

**FAKTOR DALAMAN SEKOLAH DAN
KOMITMEN GURU TERHADAP ORGANISASI:
PENGARUH PENGANTARA
KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU
DI SBT DAN SBBT**

TAN LAY KOON

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA
2018**

**FAKTOR DALAMAN SEKOLAH DAN
KOMITMEN GURU TERHADAP ORGANISASI:
PENGARUH PENGANTARA
KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU
DI SBT DAN SBBT**

oleh

TAN LAY KOON

**Tesis yang diserahkan untuk
memenuhi keperluan bagi
Ijazah Doktor Falsafah**

JANUARI 2018

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih dirakamkan kepada penyelia utama saya, iaitu Prof. Madya Dr. Hazri Jamil di atas segala tunjuk ajar, bimbingan dan dorongan yang sangat berguna sepanjang saya menjadi anak didik beliau. Dengan bimbingan dan sokongan beliau, barulah dapat saya menyempurnakan tesis ini. Tidak lupa juga ucapan penghargaan ditujukan kepada penyelia bersama, Prof. Dr. Nordin Abdul Razak di atas segala bimbingan dan pandangan yang diberikan.

Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada Bahagian Tajaan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia kerana menaja yuran pengajian saya bagi saya menyambung pengajian di peringkat Ijazah Doktor Falsafah. Sekalung ucapan terima kasih juga kepada guru besar yang telah membenarkan saya menjalankan kajian di sekolah mereka, guru-guru yang telah menjawab soal selidik dan juga guru-guru yang telah sudi melibatkan diri dalam sesi temu bual.

Jutaan kalungan kasih kepada keluarga tercinta yang telah memberi sokongan sepanjang tempoh pengajian saya terutamanya ibu dan mendiang ayah yang tersayang. Teristimewa juga buat suami tersayang, Kang Hong Aik, yang telah menemani saya mengharungi segala cabaran dan dugaan sepanjang tempoh pengajian ini.

Tidak lupa juga buat rakan sekerja di Institut Pendidikan Guru Kampus Pulau Pinang yang telah menghulurkan bantuan, memberikan pandangan dan sudi berkongsi pengetahuan sepanjang penyelidikan saya.

Saya berdoa agar semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dilimpahi kurnia Tuhan. Jasamu dikenangi dan dihargai buat selama-lamanya.

ISI KANDUNGAN

Penghargaan	ii
Isi Kandungan	iii
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	xii
Senarai Ringkasan	xiii
Senarai Lampiran	xiv
Abstrak	xv
Abstract	xvii

BAB 1 – PENGENALAN

1.1.	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	3
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Tujuan dan Objektif Kajian	11
1.5	Persoalan Kajian	12
1.6	Hipotesis Kajian	14
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	15
1.8	Kepentingan Kajian	16
1.8.1	Kepentingan kepada praktis guru	16
1.8.2	Kepentingan kepada pentadbir di peringkat sekolah	16
1.8.3	Kepentingan kepada murid dan masyarakat	16
1.8.4	Kepentingan kepada perancang polisi	17
1.8.5	Kepentingan kepada bidang penyelidikan	17
1.9	Limitasi dan delimitasi	18
1.9.1	Limitasi	18
1.9.2	Delimitasi	18
1.10	Definisi Istilah	19
1.10.1	Sekolah Berprestasi Tinggi	19
1.10.2	Sekolah Bukan Berprestasi Tinggi	19

1.10.3	Kualiti kehidupan kerja guru	20
1.10.4	Faktor dalaman sekolah	21
1.10.5	Komitmen guru terhadap organisasi	21
1.11	Kesimpulan	22

BAB 2 – SOROTAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	23
2.2	Konsep Sekolah Berprestasi Tinggi dan Pengurusan Berasaskan Sekolah	23
2.2.1	Sekolah berprestasi tinggi	24
2.2.2	Pengurusan berasaskan sekolah	26
2.3	Kualiti Hidup	28
2.4	Kualiti Kehidupan Kerja	30
2.4.1	Perkembangan kualiti kehidupan kerja sebelum 1970-an	31
2.4.2	Perkembangan kualiti kehidupan kerja selepas 1970-an	34
2.4.3	Konsep dan definisi kualiti kehidupan kerja	35
2.4.4	Perbincangan teori-teori yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja	41
2.4.5	Komponen-komponen kualiti kehidupan kerja	45
2.4.6	Kajian-kajian tentang kualiti kehidupan kerja	54
	2.4.6(a) Kajian-kajian tentang kualiti kehidupan kerja dalam kalangan pekerja	54
	2.4.6(b) Kajian-kajian tentang kualiti kehidupan kerja dalam kalangan guru	59
2.4.7	Mengkonsepsi kualiti kehidupan kerja guru	67
2.5	Konsep dan Definisi Faktor Dalaman Sekolah	72
2.5.1	Perbincangan teori yang berkaitan dengan faktor dalaman sekolah	75
2.5.2	Mengkonsepsikan faktor dalaman sekolah	77
2.6	Konsep dan Definisi Komitmen	81
2.6.1	Kajian-kajian dan komponen-komponen komitmen	82
2.6.2	Mengkonsepsi komitmen guru	86
2.7	Kajian-kajian Lepas	87

2.7.1	Kajian lepas tentang faktor dalaman sekolah/organisasi yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja	87
2.7.2	Kajian lepas tentang hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi	89
2.7.3	Kajian lepas tentang hubungan antara kualiti kehidupan kerja dengan komitmen guru terhadap organisasi di Malaysia	92
2.7.4	Kajian lepas tentang kategori sekolah dan komitmen guru terhadap organisasi	94
2.7.5	Kajian lepas tentang kualiti kehidupan kerja sebagai pengantara bagi variabel-variabel	97
2.8	<i>Underlying Theory</i>	99
2.9	Kerangka Konseptual Kajian	100
2.10	Kesimpulan	103

BAB 3 - METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	104
3.2	Reka Bentuk Kajian	104
3.3	Populasi dan Persampelan	108
3.3.1	Populasi dan persampelan bagi kaedah kuantitatif	108
3.3.2	Populasi dan persampelan bagi kaedah kualitatif	111
3.4	Instrumen Kajian	112
3.4.1	Instrumen kuantitatif	112
3.4.2	Instrumen kualitatif	117
3.5	Prosedur Pembinaan dan Adaptasi Instrumen Kuantitatif	118
3.5.1	Kesahan instrumen kuantitatif	120
3.5.2	Kajian rintis instrumen kuantitatif	121
3.5.2(a)	Keputusan ujian rintis bagi Instrumen Faktor Dalaman Sekolah	123
3.5.2(b)	Keputusan ujian rintis bagi Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru	126
3.5.2(c)	Keputusan ujian rintis bagi Instrumen Komitmen Guru Terhadap Organisasi	128

3.6	Prosedur Pengumpulan Data Kualitatif	131
3.6.1	Prosedur pembinaan protokol temu bual	131
3.6.2	Kesahan instrumen kualitatif	132
3.6.3	Kajian rintis bagi kaedah kualitatif	133
3.6.4	Pelaksanaan temu bual	133
3.7	Prosedur Kajian	134
3.8	Penganalisan Data Kuantitatif	135
3.8.1	Statistik deskriptif	135
3.8.2	Analisis statistik inferensi	135
3.9	Penganalisan Data Kualitatif	138
3.10	<i>Trustworthiness</i>	140
3.11	Etika Kajian	143
3.12	Kesimpulan	143

BAB 4 - DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	145
4.2	Analisis Data Kuantitatif	145
4.2.1	Maklumat demografi sampel kajian	146
4.2.2	Ujian normaliti	148
4.2.3	Faktor dalaman sekolah mengikut kategori sekolah	151
4.2.3(a)	Perbandingan faktor dalaman sekolah	151
4.2.3(b)	Keputusan Ujian- <i>t</i> sampel bebas bagi faktor dalaman sekolah	152
4.2.4	Kualiti kehidupan kerja guru	153
4.2.4(a)	Perbandingan kualiti kehidupan kerja guru	154
4.2.4(b)	Keputusan Ujian- <i>t</i> sampel bebas bagi kualiti kehidupan kerja guru	155
4.2.5	Komitmen guru terhadap organisasi	156
4.2.5(a)	Perbandingan komitmen guru terhadap organisasi	157
4.2.5(b)	Keputusan Ujian- <i>t</i> sampel bebas bagi komitmen guru terhadap organisasi	157

4.2.6	Analisis data <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) bagi hubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi	159
4.2.6(a)	Penilaian terhadap model pengukuran	160
4.2.6(b)	Penilaian terhadap model struktural	164
4.2.7	Pengaruh pengantara	170
4.2.8	Analisis <i>Multigroup</i> (PLS-MGA) – Kategori Sekolah	173
4.2.9	Ringkasan dapatan kajian kuantitatif	174
4.3	Analisis Data Kualitatif	175
4.3.1	Demografi peserta kajian	175
4.3.2	Bagaimana faktor dalaman sekolah meningkatkan/ menjejaskan kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi?	177
4.3.2(a)	Kebersihan dan keselamatan persekitaran tempat kerja	177
4.3.2(b)	Autonomi dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran	180
4.3.2(c)	Kepelbagaian tugas dan tanggungjawab guru	184
4.3.2(d)	Gaya pengurusan	187
4.3.2(e)	Keberkesanan komunikasi	197
4.3.2(f)	Keberkesanan Latihan Dalam Perkhidmatan	202
4.3.3	Kesimpulan dapatan kajian kualitatif	205

BAB 5 – PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN

5.1	Pendahuluan	206
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	207
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	210
5.3.1	Perbandingan faktor dalaman sekolah berdasarkan kategori sekolah	210
5.3.2	Perbandingan kualiti kehidupan kerja guru berdasarkan kategori sekolah	214

5.3.3	Perbandingan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah	221
5.3.4	Hubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi	222
5.3.5	Pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah	225
5.3.6	Pengaruh faktor dalaman sekolah terhadap komitmen guru terhadap organisasi dan kualiti kehidupan kerja guru	226
5.4	Implikasi Kajian	234
5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	236
5.6	Kesimpulan	238
	BIBLIOGRAFI	240
	LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

		Muka Surat
Jadual 1.1	Fokus kajian, objektif kajian dan persoalan kajian	13
Jadual 2.1	Teori sistem pengurusan sekolah (Cheng, 1993)	27
Jadual 2.2	Sejarah perkembangan kualiti kehidupan kerja sebelum tahun 1970	33
Jadual 2.3	Definisi kualiti kehidupan kerja (KKK) dari perspektif pekerja	38
Jadual 2.4	Definisi kualiti kehidupan kerja (KKK) dari perspektif organisasi	40
Jadual 2.5	Dimensi komponen kualiti kehidupan kerja bukan bidang pendidikan	48
Jadual 2.6	Dimensi komponen-komponen kualiti kehidupan kerja dalam bidang pendidikan	53
Jadual 2.7	Dimensi-dimensi yang dikaji dalam isu stres, <i>burnout</i> dan kepuasan kerja guru	66
Jadual 2.8	Dimensi kualiti kehidupan kerja guru	72
Jadual 2.9	Faktor dalaman sekolah	74
Jadual 2.10	Perbandingan organisasi mekanistik dan organisasi organik	76
Jadual 2.11	Pengkonseptualisasi faktor dalaman sekolah	80
Jadual 2.12	Definisi komitmen	82
Jadual 2.13	Komponen-komponen komitmen	85
Jadual 2.14	Komitmen guru terhadap sekolah	87
Jadual 3.1	Pemilihan Sekolah Berprestasi Tinggi mengikut negeri	109
Jadual 3.2	Dimensi-dimensi konstruk Faktor Dalaman Sekolah (FDS)	114
Jadual 3.3	Dimensi-dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG)	113
Jadual 3.4	Dimensi Komitmen Guru Terhadap Organisasi	117
Jadual 3.5	Contoh soalan-soalan temu bual	118

Jadual 3.6	Panduan saiz sampel berdasarkan nilai muatan faktor oleh Steven (2002)	123
Jadual 3.7	Perbandingan keputusan analisis faktor dan analisis <i>Parallel</i> (FDS)	123
Jadual 3.8	Keputusan Ujian <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) dan Bartlett bagi konstruk Faktor Dalaman Sekolah	124
Jadual 3.9	Keputusan analisis faktor bagi instrumen Faktor Dalaman Sekolah	125
Jadual 3.10	Perbandingan nilai eigen bagi analisis faktor dan analisis <i>Parallel</i> (KKKG)	126
Jadual 3.11	Keputusan Ujian <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) dan Bartlett bagi konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru	127
Jadual 3.12	Keputusan analisis faktor bagi instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru	128
Jadual 3.13	Perbandingan nilai eigen bagi analisis faktor dan analisis <i>Parallel</i> (KOM)	129
Jadual 3.14	Keputusan Ujian KMO dan Bartlett bagi konstruk Komitmen Guru Terhadap Organisasi	129
Jadual 3.15	Keputusan analisis faktor bagi instrumen Komitmen Guru Terhadap Organisasi	130
Jadual 3.16	Fokus Kajian, objektif kajian, persoalan kajian dan cara menganalisis data	138
Jadual 3.17	Prosedur menganalisis data temu bual	140
Jadual 3.18	Sistem pengekodan data temu bual	140
Jadual 4.1	Maklumat demografi guru keseluruhan	148
Jadual 4.2	Keputusan ujian normaliti	149
Jadual 4.3	Faktor dalaman sekolah mengikut kategori sekolah	152
Jadual 4.4	Keputusan Ujian- <i>t</i> sampel bebas bagi faktor dalaman sekolah berdasarkan kategori sekolah	153
Jadual 4.5	Kualiti kehidupan kerja guru bagi SBT dan SBBT	154
Jadual 4.6	Keputusan Ujian- <i>t</i> sampel bebas bagi kualiti kehidupan kerja guru berdasarkan kategori sekolah	156

Jadual 4.7	Perbandingan komitmen guru terhadap organisasi mengikut kategori sekolah	157
Jadual 4.8	Keputusan Ujian- <i>t</i> sampel bebas komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah	158
Jadual 4.9	Kebolehpercayaan indikator, kebolehpercayaan ketekalan dalaman dan kesahan konvergen (<i>convergent validity</i>)	161
Jadual 4.10	Kesahan diskriminan	164
Jadual 4.11	Analisis model struktural (ujian hipotesis)	165
Jadual 4.12	Keputusan Q^2	170
Jadual 4.13	Keputusan analisis tahap signifikan <i>path coefficient</i> tanpa pengantara	171
Jadual 4.14	Keputusan pengaruh pengantara	172
Jadual 4.15	Keputusan analisis kesan penyederhanaan melalui PLS-MGA	173
Jadual 4.16	Ringkasan dapatan kajian	174
Jadual 4.17	Demografi peserta guru yang ditemu bual	176
Jadual 4.18	Perbandingan pengaruh keselamatan dan kebersihan terhadap kualiti kehidupan kerja guru mengikut kategori sekolah	180
Jadual 4.19	Perbandingan pengaruh autonomi dalam PdP terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru mengikut kategori sekolah	184
Jadual 4.20	Perbandingan pengaruh kepelbagaian tugas dan tanggungjawab terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru mengikut kategori sekolah	187
Jadual 4.21	Perbandingan pengaruh gaya pengurusan terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru mengikut kategori sekolah	197
Jadual 4.22	Perbandingan pengaruh keberkesanan komunikasi terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru mengikut kategori sekolah	202
Jadual 4.23	Perbandingan pengaruh keberkesanan LDP terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru mengikut kategori sekolah	205

SENARAI RAJAH

		Muka Surat
Rajah 1.1	Kerangka konseptual kajian	15
Rajah 2.1	Hubungan antara Teori Keperluan Maslow dengan Teori ERG	45
Rajah 2.2	Teori-teori yang dirujuk untuk mengkonsepsikan KKKG	68
Rajah 2.3	Ciri-ciri faktor dalaman sekolah	77
Rajah 2.4	Kerangka konseptual kajian	103
Rajah 3.1	Reka bentuk kajian – <i>explanatory sequential</i>	105
Rajah 3.2	Prosedur kajian	107
Rajah 3.3	Prosedur persampelan kajian	110
Rajah 3.4	Prosedur membina dan mengadaptasi instrumen	119
Rajah 3.5	Prosedur membina protokol temu bual	131
Rajah 3.6	Kerangka konseptual kajian	136
Rajah 4.1	Graf histogram bagi konstruk faktor dalaman sekolah	150
Rajah 4.2	Graf histogram bagi konstruk kualiti kehidupan kerja guru	150
Rajah 4.3	Graf histogram bagi konstruk komitmen guru terhadap organisasi	151
Rajah 4.4	Kerangka konseptual kajian	159
Rajah 4.5	Model pengukuran dan model struktural	160
Rajah 4.6	Keputusan model struktural	167
Rajah 4.7	Ringkasan dapatan kajian kualitatif	205

SENARAI SINGKATAN

AVE	Average Variance Extracted
CR	Composite reliability
EFA	Exploratory Factor Analysis
FDS	Faktor Dalaman Sekolah
H	Hipotesis
ICT	Information and communications technology
JPN	Jabatan Pelajaran Negeri
KBAT	Kemahiran berfikir aras tinggi
KDNK	Keluaran dalaman negara kasar
KKKG	Kualiti Kehidupan Kerja Guru
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
LINUS	Program Saringan Literasi dan Numerasi
MBMMBI	Program Memartabatkan Bahasa Melayu dan Memperkukuhkan Bahasa Inggeris
NKRA	National Key Results Area
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PCA	Principal component analysis
PLS-MGA	Partial least squares structural equation modeling multigroup analysis
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SBBT	Sekolah Bukan Berprestasi Tinggi
SBT	Sekolah Berprestasi Tinggi
SEM	Structural Equation Modeling
SP	Sisihan piawai
SPSS	Statistical Package for Social Science
UPSR	Ujian Peperiksaan Sekolah Rendah
VAF	Variance accounted for
VIF	Variance inflation factor

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A	Borang soal selidik
Lampiran B	Protokol temu bual
Lampiran C	Matriks protokol temu bual
Lampiran D	Surat-surat kebenaran menjalankan kajian

**FAKTOR DALAMAN SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP
ORGANISASI: PENGARUH PENGANTARA KUALITI KEHIDUPAN
KERJA GURU DI SBT DAN SBBT**

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi. Secara khususnya, kajian ini meninjau (i) pengaruh kategori sekolah terhadap faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi, (ii) hubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja, dan komitmen guru terhadap organisasi, (iii) pengaruh kualiti kehidupan kerja guru sebagai pengantara terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah, dan (iv) bagaimana faktor dalaman sekolah mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi. Data diperoleh dengan menggunakan soal selidik dan temu bual. Seramai 360 orang guru dari zon utara Semenanjung Malaysia melibatkan diri dalam kajian kuantitatif, iaitu seramai 180 orang guru dari SBT dan 180 orang lagi dari SBBT. Seramai empat orang guru terlibat dalam temu bual semi struktur untuk meninjau bagaimana faktor dalaman sekolah mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi. Soal selidik yang digunakan mengandungi empat bahagian iaitu maklumat demografi responden, Faktor Dalaman Sekolah, Kualiti Kehidupan Kerja Guru, dan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. Secara keseluruhannya, keputusan Ujian-*t* sampel bebas menunjukkan guru SBT mempunyai faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi yang lebih baik secara signifikan

berbanding dengan guru SBBT. Keputusan analisis *path* menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor dalaman sekolah dengan kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi. Keputusan ujian PLS-MGA mendapati kualiti kehidupan kerja guru berfungsi sebagai pengantara bagi hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi. Namun demikian, tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah. Hasil dapatan temu bual menunjukkan kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi dipengaruhi oleh kebersihan dan keselamatan tempat kerja, autonomi dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran, kepelbagaian tugas dan tanggungjawab guru, gaya pengurusan, keberkesanan komunikasi, dan latihan dalaman perkhidmatan. Kesimpulannya, dapatan kajian ini menjelaskan sumbangan kualiti kehidupan kerja guru dalam penambahbaikan sekolah terutamanya komitmen guru terhadap organisasi.

**INTERNAL SCHOOL FACTORS AND COMMITMENT TO SCHOOL:
MEDIATORY ROLE OF WORK LIFE QUALITY IN HIGH AND NON-
HIGH PERFORMANCE SCHOOLS**

ABSTRACT

This study aimed to identify the influence of quality of work life as a mediator on the relationship between internal school factors and commitment to school. Specifically, this study was to identify (i) the influence of school category on internal school factors, quality of work life, and commitment to school, (ii) the relationship between internal school factors, quality of work life, and commitment to school, (iii) the influence of school category on the quality of work life as a mediator of the relationship between internal school factors and commitment to school, and (iv) how internal school factors influence teachers' quality of work life and commitment to school. Questionnaires and interviews were used to collect data. A total of 360 teachers from northern Peninsular Malaysia were involved in quantitative research, which included 180 teachers of high-performance schools and 180 teachers of non-high performance schools. A total of 4 teachers were involved in semi-structured interviews to find out how internal school factors influenced teachers' quality of work life and commitment to school. A set of questionnaires comprising four parts which consisted of respondent's demographic information, Internal School Factors, Quality of Work Life, and Commitment to School was used. Results of the t-test analysis revealed that internal school factors, teachers' quality of work life, and commitment to school in the high-performing schools was significantly higher than non-high performing schools. Results of path analysis showed that there was a positive and significant relationship

between internal school factors, teachers' work life quality, and commitment to school. Results of PLS-MGA showed that teachers' quality of work life served as mediator of the relationship between internal school factors and commitment to school. However, the results showed that there was no significant difference in mediator effect between two different school categories. The findings of the semi-structured interviews showed that teachers' quality of work life and commitment to school was influenced by cleanliness and safety at the workplace, autonomy in the implementation of teaching and learning, diversity of tasks and responsibilities of the teachers, management styles, the effectiveness of communication and in-service training. As a conclusion, the findings of this study explain the contribution of work life quality in school improvement especially commitment to school.

BAB 1

PENGENALAN

1.1. Pendahuluan

Abad ke-21 merupakan era pengetahuan (*knowledge age*). Kemahiran-kemahiran abad ke-21 seperti komunikasi dan kolaborasi, kepakaran dalam teknologi, pemikiran inovasi, dan kebolehan menyelesaikan masalah amat diperlukan terutamanya oleh generasi muda (Larson & Miller, 2011). Dengan itu, transformasi pendidikan telah berlaku demi melahirkan generasi muda yang mampu bersaing di peringkat global. Namun demikian, transformasi pendidikan dipacukan oleh keberkesanan sekolah. Bagi memaksimumkan keberkesanan sekolah, beberapa pihak berkepentingan perlu diutamakan seperti pentadbir sekolah, guru, dan murid (Cheng & Wong, 1996; Wallin, 2003; Teguh & Rohaila, 2012).

Tidak dapat dinafikan bahawa guru merupakan tunjang kepada sistem pendidikan. Mereka terlibat secara langsung dalam pendekatan pengajaran untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan memastikan hasil-hasil pembelajaran yang maksimum diperoleh murid di sekolah (Rohani, Hazri, & Nordin, 2010). Guru yang berkualiti dan kualiti pengajaran dipersetujui sebagai faktor utama yang meningkatkan hasil pembelajaran murid (Darling-Hammond, 2000; *Organisation for Economic Co-operation and Development* [OECD], 2013).

Namun demikian, para sarjana telah menyatakan faktor dalaman sesebuah sekolah akan mempengaruhi keberkesanan pengajaran guru. Menurut Rowe (2003), faktor organisasi sekolah akan mempengaruhi gaya pelaksanaan tugas dan cara

pengajaran seseorang guru. Darling-Hammond (2009) pula menyatakan pihak pentadbir dan sistem polisi sesebuah sekolah turut akan mempengaruhi pengajaran guru. Tingkah laku pentadbir sekolah merupakan penentu kepada iklim organisasi sekolah (Vos, Van Der Westhuizen, & Ellis, 2012) manakala iklim organisasi sekolah merupakan faktor penting yang akan meningkatkan keberkesanan sekolah dan prestasi murid.

Apakah aspek yang memerlukan perhatian pentadbir sekolah demi meningkatkan keberkesanan sekolah dan seterusnya mencapai prestasi yang diinginkan? Sarjana seperti An, Yom, dan Ruggiero (2011) menyatakan kualiti kehidupan kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi keberkesanan sesebuah organisasi. Kualiti kehidupan kerja merupakan aspek yang berhubung kait dengan kebajikan dan kesejahteraan pekerja (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001; Sinha, 2012). Elemen-elemen yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja seseorang pekerja adalah tugas (Lokanadha & Mohan, 2010), persekitaran tempat kerja (Cohen, Kinnevy, & Dichter, 2007; Shoeb, 2013), hubungan sosial (Efraty & Sirgy, 1990; Nordin, Hazri, Mohd Hashim, Mohammad Zohir, Mahaya, dan Mohd Nor Isman, 2010; An, Yom, & Ruggiero, 2011), sistem pentadbiran (Lokanadha & Mohan, 2010), hubungan antara kehidupan di dalam dan di luar tempat kerja (Lokanadha & Mohan, 2010; Shoeb, 2013), tekanan (Perry, Chapman, & Snyder, 1995; Shoeb, 2013), dan kepuasan kerja (Shoeb, 2013). Menurut Rafidah, Fuziah, Haslinda, Asmah, Salleh, dan Izhairi (2011) pula, variabel kerja seperti penglibatan, konflik dalam peranan kerja, masa bekerja dan jadual yang tidak fleksibel juga merupakan elemen-elemen yang akan mempengaruhi kualiti kehidupan kerja.

Farideh dan Bahram (2012) berpendapat tahap kualiti kehidupan kerja yang tinggi adalah perlu untuk menarik dan mengekal pekerja dalam sesebuah organisasi. Peningkatan tahap kualiti kehidupan kerja akan meningkatkan kegembiraan dan kesihatan seseorang pekerja (Shoeb, 2013), komitmen pekerja (Hong, Tan, & Suraini, 2010; Kanten & Sadullah, 2012) dan seterusnya meningkatkan prestasi dan produktiviti organisasi (Hong et al., 2010; Kanten & Sadullah, 2012; Shoeb, 2013). Menurut Rafidah et al. (2011), organisasi perlu menyediakan persekitaran tempat kerja yang produktif dan kondusif agar pekerja mendapat pengiktirafan dalam pencapaian kerjaya mereka. Dalam konteks sekolah, kualiti kehidupan kerja guru yang baik turut meningkatkan prestasi guru (Mohammad Hadi, Seyed Sadra, & Ommolbanin, 2012). Oleh yang demikian, pihak pentadbir sekolah harus fokus kepada peningkatan kualiti kehidupan kerja guru supaya murid mendapat manfaat sama ada dari segi akademik atau bukan akademik. Sekolah perlu menyediakan persekitaran kerja yang lebih kondusif dan efisien bagi meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru (Rossmiller, 1992; Nordin et al., 2010).

1.2 Latar Belakang Kajian

Sekolah merupakan organisasi perkhidmatan yang paling penting untuk merealisasikan matlamat pendidikan (Mohammad Hadi et al., 2012). Guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan yang bertanggungjawab dalam mengajar dan mendidik generasi akan datang melalui bimbingan dan pendidikan yang berkualiti (Nurul Izzah, Zailina, Saidi, & Haslinda, 2010). Guru juga merupakan faktor yang paling mempengaruhi pencapaian seseorang murid (Marzano, 2003; Rowe, 2003; Evers, Tomic, & Brouwers, 2004; Beteille & Loeb, 2009).

Cabaran dunia globalisasi memerlukan transformasi dalam sistem pendidikan. Akibatnya, guru turut menghadapi pelbagai cabaran semasa merealisasikan transformasi sehingga meningkatkan beban kerja guru. Brown dan Ralph (2002) mengaitkan transformasi pendidikan dengan tekanan dan *burnout*. Persoalannya adalah sama ada tekanan yang wujud dalam kalangan guru akan mempengaruhi kepuasan kerja guru? Menurut Ho dan Au (2006), kepuasan mengajar adalah hubungan antara apa yang guru mengharap dengan apa yang sebenarnya guru berkenaan memperoleh dalam proses pengajaran. Efraty dan Sirgy (1990) percaya kepuasan pekerja terhadap keperluan yang diinginkan merupakan kualiti kehidupan kerja. Sementara itu, Hammer dan Sanchez (2007) berpendapat kualiti kehidupan kerja adalah reaksi peribadi individu terhadap persekitaran tempat kerja seperti kepuasan, penglibatan, komitmen dan kesejahteraan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan.

Kepentingan isu kualiti kehidupan kerja guru dapat dilihat dalam kajian-kajian lepas. Darling-Hammond (2003) menyatakan guru yang mempunyai kualiti kehidupan kerja yang baik akan mempunyai prestasi yang lebih baik dan sanggup kekal dalam organisasi yang sama. Hong et al. (2010) pula menyatakan peningkatan dalam kualiti kehidupan kerja guru dapat memastikan murid memperoleh faedah maksimum daripada proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Guru yang gembira adalah lebih efektif, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sekolah dan setia kepada organisasi.

Sungguhpun kajian literatur menunjukkan kepentingan kualiti kehidupan kerja, Gowdy (1987) dalam Noraini (2000) berpendapat kualiti kehidupan kerja yang

tidak memuaskan merupakan isu penting yang sedang dihadapi oleh organisasi perkhidmatan hari ini. Sikap pentadbir yang tidak berfokus kepada penyediaan suasana kehidupan bekerja yang berkualiti mengakibatkan timbulnya pelbagai gejala negatif sehingga membawa kesan negatif kepada kualiti kehidupan kerja guru (Rossmiller, 1992). Selain itu, Normala (2010) berpendapat majikan harus menyedari tahap kualiti kehidupan kerja pekerja. Hal ini demikian kerana peningkatan dalam tahap kualiti kehidupan kerja dapat meningkatkan tahap komitmen pekerja.

Dalam bidang pendidikan, komitmen guru dianggap sebagai faktor yang paling kritikal dalam menjayakan pendidikan dan sekolah (Luxmi & Yadav, 2011). Organisasi yang mempunyai pekerja yang berkomitmen tinggi akan mempunyai kadar pertukaran kerja dan kadar ketidakhadiran yang rendah (Permarupan, Abdullah, & Roselina, 2013). Mowday, Steers, dan Porter (1979) pula berpendapat guru yang berkomitmen tinggi mempunyai penilaian positif terhadap sekolah dan sanggup memberi sumbangan agar matlamat sekolah tercapai. Mereka juga mempunyai keinginan untuk kekal dalam organisasi berkenaan (Darling-Hammond, 2003).

Huraian di atas telah menunjukkan kepentingan komitmen guru terhadap sekolah. Kajian-kajian lepas menunjukkan terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi komitmen guru, antaranya suasana dan persekitaran tempat kerja seperti reka bentuk kerja, maklum balas, autonomi, penglibatan, kolaborasi, peluang pembelajaran, dan sumber (Firestone & Pennell, 1993). Selain itu, faktor-faktor seperti persekitaran tempat kerja yang harmoni, peluang untuk meningkatkan potensi diri, dan penglibatan guru dalam membuat keputusan turut mempengaruhi komitmen

guru terhadap organisasi. Faktor-faktor yang dikemukakan ini mempunyai hubungan yang erat dengan dimensi-dimensi kualiti kehidupan kerja guru.

Kajian lepas turut menunjukkan tindakan pentadbir mempengaruhi kepuasan kerja guru (Saiti, 2007) dan kualiti kehidupan kerja guru (Rossmiller, 1992). Ini adalah kerana mereka diberi kuasa untuk menentukan polisi dan amalan dalam sesebuah organisasi sekolah. Contohnya, pentadbir diberi kuasa untuk menentukan peraturan atau polisi sekolah. Sebarang polisi atau peraturan baharu yang dilaksanakan di peringkat sekolah akan membawa kesan positif dan kesan negatif kepada guru. Dengan itu, faktor-faktor dalaman sekolah, isu kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru harus diberikan perhatian dalam kegiatan penyelidikan dan pelaksanaan polisi bagi meningkatkan profesionalisme keguruan. Kajian harus dijalankan untuk meninjau faktor-faktor dalaman sekolah yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru.

1.3 Pernyataan Masalah

Menurut Dee, Henkin, dan Singleton (2006), komitmen guru terhadap organisasi adalah penting bagi peningkatan keberkesanan organisasi. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi dipercayai mempunyai hubungan psikologi yang kuat dengan sekolah, murid dan bidang pengajaran (Firestone & Pennell, 1993). Pernyataan di atas telah menunjukkan komitmen guru terhadap organisasi merupakan indikator kepada prestasi sekolah. Guru yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dan lebih bersemangat demi mencapai objektif pengajaran.

Dalam peningkatan keberkesanan sekolah, sekolah amat bergantung kepada guru yang berkomitmen tinggi kepada matlamat dan nilai sekolah, sanggup berusaha lebih daripada yang dijangkakan dan mempunyai keinginan untuk kekal dalam organisasi (Somech & Bogler, 2002). Di Malaysia, dalam usaha meningkatkan keberkesanan sekolah, pelbagai dasar dan program baharu telah dilaksanakan. Antaranya adalah Program Saringan Literasi dan Numerasi (LINUS), i-Think, Program Memartabatkan Bahasa Melayu dan Memperkukuhkan Bahasa Inggeris (MBMMBI), Kemahiran Berfikiran Aras Tinggi (KBAT), dan pengintegrasian ICT dalam pembelajaran harian. Ini telah mengakibatkan guru berhadapan dengan pelbagai tanggungjawab dan tugas baharu.

Pelaksanaan dasar dan program baharu memerlukan guru yang sentiasa memantapkan kualiti diri, berinovasi dan kreatif. Ini telah dibuktikan oleh Brown dan Ralph (2002) iaitu perubahan dalam pendidikan akan membawa kepada perubahan dalam diri guru dan amalan guru. Namun demikian, perubahan ini turut mendatangkan impak negatif seperti ketidakpuasan kerja, dan tekanan kepada guru (Brown & Ralph, 2002). Para sarjana seperti Pugalendhi, Umaselvi, dan Nakkeeran (2010) dan Parameswari dan Kadhivaran (2014) menyatakan persekitaran organisasi atau suasana tempat kerja yang kondusif adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru. Namun demikian, polisi di peringkat sekolah masih gagal mengambil kira keperluan guru atau kualiti kehidupan kerja guru semasa proses transformasi dan peningkatan keberkesanan sekolah.

Kualiti kehidupan kerja merupakan aspek penting kerana peningkatan tahap kualiti kehidupan kerja akan meningkatkan keberkesanan organisasi, iaitu

mengurangkan kadar ketidakhadiran dan pertukaran kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan seterusnya meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah (Louis, 1998; Darling-Hammond, 2003; An et al., 2011; Zare, Haghgooyan, & Zahra, 2012). Kualiti kehidupan kerja bermaksud memberi peluang kepada pekerja melibatkan diri dalam membuat keputusan, mereka bentuk tempat kerja supaya menghasilkan produk atau perkhidmatan dengan lebih berkesan (Ouppara & Sy, 2012). Pekerja yang berpuas hati dengan kehidupan kerja akan lebih produktif, berdedikasi, dan setia (Greenhaus, Bedian, & Mossholder, 1987; Shoeb, 2013). Demi meningkatkan kualiti perkhidmatan pendidikan negara, isu kualiti kehidupan kerja guru harus dititik berat oleh pentadbir dan penggubal dasar agar membawa manfaat kepada organisasi. Hal ini demikian kerana tahap kualiti kehidupan kerja yang tinggi diperlukan untuk menarik dan mengekal pekerja dalam sesebuah organisasi (Normala, 2010). Di samping itu, kualiti kehidupan kerja guru juga dapat memotivasikan pekerja supaya mencapai matlamat organisasi dan berkomitmen terhadap kerja dan organisasi (Parameswari & Kadhiraavan, 2011).

Namun demikian, kualiti kehidupan kerja guru terjejas kebelakangan ini kerana peningkatan dalam kerja pentadbiran, menghadiri mesyuarat yang banyak, terlibat dalam kerja bukan pengajaran dan pembelajaran, dan cuba berusaha memenuhi harapan masyarakat. Laporan Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia telah menunjukkan guru dibelenggu oleh kerja-kerja perkeranian sehingga tidak dapat memberi tumpuan dalam tugas hakiki iaitu pengajaran dan pembelajaran. Antaranya adalah banyak “e” sistem yang perlu diisi oleh guru, pengutipan yuran, dan bantuan khas perlu diberi kepada murid LINUS

(Sistem “E” membebaskan guru: kualiti pendidikan terjejas, 2014). Fenomena ini telah meningkatkan tekanan dan ketidakpuasan guru terhadap kerjaya mereka.

Perkembangan organisasi ditentu oleh kualiti kehidupan kerja manakala kualiti kehidupan kerja ditentu oleh suasana tempat kerja yang kondusif (Parameswari & Kadhiravan, 2014). Beberapa faktor dalaman sekolah yang mempengaruhi keberkesanan sekolah telah dikenal pasti oleh para sarjana, antaranya kepimpinan profesional, hubungan rakan sejawat, persekitaran pembelajaran, keadaan tempat kerja yang harmonis, autonomi, dan organisasi yang menggalakkan guru meningkatkan ilmu profesional (Fullan, 1985; Sammons, Hillman, & Mortimore, 1995; Dondero, 1997). Jika persekitaran organisasi adalah kondusif, guru akan bekerja dengan lebih efektif dalam organisasi berkenaan (Dondero, 1997).

Huraian di atas telah menunjukkan pengaruh faktor dalaman sekolah terhadap kualiti kehidupan kerja guru. Namun demikian, Noraini (2000) menyatakan perbezaan faktor dalaman sesebuah organisasi mungkin membezakan kualiti kehidupan kerja antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Adakah fenomena ini berlaku dalam konteks sekolah? Anugerah khas SBT bertujuan mewujudkan sekolah yang mempunyai etos, watak dan identiti yang tersendiri serta menyerlah dalam semua aspek pendidikan. Pengurusan berasaskan sekolah digalakkan dalam SBT dan autonomi telah diberi dalam pengurusan kurikulum, kewangan, sumber manusia, dan pemilihan murid. Pengetua, guru besar, guru, dan warga sekolah mempunyai akauntabiliti yang tinggi terhadap segala keputusan yang diambil di peringkat sekolah. Memandangkan SBT mempunyai keistimewaan yang tersendiri dalam pengurusan dan pentadbiran, maka adalah wajar untuk mengkaji

sama ada terdapat perbezaan dalam faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru antara SBT dengan Sekolah Bukan Berprestasi Tinggi (SBBT). Kajian empirikal ini adalah penting dalam memberi sumbangan dalam literatur kualiti kehidupan kerja guru, faktor dalaman sekolah dan komitmen kerja guru.

Kepentingan kualiti kehidupan kerja terhadap guru dan sekolah telah dibincang oleh para sarjana luar negara. Namun demikian, kajian lepas mendapati sehingga akhir tahun 1980-an, isu kualiti kehidupan kerja masing kurang mendapat perhatian di Asia Tenggara (Wyatt, 1988). Dalam konteks pendidikan, Nordin et al. (2010) memberi pernyataan bahawa tidak banyak kajian tentang kualiti kehidupan kerja guru yang dijalankan oleh penyelidik di Malaysia. Selain itu, isu-isu yang dikaji lebih berfokus kepada pengukuran tahap kualiti kehidupan kerja guru, mengaitkan kualiti kehidupan kerja guru dengan kepuasan kerja, produktiviti, komitmen, dan tekanan (contohnya Noraini, 2000; Fauziyah, 2000; Hong et al., 2010). Di samping itu, kajian-kajian lepas juga menunjukkan data yang dikumpul berasaskan satu kumpulan sahaja iaitu sekolah harian biasa seperti Fauziyah (2000), Noraini (2000), dan Hong et al. (2010).

Sehingga kini, masih belum ada kajian yang menyeluruh dan komprehensif yang mengkaji perhubungan antara faktor dalaman sekolah dan komitmen guru terutama pengaruh kualiti kehidupan kerja guru sebagai pengantara bagi hubungan antara faktor dalaman sekolah dan komitmen guru. Dengan itu, kajian ini cuba meneroka hubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru. Selain itu, kajian ini juga ingin menutup jurang penyelidikan dengan

cuba membandingkan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru bagi dua kategori sekolah yang mempunyai prestasi yang berbeza.

1.4 Tujuan dan Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji dan membandingkan faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi dalam konteks kategori sekolah yang mempunyai prestasi yang berbeza, iaitu SBT dan SBBT. Selain itu, kajian ini juga bertujuan menguji hubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru. Tujuan lain kajian ini adalah membandingkan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja ke atas hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah. Di samping itu, kajian ini cuba meninjau bagaimana faktor dalaman sekolah mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi.

Objektif-objektif kajian adalah untuk:

1. Membandingkan faktor dalaman sekolah dalam kalangan guru SBT dan guru SBBT.
2. Membandingkan kualiti kehidupan kerja guru dalam kalangan guru SBT dan guru SBBT.
3. Membandingkan komitmen guru terhadap organisasi dalam kalangan guru SBT dan guru SBBT.
4. Mengenal pasti hubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi.

5. Membandingkan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah.
6. Meninjau bagaimana faktor dalaman sekolah mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian yang dijalankan akan menjawab persoalan-persoalan yang berikut:

1. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan faktor dalaman sekolah antara guru SBT dengan guru SBBT?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kualiti kehidupan kerja guru antara guru SBT dengan guru SBBT?
3. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru terhadap organisasi antara guru SBT dengan guru SBBT?
4. Adakah terdapat hubungan yang signifikan faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi?
5. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah?
6. Bagaimana faktor dalaman sekolah mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi?

Empat fokus kajian yang dikenal pasti adalah: (i) perbandingan faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi, (ii) perhubungan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja

guru dan komitmen guru terhadap organisasi, (iii) perbandingan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru berdasarkan kategori sekolah, dan (iv) bagaimana faktor dalaman sekolah mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi. Jadual 1.1 menunjukkan secara ringkas perkaitan fokus kajian, objektif kajian, dan persoalan kajian.

Jadual 1.1 Fokus kajian, objektif kajian dan persoalan kajian

Fokus Kajian	Objektif Kajian	Persoalan Kajian
Fokus Kajian 1: Perbandingan FDS, KKKG, dan KOM	Objektif Kajian 1: Membandingkan FDS dalam kalangan guru SBT dan SBBT.	Persoalan Kajian 1: Adakah terdapat perbezaan yang signifikan FDS antara guru SBT dengan guru SBBT?
	Objektif Kajian 2: Membandingkan KKKG dalam kalangan guru SBT dan SBBT.	Persoalan Kajian 2: Adakah terdapat perbezaan yang signifikan KKKG antara guru SBT dengan guru SBBT?
	Objektif Kajian 3: Membandingkan KOM dalam kalangan guru SBT dan SBBT.	Persoalan Kajian 3: Adakah terdapat perbezaan yang signifikan KOM antara guru SBT dengan guru SBBT?
Fokus Kajian 2: Hubungan antara FDS, KKKG dan KOM	Objektif Kajian 4: Menenal pasti hubungan antara FDS, KKKG dan KOM.	Persoalan Kajian 4: Adakah terdapat hubungan yang signifikan FDS, KKKG dan KOM?
Fokus Kajian 3: Pengaruh pengantara KKKG mengikut kategori sekolah	Objektif Kajian 5: Menguji pengaruh pengantara KKKG terhadap hubungan antara FDS dengan KOM berdasarkan kategori sekolah	Persoalan Kajian 5: Adakah terdapat perbezaan yang signifikan pengaruh pengantara KKKG terhadap hubungan antara FDS dengan KOM berdasarkan kategori sekolah?
Fokus Kajian 4: Bagaimana FDS mempengaruhi KKKG dan KOM	Objektif Kajian 6: Meninjau bagaimana FDS mempengaruhi KKKG dan KOM.	Persoalan Kajian 6: Bagaimana FDS mempengaruhi KKKG dan KOM?

FDS: faktor dalaman sekolah; KKKG: kualiti kehidupan kerja guru; KOM: komitmen guru terhadap organisasi

1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian 1, 2, 3, 4, dan 5 serta kajian-kajian literatur, hipotesis-hipotesis berikut telah dikenal pasti:

Persoalan Kajian 1:

H1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan faktor dalaman sekolah antara guru SBT dengan guru SBBT.

Persoalan Kajian 2:

H2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kualiti kehidupan kerja guru antara guru SBT dengan guru SBBT.

Persoalan Kajian 3:

H3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru terhadap organisasi antara guru SBT dengan guru SBBT.

Persoalan Kajian 4:

H4: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi.

H5: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor dalaman sekolah dengan kualiti kehidupan kerja guru.

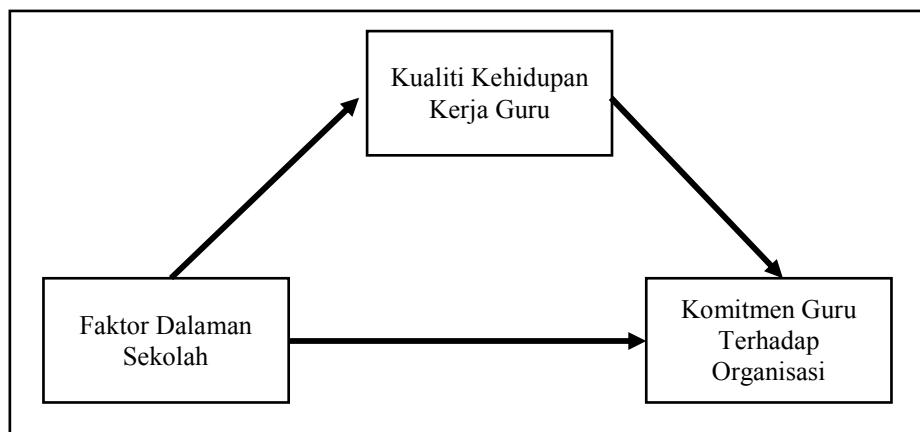
H6: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualiti kehidupan kerja guru dengan komitmen guru terhadap organisasi.

Persoalan Kajian 5:

H7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan kategori sekolah.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Rajah 1.1 dibawah menunjukkan kerangka konseptual kajian yang dicadangkan.



Rajah 1.1 Kerangka konseptual kajian

SBT merupakan sekolah yang mengamalkan pengurusan berasaskan sekolah. Guru besar atau pengetua diberi autonomi dalam pengurusan sekolah seperti pengurusan kurikulum, kewangan, sumber manusia, dan pemilihan murid. Dengan itu, SBT seharusnya dapat menyediakan faktor dalaman sekolah yang berupaya meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. SBT telah dipilih dalam kajian ini kerana keistimewaan yang ada pada SBT telah membezakan SBT dengan sekolah harian biasa iaitu SBBT. Selain itu, kajian ini cuba meninjau sama ada kualiti kehidupan kerja guru merupakan pengantara yang sesuai antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi. Pemilihan kualiti kehidupan kerja guru sebagai pengantara adalah kerana ia merupakan keperluan yang ingin dicapai oleh guru dalam sekolah. Perbincangan lebih terperinci dikemukakan dalam Bab 2 pada bahagian 2.9 tesis ini.

1.8 Kepentingan Kajian

1.8.1 Kepentingan kepada praktis guru

Kajian-kajian lepas menunjukkan kualiti kehidupan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kerja pekerja (Hong et al., 2010). Ia juga akan mempengaruhi kehidupan harian di luar sekolah, contohnya kehidupan keluarga, masa lapang, dan keperluan sosial (Mohammad Kazem, Mahnaz, & Fateme, 2012). Justeru, hasil penyelidikan tentang kualiti kehidupan kerja guru dapat digunakan sebagai petunjuk dalam peningkatan semangat mengajar yang seterusnya meningkatkan kualiti pendidikan.

1.8.2 Kepentingan kepada pentadbir di peringkat sekolah

Dapatan kajian Ingersoll (2003) menunjukkan hampir separuh daripada guru yang meninggalkan profesion keguruan adalah kerana ketidakpuasan kerja atau cuba memperoleh kerjaya yang lebih baik. Faktor-faktor yang menyebabkan guru berasa tidak puas hati dengan kerja mereka adalah gaji yang rendah, tidak mendapat sokongan daripada pentadbir, masalah disiplin, motivasi murid yang rendah, dan tidak berpeluang melibatkan diri dalam proses membuat keputusan. Diharapkan dapatan kajian ini dapat membantu pihak pengurus dan pentadbir organisasi pendidikan mengkaji semula keadaan organisasi pendidikan agar dapat menyediakan suasana kerja dan struktur organisasi yang lebih sesuai bagi guru.

1.8.3 Kepentingan kepada murid dan masyarakat

Guru berperanan mendidik dan mengajar murid supaya mereka menjadi warganegara yang berguna. Harapan ini tidak akan tercapai jika seseorang guru selalu menyungut ketidakpuasan terdapat kerja harian mereka. Seorang guru yang gembira akan melaksanakan tugas mereka dengan penuh komitmen dan perasaan gembira akan dibawa balik kepada ahli keluarga dan juga kepada masyarakat. Hong

et al. (2010) percaya kualiti kehidupan kerja seseorang guru perlu dipertingkatkan untuk memastikan murid mendapat faedah maksimum daripada proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Cara ini dipercayai dapat meningkatkan pencapaian murid sama ada dalam bidang akademik atau bukan akademik.

1.8.4 Kepentingan kepada perancang polisi

Kajian ini melibatkan tiga buah negeri di Malaysia. Sebanyak 18 sekolah rendah iaitu 9 buah SBT dan 9 buah SBBT terlibat dalam kajian ini. Keputusan kajian ini diharap dapat menjadi bahan rujukan untuk agensi-agensi kerajaan dalam merancang program, dasar atau polisi pendidikan yang lebih cekap dan berkesan pada masa kelak.

1.8.5 Kepentingan kepada bidang penyelidikan

Memandangkan masih kekurangan kajian tentang hubungan antara kualiti kehidupan kerja guru dengan faktor dalaman sekolah, diharapkan kajian ini dapat menambahkan literatur bagi konsep kualiti kehidupan kerja guru, faktor dalaman sekolah, dan komitmen guru terhadap organisasi. Selain itu, pembinaan instrumen tentang faktor dalaman sekolah dan kualiti kehidupan kerja guru juga merupakan satu sumbangan kepada bidang penyelidikan terutamanya dalam konteks Malaysia. Instrumen-instrumen yang dibina boleh dijadikan rujukan penyelidik-penyelidik yang berminat dalam bidang ini dan dapatan kajian ini boleh dijadikan panduan untuk penyelidik masa depan.

1.9 Limitasi dan Delimitasi

1.9.1 Limitasi

- i. Jawapan yang diberikan oleh responden bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden. Jadi, tahap kejujuran responden secara tidak langsung akan mempengaruhi keputusan kajian ini.
- ii. Semasa menjawab soal selidik, responden mungkin dipengaruhi oleh pengalaman lepas di sekolah sebelum ini.
- iii. Sampel kajian yang dipilih merupakan guru dari sekolah rendah di negeri Kedah, Pulau Pinang, dan Perlis sahaja. Justeru, hasil dapatan tidak dapat digeneralisasikan kepada guru-guru lain di negara ini.

1.9.2 Delimitasi

- i. Responden yang dipilih untuk kajian ini adalah guru yang mengajar di sekolah rendah kerajaan sahaja. Pemilihan guru sekolah rendah kerajaan sebagai responden adalah kerana penambahan program-program baharu di sekolah rendah telah meningkatkan beban tugas guru sekolah rendah.
- ii. Responden yang dikaji terhad kepada guru terlatih yang memiliki sekurang-kurangnya sijil perguruan, berkelulusan diploma dalam pendidikan atau sarjana muda dalam pendidikan dan mempunyai sekurang-kurangnya satu tahun pengalaman mengajar di sekolah berkenaan. Ini adalah kerana guru yang berpengalaman sekurang-kurangnya setahun adalah lebih memahami faktor dalaman sekolah berkenaan.
- iv. Kajian ini hanya memberi penekanan kepada beberapa teori keperluan dan pengurusan sahaja. Kerangka konsep kajian yang dibincangkan dalam kajian

ini adalah berdasarkan kepada bacaan dan pemahaman penyelidik semamata-mata.

1.10 Definisi Operasi

Definisi istilah dapat memberi penjelasan tentang konsep dan istilah yang digunakan dalam kajian ini. Berikut adalah beberapa istilah yang digunakan dalam kajian ini:

1.10.1 Sekolah Berprestasi Tinggi

Sekolah Berprestasi Tinggi atau SBT ditakrifkan sebagai sekolah yang mempunyai etos, watak, identiti tersendiri, dan unik serta menyerlah dalam semua aspek pendidikan. Sekolah ini mempunyai tradisi budaya kerja yang sangat tinggi dan cemerlang dengan modal insan nasional yang berkembang secara holistik dan berterusan serta mampu berdaya saing di persada antarabangsa dan menjadi sekolah pilihan masyarakat (Kementerian Pendidikan Malaysia [KPM], 2010; 2014c). Inisiatif SBT adalah bertujuan mengurangkan jurang antara sekolah berprestasi tinggi dengan sekolah berprestasi rendah di negara ini (KPM, 2014c). Sekolah rendah atau sekolah menengah yang memenuhi syarat boleh memohon untuk diiktiraf sebagai SBT (Perbincangan lebih terperinci dikemukakan dalam Bab 2 pada bahagian 2.2 tesis ini). Dalam kajian ini, SBT merujuk kepada sekolah rendah di Malaysia yang telah diiktiraf oleh KPM sebagai SBT. SBT adalah sekolah yang mempunyai autonomi dalam aspek pengurusan kurikulum, kewangan dan sumber manusia.

1.10.2 Sekolah Bukan Berprestasi Tinggi (SBBT)

Sekolah Bukan Berprestasi Tinggi merujuk kepada sekolah rendah kerajaan di Malaysia yang tidak diiktiraf oleh KPM sebagai Sekolah Berprestasi Tinggi.

SBBT tidak mempunyai autonomi dalam pengurusan kurikulum, kewangan, dan sumber manusia.

1.10.3 Kualiti kehidupan kerja guru

Kualiti kehidupan kerja didefinisikan sebagai kepuasan pekerja terhadap pelbagai keperluan akibat penglibatan dalam dunia pekerjaan (Sirgy et al., 2001). Bagi tujuan kajian ini, kualiti kehidupan kerja guru dikonseptualisasikan sebagai keperluan-keperluan yang ingin dicapai oleh guru dalam sesebuah sekolah. Keperluan-keperluan yang dikaji meliputi: (i) keperluan keselamatan fizikal, (ii) keperluan keselamatan psikologi, (iii) keperluan sosial, (iv) keperluan perkembangan sendiri, dan (v) keperluan penghormatan sendiri. Penjelasan tentang lima dimensi ini adalah seperti berikut:

- i) Keperluan keselamatan fizikal: Sejauh mana faktor dalaman sekolah dapat memenuhi keperluan keselamatan fizikal guru, iaitu suasana tempat kerja yang selamat dan bersih.
- ii) Keperluan keselamatan psikologi: Sejauh mana faktor dalaman sekolah dapat memenuhi keperluan keselamatan psikologi guru, iaitu dari segi tekanan kerja.
- iii) Keperluan Sosial: Sejauh mana faktor dalaman sekolah dapat memenuhi keperluan hubungan sosial guru, iaitu dari segi hubungan dengan rakan sejawat, hubungan dengan pentadbir, dan hubungan dengan ibu bapa.
- iv) Keperluan perkembangan sendiri: Sejauh mana faktor dalaman sekolah dapat memenuhi keperluan perkembangan sendiri guru, iaitu dari segi peluang meningkatkan mutu profesionalisme dan mempraktikkan pengetahuan baharu.
- v) Keperluan penghormatan sendiri: Sejauh mana faktor dalaman sekolah dapat memenuhi keperluan penghormatan sendiri guru, iaitu dari segi

penghormatan, pengiktirafan, dan penghargaan daripada ahli dalam dan luar sekolah.

1.10.4 Faktor dalaman sekolah

Setiap organisasi mempunyai amalan pengurusan yang berlainan. Beberapa teori pengurusan telah dirujuk dalam kajian ini. Teori Sosio-Teknikal menitikberatkan keperluan pekerja seperti penglibatan pekerja dan autonomi pekerja (Appelbaum, 1997; Bednar & Welch, 2014); sistem organik dalam teori kontingensi mementingkan disentralisasi, formalisasi yang rendah, dan komunikasi lateral (Hatch & Cunliffe, 2006; Burn & Stalker, 2009; Azizi & Syed Mazlan, 2011). Kajian ini merujuk faktor dalaman sekolah sebagai pengurusan sekolah yang membawa impak sama ada secara positif atau negatif kepada kualiti kehidupan kerja guru. Faktor-faktor ini dipengaruhi oleh pihak pentadbir semasa menyediakan struktur dan prosedur kerja yang dapat memenuhi keperluan-keperluan guru. Faktor dalaman sekolah yang dikenal pasti adalah seperti berikut:

- i) Autonomi dalam pengajaran dan pembelajaran: Tahap autonomi guru dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran.
- ii) Penglibatan dalam membuat keputusan: Tahap penglibatan guru dalam proses membuat keputusan.
- iii) Penyeliaan: Kepimpinan pentadbir dalam menguruskan sesebuah sekolah seperti peraturan bertulis, prosedur kerja yang jelas, dan maklum balas yang jelas dan efektif.
- iv) Komunikasi: Cara dan kejelasan komunikasi dalam sekolah.

1.10.5 Komitmen guru terhadap organisasi

Menurut Mowday et al. (1979), komitmen merujuk kepada keinginan seseorang pekerja terikat dengan sesebuah organisasi, kesanggupan pekerja

mengekalkan keahlian dalam organisasi demi mencapai matlamat yang diinginkan. Dalam konteks kajian ini, komitmen guru terhadap organisasi merujuk kepada komitmen guru terhadap sekolah iaitu kepercayaan guru terhadap matlamat dan nilai sekolah serta sanggup mengekalkan keahlian demi kepentingan sekolah.

1.11 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan tujuan pelaksanaan kajian ini iaitu membanding faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi di dua kategori sekolah rendah yang mempunyai prestasi yang berbeza iaitu SBT dan SBBT. Peninjauan dibuat untuk melihat sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru dan komitmen guru terhadap organisasi. Kajian ini juga membandingkan sama ada kualiti kehidupan kerja guru merupakan pengantara bagi hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi di SBT dan SBBT. Perbandingan ini bertujuan memberi panduan kepada pihak pentadbir atau perancang dasar semasa mereka dan melaksanakan polisi di peringkat sekolah. Bab seterusnya akan membincangkan faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi. Selain itu, kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja dan hubungannya dengan komitmen juga akan ditinjau untuk melihat sejauh mana penyelidik lain menjalankan kajian tentang topik ini.

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor dalaman sekolah yang mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Di samping itu, fokus kajian juga bertumpu kepada pengaruh pengantara kualiti kehidupan kerja guru terhadap hubungan antara faktor dalaman sekolah dengan komitmen guru terhadap organisasi dalam kalangan guru SBT dan SBBT. Sehubungan itu, bab ini membincangkan konsep SBT dan SBBT, faktor dalaman sekolah, kualiti kehidupan kerja guru, dan komitmen guru terhadap organisasi. Penyelidik akan menyorot kajian-kajian dan teori-teori yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja sama ada dalam bidang pendidikan ataupun bidang lain. Selain itu, penyelidik juga akan membincangkan hubungan kualiti kehidupan kerja, faktor dalaman sekolah, dan komitmen guru terhadap organisasi serta teori-teori yang mendasari kajian ini. Kerangka konseptual kajian yang diperincikan dalam bab ini akan menjelaskan hubungan antara ketiga-tiga variabel iaitu variabel bebas, variabel bersandar dan pengantara.

2.2 Konsep Sekolah Berprestasi Tinggi dan Pengurusan Berasaskan Sekolah

Konsep keberkesanan sekolah dan penambahbaikan sekolah telah diperkenalkan di Amerika Syarikat pada awal 1990-an (Muhammad Faizal, Saedah, Norfariza, & Faisal, 2011). Keberkesanan sekolah adalah amat penting kerana selalu dikaitkan dengan usaha sekolah untuk meningkatkan prestasi murid. Keberkesanan sekolah bergantung kepada penggunaan kaedah pengajaran dan pembelajaran serta bahan yang sesuai untuk murid, pengurusan sekolah yang berbentuk desentralisasi,

peranan guru, dan peranan pengetua (Wallin, 2003). Penyelidik-penyelidik mendapati sekolah yang berjaya mempunyai ciri-ciri dan proses yang unik yang dapat membantu pembelajaran murid-murid (Kirk & Jones, 2004).

2.2.1 Sekolah berprestasi tinggi

Di Malaysia, pelbagai usaha telah diambil oleh kerajaan untuk meningkatkan keberkesanan sekolah. Antaranya sekolah berprestasi tinggi. Pada 27 Julai 2009, Y.A.B. Perdana Menteri Malaysia telah mengumumkan Bidang Keberhasilan Utama Negara (*National Key Results Area* – NKRA) ketiga iaitu Meluaskan Akses Kepada Pendidikan Berkualiti dan Berkemampuan. Salah satu subbidang NKRA Pendidikan adalah Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT). Dalam Surat Pekeliling Ikhtisas Bilangan 13 Tahun 2010 yang berkenaan dengan pelaksanaan SBT telah disertakan Garis Panduan Pelaksanaan Autonomi Sekolah Berprestasi Tinggi (KPM, 2010). Jenis sekolah ini dipilih melalui proses pemilihan yang ketat iaitu berdasarkan dua kategori: (i) pencapaian akademik, dan (ii) prestasi kokurikulum (KPM, 2013). SBT ditakrifkan sebagai sekolah yang mempunyai etos, watak dan identiti yang tersendiri serta menyerlah dalam semua aspek pendidikan. Kategori sekolah ini mempunyai tradisi budaya kerja yang sangat tinggi dan cemerlang dengan modal insan yang berkembang secara holistik dan berterusan serta berdaya saing di persada antarabangsa dan menjadi sekolah pilihan masyarakat (KPM, 2010).

Kepentingan SBT turut diberi penekanan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 kerana secara tekal menghasilkan murid yang cemerlang dalam semua bidang, mempunyai perwatakan yang dikagumi dan berupaya bersaing pada peringkat antarabangsa (KPM, 2013). Ini telah selari dengan