

Pengaruh Persekitaran Kerja, Gaya Kepimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Noraznida Husin* & Mohamad Faris Ahmad Kamarudin

*Fakulti Ekonomi, Perakaunan dan Pengurusan, Universiti Islam Selangor,
Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia.*

**Penulis koresponden: noraznida@uis.edu.my*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara persekitaran kerja, kepimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik sebuah institusi pendidikan. Penyelidikan ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kakitangan akademik dengan menggunakan instrumen soal selidik berskala Likert. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel seramai 52 orang responden. Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 27, yang merangkumi analisis deskriptif (purata, peratusan, kekerapan), korelasi Pearson, dan analisis regresi berganda. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran kerja ($r = 0.619$), kepimpinan ($r = 0.716$), dan motivasi ($r = 0.760$) dengan kepuasan kerja, di mana semua nilai korelasi adalah signifikan pada tahap $p < 0.001$. Keputusan analisis regresi menunjukkan bahawa motivasi kerja memainkan peranan yang paling mempengaruhi dalam menentukan tahap kepuasan pekerja, diikuti oleh persekitaran kerja dan kepimpinan. Implikasi kajian ini mencadangkan bahawa organisasi perlu memberi perhatian khusus kepada usaha meningkatkan motivasi pekerja melalui pelaksanaan program pembangunan diri, insentif, dan pengiktirafan prestasi. Selain itu, pengurusan perlu memastikan persekitaran kerja yang kondusif dan menerapkan gaya kepimpinan yang menyokong bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja secara keseluruhan.

Keywords: Persekitaran kerja, Kepimpinan, Motivasi, Kepuasan pekerja

PENGENALAN

Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi prestasi dan kesejahteraan pekerja dalam sesebuah organisasi. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa persekitaran kerja, gaya kepimpinan dan motivasi adalah antara faktor utama yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang pekerja. Persekitaran kerja yang positif menyediakan suasana yang menyokong produktiviti dan keseimbangan emosi pekerja manakala gaya kepimpinan yang efektif mampu memberi inspirasi serta bimbingan kepada pekerja dalam mencapai matlamat organisasi. Sementara itu, motivasi berfungsi sebagai pemacu dalaman yang menggalakkan pekerja untuk berusaha dengan lebih gigih dan menyumbang secara aktif.

Menurut kajian Kushman (1992), isu kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam institusi pendidikan di mana komitmen kakitangan akademik mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik merupakan aspek penting untuk memastikan kualiti pengajaran dan pembelajaran yang disampaikan oleh pekerja. Dalam sektor pendidikan, kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi prestasi dan

komitmen individu, tetapi juga memainkan peranan besar dalam menentukan tahap kecemerlangan institusi tersebut. Beberapa faktor seperti persekitaran kerja yang kondusif, gaya kepimpinan yang berkesan dan tahap motivasi yang tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja kakitangan akademik. Persekitaran kerja yang positif dapat menyokong kreativiti dan produktiviti tenaga pengajar sementara gaya kepimpinan yang tinggi dapat membina hubungan kerja yang baik. Di samping itu, motivasi dalaman dan luaran adalah faktor pendorong yang membantu kakitangan akademik mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks pendidikan, guru memainkan peranan penting dalam membentuk generasi akan datang dan memastikan pencapaian akademik serta perkembangan holistik pelajar. Namun, pelbagai cabaran dihadapi oleh guru yang boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja mereka. Ini termasuk beban tugas yang tinggi, tekanan dalam memenuhi standard pendidikan, dan tuntutan yang semakin meningkat dalam menyediakan pendidikan berkualiti. Menurut laporan akhbar oleh Alzahrin Alias (Berita Harian, 15 Ogos 2022), kira-kira 50 peratus pekerja di Malaysia tidak bimbang untuk berhenti daripada pekerjaan jika ia menghalang mereka daripada menikmati kehidupan peribadi. Satu daripada tiga responden di Malaysia berkata, mereka sanggup menganggur daripada tidak gembira di tempat kerja. Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh persekitaran kerja, gaya kepimpinan pentadbir sekolah, dan tahap motivasi individu. Persekitaran kerja yang kurang kondusif atau gaya kepimpinan yang kurang menyokong boleh mengakibatkan penurunan motivasi serta tahap kepuasan kerja, seterusnya memberi kesan negatif terhadap prestasi guru dan kualiti pengajaran.

Masalah kepuasan kerja dalam kalangan guru ini bukan sahaja memberi impak kepada mereka secara individu, tetapi juga boleh mempengaruhi kualiti keseluruhan sistem pendidikan. Guru yang tidak berpuas hati cenderung mengalami masalah tekanan, kurang komitmen, dan lebih cenderung untuk meninggalkan profesion ini. Justeru, terdapat keperluan mendesak untuk memahami sejauh mana persekitaran kerja, gaya kepimpinan pentadbir, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Justeru, satu kajian telah dijalankan ke atas 52 orang kakitangan akademik di sebuah Kolej Tingkatan Enam, Petaling Jaya untuk mencapai dua objektif kajian ini, iaitu:

- i. mengenal pasti hubungan antara persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di Kolej Tingkatan Enam Petaling Jaya.
- ii. mengenalpasti faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di Kolej Tingkatan Enam Petaling Jaya.

Oleh itu, kajian ini perlu dilaksanakan dengan harapan hasil kajian ini dapat memberikan panduan kepada pihak pengurusan dalam meningkatkan tahap kepuasan kerja dan prestasi pekerja secara menyeluruh.

SOROTAN LITERATUR

Kajian mengenai kepuasan kerja dalam kalangan guru telah mendapat perhatian yang meluas kerana impaknya terhadap prestasi pengajaran, motivasi kerja dan keberkesanan institusi pendidikan secara keseluruhan. Kajian juga menunjukkan bahawa kombinasi persekitaran kerja yang baik, sokongan kepimpinan dan motivasi yang tinggi mampu memberikan kesan positif terhadap kepuasan kerja guru. Justeru, sorotan kajian ini akan memberi fokus kepada

kajian-kajian yang lepas yang membincangkan peranan persekitaran kerja, gaya kepimpinan, dan motivasi dalam menentukan tahap kepuasan kerja. Dengan meneliti hasil-hasil kajian terdahulu, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru dan mencadangkan langkah-langkah penambahbaikan untuk institusi pendidikan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah komponen penting untuk memotivasikan pekerja dan galakan ke arah prestasi yang lebih baik. Konsep kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan pekerjaannya. Terdapat banyak teori yang mengusulkan bahawa guru-guru yang memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai kesan ke atas pencapaian akademik murid (Park, 2005; George and Sabapathy T., 2011). Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikap individu itu sendiri. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeza sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya (Mohamad Zaidi Zakaria, 2019). Kajian oleh Zakaria et al. (2019) juga menunjukkan bahawa guru yang bekerja dalam suasana yang selesa dan menyenangkan cenderung menunjukkan tahap motivasi yang lebih tinggi serta kurang kecenderungan untuk berhenti kerja.

Berdasarkan kajian lepas, tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja akan terjejas sekiranya pihak organisasi tidak peka terhadap masalah dalaman antara pekerja dan organisasi (Nur Azwani dan Supri, 2019). Teori kepuasan kerja menyatakan faktor dalaman seperti mendapat pengiktirafan adalah pendorong kepada seseorang guru akan mempengaruhi tahap kepuasan guru (Herzberg, 1959). Kepuasan kerja adalah penting kerana tahap kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja dengan lebih baik dan merangsang untuk memberi sumbangan dan perkhidmatan yang lebih bermakna kepada organisasi. Sebaliknya, jika wujud ketidakpuasan kerja, sesebuah organisasi akan menghadapi pelbagai isu seperti penurunan produktiviti, prestasi dan ketidakhadiran pekerja.

Persekitaran Kerja

Persekitaran kerja bermaksud proses, sistem, struktur atau keadaan di tempat kerja yang memberi impak yang baik kepada produktiviti tenaga kerja (Siti Hanisah Ismail & Nurazwa Ahmad, 2020). Ia merangkumi dasar-dasar, peraturan, budaya, sumber, hubungan kerja, lokasi tempat bertugas dan faktor dalaman dan luaran persekitaran kerja yang mempengaruhi cara pekerja itu menjalankan tugas masing-masing (Bindu & Ollukkar, 2012). Menurut Ghazali (2019), persekitaran meliputi aspek keadaan pejabat dan suasana kerja yang melingkungi pekerja di tempat kerjanya. Persekitaran kerja ini berkait secara langsung dengan suasana organisasi yang diwujudkan melalui sistem pengurusan dan pentadbiran organisasi. Suasana kerja yang kurang selesa, peningkatan beban kerja dan keadaan kerja yang mencetuskan tekanan kerja juga mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang. Hal ini juga dibuktikan dalam satu kajian oleh Azizan et al., (2018), hasil dapatan menunjukkan bahawa faktor persekitaran kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan tahap kepuasan kerja pekerja.

Kepimpinan

Kepimpinan merupakan proses di mana seseorang individu mampu untuk mempengaruhi atau membimbing orang lain untuk mencapai objektif atau matlamat tertentu. Kepimpinan bukan hanya terhad kepada organisasi atau tempat kerja tetapi juga dalam kehidupan seharian, keluarga dan komuniti. Dalam konteks organisasi, kepimpinan melibatkan kebolehan pemimpin untuk meningkatkan prestasi, semangat bekerja dan memastikan keberkesanan organisasi dalam mencapai objektif mereka.

Dalam kajian lepas, kepimpinan beretika didapati mempunyai kaitan positif dengan kedua-dua kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi yang efektif (A. Tahernejada, 2015). Pemimpin mampu memupuk kepuasan dan komitmen dalam kalangan pekerja mereka dengan menjadi “role model” dalam organisasi mereka.

Secara teorinya, terdapat tiga jenis gaya kepimpinan iaitu kepimpinan autokratik, demokratik dan laissez-faire, di mana setiap jenis mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri. Dalam kajian Abdul Halim et al. (2021) yang dijalankan di sektor pendidikan mendapati bahawa gaya kepimpinan demokratik menyumbang kepada tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding gaya kepimpinan autokratik. Kajian ini mendapati bahawa 70% pekerja melaporkan lebih puas dengan kepimpinan yang memberi peluang kepada pekerja untuk menyuarakan pendapat mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong atau keinginan dalaman yang menggerakkan seseorang untuk mencapai matlamat atau memenuhi keperluan tertentu. Ia merangkumi proses psikologi yang mempengaruhi tingkah laku, sikap dan daya usaha individu dalam melakukan sesuatu tindakan. Menurut kajian daripada Mohd Shafiq Sharhan Zainal et al., (2018) yang dijalankan terhadap pegawai TLDM mendapati bahawa motivasi memberikan kesan yang paling besar dan hubungan yang paling rapat dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Penerimaan merupakan perkara yang amat penting bagi menggalakkan motivasi pekerja agar mereka seronok untuk bekerja dan berpuas hati dengan kerja yang dilakukan. Menurut Fatwa Tentama et al. (2020), motivasi kerja ialah kesediaan individu untuk melakukan yang terbaik dalam usaha mencapai matlamat organisasi yang bersyarat melalui keupayaan untuk memenuhi keperluan individu. Setiap organisasi mesti mempunyai matlamat untuk dicapai. Bagi mencapai matlamat tersebut, pekerja yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja adalah diperlukan. Oleh itu, pemimpin dalam organisasi mestilah berpotensi untuk memotivasikan pekerja mereka supaya matlamat dapat dicapai dengan lancar.

Jelaslah bahawa motivasi memainkan peranan penting bagi memastikan pekerja berpuas hati untuk berada dalam organisasi. Menurut Farid Ma'ruf et al. (2019), pekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan cenderung untuk menyukai kerja mereka, manakala pekerja dengan motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan pekerja dalam keadaan yang malas, cenderung untuk melanggar peraturan organisasi seperti melakukan kesalahan disiplin dan juga tiada motivasi kerja dan kurang minat terhadap kerja yang mereka lakukan.

METODOLOGI

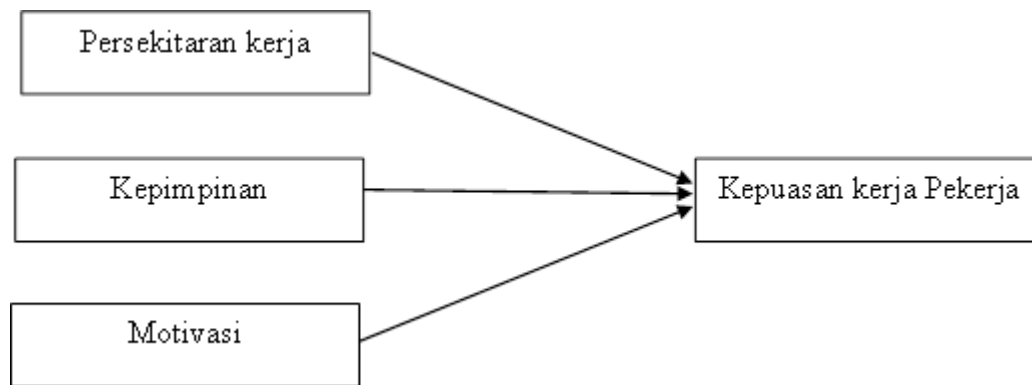
Metodologi kajian ini meliputi reka bentuk, populasi dan pensampelan, instrument kajian, kajian rintis serta analisis data. Setiap peringkat kajian ini adalah penting bagi memastikan kajian dapat dilaksanakan dengan lancar.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan untuk mengenal pasti hubungan antara persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi dengan kepuasan. Kaedah kuantitatif digunakan dalam kajian ini dan data diperolehi melalui edaran borang soal selidik kepada responden untuk mengetahui hubungan antara faktor persekitaran, kepimpinan dan motivasi terhadap kepuasa kerja pekerja dalam kalangan kakitangan akademik. Kerangka kajian ini melibatkan dua pemboleh ubah iaitu kepuasan kerja pekerja (pemboleh ubah bersandar) manakala pemboleh ubah tidak bersandar terdiri daripada faktor persekitaran kerja, faktor kepimpinan dan faktor motivasi. Kerangka kajian ini dapat dijelaskan seperti dalam Rajah 1.

Rajah 1

Kerangka Kajian



Sumber: Siti Suhaila Mohd Nor (2018)

Populasi dan Persampelan

Populasi kajian ini melibatkan kakitangan akademik di Kolej Tingkatan Enam Petaling Jaya yang terdiri daripada 60 orang. Berdasarkan jadual penentu sample size Krejcie dan Morgan (1970), bilangan sample responden yang terlibat adalah seramai 52 orang. Kaedah persampelan bertujuan digunakan dalam menentukan responden yang terlibat dalam kajian ini dan 52 responden telah dipilih sebagai sampel kajian. Hasil dapatan kajian mendapati kesemua 52 orang responden telah memberi maklum balas terhadap borang soal selidik yang diedarkan. Bagi kategori jantina, seramai 16 responden adalah lelaki (30.8%) manakala seramai 36 responden adalah perempuan (69.2%). Manakala bagi kategori umur, bilangan kakitangan akademik antara umur 20 hingga 30 tahun adalah seramai 13 orang (25%), antara 31 hingga 40 tahun seramai 12 orang (23.1%), antara 41 hingga 50 tahun seramai 17 orang (32.7%) dan umur antara 51 hingga 60 tahun seramai 10 orang (19.2%). Bagi tempoh perkhidmatan pula, kajian mendapati seramai 14 orang responden telah berkhidmat antara 1 hingga 5 tahun (26.9%). Bagi responden yang berkhidmat dari 6 hingga 10 tahun pula sebanyak 8 orang (15.4%). Seterusnya, sebanyak 9 orang responden telah berkhidmat antara 11 hingga 15 tahun (17.3%). Manakala seramai 21 orang responden telah berkhidmat lebih dari 15 tahun (40.4%). Ini menunjukkan kekerapan tertinggi responden adalah yang telah berkhidmat lebih dari 15 tahun. Perincian taburan responden kajian adalah seperti Jadual 1.

Jadual 1
Demografi Responden

Demografi	Item	Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	16	30.8
	Perempuan	36	69.2
Umur	20 hingga 30 tahun	13	25
	31 hingga 40 tahun	12	23.1
	41 hingga 50 tahun	17	32.7
	51 hingga 60 tahun	10	19.2
Tempoh Perkhidmatan	1 hingga 5 tahun	14	26.9
	6 hingga 10 tahun	7	15.4
	11 hingga 15 tahun	9	17.3
	Lebih 15 tahun	21	40.4

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Bahagian A terdiri daripada soalan-soalan yang berkaitan latar belakang responden. Manakala Bahagian B mengandungi soalan berkaitan dengan faktor persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi. Bahagian C mengandungi soalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pekerja. Soalan-soalan yang di bawah Bahagian B dan C diadaptasi dari kajian Siti Suhaila Mohd Nor (2018). Soalan di Bahagian B dan C menggunakan skala Likert 5 mata bermula dari 1- sangat tidak setuju sehingga 5- sangat setuju. Semua data yang diperolehi dalam kajian ini dianalisis menggunakan Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 27.0. Analisis yang dijalankan dalam kajian ini adalah analisis berbentuk deskriptif, kebolehpercayaan, analisis korelasi dan regrasi.

Kajian Rintis

Kajian rintis terhadap 30 responden telah dijalankan bagi memastikan struktur dan soalan yang terdapat dalam borang kaji selidik adalah sesuai untuk digunakan terhadap responden. Maka hasil ujian kebolehpercayaan menunjukkan bahawa nilai kebolehpercayaan kepuasan kerja ($\alpha = 0.956$) adalah diterima. Manakala nilai kebolehpercayaan bagi setiap pemboleh ubah tidak bersandar adalah factor persekitaran kerja ($\alpha = 0.662$), faktor kepimpinan ($\alpha = 0.920$) dan faktor motivasi ($\alpha = 0.848$). Kesemua nilai Alpha Cronbach menunjukkan setiap pemboleh ubah berada pada tahap yang tinggi dan sangat boleh dipercayai. Oleh yang demikian dapat menyimpulkan bahawa item-item yang terdapat di dalam borang soal selidik itu sesuai dan boleh diguna pakai serta mudah difahami oleh responden kajian.

HASIL DAPATAN KAJIAN

Analisis Korelasi Pearson

Korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara pembolehubah bersandar (kepuasan kerja) dan pembolehubah tidak bersandar (faktor persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi). Nilai korelasi antara pembolehubah adalah seperti Jadual 2.

Jadual 2

Analisis Nilai Korelasi Pearson

Pemboleh ubah tidak bersandar	Nilai korelasi	Nilai signifikan	Tahap
Persekitaran kerja	0.619**	<0.001	Sederhana
Kepimpinan	0.716**	<0.001	Tinggi
Motivasi	0.760**	<0.001	Tinggi

Nilai pekali Pearson menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara persekitaran kerja dan kepuasan kerja pekerja ($p < 0.001$) iaitu $r = 0.619^{**}$. Nilai r menunjukkan hubungan yang positif dan tinggi. Ini menunjukkan bahawa hubungan antara persekitaran kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di kolej ini adalah positif dan signifikan. Oleh yang demikian, dapatan ini membuktikan bahawa persekitaran kerja ini memberikan kesan yang positif terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik Kolej Tingkatan Enam Petaling Jaya (Raziq et.al, 2015 dan Yang, 2021).

Nilai pekali Pearson menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan dan kepuasan kerja pekerja ($p < 0.001$) iaitu $r = 0.716^{**}$. Ini menunjukkan bahawa hubungan antara kepimpinan dengan kepuasan kerja pekerja adalah positif dan signifikan. Dapatan kajian ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Tsai (2011) dan Nordin et. al (2020). Bagi pembolehubah tidak bersandar yang ketiga, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai pekali Pearson menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja pekerja ($p < 0.001$) iaitu $r = 0.760^{**}$. Ini menunjukkan bahawa hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pekerja adalah positif dan signifikan. Perkara ini disokong juga oleh kajian lepas iaitu Mun et. al (2017) dan Tentama et. al (2020).

Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis data yang sering digunakan untuk menentukan kesan hubungan antara beberapa pembolehubah tidak bersandar iaitu persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pekerja. Jadual 3 keseluruhannya menggambarkan hasil regresi dan ANOVA bagi kajian ini.

Jadual 3

Analisis Ujian Regresi Berganda

Model Regresi	
F-Value	31.623
R	0.815
R ²	0.664
Adjusted R ²	0.643

Regrasi Berganda	
Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	0.238	0.470		0.508	0.614
Persekitaran kerja	0.150	0.148	0.119	1.017	0.314
Kepimpinan	0.284	0.091	0.357	3.130	0.003
Motivasi	0.527	0.156	0.441	3.376	0.001

Kerja a. Dependent Variable: Kepuasan

Jadual 3 menunjukkan terdapat hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar dengan mencatatkan keselarasan $R^2 = 0.664$ (66.4%) adalah signifikan. Ini menjelaskan variasi kepuasan kerja yang terkait dengan faktor persekitaran kerja, faktor kepimpinan dan faktor motivasi.

Seterusnya, keputusan ini juga disokong oleh analisa piawaian (ANOVA) adalah diterima iaitu merekodkan (Sig. = < 0.001, F = 31.623) di mana hasil ini membuktikan bahawa secara keseluruhan model yang digunakan mempunyai beberapa model sahaja yang signifikan sebagaimana tahap signifikan yang diterima iaitu $p < 0.001$. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Oleh yang demikian, analisis mendapati bahawa faktor motivasi merupakan faktor paling mempengaruhi kepuasan kerja pekerja di Kolej Tingkatan Enam, Petaling Jaya. Hasil analisis kajian ini turut disokong oleh Siti Shuhaila (2018) dalam kajiannya yang mendapati faktor motivasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pekerja.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pembolehubah tidak bersandar iaitu faktor persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu kepuasan kerja. Secara keseluruhan, didapati faktor motivasi menunjukkan nilai korelasi yang tinggi terhadap kepuasan kerja pekerja diikuti oleh faktor kepimpinan dan faktor persekitaran kerja di Kolej Tingkatan Enam, Petaling Jaya. Ini menunjukkan bahawa faktor motivasi merupakan faktor yang penting dalam sesebuah organisasi agar pekerja bersemangat untuk bekerja dan seterusnya dapat meningkatkan produktiviti serta kepuasan dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai pekerja. Kepuasan kerja adalah satu tindak balas yang memfokuskan kepada bentuk emosi terhadap persekitaran kerja serta dapat diterjemahkan dalam pelbagai bentuk seperti peningkatan prestasi serta motivasi kerja (Adio & Popoola, 2010).

Motivasi yang tinggi mampu merangsang pekerja untuk berkhidmat dengan lebih baik serta memberi sumbangan yang lebih bermakna kepada organisasi. Sebaliknya, jika wujud ketidakpuasan dalam kalangan pekerja, sesebuah organisasi akan berdepan dengan pelbagai isu seperti penurunan produktiviti dan prestasi, ketidakhadiran pekerja dan sebagainya. Analisis regresi juga menunjukkan faktor motivasi merupakan faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di Kolej Tingkatan Enam, Petaling Jaya. Secara asasnya, jika kesemua faktor ini dapat memenuhi keperluan pekerja, sudah pasti mereka akan memberikan sepenuh komitmen kepada organisasi serta dapat mengurangkan masalah dan lebih baik lagi jika ianya dapat diselesaikan bagi tujuan meningkatkan tahap produktiviti dan kualiti kakitangan akademik di Kolej Tingkatan Enam Petaling Jaya.

Secara keseluruhannya, kajian ini merupakan permulaan kepada kajian yang akan datang bagi meneroka aspek persekitaran kerja, kepimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik atau lebih dikenali sebagai guru secara lebih mendalam dan terperinci, memandangkan kajian ini terbatas kepada beberapa limitasi kajian. Kajian akan datang boleh mengambil kira beberapa penambahbaikan yang boleh dilaksanakan seperti penglibatan responden kajian ini hanya terdiri daripada kakitangan akademik Tingkatan Enam di sebuah sekolah sahaja.

Kajian akan datang boleh dikembangkan dengan pelaksanaan terhadap populasi dan peringkat institusi pendidikan yang lain pula. Perbandingan yang melibatkan perbezaan populasi dan institusi pendidikan merupakan antara aspek yang menarik untuk dikaji. Kajian akan datang juga perlu melihat daripada sudut perbezaan demografi dalam mengesahkan hubungan dan pengaruh antara pemboleh ubah kajian seperti jantina, umur, pengalaman mengajar dan lokasi sekolah merupakan antara sudut pandangan yang perlu diketengahkan dalam kajian selanjutnya. Kesimpulannya, kajian terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik atau guru adalah sangat bermanfaat untuk dilaksanakan untuk menjana kecemerlangan akademik pelajar dan kejayaan sekolah.

RUJUKAN

- A.Tahernejad, Z. Seyed Ghorban, Raja Noriza, R. A., & H. Babaei. (2015). Ethical leadership and employee organizational outcomes in the hotel industry. *South African Journal of Business Management*, 46(2), 89 – 98.
- Adio, G., & Popoola, S. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184.
- Azizan, M., Jamil, J., Shiva, H., & Shaian, K. (2018). Determinants of female employees' job satisfaction in hotels in Malaysia: An empirical study. doi:10.1504/IJSOM.2018.10016010
- Bindu, M., & Ollukkar, A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. *International Journal of Management Research*, 2(2), pp. 71–85.
- Farid, M., Ita Reinita, H., & Dini Amalia. (2019). Employeeen motivation and perfromance models. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 80 – 86, doi: 10.32479/irmm.8811.
- Fatwa, T, Subardjo, &Lharasati, D. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staff. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2295– 2297.
- George L., & Sabapathy T. (2011), Work motivation of teachers: Relationship with organizational commitment. *Canadian Social Science*. 7 (1). 90 - 99.
- Ghazali, I. (2019). Faktor personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota pasukan Gerakan Am Polis Diraja Malaysia di Briged Tengah.
- Herzberg F., Mausner B., Synderman B. (1959). *The motivation to work*. NY: Wiley.
- Mohd Shafiq Sharhan, Z., Siti Norhidayu, M. A., & Erine Erdawaty, M. (2018). The relationship between job satisfaction, job stress and motivation factor on intention to leave the organization among supply officer in the Royal Malaysian Navy (RMN). Doi: 10.13140/RG.2.2.34451.91685
- Mohd Zaidi, Z. (2019). Pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan jururawat Hospital Sultanah Bahiyah. UUM 8216.
- Nur Azwani & Mohd Supri. (2019) *Kepuasan kerja pekerja terhadap ganjaran*. Master thesis, Universiti Utara Malaysia 8238.

- Park, I. (2005) Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11 (5), 461-485, doi: 10.1080/13803610500146269
- Siti Hanisah, I., & Nurazwa, A. (2020). Hubungan di antara persekitaran kerja dan produktiviti tenaga kerja dalam sektor pembuatan. *Kajian Kes di Malaysia*. ISBN: 978-967-2916-62-8, 11 - 23.
- Siti Shuhaila, M. N. (2018). Hubungan di antara motivasi, persekitaran kerja, kerja berpasukan dan kepimpinan terhadap kepuasan kerja: Kajian di kalangan staf Uniutama Property Sdn Bhd. UUM 121. https://etd.uum.edu.my/7320/1/s820215_01.pdf