiti dalam bidang kerja hakiki seorang guru B & K di sekolah.

1.10 Definisi Konsep dan Operasi

1.10.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berprestasi. Tahap motivasi pekerja yang diterima oleh majikan mereka dapat berkorelasi dengan kepuasan dan kehendak mereka. Ini adalah kekuatan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk bekerja lebih kuat dan dapat menghasilkan prestasi tinggi dan produktiviti sesebuah organisasi.

Motivasi mempunyai kecenderungan untuk memberi tenaga, membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan sikap dan tingkah laku, dalam erti yang lain, ia adalah kekuatan yang mendorong seseorang pekerja untuk mencapai matlamat pekerjaannya. Menurut Luthans (Olisegun, 2012), keutamaan inspirasi bagi seseorang pekerja ialah motivasi akan mendorong seseorang individu melakukan pekerjaan mereka dengan penuh dedikasi dan dalam pada masa yang sama ianya akan meningkatkan kepuasan bekerja di dalam sesebuah organisasi.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai satu kesediaan untuk menggunakan tahap usaha yang lebih tinggi ke arah tujuan organisasi dan pada masa yang sama mencapai keperluan individu. Konsep motivasi difokuskan pada memberi tenaga, mendorong, merangsang individu ke arah perubahan tingkah laku untuk mencapai pemenuhan tujuan dan objektif organisasi sehingga mencapai sehingga mencapai produktiviti yang lebih tinggi dan kepuasan bekerja (Amanda, 2011; Saka dan

Salman, 2014). Motivasi dalam etimologi Latin, ialah “penggerak” yang bermaksud “Untuk bergerak”.(Machara & Jain, 2016).

Oleh itu, dalam kajian ini motivasi dapat diertikan sebagai kekuatan yang tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara khas. Ianya mendorong seseorang untuk berbuat tindakan dan sebagai penggerak menentukan ke arah perbuatan tujuan yang hendak dicapai.

1.10.2 Definisi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebenarnya terlalu subjektif untuk dinilai walau bagi manapun ia bergantung kepada set nilai dan minat seseorang individu terhadap kerjaya yang dipilihnya sendiri. Ia akan dapat dikesan dan dinilai melalui sikap dan tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang individu itu.

Dalam Kamus Dewan (2002) telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perihal kerjaya, kelegaan, kesenangan ketika melakukan kerja, aktiviti atau tindakan yang bertujuan untuk menjana, menyelesaikan, menyediakan dan sebagainya. Dalam kajian ini, definisi kepuasan kerja merujuk kepada semua hasil daripada pelbagai sikap yang diamalkan oleh guru terhadap semua komponen pekerjaan yang diperoleh dengan kepuasan hati yang tinggi, sederhana dan rendah. Keadaan ini merujuk kepada kebahagiaan yang diperoleh dengan memberi kemahiran dan pengetahuan kepada penggunaannya iaitu pelajar. Mereka memperoleh sesuatu yang bermakna yang dapat digunakan dalam hidupnya.

Robin (1986), mendefinisikan penentuan kepuasan bekerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dikatakan bahawa orang yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan. Dalam karya Cox, T.,(1978), menyatakan bahawa seseorang juga dapat melihat kepuasan kerja apabila seseorang itu dapat menyampaikan minat, kemampuan dan dapat membangkitkan rasa senang dan kelegaan serta dapat melaksanakan tugas dengan berkesan sesuai dengan harapan kerjanya.

Musfi Efrizal (2011) percaya bahawa kepuasan kerja adalah keadaan dimana emosi pekerja merupakan tindak balas terhadap titik peluh yang diterima semasa bekerja. Hasil dapatan kajian beliau mendapati tidak ada kaitan kewangan dengan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahawa apabila kepuasan kerja dicapai, perasaan dan emosi kerja juga akan berubah, dan pada masa yang sama ia akan membuatkan pekerja lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas dan menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Satu perkara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan melaksanakan penilaian prestasi yang harus diimplementasikan sesuai dengan pekerjaan. (Peillo, 2006). Wexley dan Yuki (1984) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Robin, 2003 mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap bidang kerjanya. Mc Shane dan Glinow (2003), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Melalui kepuasan kerja, seseorang dapat merasakan hasilnya keseronokan atau kegembiraan dan memperoleh sikap positif.

Merujuk kepada Munchinsky (2000), kepuasan kerja merujuk kepada tahap kesenangan seseorang yang diperolehi dari tugas yang telah diselesaikan. Pekerjaan ini melibatkan emosi positif atau negatif seseorang terhadap tugas yang ingin dilaksanakan dan berkait rapat dengan kepuasan atau ketidakpuasan diri terhadap kerjanya.

Berdasarkan pendefinisian oleh beberapa ahli pengkaji di atas, dapat disimpulkan bahawa pengkaji bersetuju dan bersependapat dengan definisi kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Munchinsky (2002), ianya sesuai dengan kajian yang dijalankan oleh pengkaji.

1.10.3 Guru Bimbingan dan Kaunseling (B & K) sekolah

Menurut Brammer (1985), definisi guru Bimbingan dan Kaunseling (B & K) merupakan konsep seorang kaunselor yang merujuk kepada seseorang individu yang telah menyelesaikan rancangan yang disediakan, memenuhi etika professional tertentu dan bertanggungjawab terhadap hasil bantuannya dan memenuhi syarat pelesenan dan ujian kemampuan.

Secara operasionalnya, dalam kajian ini, guru B & K sekolah adalah seorang pendidik yang telah mengikuti kursus pengajaran di institusi yang diiktiraf oleh kerajaan dalam bidang bimbingan dan kaunseling dan dilantik menjadi guru bimbingan kepada pelajar dan bekerja sebagai guru B & K sepenuh masa di sekolah rendah dan sekolah menengah.

1.11 Limitasi Kajian

- i. Kajian ini dijalankan secara atas talian ke atas guru-guru B & K di satu ratus sembilan sekolah rendah dan menengah yang berada di daerah Pasir Gudang, Johor. Hasil perolehan maklumat di Pejabat Pendidikan Daerah Pasir Gudang populasi guru B & K ialah seramai 225 orang.
- ii. Guru-guru yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada guru lelaki dan perempuan daripada kaum Melayu, India, Cina dan Lain-lain.
- iii. Sampel dalam kajian ini diperlukan seramai 140 orang guru B & K sekolah rendah dan menengah yang dilantik oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan Malaysia mengikut jadual Morgan dan Krejcie (1970).
- iv. Maklumat yang diperolehi dari responden adalah melalui maklum balas yang diterima berdasarkan borang selidik melalui '*google form*' yang dibina atas talian.

1.12 Kesimpulan

Dalam bab ini, menjelaskan tahap motivasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru B & K di sekolah rendah dan menengah di daerah Pasir Gudang. Guru B & K yang mempunyai tahap kepuasan yang baik akan menghasilkan sikap kerja yang positif dan memberi kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang di pertanggungjawabkan.

RUJUKAN

- Abdullah Sanusi Othman, Ishak Abd.Rahman, Ulya Sabirah Mohd Hanafi. (2018). Hubungan antara Kepuasan Bekerja dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja. *International Journal of Modern Trends in Bussiness Research*. Vol.2, 29-46.
- Adempdi, D.T., & Akintomide, O.A. (2015). A Comparative Study of Levels of Job Satisfaction Among Librarians in Private and Public Universities in Ondo State. *Journal of Information and Knowledge Management*, 1-9.
- Adeoye, A.O., & Fields, Z. (2014). Compensation management and Employee Job Satisfaction : A Case of Nigeria. *Journal of Social Science*, 41 (3), 345-352.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational Commitment and Employee Performance on The Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and educational Research*,1(1), 84-92.
- Amaanda, N.M. (2011). The impact of employees' motivation and empowerment on delivering service quality to enhance customer satisfaction: Case company X. *Degree Programme in Business Management Thesis*.
- Amune, J.B. (2014). A comparative study of the determinants of job satisfaction among male and female librarians in public university libraries in Edo State of Nigeria. *International Journal of Education and Research*, 2(7).
- Andrey Bishay. (1996). Teacher Motivation and Job Satisfaction : A Study Employing The Experiences Sampling Method.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Babalola, G.A., & Nwalo, K.I.N. (2013). Influence of job motivation on the productivity of librarians in colleges of education in Nigeria. *Information and Knowledge Management*, 3(5), 70-75.
- Benrazavi, S.R., & Silong, A.D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*,14(1), 127-140.

- Baharum Ahmad (1998). "Hubungan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg di Sebuah Sekolah Menengah dalam Daerah Kota Tinggi: Satu Kajian Kes" Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Dubrin , Andrew, J. (1990). "Effectiveness Business Psychology". New Jersey. Prentice Hall. Inc. Ghazali Othman (1979), An Investigation of The Sources of The Job Satisfaction of Malaysia School. University of California: Ph.D Dissertation.
- Griffin , David, K. (2010). A Survey of Bahamians and Jamaican Teacher's Level of Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*. Vol. 16, p 57-77.
- Herzberg, F. Mansuer, B. and Synderman, B. (1959). "The Motivation to Work". New York, John Willey and Son Inc.
- Jainabi Mohd Kassim (1995). "Kepuasan Kerja Guru-guru wanita: Kajian Kes di Kedah" Universiti Malaya: Tesis Sarjana Muda Jainabi Mohd Kassim (1995). "Kepuasan Kerja Guru-guru wanita: Kajian Kes di Kedah" Universiti Malaya: Tesis Sarjana Muda.
- Juliana Abu Hanifah (2004). Persepsi guru-guru sekolah di Bandar Temerloh terhadap faktor motivasi guru dalam menjalankan tugas di sekolah . Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Kamaldin, Naseem Bibi dan Abu Baharin. (2003). Kajian Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-Guru Daerah Batu pahat. Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Kekalkan integriti didik anak bangsa* (2010, Jun 6) *Utusan Malaysia*. Di capai Disember 5, 2020, daripada <http://www.utusan.com.my/utusan/>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1993). Panduan Perlaksanaan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di Sekolah. Unit Bimbingan dan Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Maslach, C. (2003). Burnout : The case of caring. Cambridge , M A: Malor Books.
- Maslow,A.H.(1970)."Motivation and Personality." New York Harper and Row Publisher.
- Misran Ali. (2008). Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Kulai. Universiti Teknologi Malaysia : *Tesis Sarjana Muda*.

- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (1999). "Penyelidikan Pendidikan". Skudai. Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Morgan, M., & O' Leary, M. (2004). A Study of Factor Associated with The Job Satisfaction of Begginning Teachers. *The Irish Journal of Education*. Vol.35,75-86.
- Mohd. Najib. (2014). *Reka Bentuk Tinjauan : Soal Selidik Pendidikan (Vol.4)*. Kuala Lumpur : Pantas Set Sdn. Bhd.
- Muhammad Ali Embi. (2003). Konsep Asas Pengurusan Sumber Manusia : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. Selangor.
- Munchinsky, P.M. (2000). Psychology Applied to Work. Australia Wadsworth Thomas Learning.
- Normazaini Saleh. (2018). Kepuasan Kerj di Institusi Pengajian Tinggi Swasta dan Hubungan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Tinjauan Di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS),Kajang, Selangor. Proceeding of The 5th International Conference of Management.
- Nor Mohamad Zulhairi ismail, JamalulLail Abdul Wahab & Ruzita Md Hassan. (2016). Kepuasan Kerja Guru & Perbezaanya Berdasarkan Pencapaian Sekolah. *Jurnal Personalia Pelajar 19(1):49-54*.
- Omar, Apandi dan Tan, Soo Yin. (2003). Hubungan Antara Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Kawasan Bandar Daerah Pontian, Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Othman, A. S., Rahman, I. A. & Hanafi, U.S.M. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 1(3), 29-46.
- Onukwube, H.N., 2012. Correlates of job satisfaction amongst quantity surveyors in consulting firms in Lagos, Nigeria. *Aus. J. Construct. Econ. Build* 12, 43-54.
- Perie, Marriane & David P. Baker. (1997). Job Satisfaction Among America's Teachers : Effects of Workplace Conditions, Backgorund Characteristics and Teacher Compensation. *Statistical Analysis Report, United States Department Education Office of Educational Research and Improvement, NCES*, 97.
- Panirsilvam.S. (1999). "Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan keinginan untuk Berhenti dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah, Daerah Tampin, Negeri Sembilan." Universiti Teknologi Malaysia: *Tesis Sarjana Muda*.

- R. Mangaleswarasharma (2017). *Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study on Teachers in Three Districts in Northern Sri Lanka*. Open University of Sri Lanka, Nawala, Nugegoda, Sri Lanka.
- R.D. Sharma dan Jeevan Jyoti. (2006). *Job Satisfaction Among School Teachers*. Indian Institute of Banglore, Bangladesh.
- Semak Semula Gaji Guru (2010, Januari 13). *Utusan Malaysia*. Dicapai Desember 21, 2020, daripada <http://www.utusan.com.my>
- Scorborough, J.L., & Culberth, J.R.(2008). Examining discrepancies between actual and preferred practice of school counselors. *Journal of Counseling and development*, 86. 446-459.
- Schultz, Z., D.P & Schultz , Z., S.E.(2001). *Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology : New Jersey*, Prentice Hall.
- Shahrin Bin Hashim & Saraswathi Vani A/P Marappan. (2011). *Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Sim Wong Koi. (1990). "Factors Associates With Job Satisfaction and Work Centrality". *Comparative Education. Vol. 26. Issue 2/3*.
- Siti Rokiah Kadir. (2013). *Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Guru Sekolah Menengah Daerah Sandakan*. Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial Universiti Malaysia Sabah.
- Steyn, G.M. (2006). A Qualitative Study of The Aspects Influencing The Implementation of Invitational Education in Schools In The United State of America. *Journal of Invitational Theory and Practice . Vol.12, 17-36*.
- Suba Subramaniam (2003). "Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Kebangsaan Skudai, Johor." Universiti Teknologi Malaysia: *Tesis Sarjana Muda*.
- Syed Hassan Syed Abdul Rahman (1998). "Punca Ketegangan Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah Utama di Daerah Johor Baharu". Universiti Teknologi Malaysia : *Tesis Sarjana Pendidikan*.
- Thomas, Kennedy Andrew. (2010). *Work Motivation and Job Satisfaction of Teachers*. *Southeastern Teacher Education Journal. Vol. 3, 101-122*.
- Vroom, Victor, H. (1964). "Work and Motivation". New York. John Willey.
- Wilson , J.(2010). *Essential of Bussiness Research : A Guida to Doing Your Research Project*.

- Zaidatul Akmaliah & Sharifah. (1988). Kajian Untuk Mengenalpasti Faktor-Faktor Berhubung Kepuasan Kerja Guru-Guru Perdagangan dan Keusahawanan: Universiti Putra Malaysia : Latihan Ilmiah yang Tidak Diterbitkan.
- Zakaria, Nurul Hana dan Boon Yusof (2012). “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru di Daerah Kulai. *Tesis Sarjana*, Universiti Teknologi Malaysia.
- Zulkifli Ahmad (2003).”Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah-Sekolah Kebangsaan Zon Majidi, Johor Bahru.” Universiti Teknologi Malaysia: *Tesis Sarjana Muda*.