

**KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH UNIT AGAMA,
JABATAN PENGAJIAN AM DI POLITEKNIK KPTM ZON UTARA
DAN TENGAH**

NOR HAYATI FATMI TALIB, MARZUKI SEPIAAIL,
AHMAD TARMIZI TALIB, BANI HIDAYAT MOHD SHAFIE
& JAMIL AHMAD

ABSTRAK

Kepuasan bekerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam memastikan kualiti sesuatu perkhidmatan. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan bekerja dan faktor-faktor kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah unit agama di politeknik zon Utara dan zon Selatan. Kajian ini melibatkan 73 orang pensyarah daripada populasi 105 orang pensyarah unit agama. Instrument yang digunakan adalah adaptasi daripada soal selidik Hasbullah (2012), juga merujuk kepada kajian Jazmi (2009) dan Thurayya (2000) dengan nilai alpha Cronbach 0.919 bagi aspek kepuasan bekerja dan 0.875 bagi aspek faktor kepuasan bekerja. Data dianalisis menggunakan kiraan frekuensi, peratusan, min, sisihan lazim dan ujian t. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan bekerja adalah sederhana secara keseluruhannya (skor min 3.20, SP=0.44). Faktor rakan sekerja merupakan faktor yang berada pada tahap tinggi menyumbang kepuasan bekerja (skor min 3.68, SP=0.80), faktor-faktor lain kesemuanya berada pada tahap sederhana. Dapatan kajian juga memperlihatkan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah berdasarkan zon politeknik dan gender. Kajian lanjutan boleh dilaksanakan di politeknik zon Tengah dan Timur. Dapatan kajian ini telah menghasilkan beberapa aspek yang perlu dibuat penambahbaikan untuk meningkatkan tahap kepuasan dan sekali gus kualiti perkhidmatan dari semasa ke semasa.

Kata Kunci: *Kepuasan Bekerja, Faktor Kepuasan Bekerja, Pensyarah Unit Agama Politeknik*

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the important aspects in ensuring the quality of service. This study aims to identify the level of job satisfaction and job satisfaction factors among lecturers in the religious units of North zone and South zone polytechnics. The study involved 73 people from a population of 105 lecturers of the religious units. The instrument used is an adaptation of questionnaires by Hasbullah (2012), also refers to the study Jazmi (2009) and Thurayya (2000) with Cronbach alpha value of 0.919 for job satisfaction and 0.875 for job satisfaction factors. Data were analyzed using frequency counts, percentages, means, standard deviation and t-test. The study found that the level of job satisfaction is moderate overall (mean score 3.20, SD = 0.44).

Fellow colleagues contributed the highest to job satisfaction, while all of the other factors are moderate. The study also showed that there was no significant difference in the level of job satisfaction across polytechnics zones and gender. Further research can be carried out in Central and Eastern zones of polytechnics. The findings of this study has resulted in a number of aspects need to be improved to increase the level of satisfaction and thereby the quality of service from time to time.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Satisfaction Factors, Lectures In The Religious Units of Polytechnics*

PENDAHULUAN

Konsep bekerja dalam Islam berasal daripada perkataan Arab ‘amala’ dan ‘kasb’ yang bermaksud kerja atau usaha yang dilakukan oleh manusia. Islam menyuruh dan menekankan kepada umatnya supaya bekerja dan aktiviti bekerja dipandang tinggi oleh Allah swt. Melalui pekerjaan manusia mendapat sumber rezeki untuk menanggung diri sendiri, kaum keluarga dan membantu manusia yang lain. Firman Allah swt.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Yang bermaksud: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (Surah al-Mulk: ayat 15)

Pekerja merupakan salah satu aset yang terpenting dalam setiap organisasi yang menawarkan sebarang produk atau perkhidmatan. Menurut Halimatus Saadiah (2008), bagi memastikan pencapaian objektif dan matlamat sesuatu organisasi, penelitian terhadap keperluan pekerja amat penting. Abdul Rahim (2001) menyatakan bahawa pekerja yang tekun dan produktif terjana antaranya disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Kesetiaan pekerja terhadap organisasi juga bergantung pada kepuasan bekerja. Lim (1995) menerangkan kepuasan bekerja adalah suatu aspek yang boleh menyebabkan seseorang itu ingin datang untuk bekerja, mereka gembira dan senang hati mengenai kerjaya mereka dan membuat keputusan untuk kekal dalam jawatan mereka, antara faktor kepuasan bekerja adalah gaji, suasana tempat kerja, penyeliaan, aktiviti kemajuan dan sebagainya. Kepuasan bekerja menurut Mahmood Nazar (2001) adalah sikap dan perasaan positif yang ada pada pekerja terhadap kerja-kerja yang mereka lakukan. Kepuasan bergantung pada faktor-faktor tertentu dan berbeza

antara seorang individu dengan individu yang lain. Robbins (2003) pula menjelaskan kepuasan bekerja merujuk kepada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, manakala seseorang yang tidak mempunyai kepuasan bekerja menunjukkan sikap yang negatif.

Faktor kepuasan bekerja pula, terdapat banyak faktor yang dikenal pasti memberikan kepuasan bekerja sama ada faktor dalaman atau faktor luaran. Antara faktor dalaman adalah berkaitan dengan motivasi dan rasa tanggungjawab terhadap kerja. Bishay (2004) menyatakan bahawa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja adalah rasa tanggungjawab terhadap tugas. Seseorang pekerja yang mempunyai rasa tanggungjawab mencapai kepuasan bekerja lebih tinggi berbanding dengan pekerja lain. Chang (2004) juga berpandangan bahawa antara faktor pendorong yang memotivasikan dan memberi kepuasan bekerja adalah perasaan tanggungjawab terhadap kerja. Pensyarah Unit Agama di Jabatan Pengajian Am (JPA) di Politeknik Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam kajian ini merujuk kepada pensyarah yang mengajar kursus Pendidikan Islam, Pendidikan Moral, Tamadun Islam, Tamadun Islam Tamadun Asia dan kursus elektif Bahasa Arab. Jabatan Pengajian Am merupakan Jabatan sokongan yang wujud di setiap politeknik KPTM. Kesemua kursus yang ditawarkan oleh JPA adalah kursus teras di mana kesemua pelajar mesti mendaftar dan lulus untuk bergraduasi kecuali kursus elektif Bahasa Arab. Kajian ini melibatkan pensyarah Unit Agama dari dua kategori zon iaitu zon Utara dan zon Selatan.

OBJEKTIF KAJIAN

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengetahui tahap kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik zon utara dan zon tengah, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengenal pasti tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik zon utara dan zon selatan.
2. Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik zon utara dan zon selatan.
3. Mengenal pasti perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik berdasarkan zon utara dan zon tengah.
4. Mengenal pasti perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik berdasarkan demografi

PERSOALAN KAJIAN

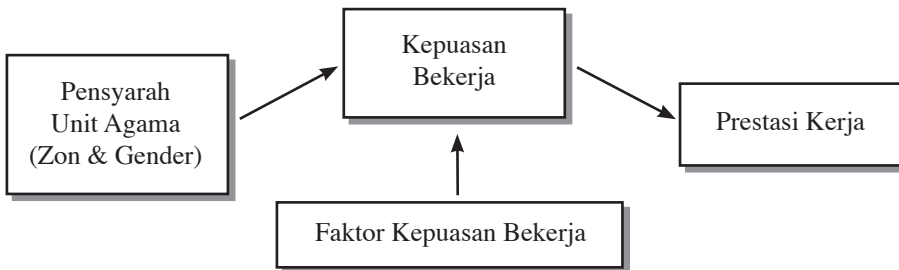
Dalam kajian ini, pengkaji ingin menjawab beberapa persoalan berikut:

1. Apakah tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik zon utara dan zon selatan?
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik zon utara dan zon selatan?
3. Adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik berdasarkan zon utara dan zon selatan?
4. Adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik berdasarkan gender?

KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Kerangka kajian ini adalah seperti dalam Rajah 1 di bawah:

Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian



METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian berbentuk tinjauan, melibatkan 73 orang pensyarah daripada 6 buah politeknik, iaitu tiga di zon utara (Politeknik Seberang Perai, Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah dan Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin) dan tiga di zon selatan (Politeknik Port Dickson, Politeknik Merlimau Melaka dan Politeknik Ibrahim Sultan). Soal selidik diedarkan kepada semua populasi pensyarah yang mengajar di 6 buah politeknik yang menjadi lokasi kajian iaitu seramai 105 orang tetapi hanya 73 orang responden yang mengembalikan soal selidik iaitu 69.5%. Menurut Babbie (1992), kadar pemulangan 50% sudah memadai untuk dibuat analisis dan dilaporkan.

Maklumat yang diperoleh dalam kajian ini adalah sepenuhnya berdasarkan maklum balas melalui borang soal selidik yang dibentuk dengan menggunakan 5 skala Likert. Soal selidik adalah adaptasi daripada soal selidik Hasbullah (2012), juga merujuk kepada kajian Jazmi (2009) dan Thurayya (2000). Soal selidik terdiri daripada tiga bahagian iaitu bahagian A (latar belakang), bahagian B (kepuasan bekerja) dan bahagian C (faktor-faktor kepuasan bekerja).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program ‘*Statistical Package for Sosial Science (SPSS)*’ versi 18.0. Skor bagi item-item yang dinyatakan dalam bentuk negatif telah di kod semula sebelum dianalisis bagi menggambarkan skor min sebenar. Data diuji nilai signifikannya pada satu tahap ke ertian yang ditetapkan ($p \leq 0.05$) bagi mengurangkan risiko melakukan ralat sebagaimana yang dicadangkan oleh Cohen dan Cohen (1975). Pekali alpha Koeffisien Cronbach yang digunakan telah diklasifikasikan mengikut indeks kebolehpercayaan oleh Norizan (2003) dan Azhar (2006) seperti berikut:

Jadual 1: Pekali Alpha Koeffisien Cronbach

Indikator	Nilai Alpha Cronbach
Sangat Tinggi	0.90 ke atas
Tinggi	0.70 – 0.89
Sederhana	0.30 – 0.69
Rendah	0.29 ke bawah

Sumber: Norizan (2003) dan Azhar (2006)

Soal selidik yang digunakan adalah mempunyai nilai alpha Cronbach 0.919 bagi aspek kepuasan bekerja iaitu berada pada tahap sangat tinggi dan 0.875 bagi aspek faktor kepuasan bekerja iaitu berada pada tahap tinggi. Klasifikasi nilai alpha Cronbach ini juga digunakan dalam menganalisis data inferensi ujian-t. Data kajian dipersembahkan secara deskriptif dan inferensi. Bagi data deskriptif, analisis yang digunakan ialah frekuensi, peratus, skor min dan sisihan piawai. Min yang diperoleh ditafsirkan menggunakan cara interpretasi dapatan statistik yang dicadangkan oleh Sumarni (2000) dan Jamil (2002) seperti berikut:

Jadual 2: Interpretasi Tahap Skor Min

Skor Min	Interpretasi
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.37 – 5.00	Tinggi

Sumber: Sumarni (2000) dan Jamil (2002)

Bagi data inferensi pula, analisis yang digunakan ialah ujian-t.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian ini dianalisis secara deskriptif dan inferensi. Bagi analisis data deskriptif, kajian ini menggunakan frekuensi, peratusan, skor min dan sisihan piawai manakala data inferensi menggunakan ujian-t.

HASIL KAJIAN

a. Profil Responden Kajian

Seramai 73 orang sampel telah terlibat dalam kajian ini daripada populasi pensyarah seramai 105 orang. Sampel telah diklasifikasikan kepada jantina, pengalaman kerja dan zon. Secara keseluruhannya, responden pensyarah lelaki adalah seramai 36 orang (49.3%) manakala perempuan 37 orang (50.7%). Kebanyakan pensyarah adalah pensyarah yang mempunyai pengalaman kerja melebihi 5 tahun iaitu seramai 60 orang (82.2%) manakala 13 orang pensyarah lagi mempunyai pengalaman kerja kurang dari 5 tahun (17.8%). Jadual 3 di bawah memperincikan profil sampel kajian:

Jadual 3: Profil Sampel Kajian

Perkara	Kategori	Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	36	49.3%
	Perempuan	37	50.7%
Pengalaman Kerja	Kurang 5 tahun	13	17.8%
	5 tahun ke atas	60	82.2%
Politeknik	Zon Utara	30	41.67%
	Zon Selatan	42	58.33%

Sumber: Kajian Lapangan

b. Tahap Kepuasan Bekerja Pensyarah Unit Agama di Politeknik Zon Utara dan Selatan

Analisis deskriptif tahap kepuasan pensyarah adalah berdasarkan pandangan Sumarni (2000) dan Jamil (2002) dan dipaparkan dalam Jadual 4.

Jadual 4: Tahap Kepuasan Bekerja Pensyarah Unit Agama di Politeknik Zon Utara dan Selatan

Item	Kekerapan Skala (N=73)					Min	SP	Tahap
	1	2	3	4	5			
Pensyarah Unit Agama JPA dipandang tinggi di politeknik	4	6	26	33	4	3.67	0.92	T
Kerjaya sebagai pensyarah Unit Agama JPA selalunya tidak menyeronokkan	17	26	21	8	1	2.32	0.99	S
Sebagai pensyarah Unit Agama JPA, saya berpeluang membantu masyarakat	2	-	2	41	28	4.27	0.77	T
Pensyarah Unit Agama JPA sentiasa membuat kerja-kerja perkeranian dari semasa ke semasa	-	1	6	38	28	4.27	0.67	T
Kerjaya sebagai pensyarah Unit Agama JPA sangat mencabar sehingga menghalang saya daripada memajukan diri sendiri	4	20	22	20	7	3.08	1.08	S
Peluang kenaikan pangkat ke jawatan yang lebih tinggi grednya adalah terbatas	5	15	28	17	8	3.11	1.07	S
Hubungan saya dengan rakan sejawat lain adalah baik	-	-	1	31	41	4.55	0.53	T
Sekiranya mendapat peluang kerjaya lain yang tawaran gajinya lebih baik, saya bercadang untuk meninggalkan jawatan sekarang	5	16	14	24	14	3.36	1.22	S
Aktiviti yang dijalankan di bawah unit Agama JPA sangat membebaskan saya	5	17	38	11	2	2.84	0.87	S
Saya menerima layanan yang kurang memuaskan apabila berurusan dengan pentadbiran akademik di peringkat politeknik saya	10	24	29	9	1	2.55	0.93	S
Jika berpeluang, saya ingin menukar kerja ke jawatan lain	12	16	19	19	7	2.90	1.24	S
Saya tidak diberi peluang menghadiri mana-mana kursus	24	23	21	4	1	2.11	0.98	R
Kepakaran yang saya ada tidak diberi peluang untuk dikembangkan	11	17	32	11	2	2.67	1.00	S

Item	Kekerapan Skala (N=73)					Min	SP	Tahap
	1	2	3	4	5			
Jika diberi peluang kedua, saya tidak akan memilih kerja sebagai pensyarah Unit Agama JPA di politeknik	9	13	30	12	9	2.99	1.16	S
Saya ditugaskan menyelesaikan/menggantikan pensyarah lain yang tidak hadir bertugas.	12	19	20	18	4	2.77	1.16	S
Saya juga ditugaskan menghadiri mesyuarat yang tidak berkaitan dengan tugas saya	4	20	20	23	6	3.10	1.07	S
Kerjaya sebagai pensyarah Unit Agama JPA di politeknik sangat membosankan	16	20	23	12	2	2.51	1.09	S
Pensyarah Unit Agama JPA di politeknik tidak sepatutnya dibebankan dengan tugas-tugas perkeranian	-	1	8	28	36	4.36	0.73	T
Saya rasa kerjaya saya tidak menarik lagi	11	20	24	14	4	2.73	1.11	S
Saya akan menepati tempoh waktu kerja sepenuhnya	1	-	7	36	29	4.26	0.75	T
Keseluruhan						3.20	0.44	S

Sumber: Kajian Lapangan

Jadual 4 menunjukkan bahawa daripada 20 item kepuasan bekerja, kedudukan skor min adalah antara skor min 2.11 (SP=0.98) bagi item saya tidak diberi peluang menghadiri mana-mana kursus hingga skor min 4.55 (SP=0.53) bagi item hubungan saya dengan rakan sejawat lain adalah baik. Terdapat 13 item berada pada tahap sederhana, 1 item berada pada tahap rendah dan 6 item berada pada tahap tinggi. Secara keseluruhannya pula skor min adalah 3.20 (SP=0.44) iaitu berada pada tahap sederhana.

Dapatan ini dilihat sebagai kurang memberangsangkan di mana skor min adalah pada tahap sederhana bagi item pensyarah didapati menganggap bidang kerjayanya tidak menyeronokkan, kekurangan ruang untuk memajukan diri dan kenaikan pangkat, pensyarah ingin memilih kerjaya lain jika berpeluang, pensyarah juga menganggap kerjaya sekarang membebankan, membosankan dan tidak menarik lagi. Pengkaji berpandangan, pensyarah sepatutnya mempunyai pandangan yang lebih baik supaya dapat memberikan perkhidmatan yang berkualiti.

Terdapat juga aspek yang dianggap perlu diberikan perhatian yang sewajarnya untuk meningkatkan tahap kepuasan bekerja pensyarah iaitu aspek pensyarah kurang dilibatkan dengan kursus dan mesyuarat yang berkaitan dengan bidang tugas. Pensyarah berkemungkinan dilibatkan dengan pelbagai kursus tetapi kurang tertumpu secara khusus kepada bidang tugas. Aspek lain yang dilihat perlu diberikan perhatian yang sewajarnya juga adalah beban tugas perkeranian. Pensyarah dilihat sangat terbeban dengan tugas-tugas perkeranian dan perlu diberi perhatian oleh pihak yang bertanggungjawab untuk meneliti kewajaran melibatkan pensyarah dengan tugas-tugas perkeranian. Politeknik di masa akan datang mempunyai sasaran untuk melalui fasa transformasi ke arah menjadi universiti atau bertahap universiti, pensyarah sewajarnya tidak lagi dilibatkan dengan tugas-tugas perkeranian tetapi lebih kepada aktiviti-aktiviti akademik seperti penulisan, penyelidikan, pembentangan, inovasi dan sebagainya. Tugas-tugas perkeranian menyebabkan masa dan komitmen pensyarah akan terarah kepada aspek yang boleh dilaksanakan oleh pihak lain. Walau bagaimanapun kajian ini mendapati terdapat beberapa aspek dilihat sangat memberangsangkan iaitu kerjaya ini dipandang tinggi, berpeluang membantu masyarakat, mempunyai hubungan rakan sekerja yang sangat baik dan pensyarah dengan penuh komitmen menepati tempoh waktu bekerja sepenuhnya.

c. Faktor-faktor Kepuasan Bekerja Pensyarah Unit Agama di Politeknik Zon Utara dan Selatan

Analisis deskriptif faktor kepuasan pensyarah juga berdasarkan pandangan Sumarni (2000) dan Jamil (2002) dan dipaparkan dalam jadual 5 di bawah:

Jadual 5: Faktor-faktor Kepuasan Bekerja

Item	Kekerapan Skala (N=73)					Min	SP	Tahap
	1	2	3	4	5			
Tanggungjawab								
Saya sentiasa mendahulukan tanggungjawab kerja berbanding tanggungjawab keluarga	3	6	30	25	9	3.42	0.96	S
Keseluruhan						3.42	0.96	S
Kenaikan Pangkat								
Saya berpuas hati dengan sistem yang digunakan untuk menilai prestasi pensyarah di politeknik	13	14	25	20	1	2.75	1.09	S
Saya berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat/kuasa/tanggungjawab di politeknik	5	14	22	30	2	3.14	0.99	S
Keseluruhan						2.94	0.94	S

Item	Kekerapan Skala (N=73)					Min	SP	Tahap
	1	2	3	4	5			
Penyeliaan								
Proses penyeliaan/pemantauan yang dilaksanakan meningkatkan mutu kerja saya	3	6	25	34	5	3.44	0.90	S
Pihak pentadbir memuji/mengiktiraf hasil kerja saya	4	6	29	34	-	3.27	0.84	S
Saya berpuas hati dengan kadar gaji yang diterima sekarang	3	5	25	36	4	3.45	0.87	S
Gaji yang diterima tidak setimpal dengan kerja yang saya lakukan	4	13	25	25	6	3.22	1.02	S
Keseluruhan						3.35	0.46	S
Rakan Sekerja								
Rakan sekerja membantu saya dalam mencapai kemajuan/meningkatkan mutu kerja	1	-	10	48	14	4.01	0.68	T
Hubungan sosial saya dengan rakan sekerja adalah amat baik	-	-	6	40	27	4.29	0.61	T
Rakan sekerja membantu saya mengingatkan perihal kerja/tanggungjawab kerja	-	1	9	50	13	4.03	0.60	T
Suasana persekitaran tempat kerja memuaskan	2	5	18	42	6	3.62	0.84	S
Keseluruhan						3.98	0.50	T
Persekitaran								
Saya berpuas hati dengan persekitaran tempat kerja saya	2	5	18	43	5	3.60	0.83	S
Aktiviti yang dijalankan di tempat kerja saya menarik	1	7	29	35	1	3.38	0.74	S
Persekitaran tempat kerja memberikan saya peluang merapatkan hubungan dengan rakan sekerja	-	5	18	46	4	3.67	0.69	T
Saya berpeluang mengemukakan idea-idea untuk menambah baik kerja di JPA	2	4	14	48	5	3.68	0.80	T
Pihak Pentadbir menjadi teladan yang baik kepada pensyarah	3	2	36	31	1	3.34	0.75	S

Item	Kekerapan Skala (N=73)					Min	SP	Tahap
	1	2	3	4	5			
Pihak Pentadbir bersikap tegas terhadap pensyarah	1	5	29	36	2	3.45	0.73	S
Pihak pentadbir prihatin terhadap keperluan di Jabatan	9	6	32	24	2	3.05	1.01	S
Pihak pentadbir bekerjasama dengan aktiviti di Jabatan	2	7	26	36	2	3.40	0.81	S
Keadaan di JPA politeknik secara keseluruhannya memuaskan	4	3	21	41	4	3.52	0.88	S
Keseluruhan						3.46	0.58	S

Sumber: Kajian Lapangan

Terdapat enam faktor yang kepuasan bekerja yang difokuskan dalam kajian ini berdasarkan instrumen yang digunakan iaitu aspek tanggungjawab, kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sekerja dan persekitaran bekerja. Berdasarkan Jadual 5, kajian mendapati hanya faktor rakan sekerja merupakan faktor kepuasan bekerja yang berada pada tahap tinggi dalam kalangan pensyarah politeknik di lokasi kajian iaitu pada skor min 3.68 (SP=0.80), faktor kedua dan seterusnya berada pada tahap sederhana adalah faktor persekitaran pada skor min 3.46 (SP=0.58), faktor tanggungjawab pada skor min 3.42 (SP=0.96), faktor penyeliaan pada skor min 3.35 (SP=0.46) dan faktor kenaikan pangkat pada skor min 2.94 (SP=0.94). Dapatan ini memperlihatkan wujudnya pasukan rakan sekerja yang sangat baik yang menjadi faktor penyumbang kepada kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah di politeknik yang menjadi lokasi kajian. Faktor-faktor lain berada pada tahap sederhana dan berpotensi untuk dipertingkatkan sekiranya diberikan perhatian dan diambil tindakan yang sewajarnya oleh pihak yang berkaitan. Ini perlu dilaksanakan sekiranya politeknik ingin memastikan pensyarah mencapai tahap kepuasan bekerja yang baik sekali gus menyumbang kepada kualiti perkhidmatan terbaik.

d. Perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik berdasarkan zon utara dan zon selatan

Analisis inferensi perbezaan tahap kepuasan pensyarah berdasarkan zon dipaparkan dalam jadual 6 di bawah:

Jadual 6: Perbezaan Tahap Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Pensyarah Berdasarkan Zon

Domain Sikap Pembelajaran	Zon Politeknik	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig. P
Kepuasan Kerja	Utara	30	3.157	0.471	0.276	0.989
	Selatan	43	3.293	0.554		

Signifikan pada aras $p < 0.05$

Sumber: Kajian Lapangan

Keputusan ujian-t berdasarkan jadual 5 di atas menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan tahap kepuasan bekerja antara politeknik zon utara (skor min=3.157, sisihan piawai=0.471) dengan politeknik zon selatan (skor min=3.293, sisihan piawai=0.554); ($t = -0.276$, $p = 0.989$). Ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan bekerja adalah sama antara politeknik di zon utara dan zon selatan. Pendekatan yang sama mungkin sesuai jika tindakan penambahbaikan ingin dilaksanakan bagi meningkatkan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah sama ada di zon utara atau selatan.

e. Perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Unit Agama, Jabatan Pengajian Am di Politeknik berdasarkan gender

Analisis inferensi perbezaan tahap kepuasan pensyarah berdasarkan gender pula dipaparkan dalam jadual 7 di bawah:

Jadual 7: Perbezaan Tahap Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Pensyarah Berdasarkan Gender

Domain Sikap Pembelajaran	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig. P
Kepuasan Kerja	Lelaki	36	3.190	0.600	-0.751	0.474
	Perempuan	37	3.282	0.437		

Signifikan pada aras $p < 0.05$

Sumber: Kajian Lapangan

Keputusan ujian-t berdasarkan jadual 7 di atas juga menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan tahap kepuasan bekerja antara pensyarah lelaki (skor min=3.190, sisihan piawai=0.600) dengan pensyarah perempuan (skor min=3.282, sisihan piawai=0.437); ($t = -0.751$, $p = 0.474$). Dapatan ini juga menunjukkan bahawa tahap kepuasan bekerja adalah sama antara pensyarah lelaki dengan pensyarah perempuan.

RUMUSAN DAN PENUTUP

Secara umumnya, tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah di politeknik zon Utara dan zon Selatan adalah sederhana secara keseluruhannya. Daripada segi faktor kepuasan bekerja pula didapati faktor rakan sekerja merupakan faktor yang menyumbang kepada kepuasan bekerja yang berada pada tahap tinggi. Faktor-faktor lain kesemuanya berada pada tahap sederhana iaitu faktor persekitaran, faktor tanggungjawab, faktor penyeliaan dan faktor kenaikan pangkat. Pensyarah melihat kepuasan bekerja yang paling utama adalah berpunca daripada rakan sekerja. Melalui ujian-t di dapati kesemua hipotesis nol diterima dalam kajian ini di mana tidak ada perbezaan yang signifikan tahap kepuasan bekerja berdasarkan zon dan gender. Dapatan kajian ini telah memberikan maklumat yang berguna kepada pihak yang berkepentingan untuk membuat penambahbaikan yang perlu bagi meningkatkan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah di Jabatan Pengajian Am di politeknik zon Utara dan zon Selatan. Aspek-aspek yang dilihat memberi tekanan kepada pensyarah perlu diteliti semula seperti penglibatan pensyarah dengan tugas-tugas perkeranian, keperluan kursus dan lain-lain. Ini perlu bagi meningkatkan tahap kepuasan pensyarah dan sekali gus menyumbang kepada kualiti perkhidmatan yang baik. Kajian susulan boleh dilakukan di zon Timur dan zon Tengah untuk mengenal pasti tahap kepuasan bekerja di zon berkenaan pula.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Tahir. 2001. Penarafan sendiri sekolah berasaskan standard tinggi kualiti pendidikan. Jemaah Nazir Sekolah, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Azhar Ahmad. 2006. Strategi pembelajaran dan pengaturan sendiri Pendidikan Islam dan penghayatan akhlak pelajar sekolah menengah. Tesis PhD, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Babbie, E. 1992. *The practice of social research*. Ed. Ke-6. California: Wadsworth Publishing Company.
- Bishay, D. 2004. Teacher motivation and job satisfaction. A study employing the experience sampling method. *Jurnal Undergrad. Sci*, 3 147-154
- Chang Bee Seok. 2004. Kepuasan kerja di kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di Negeri Selangor. Kertas Projek Ijazah Sarjana, Universiti Malaya.
- Halimatus Saadiah Mat Saad. 2008. Kepuasan bekerja menurut perspektif Islam: kajian di Pejabat Daerah Ranau, Sabah. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.

- Hasbullah Mat Daud. 2012. Tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru j-QAF di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Projek Penyelidikan Ijazah Sarjana Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jamil Ahmad. 2002. Pemupukan budaya penyelidikan di kalangan guru di sekolah: satu penilaian. Tesis Ijazah Kedoktoran, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jazmi Md Isa. 2009. Gaya kepimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru: kajian perbandingan antara SMKA dan SMK. Disertasi Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Lim Tieng Seng. 1995. Kepuasan bekerja di kalangan guru-guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina di Kelantan. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Mahmood Nazar Mohamed. 2001. *Pengantar psikologi satu pengenalan asas kepada jiwa dan tingkah laku manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Norizan Abdul Razak. 2003. Computer competency of in-service ESL teachers in Malaysian secondary school. Tesis Dr Falsafah, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT Indexs.
- Sumarni Junin. 2000. Kebimbangan dan punca-punca kebimbangan di kalangan pelajar sebuah sekolah menengah harian Kuala Lumpur. Tesis Sarjana Muda Universiti Malaya.
- Thurayya Hj. Othman. 2000. Hubungan 'burn out' dengan kepuasan kerja di kalangan staf Jabatan Agama Johor. Tesis Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.

Profil Penulis:

Nor Hayati Fatmi Talib
Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah
yati_6709@yahoo.com

Marzuki Sepiaail
Politeknik Sultan Azlan Shah
marzuki@psas.edu.my



Ahmad Tarmizi Talib
Universiti Putra Malaysia
tarmizi@putra.upm.edu.my

Bani Hidayat Mohd Shafie
Universiti Kebangsaan Malaysia
bani_3738@yahoo.com

Jamil Ahmad
Universiti Kebangsaan Malaysia
jamil3191@yahoo.co.uk