

Meneroka Faktor Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Pensyarah Universiti Kebangsaan Malaysia

Exploring Job Satisfaction Among University Lecturers The National University Of Malaysia

Siti Nur Salsabila Royhan Abdullah

¹Khadijah Alavi

Program Kerja Sosial
Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan Manusia,
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600, Bangi Selangor

Correspondence e-mel: ¹khadijah@ukm.edu.my

ABSTRAK

Kepuasan bekerja memastikan kualiti sesuatu perkhidmatan dalam kalangan profesion ahli akademik. Skop tugas berfokuskan kepada pembelajaran, penerbitan, pengajaran, memberi khidmat kepada masyarakat dan juga perunding. Kajian ini bertujuan untuk meneroka kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah. Tujuan utama kajian ini adalah untuk meneroka cabaran kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah lelaki dan perempuan, mengkaji strategi daya tindak dan juga cadangan program intervensi. Cabaran kepada pensyarah dalam meletakkan KPI sebagai tanggungjawab yang utama berbanding pengajaran dan pembelajaran. Tahap penerimaan KPI pensyarah juga berada pada tahap sederhana. Aspek kemudahan pula masih lagi tidak mencapai tahap yang tinggi. Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kualitatif iaitu temu bual separa berstruktur secara bertulis dan menggunakan pendekatan fenomenologi. Lokasi kajian ini dijalankan di Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK), UKM Bangi Selangor. Strategi daya tindak yang bersesuaian boleh digunakan bagi mengurangkan beban kerja, dalam kalangan pensyarah. Cadangan program intervensi dilakukan bagi melihat program dan aktiviti yang boleh dilakukan yang dapat memberikan kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah di tempat kerja. Beberapa cadangan perlu diambil kira iaitu ke pada peringkat awal sesi conference tanpa membuat perbentangan malahan melihat dan mencari jaringan sosial dan juga memperbanyakkan lagi program yang berbentuk kemasyarakatan yang boleh memberi kepuasan bekerja dan memberi kebahagiaan kepada pensyarah.

Kata kunci: Kebahagiaan, pensyarah, strategi daya tindak, FSSK

ABSTRACT

Job satisfaction ensures the quality of a service in the circle academic profession. The scope of work focuses on learning, publishing, teaching, serving the community and also a consultant. This research aims to explore job satisfaction among lecturers. The main purpose this study is to explore the challenges of job satisfaction among lecturers men and women, study coping strategies and also program recommendations intervention. Challenges for lecturers in placing KPI as a responsibility the main one compared to teaching and learning. The level of acceptance of the lecturer's KPI is also at a moderate level. The

convenience aspect is still not reached high level. This study was conducted using a qualitative method which is interviews semi-structured in writing and using a phenomenological approach. Location this study was conducted at the Faculty of Social Sciences and Humanities (FSSK), UKM Bangi Selangor. Appropriate coping strategies can be used to reduce workload, among lecturers. Intervention program recommendations are made for see programs and activities that can be done that can give satisfaction working among lecturers at work. Some recommendations should be taken into account that is, to the early stage of the conference session without even making a presentation see and search social networks and also increase the number of programs in the form of society that can give satisfaction to work and give happiness to the lecturer.

Keywords: *happiness, lecturer, coping strategies, FSSK*

1. Pengenalan

Kajian ini dijalankan untuk meneroka faktor kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Kajian tentang kepuasan bekerja banyak dilakukan dalam kalangan guru, polis di seluruh negara namun dalam bidang akademik profesional seperti pensyarah di Malaysia jarang dilakukan. Menurut kajian Azlina & Shiqah (2010) Teknologi Malaysia (UTM). Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap stres serta tahap kepuasan kerja dari aspek beban kerja, hubungan interpersonal, persekitaran tempat kerja dan peraturan tempat kerja dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian menunjukkan Hasil kajian menunjukkan tahap stres dalam kalangan pensyarah Universiti Teknologi Malaysia adalah rendah. Tahap kepuasan kerja bagi semua aspek adalah tinggi kecuali bagi aspek peraturan tempat kerja adalah pada tahap sederhana.

Tugas sebagai pensyarah bukan sekadar mengajar tetapi tugas pensyarah di universiti meliputi perkara-perkara seperti aktivi, perancangan, pengelolaan, penyampaian, bimbingan, dan penilaian yang bertujuan menyebarkan ilmu pengetahuan atau kemahiran kepada pelajar-pelajar dengan cara yang berkesan. Kaedah pengajaran yang baik ialah dengan mempunyai langkah-langkah dan strategi yang tersusun serta objektif yang tepat dan boleh dicapai. Justeru itu, setiap pensyarah harus memilih pendekatan yang sesuai dan teknik yang menarik dan ditambah pula dengan alat bantu mengajar yang canggih dan menarik itulah salah satu kepuasan bekerja yang diharapkan oleh setiap pensyarah. Disamping pendidikan ialah penyumbang utama pembangunan modal sosial dan ekonomi negara. Pendidikan juga merupakan pencetus kreativiti. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan bekerja sebagai hasil daripada interaksi seseorang daripada persekitarannya sebagai kepuasan berkerja. Menurut Ahmad Javahir (2009) kajian yang bersangkutan dengan kepuasan berkerja telah bermula di Amerika Syarikat pada tahun 1920-an lagi. Kepuasan bekerja muncul apabila individu ingin diberikan pengiktirafan, meningkatkan pencapaian diri (*self achievement*) dan membina status diri. Keinginan juga turut berubah-ubah mengikut keperluan dan peredaran masa. Individu yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan memberikan perhatian sepenuhnya terhadap kerjanya dengan tidak mudah jemu. Manakala Happock (2021) pula mengatakan bahawa kepuasan bekerja adalah mana-mana kombinasi keadaan psikologi dua persekitaran yang menyebabkan seseorang berkata: saya berpuas hati dengan kerja.

Pelbagai perubahan demi perubahan yang berlaku dalam bidang pendidikan di negara ini adalah semata-mata untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Bidang pendidikan ini juga telah mengubah corak, proses pengajaran dan pembelajaran antara pensyarah dan pelajar. Ini

berhubung dengan pertambahan bilangan IPTA di Malaysia yang telah meningkat dengan pesatnya beberapa tahun kebelakangan ini. Oleh yang demikian, berdasarkan kepada pertambahan bilangan universiti di Malaysia, staf akademik juga mungkin akan berhadapan dengan pelbagai masalah dalam melaksanakan tugas untuk bersaing dengan universiti-universiti lain. Demi untuk tujuan persaingan, kebanyakan universiti kini dalam proses memperbaharui semula matlamat universiti masing-masing. Ini secara tidak langsung melibatkan staf akademik iaitu pensyarah. Justeru itu, pensyarah IPTA berkemungkinan berhadapan dengan lebih banyak tekanan Nilufar et. al (2009). Secara umumnya, objektif kajian ini adalah untuk meneroka faktor kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan objektif khusus kajian ini adalah untuk strategi daya tindak dan program intervensi yang dapat dijalankan.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Latar Belakang Pensyarah

Berdasarkan statistik demografi pensyarah dalam kajian pengaruh Latar Belakang Data Demografi Pensyarah Politeknik, Terhadap Kepatuhan Kod Etika Profesion Peguruan Low Weng Choon (2007). Antara faktor demografi yang dilihat adalah umur, latar belakang pendidikan ikhtisas dan tempoh perkhidmatan. Di samping itu, kajian juga membandingkan nilai kerja yang diamalkan oleh pensyarah Politeknik dari pelbagai jabatan dan latar belakang pendidikan ikhtisas yang berlainan. Sebanyak 135 pensyarah telah dipilih secara rawak sebagai sampel kajian ini. Ianya hanya dijalankan dalam kalangan pensyarah dan ketua jabatan atau kursus di politeknik Johor Bahru, sahaja. Kumpulan sasaran kajian ini ialah pensyarah politeknik dari jabatan rekabentuk dan komunikasi visual yang dipilih secara rawak berdasarkan data demografi yang berlainan.

Seterusnya, menerusi kajian Hubungan Antara Tekanan Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Kalangan Pensyarah Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Tekanan kerja yang dikaji dalam kajian ini meliputi dimensi sokongan pihak pentadbir, berurusan dengan pelajar, kekuatan kewangan, hubungan dengan pensyarah dan tugas berlebihan. Soal selidik telah diedarkan kepada 226 orang pensyarah dan hanya seramai 140 orang pensyarah Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK) terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian menunjukkan faktor tekanan kerja berurusan dengan pelajar mencatat nilai min yang paling tinggi iaitu ($\text{min}=4.03$). Seterusnya, hasil dapatan kajian menunjukkan tahap kecerdasan emosi 108 orang pensyarah berada pada tahap sederhana dan juga turut memberi pengaruh kepada kepuasan kerja pensyarah.

2.2 Cabaran Kepuasan Kerja Sebagai Pensyarah

Cabaran kepuasan bekerja sebagai pensyarah adalah persekitaran kerja, kewangan, beban tugas dan juga masa menyebabkan mereka hampir tiada masa untuk bersama keluarga dan akhirnya kerja yang harus dibuat tidak dapat dijalankan dengan baik. Hal ini menyebabkan ramai pensyarah yang (burn out) dari segi fizikal, mental dan emosi. Berdasarkan kajian yang dijalankan terhadap pensyarah dari 96 kolej komuniti di semenanjung mendapati bahawa cabaran yang paling utama dihadapi oleh pensyarah sewaktu pelaksanaan PdP dalam talian ialah pelajar selesa untuk PdP secara atas talian berbanding bersemuka, capaian internet pelajar juga adalah ditahap sederhana

dan usaha pelajar untuk menghantar tugas dalam PdP dalam talian adalah lemah berbanding secara bersemuka. Masalah capaian internet yang lemah akan mempengaruhi fokus pelajar sewaktu penggunaan aplikasi tertentu seperti audio tersekat, video yang tersangkut dan kesukaran untuk menyambung aplikasi tersebut. Nor Halina dan Norhafinas (2020). Manakala menurut Baker et al. (2021), pada era pandemik Covid 19 telah memberikan tekanan dan cabaran kepada pensyarah berikutan kelangsungan PdP terganggu dan pembelajaran mengalami masalah dalam mengadaptasikan diri PdP dalam talian secara drastik. Kajian Sokal dan Eblie (2020) mengatakan bahawa pensyarah rasa tercabar dengan perubahan drastik PdP daripada semuanya kedalam talian. Perkara ini telah menyebabkan pensyarah menghabiskan masa yang banyak dengan menghadiri latihan, penyediaan bahan PdP dan kerja pengurusan sekaligus meningkatkan beban yang menyebabkan tekanan.

a. Persekitaran Tempat Kerja

Menurut Kementerian Kesihatan Malaysia, persekitaran tempat kerja yang kondusif akan memupuk kearah yang sihat dan memberi motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan daya saing dan produktiviti. Kemudahan-kemudahan infrastruktur yang sedia ada di tempat kerja adalah menyumbang kepada kepuasan kerja. Persekitaran kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam sesebuah organisasi. Banyak masalah yang timbul berpunca daripada persekitaran kerja yang dihadapi oleh pekerja dalam organisasi. Selain itu, kepentingan untuk memastikan persekitaran kerja yang harmoni dan tenang ialah berfokus kepada keselesaan di tempat kerja. Hubungan dengan rakan sekerja dan orang atasan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi seseorang individu.

Yusoff et al. ,(2013) dalam kajiannya pula mendapati penyebab kepada tekanan dalam kalangan pensyarah universiti adalah disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, sistem pengudaraan pejabat yang tidak baik, persekitaran kerja yang bising, beberapa masalah utama universiti, dewan kuliah yang tidak mencukupi, terlalu perlu mengikuti keperluan institusi, konflik peranan, peranan, nilai hubungan peribadi dan sistem kepercayaan yang rendah (Yusoff et al., 2013). Ruang kerja yang tidak mempunyai kemudahan yang mencukupi juga penyebab kepada stres dalam kalangan pensyarah. Kelengkapan yang tidak mencukupi sehingga pensyarah harus meminjam peralatan kerja dari rakan sekerja yang lain juga menimbulkan rasa tidak enak dalam kalangan pensyarah.

b. Beban Kerja Dan Masa

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Akinmayowa & Kadiri (2016) pula mendapati bahawa beban kerja akademik, isu berkaitan pelajar, penyelidikan dan pembangunan kerjaya, hubungan interpersonal, isu berkaitan pentadbiran telah dikenali sebagai faktor yang signifikan menyumbang kepada tahap stres ahli akademik. Yusoff et al. ,(2013) dalam kajiannya pula mendapati penyebab kepada tekanan dalam kalangan pensyarah universiti adalah disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, sistem pengudaraan pejabat yang tidak baik, persekitaran kerja yang bising, beberapa masalah utama universiti, dewan kuliah yang tidak mencukupi, terlalu perlu mengikuti keperluan institusi, konflik peranan, peranan, nilai hubungan peribadi dan sistem kepercayaan

yang rendah (Yusoff et al., 2013). Sementara itu, Ahmed et al. (2014) menegaskan bahawa beban kerja, konflik peranan dan ganjaran kewangan yang tidak mencukupi adalah punca utama tekanan timbul di kalangan pekerja dalam sektor pendidikan tinggi, yang mana keadaan ini akan mengurangkan prestasi kerja mereka. Masuku & Muchemwa (2015) pula berpendapat dengan menyatakan bahawa tempat kerja hari ini telah meningkatkan tahap tekanan yang berkaitan dengan kerja dan menyumbang kepada pelbagai masalah kepada individu pekerja dan juga organisasi.

Selain itu, pensyarah juga turut terikat dengan tugas-tugas pentadbiran seperti menjadi ahli dalam jawatankuasa tertentu, ahli dalam persatuan dan memegang jawatan giliran dalam struktur pentadbiran universiti. Walaupun setiap skop tugas mempunyai nilai pemberat yang berbeza untuk dicapai, namun ia memerlukan pensyarah untuk memberikan komitmen yang tinggi dalam setiap skop terutama dari segi pengurusan masa dan kualiti output yang dihasilkan. Semua tanggungjawab ini boleh memberi tekanan kepada pensyarah manakala tekanan pula boleh menyebabkan ketegangan terhadap aspek psikologi, fisiologi dan tingkah laku. Tekanan adalah konflik yang dialami oleh seseorang. Beban tugas boleh diukur dengan melihat jumlah masa yang diperuntukkan untuk menyelesaikan sesuatu tugas itu. Beban tugas yang berlebihan akan menyebabkan pekerja menjadi resah dan bingung kerana mereka berasa khuatir atau ragu sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat diselesaikan mengikut masa atau kualiti yang diharapkan (Noor Mala, 2014).

Beban tugas boleh diukur dengan melihat jumlah masa yang diperuntukkan untuk menyelesaikan sesuatu tugas itu. Beban tugas yang berlebihan akan menyebabkan pekerja menjadi resah dan bingung kerana mereka berasa khuatir atau ragu sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat diselesaikan mengikut masa atau kualiti yang diharapkan (Noor Mala, 2014). Azita (2012), menyatakan bahawa beban tugas yang berat serta kualiti masa yang semakin terhad boleh menjejaskan prestasi kerja. Oleh itu, Nelms (1993) dalam Norashid dan Hamzah (2014) ada menyatakan bahawa guru sewajarnya hanya menetapkan masa bekerja mereka selama 50 jam sahaja dalam seminggu walaupun masa tersebut tidak mencukupi bagi menyelesaikan kesemua tugas mereka. Tambah beliau lagi, guru tidak sepatutnya dibebani dengan tugas berkaitan sekolah pada sebelah petang serta hujung minggu kerana guru sebagai insan biasa juga memerlukan masa bersama keluarga serta untuk keperluan peribadi.

c. Kesihatan

Menurut abd Azizi et al. (2005) dalam mengharungi cabaran di tempat kerja isu mengenai Kesihatan juga tidak seharusnya di pandang ringan. Untuk mewujudkan dan memastikan tahap Kesihatan pekerja terjaga dan terjamin maka sistem perundangan dan peraturan harus dipertingkatkan dari semasa ke semasa. Akibat perubahan dari bentuk, jenis dan suasana pekerjaan yang semakin berkembang pesat dewasa ini. Majikan juga turut bertanggungjawab berkenaan keselamatan dan Kesihatan pekerjanya serta hak pekerja terhadap pampasan sekiranya berlaku sebarang kemalangan bagi menjamin kepuasan bekerja di tempat kerja.

Seterusnya, Kepuasan kerja seseorang itu adalah penting kerana mereka akan melakukan kerja- kerja mereka dengan ikhlas dan tidak akan merungut sekiranya mereka berpuas hati dengan kerja mereka. Malah sekiranya mereka tidak berpuas hati dengan kerja mereka segala kerja yang dilakukan tidak bersungguh-sungguh. Raymond dan Daniel (1975) mengaitkan kepuasan kerja dengan perasaan sejauh mana pekerja menyukai atau tidak menyukai kerjanya. Menurutnya pekerja berpuas hati apabila mempunyai sikap positif terhadap kerja dan prospek kerja dan dapat merasai pekerjaannya bersesuaian dengan keadaan hidupnya. Stres memberi kesan terhadap

fisiologi, psikologi dan tingkahlaku. Antara kesan-kesan fisiologi adalah menghadapi penyakit kronik seperti darah tinggi, buah pinggang dan lemah jantung. Kesan psikologinya pula adalah mudah muntah hilang semangat motivasi dan sebagainya. Manakala kesan terhadap tingkahlaku adalah seseorang itu akan merasa mudah marah dan tidak melakukan kerja dengan sempurna.

2.3 Program Intervensi

Intervensi bermaksud memberi perkhidmatan rawatan, pemulihan, bimbingan dan khidmat nasihat sebaik sahaja sesuatu masalah dikenalpasti (Kail,2001). Menurut Firdaus Abdul Gani (2020) mencadangkan beberapa Langkah yang boleh dilakukan dalam mengendalikan tekanan antaranya yang pertama ialah penjagaan diri yang baik seperti menjaga makan, tidur yang secukupnya dan harus melakukan senaman serta meneruskan rutin harian seperti biasa. Seterusnya Langkah bagi mengendalikan tekanan ialah dapatkan sokongan emosi serta mental dengan pakar dan luahkan kebimbangan yang dirasakan serta dapatkan kaunseling atas talian jika perlu. Selain itu, amalkan Teknik relaksasi iaitu Teknik pernafasan, relaksasi otot, meditasi serta jalankan ibadah untuk mendapatkan ketenangan jiwa. Individu juga harus peka dengan perubahan diri sendiri serta individu yang memerlukan sokongan. Sentiasa amalkan sikap saling bantu membantu dalam menghadapi tekanan. Dan akhir sekali Langkah bagi mengendalikan tekanan ialah perubahan selera makan, gangguan tidur serta kurang tumpuan adalah gejala awal yang memerlukan perhatian.

Sehubungan dengan itu, sesebuah organisasi perlu mencipta nilai dan suasana yang harmoni di tempat kerja supaya pekerja dapat kepuasan dalam melakukan kerja mereka. Menurut Tengku Sarina (2006) motivasi pekerja dianggap sebagai aspek terpenting di dalam pengurusan kerja sesebuah organisasi. Motivasi merupakan satu perangsang bagi membangkitkan minat dan mengekalkan dorongan individu kearah mencapaisesuatu matlamat. Justeru, walaupun seseorang individu mempunyai bakat dan kebolehan yang baik berbanding rakannya namun masih tidak berguna sekiranya tidak dipenuhi dengan tahap motivasi yang tinggi terhadap kerja yang disandang. Oleh itu pihak atasan organisasi harus sentiasa memantau kesejahteraan Kesihatan dan mental orang bawahan dan sentiasa memberikan program intervensi berimpak supaya pekerja dapat merasai dirinya dihargai dan dapat mengurangkan tekanan dan ketidakpuasan di tempat kerja.

3. Metodologi

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk kualitatif dengan berpanduan pendekatan fenomenologi. Menurut Alase (2017) fenomenolgi adalah sesebuah metodologi kualitatif yang membenarkan peneliti menerapkan dan mengaplikasikan kemampuan subjek dan interpersonalnya dalam proses penelitiaannya. Kerana kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dimana ia bersesuaian dengan bagi meneroka faktor kepuasan berkerja dalam kalangan pensyarah UKM Kaedah protokol temu bual iaitu temu bual mendalam separa berstruktur membenarkan soalan lanjutan dilontarkan berdasarkan jawapan informan. Selain itu, kaedah ini membolehkan pengkaji memberi sepenuh perhatian dan mendengar maklum balas daripada informan dengan penuh teliti di lapangan.

3.2 Lokasi kajian

Lokasi kajian ini dijalankan di Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK) Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Bangi. Pengkaji terpanggil untuk meneroka faktor kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah di UKM. Pemilihan lokasi penempatan sampel yang dikaji juga memudahkan pengkaji untuk mengakses dan menghubungi sampel kajian dan pengkaji juga lebih mudah untuk membina hubungan rapo dengan sampel kajian

3.3 Persampelan kajian

Persampelan kajian ini menggunakan persampelan bertujuan Kajian tentang meneroka faktor kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) melibatkan pensyarah FSSK sampel kajian seramai 5 hingga 7 orang sehingga mencapai tahap tepu.

3.4 Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data sebelum menjalankan kajian ini, pengkaji telah pun bahan rujukan di perpustakaan dengan teliti berkaitan dengan tajuk kajian yang ingin dijalankan . dalam masa yang sama, pengkaji juga telah membuat dan merangka soalan- soalan yang ingin ditanyakan pada informan. Semasa waktu kajian berlangsung, pengkaji akan menemu bual pensyarah untuk mengetahui apakah faktor cabaran kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah UKM. Dalam kajian ini, pengkaji telah memaklumkan kepada informan bahawa segala maklumat yang dikongsikan dan diperolehi melalui temu bual ini adalah sulit dan hanya digunakan untuk menjalankan kajian sahaja. Setelah tamat sesi temubual bersama informan, pengkaji akan mentranskrip sesi temubual yang dijalankan bertujuan untuk memudahkan pengkaji memahami dan menganalisis data.

3.5 Analisis Data

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan analisis tematik bagi menganalisis semua data yang diperolehi. Braun dan Clarke (2014) berpendapat bahawa analisis tematik merupakan kaedah analisis data yang fleksibel dalam menganalisis data. Menurut Noraini et al. (2015), tujuan analisis tematik digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini adalah untuk menghasilkan sesuatu daripada tema untuk diperbincangkan dalam hasil kajian. Pengkaji juga menyemak dan semua data kajian akan ditranskripkan. Analisis kajian merupakan satu proses yang sistematis dengan mencari dan Menyusun maklumat transkrip yang diperolehi daripada informan, nota-nota yang berkaitan, rujukan yang bersesuaian dan bahan-bahan yang dikumpul dan disusun dengan teratur untuk meningkatkan kefahaman maklumat yang diperolehi.

4. Dapatan dan Perbincangan

Dalam kajian ini pengkaji telah melaksanakan kajian terhadap tiga orang informan. Data profil

informan ini diperoleh berdasarkan temu bual yang dijalankan. Beberapa etika dipatuhi sepanjang menjalankan temu bual dan butiran maklumat temu bual serta rakaman tidak akan didedahkan.

4.1 Data Profil Informan

JADUAL 1 : Profil Informan

Informan*	Jantina	Umur	Universiti
1	Perempuan	42	UKM
2	Perempuan	48	UKM
3	Lelaki	38	UKM

Berdasarkan jadual 1, dapat dilihat bahawa 3 orang informan yang telah ditemu bual. Ketiga-tiga informan berumur 38 sehingga 48 tahun dan merupakan pensyarah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Kajian ini masih dalam proses pengumpulan data dan dapatan kajian awalan ini memberi gambaran tentang objektif kajian sedang dijalankan.

4.2 Cabaran Kepuasan Bekerja

Mullins (2002) berpendapat sesetengah pandangan menyatakan kepuasan kerja penting kerana ianya merupakan satu aspek utama dalam membentuk pekerja yang bermotivasi dan berprestasi tinggi.

a. Perasaan Ketika Di Tempat Kerja

Kajian-kajian lepas mendapati pekerja yang merasa seronok di tempat kerja akan meningkatkan komitmen pekerja (Kim 2018), tingkah laku kerja berinovasi (Bani-Melhem et al. 2018), dan peningkatan kerjaya (Boehm dan Lyubomirsky 2008). Berdasarkan temu bual yang dijalankan ke pada ketiga-tiga informan ini berkenaan perasaan ketika berada ditempat kerja, kesemuanya mengatakan mereka seronok untuk datang bekerja dan meneruskan rutin harian mereka sebagai pensyarah. Merasa bahagia dan seronok adalah sangat penting dalam kehidupan seseorang manusia kerana perasaan itulah kita bersemangat untuk berjaya dalam kehidupan (Boehm dan Lyubomirsky 2008).

Saya merasa seronok dengan kerja saya. I'm excited to come to work. I'm okay to come to work.
(Informan 1)

saya rasa saya seronoklah. saya punya me time untuk saya buat punya artikel,jurnal saya,
(Informan 2)

Tempat kerja As a lecturer Routine kat sini Saya happy lah sebab Kita tak jumpa orang yang sama

je sepanjang masa Kita ada pelajar yang sentiasa berganti.

(Informan 3)

Jelas menunjukkan bahawa perasaan amat memainkan peranan yang sangat penting dalam setiap organisasi. Sekiranya persekitaran tempat kerja baik pensyarah akan seronok untuk datang bekerja tapi sekiranya persekitaran yang tidak bagus akan menimbulkan perasaan yang tidak seronok kepada pensyarah dan ia akan menjejaskan sesuatu organisasi.

b. Keselesaian Di Tempat kerja

Garavan et al. (2012) pula mendapati bahawa persekitaran sosial di tempat kerja adalah merupakan salah satu faktor yang menjadikan tempat kerja tersebut lebih bermakna kepada pekerja mereka. Persekitaran tempat kerja yang sihat, gembira, dan positif boleh diwujudkan oleh organisasi sekiranya pemimpin organisasi tersebut komited untuk melaksanakannya (Gavin dan Mason 2004). Menurut Ramlall (2003) dalam penyelidikannya menyatakan bahawa adalah penting untuk mewujudkan keperluan keadaan ditempat kerja dengan baik untuk memastikan pekerja komited dalam melaksanakan tugas. Ini boleh membawa kepada tahap kepuasan kerja yang tinggi. Pekerja gagal melaksanakan tugas dengan baik jika pekerjaan itu melibatkan mental dan fizikal sekiranya keadaan persekitaran kurang memuaskan. Keadaan persekitaran yang kurang memuaskan boleh menyebabkan pekerja merasa terganggu dan ini boleh menjejaskan kualiti kerja mereka. Informan 1 mengatakan dia selesa dengan adanya kemudahan seperti bilik, komputer yang membolehkannya membuat kerja.

Saya ada bilik sendiri untuk saya buat kerja. Ofcourse saya selesa dengan tempat kerja dan berpuas hati dengan segala kemudahan yang disediakan di UKM.

(Informan 1)

Manakala informan 2 dan informan 3 menerusi temu bual mengatakan tahap keselesaian di tempat kerja berada di tahap sederhana oleh kerana banyak lagi kemudahan yang tidak dipenuhi. Tapi untuk capai tahap pekerjaan tidak menjejaskan informan kedua-dua informan tersebut.

saya rasa boleh katakan selesa di tahap pertengahan, sebab kalau kita nak kata UKM ni tak adalah dia punya facilities di Top pun kan. nak kata teruk sangat pun,tidak So. tak adalah nak kata terlampau bombastik sangat tak, tapi untuk capai kerja tu, insya Allah, tak ada masalah

(Informan 2)

Dari segi kemudahan kalau ikutkan All the minimum requirement Tu dah dipenuhi dengan baik cuma Oleh kerana bangunan UKM dari segi fizikal Bangunan ni ada bagian yang usang sikit Yang sudah lama Jadi keadaan bangunan Wiring Keadaan aircon semua tu Sedikit sebanyak sebenarnya menjejaskan

(Informan 3)

Oleh itu, kita dapat lihat persekitaran kerja yang kondusif terutama berkaitan peralatan-peralatan yang digunakan selalu oleh pensyara sangat penting untuk pensyarah melakukan tugas yang di

berikan. Pihak organisasi perlu ambil cakra akan perkara-perkara seperti ini supaya pensyarah dapat melakukan kerja rutin mereka dengan baik dan lancar dengan ini mereka juga akan selesa terutamanya kemudahan di bilik kuliah, kemudahan di fakulti dan lain-lain.

c. Bebanan kerja

Yusoff et al., (2013) dalam kajiannya pula mendapati penyebab kepada tekanan dalam kalangan pensyarah universiti adalah disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, konflik peranan, peranan, nilai hubungan peribadi dan sistem kepercayaan yang rendah (Yusoff et al., 2013). Hasil kajian mendapati bahawa bebanan kerja yang dialami oleh informan 1 dan informan 2 akibat daripada kerja yang banyak dan perlu memenuhi keperluan KPI pensyarah. Informan 1 juga mengatakan tanggungjawab mereka sebagai ahli profesion akademik adalah tinggi. Manakala informan 2 pula mengatakan setiap hari mereka mempunyai *deadline* tugas tersendiri yang perlu disiapkan dengan kadar segera. Chimanikar et al. (2007) mendapati kebanyakan kakitangan akademik di institusi pengajian tinggi di Zimbabwe tidak berpuas hati dengan tugas mereka. Ini disebabkan oleh jumlah beban kerja yang tinggi, dan gaji, elaun dan pinjaman yang tidak mencukupi untuk memudahkan pembelian rumah dan kereta.

Dari segi keperluan KPI and all those things.. Memang, it's membebankan lah. But, what I'm saying is saya rasa tertekan beban itu memang because our responsibility memang tinggi. And, some of the paper writing, fulfill some of the duties semua memang berat. At that time, memang stressful.

(Informan 1)

Kerja memang banyak yang sangat-sangat banyak yang dia punya deadline dia sentiasa hari ni deadline, besok deadline, besoknya pun deadline. Maknanya everyday akan ada deadline kan. So nak kata kerja memang banyak. Tapi nak kata terbeban, tak. Saya tak rasa terbeban. Kalau kan kita tahu, pensyarah pun kena kejar KPI. Mungkin ada pensyarah yang akan rasa terbeban lah.

(Informan 2)

Jelas dapat dilihat disini bahawa kerja yang banyak yang memerlukan pensyarah mengejar *deadline* dan mengejar KPI merupakan beban kerja bagi pensyarah. Terutamanya bagi yang mempunyai jawatan-jawatan tertentu seperti admin amatlah dibebani dengan tugas kerja yang banyak. Perasaan terbeban ini sepatutnya tidak wujud dalam kalangan pekerja kerana usaha ikhlas daripada pekerja adalah satu elemen penting dalam mencapai kepuasan bekerja.

d. Hubungan dengan rakan sekerja

Hubungan yang baik dan rapat antara ahli sesebuah organisasi dapat menimbulkan kebahagiaan dan keseronokan bekerja serta menghasilkan sikap yang positif terhadap kerja dan organisasi. Ia seterusnya memberi impak yang besar terhadap produktiviti dan menyumbang kepada pencapaian objektif dan matlamat organisasi dengan cemerlang (Wesarat et al. 2015). Jaafar et al. (2006) mendapati bahawa salah satu faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja ialah hubungan interpersonal manakala Oshagbemi (2000) mengesahkan bahawa pensyarah berpuas hati dengan pekerjaan mereka apabila mereka mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja mereka.

Informan 1,2 dan informan 3 sebulat suara mengatakan hubungan dengan rakan sekerja sangat penting. Mereka juga sering berkomunikasi dan mempunyai group WhatsApp dimana segala maklumat akan di beritahu di ruangan tersebut.

Kami ada hubungan yang sangat baik dengan semua pensyarah disini, kami ada group WhatsApp yang membolehkan semua pensyarah berkomunikasi seperti ada yang dapat anugerah atau apa-apa jadi akan dimaklumkan didalam group itu sahaja dan yang lain akan ucap tahniah and so on.
(Informan1)

of course sekarang ni kita dah ada WhatsApp group apa semua kan. Lagi mudahlah sebenarnya untuk dapatkan maklumat-maklumat apa-apa deadline. Contohnya kalau kita terlupa kan. So akan ada kawan-kawan yang akan ingatkan. So komunikasi saya rasa tak ada apa-apa masalah untuk menyampaikan maklumat

(informan 2)

Kalau ikutkan kami dipsitra Ada banyak aktiviti So kita happy dengan Environment. Komunikasi pun okey lah semua Walaupun kita bilik asing kerja sendiri banyak kan Tapi kita ada media-media Whatsapp yang boleh komunikasi Bila nak buat program apa-apa kita bincang Yang menarik tu sebab kami dah Kenal adang-kadang kita Cari masa untuk hangout So bukan hanya kerana kerja je .

(Informan 3)

Hasil kajian mengesahkan bahawa mengekalkan hubungan baik dengan rakan sekerja termasuk ketika berada di tempat kerja menyumbang ke arah kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah UKM. Sebagai seorang Islam, menjadi tuntutan untuk kita mengeratkan hubungan persaudaraan kerana perbuatan dan perlakuan di dunia ini ada kaitannya dengan akhirat. Seorang yang membina tali persaudaraan kerana Allah SWT juga akan dipelihara hubungannya sesama manusia di akhirat kelak. Kejayaan sesuatu aktiviti atau program yang dilaksanakan sangat memerlukan kerjasama oleh setiap individu yang terlibat. Justeru itu, hubungan baik antara rakan sekerja menghasilkan kerjasama dalam pasukan. Tidak dinafikan bahawa kualiti kerja yang dihasilkan daripada pasukan semestinya membuahkan hasil yang terbaik.

5. Rumusan dan Cadangan

Hasil kajian ini menunjukkan pensyarah lebih memikirkan cabaran kepuasan bekerja yang dihadapi di organisasi seperti keselesaan di tempat kerja dan bebanan kerja. Berdasarkan temubual yang telah dijalankan bersama informan, terdapat beberapa faktor yang mendorong kepada berlakunya ketidakpuasan berkerja dalam kalangan pensyarah. Antara faktornya adalah dari segi cabaran keselesaan di tempat kerja iaitu kebolehan capaian yang disediakan tidak memuaskan, contohnya lif, ruang parking dan kemudahan di bilik kuliah. Pekerja juga akan merasakan usaha dan kerja mereka tidak dihargai oleh pihak pengurusan sekiranya pihak organisasi menyediakan keadaan tempat kerja yang tidak memuaskan. Pekerja akan gembira sekiranya keadaan ditempat

kerja yang disediakan adalah kondusif dan keselesaan yang diberikan oleh organisasi akan membuatkan mereka terus berkhidmat dalam organisasi dan tahap kepuasan mereka juga tinggi. Bebanan kerja juga merupakan cabaran kepuasan kerja. Perasaan terbeban ini sepatutnya tidak wujud dalam kalangan pekerja. Jadi pihak organisasi perlu memberikan galakan, merancang latihan dan kursus, menetapkan jangka masa untuk menyiapkan kerja dan memberikan semangat kepada pekerja supaya pekerja dapat memberikan komitmen yang penuh.

Cadangan dikemukakan ialah dengan adanya penghargaan kepada pihak profesion akademik dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi melalui penghargaan dan pemilihan penghargaan kepada pensyarah. Secara ringkasnya, pensyarah di FSSK, UKM mempunyai sikap bertanggungjawab seperti mengajar dengan penuh berdisiplin dan tidak lupa tentang tugas sebagai seorang pendidik kepada pelajar. Penghargaan kepada kakitangan dalam meningkatkan prestasi pekerja adalah salah satu faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Ganjaran bukan berbentuk kewangan seperti pujian, penghargaan dan peluang untuk mencapai dan mengembangkan prestasi adalah lebih lama kesannya berbanding dengan ganjaran berbentuk kewangan. Dalam konteks kerja sosial Antara cara yang paling baik adalah melibatkan diri dalam aktiviti sosial atau khidmat masyarakat yang ditawarkan oleh organisasi tempat mereka bekerja mahupun agensi luar daripada organisasi tempat mereka bekerja. penglibatan yang aktif dalam aktiviti sosial dan kemasyarakatan juga berupaya membantu pekerja memberikan impak yang positif terhadap kesihatan daripada aspek mental serta mengurangkan tekanan kerja, ketegangan emosi dan masalah yang dihadapi.

Oleh itu, kajian yang dijalankan ini diharapkan akan dapat membantu pihak berkepentingan dalam mengenal pasti faktor kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah. Ini penting kerana Selain daripada bidang profesional pensyarah pengkaji juga percaya bahawa sekiranya pensyarah ketidakpuasan ditempat kerja ia akan menjejaskan ruti pensyarah itu dan kesannya juga kepada masa depan negara jika tidak dapat dibendung.

Penghargaan

Ucapan penghargaan ditujukan kepada pihak Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, FSSK dan juga informan yang terlibat dalam membantu menjayakan kajian ini.

Rujukan

- A.A.N et al. (2009). Stress and coping strategies among Management and Science University students: A qualitative study. *International Medical Journal*. 8(2), 11–15
- Abdullah, N.A, Ismail, S.N. & Don, Y. (2022). Taktik Pengaruh dan Hubungannya Dengan Gaya Kepimpinan Pensyarah Insititusi Pengajian Tinggi. *International Journal of Education, Psychologi and Counseling*. 7 (46). 176-196.
- Aizzat Mohd. Nasuridin, Mohamad Abdullah Hemdi & Amin Arwani Razalli, The impact of organizational politics on workplace deviant behavior. 2008, *Book of Readings: Issues on Quality of Work Life*, Universiti Utara Press, 179-189.
- Aziri B. Job satisfaction, a Literature Review *Management Research and practice* Vol 3 Issue 4 (2011) PP: 77-86
- Bogdan, RC, & Biklen, SK. 2003. "Data analysis and interpretation". *Qualitative research for*

- education: An introduction to theory and methods, 4.
- Fauziah Ibrahim & Suhaimi Mohamad. 2020. Metod Kajian Kuantitatif. Dlm. Fauziah Ibrahim, Khadijah Alavi & Nazirah Hassan (pnyt.). Penulisan Tesis: Kajian Kualitatif dan Kuantitatif. hlm. 85 - 110. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.http://conference.kuis.edu.my/ispen/wpcontent/uploads/2020/12/ISPEN20_32.pdf (10 Oktober 2023)
- Field, J. (2008). Job Satisfaction Model for Retention. TalentedApps. Wordpress. <https://talentedapps.wordpress.com/2008/04/11/job-satisfaction-model-for-retention/> (11 Disember2023)
- Jia Ling, T., & Mohd Matore, M. E. @ E. (2021). The Use of Information and Communication Technology in the Teaching and Learning of Mathematics: A Systematic Literature Review. Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia, 11(1), 45-59. <https://doi.org/10.37134/jpsmm.vol11.1.5.2021> (5 Januari 2024)
- Khairunnezam Mohd Noor, 2017, Mewujudkan Kepuasan Dalam Bekerja <https://www.usim.edu.my/ms/berita/in-our-words-ms/mewujudkan-kepuasan-dalam-bekerja/> (3 November 2023)
- Karuppannan, Gunasegaran and Duari, Hatnin and Heng, Sze Phing. (2022) *Hubungan antara amalan profesional komuniti pembelajaran (PLC) dan efikasi guru: analisis kuantitatif ke atas guru sekolah menengah di Malaysia*. Jurnal Dunia Pendidikan, 4 (2). pp. 21-33. ISSN 2682-826X
- Liamputtong, P. 2014. Kaedah Penyelidikan Kuantitatif. Edisi Ketiga. Terj. Haliza Mohd Riji & Shamsuddin Ahmad. Serdang: Universiti Putra Malaysia Press.
- Patrikk Aspers & Ugo Corte (2019), What is Qualitative Research, Qualitative Sociology Pengajaran Dan Pembelajaran Atas Talian Di Era Pandemik Covid-19.
- Muhammad Razaki, M., Mat Nafi, L., & Nasir, K. (2020). Persepsi Pensyarah Terhadap Penyelidikan: Satu Kajian di Kias, Kuis dan UniSHAMS. *RABBANICA - Journal of Revealed Knowledge*, 1(1), 49 - 66.
- Sasha Afrina Hamdan & Noremy Md Akhir. 2022. 9-10 <https://journalarticle.ukm.my/20421/1/472-Article%20Text-679-1-10-20220712.pdf> (9 Sebtember 2023)
- Shazarina Zdainal Abidin, 2020, Tekanan Emosi Pensyarah Dalam Melaksanakan Shukri Yaacob. (2002). Amalan kerja beretika dalam perkhidmatan awam: Satu kajian di Jabatan Polis Diraja Malaysia (PDRM). Disertasi Ijazah Sarjana (tidak diterbitkan), Universiti Utara Malaysia.