

**FAKTOR DALAMAN SEKOLAH DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN  
GURU: PERBANDINGAN ANTARA  
SK, SJKC DAN SJKT**

**NOR AZMAWATI BINTI ABDUL RAHMAN**

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA**

**2022**

**FAKTOR DALAMAN SEKOLAH DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN  
GURU: PERBANDINGAN ANTARA  
SK, SJKC DAN SJKT**

**oleh**

**NOR AZMAWATI BINTI ABDUL RAHMAN**

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

**Disember 2022**

## PENGHARGAAN

Tiada nyata hanya Allah dan Rasul. Syukur kehadiran Allah swt kerana dengan seizin Rahmat dan Kasih SayangNya, tesis ini akhirnya berjaya disiapkan. Setinggi-tinggi penghargaan, penghormatan dan ucapan terima kasih khas kepada penyelia saya yang sangat komited, sabar dan berhati besar iaitu Profesor Dr. Hazri Jamil dan Profesor Dr. Nordin Abd Razak yang telah banyak membantu, memberikan tunjuk ajar, semangat dan dorongan sepanjang proses menjalankan kajian seterusnya menyiapkan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pensyarah, penilai dan staf Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan (PPIP) yang setiap masa bersedia membantu memudahkan urusan para pelajar dalam meneruskan pengajian.

Kepada staf PPIP khususnya Pn Rohartina Razali, En Jaya Mohd Johan dan En Zamani Abdul Rahim, staf Institut Pengajian Siswazah (IPS), pustakawan Perpustakaan Hamzah Sendut, staf Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, Perlis dan Kedah, terima kasih kerana sentiasa membantu tanpa sempadan masa. Kepada semua guru besar serta guru-guru yang terlibat sebagai penilai dan sampel kajian, terima kasih atas sokongan dan bantuan. Seterusnya ribuan terima kasih kepada rakan-rakan pelajar siswazah PPIP yang sentiasa membantu memudahkan urusan. Kepada pengetua, guru-guru, staf dan murid-murid SMK Teluk Bahang, terima kasih kerana sentiasa menyokong dan mengdoakan. Kepada suami, keluarga dan mentua, sahabat dan jiran, terima kasih atas kesabaran dan kesetiaan menemani perjalanan ilmu yang panjang ini. InsyaAllah, budi kalian semadi dalam ingatan dan perbuatan. Hanya kepada Tuhan, doa dan syukur yang benar. Sesungguhnya, dikalangan yang berpengetahuan, ada Dia yang lebih Maha Mengetahui.

## SENARAI KANDUNGAN

<b>PENGHARGAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SENARAI KANDUNGAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SENARAI JADUAL</b> .....	<b>ix</b>
<b>SENARAI RAJAH</b> .....	<b>xi</b>
<b>SENARAI SIMBOL</b> .....	<b>xii</b>
<b>SENARAI SINGKATAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>SENARAI LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB 1 PENGENALAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Pendahuluan .....	1
1.2 Latar Belakang Kajian.....	2
1.3 Penyataan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Kajian.....	17
1.5 Objektif Kajian.....	18
1.6 Persoalan Kajian.....	19
1.7 Hipotesis Kajian .....	21
1.8 Kepentingan Kajian.....	22
1.9 Batasan Kajian .....	26
1.10 Definisi Operasi .....	28
1.10.1 Komitmen Guru .....	28
1.10.2 Faktor Dalaman Sekolah .....	29
1.10.2(a) Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah .....	29
1.10.2(b) Politik Dalaman Sekolah.....	31
1.10.2(c) Tekanan Kerja Guru .....	32

1.11	Rumusan.....	33
<b>BAB 2 SOROTAN LITERATUR.....</b>		<b>34</b>
2.1	Pendahuluan .....	34
2.2	Sekolah Sebagai Sebuah Organisasi .....	35
2.3	Politik Dalaman Organisasi Sekolah.....	36
2.3.1	Kewujudan Politik Dalaman Organisasi Sekolah .....	38
2.3.2	Politik Dalaman Organisasi dari Perspektif Teori .....	40
2.3.3	Mengkonsepsi Politik Dalaman Organisasi Sekolah .....	44
2.3.3(a)	Politik Pentadbir .....	47
2.3.3(b)	Politik Guru .....	49
2.3.4	Kepentingan Kajian Politik Dalaman Sekolah.....	50
2.4	Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah.....	51
2.4.1	Konsep dan Teori Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah .....	53
2.4.1(a)	Teori Sistem Sosio-teknikal .....	54
2.4.1(b)	Teori Dua Faktor Herzberg (Motivation-Hygiene Herzberg).....	55
2.4.1(c)	Teori Pengurusan Organisasi .....	57
2.4.1(d)	Pespektif Organisasi Sosial .....	58
2.4.1(e)	Perspektif Psikologikal Interaktif.....	59
2.4.2	Definisi-definisi Persekitaran Kerja (Dalaman Organisasi ).....	60
2.4.3	Komponen Pengukuran Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah .....	63
2.4.4	Mengkonsepsi Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah .....	65
2.4.4(a)	Dimensi Persekitaran Autonomi Guru .....	67
2.4.4(b)	Dimensi Persekitaran Komunikasi Guru.....	68
2.4.4(c)	Dimesi Persekitaran Kompetensi Kendiri .....	69
2.4.4(d)	Dimensi Persekitaran Keadilan Pentadbir.....	70
2.4.4(e)	Dimensi Persekitaran Perhubungan Ibu bapa dan Guru.....	71

2.4.4(f)	Dimensi Persekitaran Fizikal Dan Material Sekolah .....	72
2.4.5	Kepentingan Kajian Persekitaran Kerja Dalam Sekolah.....	74
2.5	Tekanan Kerja Guru .....	76
2.5.1	Definisi-definisi Tekanan Kerja (Guru).....	77
2.5.2	Mengkonsepsi Tekanan Kerja (Guru).....	79
2.5.2(a)	Teori Tekanan Robbin.....	82
2.5.2(b)	Teori Cooper dan Marshall .....	82
2.5.3	Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja guru .....	83
2.5.4	Kesan-kesan Tekanan Kerja (Guru).....	85
2.5.5	Kepentingan Kajian Tekanan Kerja Guru .....	87
2.6	Komitmen Guru .....	88
2.6.1	Konsep Komitmen .....	89
2.6.2	Mengkonsepsi Komitmen Guru .....	90
2.6.2(a)	Komitmen Guru Terhadap Oganisasi Sekolah.....	92
2.6.2(b)	Komitmen Guru Terhadap Murid .....	94
2.6.2(c)	Komitmen Guru Terhadap Tugas Guru .....	94
2.6.2(d)	Komitmen Guru Terhadap Profesion .....	95
2.6.3	Kepentingan Kajian Komitmen Guru .....	96
2.7	Faktor Dalam Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Guru .....	98
2.7.1(a)	Faktor Persekitaran Kerja Dalam Sekolah .....	100
2.7.1(b)	Faktor Tekanan Kerja Guru.....	102
2.7.1(c)	Faktor Politik Dalam Sekolah .....	103
2.7.1(d)	Kajian Komitmen, Persekitaran Kerja Dalam Sekolah, Politik Organisasi Dalam Sekolah dan Tekanan Kerja Guru .....	105
2.8	Kerangka Teori Kajian .....	105
2.9	Kerangka Konseptual Kajian .....	109

2.10	Rumusan.....	114
<b>BAB 3 METODOLOGI KAJIAN .....</b>		<b>115</b>
3.1	Pendahuluan .....	115
3.2	Reka Bentuk Kajian .....	115
3.3	Populasi Kajian .....	117
3.3.1	Populasi Sasaran Kajian.....	118
3.4	Pensampelan Kajian dan Penentuan Saiz Sampel.....	119
3.4.1	Penentuan Saiz Sampel Kajian .....	120
3.4.2	Penentuan Saiz Sampel Sekolah .....	124
3.4.3	Penentuan Saiz Sampel Guru .....	126
3.4.4	Prosedur dan Kerangka Pensampelan .....	126
3.5	Instrumen Kajian.....	131
3.5.1	Pengukuran Konstruk Komitmen Guru .....	132
3.5.2	Pengukuran Konstruk Persekitaran Kerja Dalam Sekolah.....	134
3.5.3	Pengukuran Konstruk Politik Dalam Sekolah.....	136
3.5.4	Pengukuran Konstruk Tekanan Kerja Guru.....	138
3.6	Kesahan Instrumen Kajian .....	139
3.6.1	Kesahan Muka.....	143
3.6.2	Kesahan Kandungan.....	145
3.7	Kajian Rintis Instrumen Kajian.....	147
3.7.1	Keputusan Kajian Rintis Konstruk Komitmen Guru .....	152
3.7.2	Keputusan Kajian Rintis Konstruk Persekitaan Kerja Dalam Sekolah.....	155
3.7.3	Keputusan Kajian Rintis Konstruk Politik Dalam Sekolah.....	161
3.7.4	Keputusan Kajian Rintis Tekanan Kerja Guru.....	163
3.8	Prosedur Pengumpulan Data Kajian .....	165
3.9	Tatacara Penganalisan Data.....	166
3.10	Etika Kajian.....	173

3.11	Rumusan.....	174
<b>BAB 4 DAPATAN KAJIAN.....</b>		<b>175</b>
4.1	Pendahuluan .....	175
4.2	Pembersihan Data dan Penyediaan Data.....	175
4.2.1	<i>Missing Value</i> .....	176
4.2.2	<i>Outlier</i> .....	178
4.3	Maklumat Demografi Sampel Kajian .....	178
4.4	Pengujian Model Hipotesis Kajian.....	181
4.4.1	Penilaian Model Pengukuran .....	183
4.4.1(a)	Penilaian Model Pengukuran Hierarki Aras Pertama.....	184
4.4.1(b)	Penilaian Model Pengukuran Hierarki Aras Kedua .....	191
4.4.2	Penilaian Model Struktural .....	194
4.4.2(a)	Penilaian Indeks Kualiti Kesepadanan Model Struktural.....	196
4.4.2(b)	Penilaian Kolineariti Model Struktural .....	198
4.4.2(c)	Pengujian Hipotesis Kajian .....	199
4.4.2(d)	Penilaian Ketepatan Peramalan ( $R^2$ ).....	207
4.4.2(e)	Penilaian Saiz Kesan Kerelevanan Peramalan ( $f^2$ ).....	209
4.4.2(f)	Penilaian Kerelevanan Peramalan ( $Q^2$ ).....	210
4.4.3	Model Hipotesis Kajian SK, SJKC dan SJKT .....	212
4.5	Analisis Multi-kumpulan (MGA) .....	219
4.6	Rumusan Dapatan Kajian.....	226
4.7	Rumusan.....	230
<b>BAB 5 PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN.....</b>		<b>231</b>
5.1	Pendahuluan .....	231
5.2	Ringkasan Kajian .....	231
5.3	Motivasi Kepada Kajian.....	232



5.4	Rumusan Dapatan Kajian.....	235
5.5	Perbincangan Dapatan Kajian .....	242
5.5.1	Pengaruh Persekitaran Kerja Dalam Sekolah Terhadap Komitmen Guru .....	242
5.5.2	Pengaruh Tekanan Kerja guru Terhadap Komitmen Guru .....	243
5.5.3	Pengaruh Politik Dalam Sekolah Terhadap Komitmen Guru .....	244
5.5.4	Pengaruh Persekitaran Kerja Dalam Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru .....	245
5.5.5	Pengaruh Politik Dalam Sekolah Terhadap Persekitaran Kerja Dalam Sekolah.....	246
5.5.6	Pengaruh Politik Dalam Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru .....	246
5.5.7	Pengaruh Persekitaran Kerja Dalam Sekolah dan Tekanan Kerja Guru Sekolah Sebagai Mediator .....	248
5.5.8	Faktor Dalam Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Guru di SK, SJKC dan SJKT .....	248
5.6	Implikasi Kajian .....	250
5.6.1	Implikasi Kajian Terhadap Pengurusan Organisasi Sekolah .....	250
5.6.2	Implikasi Pengetahuan dan Penyelidikan Pendidikan.....	253
5.6.3	Implikasi Kajian Terhadap Polisi.....	254
5.7	Cadangan Kajian Akan Datang.....	255
5.8	Kesimpulan .....	258
	<b>RUJUKAN .....</b>	<b>260</b>

## **LAMPIRAN**

## SENARAI JADUAL

	<b>Halaman</b>
Jadual 2.1	Teori Kewujudan Politik Dalam Sekolah..... 44
Jadual 2.2	Perbandingan Komponen-komponen Konstruk Persekitaran Organisasi..... 64
Jadual 2.3	Dimensi Pengukuran Persekitaran Kerja Dalam Sekolah ..... 66
Jadual 2.4	Dapatan Hubungan Signifikan Kajian-kajian Lepas..... 111
Jadual 3.1	Populasi Kajian ..... 117
Jadual 3.2	Populasi Sasaran Kajian ..... 119
Jadual 3.3	Jadual Penentuan Sampel Cohen et al. (2001) ..... 121
Jadual 3.4	Jadual Anggaran Sampel..... 123
Jadual 3.5	Sumber Item-item Soal Selidik ..... 132
Jadual 3.6	Konstruk Komitmen Guru dan Dimensi-dimensinya ..... 133
Jadual 3.7	Konstruk Persekitaran Kerja Dalam Sekolah dan dimensi-dimensinya ..... 135
Jadual 3.8	Konstruk Politik Dalam Sekolah dan Dimensi-dimensinya..... 137
Jadual 3.9	Konstruk Tekanan Kerja Guru ..... 139
Jadual 3.10	Profil Akademik Penilai Literasi dan Bahasa ..... 142
Jadual 3.11	Profil Penilai Kesahan Muka (n= 9) ..... 144
Jadual 3.12	Profil Akademik dan Tahun Pengalaman Penilai (n = 9) ..... 146
Jadual 3.13	Maklumat Demografi Sampel Kajian Rintis..... 151
Jadual 3.14	Penetapan Penerimaan Nilai Kesahan Konstruk Instrumen..... 152
Jadual 3.15	Dimensi Konstruk Komitmen Guru ..... 153
Jadual 3.16	Dimensi Konstruk Persekitaran Kerja Dalam Sekolah ..... 156
Jadual 3.17	Dimensi Konstruk Politik Dalam Sekolah ..... 162
Jadual 3.18	Dimensi Konstruk Tekanan Kerja Guru ..... 164
Jadual 3.19	Prosedur Penganalisaan Data Kajian Sebenar..... 169

Jadual 4.1	Peratus Missing Value .....	177
Jadual 4.2	Maklumat Demografi Guru.....	179
Jadual 4.3	Penilaian Kebolehpercayaan dan Kesahan Model Hipotesis Kajian .....	185
Jadual 4.4	Analisis Model Pengukuran Hierarki Aras Pertama .....	186
Jadual 4.5	Kesahan Diskriminan; Kriteria Fornell dan Larcker (1981) .....	188
Jadual 4.6	Kesahan Diskriminan; HTMT-ratio .....	189
Jadual 4.7	Analisis Model Pengukuran Hierarki Aras Kedua.....	191
Jadual 4.8	Kriteria Fornell dan Larcker.....	192
Jadual 4.9	Nilai nisbah HTMT Hierarki Aras Kedua.....	193
Jadual 4.10	Penilaian Hierarki Aras Kedua Model Pengukuran Formatif Variabel Laten .....	193
Jadual 4.11	Indeks Kualiti Kesepadan Model dan Nilai Koefisien.....	197
Jadual 4.12	Penilaian Kolineariti Model Struktural .....	198
Jadual 4.13	Pengujian Hipotesis Kesan Pengaruh Langsung.....	201
Jadual 4.14	Keputusan Pengujian Hipotesis Kesan Hubungan Tidak Langsung (Mediator).....	204
Jadual 4.15	Penilaian Ketepatan Peramalan ( $R^2$ ) .....	207
Jadual 4.16	Penilaian Saiz Kesan Kerelevanan Peramalan ( $f^2$ ).....	209
Jadual 4.17	Penilaian Koeffisien $Q^2$ Kerelevanan Peramalan .....	211
Jadual 4.18	Perbandingan Path Coefficient Antara Model SK, SJKC dan SJKT.....	213
Jadual 4.19	Perbezaan Muatan Faktor dan Pekali Regresi antara Kumpulan SK-SJJC, SK-SJKT dan SJJC- SJKT .....	221
Jadual 4.20	Nilai Signifikan (p-value) Bagi Perbezaan Muatan Faktor dan Pekali Regresi antara Kumpulan SK-SJJC, SK-SJKT dan SJJC- SJKT .....	222
Jadual 4.21	Analisis Multi-kumpulan Antara Model SK-SJJC, SK-SJKT dan SJJC-SJKT .....	224

## SENARAI RAJAH

	<b>Halaman</b>
Rajah 2.1	Faktor kewujudan aktiviti politik dalam organisasi dan Taktik politik dalaman organisasi ..... 39
Rajah 2.2	Kerangka Teori Kajian Faktor Dalaman Sekolah (yang mencakupi Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah, Tekanan Kerja Guru serta Politik Dalaman Sekolah) dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Guru. .... 108
Rajah 2.3	Kerangka Konseptual Kajian Faktor Dalaman Sekolah (yang mencakupi Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah, Tekanan Kerja Guru serta Politik Dalaman Sekolah) dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Guru. .... 110
Rajah 2.4	Modul Hipotesis Kajian ..... 113
Rajah 3.1	Reka Bentuk Pensampelan Kajian ..... 130
Rajah 3.2	Carta Alir Pembangunan Instrumen Kajian ..... 141
Rajah 3.3	Prosedur Pensampelan Kajian Rintis ..... 149
Rajah 4.1	Model hipotesis kajian faktor dalaman sekolah (yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru serta politik dalaman sekolah) dan pengaruhnya terhadap komitmen guru. .... 182
Rajah 4.2	Model Struktural Kajian Faktor Dalaman Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Guru ..... 195
Rajah 4.3	Kesan Pengaruh Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah sebagai Mediator ..... 205
Rajah 4.4	Kesan Pengaruh Tekanan Kerja Guru Sebagai Mediator ..... 206
Rajah 4.5	Kesan Pengaruh Mediator Berganda..... 206
Rajah 4.6	Model Hipotesis Kajian SK ..... 217
Rajah 4.7	Model Hipotesis Kajian SJKC ..... 217
Rajah 4.8	Model Hipotesis Kajian SJKT ..... 218

## SENARAI SIMBOL

$\alpha$	Ralat pensampelan
$\beta$	<i>Beta path coefficient</i>
$c$	Purata saiz strata
$f^2$	Saiz kesan kerelevanan peramalan
$K$	Selang pensampelan
$N$	Saiz populasi
$n$	Saiz sampel
$n^*$	Ukuran sampel berkesan guru
$Q^2$	Kesahan kerelevanan peramalan
$R^2$	<i>Coefficient of Determination</i>
$\rho$	Rho

## SENARAI SINGKATAN

<i>AARS</i>	<i>Average adjusted R-squared</i>
<i>AFVIF</i>	<i>Average full collinearity VIF</i>
<i>APC</i>	<i>Average Path Coefficient</i>
<i>ARS</i>	<i>Average R-squared</i>
<i>AVIF</i>	<i>Average blok VIF</i>
<i>AVE</i>	<i>Average Variance Extrated</i>
<i>BPK</i>	Bahagian Pembangunan Kurikulum
<i>CEFR</i>	<i>Common European Framework of Reference</i>
<i>CFA</i>	<i>Comfirmatory Factor Analysis</i>
<i>CR</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>deff</i>	<i>Kesan rekabentuk kajian</i>
<i>EFA</i>	<i>Exploratory factor analysis</i>
<i>EM</i>	<i>Estimation Maximization</i>
<i>EPRD</i>	Educational Planning Research Development
<i>GoF</i>	<i>Tenenhaus goodness of fit</i>
<i>HOC</i>	<i>Higher oder construct</i>
<i>HTMT-ratio</i>	<i>Heteotrait-monotrait ratio</i>
<i>ICC</i>	<i>Intraclass Correlation Coefficient</i>
<i>IPS</i>	Institut Pengajian Siswazah
<i>IRR</i>	<i>Relative Consistency in Rating</i>
<i>HIP</i>	<i>Highly Immersive Programme</i>
<i>JEPeM</i>	Jawatankuasa Etika Penyelidikan Manusia
<i>JPN</i>	Jabatan Pendidikan Negeri
<i>KOM</i>	Komitmen
<i>KPM</i>	Kementerian Pendidikan Malaysia

LADAP	Latihan Dalam Perkhidmatan
MEAN	<i>Arithmetic Mean Imputation</i>
MGA	<i>Multi-group analysis</i>
NLBCDR	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio</i>
NUTP	<i>National Union of the Teaching Profession</i>
OSI	<i>Occupational Stress Indicator</i>
PDS	Politik Dalaman Sekolah
PIBG	Persatuan ibu bapa dan guru
PKDS	Persekitaran Kerja Dalaman Sekolah
PPIP	Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
POP	<i>The Perceptions Of Organizational Politics</i>
PLS-SEM	<i>Partial Least Squares-Structural Equation Modeling</i>
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
<i>Rho-A</i>	Ketekalan kebolehpercayaan dalaman
<i>RSCR</i>	<i>R-squared contribution ratio</i>
SBBT	Sekolah Bukan Berprestasi Tinggi
SBT	Sekolah Berprestasi Tinggi
<i>SE</i>	<i>Standard error</i>
<i>SD</i>	<i>Standard deviation</i>
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SJKC	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
SJKT	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
SK	Sekolah Kebangsaan
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
<i>SPR</i>	<i>Sympson's paradox ratio</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
SSR	<i>Statistical suppression ratio</i>

STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
TKN	Tekanan
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
USM	Universiti Sains Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia
<i>VIF</i>	<i>Variance inflation factor</i>



## SENARAI LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Pengesahan Pelajar
Lampiran 2A	Surat Lantikan Pakar Bahasa Inggeris
Lampiran 2B	Surat Lantikan Pakar Bahasa Melayu
Lampiran 3	Surat Lantikan Penilai Instrumen
Lampiran 4A	Surat Lantikan Pakar Profesional I
Lampiran 4B	Surat Lantikan Pakar Profesional II
Lampiran 4C	Surat Lantikan Pakar Profesional III
Lampiran 5	Instrumen Kajian
Lampiran 6A	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian: Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)
Lampiran 6B	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian: JPN Pulau Pinang
Lampiran 6C	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian: JPN Kedah
Lampiran 6D	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian: JPN Perlis
Lampiran 6E	Surat Pemohonan Pemilihan Sekolah Sebagai Sampel Kajian
Lampiran 7	Kerangka Pensampelan

**FAKTOR DALAMAN SEKOLAH DAN PENGARUHNYA TERHADAP  
KOMITMEN GURU: PERBANDINGAN ANTARA SK, SJKC DAN SJKT**

**ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh faktor dalaman sekolah yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru serta politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru dan membandingkan pengaruh faktor-faktor ini terhadap komitmen guru merentasi tiga jenis sekolah rendah iaitu Sekolah Kebangsaan (SK), Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT). Satu model hipotesis kajian telah dibina untuk meneliti tujuan kajian tersebut. Kajian ini menggunakan pendekatan kajian kuantitatif dan mengadaptasi reka bentuk deskriptif-korelasi dengan pengumpulan data melalui kaedah tinjauan. Soal selidik dalam bentuk *google form* ditadbir secara dalam talian untuk mengukur keempat-empat variabel utama kajian. Sampel kajian melibatkan 421 orang guru SK, SJKC dan SJKT di Negeri Kedah, Perlis dan Pulau Pinang yang dipilih secara pensampelan rawak berstrata dan sistematik. Model yang dibina dianalisis menggunakan perisian *SPSS* versi 26.0 dan *WarpPLS* versi 7.0. Model pengukuran memenuhi nilai kebolehpercayaan dan kesahan konstruk dengan baik. Dapatan kajian membuktikan terdapat pengaruh signifikan ketiga-tiga faktor dalaman sekolah terhadap komitmen guru. Persekitaran kerja dalaman sekolah dan tekanan kerja guru juga memainkan peranan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru. Melalui analisis multi-kumpulan, tidak terdapat perbezaan pengaruh faktor dalaman sekolah terhadap komitmen guru yang signifikan antara model-model SK, SJKC dan SJKT yang dibandingkan. Kajian ini menunjukkan pentingnya pengaruh mewujudkan persekitaran kerja yang positif,

meminimumkan tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah guru dalam usaha untuk meningkatkan komitmen guru dalam ketiga-tiga jenis sekolah rendah di Malaysia.

**INTERNAL FACTORS IN SCHOOL AND ITS ONFLUENCE IN  
TEACHER’S COMMITMENT : A COMPARISON AMONG NATIONAL  
PRIMARY SCHOOLS, NASIONAL TYPE (CHINESE) SCHOOLS AND  
NATIONAL TYPE (TAMIL) SCHOOLS**

**ABSTRACT**

This research aims to investigate the influence of the internal factors in school which encompass internal working environment, teacher’s workloads and school’s internal politics towards teacher’s commitment. This research further compares the nation across three types of schools which are National School, National Type (Chinese) School and National Type (Tamil) School. A research hypothesis model was developed to examine for the purpose of this research. This research applied the quantitative research method and has adapted descriptive correlation research design with data collection through survey. A questionnaire was developed in Google Forms and administered online to measure and gauge four key variables of the research. Samples were collected from 421 teachers from National School, National Type (Chinese) School and National Type (Tamil) School from Kedah, Perlis and Penang. Samples were chosen through random stratification and systematic sampling. The constructed model was analysed using the SPSS version 26.0 and WarpPLS version 7.0. The measuring model fulfills the reliability and validity constructs well. Research findings demonstrate that there are significant influence among all three internal school factors towards teacher’s commitment. Internal working environment and teacher’s workload also play a significant mediator role in the connection between internal school politics and teacher’s commitment. Through multigroup analysis (MGA), there were no significant differences in the influence of internal factors

toward teacher's commitment among National School, National Type (Chinese) School and National Type (Tamil) School. This research shows the importance of influence and a positive working environment as well as to minimize stress induced by workloads and internal politics in schools in order to increase teacher's commitment in all three types of primary schools in Malaysia.

# **BAB 1**

## **Pengenalan**

### **1.1 Pendahuluan**

Komitmen guru adalah perasaan bertanggungjawab yang dimiliki oleh seseorang terhadap tugasnya dan merupakan satu ciri unggul yang perlu ada pada setiap guru (Wan Norkursiah Wan Abdullah, 2004). Nordin Abd Razak (2008) mendefinisikan komitmen guru sebagai lambang ketaatan dan kepatuhan kepada sekolah, profesion, nilai dan etika kerja guru. Komitmen guru dilihat sangat berkait dengan prestasi kerja guru serta kualiti pengajaran dan didikan guru serta kualiti sesebuah sekolah (Bustang et al., 2020; Hayati Rita et al., 2020). Komitmen guru juga didapati berperanan dalam menentukan kemenjadian murid, sahsiah murid, pencapaian akademik murid, serta keberhasilan, keberkesanan, kejayaan sesebuah organisasi sekolah (Billy & Muhamad Suhaimi Taat, 2020) dan seterusnya menentukan kejayaan sistem pendidikan negara (Thien & Nordin Abd Razak, 2014).

Menurut Rais Hidayat et al. (2018), komitmen guru adalah kunci untuk segala kemajuan dalam misi dan visi pendidikan. Justeru itu, komitmen guru yang tinggi adalah aspek penting yang perlu dikekalkan, dibina dan dipupuk dikalangan guru di sekolah terutamanya guru-guru di sekolah rendah. Ini kerana sekolah rendah adalah organisasi pendidikan pertama murid untuk mendapatkan pendidikan awal nasional dan sebagai asas pendidikan sebelum ke peringkat yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun, komitmen guru tidak wujud secara tiba-tiba atau semulajadi dan untuk membina serta mengekalkannya di tahap yang optimum bukanlah satu perkara yang mudah (Nordin Abd Razak, 2009a). Komitmen guru terbentuk hasil daripada proses yang panjang sejak hari pertama seorang guru mula berkhidmat di sekolah (Rais

Hidayat et al., 2018). Oleh itu, pembinaan dan tahap komitmen guru sangat berkait rapat dengan organisasi sekolah dan faktor-faktor dalaman sekolah yang mampu mempengaruhinya (Tan, 2018).

Terdapat pelbagai faktor dalaman organisasi sekolah yang dipercayai mampu mempengaruhi komitmen guru, antaranya ialah persekitaran kerja guru di sekolah (Bustang et al., 2020; Rais Hidayat et al., 2018), tekanan kerja guru (Hu et al., 2019; Hong & Aziah Ismail, 2015) dan politik dalaman sekolah (Aziah Ismail, 2018; Sides, 2013). Politik dalaman sekolah adalah politik organisasi yang dilakukan di dalam organisasi sekolah dan merupakan salah satu variabel baharu yang dideskripsikan mampu mempengaruhi komitmen guru (Aziah Ismail, 2018; Sides, 2013). Selain mempengaruhi komitmen guru, kewujudan politik dalaman organisasi juga dipercayai berpotensi untuk mempengaruhi persekitaran kerja (Eisenberger et al., 2002) dan juga tekanan kerja (Rusinah Siron et al., 2003) guru. Justeru, melihat kepada kepentingan komitmen guru terhadap kemenjadian murid, keberkesanan sekolah dan seterusnya kejayaan sistem pendidikan negara, kajian ini bertujuan untuk meneliti dan mengkaji faktor-faktor dalaman sekolah yang dipercayai mampu mempengaruhi komitmen guru mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah serta hubungan pengaruh diantara keempat-empat variabel ini.

## **1.2 Latar Belakang Kajian**

Terdapat pelbagai konstruk berkaitan dengan sikap dan tingkahlaku pekerja dalam organisasi yang sering dikaji dan komitmen adalah salah satu daripadanya (Tarigan & Ariani, 2015). Menurut Mathieu dan Zajac (1990), komitmen dilihat sebagai satu ikatan yang mengikat individu dengan organisasinya. Sementara itu, Porter et al. (1974) pula menyatakan komitmen sebagai kesediaan dan keinginan

individu berusaha untuk organisasinya. Pekerja yang komited dipercayai akan menunjukkan tahap komitmen yang sangat berbeza terhadap organisasinya dan keadaan ini mempengaruhi organisasi dari aspek tukar-gantian tenaga kerja, produktiviti dan kesetiaan terhadap organisasi (Aziah Ismail, 2018; Meyer & Allen, 1997; Omar & Aziz, 2002). Keadaan yang sama juga berlaku dalam bidang pendidikan khususnya profesion keguruan. Komitmen guru dipercayai menjadi faktor yang paling kritikal dalam mempengaruhi pencapaian murid (Park, 2005; Riehl & Sipple, 1996), keberkesanan sesebuah sekolah (Dayangku Rodzianah Awangku Amin & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2021; Nordin Abd Razak et al., 2009a) seterusnya menentukan kejayaan sistem pendidikan negara (Vivi & Richard, 2022).

Komitmen guru adalah kekuatan dalaman bagi seseorang guru untuk menjayakan matlamat pendidikan disamping berkembang sebagai professional (Tan, 2018). Komitmen guru juga adalah terjemahan kepada sifat amanah guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan profesion keguruan yang telah dipilih (Roslan Yusof, 2016). Namun, kewujudan komitmen guru sebenarnya adalah pelbagai. Komitmen guru boleh wujud dalam pelbagai bentuk, ukuran, dimensi atau skala yang berbeza-beza dalam konteks yang berbeza (Nurulaim Asikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir, 2013).

Para sarjana luar negara terdahulu telah membina, memperkenalkan dan mengkaji model-model komitmen yang multidimensi seperti; komitmen identifikasi, komitmen penglibatan dan komitmen kesetiaan (Mowday et al., 1979); komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen lanjutan atau berterusan (Meyer & Allen, 1991); serta komitmen kognitif dan komitmen sosio-ekonomi (Burker & Reitzes, 1991). Namun dalam konteks pendidikan di Malaysia kini, Nordin Abd Razak et al. (2009a) telah membina satu konsep dan model komitmen guru yang bersifat multidimensi



khusus untuk profesion keguruan di Malaysia. Model komitmen ini juga telah ditentukan oleh Thien et al. (2014) dan mempunyai kebolehpercayaan serta kesahan yang baik. Menurut Rozi Mohamad et al. (2016) dan Thien et al. (2014), model komitmen guru multidimensi ini adalah lebih pratikal diaplikasikan dalam konteks pendidikan di Malaysia. Ini kerana Malaysia mempunyai guru yang berbilang bangsa, kepercayaan agama, cara hidup, budaya kerja serta tingkahlaku yang berbeza (Thien et al., 2014). Menurut Singh dan Billingsley (1998), latar belakang guru yang berbeza akan menghasilkan tingkahlaku yang berbeza dan komitmen yang juga berbeza.

Nordin Abd Razak et al. (2009a) mengkonsepsikan komitmen guru ini kepada empat dimensi iaitu; (a) komitmen guru terhadap organisasi sekolah; (b) komitmen guru terhadap murid; (c) komitmen guru terhadap tugas; dan (d) komitmen guru terhadap profesion keguruan. Seperti yang dikonsepsikan oleh Nordin Abd Razak et al. (2009a), dimensi komitmen guru terhadap organisasi sekolah diukur dari aspek kepercayaan dan penerimaan guru terhadap matlamat serta nilai sekolah dan berusaha kearah merealisasikannya dan keinginan untuk mengekalkan keahlian di sekolah. Dimensi komitmen guru terhadap murid pula diukur dari aspek keterlibatan dan rasa bertanggungjawab guru terhadap pembelajaran dan kementerian murid. Seterusnya, dimensi komitmen guru terhadap tugas pula diukur sejauhmana keinginan guru melibatkan diri dalam kerja-kerja pengajaran. Dimensi komitmen guru terhadap profesion keguruan pula adalah sejauhmana guru mampu meningkatkan profesionalisme profesion keguruan yang telah mereka pilih.

Walaupun konsep komitmen multidimensi adalah dilihat saling berkaitan antara satu sama lain dan sangat sukar untuk diukur secara berasingan (Louis & Smith, 1990; Thien & Nordin Abd Razak, 2014), namun dimensi-dimensi komitmen ini perlu

dikaji dan diteliti secara terpisah-pisah dan menyeluruh kerana setiap jenis komitmen itu adalah berbeza-beza tahapnya mengikut pandangan, nilai, kepercayaan, penerimaan dan tingkahlaku antara seseorang guru dengan guru yang lain (Singh & Billingsley, 1998). Sebagai contoh, kajian Noraziah Noor Isham dan Mohamed Yusoff Mohd Nor (2021) mendapati komitmen guru terhadap murid adalah paling tinggi jika dibandingkan dengan komitmen guru terhadap profesion keguruan, komitmen guru terhadap organisasi sekolah dan komitmen guru terhadap tugas pengajaran. Dapatan yang selari dengan kajian Mohamad Adnan Mohamad Kasim et al. (2017) di sekolah agama rakyat di Kelantan. Kajian Rozi Mohamad et al. (2017) pula mendapati komitmen guru terhadap tugas pengajaran di sekolah berprestasi tinggi lebih tinggi berbanding komitmen guru terhadap tugas pengajaran di sekolah harian biasa. Dapatan-dapatan ini memberikan justifikasi mengapa perlu dan penting untuk mengkaji komitmen guru yang multidimensi ini secara menyeluruh namun terpisah-pisah dengan lebih mendalam dan spesifik.

Selain isu komitmen guru yang sebenarnya bersifat multi-dimensi, isu yang lebih penting untuk dibincangkan adalah faktor-faktor yang mampu mempengaruhi naik turun atau tinggi rendahnya komitmen guru. Terdapat pelbagai faktor luaran (Rowe, 2003; Zuraimy Ali et al., 2016) dan dalaman organisasi sekolah yang dipercayai mampu mempengaruhi komitmen guru (Tan, 2018; Zuraimy Ali et al., 2016). Namun, faktor-faktor dalaman sekolah lebih dominan berbanding faktor luaran sekolah dalam mempengaruhi komitmen guru-guru (Tan, 2018). Ini kerana sekolah adalah *workplace* guru-guru yang memperuntukkan satu pertiga masa dari kehidupan harian mereka di dalam sekolah. Faktor dalaman adalah faktor-faktor, variabel atau konstruk yang ada dan wujud dalam organisasi sekolah serta persekitaran dalaman sekolah itu sendiri. Antara faktor-faktor dalaman sekolah yang dipercayai mempunyai

pengaruh besar terhadap komitmen guru adalah persekitaran kerja guru di sekolah (Azizah Sarkowi, 2019).

Fitzsimmons (2002) mendefinisikan persekitaran kerja organisasi sebagai suatu keadaan atau kriteria kerja yang dapat membina motivasi, semangat, kualiti dan kepuasan kerja para pekerjanya. Walton (1975) telah menegaskan bahawa persekitaran kerja yang baik adalah respons organisasi terhadap memenuhi keperluan pekerja dalam usaha membina rasa kekitaan terutamanya autonomi dalam membuat keputusan kehidupan kerja para pekerja. Menurut Zaini Jamaludin dan Muhammad Zhafir Zawawi (2015), persekitaran kerja yang baik dan berkualiti mempunyai kesan positif kepada pembentukan komitmen para pekerja, meninggikan prestasi kerja (Rosnah Ishak & Siti Nur Fatimah Rusman, 2018) serta meningkatkan daya tahan guru untuk kekal bertahan dalam profesion keguruan (Azizah Sarkowi, 2019).

Kajian-kajian Norliza Akhbar et al. (2021), Tan (2018), Thien dan Tan (2019) telah mendapati kriteria atau ciri-ciri persekitaran kerja dalaman sesebuah sekolah yang berkaitan dengan pihak pentadbir, autonomi guru, murid, rakan sejawatan dan masyarakat setempat khususnya ibu bapa murid-murid sangat mempengaruhi komitmen guru. Bustang et al. (2020) menegaskan bahawa persekitaran kerja sekolah yang baik adalah motivasi dan pengaruh utama kepada komitmen guru untuk lebih bekerja keras bagi mencapai matlamat organisasi sekolah. Nordin Abd Razak et al. (2009b) melihat persekitaran kerja dalaman di sekolah sangat memainkan peranan penting dalam memenuhi keperluan-keperluan guru sebagai individu yang bermaruah dan mendapati persekitaran kerja yang baik dan berkualiti adalah salah satu tunjang dalam kualiti kehidupan kerja guru.

Nordin Abd Razak et al. (2009b) telah mengkonsepsikan persekitaran kerja sebagai keupayaan organisasi sekolah dan persekitaran kerja di sekolah yang dapat menyokong dan memenuhi keperluan-keperluan psikologi, sosial, politik dan ekonomi guru dengan menyediakan peluang-peluang untuk memperkembangkan potensi diri, kenaikan pangkat, penghargaan dan keselamatan pekerjaan. Nordin Abd Razak et al. (2009b) mengkonsepsikan keperluan psikologi sebagai sejauh mana persekitaran kerja sekolah dapat memenuhi keperluan psikologi guru iaitu aspek penghakikian sendiri, penghormatan sendiri dan kebanggaan sendiri. Keperluan sosial pula bermaksud sejauh mana persekitaran kerja sekolah dapat memenuhi keperluan sosial guru, iaitu dari aspek hubungan dengan rakan sekerja, kolaborasi dan keselesaan bekerja. Seterusnya, keperluan politik bermaksud sejauh mana persekitaran kerja sekolah dapat memenuhi keperluan kuasa guru, iaitu demokrasi dan autonomi, kepercayaan, kejujuran rakan sekerja serta keadilan pentadbir serta konflik dalam sekolah. Sehubungan itu, persekitaran kerja sekolah adalah faktor pendorong utama kepada kesetiaan, pengekalan dan komitmen guru yang tinggi di sekolah. Namun di dalam kajian ini, persekitaran kerja sekolah difokuskan kepada persekitaran kerja dalaman sekolah yang dikonsepsikan melalui pengekstrakan enam dimensi baharu iaitu autonomi guru, komunikasi guru, kompetensi guru, keadilan pentadbir, hubungan ibu bapa dengan guru serta kemudahan fizikal dan material sekolah.

Selain faktor persekitaran kerja dalaman sekolah, faktor dalaman sekolah yang kini kian dikaitkan dengan turun naik serta tinggi rendahnya komitmen guru-guru adalah tekanan kerja guru (Hong & Aziah Ismail, 2015; Mazlina Sulaiaman, 2013; Zuraimy Ali et al., 2016). Tekanan kerja guru adalah keadaan guru yang tertekan secara emosi (Skaalvik & Skaalvik, 2011), psikologi dan fisiologi (Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020) disebabkan kerja-kerja guru di sekolah. Kyriacou dan Sutcliffe

(1978) menakrifkan tekanan kerja guru sebagai pengalaman emosi negatif guru yang tidak menyenangkan seperti kemarahan, kekecewaan, kebimbangan, kemurungan dan kegelisahan hasil dari pekerjaan guru. Hong dan Aziah Ismail (2015) serta Mohd Fadzli Abu Bakar et al. (2005) turut merujuk tekanan kerja guru kepada pengalaman yang kurang disenangi oleh seseorang guru dari aspek emosi seperti ketegangan, tertekan, kebimbangan, kemarahan dan segala yang berkaitan dengan aspek pekerjaan sebagai seorang guru. Selain mempengaruhi komitmen guru, tekanan kerja guru turut mempengaruhi produktiviti guru untuk terus mengajar (Klassen et. al, 2012), menurunkan mutu pengajaran dan pembelajaran, mengganggu hubungan guru dengan murid serta menjejaskan kualiti profesion keguruan (Sipora Sipon, 2007). Tahap tekanan kerja yang lebih tinggi akan menyebabkan perasaan gelisah, marah, kekecewaan, ketidakpuasan hati atau sikap kurang minat terhadap kerja (Hong & Aziah Ismail, 2015). Tekanan kerja guru di sekolah dilihat turut berpotensi dipengaruhi oleh persekitaran kerja dalaman sekolah (Azizah Sarkowi, 2019; Hong & Aziah Ismail, 2015).

Seterusnya, faktor dalaman sekolah yang dipercayai mampu mempengaruhi komitmen guru adalah faktor kewujudan politik dalaman sekolah. Politik dalaman sekolah adalah politik organisasi yang dipraktikkan di dalam persekitaran dalaman organisasi sekolah. Para sarjana terdahulu mendefinisikan politik dalam organisasi sebagai satu proses perilaku sosial yang berstrategik dan dirancang secara sengaja untuk memaksimumkan kepentingan diri sama ada untuk jangka masa pendek atau jangka masa panjang tanpa mengambil kira sama ada perkara itu baik atau tidak dengan sanggup mengorbankan kepentingan orang lain dan juga kepentingan organisasi (Ferris et al., 1989; Gray & Ariss, 1985; Madison et al., 1980; Mayer & Allen, 1977; Wallace & Szilagyi, 1982). Pfeffer (1992) pula mentakrifkan politik

organisasi sebagai aktiviti-aktiviti yang dijalankan oleh seseorang untuk memperolehi, meningkat dan menggunakan kuasa serta sumber-sumber lain untuk menjadikan mereka sebagai golongan yang diutamakan dalam sebarang situasi dan keadaan.

Politik dalaman organisasi merupakan variabel baharu yang dideskripsikan sangat berpotensi untuk mempengaruhi tingkahlaku para ahli organisasi terutamanya komitmen para pekerja (Aziah Ismail, 2018; Imran Bukhari & Anila Kamal, 2015; Rusinah Siron et al., 2003; Sides, 2013). Di Malaysia, kajian tentang politik dalaman sekolah masih kurang dilakukan yang melibatkan konteks organisasi pendidikan awam terutamanya diperingkat sekolah menengah mahupun sekolah rendah kecuali kajian yang dilakukan oleh Aziah Ismail (2018). Aziah Ismail (2018) telah mengkaji dan mendapati politik dalaman organisasi sekolah mempengaruhi komitmen guru dan tingkahlaku kerja inovatif guru-guru sekolah menengah dengan signifikan.

Selain berpotensi mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi, politik dalaman organisasi turut menyebabkan kewujudan halangan dalam komunikasi antara ahli-ahli organisasi, menambahkan tekanan kerja serta ketidakpuasan kerja dan akhirnya menambahkan niat untuk berhenti kerja (Rusinah Siron et al., 2003). Kajian yang dilakukan oleh Parker et al. (1995) turut mendapati politik dalaman organisasi berupaya menyebabkan persekitaran kerja dalaman organisasi gagal berfungsi. Oleh itu, kewujudan politik organisasi dalaman sekolah (Aziah Ismail, 2018; Sides, 2013) dan persekitaran kerja dalaman (Parker et al., 1995), kedua-dua keadaan ini berpotensi memberi dan menambahkan lagi tekanan kerja (Rusinah Siron et al., 2003) kepada guru-guru di sekolah dan seterusnya mempengaruhi komitmen guru.

Justeru itu, perbincangan-perbincangan ini dapat memberikan justifikasi kepada perlunya penelitian dan kajian secara empirikal dilakukan terhadap komitmen guru dan faktor-faktor dalaman sekolah yang dipercayai berpotensi mempengaruhinya mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah terutamanya di sekolah rendah kerana komitmen guru adalah penentu kepada tercapainya segala kejayaan tujuan, misi dan visi pendidikan negara (Roslan Yusof, 2016; Tan, 2018).

Seterusnya, dalam konteks kajian yang melibatkan kepelbagaian budaya, Hofstede (1993) menyatakan bahawa teori dan implikasi kajian tidak boleh digeneralisasikan dengan mengabaikan budaya-budaya yang wujud dalam konteks kajian. Oleh itu, dengan mempertimbangkan perbezaan budaya dan persekitaran yang wujud dalam konteks masyarakat berbilang budaya seperti di Malaysia, persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman di sekolah juga dipercayai mampu dipengaruhi oleh budaya kerja dan cara hidup setiap kaum. Setiap kaum majoriti di Malaysia iaitu Melayu, Cina dan India mempunyai kepercayaan, cara hidup serta budaya kerja yang unik. Nilai-nilai yang berbeza ini mampu mempengaruhi persepsi mereka dalam memberikan respons terhadap konstruk persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah. Justeru, kajian ini turut dijalankan untuk meneliti persamaan dan juga perbezaan faktor dalaman sekolah dan pengaruhnya terhadap komitmen guru di tiga jenis sekolah rendah yang berbeza iaitu sekolah kebangsaan (SK), sekolah jenis kebangsaan Cina (SJKC) dan sekolah jenis kebangsaan Tamil (SJKT). Analisis berasaskan budaya dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang perbezaan persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah yang wujud di

sekolah-sekolah rendah SK, SJKC dan SJKT serta pengaruhnya terhadap komitmen guru.

Kesimpulannya, komitmen guru yang merupakan tingkahlaku organisasi yang sangat penting dalam sesebuah organisasi sekolah berhadapan dengan pelbagai faktor dalaman sekolah yang berpotensi memberi pengaruh besar kepada tahap komitmen guru (Noraziah Noor Isham & Mohamed Yusoff Mohd Nor, 2021; Tan, 2018; Thien & Tan, 2019). Justeru, komitmen guru serta faktor-faktor dalaman sekolah yang dipercayai berupaya mempengaruhi komitmen guru harus diberikan perhatian dalam penyelidikan ini. Oleh itu, faktor persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah yang diyakini berpotensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru perlu diteliti dan dikaji secara komprehensif.

### **1.3    Penyataan Masalah**

Guru dan komitmen guru adalah dua aspek yang sangat penting dalam sesebuah organisasi sekolah (Rosnah Ishak & Siti Nur Fatimah Rusman, 2018; Thien & Nordin Abd Razak, 2014). Guru merupakan sumber tenaga manusia utama yang berperanan dalam menentukan pencapaian sekolah (Vivi & Richard, 2022) seterusnya menjayakan aspirasi pendidikan negara disamping pembentukan karakter murid semasa proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah (Jari Ibrahim, 2014). Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajipan sebagai guru yang dapat melahirkan sikap dan rasa tanggungjawab terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pembelajaran (Vivi & Richard, 2022). Guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah guru-guru yang sangat rajin, menumpukan lebih banyak masa untuk aktiviti sekolah, mempunyai prestasi kerja yang sangat baik serta berusaha untuk murid melebihi keperluan peribadi (Thien & Nordin Abd Razak,



2014). Menurut Nurulaim Asyikin Zakaria dan Suhaida Abdul Kadir (2013), komitmen guru adalah faktor penentu yang mempengaruhi proses pengajaran serta pembelajaran murid dan seterusnya pencapaian murid.

Komitmen guru kini boleh diukur secara multidimensi sama ada dimensi komitmen guru terhadap organisasi sekolah, dimensi komitmen guru terhadap murid, dimensi komitmen guru terhadap tugas dan dimensi komitmen guru terhadap profesion keguruan (Nordin Abd Razak et al., 2009a). Walaupun konsep komitmen multidimensi ini dilihat saling berkaitan antara satu sama lain dan sangat sukar untuk diukur secara berasingan (Louis & Smith, 1990; Thien & Nordin Abd Razak, 2014), namun dimensi-dimensi komitmen yang terpisah-pisah ini perlu dikaji dan diteliti secara menyeluruh kerana setiap jenis komitmen ini adalah berbeza tahapnya mengikut pandangan, nilai, kepercayaan, penerimaan dan tingkahlaku antara seseorang guru dengan guru yang lain (Singh & Billingsley, 1998) seperti hasil dapatan kajian Mohamad Adnan Mohamad Kasim et al. (2017) serta Noraziah Noor Isham dan Mohamed Yusoff Mohd Nor (2021) yang mengkaji komitmen guru secara terpisah-pisah.

Menurut Nordin Abd Razak et al. (2009a), pengenalan dan penerimaan konsep komitmen sebagai satu konstruk multidimensi merupakan satu pengiktirafan dalam konteks profesion keguruan di Malaysia kini. Namun, melihat kepada kesan-kesan penting komitmen guru terhadap kejayaan murid, sekolah dan sistem pendidikan negara, isu dan permasalahan yang lebih utama untuk diperbincangkan ialah bagaimana komitmen guru dapat dipastikan sentiasa berada ditahap yang tinggi dan dapat dikekalkan pada setiap masa, setiap guru dan di setiap sekolah. Ini kerana, guru yang mempunyai tahap komitmen yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dan lebih bersemangat dalam mencapai objektif pengajaran (Tan, 2018), sanggup berusaha lebih daripada yang dijangkakan, sangat bersemangat dalam

melaksanakan tugas dan mempunyai keinginan untuk terus kekal dalam organisasi (Somech & Bogler, 2002) seolah-olah sekolah adalah milik mereka (Joffres & Haughey, 2001). Namun begitu, dapatan kajian-kajian lepas tentang tahap komitmen guru masih lagi pelbagai dan tidak konsisten (lihat Mohd Ramzan Awang, 2014; Mohd Yusaini Yaakub & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2020; Noraini Mohammad, 2015; Saravanan & Shahizan Hasan, 2020; Suhaili Mohd Yusoff & Khaliza Saidin, 2016) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab guru sama ada terhadap organisasi sekolah, pencapaian murid, tugas guru serta profesion keguruan. Oleh itu, komitmen guru yang merupakan salah satu tingkahlaku organisasi sekolah yang penting dalam memastikan kemenjadian murid, keberkesanan sekolah dan kejayaan terhadap sistem pendidikan negara perlu dikaji secara multidimensi, terpisah-pisah mengikut dimensi namun menyeluruh.

Komitmen guru sebenarnya berkait rapat dengan keadaan dalam organisasi sekolah dan persekitaran dalaman sekolah, justeru terdapat pelbagai faktor dalaman sekolah yang mampu mempengaruhinya (Rais Hidayat et al., 2018; Roslan Yusof, 2016; Tan, 2018; Tan & Thien, 2019; Saravanan & Shahizan Hasan, 2020). Menurut Rais Hidayat et al. (2018), peningkatan komitmen guru dapat dilakukan dengan mengoptimumkan mutu persekitaran kerja guru di sekolah dengan cara melengkapkan infrastruktur, pengembangan profesionalisme guru, pembentukan pasukan kerja, kolaborasi dengan pihak luar; pengevaluasian sekolah, penetapan *reward* dan *punishment* serta kepuasan pemegang taruh. Dapatan-dapatan kajian terkini (Norliza Akhbar et al., 2021; Tan, 2018; Thien & Tan, 2019) mendapati ciri-ciri persekitaran kerja dalaman sesebuah sekolah sangat mempengaruhi komitmen guru. Persekitaran guru atau persekitaran kerja dalaman sekolah yang dipertingkatkan kualitasnya dari masa ke semasa mempunyai kesan positif terhadap pembentukan komitmen guru dan

kecemerlangan organisasi (Bellibas & Liu, 2016; Bustang et al., 2020; Dayangku Rodzianah Awangku Amin & Mohd Izham Mohd hamzah, 2021).

Menurut Nordin Abd Razak (2009b), setiap organisasi sekolah bertanggungjawab menyediakan persekitaran tempat kerja yang produktif, kondusif dan efisien agar guru-guru mendapat pengiktirafan dalam pencapaian profesion keguruan mereka, meningkatkan komitmen guru serta profesionalisma guru (Nurulaim Asyikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir, 2013), kesejahteraan serta kualiti kehidupan kerja guru (Tan, 2018), meningkatkan produktiviti guru (Yaakob Daud & Yahya Don, 2012), mengikat kesetiaan dan kesediaan guru untuk terus kekal di sekolah (Norazlinda Saad & Surendran, 2019). Namun, Tan (2018) mendapati pihak pentadbiran sekolah-sekolah di Malaysia masih tidak bersungguh-sungguh dalam menyediakan persekitaran kerja yang baik dan kondusif di sekolah. Justeru, kajian yang meneliti dan mengkaji persekitaran kerja dalaman sekolah secara komprehensif dan mengukur pengaruhnya terhadap komitmen guru perlu dilakukan secara empirikal.

Selain faktor persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru turut menjadi salah satu faktor dalaman sekolah yang berpotensi mempengaruhi komitmen guru (Bakker & Demerouti, 2017). Tekanan adalah ketidakmampuan seseorang untuk menghadapi keadaan di sekitar persekitarannya (Dobson & Smith, 2000). Tekanan kerja adalah tekanan yang disebabkan hal-hal berkaitan persekitaran kerja dan kerja itu sendiri, maka tekanan kerja guru adalah ketidakmampuan guru untuk menghadapi keadaan di persekitaran kerja di dalam sekolah dan juga disebabkan kerja-kerja guru itu sendiri. Menurut Noorazifah Md Suandi (2008), dalam profesion keguruan, tekanan kerja guru adalah satu masalah yang tidak dapat dielakkan dan akan dihadapi oleh semua guru kerana profesion keguruan mengandungi banyak unsur-unsur keadaan

kerja dan persekitaran kerja yang boleh menyebabkan timbulnya konflik seterusnya tekanan kepada guru-guru. Azizah Sarkowi (2019) juga telah mendapati guru-guru di Malaysia kini menerima tekanan yang hebat. Guru-guru yang tertekan akibat kerja-kerja guru di sekolah akan menjejaskan prestasi organisasi sekolah dengan mengurangkan kualiti perkhidmatan dan kecekapan yang akhirnya menjejaskan organisasi secara relatif (Ahlam El Shikieri & Hassan A Musa, 2012). Menurut Ahlam El Shikieri dan Hassan A Musa (2012) lagi, tekanan kerja guru di sekolah mempunyai kesan yang signifikan terhadap pembelajaran murid dan komitmen guru dengan guru itu sendiri meminimalkan sumbangan yang boleh diberikan kepada organisasi dan seterusnya kepada masyarakat serta negara.

Clement (2017) telah mendapati bahawa apabila tahap tekanan kerja guru menjadi terlalu tinggi, guru hanya mampu memberikan komitmen yang minimal dan mungkin akan mengambil langkah meninggalkan profesion keguruan atau meneruskan profesion keguruan tetapi gagal dalam memberikan prestasi terbaik. Tekanan kerja guru di sekolah turut berpotensi dipengaruhi oleh persekitaran kerja dalaman sekolah (Azizah Sarkowi, 2019). Oleh itu, kajian tentang tekanan kerja guru dan hubungan pengaruhnya terhadap komitmen guru serta pengaruh persekitaran kerja dalaman sekolah terhadap tekanan kerja guru perlu diteliti dan dikaji dengan lebih mendalam agar komitmen guru dapat ditingkatkan.

Seterusnya, selain faktor persekitaran kerja dalaman sekolah dan tekanan kerja guru, di dalam organisasi sekolah juga dipercayai wujudnya politik dalaman sekolah yang berpotensi untuk mempengaruhi komitmen guru (Aziah Ismail, 2018; Sides, 2013), tekanan kerja guru dan persekitaran kerja dalaman sekolah itu sendiri. Politik dalaman sekolah adalah tingkahlaku politik organisasi yang berlaku di dalam persekitaran dalaman sekolah yang juga merupakan sebuah organisasi (Katz & Kahn,

1978). Ferris et al. (1989) mendefinisikan politik dalaman organisasi sebagai tingkah laku berstrategik yang dirancang untuk memaksimumkan kepentingan diri tanpa mengambilkira kepentingan individu yang lain. Politik dalaman berlaku apabila organisasi mempunyai sumber yang terhad, konflik yang timbul serta kekaburan peraturan (Rusinah Siron et al., 2003).

Politik dalaman organisasi dilihat sangat memberi kesan buruk terhadap produktiviti dan prestasi kerja pada peringkat individu mahupun organisasi (Ishtiaq Ahmed, 2018; Vigoda-Gadot, 2000). Beberapa hasil negatif daripada kajian-kajian politik dalaman organisasi yang telah dilakukan oleh para pengkaji sebelum ini telah dikenalpasti dan antaranya adalah menurunkan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi (Mahmood A. Bodla et al., 2012; Vigoda-Gadot & Talmud, 2010; Vigoda-Gadot & Kapun, 2005), memberi tanggapan negatif terhadap sokongan organisasi (Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi, 2010), menambahkan tekanan kerja (Rusinah Siron et al., 2003; Vigoda-Gadot, 2000) ketidakpuasan kerja (Ishtiaq Ahmed, 2018), prestasi kerja yang semakin menyusut (Chan et al., 2008; Rusinah Siron et al., 2003), mewujudkan halangan dalam komunikasi ahli-ahli organisasi (Rusinah Siron et al., 2003) dan akhirnya menambahkan niat untuk berhenti kerja (Ishtiaq Ahmed, 2018).

Dapatan-dapatan negatif kewujudan politik dalaman organisasi ini memberikan justifikasi tentang pentingnya kajian politik dalaman sekolah dilakukan. Kajian ini merupakan satu tinjauan awal dan lebih bersifat eksplorasi terhadap konstruk politik dalaman sekolah. Variabel politik dalaman sekolah ini juga masih kurang diambil kira untuk dikaji hubungan pengaruhnya terhadap persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru serta komitmen guru dan dimensi-dimensinya terutamanya dalam konteks sistem pendidikan sekolah-sekolah rendah di Malaysia.

Justeru itu, secara keseluruhannya kajian tentang faktor-faktor dalaman sekolah yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru, politik dalaman sekolah dan pengaruhnya terhadap komitmen guru sangat perlu dilakukan untuk mendapatkan profil serta data secara signifikan. Profil dan data empirikal yang diperolehi dapat menjadi panduan dalam meningkatkan tahap komitmen guru seterusnya mengurangkan kesan pengaruh faktor dalaman sekolah terhadap komitmen guru dengan memperbaiki kualiti dan mutu faktor dalaman sekolah dimasa hadapan.

Selain itu, dengan menghormati dan mengambil kira pandangan Hofstede (1993) dalam mengeneralisasikan konteks kajian yang melibatkan kepelbagaian budaya seperti di Malaysia, maka kajian faktor dalaman sekolah dan pengaruhnya terhadap komitmen guru yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru serta politik dalaman sekolah turut melibatkan perbandingan antara jenis sekolah rendah yang berbeza iaitu sekolah kebangsaan (SK), sekolah jenis kebangsaan Cina (SJKC) dan sekolah jenis kebangsaan Tamil (SJKT). Walaupun kini ketiga-tiga jenis sekolah rendah ini menggunakan sukatan pelajaran serta kurikulum yang sama dan merupakan sekolah bantuan kerajaan, namun cara pengurusan dan pentadbiran sekolah serta persekitaran kerja adalah berbeza antara satu sama lain yang mungkin dipengaruhi oleh budaya tradisi yang diamalkan selama ini (Hong & Aziah Ismail, 2015; Nordin Abd Razak et al., 2014) mampu mempengaruhi persepsi guru-guru dalam memberikan respons terhadap variabel yang dikaji.

#### **1.4 Tujuan Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengukur faktor-faktor dalaman sekolah yang dipercayai berpotensi mempengaruhi komitmen guru di sekolah rendah. Faktor-faktor dalaman sekolah ini mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah,

tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah. Seterusnya, kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji dan membandingkan pengaruh faktor-faktor dalaman sekolah ini (yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru serta politik dalaman sekolah) terhadap komitmen guru di tiga jenis sekolah rendah yang berbeza iaitu Sekolah Kebangsaan (SK), Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT) berdasarkan model hipotesis kajian yang dibina.

### **1.5 Objektif Kajian**

Berdasarkan kepada isu, permasalahan kajian yang dibincangkan serta tujuan kajian ini dilakukan, maka secara spesifiknya objektif kajian ini adalah untuk;

1. Mengkaji pengaruh faktor-faktor dalaman sekolah yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru.
2. Mengkaji pengaruh faktor persekitaran kerja dalaman sekolah dan tekanan kerja guru sebagai mediator dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru.
3. Mengkaji dan membandingkan pengaruh faktor-faktor dalaman sekolah yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru di tiga jenis sekolah rendah yang berbeza iaitu Sekolah Kebangsaan (SK), Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT).
4. Membina model hipotesis kajian (faktor dalaman sekolah dan pengaruhnya terhadap komitmen guru yang mencakupi persekitaran

kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah) yang mempunyai kesahan peramalan.

## **1.6 Persoalan Kajian**

Berdasarkan kepada tujuan dan objektif kajian untuk mengkaji adakah faktor-faktor dalaman sekolah yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru serta politik dalaman sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dan membandingkannya antara SK, SJKC serta SJKT, maka beberapa soalan kajian dikemukakan. Namun sebelum itu, persoalan adakah instrumen yang mengukur konstruk-konstruk (persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru, politik dalaman sekolah dan komitmen guru) yang membina model hipotesis kajian yang dibina mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan atau tidak, juga perlu dikemukakan. Maka, berikut adalah persoalan-persoalan kajian ini yang dikemukakan;

1. Adakah item-item instrumen yang mengukur konstruk-konstruk persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru, politik dalaman sekolah dan komitmen guru menunjukkan bukti kebolehpercayaan dan kesahan yang tinggi?
2. Adakah model hipotesis kajian yang dibina (faktor dalaman sekolah dan pengaruhnya terhadap komitmen guru yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman) mempunyai kesahan peramalan?



Seterusnya adalah persoalan-persoalan kajian yang memenuhi tujuan dan objektif ini dijalankan ;

3. Adakah persekitaran kerja dalaman sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru?
4. Adakah tekanan kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru?
5. Adakah politik dalaman sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru?
6. Adakah persekitaran kerja dalaman sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja guru?
7. Adakah politik dalaman sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap persekitaran kerja dalaman sekolah?
8. Adakah politik dalaman sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja guru?
9. Adakah persekitaran kerja dalaman sekolah berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru?
10. Adakah tekanan kerja guru berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru?
11. Adakah persekitaran kerja dalaman sekolah dan tekanan kerja guru bersama-sama berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru?
12. Adakah terdapat perbezaan pengaruh yang signifikan antara persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik

dalam sekolah terhadap komitmen guru antara tiga jenis sekolah rendah yang berbeza iaitu SK, SJKC dan SJKT?

### **1.7 Hipotesis Kajian**

Berdasarkan pendahuluan kajian, latar belakang kajian serta pernyataan masalah kajian yang mempunyai perbincangan literatur secara ringkas dan persoalan-persoalan kajian yang dikemukakan, maka beberapa hipotesis kajian diterbitkan. Berikut adalah hipotesis-hipotesis kajian yang diterbitkan mengikut urutan persoalan kajian yang telah dikemukakan bermula persoalan kajian ketiga hingga persoalan kajian yang ke-12;

- Ha<sub>1</sub> Persekitaran kerja dalam sekolah mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen guru.
- Ha<sub>2</sub> Tekanan kerja guru mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen guru.
- Ha<sub>3</sub> Politik dalam sekolah mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen guru.
- Ha<sub>4</sub> Persekitaran kerja dalam sekolah mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap tekanan kerja guru.
- Ha<sub>5</sub> Politik dalam sekolah mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap persekitaran kerja dalam sekolah.
- Ha<sub>6</sub> Politik dalam sekolah mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap tekanan kerja guru.

- Ha<sub>7</sub> Persekitaran kerja dalaman sekolah berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru.
- Ha<sub>8</sub> Tekanan kerja guru sebagai berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru.
- Ha<sub>9</sub> Persekitaran kerja dalaman sekolah dan tekanan kerja guru bersama-sama berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan pengaruh politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru.
- Ha<sub>10</sub> Terdapat perbezaan pengaruh yang signifikan antara persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah terhadap komitmen guru di tiga jenis sekolah rendah yang berbeza iaitu SK, SJKC dan SJKT.

## **1.8 Kepentingan Kajian**

Komitmen guru sangat penting kerana berkait rapat dengan keberkesanan sekolah, pencapaian kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian murid (Billy & Muhamad Suhaimi Taat, 2020; Thien & Nordin Abd Razak, 2014). Guru yang komited lebih bermotivasi untuk menjayakan perubahan pendidikan dan melaksanakan tanggungjawab mereka di sekolah. Sehubungan itu, kajian tentang komitmen guru dan faktor-faktor dalaman sekolah yang dipercayai berupaya serta berpotensi mempengaruhinya adalah sangat penting untuk dijalankan. Sekiranya model hipotesis kajian yang dibina dalam kajian ini dapat menghubungkan secara signifikan hubungan dan pengaruh faktor-faktor dalaman sekolah terhadap komitmen guru yang mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah,

maka ianya akan memberikan manfaat dan *add knowledge* kepada bidang ilmu tingkahlaku organisasi serta keorganisasian sekolah khususnya. Oleh itu, kepentingan kajian ini dijalankan dapat dijelaskan melalui aspek- aspek berikut, iaitu;

**a) Kepentingan kepada Organisasi Sekolah**

Jika dapatan kajian ini dengan jelas mendapati ketiga-tiga faktor dalaman sekolah yang dikaji mencakupi persekitaran kerja dalaman sekolah, tekanan kerja guru dan politik dalaman sekolah adalah mempengaruhi komitmen guru secara signifikan di sekolah-sekolah rendah, maka dapatan ini dapat memberikan pengetahuan penting kepada pentadbiran organisasi sekolah yang menegaskan bahawa komitmen guru yang tinggi tidak wujud secara tiba-tiba atau semulajadi. Sebaliknya komitmen guru perlu sentiasa dibina dan dipupuk. Justeru itu, pihak pentadbiran sekolah serta pihak yang berkepentingan (PIBG, PPD, JPN serta KPM) perlu bersama-sama melaksanakan strategi meningkatkan kualiti persekitaran kerja dalaman sekolah, mengurangkan seterusnya mengawal aktiviti politik dalaman sekolah dalam usaha mengurangkan tekanan kerja guru-guru. Langkah ini penting kerana Tan (2018) sebelum ini mendapati pihak pengurusan sekolah di Malaysia tidak bersungguh-sungguh dalam usaha membina dan membangunkan persekitaran kerja di sekolah yang kondusif untuk guru-guru.

Penggunaan instrumen komitmen guru yang dibangunkan oleh Nordin Abd Razak et al. (2009a) juga dapat mengenalpasti dan mengukur komitmen guru kepada dimensi-dimensinya sama ada komitmen guru terhadap organisasi sekolah, komitmen guru terhadap murid, komitmen guru terhadap tugas mengajar dan komitmen guru terhadap profesion keguruan dengan signifikan. Dengan itu, dapatan kajian ini menjadi sumber maklumat serta pengetahuan baharu kepada pihak pentadbir khususnya

pembangunan dan pengurusan sumber manusia di dalam organisasi sekolah dimana ia dapat menjadi salah satu aspek yang dipertimbangkan dalam menyusun atur struktur organisasi dan gerak kerja sekolah. Ini kerana, pihak sekolah dapat mengenalpasti guru dan dimensi-dimensi komitmen guru yang multidimensi ini di tahap yang berbeza-beza.

**b) Kepentingan kepada Praktis Guru**

Kajian-kajian lepas di dalam dan di luar negara menunjukkan politik dalaman sekolah dilihat mampu mempengaruhi persekitaran kerja (Kaya et al., 2016), tekanan kerja (Vigoda-Gadot, 2010) seterusnya komitmen guru (Aziah Ismail, 2018; Donald et al., 2016; Sides, 2013). Rusinah Siron et al. (2003) turut mendapati politik dalaman organisasi semakin subur menjalar dalam organisasi-organisasi pendidikan di Malaysia kini. Justeru itu, dapatan penting kajian ini tentang kewujudan politik dalaman sekolah sebagai salah satu faktor-faktor dalaman sekolah yang signifikan terhadap komitmen guru, tekanan kerja guru dan persekitaran kerja dalaman sekolah dilihat mampu mempengaruhi praktis, produktiviti dan tingkahlaku guru dalam organisasi sekolah.

Oleh itu, pengetahuan serta pemahaman tentang ciri-ciri, taktik-taktik serta tingkahlaku aktiviti politik dalaman sekolah yang kini semakin kompetitif dapat membantu semua pihak mengenalpasti dan prihatin tentang praktis guru serta pentadbir yang cuba mempratikkan taktik-taktik politik organisasi untuk kepentingan peribadi. Amalan politik organisasi ini perlu dikawal dan dibanteras dari awal untuk mengelakkan kesan yang lebih buruk terhadap organisasi dan praktis guru. Justeru, pengetahuan tentang konflik-konflik yang menjadi punca membawa kepada wujudnya politik dalaman sekolah juga dapat membantu pihak sekolah mengenalpasti dan