

Job Satisfaction Level of Non-Government Islamic Religious School Teachers

(Tahap Kepuasan Bekerja Guru-Guru Sekolah Menengah Agama Rakyat)

ILHAAMIE ABDUL GHANI AZMI & NOR RAUDAH SIREN

ABSTRACT

Job satisfaction is a factor that influences ones intention to leave an organization. Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR) is a religious school that is organized by the public. Thus, it lacks many facilities as well as face mismanagement. Hence, the purpose of this study was to assess the level of work satisfaction of religious teachers of SMAR in Malaysia based on the notions of work, relationship with colleagues, work environment, administration, level of income, promotion, welfare, recognition, workload and supervisory leadership by age, gender, marital status, education level, length of service, teaching, and income. The respondents were 278 SMAR teachers in Malaysia. Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) was used as an instrument. It consists of 71 items covering nine sub-scales, namely (a) present work, (b) relationship with colleagues, (c) work environment, (d) policies and administration, (e) income, (f) welfare, (g) recognition, (h) workload, and (i) supervision. Methods of t-test and ANOVA were used to analyze the data. The study found that there are significant differences on job satisfaction based on length of service and income level. The overall job satisfaction of these SMAR teachers is good. SMAR is an important institution in the development of human capital. The involvement and seriousness of SMAR teachers in the primer education system despite the fact that all the shortcomings demonstrate the sincerity and clear direction to guide and educate SMAR students to succeed in this world and hereafter.

Keywords: Job satisfaction; intention to leave; teachers; Sekolah Menengah Agama Rakyat; religious school

ABSTRAK

Kepuasan bekerja merupakan satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk berhenti kerja daripada sesebuah organisasi. Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR) merupakan sekolah agama yang dibangunkan dan diuruskan oleh rakyat. Justeru, SMAR mempunyai kekurangan kemudahan dan menghadapi masalah pengurusan. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepuasan bekerja guru SMAR di Malaysia berdasarkan faktor tanggapan kerja, hubungan dengan rakan kerja, persekitaran kerja, pentadbiran, tingkat pendapatan, kenaikan pangkat, kebajikan, pengiktirafan, beban kerja dan penyeliaan kepimpinan mengikut umur, jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan, bidang pengajaran, dan pendapatan. Responden kajian terdiri daripada 278 orang guru-guru SMAR di Malaysia. Soal selidik Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) adalah instrumen yang digunakan dalam kajian. Ia mengandungi 71 item yang merangkumi sembilan subskala iaitu (a) tanggapan kerja sekarang, (b) hubungan rakan sekerja, (c) persekitaran kerja, (d) dasar dan pentadbiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan. Kaedah Ujian-t dan Ujian ANOVA digunakan untuk menganalisis data kajian. Hasil kajian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan bekerja berdasarkan faktor tempoh perkhidmatan dan tahap pendapatan. Secara keseluruhan, tahap kepuasan kerja guru SMAR adalah baik. SMAR merupakan institusi yang penting dalam perkembangan modal insan negara. Penglibatan dan kesungguhan guru-guru SMAR dalam sistem pendidikan perdana walau berhadapan dengan segala kekurangan memperlihatkan keikhlasan dan hala tuju yang jelas untuk membimbing dan mendidik pelajar-pelajar SMAR agar berjaya di dunia dan akhirat.

Kata kunci: Kepuasan kerja; niat untuk berhenti kerja; guru; Sekolah Menengah Agama Rakyat; sekolah agama

PENGENALAN

Sekolah Agama Rakyat (SAR) sering menerima pelbagai tanggapan masyarakat dan sarjana yang mempertikaikan profesionalisme guru dan masalah pengurusan guru yang lemah di Sekolah Agama Rakyat serta pengabaian kebajikan guru yang menjadi sumber manusia yang penting dalam sesebuah institusi (Azizi 2011). Perkara ini dinyatakan sebagai sebab kerajaan menghentikan bantuan per kapita kepada SAR pada 2003. Menurut Tan Sri Musa Mohamad, Menteri Pelajaran Malaysia dalam jawapannya di Parlimen menyatakan ada dua sebab utama bantuan perkapita kepada SAR dihentikan. Pertama, SAR telah mensia-siakan bantuan yang diberikan oleh kerajaan yang berbentuk kewangan, kebendaan dan pembiayaan kursus-kursus latihan. Prestasi pelajaran di SAR amat menyedihkan akibat pentadbiran sekolah yang lemah, kualiti guru yang rendah dan prasarana yang daif. Sebab kedua, menurut beliau, hasil pemantauan kerajaan mendapati bahawa terdapat kecenderungan di kalangan SAR untuk berpolitik, mengajar pelajar-pelajar untuk membenci kerajaan, dan menanamkan bibit-bibit politik Islam militant (*mesra.net*, 17 Mac 2003).

Perkara ini juga disebut dalam hasil kajian Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dalam tahun 1996. Menurut kajian tersebut menyatakan 90% guru tidak mempunyai kelayakan ikhtisas perguruan, 73.2% guru tidak berijazah manakala 26.5% guru hanya mempunyai Sijil Sekolah Menengah Agama atau SPM atau Empat Thanawi sahaja. Mengenai kemudahan dan prasarana pula, 44.9% daripadanya mempunyai bangunan yang daif dan bilik darjahnya kecil. 91% tidak mempunyai makmal sains, 25% tidak mempunyai perpustakaan dan 68% tidak mempunyai padang permainan. Kekurangan prasarana seperti yang dinyatakan di atas masih berlaku hingga ke hari ini.

Kedudukan ekonomi yang kukuh dari segi gaji dan upah adalah sangat penting bagi guru. Gaji, upah atau elaun dan seumpamanya merupakan faktor yang boleh memberikan ransangan, motivasi dan semangat dalam profesional mereka. Ini adalah kerana dengan sumber kewangan itu, mereka boleh memenuhi kehendak dan cita rasa mereka yang lain seperti kesejahteraan kehidupan, keperluan asasi dan sebagainya (Sara 2012). Namun begitu, masalah kewangan yang dihadapi

oleh Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR) menyebabkan gaji minimum guru-guru tidak dapat disediakan sebagaimana diumumkan oleh kerajaan persekutuan iaitu sebanyak RM 950 sebulan dan menyebabkan mereka tidak dapat menunaikan tanggungjawab dengan baik (Azizi 2011).

Selain daripada itu, imbuhan lain dan fasiliti di tempat kerja juga penting seperti elaun perubatan, takaful, khairat kematian, elaun pencen, kemudahan dalam bilik darjah dan lain-lain (Nor Raudah, Azrin & Siti Jamiaah 2013). Sehubungan itu, kadar lantik-henti di SMAR adalah tinggi dalam tempoh yang singkat seawal sebulan bertugas. Justeru, terdapat juga guru yang bekerja sambil di waktu luar persekolahan bagi menampung perbelanjaan kehidupan (Azizi 2011). Perkara ini banyak berlaku terutamanya kepada guru-guru muda yang memiliki ijazah dan diploma yang menjadikan SAR sebagai batu loncatan mereka. Selain daripada itu, masalah kewangan menyebabkan guru-guru SMAR kurang terlatih dan tidak memiliki pedagogi berkesan dalam proses pembelajaran dan pengajaran (P & P) mereka.

Namun begitu, terdapat kelompangan dalam penyelidikan yang mengkaji tahap kepuasan guru-guru SMAR di Malaysia. Justeru, tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji tahap kepuasan bekerja guru SMAR di Malaysia berdasarkan faktor tanggapan kerja, hubungan dengan rakan kerja, persekitaran kerja, pentadbiran, tingkat pendapatan, kenaikan pangkat, kebajikan, pengiktirafan, beban kerja dan penyeliaan kepimpinan mengikut umur, jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan, bidang pengajaran, dan tingkat gaji. Sehubungan dengan itu, kertas kerja ini akan membincangkan sorotan karya mengenai SMAR dan kepuasan kerja guru, metodologi, dapatan kajian dan rumusan.

SOROTAN KARYA

DEFINISI SMAR

SMAR merupakan salah satu institusi pendidikan Agama di Malaysia yang telah lama wujud di Tanah Melayu. SMAR bukan sahaja dikenali sebagai institusi pendidikan malah juga merupakan institusi keagamaan yang memainkan peranan besar dalam pendidikan Islam dan memberikan kefahaman kepada generasi pelapis tentang keindahan Islam.

Pelbagai definisi diberikan oleh pihak yang berkaitan bagi menjelaskan ciri-ciri SMAR. Namun, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengkategorikan SMAR berdasarkan jenis sekolah-sekolah agama yang terdapat di Malaysia. Menurut KPM, SMAR sebagai institusi pendidikan agama yang ditubuhkan oleh masyarakat setempat atau individu akan didaftarkan di bawah Enakmen Pengawalan Sekolah Agama dan ditadbir sepenuhnya oleh Lembaga Pengelola Sekolah (LPS). Menurut Ahmad (2010) pula, Sekolah Agama Rakyat ataupun SAR ialah Sekolah Agama dan Arab yang dikendalikan oleh rakyat dari segi pentadbiran, kewangan, perguruan, sukatan pelajaran dan lain-lain lagi. Azizi (2011) pula mengatakan SMAR sebagai sebuah institusi pendidikan hasil usaha masyarakat tempatan yang masih ditadbir melalui Jemaah Pengurusan Sekolah dan menerima sedikit bantuan daripada pihak berkuasa agama negeri, mengutamakan pengajaran kurikulum mata pelajaran *Diniah* di samping melaksanakan Kurikulum Kebangsaan mengikut kemampuan, dengan hasrat untuk mencapai matlamat dan falsafah pendidikan Islam yang menjadi identiti asas penubuhannya.

SMAR: SEJARAH PENUBUHAN

Sekolah agama rakyat mula ditubuhkan di Malaysia apabila pengajian agama tidak begitu ditekankan dalam aliran pengajian sekolah Melayu. Justeru, pengajian agama diajar secara tidak formal seperti kelas mengaji al-Quran. Aliran pengajian agama mula menular di Malaysia apabila sekolah pondok dan madrasah ditubuhkan bagi memenuhi kekosongan yang terdapat dalam pengajian aliran sekolah Melayu pada awal abad ke-19. Bagi memastikan pengajian agama disampaikan secara sistematik (sistem nizami/persekolahan) kepada pelajar, maka SAR ditubuhkan pada tahun 1930-an (Azizi 2011).

SAR mempunyai dua peringkat iaitu peringkat rendah yang dikenali sebagai Sekolah Rendah Agama Rakyat (SRAR) dan peringkat menengah yang dikenali sebagai Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR). SRAR yang ditadbir sepenuhnya oleh kerajaan negeri atau majlis agama Islam negeri dikenali sebagai Sekolah Rendah Agama Negeri (SRAN) dan pada peringkat menengah disebut sebagai Sekolah Menengah Agama Negeri (SMAN) (Azizi 2011).

SMAR ditubuhkan secara persendirian dan tanpa bantuan kerajaan. SMAR tidak membuat keuntungan dan yuran persekolahan adalah kecil kerana pengusaha sekolah hanya memberikan perkhidmatan pendidikan. SMAR ditadbir oleh Jemaah Pengurusan Sekolah (JPS) atau Jawatankuasa Pengelola dan Kemajuan Sekolah (JKKS) di Kelantan di mana pengurusan sekolah disokong oleh sumber kewangan dari zakat, wakaf dan sumbangan derma orang ramai serta dibantu oleh Majlis Agama Islam Negeri (mulai 1920) dan kerajaan negeri menerusi Jabatan Hal Ehwal Agama Islam (1948-1964). Mulai tahun 1965, SMAR mula ditadbir oleh kerajaan persekutuan, manakala mulai pada tahun 1983, SMAR diselaraskan oleh kerajaan negeri dan persekutuan menerusi Lembaga Penasihat Penyelarasan Pelajaran dan Pendidikan Agama Islam (LEPAI) dan Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM). Pada tahun 2005, terdapat penambahan penyelarasan di peringkat negeri menerusi Lembaga Penasihat Memorandum Persefahaman. Tanah yang digunakan bagi membangun sekolah tersebut merupakan tanah wakaf di mana pemilik tanah mempunyai kuasa sepenuhnya untuk mentadbir SMAR dan pihak berkuasa agama negeri bertanggungjawab sebagai pemegang amanah harta wakaf (Azizi 2011).

SMAR dan SMAN mengekalkan identiti madrasah secara formal iaitu mereka mengguna pakai kurikulum atau sukatan pelajaran agama dan Arab atau lebih dikenali sebagai *Diniah*. Kurikulum digubal oleh pihak berkuasa agama negeri dan JPS; 40 peratus adalah silibus kementerian manakala selebihnya ialah pengajian agama Islam. Kurikulum SMAR tidak menyalahi Falsafah Pendidikan Kebangsaan sebab ia memfokus kepada pendidikan ketuhanan, alam dan manusia. Pendek kata, ia mengguna pakai kurikulum kebangsaan yang diwartakan dalam Akta Pendidikan 1996 kerana ia juga bertujuan untuk memenuhi keperluan masyarakat dan negara. Dari segi perundangan pula, SMAR dikawal oleh kerajaan negeri menerusi Enakmen Pengawalan Sekolah-sekolah Agama manakala di Kelantan mempunyai enakmen sendiri iaitu Enakmen Yayasan Islam Kelantan (Azizi 2011).

Pada tahun 1959, Kerajaan Persekutuan buat pertama kalinya telah memberi bantuan kewangan menerusi Bahagian Pendidikan Islam (BPI) kepada SMAR hasil daripada Laporan Jawatankuasa Menimbang Bantuan Kewangan Kepada Sekolah-sekolah Agama Islam Bukan Kerajaan. Selain

daripada berperanan dalam mengurus bantuan kewangan kepada SMAR, BPI berperanan dalam mentadbir sekolah, kurikulum pendidikan Islam kebangsaan dan guru-guru pendidikan Islam di sekolah aliran kebangsaan termasuk pada peringkat rendah. Namun begitu, bantuan kewangan yang diberikan tidaklah mencukupi bagi mengurus sebuah sekolah aliran SMAR. Ini kerana kelengkapan untuk menyediakan peralatan pengajaran dan latihan perguruan terutamanya dalam bidang pendidikan Islam memerlukan kos yang tinggi. SMAR hanya menerima bantuan wang dan buku teks sahaja dan bukannya bantuan per kapita dari segi tahap SMAR dan matapelajaran. Bantuan tersebut digunakan untuk bayaran gaji (70%) dan perbelanjaan peralatan pengajaran (30%). Manakala SRAR hanya menerima bantuan wang sahaja (Azizi 2011).

Ekoran daripada itu, pada tahun 1977, sebanyak 13 buah SMAR dan SMAN telah diserahkan oleh kerajaan negeri dan JPS kepada kerajaan pusat serta status mereka telah ditukarkan menjadi Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) manakala sekolah-sekolah yang lain tidak berbuat demikian disebabkan oleh permasalahan yang tidak dapat diatasi berlaku selepas pengambilalihan. Contohnya ialah perubahan yang berlaku dari aspek kurikulum iaitu hanya tidak lebih daripada 30 peratus sahaja kurikulum agama diajar dalam sekolah aliran kebangsaan berbanding 60 peratus hingga 70 peratus di SMAR. Justeru, perkara ini membantutkan pengambilalihan tersebut (Azizi 2011).

Pada tahun 2002, Perdana Menteri Malaysia iaitu Tun Dr Mahathir Mohamad telah menangguhkan bantuan per kapita kepada SMAR dengan serta merta hasil daripada Mesyuarat Jemaah Menteri yang mengatakan SAR terlibat dalam serangan penganas di luar negara. Beberapa tahun kemudian iaitu pada tahun 2008, hasil daripada tentangan pihak pemilik dan pengusaha SMAR terutamanya disebabkan oleh kemerosotan pelajar, sebahagian SMAR telah didaftarkan sebagai Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). Sebanyak 34% SMAR dan SMAN sahaja yang bersedia untuk mendaftar dan sebanyak 57% SMAR memilih untuk menjadi SABK. Justeru, Jabatan Pelajaran Negeri ataupun lebih spesifik Sektor Pengurusan Pendidikan Islam (SPPI) menerusi Perbendaharaan berperanan melihat aspek risiko pengagihan kewangan, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) menerusi Suruhanjaya Perkhidmatan

Pelajaran (SPP) berperanan meluluskan unjuran dan keperluan sumber manusia, Jabatan Peguam Awam berperanan dalam memastikan undang-undang mengenai SMAR selari dengan Perlembagaan Persekutuan, Bahagian Pendidikan Islam dan Bahagian Sekolah Kementerian Pelajaran pula bertanggungjawab dalam memastikan sekolah agama seiring dengan mekanisme pendidikan Islam yang sedia ada. Sebanyak 79 buah SMAR telah mendaftar. Selepas pendaftaran, pada tahun 2008 barulah SMAR mendapat bantuan per kapita. Namun begitu, bagi sekolah yang tidak mendaftar, bantuan telah diberhentikan pada tahun 2002 atas persetujuan kabinet (Azizi 2011).

GURU SMAR

Di Kelantan, terdapat lima jenis kategori guru iaitu guru tetap berpencen, guru sandaran, guru berelaun, guru ganti dan guru bantuan. Syarat untuk menjadi seorang guru SMAR ialah warganegara Malaysia, berumur sekurang-kurangnya 18 tahun, kelayakan akademik yang diiktiraf dan syarat kepujian dalam bahasa Malaysia. Ketiadaan syarat dan kelayakan tersebut menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi skim perkhidmatan awam yang disediakan oleh Kerajaan Persekutuan dan akan dikategorikan sebagai guru tetap tidak terlatih yang mana dikenali sebagai guru sandaran dan guru berelaun (Azizi 2011).

Nisbah keperluan guru ditetapkan mengikut tahap pengajian iaitu Tingkatan 1 hingga 3 adalah sebanyak 1.5, Tingkatan 4 dan 5 sebanyak 1.7 manakala Tingkatan 6 sebanyak 2. Yayasan Islam Kelantan (YIK) pula membuat sedikit penambahan agar dapat menampung pengajaran pengajian *Diniah*. Bagi guru DGA29, beban pengajarannya ialah 22 hingga 30 waktu seminggu. Manakala bagi guru yang sama tetapi menjalankan tugas pentadbiran dan dibayar elaun tanggungjawab, bebanan pengajaran antara 12 hingga 17 waktu seminggu sahaja (Azizi 2011).

DEFINISI KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu reaksi efektif terhadap sesuatu pekerjaan disebabkan oleh perbandingan antara hasil dan jangkaan seseorang atau perasaan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka (Sara 2012). Aspek-aspek pekerjaan sangat luas yang mana mencakupi tugas, latihan dan pembangunan, gaji dan

faedah, rakan sekerja, persekitaran pekerjaan, kemudahan di tempat kerja dan lain-lain. Setiap pekerja pasti mempunyai jangkaan masing-masing dan setakat mana jangkaan mereka dipenuhi akan menyebabkan mereka berpuashati ataupun tidak.

MODEL KEPUASAN KERJA

Kajian ini menggunakan Teori Herzberg (1959) yang membahagikan kepuasan kerja guru kepada dua iaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*, di samping Teori Maslow (1970) yang melihat kepada keperluan individu sebagai motivasi dalam pekerjaan.

Faktor Motivasi Di dalam proses pembentukan seseorang guru, faktor motivasi memainkan peranan penting. Menurut Atan (1988), tiga aspek yang terlibat sebagai faktor dalaman seseorang guru ialah sahsiah guru, latar belakang pengetahuan yang hendak diajar, dan kaedah atau cara penyampaian. Menurut Sufean (2008), motivasi merupakan kebolehan untuk memberikan tenaga bagi mencapai matlamat dan penghargaan. Seseorang akan bermotivasi apabila diberi ganjaran dan status yang baik, bagi meneruskan pekerjaan dengan lebih baik serta bersedia berkhidmat tanpa rasa bimbang. Namun, Herzberg (1959) mengatakan seseorang guru memiliki motivasi dalam pekerjaannya dengan melihat aspek prestasi, beban tugas dan tanggungjawab, pengembangan potensi dan pengiktirafan atau perakuan manakala Maslow (1954) melihat kepuasan kerja dari aspek keperluan psikologi individu yang dipenuhi iaitu keperluan fisiologi, keselamatan, kestabilan dan kesejahteraan, kasih sayang dan rasa dihargai, harga diri dan jaya diri.

1. Prestasi/Tanggapan terhadap kerja: prestasi guru bergantung kepada sikap guru terhadap pekerjaannya. Minat yang tinggi dalam kerjaya guru mempengaruhi prestasi mereka. Menurut Maslow dan Zimmerman (1956), kelebihan sahsiah dan kualiti kecerdasan membolehkan seseorang guru mengurus pekerjaannya dengan berkesan.
2. Beban tugas dan tanggungjawab: beban tugas dan tanggungjawab seorang guru dalam melaksanakan tugas pengajaran adalah sukar dan berat. Guru harus bersabar dengan karenah pelajar di samping menghadapi beban tugas seharian. Menurut Sufean (2008), tugas guru yang pelbagai

(merangkumi tugas pengkeranian dan tukang kebun) di samping beberapa tekanan kerja pengajaran akan membantutkan aspirasi seseorang guru, lebih-lebih lagi bila berhadapan dengan masalah moral pelajar. Oleh itu, menurut Schaffer (2005), guru memerlukan kecerdasan emosi bagi meningkatkan mutu kerja dan kepuasan dalam kerjayanya.

3. Pengembangan potensi: Menurut Ab. Halim dan Mohamad Khairul (2010), seorang guru perlu sentiasa mempertingkatkan keilmuannya, pengetahuan yang mendalam terhadap mata pelajaran yang diajarnya serta menguasai ilmu pengetahuan lain terutama pengetahuan agama dan ilmu-ilmu lain. Guru-guru juga perlu diberikan latihan yang berterusan supaya ilmu yang dipelajari semasa di peringkat universiti dapat dipertingkatkan lagi dan menguasai ilmu-ilmu semasa. Antara latihan dan ilmu yang perlu diterapkan dalam diri seseorang guru ialah membentuk personalitinya sebagai guru, motivasi dalam P & P, kemahiran dalam P & P, dan pedagogi subjek pengajaran. Ilmu-ilmu agama pula merupakan ilmu yang boleh membangun spiritual guru agar memiliki rohani yang mantap.
4. Pengiktirafan dan perakuan: Keberkesanan dalam profesion perguruan berkait rapat dengan keupayaan dan usaha gigih guru menyempurnakan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Oleh itu, usaha mereka itu memerlukan satu pengiktirafan atau perakuan bagi meningkatkan lagi motivasi kerja guru seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, bonus dan lain-lain yang berupa ganjaran hasil usaha mereka. Menurut Ab Aziz (2001), sesuatu pemberian adalah digalakkan dalam Islam kerana ia akan melahirkan kepercayaan.

Faktor Hygiene Faktor hygiene ialah faktor yang berkaitan dengan organisasi, dasar, kepimpinan, infrastruktur dan suasana organisasi. Menurut Herzberg, antara faktor yang mempengaruhi motivasi guru melaksanakan tugas perguruan ialah pendapatan, dasar pentadbiran pendidikan, keadaan kerja dan kepimpinan pengetua sekolah.

1. Pendapatan dan keperluan fisiologi: Faktor kewangan merupakan sumber utama seseorang guru bermotivasi meneruskan profesinya. Melalui sumber pendapatan ini, membolehkan mereka mengecapi keperluan hidup dengan memperolehi kediaman yang selesa, keperluan asasi, kenderaan dan hiburan. Menurut Sufean (2008), jika sumber pendapatan tidak mencukupi untuk memenuhi keperluan asasi guru, gangguan terhadap pelaksanaan tugas sebagai guru akan berlaku kerana mereka cuba mencari sumber pendapatan sampingan luar bagi memenuhi keperluan yang diidam-idamkan.
2. Hubungan antara peribadi/ Sosial: Menurut Norhana (2016), aspek sosial penting dalam mempengaruhi tingkah laku dan kepuasan kerja seseorang guru. Hubungan yang baik dengan rakan sekerja, pemimpin sekolah, pelajar dan masyarakat boleh memupuk semangat kerja berpasukan dan seterusnya meningkatkan prestasi dan produktiviti kerja guru. Selain itu, menurut Ab. Halim (2013), guru-guru bukan sahaja berperanan membangun modal insan di sekolah, bahkan turut berperanan membentuk minda dan kelakuan umat, mengembangkan ilmu dan meningkatkan kemahiran serta kebijaksanaan masyarakat. Oleh itu, pembangunan sosial perlu diberikan kepada guru agar guru mampu menghayati tugasnya sebagai pendakwah dalam tugas sehariannya.
3. Persekitaran kerja: Keadaan persekitaran kerja yang sihat dan selamat kepada guru-guru turut mempengaruhi kepuasan kerja. Guru-guru diberikan kemudahan untuk keselesaan melaksanakan tugas pengajaran dan pentadbiran seperti meja, alat bantu, komputer, pusat sumber, bahan pengajaran yang mencukupi serta kebersihan, keindahan dan keharmonian sekolah akan merangsang motivasi guru dalam pekerjaannya.
4. Dasar dan pentadbiran: Dasar sesebuah organisasi pendidikan yang mentadbir turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dasar yang sering berubah akan memberi penekanan kepada guru yang melaksanakan terutama apabila berkaitan dengan kriteria kenaikan pangkat. Namun, menurut Sufean (2008), dasar akan diterima baik oleh guru

jika menggalakkan motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

5. Kepimpinan pengetua sekolah: Pemimpin atau pengetua sekolah berperanan dalam menentukan kecekapan dan keberkesanan sesebuah sekolah mencapai matlamat organisasi dan matlamat pendidikan. Pengetua sekolah perlu cekap mengimbangi antara kehendak pentadbiran dan kehendak kepimpinan profesional serta corak kepimpinan demokratik. Pelaksanaan kerja berasaskan semangat kolektif dan kekitaan akan membangkitkan keikhlasan dan motivasi serta prestasi kerja dengan baik serta kepuasan dalam profesion perguruan (Sufean 2008).

KEPUASAN BEKERJA GURU

Kepuasan bekerja guru merupakan tajuk kajian yang agak digemari oleh ramai penyelidik semenjak tahun 1990-an lagi. Sehingga kini, banyak kajian yang menyelidiki perhubungan antara faktor-faktor tertentu dengan kepuasan kerja guru sama ada di sekolah menengah dan rendah. Justeru, artikel ini akan hanya memaparkan dapatan kajian yang terkini yang menggunakan teori yang sama sepertimana yang digunakan oleh kajian ini.

Menurut Junaidah dan Nik Rosila (2013), faktor yang berkait rapat dengan kepuasan bekerja guru ialah beban tugas, penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di tempat kerja, perkembangan guru, sokongan pentadbir, iklim sekolah dan kemajuan dalam pencapaian pelajar. Aspek demografi seperti umur, bangsa dan jantina adalah berkait dengan kepuasan bekerja guru. Menurut mereka, kajian lepas telah mendapati bahawa guru wanita lebih berpuas hati berbanding guru lelaki. Manakala guru sizwazah dan guru yang berpengalaman lebih berpuas hati dengan kerjaya mereka. Namun begitu, terdapat kajian yang mendapati bahawa kepuasan bekerja adalah berbeza berdasarkan kepada gred dan iklim sekolah. Dengan menggunakan instrumen soal selidik *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* yang berasaskan kepada Teori Motivasi Herzberg dan Maslow, kajian mereka telah mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi dalam kalangan guru-guru pendidikan khas.

Sara (2012) mengkaji kepuasan bekerja 35 orang guru bahasa Inggeris dan 34 peratus daripada mereka merupakan guru di sekolah menengah. Dengan menggunakan instrumen soal selidik 'TEJOSAMOQ' yang menggunakan teori motivasi Herzberg, beliau telah mendapati faktor pencapaian dan perkembangan peribadi sebagai faktor kepuasan kerja guru tersebut yang paling penting. Manakala faktor beban tugas dan polisi dan pentadbiran merupakan faktor ketidakpuasan guru Bahasa Inggeris yang paling penting di Malaysia.

Badril Anuar (2009) mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan 73 orang guru di daerah pendalaman Sik, Kedah. Beliau telah mendapati faktor-faktor peribadi seperti umur, gender, pengalaman kerja, personaliti dan faktor organisasi seperti beban kerja, penyeliaan dan kenaikan pangkat mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru tersebut. Penemuan kajian beliau menunjukkan terdapat perhubungan positif dan signifikan antara pentadbiran dan penyeliaan, beban kerja, kenaikan pangkat dan gender dengan kepuasan kerja guru-guru tersebut. Manakala terdapat perhubungan negatif dan signifikan antara umur dan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja guru.

Ahmad Jawahir (2009) mengkaji perkaitan tahap kepuasan 104 orang Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP) di 30 buah sekolah di Jasin dan Melaka Tengah, Melaka dengan faktor demografi mereka (umur, pendapatan dan tempoh perkhidmatan). Dengan menggunakan instrumen soal selidik yang telah diubah suai, penemuan kajian telah mendapati majoriti GKMP (71.2%) tersebut kurang berpuas hati dengan kerjaya mereka kerana tahap kepuasan mereka hanya sederhana sahaja. Hal ini demikian kerana majoriti tidak berpuas hati dengan sistem kenaikan pangkat (47.1%), suasana di tempat kerja (58.4%) dan elaun tanggungjawab (47.1%). Beliau juga telah mendapati terdapat perhubungan yang positif tetapi lemah antara nilai pendapatan dan gaji dengan tahap kepuasan mereka. Ini menunjukkan semakin meningkat gaji dan pendapatan mereka, maka tahap kepuasan mereka akan meningkat.

Jazmi (2009) telah membuat perbandingan antara guru SMKA dengan SMK dan telah mendapati tahap kepuasan guru SMKA (3.72%) adalah lebih tinggi daripada guru SMK (3.35%). Beliau telah membuat perbandingan dengan 3 buah sekolah yang mempunyai jumlah responden seramai 212 responden.

Mohd. Shaladdin dan Nik Wan (2006) mengkaji faktor penentu kepuasan kerja 144 orang pegawai perkhidmatan pendidikan di Terengganu iaitu faktor demografi merupakan pemboleh ubah moderator kepada perhubungan. Penemuan kajian awal beliau menerusi penggunaan instrumen soal selidik *Job Satisfaction Survey* (JSS) telah mendapati terdapat korelasi yang positif antara faktor demografi, organisasi (gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah imbuhan, ganjaran, birokrasi, tugas, rakan sekerja, pekerjaan, komunikasi, masa bekerja, peralatan, kemudahan, kebajikan, hubungan pelajar/keluarga, khidmat sokongan) dan gelagat (motivasi kerja, stres, komitmen, penglibatan, kecintaan kepada agama, prestasi kerja) dengan kepuasan kerja mereka. Beliau juga mendapati responden amat berpuas hati dengan faktor rakan sekerja dan pekerjaan mereka. Dapatan kajian mendapati faktor demografi bertindak sebagai moderator kepada kepuasan kerja responden. Faktor masa kerja merupakan faktor yang paling penting (49.6%) yang meramalkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang paling signifikan dengan motivasi kerja berbanding dengan faktor gelagat lain yang dikaji.

Azura (2004) mengkaji mengenai faktor kepuasan kerja di kalangan 27 orang guru sekolah menengah teknik dan vokasional berdasarkan teori Maslow (1954) di daerah Pasir Puteh, Kelantan sebagai faktor keperluan fisiologi, keperluan keselamatan dan perlindungan, keperluan kasih sayang dan kepunyaan serta keperluan diri serta ego. Beliau juga mendapati tahap kepuasan guru adalah sederhana.

Kajian di atas menunjukkan hasil dapatan yang berbeza dan ini menunjukkan tajuk ini masih ada ruang untuk dikaji terutamanya di SMAR. Ini memandangkan konteks yang berbeza walaupun menggunakan soalselidik yang sama akan menghasilkan respon yang berbeza. Namun begitu, terdapat dua kajian yang mengatakan bahawa guru yang mempunyai tangga gaji yang sederhana akan mencetuskan kepuasan yang sederhana.

KEPUASAN BEKERJA GURU SMAR

Tidak banyak kajian yang dilakukan terhadap guru-guru sekolah agama terutamanya SAR. Hanya terdapat beberapa kajian sahaja yang telah dilakukan mengenai kepuasan bekerja guru SMAR seperti terhadap 100 orang guru di empat buah sekolah menengah agama anjuran Jabatan Agama

Islam Selangor (JAIS) di Sabak Bernam, Selangor (Siti Jamiah 2000). Pengkaji menyelidiki pengaruh lapan faktor motivasi Herzberg (1959) ke atas kepuasan kerja guru-guru tersebut. Beliau telah mendapati bahawa majoriti guru tersebut (64%) berpuas hati dengan pekerjaan mereka terutamanya faktor kerja itu sendiri, hubungan interpersonal dan peluang kemajuan diri. Manakala mereka tidak berpuas hati dengan faktor pengiktirafan, keadaan tempat kerja dan faktor ganjaran, gaji dan kemudahan. Beliau juga telah mendapati faktor pengiktirafan, kerja itu sendiri, kepimpinan pentadbiran dan jaminan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Manakala, faktor demografi tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru tersebut.

Mohamad Fuad et al. (2012) telah mendapati guru agama SAR di 3 daerah iaitu Sepang, Hulu Selangor dan Kelang berpuas hati dalam kesemua faktor yang dikaji seperti keadaan kerja, gaji, sokongan kewangan, peningkatan kerjaya, penilaian, tanggungjawab selain mengajar, rakan sekerja, peningkatan kerjaya dan infrastruktur.

Manakala Mohamad Fuad et al. (tt) mengkaji tahap kepuasan bekerja dari aspek hubungan rakan sekerja dalam kalangan guru-guru Kelas Al-Quran dan Fardhu Ain (KAFA)1 di Selangor. Kajian tinjauan ini memilih 550 orang responden secara rawak dalam kalangan guru-guru KAFA dari 9 buah daerah di negeri Selangor. Hasil kajian menunjukkan faktor hubungan yang baik dengan rakan sekerja membawa kepada kepuasan kerja guru KAFA di Selangor. Sebanyak 92.2 % bersetuju bahawa mereka mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja. Manakala sebanyak 89.4 % mempunyai hubungan sosial yang baik dengan rakan sekerja dari sudut rakan saling bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan suka membantu. Seterusnya, sebanyak 36.7 % guru berpuas hati dengan sifat rakan sekerja yang berusaha dalam tugas yang diarahkan.

Setakat ini, belum ada kajian yang menyelidiki tahap kepuasan bekerja oleh guru-guru SMAR. Perkara ini sangat penting untuk dikaji kerana faktor ketidakpuasan bekerja akan menyebabkan guru ponteng dan berhenti kerja. Dilaporkan kebanyakan kes salah laku guru (lebih daripada 35%) adalah disebabkan masalah ketidak hadiran. Sekiranya mereka tidak hadir selama sebulan, tindakan penamatan perkhidmatan akan dikenakan ke atas mereka (Utusan Borneo 2016 & Utusan Malaysia 2008). Perkara ini perlu dielakkan kerana ia akan mengganggu proses perjalanan sesebuah

sekolah dan seterusnya, mempengaruhi prestasi murid dan sekolah.

HIPOTESIS

- H⁰1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut jantina.
- H⁰2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut umur.
- H⁰3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut status perkahwinan.
- H⁰4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut tahap pendidikan.
- H⁰5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru

sekolah agama rakyat mengikut tempoh perkhidmatan.

- H^o6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut bidang pengajaran.
- H^o7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut pendapatan.

METODOLOGI

Kajian ini berbentuk kuantitatif. Terdapat dua jenis pembolehubah yang terlibat iaitu pembolehubah bersandar yang mewakili kepuasan bekerja dan pembolehubah tidak bersandar iaitu umur, jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan, bidang pengajaran dan tahap pendapatan. Instrumen kajian dibina mengikut kesesuaian subjek kajian dengan merujuk soal selidik *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ) oleh Lester (1987) tetapi disesuaikan

dengan aspek pengurusan sumber manusia (HRMIS2, 2009) untuk melihat pengurusan guru dalam konteks di Malaysia. Terdapat 71 item dengan menggunakan 5 skala Likert; (1) sangat tidak setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti, (4) setuju, dan (5) sangat setuju yang perlu dilengkapi oleh subjek kajian. Soal selidik mempunyai 9 sub skala iaitu (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) dasar pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan dan kepimpinan. Soal selidik diedarkan kepada responden dengan menggunakan teknik persampelan bertujuan. Responden kajian terdiri daripada 278 orang guru SMAR di Malaysia. Untuk menguji hipotesis, ujian-t dan ANOVA telah digunakan dalam kajian ini. Manakala bagi dapatan deskriptif, analisis kekerapan telah digunakan. Ujian kebolehpercayaan juga turut digunakan bagi memastikan pembolehubah kajian memang mengukur perkara-perkara yang perlu diukur dalam kajian ini.

Didapati tahap kebolehpercayaan bagi semua pembolehubah kajian adalah antara 0.661 (pekerjaan sekarang), pengiktirafan (0.752), beban kerja (0.762), kebajikan (0.810), kenaikan pangkat (0.821), pendapatan (0.827), hubungan rakan sekerja (0.837), persekitaran kerja (0.842), penyeliaan dan kepimpinan (0.846), dasar pentadbiran (0.847), dan kepuasan kerja (0.9). Mengikut Sekaran U. & Bougie R. (2010), tahap kebolehpercayaan yang boleh diterima ialah antara 0.6 ke atas. Justeru, tahap kebolehpercayaan kesemua pembolehubah kajian ini boleh diterima. Sila rujuk Jadual 1.

JADUAL 1. Tahap Kebolehpercayaan

Pembolehubah	Tahap Kebolehpercayaan
Pekerjaan Sekarang	0.661
Pengiktirafan	0.752
Beban Kerja	0.762
Kebajikan	0.810
Kenaikan Pangkat	0.821
Pendapatan	0.827
Hubungan Rakan Sekerja	0.837
Persekitaran Kerja	0.842
Penyeliaan Dan Kepimpinan	0.846
Dasar Pentadbiran	0.847
Kepuasan Kerja	0.9

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian akan dihuraikan mengikut profil responden dan analisis hipotesis.

JADUAL 2. Negeri

		Kekerapan	Peratus
Valid	Perak	47	16.9
	Kedah	30	10.8
	Pahang	5	1.8
	Terengganu	25	9.0
	Melaka	22	7.9
	Negeri Sembilan	13	4.7
	Pulau Pinang	32	11.5
	Kelantan	64	23.0
	Perlis	21	7.6
	Johor	19	6.8
Jumlah		278	100.0

Jadual 2 menunjukkan jumlah subjek yang terlibat dalam kajian ini mengikut negeri di mana majoriti responden terdiri daripada guru-guru SAR di Kelantan (23%).

JADUAL 3. Umur

		Kekerapan	Peratus
Valid	18-25	58	20.9
	26-35	124	44.6
	36-45	62	22.3
	46-55	20	7.2
	56-65	6	2.2
	65>	1	.4
	Jumlah	271	97.5
Tidak diketahui		7	2.5
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

Berdasarkan aspek umur (rujuk Jadual 3), subjek kajian kebanyakannya terdiri daripada mereka yang berada dalam lingkungan umur 26-35 tahun (44.6%).

JADUAL 4. Jantina

		Kekerapan	Peratus
Valid	Lelaki	99	35.6
	Perempuan	177	63.7
	Jumlah	276	99.3
Tidak diketahui		2	.7
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

Berdasarkan Jadual 4, kajian ini menunjukkan guru perempuan adalah lebih ramai daripada guru lelaki. Iaitu guru perempuan mewakili 63.7 % manakala lelaki mewakili 35.6 %.

JADUAL 5. Status

		Kekerapan	Peratus
Valid	Bujang	83	29.9
	Berkahwin	188	67.6
	Janda/duda	2	.7
	Jumlah	273	98.2
Tidak diketahui		5	1.8
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

Merujuk kepada Jadual 5, menunjukkan kebanyakan guru-guru SMAR adalah mereka yang sudah berkahwin iaitu mewakili 67.6 % dan sebanyak 29.9 % lagi belum berkahwin.

JADUAL 6. Pendidikan

		Kekerapan	Peratus
Valid	SPM	10	3.6
	STPM	7	2.5
	STAM	21	7.6
	Diploma	49	17.6
	Dip. Perguruan	14	5.0
	Sarjana Muda	160	57.6
	Lain-lain	13	4.7
	Jumlah	274	98.6
Tidak diketahui		4	1.4
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

Berdasarkan Jadual 6, menunjukkan ramai di kalangan guru SMAR adalah mereka yang memiliki tahap pendidikan ijazah sarjana muda. Iaitu mewakili 57.6 % daripada jumlah subjek yang terlibat. Serta diikuti dengan kelulusan diploma iaitu mewakili 17.6 % dan Sijil Tinggi Agama Malaysia (STAM) iaitu 7.6 %.

Seterusnya, berdasarkan tempoh perkhidmatan (rujuk Jadual 7), kebanyakan subjek yang terlibat telah berkhidmat di SMAR sekitar 1 hingga 3 tahun iaitu mewakili 29.1 %. Diikuti dengan mereka yang berkhidmat sekitar 4 hingga 6 tahun (19.8 %) dan lebih daripada 10 tahun (19.4 %).

JADUAL 7. Perkhidmatan

		Kekerapan	Peratus
Valid	< 1 tahun	46	16.5
	1-3 tahun	81	29.1
	4-6 tahun	55	19.8
	7-9 tahun	23	8.3
	10> tahun	54	19.4
	Jumlah	259	93.2
Tidak diketahui		19	6.8
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

JADUAL 8. Bidang Pengajaran

		Kekerapan	Peratus
Valid	Agama	134	48.2
	Akademik	126	45.3
	Campur	12	4.3
	Jumlah	272	97.8
Tidak diketahui		6	2.2
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

Berdasarkan bidang pengajaran, terdapat dua bidang utama di SMAR iaitu bidang agama dan bidang akademik. Guru SMAR pada kebiasaannya terlibat dengan salah satu bidang pengajaran. Namun begitu, ada dikalangan mereka yang mengajar kedua-dua bidang tersebut. Jadual 8 menunjukkan hampir separuh daripada subjek kajian terlibat dengan bidang pengajaran akademik iaitu mewakili 45.3 % dan 48.2 % guru mengajar dalam bidang agama. Manakala, 4.3 % guru-guru mengajar dalam kedua-dua bidang.

JADUAL 9. Pendapatan

		Kekerapan	Peratus
Valid	<RM500	11	4.0
	RM501-1000	130	46.8
	RM1001-RM1500	85	30.6
	RM1501-RM2000	33	11.9
	RM2000>	12	4.3
	Jumlah	271	97.5
Tidak diketahui		7	2.5
Jumlah Keseluruhan		278	100.0

Hasil kajian menunjukkan (rujuk Jadual 9), kebanyakan subjek kajian memperoleh pendapatan sekitar RM501 hingga RM1,000 sebulan yang mewakili 46.8 %. Diikuti 30.6 % mereka yang

memperolehi pendapatan sekitar RM1,001 hingga RM1,500. Jadual 9 juga menunjukkan majoriti guru-guru SMAR memperoleh pendapatan tidak melebihi RM2,000. Malah, ada dikalangan mereka (4 %) yang masih memperoleh pendapatan di bawah kadar gaji minimum (RM900).

Secara keseluruhan, tahap kepuasan guru SMAR adalah baik (min 4.38).

ANALISIS HIPOTESIS

H⁰1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) dasar pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan dan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut jantina.

Bagi menguji hipotesis ini, analisis ujian-t digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 10, didapati tidak terdapat perbezaan signifikan dari keseluruhan faktor-faktor kepuasan bekerja dari aspek jantina ($t=0.637, p>0.05$) ($t=-0.005, p>0.05$) ($t=1.553, p>0.05$) ($t=1.189, p>0.05$) ($t=0.366, p>0.05$) ($t=1.961, p>0.05$) ($t=1.171, p>0.05$) ($t=1.986, p>0.05$) ($t=1.183, p>0.05$) ($t=0.752, p>0.05$). Oleh itu, hasil kajian mendapati Hipotesis 1 diterima. Ini menunjukkan tidak ada perbezaan tahap kepuasan kerja guru mengikut jantina. Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan kajian oleh Khaziah dan Fauzi (2016) yang turut mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja guru antara jantina lelaki dan perempuan. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru dan jantina guru lelaki dan perempuan di sekolah menengah. Norhana (2016) juga turut menemui dapatan yang sama dalam kalangan guru-guru agama SABK. Namun begitu, Norhana (2016) menggunakan teori dan teknik analisis data (Mann-Whitney U) yang berbeza daripada kajian ini manakala Khaziah dan Fauzi (2016) mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan guru di sekolah menengah di Terengganu. Junaidah dan Nik Rosila (2013) juga menemui dapatan yang sama terhadap guru-guru pendidikan khas di negeri Perlis manakala Siti Jamaiah (2001) terhadap guru-guru SAR di Selangor.

JADUAL 10. Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-*t* untuk kepuasan bekerja mengikut jantina

	Jantina	Min	Sisihan piawai	N	Ujian- <i>t</i>	Nilai <i>p</i>
Tanggapan kerja sekarang	Lelaki	48.04	5.111	99	$t=0.637$	0.525
	Perempuan	47.63	5.077	177		
Hubungan dengan rakan sekerja	Lelaki	27.55	4.422	99	$t=-0.005$	0.996
	Perempuan	27.55	4.255	177		
Persekitaran kerja	Lelaki	62.92	10.823	99	$t=1.553$	0.122
	Perempuan	60.79	11.159	177		
Dasar pentadbiran	Lelaki	10.56	2.532	99	$t=1.189$	0.236
	Perempuan	10.18	2.578	177		
Pendapatan	Lelaki	10.37	3.738	99	$t=0.366$	0.715
	Perempuan	10.20	3.655	177		
Kebajikan	Lelaki	17.60	3.812	99	$t=1.961$	0.051
	Perempuan	16.62	4.272	177		
Pengiktirafan	Lelaki	16.52	3.330	99	$t=1.171$	0.243
	Perempuan	15.99	3.996	177		
Beban kerja	Lelaki	16.82	3.246	99	$t=1.986$	0.481
	Perempuan	15.94	3.937	177		
Penyeliaan & kepimpinan	Lelaki	21.00	3.959	99	$t=1.183$	0.238
	Perempuan	20.37	4.758	177		
Kenaikan Pangkat	Lelaki	11.59	3.458	99	$t=.752$	0.453
	Perempuan	11.26	3.444	177		

* Aras signifikan pada $p < 0.05$

H²: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran,

(e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut umur.

JADUAL 11. Ringkasan ANOVA Perbezaan Subskala Kepuasan Kerja Guru SMAR Berdasarkan Umur

		ANOVA			
		Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Kepuasan kerja	Antara kumpulan	10051.839	5	2010.368	1.781
	Dalam kumpulan	299063.873	265	1128.543	
	Jumlah	309115.712	270		
Kerja sekarang	Antara kumpulan	127.092	5	25.418	1.004
	Dalam kumpulan	6706.406	265	25.307	
	Jumlah	6833.498	270		
Hubungan rakan sekerja	Antara kumpulan	60.325	5	12.065	.648
	Dalam kumpulan	4933.387	265	18.617	
	Jumlah	4993.712	270		
Persekitaran Kerja	Antara kumpulan	949.405	5	189.881	1.571
	Dalam kumpulan	32023.340	265	120.843	
	Jumlah	32972.745	270		
Dasar & Pentadbiran	Antara kumpulan	61.549	5	12.310	1.907
	Dalam kumpulan	1710.835	265	6.456	
	Jumlah	1772.384	270		

Pendapatan	Antara kumpulan	81.082	5	16.216	1.203
	Dalam kumpulan	3573.073	265	13.483	
	Jumlah	3654.155	270		
Kenaikan pangkat	Antara kumpulan	80.389	5	16.078	1.353
	Dalam kumpulan	3149.603	265	11.885	
	Jumlah	3229.993	270		
Kebajikan	Antara kumpulan	124.021	5	24.804	1.453
	Dalam kumpulan	4523.448	265	17.070	
	Jumlah	4647.469	270		
Pengiktirafan	Antara kumpulan	134.415	5	26.883	1.928
	Dalam kumpulan	3695.777	265	13.946	
	Jumlah	3830.192	270		
Beban kerja	Antara kumpulan	122.455	5	24.491	1.809
	Dalam kumpulan	3587.338	265	13.537	
	Jumlah	3709.793	270		
Penyeliaan & kepimpinan	Antara kumpulan	186.844	5	37.369	1.867
	Dalam kumpulan	5302.869	265	20.011	
	Jumlah	5489.712	270		

*k <0.05

Bagi menguji hipotesis ini, metod ujian ANOVA digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 11, didapati tidak terdapat perbezaan signifikan dari faktor kepuasan kerja dari aspek umur (F=0.416, p>0.05) (F=0.663, p>0.05) (F=0.168, p>0.05) (F=0.093, p>0.05) (F=0.308, p>0.05) (F=0.243, p>0.05) (F=0.206, p>0.05) (F=0.090, p>0.05). (F=.111, p>0.05) (F=.100, p>100). Oleh itu, hasil kajian mendapati Hipotesis 2 diterima kerana tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kesemua faktor kepuasan kerja guru SMAR dari aspek umur. Dapatan kajian ini turut disokong oleh Norhana (2016) yang mana telah mendapati tiada perbezaan yang signifikan

dari aspek kepuasan bekerja mengikut faktor umur oleh guru agama Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di negeri Terengganu.

H³: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut status perkahwinan.

JADUAL 12. Ringkasan ANOVA Perbezaan Subskala Kepuasan Kerja Guru SMAR Berdasarkan Status Perkahwinan

		ANOVA			
		Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Kepuasan kerja	Antara kumpulan	3493.653	2	1746.826	1.505
	Dalam kumpulan	313463.409	270	1160.976	
	Jumlah	316957.062	272		
Kerja sekarang	Antara kumpulan	22.283	2	11.141	.425
	Dalam kumpulan	7082.714	270	26.232	
	Jumlah	7104.996	272		

Hubungan rakan sekerja	Antara kumpulan	30.645	2	15.323	.823
	Dalam kumpulan	5029.120	270	18.626	
	Jumlah	5059.766	272		
Persekitaran Kerja	Antara kumpulan	336.886	2	168.443	1.367
	Dalam kumpulan	33263.341	270	123.198	
	Jumlah	33600.227	272		
Dasar & Pentadbiran	Antara kumpulan	13.321	2	6.660	1.005
	Dalam kumpulan	1789.646	270	6.628	
	Jumlah	1802.967	272		
Pendapatan	Antara kumpulan	54.371	2	27.185	2.045
	Dalam kumpulan	3588.904	270	13.292	
	Jumlah	3643.275	272		
Kenaikan pangkat	Antara kumpulan	19.453	2	9.726	.835
	Dalam kumpulan	3146.027	270	11.652	
	Jumlah	3165.480	272		
Kebajikan	Antara kumpulan	42.244	2	21.122	1.231
	Dalam kumpulan	4632.577	270	17.158	
	Jumlah	4674.821	272		
Pengiktirafan	Antara kumpulan	29.277	2	14.638	1.019
	Dalam kumpulan	3878.818	270	14.366	
	Jumlah	3908.095	272		
Beban kerja	Antara kumpulan	22.719	2	11.359	.814
	Dalam kumpulan	3767.743	270	13.955	
	Jumlah	3790.462	272		
Penyeliaan & kepimpinan	Antara kumpulan	106.365	2	53.182	2.665
	Dalam kumpulan	5388.697	270	19.958	
	Jumlah	5495.062	272		

*k <0.05

Bagi menguji hipotesis ini, metod ujian ANOVA digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 12, didapati tidak terdapat perbezaan signifikan min kepuasan kerja guru SAR ($F=0.425$, $p>0.05$) ($F=0.823$, $p>0.05$) ($F=1.367$, $p>0.05$) ($F=1.005$, $p>0.05$) ($F=2.045$, $p>0.05$) ($F=0.835$, $p>0.05$) ($F=1.231$, $p>0.05$) ($F=1.019$, $p>0.05$) ($F=.814$, $p>0.05$) ($F=2.665$, $p>0.05$). Oleh itu, hasil kajian mendapati Hipotesis 3 diterima kerana tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kesemua faktor kepuasan kerja bagi status perkahwinan. Dapatan ini disokong oleh Norhana (2016) yang turut menerima hipotesis nul kajian beliau di mana beliau telah mendapati tiada perbezaan yang signifikan dari aspek kepuasan bekerja mengikut status perkahwinan oleh guru agama Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di negeri Terengganu.

H⁰4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tugas, (b) imbuhan dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut tahap pendidikan.

Bagi menguji hipotesis ini, metod ujian ANOVA digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 13, didapati tidak terdapat perbezaan signifikan daripada keseluruhan faktor-faktor kepuasan bekerja dari aspek tahap pendidikan ($F=0.449$, $p>0.05$) ($F=0.812$, $p>0.05$) ($F=0.826$, $p>0.05$) ($F=0.747$, $p>0.05$) ($F=0.311$, $p>0.05$) ($F=0.902$, $p>0.05$) ($F=0.432$, $p>0.05$) ($F=0.306$, $p>0.05$) ($F=0.763$, $p>0.05$) ($F=0.638$, $p>0.05$). Oleh itu, hasil kajian mendapati Hipotesis

JADUAL 13. Ringkasan ANOVA Perbezaan Subskala Kepuasan Kerja Guru SMAR Berdasarkan Tahap Pendidikan

		ANOVA			
		Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Kepuasan kerja	Antara kumpulan	3632.532	6	605.422	.527
	Dalam kumpulan	306621.997	267	1148.397	
	Jumlah	310254.529	273		
Kerja sekarang	Antara kumpulan	149.624	6	24.937	.965
	Dalam kumpulan	6898.336	267	25.836	
	Jumlah	7047.960	273		
Hubungan rakan sekerja	Antara kumpulan	55.564	6	9.261	.495
	Dalam kumpulan	4990.878	267	18.692	
	Jumlah	5046.442	273		
Persekitaran Kerja	Antara kumpulan	350.813	6	58.469	.476
	Dalam kumpulan	32794.417	267	122.826	
	Jumlah	33145.230	273		
Dasar & Pentadbiran	Antara kumpulan	22.899	6	3.816	.579
	Dalam kumpulan	1759.116	267	6.588	
	Jumlah	1782.015	273		
Pendapatan	Antara kumpulan	94.510	6	15.752	1.192
	Dalam kumpulan	3528.352	267	13.215	
	Jumlah	3622.861	273		
Kenaikan pangkat	Antara kumpulan	25.804	6	4.301	.363
	Dalam kumpulan	3167.572	267	11.864	
	Jumlah	3193.376	273		
Kebajikan	Antara kumpulan	100.813	6	16.802	.991
	Dalam kumpulan	4526.578	267	16.953	
	Jumlah	4627.391	273		
Pengiktirafan	Antara kumpulan	100.791	6	16.798	1.201
	Dalam kumpulan	3734.771	267	13.988	
	Jumlah	3835.562	273		
Beban kerja	Antara kumpulan	46.784	6	7.797	.559
	Dalam kumpulan	3725.771	267	13.954	
	Jumlah	3772.555	273		
Penyeliaan & kepimpinan	Antara kumpulan	85.724	6	14.287	.715
	Dalam kumpulan	5334.597	267	19.980	
	Jumlah	5420.321	273		

*k <0.05

4 diterima. Ini menunjukkan tidak ada perbezaan tahap kepuasan kerja guru SMAR mengikut tahap pendidikan. Dapatan ini disokong oleh Norhana (2016) dan Junaidah dan Nik Rosila (2013) yang turut menemui dapatan yang sama dengan kajian ini. Norhana (2016) telah mendapati tiada perbezaan yang signifikan dari aspek kepuasan

bekerja mengikut tahap pendidikan oleh guru agama Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di negeri Terengganu. Manakala Junaidah dan Nik Rosila (2013) telah mendapati tiada perbezaan yang signifikan dari aspek kepuasan bekerja mengikut tahap pendidikan sekolah pendidikan khas di negeri Perlis.

- H^o5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut tempoh perkhidmatan.

JADUAL 14. Ringkasan ANOVA Perbezaan Sub Skala Kepuasan Kerja Guru SMAR Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

		ANOVA			
		Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Kepuasan kerja	Antara kumpulan	4993.094	4	1248.273	1.088
	Dalam kumpulan	291515.432	254	1147.699	
	Jumlah	296508.525	258		
Kerja sekarang	Antara kumpulan	265.599	4	66.400	2.583*
	Dalam kumpulan	6529.690	254	25.707	
	Jumlah	6795.290	258		
Hubungan rakan sekerja	Antara kumpulan	34.893	4	8.723	0.464
	Dalam kumpulan	4776.497	254	18.805	
	Jumlah	4811.390	258		
Persekitaran Kerja	Antara kumpulan	243.613	4	60.903	0.497
	Dalam kumpulan	31127.669	254	122.550	
	Jumlah	31371.282	258		
Dasar & Pentadbiran	Antara kumpulan	49.677	4	12.419	1.928
	Dalam kumpulan	1635.991	254	6.441	
	Jumlah	1685.668	258		
Pendapatan	Antara kumpulan	71.758	4	17.940	1.326
	Dalam kumpulan	3436.427	254	13.529	
	Jumlah	3508.185	258		
Kenaikan pangkat	Antara kumpulan	62.530	4	15.632	1.330
	Dalam kumpulan	2985.903	254	11.756	
	Jumlah	3048.432	258		
Kebajikan	Antara kumpulan	38.012	4	9.503	0.544
	Dalam kumpulan	4436.443	254	17.466	
	Jumlah	4474.456	258		
Pengiktirafan	Antara kumpulan	12.565	4	3.141	0.213
	Dalam kumpulan	3737.165	254	14.713	
	Jumlah	3749.730	258		
Beban kerja	Antara kumpulan	28.122	4	7.031	0.514
	Dalam kumpulan	3476.032	254	13.685	
	Jumlah	3504.154	258		
Penyeliaan & kepimpinan	Antara kumpulan	236.688	4	59.172	2.995*
	Dalam kumpulan	5018.632	254	19.758	
	Jumlah	5255.320	258		

*k <0.05

Bagi menguji hipotesis ini, metode ujian *ANOVA* digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 14, mendapati terdapat perbezaan signifikan dari aspek tempoh perkhidmatan dengan dua faktor kepuasan kerja iaitu kerja sekarang ($F=0.038, p<0.05$) serta penyeliaan dan kepimpinan ($F=0.019, p<0.05$). Manakala faktor-faktor lain tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($F=0.762, p>0.05$) ($F=0.738, p>0.05$) ($F=0.106, p>0.05$) ($F=0.261, p>0.05$) ($F=0.259, p>0.05$) ($F=0.704, p>0.05$) ($F=0.931, p>0.05$) ($F=0.726, p>0.05$).

Oleh itu, hasil kajian mendapati Hipotesis 5 diterima sebahagian kerana terdapat perbezaan yang signifikan dalam min dua faktor kepuasan bekerja dari aspek tempoh perkhidmatan iaitu faktor kerja sekarang serta penyeliaan dan kepimpinan. Dapatan ini disokong oleh dapatan yang sama oleh Junaidah dan Nik Rosila (2013) di mana mereka telah mendapati tiada perbezaan signifikan antara faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja dengan kepuasan guru pendidikan khas di negeri Perlis.

JADUAL 15. Jadual Perbandingan Min Kepuasan Kerja bagi Faktor Kerja Sekarang dan Penyeliaan dan Kepimpinan Mengikut Tempoh Perkhidmatan

	Tempoh perkhidmatan I	Tempoh perkhidmatan II	Perbezaan Min (I-II)	Signifikan
Kerja Sekarang	1-3 tahun	2-3 tahun	-.437	.990
		4-6 tahun	-1.234	.633
		7-9 tahun	-3.719*	.018
		10> tahun	-1.049	.764
	7-9 tahun	2-3 tahun	3.283	.086
		4-6 tahun	3.719*	.018
		7-9 tahun	2.485	.282
		10> tahun	2.670	.217
Penyeliaan dan Kepimpinan	1-3 tahun	2-3 tahun	-.395	.989
		4-6 tahun	-1.522	.289
		7-9 tahun	-2.917*	.046
		10> tahun	-1.858	.124
	7-9 tahun	2-3 tahun	2.522	.175
		4-6 tahun	2.917*	.046
		7-9 tahun	1.394	.714
		10> tahun	1.059	.874

*k <0.05

Jadual 15 menunjukkan guru-guru yang berkhidmat dari 1 hingga 3 tahun dan 7 hingga 9 tahun mempunyai perbezaan min kepuasan kerja yang signifikan terhadap faktor kerja sekarang serta penyeliaan dan kepimpinan berbanding dengan guru-guru yang berkhidmat sekitar 4 hingga 6 tahun.

H^o6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja,

(c) persekitaran kerja, (d) pentabiran, (e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut bidang pengajaran.

Bagi menguji hipotesis ini, metode ujian *ANOVA* digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 16, mendapati terdapat perbezaan signifikan dari faktor kerja sekarang dari aspek bidang pengajaran ($F=.002, p<0.05$).

JADUAL 16. Ringkasan ANOVA Perbezaan Subskala Kepuasan Kerja Guru SMAR Berdasarkan Bidang Pengajaran

		ANOVA			
		Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Kepuasan kerja	Antara kumpulan	1532.582	2	766.291	.664
	Dalam kumpulan	310648.238	269	1154.826	
	Jumlah	312180.820	271		
Kerja sekarang	Antara kumpulan	312.929	2	156.465	6.228*
	Dalam kumpulan	6693.949	269	24.885	
	Jumlah	7006.879	271		
Hubungan rakan sekerja	Antara kumpulan	18.497	2	9.249	.504
	Dalam kumpulan	4937.322	269	18.354	
	Jumlah	4955.820	271		
Persekitaran Kerja	Antara kumpulan	386.019	2	193.009	1.624
	Dalam kumpulan	31960.746	269	118.813	
	Jumlah	32346.765	271		
Dasar & Pentadbiran	Antara kumpulan	7.010	2	3.505	.526
	Dalam kumpulan	1791.049	269	6.658	
	Jumlah	1798.059	271		
Pendapatan	Antara kumpulan	79.160	2	39.580	2.993
	Dalam kumpulan	3557.605	269	13.225	
	Jumlah	3636.765	271		
Kenaikan pangkat	Antara kumpulan	2.180	2	1.090	.093
	Dalam kumpulan	3148.198	269	11.703	
	Jumlah	3150.379	271		
Kebajikan	Antara kumpulan	47.513	2	23.757	1.393
	Dalam kumpulan	4588.428	269	17.057	
	Jumlah	4635.941	271		
Pengiktirafan	Antara kumpulan	20.344	2	10.172	.711
	Dalam kumpulan	3850.420	269	14.314	
	Jumlah	3870.765	271		
Beban kerja	Antara kumpulan	26.394	2	13.197	.977
	Dalam kumpulan	3631.827	269	13.501	
	Jumlah	3658.221	271		
Penyeliaan & kepimpinan	Antara kumpulan	13.925	2	6.963	.340
	Dalam kumpulan	5511.310	269	20.488	
	Jumlah	5525.235	271		

Manakala tidak terdapat perbezaan signifikan untuk faktor-faktor lain ($F=.605$, $p>0.05$) ($F=0.199$, $p>0.05$) ($F=.591$, $p>0.05$) ($F=.052$, $p>0.05$) ($F=.911$, $p>0.05$) ($F=.250$, $p>0.05$) ($F=.492$,

$p>0.05$) ($F=.378$, $p>0.05$) ($F=.712$, $p>0.05$). Oleh itu, hasil kajian mendapati Hipotesis 6 diterima sebahagian kerana terdapat perbezaan yang signifikan dalam min faktor kerja sekarang dari aspek bidang pengajaran.

Dalam Jadual 17 menunjukkan terdapat perbezaan berkenaan dengan kepuasan guru-guru yang mengajar bidang agama dan akademik

terhadap kerja sekarang berbanding dengan guru-guru yang mengajar kedua-dua bidang akademik dan agama atau kedua-duanya sekali.

JADUAL 17. Jadual Perbandingan Min Kepuasan Kerja bagi Faktor Kerja Sekarang Mengikut Bidang Pengajaran

	Bidang pengajaran I	Bidang pengajaran II	Perbezaan Min (I-II)	Signifikan
Kerja Sekarang	Agama	Akademik	2.018*	0.004
		Campur	-1.077	0.754
	Akademik	Agama	-2.018*	0.004
		Campur	-3.095	0.102

H^o7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) tanggapan terhadap kerja, (b) hubungan dengan rakan kerja, (c) persekitaran kerja, (d) pentabiran,

(e) pendapatan, (f) kebajikan, (g) pengiktirafan, (h) beban kerja dan (i) penyeliaan kepimpinan dalam kalangan guru-guru sekolah agama rakyat mengikut pendapatan.

JADUAL 18. Ringkasan ANOVA Perbezaan Subskala Kepuasan Kerja Guru SMAR Berdasarkan Pendapatan

		ANOVA			
		Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F
Kepuasan kerja	Antara kumpulan	7510.348	4	1877.587	1.624
	Dalam kumpulan	307543.534	266	1156.179	
	Jumlah	315053.882	270		
Kerja sekarang	Antara kumpulan	305.705	4	76.426	3.038*
	Dalam kumpulan	6691.085	266	25.154	
	Jumlah	6996.790	270		
Hubungan rakan sekerja	Antara kumpulan	62.011	4	15.503	.828
	Dalam kumpulan	4980.735	266	18.725	
	Jumlah	5042.745	270		
Persekitaran Kerja	Antara kumpulan	459.604	4	114.901	.941
	Dalam kumpulan	32488.677	266	122.138	
	Jumlah	32948.280	270		
Dasar & Pentadbiran	Antara kumpulan	60.644	4	15.161	2.323
	Dalam kumpulan	1736.145	266	6.527	
	Jumlah	1796.790	270		
Pendapatan	Antara kumpulan	16.835	4	4.209	.306
	Dalam kumpulan	3654.050	266	13.737	
	Jumlah	3670.886	270		
Kenaikan pangkat	Antara kumpulan	63.294	4	15.824	1.375
	Dalam kumpulan	3060.588	266	11.506	
	Jumlah	3123.882	270		
Kebajikan	Antara kumpulan	64.493	4	16.123	.935
	Dalam kumpulan	4586.327	266	17.242	
	Jumlah	4650.819	270		

Pengiktirafan	Antara kumpulan	129.789	4	32.447	2.287
	Dalam kumpulan	3773.739	266	14.187	
	Jumlah	3903.528	270		
Beban kerja	Antara kumpulan	26.463	4	6.616	.475
	Dalam kumpulan	3704.474	266	13.927	
	Jumlah	3730.937	270		
Penyeliaan & kepimpinan	Antara kumpulan	362.950	4	90.737	4.700*
	Dalam kumpulan	5135.537	266	19.307	
	Jumlah	5498.487	270		

*k <0.05

Bagi menguji hipotesis ini, metode ujian *ANOVA* digunakan. Merujuk kepada keputusan kajian dalam Jadual 18, mendapati terdapat perbezaan signifikan dari faktor kerja sekarang, penyeliaan dan kepimpinan dari aspek pendapatan ($F=0.018$, $p>0.05$) ($F=0.001$, $p<0.05$). Manakala daripada faktor-faktor yang lain tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($F=0.508$, $p>0.05$) ($F=0.441$, $p>0.05$) ($F=0.057$, $p>0.05$) ($F=0.874$, $p>0.05$) ($F=0.243$, $p>0.05$) ($F=0.444$, $p>0.05$) ($F=.060$, $p>0.05$) ($F=.754$, $p>0.05$). Oleh itu, hasil

kajian mendapati Hipotesis 7 diterima sebahagian kerana terdapat perbezaan yang signifikan dalam min salah satu faktor kepuasan bekerja dari aspek pendapatan iaitu faktor penyeliaan dan kepimpinan. Dapatan ini adalah berbeza daripada Norhana (2016) yang menerima hipotesis kajian beliau di mana beliau telah mendapati tiada perbezaan yang signifikan dari aspek kepuasan bekerja mengikut faktor umur oleh guru agama Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di negeri Terengganu.

JADUAL 19. Jadual Perbandingan Min Kepuasan Kerja bagi Faktor Penyeliaan dan Kepimpinan Mengikut Pendapatan

Pendapatan	I	Pendapatan II	Perbezaan Min (I-II)	Signifikan
<RM500		RM501-RM1000	-2.934	.212
		RM1001-RM1500	-3.395	.116
		RM1501-RM2000	-5.758*	.002
		RM2000>	-4.818	.068
RM501-1000		<RM500	2.934	0.212
		RM1001-RM1500	-.461	0.944
		RM1501-RM2000	-2.824*	0.010
		RM2000>	-1.885	0.614
RM1501-RM2000		<RM500	5.758*	0.002
		RM1001-RM1500	2.824*	0.010
		RM1501-RM2000	2.363	0.069
		RM2000>	.939	0.969

Jadual 19 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara pendapatan guru pada tingkat bawah RM500, RM501 hingga RM1000 dan RM1501 hingga RM2000 berdasarkan faktor penyeliaan dan kepimpinan. Namun begitu, bagi faktor kerja sekarang didapati tidak ada perbezaan signifikan dengan kesemua tahap pendapatan. Ini menunjukkan faktor penyeliaan dan kepimpinan mempengaruhi tahap kepuasan guru-guru SMAR.

KESIMPULAN DAN PERBINCANGAN

Hipotesis kajian 1 hingga 4 diterima manakala hipotesis 5 hingga 7 diterima sebahagian. Ini menunjukkan terdapat perbezaan signifikan mengenai kepuasan guru SMAR dari segi tempoh perkhidmatan, bidang dan tahap pendapatan. Manakala tiada perbezaan signifikan mengenai kepuasan guru SMAR dari segi jantina, umur, status

perkahwinan dan tahap pendidikan. Kepuasan kerja guru adalah aspek yang penting untuk menjamin kualiti tugas seorang guru yang merupakan tunggak pendidikan sebuah sekolah. Aspek-aspek keperluan kerja perlu diberi keutamaan terutama berkaitan pendapatan seperti gaji atau elaun dan bidang pengajaran. Ini kerana semakin mereka berpengalaman atau semakin lama mereka bekerja, jangkaan mereka terhadap gaji semakin meningkat. Ini mungkin disebabkan oleh faktor bebanan atau tanggungjawab kewangan atau saraan keluarga yang meningkat dengan meningkatnya umur anak-anak tanggungan mereka. Begitu juga dengan faktor lain seperti penyeliaan dan kepimpinan serta sifat kerja mereka sendiri. Contohnya, mereka mungkin menginginkan fleksibiliti dalam pekerjaan mereka seperti waktu kerja fleksibel dan bekerja separuh masa bagi mengimbangi tuntutan kehidupan peribadi mereka terutamanya bagi guru wanita yang berkeluarga dan mempunyai anak (Noor Rahamah 2013). Ataupun, guru-guru yang junior (1 hingga 3 tahun) dan lebih senior (7 hingga 9 tahun) perlu diberikan cabaran tugas yang berbeza bagi meningkatkan tahap kepuasan mereka. Mereka juga tidak boleh menggabungkan kedua-dua bidang pengajaran seperti agama dan akademik. Ini kerana sebagai manusia biasa, mereka mempunyai batasan dan kekangan dalam menguasai kedua-dua bidang. Faktor ini boleh mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

NOTA

1. KAFA ialah Kelas Al-Quran dan Fardhu Ain (KAFA) iaitu suatu program berkonsepkan pengukuhan asas Pendidikan Islam dengan memberi penekanan kepada kemahiran membaca Al-Quran serta asas-asas Fardhu Ain dalam <http://www.islam.gov.my/images/garis-panduan/garis-panduan-kafa.pdf> dicapai pada 20 Jun 2018.
2. HRMIS ialah Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia yang diamalkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia

PENGHARGAAN

Terima kasih kepada FP039-2013A kerana menaja penyelidikan ini.

RUJUKAN

- Ab Aziz Mohd Zin. 2001. *Metodologi Dakwah*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Ab Halim Tamuri & Mohamad Khairul Azman Ajuhary. 2010. Amalan pengajaran guru pendidikan islam berkesan berteraskan konsep mua'allim. *Journal of Islamic and Arabic Education* 2(1): 43-56.
- Ab Halim Tamuri. 2013. Towering personality: Masa depan pembangunan profesionalime guru sekolah agama rakyat. Kertas Kerja konvensyen Pengurusan Guru Sekolah Agama Rakyat Peringkat Kebangsaan, anjuran Jabatan Dakwah dan Pembangunan Insan, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. 18-19 Disember 2013.
- Ahmad Jawahir Tugiman. 2009. Perkaitan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja dalam kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP): Satu kajian kes di Daerah Jasin dan Melaka Tengah, Negeri Melaka. *Journal of Human Capital Development* 2(2): 1-22.
- Ahmad Kilani. 2010. *Pengurusan Pendidikan di Sekolah: Huraian Menurut Perspektif Islam*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Atan Long. 1988. *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Azizi Umar. 2011. Penginstitusian Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR) Dalam Polisi Pendidikan Kebangsaan: Satu Kajian Kes di Kelantan. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Azura Mohd Nor. 2004. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Dalam Bidang Teknik dan Vokasional Berdasarkan Teori Maslow Di Sekolah Akademik Di Daerah Pasir Puteh, Kelantan. Kertas Projek Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan (Kejuruteraan Awam). UTM, Skudai, Johor Darul Takzim.
- Badril Anuar Su. 2009. A Study of Job Satisfaction Among Teachers. Disertasi Master of Science in Management. Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Darul Aman.
- Herzberg, Frederick. 1959. (Trans.) Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman. 2010 (twelfth printing) *The Motivation to Work*. New Brunswick (USA)

- and London (U.K): Transaction Publishers. Originally Published in 1959 by John Wiley & Sons Inc.
- Jazmi Md Isa. 2009. *Gaya Kepimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA dan SMK. Disertasi Sarjana Sains Pengurusan Perniagaan. Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Darul Aman.*
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. 2013. Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education* 28: 102-115.
- Khaziah Abdul Aziz & Fauzi Bin Hussin. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah dalam Daerah Kuala Terengganu, Proceeding of ICECRS, 1, 49- 58. <http://dx.doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.575>. Tarikh capaian: 30 Julai 2016.
- Lester P.E. (1987). Development and factor analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). *Educational and Psychological Measurement* 47(1): 223-233.
- Maslow, A. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins Publishers.
- Maslow, A.H. & Zimmerman, W. 1956. College teaching ability, scholarly activity and personality. *Journal of Educational Psychology* 47: 185-189.
- Mohamad Fuad Haji Ishak, Ab. Halim Tamuri, Suhana Mohamed Lip, Sapie Sabilan, Zetty Norzuliana Rashed & Suziana Hanini. 2015. Tahap Kepuasan Bekerja Dari Aspek Hubungan Rakan Sekerja Dalam Kalangan Guru-guru KAFA Sekolah Rendah Agama Negeri Selangor, 1-18. <https://ejournalfp.files.wordpress.com/2015/08/tahap-kepuasan-bekerja-dari-aspek-hubungan-rakan-sekerja-dalam-kalangan-guru.pdf>. Tarikh Capaian: 11 Jun 2018.
- Mohd. Shaladdin Muda. & Nik Wan Omar. 2006. Model peramal kepuasan kerja pegawai perkhidmatan pendidikan di komuniti Pesisir, Terengganu. *International Journal of Management Studies* 13: 123-142.
- Norhana Mohd. Salleh. 2016. Tahap kepuasan kerja guru agama sekolah agama bantuan kerajaan Negeri Terengganu dari aspek pembangunan Insan. Disertasi Ijazah Sarjana Usuluddin, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.
- Nor Raudah Hj Siren, Azrin Ab. Majid & Siti Jamiaah Ab. Jalil. 2013. Pengurusan Sekolah Agama Rakyat (SAR) di Malaysia. Working paper presented at ICON IMAD III: International Conference on Islam in Malay World, organized by APIUM & UIN Bandung, 29-31 Oktober, Bali, Indonesia.
- Noor Rahamah Abu Bakar. 2013. Masa kerja fleksibel dalam sektor formal di bandar: Mengimbangi keluarga dan tanggungjawab. *Akademika* 83(1): 77-80.
- Pallant, J. 2005. *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (version 12)*. Australia: Allen & Unwin.
- Sara, F. 2012. Job satisfaction among English language teachers in Malaysia. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature* 1(4): 30-37.
- Schaffer, R.D & Shaffer, M.A, 2005. Emotional Intelligence Abilities, Personality and Workplace Performance, *Academy of Management Proceedings*, No. 1, <https://doi.org/10.5465/ambpp.2005.18778994> Retrieved on: 30 July 2016.
- Sekaran U. & Bougie R. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th edition. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Siti Jamaiah Ishak. 2000. Motivasi Kerja Di Kalangan Guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) di Sabak Bernam. Tesis Sarjana Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Sufean Hussin. 2008. *Pendidikan di Malaysia: Sejarah, Sistem dan Falsafah*. Edisi kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Utusan Malaysia Online*. 2008. 20 Mei 2008. Guru ponteng: Tindakan tegas akan diambil, 20 Mei.
- Utusan Borneo Online*. 2016. Tiada kompromi salah laku guru., 12 Julai. Tarikh capaian: 30 Julai 2016
- Mei 2009. *HRMIS. Transformasi Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam Malaysia Abad Ke-21*. Selangor: Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, Bahagian Pengurusan Maklumat.

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi
Jabatan Syariah dan Pengurusan
Akademi Pengajian Islam
Universiti Malaya
50603 Kuala Lumpur
Wilayah Persekutuan
Malaysia
E-mel: ilhaamie@yahoo.com

Received: 16 December 2016
Accepted: 25 June 2018

Norrodzoh Siren
Jabatan Dakwah dan Pembangunan Insan
Akademi Pengajian Islam
Universiti Malaya
50603 Kuala Lumpur
Wilayah Persekutuan
Malaysia
E-mel:raudah68@um.edu.my

