

## Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Organisasi

### *(Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Organizational Commitment)*

Munyrrah Sabyttah Yaacob<sup>1\*</sup> 

<sup>1</sup>School of Arts and Sciences, Universiti Utara Malaysia (UUM), 06010 Sintok, Kedah, Malaysia.  
Email: munyrrahabyttah79@gmail.com

#### CORRESPONDING

#### AUTHOR (\*):

Munyrrah Sabyttah Yaacob  
(munyrrahabyttah79@gmail.com)

#### KATA KUNCI:

Kepuasan Kerja Guru  
Komitmen Organisasi  
Sekolah Menengah Kebangsaan

#### KEYWORDS:

Teachers' Job Satisfaction  
Organizational Commitment  
National Secondary Schools

#### CITATION:

Munyrrah Sabyttah Yaacob. (2024).  
Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan  
Komitmen Organisasi. *Malaysian Journal of  
Social Sciences and Humanities (MJSSH)*,  
9(8), e002949.  
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i8.2949>

#### ABSTRAK

Setiap organisasi sekolah memerlukan komitmen yang tinggi daripada guru-guru yang berkhidmat di sekolah tersebut dalam merealisasikan matlamat, visi dan misi sekolah dalam melahirkan para pelajar yang hebat dan berketrampilan. Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di negeri Kedah. Sampel kajian adalah seramai 376 orang guru dari 147 buah sekolah. Kajian ini berbentuk kuantitatif dan menggunakan borang soal selidik yang mengandungi 137 soalan dengan ukuran lima skala likert bagi tujuan pengumpulan data. Kaedah-kaedah statistik Korelasi Pearson, Ujian -t dan Analisis Varian Sehala (ANOVA) serta ujian regresi telah digunakan. Hasil kajian menunjukkan kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi iaitu pada aras  $p < 0.05$  iaitu  $R^2 = .236$  ;  $p < .000$ . Implikasi kajian ini adalah peningkatan tahap kepuasan kerja guru akan meningkatkan tahap komitmen guru terhadap organisasi bukan sahaja dalam pengajaran dan pembelajaran guru bahkan dalam kokurikulum, ko-akademik serta tanggungjawab guru terhadap para pelajar malahan kepada tugas-tugas organisasi serta rakan sejawat.

#### ABSTRACT

Every school as an organization requires a high level of commitment from the serving teachers in term of realizing existing goals, vision and missions in order to produce worthy and skilled students. This study aims to examine the relationship between teachers' job satisfaction and organizational commitment among national secondary school teachers (Sekolah Menengah Kebangsaan, SMK) in Kedah, Malaysia. 376 teachers from 147 schools participated in this study. This quantitative study employs a questionnaire containing 137 questions with a five-point Likert scale for data collection. The Pearson Correlation, t-

Test, ANOVA and regression tests were the statistical methods used to tabulate and analyse the data. Findings indicate that teachers' job satisfaction has a significant and positive impact on organizational commitment at  $p < 0.05$  level, where  $R^2 = .236$ ;  $p < .000$ . Therefore, this study implies that increasing the level of teachers' job satisfaction will increase the level of teachers' commitment to the school organization, not only in terms of teaching and learning but also in matters related to co-curriculum, co-academics, teachers' responsibility towards students, organizational tasks, and relationship with their colleagues.

**Sumbangan/Keaslian:** Kajian ini adalah salah satu daripada yang telah menyiasat tentang komitmen serta kepuasan kerja guru yang hanya memfokuskan guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan di negeri Kedah sebagai populasi dan sampel kajian. Hasil dapatan kajian ini dapat memberi input kepada pihak berkenaan untuk merencanakan program yang sesuai bagi memartabatkan profesion perguruan.

## 1. Pengenalan

Pendidikan merupakan teraju kepada pembangunan negara. Ia juga menjadi batu asas dalam membentuk dan melahirkan pelajar yang berkualiti dan berwawasan. Di samping memiliki kepakaran dan kebolehan dalam pelbagai aspek, bukan saja pendidikan tetapi juga dari segi sahsiah serta pemikiran. Bagi memenuhi hasrat tersebut pihak kerajaan mengambil langkah reformasi dasar pendidikan. Hasilnya pada tahun 2010 kerajaan telah melancarkan Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA) serta Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Usaha pembaharuan dan penambahbaikan yang dilakukan oleh kerajaan diharap mampu mengetengahkan pelajar hingga ke peringkat global melalui komitmen guru-guru. Komitmen guru ditagih untuk menjayakan hasrat kerajaan dalam menjadikan bidang pendidikan negara kita setanding Negara maju (Nurulaim & Suhaida, 2013). Namun kepuasan kerja guru memberi kesan kepada komitmen guru (Aini Wizana et al., 2021). Pelbagai andaian dan faktor penyebab yang dikatakan mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru sehingga menyebabkan komitmen mereka terhadap organisasi menjadi tidak menentu.

### 1.1. Permasalahan Kajian

Komitmen merupakan salah satu faktor yang berperanan dalam menjayakan misi dan visi dan sesebuah organisasi serta menjadi subjek kajian yang popular sejak beberapa dekad yang lalu dalam kalangan penyelidik (Noralai & Norhasni, 2010). Ilham (2015) mendapati tahap komitmen guru-guru terhadap sekolah semakin meningkat dan berada pada tahap yang tinggi. Turun naik tahap komitmen dalam kalangan guru sentiasa berlaku dan tidak menentu mengikut faktor yang mempengaruhinya. Norazlinda dan Surendran (2016) menemui dapatan yang menjadikan isu komitmen guru sekolah menengah kebangsaan di Kedah kategori sekolah harian semakin menarik iaitu di tahap sederhana. Faridah dan Norazlinda (2017) menegaskan bahawa komitmen guru sekolah menengah kebangsaan terhadap organisasi berada pada tahap yang tinggi. Berdasarkan dapatan kajian yang dinyatakan corak tahap komitmen guru-guru di sekolah menengah kebangsaan di negeri kedah adalah berubah-ubah dan tidak sekata. Satu kajian perlu dilakukan untuk mengenal pasti mengapa keadaan tersebut berlaku.

Jika diamati pada kajian-kajian yang lepas dijalankan di sekolah menengah negeri Kedah didapati pengkaji lebih cenderung menjalankan kajian tentang komitmen guru terhadap organisasi namun melibatkan pemboleh ubah lain seperti kepimpinan dengan komitmen organisasi (Jazmi, 2015; Awang Lokey & M. Hasani, 2016), kecerdasan emosi, stres dan komitmen organisasi (Zakaria, 2015), penilaian prestasi dengan komitmen organisasi, (Tan et al., 2016), tekanan kerja dan komitmen organisasi (Zuraimy et al., 2016). Kurang kajian yang menjurus kepada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi dijalankan oleh para pengkaji. Lokasi dan sampel kajian juga adalah berbeza-beza bagi semua kajian yang telah dijalankan. Kajian-kajian di sekolah menengah kebangsaan di negeri Kedah amatlah berkurangan. Pada dasarnya bilangan sekolah menengah kebangsaan di setiap negeri adalah majoriti termasuk lah di negeri Kedah. Oleh yang demikian kelompongan ini perlu diisi dengan melaksanakan satu kajian yang menjurus kepada guru-guru di SMK di negeri Kedah.

## 1.2. Objektif Kajian

Objektif umum adalah meneliti hubungan kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasi di sekolah menengah kebangsaan negeri Kedah. Berdasarkan objektif umum yang diberikan di atas, objektif khusus kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Menentukan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru di sekolah-sekolah menengah kebangsaan.
- ii. Mengenal pasti tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru-guru di sekolah menengah kebangsaan.
- iii. Menentukan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap organisasi.
- iv. Mengenal pasti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

## 2. Sorotan Literatur

Terdapat pelbagai definisi serta konsep yang berkaitan dengan komitmen organisasi telah dikemukakan oleh para pengkaji yang lepas. Kebanyakan kajian-kajian ini dipelopori oleh pengkaji-pengkaji barat pada peringkat awalnya. Hrebiniak dan Alutto (1972) berpendapat komitmen merupakan fenomena yang sentiasa berubah-ubah. Komitmen adalah perlakuan ahli yang percaya kepada gagasan dan tujuan organisasi (Mowday et al., 1979). Manakala Steers dan Porter (1985) memberi tafsiran bahawa komitmen organisasi adalah sikap percaya, melibatkan diri dan akur seseorang individu terhadap organisasinya. Kanter (1974) menyatakan komitmen organisasi terbahagi kepada tiga dimensi iaitu komitmen berterusan merupakan tanggungjawab yang dilaksanakan dibalas dengan manfaat serta imbuhan yang setimpal. Manakala dimensi yang kedua adalah komitmen kesepaduan yang memberi fokus perasaan kekitaan dengan ahli-ahli yang lain dalam organisasi. Seterusnya dimensi ketiga merupakan komitmen kawalan yang lebih cenderung mengekalkan cara pengurusan organisasi serta reputasi.

Menurut Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasi terbahagi kepada tiga komponen iaitu afektif, berterusan dan normatif. Afektif dikaitkan dengan sikap ingin menonjolkan diri dan memberi impak di tempat ia bekerja. Seterusnya komitmen berterusan adalah tentang kos yang bakal dihadapi apabila memilih berhenti kerja di tempat tersebut. Manakala Komitmen normatif memberi fokus kepada perasaan-perasaan ahli tentang tanggungjawab terhadap organisasi. Luthans et al. (1995) menyifatkan komitmen

organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor demografi. Berdasarkan kepada dapatan-dapatan kajian pengkaji terdahulu didapati terdapat empat bentuk komitmen terhadap organisasi sekolah iaitu sebagai unit sosial, pencapaian akademik, pelajar dan pengetahuan (Rosenholtz, 1991). Unit sosial adalah mewujudkan rasa kemasyarakatan, saling menolong serta peka kepada ahli dan menyesuaikan dan menyeimbangkan di antara hal peribadi dengan persekitaran sekolah. Guru yang bertanggungjawab sentiasa berusaha membawa kecemerlangan kepada sekolah (Allen & Meyer, 1991).

Seterusnya komitmen ke atas matlamat akademik sekolah di mana guru yang mempunyai komitmen sebegini mempunyai semangat untuk membina satu hubungan sosial dengan organisasi sekolah untuk membentuk persekitaran sekolah yang menarik serta mempunyai hala tuju. Namun tidak semua yang dirancang berjaya. Guru sebegini juga mempunyai semangat yang tinggi dalam hal akademik di mana akan memenuhi masa untuk melaksanakan tugasannya mengikut perancangan, menghabiskan masa melakukan tugas mengajar, berusaha menarik minat pelajar dan memperbanyakkan program untuk pelajar (Meyer & Allen, 1997). Manakala komitmen ke atas pelajar boleh dijadikan sebagai motivasi bagi menangani isu pelajar yang menghadapi masalah dan dapat mengesan perubahan pelajar, seterusnya mampu mempertahankan pelajar-pelajar yang berisiko (Meyer & Allen, 1997).

Merujuk kajian-kajian yang terdahulu pelbagai faktor telah dikenal pasti mempengaruhi komitmen ahli terhadap organisasi (Mathieu & Zajac, 1990). Oleh yang demikian terdapat beberapa faktor dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor demografi, faktor organisasi, ketua, minat, rakan serta pendapatan. Faktor demografi merujuk kepada faktor jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh berkhidmat (Mowday et al., 1982).

Menurut Mowday et al. (1982), pekerja lelaki mempunyai komitmen yang lebih rendah berbanding pekerja perempuan. Manakala dari segi faktor usia yang lebih berumur akan lebih komited dengan organisasi (Mowday et al., 1982, Greenberg & Baron, 1993). Hal ini berlaku disebabkan peluang untuk beralih kepada pekerjaan lain semakin sukar apabila berlaku peningkatan usia (Greenberg & Baron, 1993). Faktor tahap pendidikan dikalangan pekerja bersifat songsang dengan tahap komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi tahap pendidikan seseorang pekerja semakin rendah komitmennya kepada organisasi (Mowday et al., 1982).

Faktor Organisasi merujuk kepada komitmen ahli-ahli boleh ditingkatkan melalui peranan yang dimainkan oleh organisasi (Mowday et al., 1982). Peranan organisasi dalam aspek pemberian penghargaan, naik pangkat, sambung belajar mampu membangkitkan komitmen dalam kalangan ahli-ahli organisasi. Hubungan interpersonal antara ahli-ahli organisasi turut mempengaruhi tahap komitmen organisasi. Interaksi yang berkesan antara ahli organisasi mampu meningkatkan tahap komitmen dan mendorong organisasi menjadi lebih kukuh (Steers, 1977).

Seterusnya faktor penyelia yang mempunyai kuasa autonomi terhadap pekerjaannya. Ini kerana pekerjaannya dibayar gaji atas tenaga yang mereka curahkan. Atas alasan bahawa majikan mempunyai hak sepenuhnya ke atas para pekerja maka komitmen daripada para pekerja dituntut oleh majikan sebagai balasan. Namun kuasa autonomi yang dimiliki oleh majikan bukan lagi penentu kepada komitmen ahli terhadap organisasi. Hal ini berlaku apabila pertambahan pekerja mahir dan separuh mahir yang mempunyai tahap pendidikan yang tinggi serta wujudnya badan-badan kesatuan pekerja, perubahan

teknologi serta penambahan ilmu pengetahuan dalam kalangan pekerja menyebabkan arahan dan cara pengurusan di pihak atasan mula dipersoalkan. Para pekerja lebih gemar pentadbiran yang melibatkan semua ahli serta bermesyuarat untuk membuat keputusan. Cara ini dapat meningkatkan persefahaman serta toleransi antara pekerja dan majikan. Seterusnya komitmen organisasi dapat dipupuk (Brewer, 1993).

Pekerja yang berpuas hati dengan layanan yang diberikan oleh pihak pengurusan akan memberikan sumbangan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tetapi jika berlaku sebaliknya maka sumbangan dan tahap komitmen pekerja juga turut berubah serta layanan kurang memuaskan daripada pihak atasan akan menyebabkan moral pekerja rendah, prestasi menurun serta tiada maklum balas daripada pekerja. Berikutnya faktor rakan sekerja. Bagi yang baru bekerja mereka harus dibantu untuk menyesuaikan diri dalam organisasi pada tahun pertama mereka bekerja (Farrel, 2003). Sokongan rakan sekerja diperlukan untuk perkembangan kerjaya dan proses sosialisasi kepada mereka yang baru bekerja. Pekerja-pekerja baru harus pandai menyesuaikan diri dalam proses menghadapi pelbagai perkembangan sosialisasi dan profesionalisme (Cole, 1991).

Di samping itu, faktor pendapatan turut menyumbang ke arah penentuan tahap komitmen organisasi pekerja. Menurut Brewer (1993) pekerja akan memberikan komitmen kepada organisasi sekiranya ganjaran yang diterimanya adalah berdasarkan keahliannya dalam organisasi serta identitinya dalam organisasi tersebut. De Nobile (2005) menyifatkan kepuasan kerja sebagai tahap kepuasan yang positif mengenai kerja atau persekitaran kerja yang ditunjukkan oleh kakitangan.

Isu kepuasan terus dikupas oleh Benjamin dan Melissa (2001) mentakrifkan kepuasan sebagai kaedah yang berbeza digunakan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan oleh individu yang berbeza. Baucer (2001) menyatakan darjah kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik individu terhadap organisasi adalah berbeza-beza. Menurut McShane dan Glinow (2003) kepuasan kerja lebih kepada bagaimana individu menghayati sesuatu atau perlakuan positif terhadap kerjayanya. Dalam konsep perguruan pula Chung dan Wing (2006) mempunyai pendapat yang sama dengan Locke (1976) di mana kepuasan kerja guru akan dicapai apabila terhasilnya pengajaran yang diinginkan, objektif pengajaran dan pembelajaran tepat serta suasana yang menyenangkan. Dapat dirumuskan bahawa kepuasan kerja merupakan perasaan emosi positif yang terhasil daripada persekitaran kerja yang selesa dan suasana yang memberangsangkan (Mullins, 2002).

### 3. Metod Kajian

Bentuk kajian ini adalah kuantitatif. Penggunaan bentuk ini amatlah sesuai digunakan bagi kajian yang melibatkan ramai responden (Cohen, Manion & Morrison, 2000). Tambahan pula melalui kaedah ini kos menjalankan kajian dapat dikurangkan serta mudah diuruskan (Creswell & Clark, 2007). Populasi merupakan sekumpulan responden yang sama sifatnya (Mohd Najib, 2003). Populasi terdiri daripada 11,100 orang guru Sekolah menengah Kebangsaan di negeri Kedah dan sejumlah 376 sampel telah dipilih. Walau bagaimanapun sejumlah 441 set soalan kajian diedarkan ke sekolah terlibat bagi mengelakkan berlakunya keciciran serta pemulangan soal selidik yang tidak lengkap oleh responden. Jumlah sampel yang disarankan memenuhi saranan Gay dan Diehl (1990) dimana bilangan sampel seramai 30 orang sudah cukup.

Kajian ini menggunakan teknik pensampelan rawak mudah yang menggunakan Jadual Nombor Rawak sebagai rujukan untuk memilih sampel. Sebelum pengedaran soal selidik ke sekolah-sekolah kajian, setiap naskhah soal selidik telah ditandai nombor bilangan secara berturutan mengikut bilangan guru yang mengajar di sekolah tersebut. Instrumen kepuasan kerja iaitu *Job Satisfaction Survey (JSS)* (Spector, 1994). Manakala instrumen komitmen organisasi adalah *Teacher's Organizational Commitment* (Celep, 2000). Kajian ini menggunakan perisian *SPSS Statistics Version 21* untuk menganalisis data. Hasil ujian menunjukkan kebolehpercayaan kepuasan kerja guru adalah 0.816 manakala kebolehpercayaan instrumen komitmen organisasi adalah 0.861.

#### 4. Hasil Kajian

Jumlah guru lelaki seramai 140 orang (37.2%) dan guru wanita berjumlah 236 orang (62.8%). Dari segi umur bilangan guru yang berumur 41 hingga 50 tahun merupakan bilangan paling tinggi iaitu seramai 139 orang ( 37.0% ). Seterusnya adalah responden dalam lingkungan umur 31 hingga 40 tahun adalah 114 orang ( 30.3% ), diikuti umur 51 hingga 60 tahun berjumlah 111 orang ( 29.5% ) dan yang berumur 21 hingga 30 tahun adalah 12 orang ( 3.2% ). Seterusnya bilangan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 36 hingga 42 tahun adalah lima orang ( 1.3% ). Diikuti responden yang mempunyai pengalaman mengajar 29 hingga 35 tahun seramai 39 orang ( 10.4% ). Seterusnya responden yang mempunyai pengalaman mengajar 22 hingga 28 tahun mempunyai bilangan responden yang paling ramai iaitu seramai 119 orang ( 31.6% ). Manakala Seramai 100 ( 26.6% ) orang responden mempunyai pengalaman mengajar sekitar 15 hingga 21 tahun. Responden yang berpengalaman mengajar 8 hingga 14 tahun berjumlah 85 orang ( 22.6% ) dan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 7 tahun adalah seramai 28 orang ( 7.4% ).

Min bagi pemboleh ubah kepuasan kerja guru di SMK negeri Kedah iaitu ( $M=3.60$  ;  $SP .36$ ) dan berada pada tahap sederhana tinggi berdasarkan skala pemeringkatan min Nunnally (1978). Nilai min bagi dimensi komitmen terhadap sekolah dan komitmen terhadap tugas mengajar bagi pemboleh ubah komitmen guru terhadap organisasi adalah berada pada tahap sederhana tinggi. Manakala dimensi komitmen terhadap kerjaya guru dan komitmen terhadap rakan sejawat menunjukkan nilai min tinggi. Secara keseluruhannya nilai min bagi pemboleh ubah komitmen guru terhadap organisasi di SMK negeri Kedah adalah ( $M=4.16$ ;  $SP .37$ ) di tahap sederhana tinggi.

Kepuasan kerja guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi dengan nilai ( $r = .49$ ,  $p < .05$ ). Ini menunjukkan kepuasan kerja guru secara keseluruhannya adalah signifikan dengan komitmen terhadap organisasi pada paras keertian .01. Oleh yang demikian, hipotesis nul ini ditolak. Berdasarkan tahap dan nilai korelasi Pearson, didapati bahawa kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kebangsaan negeri Kedah mempunyai hubungan positif pada tahap sederhana ( $r = .49$  ) dengan komitmen terhadap organisasi. Ini bermakna apabila kepuasan kerja guru meningkat maka komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Nilai korelasi bagi dimensi Komitmen Guru Terhadap Sekolah ( $r = .52$ ,  $p < .05$ ), Komitmen Guru Terhadap Tugas Mengajar ( $r = .31$ ,  $p < .05$ ), Komitmen Guru Terhadap Kerjaya Guru ( $r = .28$ ,  $p < .05$ ) dan Komitmen Guru Terhadap Rakan Sejawat ( $r = .37$ ,  $p < .05$ ) mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kebangsaan negeri Kedah.

Ujian regresi sederhana, mendapati kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi iaitu pada aras  $p < 0.05$  iaitu  $R^2 = .236$  ;  $p < .000$ . Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru menyumbang sebanyak 23.6 peratus perubahan varians terhadap komitmen organisasi. Manakala nilai koefisien kepuasan kerja guru adalah ( $\beta = .496$ ,  $p < .000$ ).

## 5. Perbincangan dan Implikasi Kajian

Hasil dapatan yang diperoleh melalui kajian ini menunjukkan skor min bagi pemboleh ubah kepuasan kerja adalah berjumlah 3.60 di tahap sederhana. Namun tahap kepuasan guru akademik di pusat tingkatan enam secara keseluruhan adalah sederhana serta nilai min 3.27 (Windy & Roslee, 2018). Ia selari dengan kajian Nur Afny et al. (2020) yang mendapati kepuasan kerja guru-guru di sekolah menengah di daerah Tambunan berada pada tahap sederhana dengan nilai skor min 3.70. Di samping itu juga prosedur kerja yang membebankan dalam sistem pentaksiran baharu peperiksaan STPM serta proses dan pemberian surat lantikan dan kenaikan pangkat yang mengambil tempoh masa yang panjang turut menjadi penyumbang kepada kemerosotan kepuasan kerja guru (Windy & Roslee, 2018). Manakala dapatan kajian Zulaine dan Mohd Khairuddin (2021) serta Kalaivani dan Karupiah (2021) bercanggah dengan dapatan kajian sebelum ini. Menurut Zulaine dan Mohd Khairuddin (2021), tahap kepuasan kerja guru meningkat dipengaruhi beberapa faktor. Antaranya guru berpuas hati dengan sikap yang ditunjukkan oleh pelajar semasa proses pengajaran berlaku serta komitmen guru sendiri yang sentiasa menjalankan tugas dengan rasa tanggungjawab terutama dalam proses pengajaran. Faktor pemimpin sekolah yang memainkan peranan sebagai pemimpin yang bertanggungjawab serta mengamalkan gaya kepimpinan kolaboratif turut menyumbang ke arah peningkatan tahap kepuasan guru (Kalaivani & Karupiah, 2021).

Berdasarkan hasil dapatan dalam kajian ini tahap komitmen guru terhadap organisasi berada pada tahap sederhana tinggi dengan nilai skor min berjumlah 4.16 berdasarkan skala pemeringkatan min Nunnally (1978). Hasil kajian ini adalah berbeza dengan dapatan Rozi et al. (2016) yang menyatakan tahap komitmen guru terhadap organisasi di tahap tinggi dan skor min adalah 4.35. Dapatan ini juga selari dengan dapatan kajian Nur Afny et al. (2020) dengan skor min menunjukkan berada pada 3.68 tahap tinggi. Peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi berlaku di sebabkan oleh penerimaan dan penghayatan matlamat dan nilai organisasi oleh guru-guru di tempat mereka bekerja serta dapat mewujudkan rasa komitmen di antara ahli dengan organisasi mereka. Kesannya guru-guru sentiasa berkorban tenaga dan usaha dalam melaksanakan tanggungjawab ke arah mencapai matlamat organisasi (Nur Afny et al., 2020). Di samping itu juga faktor penyumbang ke arah peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi turut dipengaruhi oleh budaya positif yang diamalkan di sekolah. Ini kerana budaya positif yang diamalkan di sekolah dapat meningkatkan komitmen guru serta pencapaian pelajar. Begitu juga dengan faktor jantungina. Dapatan membuktikan guru perempuan lebih komitmen daripada guru lelaki (Rozi Mohamad et al., 2016). Dalam dapatan kajian yang lain, didapati tahap komitmen terhadap organisasi di tahap sangat tinggi dan nilai min  $M = 4.36$  (Musliza et al., 2020). Menurut pengkaji faktor pendorong yang menyumbang ke arah peningkatan tahap komitmen adalah faktor kepuasan kerja guru-guru itu sendiri yang mendorong kepada peningkatan tahap komitmen. Rasa tanggungjawab terhadap para pelajar menyebabkan guru-guru terus komited terhadap kerjaya mereka dan kerjaya profesion perguruan itu sendiri yang memberi banyak makna dan nilai tertentu kepada mereka. Seterusnya dasar sekolah yang sering kali

dipersetujui oleh guru-guru mampu meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi dan mencetuskan rasa sayang terhadap organisasi.

Kepentingan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dapat dibuktikan melalui dapatan hasil kajian yang dilaksanakan di sekolah menengah negeri kedah. Hasil kajian mendapati wujud hubungan positif antara kepuasan kerja guru dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian ini disokong oleh kajian sebelumnya [Nur Afny et al. \(2020\)](#), [Musliza et al. \(2020\)](#), [Yuyun \(2017\)](#), [Suryatiningsih dan Tonny \(2017\)](#), [Helina \(2016\)](#) serta [Priarti \(2014\)](#). Kepuasan kerja adalah tahap yang ditentukan oleh individu untuk menyukai pekerjaan peribadinya sendiri dan ketidakpuasan kerja pula merujuk kepada tahap individu tidak menyukai pekerjaan peribadinya ([Yuyun, 2017](#)). Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor dominan bagi seorang guru untuk menyukai pekerjaannya. Manakala komitmen guru terhadap organisasi merupakan suatu ikatan psikologi guru kepada organisasi sekolah yang disertai dengan kepercayaan dan penerimaan sepenuhnya, kemampuan untuk merealisasikan matlamat organisasi dan mempertahankan kedudukan tersebut.

### 5.1. Implikasi Kajian

Dapatan kajian ini juga dapat diguna pakai dalam pembinaan modul-modul latihan di pusat-pusat latihan seperti Institut Aminuddin Baki (IAB) bagi meningkatkan lagi komitmen guru-guru terhadap organisasi selaras dengan aspirasi Negara menuju pendidikan abad ke-21. Manakala Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) serta Pejabat Pelajaran Daerah (PP) seterusnya sekolah dapat menggunakan kajian ini untuk tindakan selanjutnya. Justeru itu, kursus-kursus yang sesuai dapat dirancang mengikut keperluan guru serta sekolah dalam melahirkan guru yang lebih komited serta mempunyai personaliti dan beretika dalam kerjaya mereka.

Kajian ini diharap dapat dijadikan bahan rujukan di sekolah-sekolah khususnya di sekolah menengah amnya dan sekolah menengah kebangsaan. Para pentadbir boleh menggunakan dapatan ini untuk menilai serta memahami kepuasan kerja guru dengan komitmen yang disumbangkan kepada organisasi sekolah tempat mereka bekerja. Ini bagi memastikan usaha untuk mencapai visi dan misi sekolah tercapai. Di samping itu juga pemimpin sekolah boleh menggunakan dapatan kajian sebagai penanda aras dalam memantau tahap komitmen guru terhadap sekolah berada pada tahap yang sepatutnya.

### 6. Kesimpulan

Kajian ini secara keseluruhannya mengkaji faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sekolah. Berdasarkan hasil dapatan kajian terbukti kepuasan kerja guru mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Guru yang berpuas hati terhadap tugas yang digalasnya akan menjalankan amanah tersebut dengan sebaik mungkin serta memberikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yakni sekolah tempat ia mengajar. Peningkatan tahap kepuasan akan meningkatkan tahap komitmen guru terhadap organisasi bukan sahaja dalam pengajaran guru bahkan dalam kokurikulum, ko-akademik serta tanggungjawab guru terhadap para pelajar malahan kepada tugas-tugas organisasi serta rakan sejawat.

## **Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)**

Penyelidik mendapat kebenaran dan menggunakan garis panduan etika penyelidikan Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD) dan juga mendapat kebenaran daripada Jabatan Pelajaran negeri Kedah. Semua prosedur yang dilakukan dalam kajian ini yang melibatkan guru-guru SMK negeri Kedah dijalankan mengikut piawaian garis panduan yang telah ditetapkan. Kebenaran dan persetujuan menjawab soal selidik diperoleh daripada semua pengetua sekolah dan guru terlibat.

## **Penghargaan (*Acknowledgement*)**

Terima kasih kepada pihak EPRD, JPN negeri Kedah, UUM serta guru-guru SMK negeri Kedah.

## **Kewangan (*Funding*)**

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan.

## **Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)**

Penulis tidak mempunyai konflik kepentingan.

## **Rujukan**

- Aini Wizana, Shahrizal Badlishah, & Kamal Ab Hamid. (2021). Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja Guru. *International Journal of Education, Psychology And Counselling*, 6(42), 432-439.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three Component Model Conceptualization of Organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Awang Lokey & M. Hasani. (2016). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dengan Komitmen Guru Pendidikan Khas Integrasi Di Kedah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 14-28.
- Baucer, J. C. (2001). *The Effect of Corporate Intranet Use On Employee Self-Concept And Organizational Commitment*. California: University of The Pasific.
- Benjamin, P. & Melissa, W. (2001). Emotional Intelligent And Effective Leadership. *Journal of Leadership And Organizational Development*, 2, 5-10.
- Brewer, A. (1993). *Managing For Employee Commitment*. Melbourne: Longman.
- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment In Educational Organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, 10(3), 1-22.
- Chung, L. H, & Wing, T. A. (2006). Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction Of Teachers. *Journal of Educational And Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research Methods In Education (5<sup>th</sup> ed.)*. London: RoutledgeFalmer.
- Cole, A. L. (1991). Relationship In The Work Place: Doing What Comes Naturally. *Teaching And Teacher Education*, 7, 415-126.
- Creswell, J. W., & Clark, V. P. (2007). *Designing And Conduction Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- De Nobile, J. J. & McCormick, J. (2005). Job satisfaction And Occupational Stress In Catholic Primary Schools. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, November 27th– December 1st, 2005*.
- Faridah Othman & Norazlinda Saad. (2017). Kepimpinan Instruksional Dan Gaya Komunikasi Pengetua Dengan Komitmen Guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) Harian Di Negeri Kedah. *Proceedings of the International Conference on the Scholarship of Teaching and Learning*.83-91.
- Farrel, E. (2003). Patterns of Leadership Behavior Related To Employee Grievances And Turnover. *Personal Psychology*, 15, 43-56.
- Gay, D., & Diehl, E. (1990). *Research method*. New York: Academic Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side of Work*.(4<sup>th</sup> ed.). USA. Allyn And Bacon.
- Helina Apriyani. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. *Prosiding Simposium Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*. 44-50.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal And Role-Related Factors In The Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarter*, 17(4), 555-573.
- Ilham Ismail. (2015). *Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Di Sekolah*. [Tesis PhD], Universiti Utara Malaysia.
- Jazmi Md Isa. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Pengetua Terhadap Komitmen Organisasi Dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah-Sekolah Agama Di Kedah*. [Tesis PhD], Universiti Utara Malaysia.
- Kalaivani Karnan & Karuppiyah Marimuthu. (2021). Gaya Kepimpinan Kolaboratif Pengetua dan Tahap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kebangsaan. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 191-2017.
- Kanter, R. M. (1974). Commitment And Social Organization; *Field, D., Social psychology for sociologist*. London:Nelson.
- Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed). *In Handbook of Industrial And Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Luthan, F., Rubach, M. J., & Marsnik, P. (1995). Going Beyond Total Quality : The Characteristics, Techniques And Measures of Learning Organizations. *The International Journal of Organizational Analysis*, 3(1), 24-44.
- Mathieu, I., & Zajac, D. (1990). A Review And Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates And Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletins*, 108, 171-194.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
- Mayer J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Mohd Najib Abdul Ghafar. (2003). *Reka Bentuk Tinjauan: Soal Selidik Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mowday, R. T., Steers R. M., & Porters, L. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocation Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. y., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York : Academy Press.
- Mullins, J. (2002). *Management & Organization Behavior*. (Ed. 6<sup>th</sup> ). USA: Prentice Hall.
- Musliza Mat Jusoh, Siti Noor Ismail & Anis Salwa Abdullah. (2020). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru sekolah Menengah Cemerlang Di Kelantan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(1), 77-90.

- Noralai Ismail & Norhasni Zainal Abidin. (2010). Tinjauan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1).
- Norazlinda Saad & Surendran, S. (2016). Galakan Pengetua Dalam Membuat Keputusan Dengan Komitmen Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Berpencapaian Rendah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(2), 15-23.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory (2<sup>nd</sup> ed)*. New York. McGraw Hill.
- Nur Afny Juati, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Jumadi Musa & Hujaimah @ Siti Syafiqah Juhumin. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dengan Komitmen Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Tambunan. *International of Education, Psychology and Counseling*, 5(36), 70-93.
- Nurulaim Asyikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir (2013). Komitmen Guru Terhadap Sekolah Menengah Di Daerah Kangar, Perlis. *Conference: Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan*.
- Priarti Megawanti. (2014). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Journal SOSIO e-KONS*, 6(1), 15-29.
- Rosenholtz, S. J. (1991) *Teacher's Workplace : The Social Organization of Schools, Education And Psychology of The Gifted Series, Teacher College Press, 1991.*
- Rozi Mohamad, Abd Latif Kasim, So iah Zakaria & Faezah Mohd Nasir. (2016). Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Di sekolah Menengah Harian Berprestasi Tinggi dan Berprestasi Rendah Di Daerah Kota Bharu, Kelantan. *Proceeding of ICECRS*, 1, 863-874.
- Spector, P. E. (1994). *Job Satisfaction Survey : Department of Psychology*. University of South Florida.
- Steers, R. M. (1977). Can High-Tech Companies Enhance Employee Task Performance Through Organizational Commitment?. *International Journal of Business Administration*, 2(2), 94-113.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1985). *Motivation And Work Behavior (3<sup>rd</sup> ed.)*. New York: McGraw Hill.
- Suryatiningsih & Tonny Hendratono. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir Guru Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pengubah Pengantara. *Journal of Business & Applied Management*, 10(2), 161-180.
- Tan Swee Mei, Lim Kong Teong, Abdull Sukor Shaari & ab Aziz Yusof. (2016). Hubungan Keadilan Penilaian Prestasi Dengan Komitmen Organisasi Guru. *Proceedings of the ICECRS*, 1, 139-146.
- Windy Anjilus & Roslee Talip. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Akademik Di Pusat Tingkatan Enam. *Malaysian Journal of Social Science And Humanities (MJSSH)*, 3(4), 35-49.
- Yuyun Elizabeth Patras. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Guru. *Pedagogia Journal*, 9(1), 454-460.
- Zakaria Mohd Arif. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Dan Komitmen Guru Novis*. [Tesis PhD], Universiti Utara Malaysia.
- Zulaine Awang Taul & Mohd Khairuddin@ Jerry Abdullah. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Kawasan Pedalaman, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), 249-260.
- Zuraimy Ali, Azizi Abu Bakar & Mohd Nor Jaafar. (2016). Tekanan Kerja Serta Hubungannya Dengan Komitmen Guru Pendidikan Islam Terhadap Organisasi. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 2( 2), 69-79.