

## **Hubungan Personaliti Guru Besar dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru**

*The Relationship of the Headmaster's Personality and the School Environment towards Teachers' Working Satisfaction*

**Abdul Said Ambotang, Birma P. Tandra dan Christina Andin**

*Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Sabah*

*Email: said@ums.edu.my*

### **Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan personaliti Guru Besar dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah. Seramai 127 orang guru dari empat buah Sekolah Rendah Zon Apas, Tawau telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian. Kajian ini dijalankan menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana data dikumpul menerusi soal selidik yang telah diadaptasi dari Big Five Inventory Scale (BFI) dan Job Descriptive Index (JDI) yang telah diterjemahkan oleh Institut Terjemahan Negara Malaysia (ITNM). Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perisian komputer Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Versi 17.0. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru dari segi pendapatan, rakan sekerja, kepimpinan sekolah dan peluang kenaikan pangkat dalam kalangan guru. Dapatan kajian menunjukkan personaliti dalam kalangan Guru Besar Zon Apas berada pada tahap yang positif berdasarkan nilai skor min yang diperoleh manakala tahap iklim sekolah dan kepuasan kerja guru berada pada tahap tinggi. Analisis ujian-t pula menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar. Kepuasan kerja menunjukkan bahawa guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun mempunyai kepuasan bekerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang mengajar selama 10 tahun dan ke bawah. Berdasarkan analisis korelasi Pearson mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti Guru Besar dan Iklim Sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

**Kata kunci:** *Personaliti Guru Besar, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Guru*

### **Abstract**

*The purpose of this study is to identify the relationship of the headmaster's personality and the school environment towards teachers' working satisfaction. A total of 127 teachers from four primary schools In Apas zone, Tawau were randomly selected as respondents. This study uses a quantitative approach where data is collected through a questionnaire which was adapted from Scale Big Five Inventory (BFI) and Job Descriptive Index (JDI), which was translated by the Malaysian National Institute of Translation (ITNM). Data was analyzed using computer software Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 17.0. This study was conducted to identify the level of job satisfaction in terms of income, colleagues, school leadership and opportunities for promotion among the teachers. The findings show that the headmasters' personalities in Apas zone are in a positive stage based on the value of mean score, high stage of school environment and teachers' job satisfaction. T-test Analysis showed that there were significant differences between teachers' job satisfaction according to their teaching experiences. Teachers who had been teaching more than 20 years have higher level of job satisfaction compared to the teachers who taught for 10 years and below. Based on Pearson's Correlation Analysis, there was a significant relationship among headmasters' personalities, the school environment and job satisfaction of teachers.*

**Keywords:** *Headmaster's Personality, School Climate, Teachers' Working Satisfaction*

## **Pengenalan**

Secara realiti Malaysia kini semakin menghampiri ke arah negara maju menjelang tahun 2020. Dalam usaha mencapai hasrat ini, pendidikan merupakan medium utama untuk membentuk personaliti masyarakat untuk mencapai wawasan negara. Pada hakikatnya, kejayaan sesebuah organisasi tidak dapat dipisahkan daripada fungsi kekuatan dan keupayaan personaliti seorang ketua atau pengurus. Di sekolah rendah, Guru Besar bertanggungjawab untuk membentuk keperibadian organisasinya agar organisasinya mempunyai ciri-ciri yang berbeza dengan organisasi yang lain. Kenyataan ini bersesuaian dengan pendapat Davis dan Newstrom (2001), menyatakan bahawa iklim organisasi sebagai lambang keperibadian sebuah organisasi yang membezakannya dengan organisasi lainnya.

Personaliti seorang Guru Besar merupakan aset kepimpinan yang mampu untuk memberi impak terhadap hasil kerja seseorang guru sama ada di tahap hanya untuk memenuhi syarat atau di peringkat hasilan yang boleh dikelaskan dalam gred berkualiti. Perkara ini turut diberi perhatian oleh mantan Timbalan Perdana Menteri, Tan Sri Muhyiddin Yassin menegaskan isu kualiti guru harus ditangani bagi mencapai matlamat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) yang menasaskan negara berada dalam kelompok satu pertiga sistem pendidikan terbaik dunia (Khairul Abidin Nuar, 2014). Untuk mencapai hasrat ini, semua institusi pendidikan guru perlu proaktif dalam menghasilkan guru-guru yang bukan sahaja mempunyai pengetahuan dan pedagogi, tetapi juga komitmen dan kesungguhan tinggi dalam memastikan anak bangsa kita mampu bersaing dan berjaya di peringkat global.

## **Objektif Kajian**

Secara umumnya, objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti personaliti Guru Besar dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Rendah Zon Apas, Tawau. Berikut ialah objektif khusus bagi kajian ini:

- a) Mengetahui pasti perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan demografi.
- b) Mengetahui pasti personaliti Guru Besar Zon Apas Tawau.
- c) Mengetahui pasti iklim Sekolah Rendah Zon Apas Tawau.
- d) Mengetahui pasti kepuasan kerja guru Zon Apas Tawau.
- e) Mengetahui pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara Personaliti Guru Besar terhadap kepuasan kerja guru.
- f) Mengetahui pasti hubungan yang signifikan antara Iklim Sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

## **Pernyataan Masalah**

Sejak kebelakangan ini, luahan guru-guru mengenai ketidakpuasan kerja di sekolah semakin ketara. Ada dalam kalangan guru cuba menggunakan media massa sebagai saluran untuk menarik perhatian pihak tertentu untuk melihat masalah tersebut sebagai masalah global dalam pendidikan negara. Salah satu faktor yang sering diajukan adalah berkenaan dengan personaliti guru besar banyak mempengaruhi gaya kepimpinan mereka dalam mengurus sekolah. Terdapat Guru Besar yang bertindak kurang profesional dalam melaksanakan tugas rasmi menyebabkan ada dalam kalangan guru hanya melaksanakan tugas rutin sahaja tanpa kesungguhan (Nurjannah Fatin, 2014). Situasi seperti ini menimbulkan suasana yang tidak selesa di tempat kerja dan ini mungkin menyumbang secara langsung atau tidak langsung dan akan mematahkan motivasi subordinat untuk datang bertugas.

Berdasarkan kenyataan mantan Timbalan Menteri Pelajaran, Dr. Mohd.Puad Zarkashi dalam sidang Parlimen (2012), menjelaskan bahawa seramai 530 guru iaitu mewakili 12.8 peratus daripada jumlah guru di seluruh negara menghadapi masalah gangguan mental berdasarkan proses intervensi yang

dilakukan oleh Kementerian Pelajaran pada tahun 2012. Guru yang terlibat dalam gejala ini sudah pasti mereka tidak menunjukkan kepuasan kerja dan tahap motivasi yang tinggi. Berdasarkan kajian tersebut, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan gangguan mental dalam kalangan guru dan salah satu daripadanya adalah faktor gangguan personaliti yang mewakili 52.94 peratus. Jadual 1 menunjukkan faktor gangguan mental dalam kalangan guru;

**Jadual 1.** Faktor-Faktor Gangguan Mental dalam Kalangan Guru

<b>Bil</b>	<b>Faktor</b>	<b>Peratus (%)</b>
01	Personaliti	52.94
02	Gangguan saraf	35.29
03	Stres organisasi	23.52

Sumber: <http://www.utusan.com.my/utusan/Parlimen/> (2012)

## Kajian Literatur

Merujuk laporan awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 - 2025), Kementerian Pendidikan Malaysia, terus beriltizam mengekalkan dasar sedia ada, iaitu mengukuhkan profesion keguruan di Malaysia bagi menjadikannya menarik, mendatangkan kepuasan dan berprestij. Pakej Kerjaya ini akan menangani cabaran masa kini yang dihadapi oleh guru pada setiap peringkat dalam kerjaya mereka. Pakej ini merangkumi usaha meningkatkan standard kemasukan, meningkatkan peluang pembangunan profesional berterusan mengikut keperluan individu, membolehkan guru maju dalam kerjaya berdasarkan prestasi dan kompetensi, serta mewujudkan budaya kecemerlangan profesionalisme berasaskan teladan rakan setugas.

Memetik beberapa frasa dari Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025), Kementerian Pendidikan Malaysia akan memastikan setiap sekolah, tanpa mengira lokasi dan tahap prestasi mempunyai seorang Guru Besar berkualiti tinggi. Sebagaimana yang kita sedia maklum bahawa, setiap manusia mempunyai personaliti tersendiri, yang membezakannya dengan orang lain. Menurut Ma'rof Redzuan dan Haslinda Abdullah (2004), perbezaan personaliti ini berlaku kerana personaliti manusia adalah dipengaruhi oleh faktor genetik dan juga persekitaran manusia itu menetap. Selain daripada itu, ciri-ciri biologi turut bertindak sebagai penentu personaliti seseorang yang memperlihatkan perbezaan dari segi pemikiran dan cara ia bertindak (Baharom Mohamad dan Iliyas Hashim, 2011).

Dalam bidang pendidikan, kajian mengenai kepuasan kerja guru bukanlah satu perkara yang baharu. Kajian ini dijalankan di Amerika Syarikat sejak tahun 1920-an lagi oleh Elton Mayo. Menurut Poppleton (2010), kajian awal tentang kepuasan kerja guru telah dilaksanakan sejak 63 tahun yang lalu. Selain daripada personaliti Guru Besar, kajian ini juga turut melihat hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Dalam hal ini, keadaan dan suasana sekolah merupakan penyumbang utama dalam menentukan kepuasan kerja guru di sekolah. Menurut Kamaruzzaman (2005), faktor-faktor persekitaran di sekolah merupakan penentu utama dalam mencapai kepuasan kerja guru yang merangkumi budaya pentadbiran dan komunikasi dalam kalangan rakan sejawat. Hal ini jelas menunjukkan bahawa iklim sekolah yang kondusif sama ada fizikal mahupun pengurusan sangat signifikan kepada kepuasan kerja guru. Bekerja dalam suasana yang menyenangkan hati pasti akan menghasilkan kualiti kerja yang baik begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini, Guru Besar memainkan peranan penting dalam menentukan iklim sekolah yang kondusif sebagai pendorong kepada subordinatnya untuk mencapai kerja yang cemerlang. Pernyataan ini turut disokong oleh Baharom Mohamad dan Ilyas Hashim (2011), bahawa guru yang merasa selesa di tempat kerjanya akan lebih dinamik, bermotivasi, cekap dan sentiasa berusaha memajukan pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah.

Menurut pendapat pakar pengurusan, tugas pemimpin yang utama adalah sentiasa berusaha untuk menyediakan suasana kerja yang dapat menimbulkan motivasi kepada subordinat untuk melaksanakan tugasnya secara optimum. Iklim organisasi seperti ini tidak mustahil untuk dicapai sekiranya guru besar yang bertindak sebagai pemimpin sentiasa mewujudkan motivasi dalaman dalam kalangan guru yang dipimpinnya dengan cara menunjukkan sikap yang positif terhadap tugas dan tanggungjawab mereka sebagai penjawat awam. Ab.Aziz Yusof (2003), menyatakan bahawa motivasi merupakan kuasa dorongan atau penggalak untuk membimbing pekerja ke arah pencapaian matlamat organisasi. Kenyataan ini turut disokong oleh Norhannan dan Jamaliah (2006), menyatakan bahawa kecemerlangan sesebuah organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan tahap motivasi yang dimiliki oleh kakitangannya yang mana pekerja mendapat kepuasan apabila keperluannya dipenuhi manakala majikan mendapat kepuasan apabila pekerjanya dapat mencapai tahap produktiviti yang tinggi.

Dalam hal ini, guru besar harus menggunakan pendekatan personaliti yang sesuai untuk mendekati subordinatnya dan seterusnya cuba memahami peringkat-peringkat hierarki keperluan para gurunya. Kemampuan guru besar menyempurnakan beberapa keperluan utama orang bawahannya pasti akan menimbulkan motivasi dalam kalangan mereka untuk terus memberi perkhidmatan yang cemerlang. Menurut Ahmad Atory Hussain (1986) dengan merujuk kepada Teori Maslow menyatakan bahawa terdapat beberapa peringkat atau hierarki keperluan manusia. Keperluan-keperluan di peringkat tertentu mestilah disempurnakan secara total atau sebahagian

Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif terhadap tugas atau tanggungjawab yang telah dilaksanakan oleh seseorang guru di sekolah mereka masing-masing. Reaksi emosi yang menyenangkan akan dicapai apabila sesuatu kerja telah dinilai oleh Guru Besar serta mencapai keperluan atau yang diinginkan selaras dengan kehendak organisasi. Kepuasan ini akan dicapai oleh seseorang apabila ia melaksanakan kerjanya dengan komitmen yang tinggi, semangat berpasukan, disokong oleh iklim sekolah yang kondusif, keseronokan bekerja dan sokongan yang positif dari ketua.

## **Metodologi Kajian**

Kajian ini adalah berasaskan reka bentuk kajian kuantitatif dengan menggunakan kaedah tinjauan yang mana soal selidik diberikan kepada guru-guru di sekolah yang terpilih. Reka bentuk kajian ini dibuat dengan cara mengumpulkan maklumat atau data-data tentang hubungan personaliti Guru Besar dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Rendah Zon Apas Tawau. Untuk memastikan soal selidik itu dapat difahami dengan jelas oleh responden, penyelidik telah memberi taklimat dan penerangan tentang tujuan dan cara menjawab soal selidik. Pemilihan teknik soal selidik dalam kajian ini adalah kerana kaedah ini sesuai digunakan untuk sampel yang ramai, cepat dan mudah dilaksanakan. Di samping itu, maklumat yang dikumpul akan diperolehi dengan kaedah yang paling berkesan (Mohd. Majid Konting, 2005).

Dalam kajian ini, data kajian yang diperolehi dengan menggunakan soal selidik yang dianalisis dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi. Kaedah statistik deskriptif ini digunakan bagi tujuan menghuraikan ciri-ciri pemboleh ubah yang dapat dipersembahkan melalui petunjuk-petunjuk seperti min, sisihan piawai dan median. Seterusnya, pengkaji menggunakan statistik inferensi untuk membuat kesimpulan tentang ciri-ciri populasi berdasarkan data yang dikutip dari sampel. Statistik inferensi digunakan bagi membuat kesimpulan atau pertimbangan berkaitan populasi berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada sampel.

## Dapatan Kajian

Berdasarkan dapatan kajian yang diperoleh melalui analisis data statistik deskriptif dan inferens telah memberi jawapan kepada persoalan kajian dan memberi keputusan kepada hipotesis sama ada diterima atau ditolak. Jadual 2 menunjukkan ringkasan dapatan analisis berdasarkan hipotesis kajian.

Secara keseluruhannya, hasil dapatan menunjukkan guru-guru bersetuju, bahawa Guru Besar sekolah yang terlibat dalam kajian ini memiliki emosi yang stabil. Ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai skor min bagi dimensi *neuroticism* berada pada tahap rendah (2.03, SP=1.05). Nilai skor min bagi kedua-dua dimensi iklim sekolah berada pada tahap tinggi iaitu masing-masing (3.99, SP=0.69, 4.15, SP=0.66), ini menunjukkan bahawa iklim di empat buah sekolah kajian dapat diterima dengan baik oleh guru. Manakala kepuasan kerja menunjukkan bahawa guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun mempunyai kepuasan bekerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang mengajar selama 10 tahun dan kebawah. Keputusan ujian ANOVA sehalu yang diperoleh melalui program SPSS adalah nilai  $f$  ( $df = 2, 124, p < 0.05$ ) = 7.07. Nilai  $p$  yang diperoleh ialah 0.00 manakala aras signifikan yang ditetapkan ialah  $p < 0.05$ . Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat dua hipotesis yang diterima iaitu (Ho1, Ho2), manakala terdapat tiga hipotesis yang ditolak iaitu (Ho3, Ho4, Ho5).

**Jadual 2.** Ringkasan dapatan kajian berdasarkan hipotesis

	Hipotesis	Pengujian	Signifikan	Keputusan
Ho1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.	Ujian- <i>t</i>	Tidak nilai $t$ ( $df=125$ ) adalah 0.32, $p = 0.75 > 0.05$	Hipotesis nul gagal ditolak
Ho2	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja guru berdasarkan umur.	ANOVA sehalu	Tidak nilai $F$ ( $df=3,123$ ) adalah 0.54, $p = 0.65 > 0.05$	Hipotesis nul gagal ditolak
Ho3	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar.	ANOVA sehalu	Ya nilai $F$ ( $df=2,124$ ) adalah 7.07, $p = 0.001 < 0.05$	Hipotesis nul ditolak. Terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar.
Ho4	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Personaliti Guru Besar dengan kepuasan kerja guru.	Korelasi Pearson	Ya ( $r=0.25$ , $p=0.00 < 0.01$ )	Hipotesis nul ditolak
Ho5	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.	Korelasi Pearson	Ya ( $r=0.56$ , $p=0.00 < 0.01$ )	Hipotesis nul ditolak

## Rumusan

Dapatan kajian ini boleh digunakan sebagai garis panduan bagi pihak-pihak tertentu terutamanya Kementerian Pelajaran dalam merangka strategi dan program yang lebih berkesan untuk bakal Guru Besar. Pihak yang terlibat dalam pelantikan Guru Besar perlu menitikberatkan aspek personaliti bagi

mewujudkan barisan Guru Besar yang bersedia bagi menghadapi pelbagai cabaran dan perubahan supaya mampu bergerak seiring dengan perkembangan dunia pendidikan masa kini. Dapatan kajian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti Guru Besar dengan kepuasan kerja guru. Walaupun dapatan kajian menunjukkan hubungan yang rendah, namun ternyata bahawa tahap kepuasan kerja guru di kawasan yang terlibat mempunyai perkaitan dengan personaliti seseorang Guru Besar. Personaliti Guru Besar didapati menunjukkan perkaitan yang jelas kepada penentu iklim sesebuah sekolah. Iklim sekolah sama ada iklim tertutup mahupun iklim terbuka perlu dipantau dan diambil perhatian kerana ini juga mampu menentukan tahap kepuasan kerja guru. Iklim sekolah yang kondusif mampu memberi perasaan gembira terhadap kepuasan kerja guru, namun faktor-faktor penentu lain tidak harus diabaikan seperti kebajikan guru dan persekitaran di tempat kerja kerana ini merupakan agen, kepuasan dan keselesaan kepada guru dalam menjalankan tugas-tugas seharian. Oleh yang demikian, Guru Besar sebagai pemimpin sekolah harus memberi sokongan yang padu dalam menentukan iklim sekolah yang kondusif.

## Rujukan

- Ab. Aziz Yusuf (2003). *Gelagat Organisasi, Teori, Isu dan Aplikasi*. Kuala Lumpur. Pearson (M) Sdn. Bhd.
- Baharom Mohamad dan Iliyas Hashim. (2011). *Bagaimana Memotivasi Pelajar*. Kuala Lumpur. PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Davis, Keith dan J. W. Newstorm, (2001), *Perilaku Dalam Organisasi*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Kamaruzzaman. (2005) *From Islamic Revivalism to Islamic Radicalism in Southeast Asia: A Case of Malaysia. In Culture, Identity, and Religion in Southeast Asia*, edited by Alistair D.B.Cook, 69-87. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan (2013 – 2025)*.
- Khairul Abidin Nuar (2014). Utusan Malaysia, Kualiti Guru Penentu PPPM, 14 Mac : 13
- Nurjannah Fatin Amirah Kariming. (2014). *Personaliti Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah*. Universiti Malaysia Sabah (tidak diterbitkan).
- Poppleton E. L (2010). *Evaluating the effectiveness of cognitive-behavioral teletherapy in depressed adults. Behavior Therapy*.
- Maarof Redzuan dan Haslinda Abdullah. (2004). *Psikologi*. Ed 2. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill
- Norhannan Ramli, Jamaliah Abdul Hamid (2006), *Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah*. Jurnal Pendidikan Jilid 31, (53-69)