

KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PENSYARAH : KAJIAN
KES PERBANDINGAN POLITEKNIK UNGKU OMAR DAN
KOLEJ COSMOPoint

AZURAHANI BINTI BAHARI

KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

CN 7173

PERPUSTAKAAN KUI TTHO



3 0000 00085497 0

KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS*

JUDUL : KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PENSYARAH: KAJIAN KES
PERBANDINGAN POLITEKNIK UNGKU OMAR DAN KOLEJ
COSMOPPOINT

SESI PENGAJIAN : 2003/2004

Saya AZURAHANI BINTI BAHARI
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn.
2. Perpustakaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. **Sila tandakan (✓)

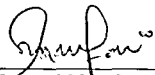
SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/ badan di mana penyelidikan dijalankan.

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap:
Kg. Gunung Mesah Hilir,
31600 Gopeng,
Perak.

Disahkan oleh



(TANDATANGAN PENYELIA)

Nama Penyelia:

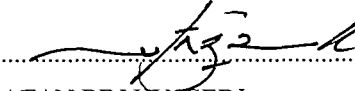
EN. ATAN BIN HUSSEIN

Tarikh: 5 MAC 2004

Tarikh: 15.03.04

- CATATAN :
- * Potong yang tidak berkenaan.
 - ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
 - ♦ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan, atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

“Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional.”

Tandatangan : 
Nama Penyelia : ATAN BIN HUSSEIN
Tarikh : 15.03.08

**KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PENSYARAH: KAJIAN KES
PERBANDINGAN POLITEKNIK UNGKU OMAR DAN KOLEJ COSMOPOINT**

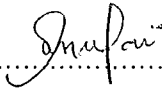
AZURAHANI BINTI BAHARI

Laporan projek ini dikemukakan
sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Teknologi Kejuruteraan
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

MAC 2004

“Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang
tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya”.

Tandatangan : 

Nama Penulis : AZURAHANI BINTI BAHARI

Tarikh : 5 Mac 2024

*Bingkisan Ilmu Ini Dititipkan Khas Untuk Yang Teristimewa
Mak dan Abah*

Hamimah Sulaiman & Bahari Dahalan
*Segala Kasih Sayang Yang Diberikan Tidak Mungkin Terbalas Walau Dengan
Segunung Intan*

*Tidak Lupa Kepada Adik Beradikku...Abang Ham & Kak Liza, Abang Ee, Abang Didi &
Kak Misha dan Ila Yang Terlalu Banyak Menabur Budi*

Serta Rakan-rakan Seperjuangan

Terima Kasih Atas Segalanya...

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani.

Syukur kehadiran Allah s.w.t kerana dengan limpah kurnianya dapat saya menyiapkan kajian ini dengan jayanya setelah menempuh pelbagai cabaran dengan penuh kesabaran. Saya juga merakamkan jutaan terima kasih kepada Encik Atan bin Hussein selaku penyelia yang telah banyak memberikan tunjuk ajar dan nasihat dalam menyiapkan kajian ini.

Segala maklumat dan kerjasama yang diperolehi daripada pihak Politeknik Ungku Omar dan Kolej Cosmopoint di ucapkan terima kasih di atas kesudian mereka dalam membantu dan memberi maklumat berguna berkaitan kajian yang dijalankan.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rakan-rakan saya terutamanya Hasnah Ngah, Norbizuna Abdul Rashid, Suhana Sahar dan Zahirah Ghazali yang telah turut sama membantu untuk menjayakan kajian ini.

Akhir sekali penghargaan ini juga ditujukan khas kepada ibu bapa saya serta abang dan adik tersayang di atas segala dorongan yang telah diberikan. Jasa dan bantuan yang telah diberikan akan sentiasa diingatan dan terima kasih di atas segala-galanya.

ABSTRAK

Kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai satu keseronokkan atau perasaan positif hasil daripada nilai sesuatu kerja atau pengalaman kerja. Ia adalah akibat daripada persepsi setiap pekerja yang menggambarkan nilai-nilai sebenar kerja mereka. Kepuasan kerja adalah berbeza mengikut jenis institusi, sama ada sesuatu institusi itu awam atau swasta. Tujuan utama kajian ini adalah untuk membandingkan kepuasan kerja pensyarah di Politeknik Ungku Omar dan Kolej Cosmopoint. Kajian yang menggunakan kaedah tinjauan ini telah dijalankan ke atas 25 orang pensyarah Jabatan Teknologi, Komunikasi dan Maklumat, Politeknik Ungku Omar dan 25 orang pensyarah Kolej Cosmopoint, Ipoh, Perak. Data kajian telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif yang melibatkan peratusan, sisihan piawai dan perbandingan min dengan perisian *Statistical Packages for Social Sciences Version 11.0*. Dapatan kajian menunjukkan pensyarah di Politeknik Ungku Omar mendapat kepuasan kerja yang sederhana dalam faktor penyeliaan dan beban kerja. Manakala, bagi faktor gaji, kenaikan pangkat dan suasana kerja mereka mendapat kepuasan kerja yang rendah. Berlainan pula dengan pensyarah Kolej Cosmopoint, mereka mendapat kepuasan kerja yang sederhana dalam faktor gaji, kenaikan pangkat, suasana kerja dan penyeliaan. Pensyarah Kolej Cosmopoint ini mendapat kepuasan kerja yang rendah dalam faktor beban kerja. Walaubagaimanapun analisis menunjukkan kepuasan kerja pensyarah Kolej Cosmopoint lebih tinggi berbanding pensyarah Politeknik Ungku Omar. Kesemua pensyarah juga berpendapat bahawa faktor suasana kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pensyarah. Ini diikuti dengan faktor gaji, faktor kenaikan pangkat, faktor beban kerja dan faktor penyeliaan ketua. Adalah dicadangkan supaya pihak yang berkenaan dapat menyediakan suasana kerja yang lebih baik terhadap pensyarah terutamanya pensyarah di Politeknik Ungku Omar.

ABSTRACT

The definition of job satisfaction is a delightful or positive feeling obtained from the work experience or the evaluation of the work. It is the perception of the workers towards the real value of their work. The job satisfaction is different depends on the institution they worked for whether it is government or private institution. The purpose of this research is to compare the job satisfaction among the lecturers in Ungku Omar Polytechnic and Cosmopoint College. This descriptive research was conducted on 25 lecturers from the Information, Technology and Communication Department of Ungku Omar Polytechnic and 25 lecturers from Cosmopoint College in Ipoh, Perak. The data were analyzed by Statistical Packages for Social Sciences Version 11.0. The result showed that the lecturers in Ungku Omar Polytechnic have moderate or medium job satisfaction in work obligation and work supervision. The others factors showed that the lectures in Ungku Omar Polytechnic have a low job satisfaction. The lectures in Cosmopoint College showed that they have a medium job satisfaction in all factors accept work obligation. Nevertheless, the analysis showed that the job satisfaction for the lecturers in Cosmopoint College were higher than the lecturers in Ungku Omar Polytechnic. The lecturers agreed that there were five factors that influenced the job satisfaction. The main factor was the work environments, followed by salary. The other three factors influenced the job satisfaction were work promotion, work obligation and work supervision. Hopefully, the person who involved will try to improve work environment for all lecturers especially lecturers in Ungku Omar Polytechnic.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKASURAT
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI SINGKATAN	xiii
	SENARAI LAMPIRAN	xiv
BAB 1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Pernyataan Masalah	5
	1.4 Soalan Kajian	6
	1.5 Tujuan Kajian	7
	1.6 Objektif Kajian	7

1.7	Kerangka Teori Kajian	8
1.8	Kepentingan Kajian	9
1.9	Skop Kajian	9
1.10	Batasan Kajian	10
1.11	Definasi Istilah	10
BAB II	KAJIAN LITERATUR	13
2.1	Pengenalan	13
2.2	Kepuasan Kerja	14
2.3	Teori Kepuasan Kerja	15
2.4	Dimensi Kepuasan Kerja	18
2.5	Tekanan	23
2.6	Punca-Punca Tekanan Dalam Kerja	27
2.7	Faktor Biografi, Kebolehan dan Personaliti	29
	2.7.1 Ciri Biografi	29
	2.7.2 Kebolehan	32
	2.7.3 Personaliti	33
2.8	Kepentingan Kepuasan Kerja	34
2.9	Rumusan	36
BAB III	METODOLOGI KAJIAN	37
3.1	Pengenalan	37
3.2	Rekabentuk Kajian	38
3.3	Tempat Kajian	38

3.4	Populasi dan Sampel Kajian	39
3.5	Instrumen Kajian	39
3.5.1	Borang Soal Selidik	40
3.5.2	Kesahan dan Kebolehpercayaan	41
3.5.3	Kajian Rintis	42
3.6	Pengumpulan Data	42
3.7	Penganalisan Data	43
BAB IV	ANALISIS DATA	45
4.1	Pengenalan	45
4.2	Dapatan Kajian	45
4.2.1	Kepuasan Kerja Pensyarah Terhadap Faktor Gaji, Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Beban Kerja dan Penyeliaan Ketua.	46
4.2.2	Perbandingan Kepuasan Kerja Di Antara Pensyarah PUO dan Kolej Cosmopoint.	53
4.2.3	Keutamaan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Kalangan Pensyarah.	56

BAB V	PERBINCANGAN, KESIMPULAN & CADANGAN	59
5.1	Pengenalan	59
5.2	Perbincangan Kajian	60
5.2.1	Kepuasan Kerja Pensyarah Terhadap Gaji, Kenaikan Pangkat, Suasana Kerja, Beban Kerja Dan Penyeliaan Ketua	60
5.2.2	Perbandingan Kepuasan Kerja Di Antara Pensyarah PUO dan Kolej Cosmopoint	67
5.2.3	Keutamaan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Kalangan Pensyarah	68
5.3	Kesimpulan	69
5.4	Cadangan	71
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	72
	BIBLIOGRAFI	73
	LAMPIRAN	77

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Tahap Kecenderungan Skor Min	44
4.1	Analisis Perbandingan Min Berdasarkan Faktor Gaji	46
4.2	Analisis Perbandingan Min Berdasarkan Faktor Kenaikan Pangkat	48
4.3	Analisis Perbandingan Min Berdasarkan Faktor Suasana Kerja	49
4.4	Analisis Perbandingan Min Berdasarkan Faktor Beban Kerja	51
4.5	Analisis Perbandingan Min Berdasarkan Faktor Penyeliaan	53
4.6	Perbandinagn Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan Responden Sekarang	54
4.7	Peratus Kepuasan Kerja Mengikut Institusi Pekerjaan	55
4.8	Keutamaan Faktor Bersandar Di PUO	57
4.9	Keutamaan Faktor Bersandar Di Kolej Cosmopoint	57
4.10	Keutamaan Faktor Bersandar Bagi Keseluruhan	57

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Teori Kajian	8
2.1	Piramid Keperluan Mengikut Teori Hierarki Keperluan Maslow	16
2.2	Teori Dua Faktor Herzberg	22
2.3	Tekanan Hidup	24
2.4	Faktor Biografi dan Implikasinya Terhadap Tingkh laku Kerja	29
2.5	Kombinasi Faktor-Faktor Penentuan Prestasi Kerja	32
4.1	Peratus Kepuasan Kerja Mengikut Institusi Pekerjaan	55
4.2	Graf Min Melawan Faktor Bersandar Berdasarkan Keutamaan Pilihan Responden	58

SENARAI SINGKATAN

IPTS	-	Institusi Pengajian Tinggi Swasta
IPTA	-	Institusi Pengajian Tinggi Awam
PUO	-	Politeknik Ungku Omar
JTKM	-	Jabatan Teknologi, Komunikasi dan Maklumat
KUiTTHO	-	Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn
SPSS	-	Statistical Package For Social Sciences

SENARAI LAMPIRAN

NO. LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang soal selidik	78
B	Analisis Kajian Rintis	85
C	Analisis Kajian Sebenar	87

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Semakin hari semakin banyak perubahan teknologi dan ledakan maklumat melanda dunia. Ledakan ini bergerak dengan pantas. Ledakan dan perubahan ini menuntut manusia berubah agar tidak terpinggir oleh perubahan yang berlaku. Jikalau tidak, bukan sahaja ciptaan seperti teknologi akan menjadi lapuk, malahan manusia itu sendiri akan ketinggalan zaman. Turut sama merasai dan mengalami bahang perubahan ini ialah sistem pendidikan negara. Telah diakui bahawa pendidikan merupakan satu wadah yang mampu mensejahterakan manusia melalui perubahan-perubahan. Pendidikan juga merupakan jentera untuk menjanakan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang boleh membawa manusia sejagat ke tahap peradaban yang tinggi. Perubahan-perubahan yang diwujudkan dalam senario sistem pendidikan pula merupakan strategi ke arah menangani cabaran Wawasan 2020.

Pendidikan juga merupakan satu bidang penting dalam melahirkan tenaga kerja yang berketrampilan dan bermaklumat. Masyarakat beranggapan pendidik sebagai individu yang bertanggungjawab dalam menghasilkan pendidikan yang berketrampilan dan bermaklumat kepada pelajar. Pendidik perlulah mempunyai penghayatan dan rasa keseronokan dalam proses pengajaran dan pembelajaran demi untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualiti. Peranan dan tanggungjawab seorang pendidik adalah sangat kritikal. Mereka perlu memiliki keupayaan, kebolehan, kepakaran dan penghayatan bagi memastikan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan berkesan.

Kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai satu keseronokan atau perasan positif hasil daripada penilaian sesuatu kerja atau pengalaman kerja. Ia adalah akibat daripada persepsi setiap pekerja yang menggambarkan nilai-nilai sebenar kerja mereka di dalam situasi kerja (Razali, 1999).

Kepuasan kerja dalam kehidupan seseorang pekerja adalah penting dan bernilai. Pengkaji-pengkaji seperti Herzberg (1959), McGregor (1960) dan Maslow (1970) telah menekankan bahawa kepuasan kerja adalah merupakan satu keperluan manusia yang paling utama dan mesti dipenuhi terutama bagi mencapai tahap kesempurnaan sendiri. Kepuasan kerja kepada seseorang individu sama ada dia seorang pensyarah atau pendidik atau kerjaya-kerjaya lain adalah bergantung kepada nilai pekerjaan itu mengikut tafsiran atau penilaian individu itu sendiri. Ketinggian nilai pekerjaan yang dihasilkan seseorang individu itu boleh menyebabkan dia akan sentiasa mahu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh kerelaan hati, berminat dan komited kepada pekerjaannya dan seterusnya ia akan sentiasa mahu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh kerelaan hati tanpa sebarang paksaan (McGregor, 1960).

Beberapa persoalan daripada isu semasa mula menggugat kemampuan organisasi kerja sebagai wadah untuk mengisi kemahuan manusia. Kepentingan persekitaran telah meletakkan lebih banyak permintaan dan cabaran kepada organisasi kerja termasuklah organisasi pendidikan sendirinya. Menurut Awang (2003), terdapat perubahan yang ketara di dalam profesion pendidik dulu dan sekarang antaranya adalah seperti berikut:

- (i) Kedudukan pendidik dalam masyarakat, statusnya lebih jauh lebih tinggi pada masa dahulu. Tugas pendidik pada ketika itu lebih besar dalam masyarakat dan dipandang tinggi. Sekarang fungsi itu sudah berpecah dan diambil alih oleh agensi lain dalam masyarakat.
- (ii) Pendidik menjadi penasihat administrative. Pendidik juga menjadi tempat untuk mendapatkan nasihat kewangan, ekonomi, menyimpan duit dan sebagainya. Fungsi ini sedikit demi sedikit terhakis. Yang tinggal hanyalah mengajar di institusi-institusi pendidikan.
- (iii) Pendidik pada masa dahulu berasa puas bekerja kerana pilihan kerja tidak banyak. Tetapi sekarang, peluang kerja banyak dan mempunyai perbandingan gaji termasuklah dalam organisasi pendidikan itu tersendiri.

Berdasarkan statistik terkini, terdapat kira-kira 600 institusi pendidikan swasta sedang beroperasi di seluruh negara (Syuhada Choo, 2000). Kemunculan IPTS ini memberi peluang pendidikan yang luas kepada pelajar sekaligus peluang pekerjaan. Contoh institusi-institusi swasta yang beroperasi di negara kita adalah seperti Kolej Cosmopoint, Kolej Informatic dan Universiti Tenaga. Serba sedikit pertumbuhan IPTS ini akan menggugat tenaga-tenaga kerja di sektor awam termasuklah golongan pensyarah. Seperti yang kita ketahui, institusi-institusi ini selalunya menawarkan pulangan yang besar kepada pekerjanya. Oleh itu adalah perlu untuk kita mengkaji kebaikan dan kelemahan kedua-dua organisasi ini supaya bakal-bakal pensyarah dapat menilai sendiri setakat mana kepuasan kerja yang bakal ditempuhi.

1.2 Latar Belakang Kajian

Pendidikan adalah penting dalam pembangunan sesebuah negara khususnya jika negara tersebut ingin menjadi sebuah negara yang maju berasaskan perindustrian. Cabaran utama yang dihadapi oleh sistem pendidikan di Malaysia dewasa ini ialah untuk menyediakan perkhidmatan pendidikan yang berkualiti. Tenaga kerja (pensyarah) yang dihasilkan perlulah mempunyai kecekapan dan kepuasan terhadap kerja supaya mereka dapat menjalankan peranan masing-masing.

Persekitaran kerja memainkan peranan yang penting dalam diri seseorang individu. Oleh yang demikian, apabila kita membincangkan mengenai kepuasan kerja biasanya ia berkait rapat dengan kebolehan seseorang individu dalam menyesuaikan diri terhadap persekitaraan kerja. Ini kerana, kebolehan seseorang individu untuk menyesuaikan diri dengan persekitaraan kerja boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam dirinya.

Aspek kepuasan kerja ini bergantung kepada dua faktor utama iaitu faktor organisasi dan faktor demografi. Mengikut Smith dan Rakan-Rakan (1975), faktor organisasi ialah faktor gaji, pangkat, suasana kerja, penyeliaan dan teman sekerja. Manakala faktor demografi pula tertumpu kepada bangsa, umur, taraf perkahwinan dan lain-lain lagi.

Pada awal tahun 90-an berlaku penghijrahan beramai-ramai pensyarah institusi pengajian tinggi awam ke institusi pengajian swasta berikutan tawaran gaji yang lumayan. Ekoran fenomena tersebut institusi pengajian tinggi awam mengalami kekurangan pensyarah. Golongan ini tetap bertukar arah walaupun berbagai usaha yang telah dilakukan oleh kerajaan. Ini mungkin terjadi kerana terdapat beberapa perkara

yang tidak memberi kepuasan dalam kerjaya mereka sendiri. Bagaimanapun pada masa ini perkara sebaliknya berlaku yang menyaksikan banyak permohonan daripada pensyarah IPTS untuk berkhidmat di IPTA. Tidak mustahil dalam masa beberapa tahun lagi situasi ini akan berubah kembali. Tentu kita tertanya mengapakah situasi ini berlaku?

Lantaran itu, kajian ini dilakukan untuk mengkaji, mengenalpasti dan membincangkan isu kepuasan kerja di kalangan pensyarah institusi pengajian tinggi awam dan institusi pengajian tinggi swasta. Lagipun kebanyakan kajian yang dibuat berkaitan dengan kepuasan kerja di sesuatu institusi sahaja dengan tidak mempertimbangkan institusi lain. Kebanyakan penyelidikan hanya dibuat pada institusi pengajian tinggi awam sahaja.

Oleh itu kajian ini penting dalam menentukan faktor-faktor yang memungkinkan terjadinya ketidakpuasan kerja di sesuatu sektor organisasi tersebut dan memberikan suatu pandangan ataupun pilihan kepada bakal pendidik.

1.3 Pernyataan Masalah

Pendidik memainkan peranan yang penting dalam melahirkan insan yang seimbang berteraskan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK). Untuk melaksanakan tugas yang mencabar ini pendidik perlu mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi supaya produktiviti mereka dapat dipertingkatkan. Walau bagaimanapun sering kali terbaca dan terdengar pelbagai rungutan daripada golongan ini mengenai ketidakpuasan terhadap kerjaya mereka. Ini telah dibuktikan melalui temubual yang dijalankan oleh

pengkaji dengan beberapa orang pensyarah politeknik pada 15 Julai 2003. Menurut mereka terdapat beberapa aspek yang tidak memberi kepuasan terhadap kerjaya mereka seperti beban kerja dan tangga gaji. Sementara itu Shasha (2004) juga menyatakan bahawa pensyarah IPTA pada masa kini bukan sahaja terpaksa mengajar di dalam kelas malah terpaksa membuat kerja yang bukan sepatutnya tugas pensyarah. Menurut beliau lagi ramai pensyarah awam yang tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. Semua ini menunjukkan rasa tidak puas hati pensyarah-pensyarah di institusi pengajian tinggi awam. Ketidakpuasan ini tetap berlaku walaupun kerajaan telah mengambil beberapa langkah untuk cuba memenuhi permintaan mereka seperti kenaikan gaji dan menyediakan beberapa kemudahan (*New Straits Times*, 2003). Maka ini telah menarik minat pengkaji untuk mengkaji kepuasan kerja pensyarah di institusi awam dan swasta. Dalam kajian ini pengkaji akan mengenalpasti faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pensyarah. Pengkaji juga akan membuat perbandingan mengenai kepuasan kerja antara kedua-dua institusi berdasarkan beberapa faktor yang telah dikenalpasti.

1.4 Soalan Kajian

Secara khususnya kajian ini mempunyai persoalan utama seperti berikut:

- (i) Sejauhmanakah kepuasan kerja pensyarah-pensyarah di Politeknik Ungku Omar dan Kolej Cosmopoint berdasarkan faktor gaji, kenaikan pangkat, suasana kerja, beban kerja dan penyeliaan ketua?
- (ii) Sejauhmanakah perbandingan kepuasan kerja di antara pensyarah-pensyarah Politeknik Ungku Omar dan Kolej Cosmopoint?