

E-PEMBELAJARAN DAN KEPUASAN KERJA PASCA PANDEMIK COVID-19 DALAM KALANGAN PENSYARAH UNVERSITI

Mariani Omar

Fakulti Pengajian Islam dan Kemanusiaan
Jabatan Sains Kemanusiaan
Universiti Sultan Azlan Shah
Bukit Chandan, 33000 Kuala Kangsar, Perak
E-mail: mariani@usas.edu.my

ABSTRAK

E-pembelajaran dan kepuasan kerja telah wujud dalam kalangan pekerja terutama semasa, pasca pandemik serta endemik COVID-19. Dalam kajian ini, pengkaji fokus tentang e-pembelajaran dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah. E-pembelajaran dan evolusi internet adalah kesan perkembangan teknologi terutamanya evolusi internet telah mencabar konsep dan teori pendidikan tradisional, terutamanya terhadap konsep bilik darjah serta metod pengajaran dan pembelajaran. Cabaran utama kepada pendidik bagi menjalankan pembelajaran secara dalam talian, iaitu kebolehcapaian internet dan kestabilan platform pengajaran, pengurusan kepuasan kerja serta pentaksiran secara holistik. E- pembelajaran, pelajar perlu dicapai dengan menghubungi mereka melalui platform yang sesuai seperti aplikasi *Whatapps*, *Telegram* mahupun *Messenger*. Kepuasan kerja adalah terhasil apabila sesuatu pekerjaan dapat memenuhi nilai, harapan dan matlamat seseorang dan ketidakpuasan hati berlaku apabila sesuatu pekerjaan itu menghalang daripada mencapai perkara tersebut. Isu kepuasan kerja dalam kalangan pekerja yang ada implikasi seperti tidak berpuas hati lebih kerap ponteng kerja dan berkemungkinan mempunyai gelagat yang negatif terhadap kerjayanya. Kajian kuantitatif melalui tinjauan ini dengan menggunakan borang soal selidik e-pembelajaran ini diukur menggunakan alat ujian soal selidik tahap kefahaman responden terhadap e-pembelajaran. Manakala, *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* (1967) telah dialih ke bahasa Melayu oleh Duin (2001) Sejumlah 87 orang pensyarah (38 lelaki dan 49 perempuan) telah menjawab soal selidik tersebut. Dapatan kajian e-pembelajaran, menunjukkan nilai min yang tertinggi bagi dimensi memuat naikkan nota-nota kuliah ke laman web e-pembelajaran dari semasa ke semasa" iaitu 4.22 dan diikuti oleh keperluan berhubung dengan rakan sekerja dan pelajar tugas berlebihan sebagai kedua tinggi nilai min iaitu 4.15 dan paling rendah adalah arahan dan galakan daripada pihak pusat pengajian dengan min 3.63. Seterusnya, hasil dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja bagi faktor penentu mengikut nilai min skor pensyarah berada pada tahap sederhana. Hasil kajian ini diharap dapat menyediakan maklumat berguna kepada pihak pentadbiran fakulti dan pengurusan universiti untuk menyediakan kerangka skop tugas yang bersesuaian dan tidak terlalu membebaskan serta program-program yang bersesuaian dengan pensyarah. Dicadangkan kajian akan datang memberi fokus kepada

profesionalisme pensyarah dan kepentingannya dalam menjaga serta membantu masyarakat dalam isu-isu kesihatan mental.

Kata Kunci: E-pembelajaran, kepuasan kerja, pasca pandemik COVID-19

PENGENALAN

Fenomena semasa pandemik yang berada dalam gelombang wabak COVID-19 telah melanda Malaysia dan semua negara serta seluruh dunia. Terutama dalam keadaan pandemik di mana penularan pandemik COVID-19 telah mengganggu sistem pengajaran di pelbagai institusi, terutamanya dalam bidang pendidikan pengajian tinggi. Di Malaysia amnya, kelas bersemuka ditangguhkan untuk memastikannya keselamatan pelajar, pensyarah dan masyarakat sekeliling. Dalam konteks pendidikan, sehingga Mac 2020 aktiviti pembelajaran secara formal yang melibatkan hampir 600 juta pelajar di seluruh dunia terjejas akibat arahan penutupan institusi pendidikan sama ada di peringkat sekolah mahu pun institusi pengajian tinggi (Gonzalez, De La Rubia, Hincz, Comas-Lopez, Subirats, Fort, dan Sacha, 2020). Bagi mengurangkan kesan penutupan hub pendidikan, institusi pendidikan mencari pendekatan lain untuk mengajar dan menyampaikan ilmu kepada pelajar bidang pendidikan formal yang sebelum ini berjalan secara bersemuka. Bagi mengekang penularan dalam kalangan masyarakat yang lebih besar, kebanyakan negara di dunia telah mengambil keputusan untuk mengenakan sekatan kepada pelancong luar, arahan penjarakan fizikal dan mewajibkan pemakaian pelitup muka (Gonzalez et al. 2020; Wang et al. 2020). Sebaran wabak COVID-19 ke seluruh dunia memberi kesan terhadap sektor ekonomi, kewangan, sosial dan pendidikan. Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) Malaysia 2020-21, yang juga disebut sebagai PKP atau *Movement Control Order* (MCO), merujuk kepada tindakan pencegahan yang dilaksanakan oleh kerajaan persekutuan Malaysia terhadap wabak koronavirus (COVID-19) mulai 18 Mac 2020 (Awang Nawi, 2020). Perintah tersebut sering dirujuk oleh pihak media sama ada beberapa media tempatan mahupun media antarabangsa sebagai "*Lockdown* Malaysia" atau "*Lockdown* Separa Malaysia. Di Malaysia jumlah kes baharu ialah 9,180, dengan jumlah kes mencapai 80, 665 kes pada 09 Julai 2021 dengan angka kematian 5,980 kes pada 09 Julai 2021 (KKM, 2021).

Kerajaan Malaysia telah menguatkuasakan PKP dari 18 Mac hingga 31 Mac 2020 bagi Fasa 1, Fasa 2 bermula dari 1 hingga 14 April 2020, dilanjutkan ke Fasa 3 bermula dari 15 hingga 28 April dan seterusnya Fasa 4 bermula dari 29 April hingga 12 Mei 2021.

Ekoran dengan pengisytiharan wabak ini, negara telah menutup semua sektor seperti termasuklah sektor pendidikan bagi memutuskan rantai penularan wabak yang berbahaya ini. Implikasinya, proses pengajaran dan pembelajaran secara bersemuka yang telah diamalkan sejak sekian lama terpaksa dihentikan sepanjang tempoh PKP.

Sekian lama dalam usaha untuk memastikan semua pelajar tidak ketinggalan dalam mengikuti pembelajaran, pihak universiti dan warga pendidik mula menggunakan opsyen untuk

menjalankan kelas secara dalam talian (*online*). Pelbagai kebimbangan yang timbul apabila ingin melaksanakan kaedah pembelajaran secara atas talian ini. Bagi pendidik pula, telah menggunakan pelbagai platform untuk menjalankan pembelajaran secara dalam talian dan kebanyakannya menggunakan kaedah yang ada kesesuaian (Ahad., Fahmi, Hamid, Noor dan Lazin, 2020).

Selanjutnya berkaitan dengan e-pembelajaran dan evolusi internet adalah salah satu pendekatan yang diambil untuk meneruskan sesi pembelajaran dalam tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP). E-pembelajaran muncul kesan perkembangan teknologi terutamanya evolusi internet telah mencabar konsep dan teori pendidikan tradisional, terutamanya terhadap konsep bilik darjah serta metod pengajaran dan pembelajaran (Razak, 2017). Pembelajaran berbantuan komputer telah mencipta universiti maya yang semakin popular pada masa kini. Universiti maya menyediakan modul-modul kursus serta komunikasi interpersonal yang hanya memerlukan pelajar mempunyai kebolehan pembelajaran arahan sendiri, serta kemudahan komunikasi sinkroni dan asinkroni sebagai syarat asas.

Cabaran utama kepada pendidik bagi menjalankan pembelajaran secara dalam talian, iaitu kebolehcapaian internet dan kestabilan platform pengajaran, pengurusan emosi serta pentaksiran secara holistik (Nor Fauziana Mohd Salleh, 2020). Kebolehcapaian internet menjadi perkara penting dalam mengendalikan kelas dalam talian. Dalam usaha mengenalpasti tahap kebolehcapaian internet di dalam kelas dapat membantu menentukan kaedah bersesuaian bagi membolehkan kelas dalam talian dapat dijalankan dengan baik. Namun begitu, beberapa kekangan wujud terutamanya bagi pelajar yang tinggal di kawasan yang kurang mendapat liputan internet (Bibi Noraini Mohd Yusuf dan Jihan Ahmad, 2020). Secara umumnya cabaran dan pembelajaran dalam talian, pelajar perlu dicapai dengan menghubungi mereka melalui platform yang sesuai seperti aplikasi *WhatsApp*, *Telegram* mahupun *Messenger*. Ini amat penting bagi mengelakkan pelajar supaya tidak ketinggalan mengikuti sesi pembelajaran, dan pada masa yang sama berupaya merangsang pembelajaran secara berterusan semasa musim pandemik.

Yusup (2012), menjelaskan bahawa capaian internet rendah, platform seperti *WhatsApp*, *Telegram* dan *Instagram* sesuai dijadikan platform pengajaran. Bagi capaian sederhana, platform seperti Youtube dan *Kahoot* sesuai digunakan, manakala bagi capaian tinggi, platform bersemuka seperti *Zoom*, *Microsoft Team*, *Skype* dan *Google Meet* sesuai digunakan. Sesi pembelajaran dalam talian yang mempunyai jadual tertentu yang telah ditetapkan oleh pendidik perlu juga mengambil kira peranan pelajar. Sokongan kaunseling amat perlu semasa perintah kawalan pergerakan ini selain membantu pelajar berdepan dengan normal baharu pembelajaran. COVID-19 ini memerlukan usaha dan tenaga yang luar biasa daripada semua pihak, ibu bapa, pendidik dan pelajar. Kesedaran penerimaan e-pembelajaran dalam kalangan ahli akademik amat baik (Omar dan Ahmad, 2009).

E-pembelajaran ialah pembelajaran secara dalam talian digunakan untuk menganalisa norma baharu pembelajaran pada masa pandemik COVID-19 ini. E-pembelajaran adalah kegiatan pembelajaran dengan memanfaatkan jaringan internet, *local area network* (LAN) sebagai cara berinteraksi dalam pembelajaran seperti penyampaian PdPR (Mustofa, 2019). E-pembelajaran

dapat dilakukan dengan fasiliti komputer, laptop mahupun telefon pintar yang dihubungkan dengan jaringan internet. Dengan adanya fasiliti tersebut pensyarah dan pelajar dapat melakukan pembelajaran bersama di waktu yang sama menggunakan platform seperti WhatsApp, Telegram, Zoom, Meets, Google Classroom (Bali & Liu, 2018; Fitriah & Madjid, 2020).

E-pembelajaran pada awalnya ditanggap positif oleh ramai masyarakat tetapi dengan berjalannya proses pembelajaran, pelajar mengalami beberapa kesulitan. Kesulitan tersebut antara lain jaringan internet yang kurang menyokong, sebahagian pelajar kekurangan kuota, banyak gangguan ketika belajar di rumah, pelajar merasa kurang fokus belajar tanpa adanya interaksi langsung dengan pensyarah mahupun pelajar lain. Pengajaran dan pembelajaran yang disampaikan sukar difahami, kurangnya persiapan pensyarah dalam menyiapkan bahan PdP (Gunadha & Rahmayunita, 2020). Tugas yang banyak dengan tempoh tarikh akhir yang singkat pembelajaran dalam talian menjadikan pensyarah menghadapi tekanan kerja (Phipps, Grafton & Kompas, 2020). Sepanjang sesi pembelajaran secara dalam talian dijalankan, terdapat beberapa kebaikan dan kekangan yang dihadapi oleh pelajar bahkan pensyarah. Hal ini menjadi kejutan kepada pelajar dan pensyarah yang terpaksa melaksanakan aktiviti pembelajaran dalam talian secara sepenuhnya. Kaedah pengajaran secara dalam talian ini turut mencabar keupayaan pensyarah untuk melaksanakannya (Bibi Noraini Mohd Yusuf & Jihan Ahmad, 2020).

Seterusnya, kepuasan kerja merupakan terkait dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rakan kerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu konteks yang penting untuk dimiliki seseorang pekerja. Di mana pekerja dapat berinteraksi dengan suasana kerjaya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan objektif di institusi pekerjaannya. Robbin dan Judge (2008) dalam jurnal Rumada dan Utama (2013) menjelaskan bahawa kepuasan kerjadapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pekerja yang terjadi apabila ianya bertemu antara nilai balas jasa kerja pekerja dan organisasi dengan tingkat nilai balas yang memang diinginkan oleh para pekerja (Yuliani dan Katim, 2017).

Isu kepuasan kerja dalam kehidupan pekerja merupakan sesuatu yang penting kepada setiap pekerja sepanjang tempoh mereka bekerja (Zaffar Ahmad Nadaf, 2018). Kepuasan kerja merujuk kepada pekerja yang mempunyai perasaan gembira dan selesa terhadap pekerjaan mereka (Vip Paramarta & Tendi Haruman, 2005). Perkara ini memberikan gambaran bahawa pekerja yang berada pada tahap yang selesa dengan keadaan kerjanya telah mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini telah menjadi salah satu keperluan yang perlu ada dalam diri setiap pekerja di organisasi tidak kira sama ada terhadap organisasi yang telah membangun ataupun sedang membangun (Frempong, Agbenyo & Darko, 2018). Masa hadapan organisasi turut bergantung pada tahap kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pekerja dalam organisasi tersebut (Wardhani, 2015; Samsudin & Rindam, 2018).

Isu kepuasan kerja perlu diambil kira dalam sesuatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan atribut penting yang ingin dicapai oleh setiap organisasi (Oshagbemi, 2003). Robbin dan Judge (2009) turut menjelaskan bahawa terdapat bukti pekerja yang tidak berpuas hati lebih

kerap ponteng kerja dan berkemungkinan mempunyai gelagat yang negatif terhadap kerjayanya. Kepuasan kerja juga sebagai satu keseronokan dan ia ada kaitan dengan keadaan emosi yang positif hasil daripada kerja atau pengalaman seseorang (Frempong, Agbenyo, dan Darko, 2018). Seterusnya kepuasan kerja juga bergantung kepada setakat mana sesuatu pekerjaan itu dapat memenuhi keperluan seseorang (Ramayah, Jantan, dan Tadisina, 2001; Ina Kroenberg, 2003; Inayatullah, 2013; Halimatussaadiyah Tamrin & Noraini Abdol Raop, 2015). Kepuasan kerja adalah terhasil apabila sesuatu pekerjaan dapat memenuhi nilai, harapan dan matlamat seseorang dan ketidakpuasan hati berlaku apabila sesuatu pekerjaan itu menghalang daripada mencapai perkara-perkara tersebut (Gordon, 2002; Oshagbemi, 2003; Rumada, dan Utama, 2013; Pang dan Lu, 2018).

Selanjutnya isu kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam motivasi kerja dan penting dalam memastikan pekerja sentiasa menunjukkan prestasi yang baik terhadap tugasnya (Raop dan Saire (2021; Pranesti dan Kusuma, 2021). Selain itu, tahap kepuasan kerja para pekerja dalam sesebuah organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kejayaan dan kecemerlangan organisasi tersebut (Lai, 2018; Kadir dan Merican, 2017). Kecemerlangan sesebuah organisasi bermula daripada tahap kepuasan kerja para pekerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung akan mendorong kepada kecemerlangan dirinya sendiri, organisasi dan juga negara. Perasaan seseorang pekerja terhadap kerjanya akan dapat dikesan oleh pihak pengurusan melalui tahap kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Tidak dinafikan bahawa pekerja juga inginkan diri mereka sendiri memiliki tahap kepuasan kerja yang tinggi, namun segala-galanya bergantung pada perasaan dalaman mereka terhadap tugas tersebut (Zaffar Ahmad Nadaf, 2018). Penting bagi para pekerja untuk memiliki tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kehidupan mereka kerana pekerja sebenarnya meluangkan masa yang lama dalam hidup mereka untuk bekerja demi menjana ekonomi masing-masing. Rentatan daripada kajian lepas menunjukkan bahawa ada keperluan kajian mengenai kepuasan kerja dijalankan dalam bidang psikologi. Kajian mengenai kepuasan kerja perlu dijalankan bagi menjelaskan tentang tahap kepuasan dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Tahap kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja akan memberikan kesan kepada bagaimana ia berkelakuan dan keberkesanan kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Oleh yang demikian, merujuk kepada kajian-kajian mengenai kepuasan kerja di organisasi, maka kajian ini telah mengambil inisiatif untuk mengkaji tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah.

PERMASALAHAN KAJIAN

Ruang lingkup gejala isu tentang e-pembelajaran dan kepuasan kerja, masih kurang dibuat kajian terutamanya di pasca dan pandemik COVID-19. Oleh yang demikian pengkaji telah mengambil inisiatif untuk mengkaji isu tersebut, memandangkan ianya sangat penting untuk dikaji bagi mencari solusi dan cadangan yang sesuai bagi menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja dalam kalangan staf akademik. Kajian ini telah mengkaji isu e-pembelajaran dan kepuasan kerja telah dijadikan isu utama kajian. Faktor e-Pembelajaran adalah terkait dengan tahap

kefahaman responden mengenai tanggungjawab mereka sebagai ahli akademik dan pelaksanaan e-pembelajaran lebih fokus kepada minat yang tinggi dalam bidang ICT, tidak mahu ketinggalan menggunakan kaedah baru dalam e-pembelajaran, positif terhadap penggunaan teknologi terkini, arahan pihak pentadbiran universiti, keperluan pembelajaran dan pengajaran serta berhubung dengan rakan sekerja dan pelajar dan berpengetahuan luas dalam bidang ICT. Manakala kepuasan kerja pula merujuk kepada kepuasan kerja yang terkait dengan t dengan keadaan kerjanya telah mencapai kepuasan kerja, tanggungjawab, peluang untuk melakukan kerja, agihan dan skop kerja yang jelas, peluang untuk menyertai latihan, kepimpinan dan majikan, ganjaran dan pengiktirafan, gaji, suasana tempat kerja dan hubungan dengan rakan sekerja.

Secara umumnya, terdapat banyak kajian yang dilakukan mengenai e-pembelajaran namun kajian tentang isu e-pembelajaran dan kepuasan kerja, yang melibatkan sasaran responden dalam kalangan pensyarah USAS masih kurang dikaji. Oleh itu, kajian ini penting untuk dibuat kerana dapatan kajian dapat memberi maklumat penting kepada pensyarah dan pihak pengurusan tertinggi, agar mereka mendapat maklumat dalam mengawal faktor-faktor tersebut supaya e-pembelajaran dapat dapat dipertingkatkan dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah dapat diseimbangkan. Secara tidak langsung, ia akan meningkatkan kesedaran diri, keperluan menyesuaikan pengajaran dan pembelajaran mengikut keperluan semasa dan kemahiran sosial dalam diri manusia yang membawa kepada keseronokan bekerja dan kesejahteraan hidup. Oleh itu kajian ini amat bertepatan dengan keperluan semasa.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini ialah untuk mengenal pasti e-pembelajaran dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Sultan Azlan Shah (USAS) dari sudut tahap kefahaman dan tanggungjawab pensyarah, pelaksanaan e-pembelajaran. Manakala untuk kepuasan kerja ialah bidang tugas, penyeliaan, ganjaran, pendapatan, dan hubungan dengan rakan kerja.

KEPENTINGAN KAJIAN

Kesignifikanan kajian memberikan gambaran umum mengenai kualiti pensyarah pada masa kini. Menerusi pemahaman terhadap e-pembelajaran dan kepuasan kerja yang mereka miliki. Kesignifikanan kajian ini dapat dijelaskan dalam beberapa konteks iaitu iaitu golongan pensyarah, terkait dengan e-pembelajaran dan kepuasan kerja semasa pandemik dan pasca pandemik COVID-19. Kajian ini sedikit sebanyak telah membantu mengisi jurang yang wujud di antara kajian-kajian sedia ada, di samping dapat menyumbang ilmu pengetahuan yang lebih konsisten. Selain itu, beberapa dapatan baru yang bakal diperolehi dalam kajian ini juga secara tidak

langsung dapat dijadikan sebagai panduan untuk kajian lanjutan oleh para pengkaji akan datang.

REKA BENTUK KAJIAN

Dalam kajian ini kuantitatif ini menggunakan jenis tinjauan yang melibatkan responden yang ramai yang telah terlibat dalam kaji selidik ini.

RESPONDEN KAJIAN

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah seramai 186 orang pensyarah dari USAS. Responden hanya melibatkan seramai 87 orang pensyarah memberi respon dalam kajian ini. Pemilihan USAS sebagai sampel kajian dilihat bersesuaian memandangkan organisasi ini merupakan organisasi badan bukan kerajaan, yang terletak di negeri Perak. Di Malaysia, kajian mengenai tekanan kerja dan kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja di agensi kerajaan telah banyak dilakukan berbanding dengan pekerja di agensi bukan kerajaan. Lantaran itu, kajian ini mengambil inisiatif untuk mengkaji pensyarah di USAS memandangkan organisasi ini terkenal sebagai salah sebuah universiti swasta yang sedang berkembang untuk bersaing seiring dengan universiti swasta yang sudah lama dari pelbagai aspek di Perak.

LOKASI KAJIAN

Kajian ini telah dijalankan di sebuah institusi pengajian tinggi swasta (IPTS) iaitu di Universiti Sultan Azlan Shah (USAS). Institusi terletak di daerah Bukit Chandan, Bandar Di Raja Kuala Kangsar, Perak Darul Ridzuan. Sebelum dinaiktaraf sepenuhnya menjadi sebuah universiti, USAS turut dikenali dengan nama Kolej Islam Darul Ridzuan (KISDAR) dan Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah (KUISAS). Sejarah penubuhan KISDAR adalah bermula pada tahun 1999 iaitu pada awalnya hanyalah beroperasi sebagai sebuah kampus sementara dan kemudiannya menjadi sebuah kampus tetap pada tahun 2008. Pada 2009, KISDAR telah rasmi dinaiktaraf kepada KUISAS oleh D.Y.M.M Pemangku Raja Perak Darul Ridzuan, Raja Dr. Nazrin Shah ibni Sultan Azlan Muhibbudin Shah. Akhirnya pada tahun 2016, Perdana Menteri keenam iaitu Y.A.B Dato' Seri Najib Tun Razak telah mengumumkan KUISAS sebagai sebuah universiti penuh dan kini lebih dikenali dengan nama USAS.

INSTRUMEN KAJIAN

Borang soal selidik telah dijadikan alat kajian bagi membantu pengkaji memperolehi maklumat-maklumat penting daripada responden kajian secara sistematik dan efisien. Soal selidik yang digunakan mempunyai tiga bahagian. utama iaitu bahagian A, bahagian B, dan bahagian C, Bahagian A merangkumi ciri-ciri demografi subjek. Manakala bahagian B adalah

soal selidik ialah e-Pembelajaran mengandungi 20 item yang mengukur 2 subskala iaitu faktor kefahaman penggunaan e-pembelajaran dan faktor pelaksanaan e-pembelajaran. Borang mengukur tahap kefahaman staf akademik terhadap e- pembelajaran, skala kesediaan pembelajaran arahan sendiri dan borang yang mengenalpasti faktor-faktor yang turut mempengaruhi tahap kefahaman staf akademik terhadap e-pembelajaran. Manakala bahagian C adalah mengukur kepuasan kerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* versi pendek oleh Weiss *et al.* (1967). Alat ujian ini digunakan secara meluas bagi mengukur kepuasan kerja telah dialih ke bahasa Melayu oleh Duin (2001) yang berkaitan dengan kenaikan pangkat, kerja, penyeliaan, rakan sekerja dan suasana kerja. Semua faktor ini adalah penting bagi menentukan tahap kepuasan kerja. Arahan bagi soal selidik ini, responden dikehendaki untuk memilih nombor skala likert 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= tidak pasti; 4= setuju dan 5= sangat setuju. yang paling benar menggambarkan diri mereka. Responden telah diberikan link dalam *Google Form* untuk set soalan kajian tinjauan ini.

KAEDAH PENGUMPULAN DATA

Prosedur pengumpulan data dalam kajian ini dijalankan secara berperingkat supaya kajian berjalan dengan lancar, tersusun dan telus. Di permulaan kajian, prosedur yang diambil oleh pengkaji adalah merangkumi pemilihan tema yang menjadi fokus utama kajian. Dalam pada masa yang sama, pengkaji juga telah meminta kebenaran menerusi e-mel daripada pemilik instrumen yang ditemukan bersesuaian untuk diaplikasikan dalam kajian ini. Setelah itu, pengkaji mula mengedarkan soal selidik kepada responden secara atas talian iaitu dengan menggunakan *Google Form*. Pengedaran soal selidik juga diedarkan dengan perkongsian link untuk responden menjawab soal selidik tersebut.

ANALISIS DATA

Maklumat daripada responden dianalisis, pengkaji telah menggunakan kaedah analisis statistik iaitu statistik deskriptif bagi menjawab persoalan yang dinyatakan di awal kajian. Kaedah pertama iaitu statistik deskriptif adalah bertujuan untuk menghuraikan ciri-ciri sesuatu pemboleh ubah dalam bentuk kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai. Misalnya, maklumat responden seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan, status perkhidmtan, pendapatan bulanan dan diterangkan dalam bentuk kekerapan dan peratusan. Manakala, tahap amalan gaya asuhan ibu bapa, tahap personaliti psiko-spiritual serta tahap ketahanan diri responden pula dijelaskan dalam bentuk nilai min dan juga sisihan piawai.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian bagi maklumat demografi responden iaitu jantina, umur, fakulti, status perkhidmatan, tempoh perkhidmatan, dan kelayakan akademik. Seramai 38 orang (43.7 %) adalah pensyarah lelaki manakala seramai 49 orang (56.3%) adalah pensyarah perempuan. Manakala mengikut fakulti pengajian pula menunjukkan seramai 51 orang responden dari

Fakulti Pengajian Islam (58.6%), Fakulti Pengurusan Teknologi Maklumat, 33 orang (37.9%), dan 3 orang (3.4%) Pusat Bahasa Celfos. Selain itu, tempoh perkhidmatan responden yang paling ramai ialah 1 hingga 3 tahun ialah 37 orang (42.5%) diikuti dengan 10 tahun hingga 13 tahun seramai 18 orang (20.7%), 7 hingga 9 tahun ialah 13 orang (14.9%), 12 orang (13.8%) berkhidmat 4 hingga 6 tahun dan yang akhir ialah 5 orang (8.0%) berkhidmat lebih 14 tahun. Tambahan lagi, responden kajian ini juga terdiri daripada 3 orang Prof (3.4%), 2 orang Prof Madya (2.3%), 20 orang responden yang mempunyai tahap pendidikan PhD (23%), diikuti dengan Ijazah Sarjana 52 orang (59.8%), Ijazah Sarjana Muda seramai 10 orang (11.5%).

Dapatan bagi e-pembelajaran pensyarah terdapat lima konsep e-pembelajaran di USAS yang telah diketengahkan. Konsep yang pertama ialah tahap kefahaman responden mengenai tanggungjawab mereka sebagai ahli akademik. Konsep kedua ialah faktor pelaksanaan e-pembelajaran perkembangan ICT dan era pandemik COVID-19. Konsep ketiga ialah e-pembelajaran memerlukan komitmen yang lebih dalam pengajaran dan pembelajaran. Konsep keempat pula ialah pembelajaran yang dikendalikan menerusi komputer dan internet membolehkan pembelajaran dilaksanakan dengan lebih mudah, tanpa batasan jarak dan lebih ramai pelajar.

i). Tahap Kefahaman Responden Mengenai Tanggungjawab Ahli Akademik

Nilai min yang tertinggi bagi dimensi ini dicatat oleh kenyataan nombor 9 “memuat naikan nota-nota kuliah ke laman sesawang e-pembelajaran dari semasa ke semasa” iaitu 4.22. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan seperti yang telah ditunjukkan dalam kenyataan soalan pensyarah bersetuju bahawa mereka perlu memuatnaikan nota kuliah ke laman sesawang e-pembelajaran dari semasa ke semasa, mencatatkan sebanyak 64.4%. Manakala, untuk nilai min yang paling rendah pula dicatat oleh kenyataan soalan 11 “menggagalkan para pelajar menggunakan e-pembelajaran sebagai mekanisme pembelajaran semenjak COVID-19 berlaku” iaitu 3.91. Hasil kajian menunjukkan sebanyak 56.3% responden bersetuju dengan kenyataan ini kerana mereka sebenarnya boleh bersedia untuk memnggalakkan para pelajar menggunakan e-pembelajaran sebagai mekanisme pembelajaran semenjak COVID-19. Berdasarkan dapatan yang diperolehi tentang tahap kefahaman responden terhadap e-pembelajaran, majoriti bersetuju dengan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan oleh pengkaji. Selain itu, nilai-nilai min yang diperolehi juga menunjukkan bahawa kebanyakan responden mempunyai tahap kefahaman yang tinggi terhadap e-pembelajaran yang dilaksanakan di USAS.

ii). Faktor Pelaksanaan E-pembelajaran

Dapatan kajian ini menunjukkan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan e-pembelajaran pensyarah di USAS. Secara majoritinya, berada pada tahap yang tinggi. Seperti yang telah dinyatakan item nombor 18 “keperluan berhubung dengan rakan sekerja dan pelajar” iaitu sebanyak 71.3% telah mencatatkan min paling tinggi iaitu 4.15. Justeru ini menjelaskan

bahawa ada keperluan menggunakan e-pembelajaran untuk berhubung dengan rakan sekerja dan pelajar. Keadaan ini membuktikan bahawa terdapat pensyarah USAS sama ada lelaki mahupun perempuan yang terlibat dengan kerjaya sebagai seorang pensyarah memerlukan akan e-pembelajaran di era pandemik COVID-19. Manakala min paling rendah ialah pada item no.17 “arahan dan galakan daripada pihak pusat pengajian” iaitu sebanyak 49.4% dengan min 3.63, pensyarah bersetuju tentang pelaksanaan e-pembelajaran ada kaitan dengan arahan pihak pusat pengajian USAS.

Dapatan bagi Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Dalam kajian ini, tahap kepuasan kerja seseorang individu yang bergelar tenaga pengajar iaitu pensyarah yang mengajar dan menyampaikan ilmu kepada pelajar dalam Jadual 1 di bawah. Tahap kepuasan pensyarah min purata secara keseluruhan ialah 3.6, iaitu pada tahap sederhana. Nilai min bagi subskala aspek kepuasan kerja pensyarah iaitu bidang tugas, penyeliaan, ganjaran, pendapatan, hubungan tempat kerja dan rakan sekerja, masing-masing ialah 3.94, 3.89, 3.49, 3.42, 3.33 dan 3.53. Kesemua nilai min ini berada pada tahap sederhana, kecuali bagi subskala bidang tugas, dan penyeliaan yang berada pada tahap tinggi.

Jadual 1: Tahap Kepuasan kerja bagi Faktor Penentu Mengikut Nilai Min Skor

Faktor Penentu	Min	Skor Tahap Kepuasan
Bidang Tugas	3.94	Tinggi
Penyeliaan	3.89	Tinggi
Ganjaran	3.49	Sederhan
Pendapatan	3.42	Sederhana
Hubungan Tempat Kerja	3.33	Sederhana
Rakan Sekerja	3.53	Sederhana

Bagi ganjaran, pendapatan, hubungan di tempat kerja dan rakan sekerja pula tahap kepuasan berada di tahap sederhana. Tahap kepuasan kerja ini berdasarkan kepada skala *Likert* yang mengandungi 5 skala seperti yang diterangkan dalam metodologi. Hubungan antara tekanan kerja dan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis hasil kajian ini mendapati nilai pekali kolerasi, r bagi sokongan pihak pentadbir dengan kepuasan kerja intrinsik adalah $-.058$. Ini menunjukkan kolerasi yang sangat lemah memandangkan nilai $p = 0.493$ adalah lebih besar daripada signifikan $\alpha = 0.05$. Ini bermakna tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan pihak pentadbir dengan kepuasan kerja intrinsik ($r = -.058$, $p > 0.493$). Maka secara umumnya, faktor sokongan pihak pentadbir tidak mempunyai pengaruh kepada tahap kepuasan kerja intrinsik pensyarah di USAS. Dapatan kajian ini yang

menjelaskan bahawa faktor sokongan pihak pentadbir turut sedikit sebanyak mempunyai pengaruh kepada tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah.

Jadual 2: Hubungan e-Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja

	Kepuasan Kerja			
	Intrinsik		Ekstrinsik	
	Nilai pekali Nilai p	Korelasi	Nilai pekali Nilai p	Korelasi
Faktor-faktor Tekanan Kerja				
Sokongan Pihak Pentadbir	.000	-.404	.000	-.382**
Berurusan dengan Pelajar	.399	.092	.850	.021
Kekuatan Kewangan	.140	-.160	.307	-.111
Hubungan Sesama Pensyarah	.041	-.220	.159	-.152
Tugas Berlebihan	.659	.048	.872	-.018
Dimensi Kecerdasan Emosi				
Kesedaran Diri	.494	.074	.122	.167
Pengawalan Emosi	.000	.468	.039	.222
Motivasi	.000	.012	.000	.524
Empati	.000	.498	.000	.506
Kemahiran Sosial	.000	.499	.000	.456
E-pembelajaran				
Tahap kefahaman-pembelajaran	.000	.418	.002	.334
Faktor pelaksanaan e-pembelajaran	.000	.548	.000	.491

Hasil kajian untuk sokongan pihak pentadbir dengan kepuasan kerja ekstrinsik menunjukkan nilai pekali kolerasi, r adalah $-.382^{**}$. Ini menunjukkan kolerasi yang sangat kuat memandangkan nilai $p = .000$ adalah lebih rendah daripada signifikan $\alpha = 0.05$. Ini bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan pihak pentadbir dengan kepuasan kerja ekstrinsik. Maka secara umumnya, sokongan pihak pentadbir tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ekstrinsik terhadap pensyarah. Dapatan kajian ini menyatakan bahawa faktor sokongan pihak pentadbir tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ekstrinsik dalam kalangan pensyarah. Hasilnya, faktor ini sebenarnya tidak memberi pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik kepada pensyarah.

Seterusnya ialah bagi faktor tekanan kerja berurusan dengan pelajar, kekuatan kewangan, hubungan sesama pensyarah dan juga faktor tugas berlebihan. Nilai pekali kolerasi r , bagi keempat-empat faktor ini ialah $.399$, $.140$, $.041$, $.659$. Justeru, untuk nilai p pula ialah $.092$, $-.160$, $-.220$ dan juga $.048$ adalah lebih tinggi daripada signifikan $\alpha = 0.05$. Ini bermakna tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keempat-empat faktor ini dengan kepuasan kerja intrinsik. Maka secara umumnya, keempat-empat faktor tekanan kerja ini tidak mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja intrinsik terhadap pensyarah di USAS. Dapatan

kajian ini menjelaskan bahawa keempat-empat faktor tekanan kerja ini tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja intrinsik pensyarah.

Untuk e-pembelajaran menerusi dimensi pertama iaitu dimensi tahap kefahaman e-pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ekstrinsik. Hasil kajian menunjukkan nilai pekali kolerasi r , ialah .334 mempunyai nilai yang tinggi memandangkan nilai $p = .002$ adalah kurang daripada signifikan $\alpha = 0.05$. Ini bermakna terdapat hubungan yang signifikan di antara dimensi tahap kefahaman e-pembelajaran dengan kepuasan kerja ekstrinsik pensyarah. Seterusnya bagi dimensi faktor pelaksanaan e-pembelajaran yang lain menunjukkan nilai pekali kolerasi r , .491**, ia hubungan kolerasi yang sangat kuat memandangkan nilai p bagi 000 adalah lebih rendah daripada signifikan $\alpha = 0.05$. Secara umumnya, ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-dua dimensi dengan kepuasan kerja ekstrinsik dalam kalangan pensyarah.

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Berdasarkan dapatan kajian yang telah dilakukan didapati bahawa terdapat konsisten Dapatan kajian menunjukkan bahawa masalah e-pembelajaran yang dihadapi oleh pensyarah pada hari ini berada pada tahap yang sederhana ke tahap tinggi. Hasil kajian mendapati bahawa sebilangan besar daripada responden mengalami e-pembelajaran pada tahap yang sederhana manakala sebilangan kecil sahaja yang mengalami e-pembelajaran pada tahap yang rendah. Apa yang ditakuti ialah sekiranya perkara ini dibiarkan berterusan tanpa ada usaha-usaha penambakan e-pembelajaran baik dengan seberapa segera, besar kemungkinan semakin ramai pensyarah akan mengalami masalah e-pembelajaran tahap yang tinggi pada suatu ketika nanti. Pensyarah perempuan mengalami masalah e-pembelajaran yang tinggi berbanding pensyarah lelaki.

Seterusnya, hasil kajian Hasil yang menyatakan bahawa pensyarah boleh menerima secara positif penggunaan pembelajaran-e dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Maka dengan ini hasil yang ditunjukkan membuktikan bahawa e-pembelajaran bukanlah merupakan penyebab pensyarah mengalami tekanan tetapi sebagai kaedah yang digunakan untuk meningkatkan profesional akademik. Selain itu, e-pembelajaran dapat meningkatkan motivasi pensyarah dalam pembelajaran kerana minat terhadap teknologi maklumat dan internet sebagai satu medium perantaraan yang penting kepada pensyarah pada masa kini.

Kajian ini menjelaskan empat konsep e-pembelajaran. Konsep yang pertama ialah e-pembelajaran sebagai satu kaedah pembelajaran baru khusus untuk pensyarah. Konsep kedua ialah salah satu usaha sejajar dengan perkembangan ICT. Konsep ketiga ialah e-pembelajaran memerlukan komitmen yang lebih dalam pengajaran dan pembelajaran. Konsep keempat pula ialah pembelajaran yang dikendalikan menerusi komputer dan internet membolehkan

pembelajaran dilaksanakan dengan lebih mudah, tanpa batasan jarak dan lebih ramai pelajar. Tahap kefahaman responden terhadap konsep e-pembelajaran adalah salah satu usaha sejajar dengan perkembangan ICT adalah min paling tinggi iaitu 4.52. Ini menunjukkan bahawa ahli akademik sedar tentang konsep e-pembelajaran yang mana ICT dimajukan sebagai alat utama bagi membolehkan ahli akademik melibatkan pelajar dalam pelbagai aktiviti pembelajaran di dalam kuliah. Kebanyakan IPT di Malaysia mengambil berat tentang kepentingan ICT bagi memastikan ahli akademik dan pelajar dapat bersatu secara produktif dalam persekitaran pendidikan yang baru. Iaitu majoriti daripada ahli akademik menerima program ICT dalam sistem pembelajaran dengan terbuka dan positif terutama dimusim pandemik COVID-19.

Justeru, pensyarah harus memperkenalkan apparatus dan metodologi yang dapat membantu meningkatkan kualiti proses pembelajaran dengan menyediakan informasi yang berguna kepada pelajar dan aktiviti yang telah dijalankan oleh mereka dalam sistem pembelajaran dalam talian. Selain itu institusi yang menjalankan kaedah pengajaran dan pembelajaran atas talian perlu memastikan bahawa rangkaian sosial adalah boleh dipercayai dan mampu untuk mengukur prestasi akademik sebenar selain memastikan jaringan keselamatan yang terkawal agar tiada isu kebocoran maklumat yang tidak wajar. Namun begitu, tidak dapat dinafikan melalui kaedah pembelajaran dalam talian banyak manfaat yang boleh didapati. Pengajaran atas talian membolehkan proses pembelajaran yang dilaksanakan tanpa mengira jarak dan bilangan ahli yang melayarinya. Pensyarah juga dapat melalui proses pembelajaran yang berterusan di samping berupaya menyampaikan pengetahuan dengan lebih berkesan. Fasiliti dan infrastruktur untuk diskusi dalam talian dan bantuan pengajaran untuk isi kandungan juga dapat disediakan sebagai pendekatan kepada pensyarah.

Di samping itu, latihan dan maklumat yang lebih berstruktur dan bersepadu dapat diselaraskan. Demi memastikan pensyarah kekal relevan dan dinamik dalam menyampaikan ilmu secara dalam talian terdapat beberapa laman *web* yang menawarkan kursus dan pembelajaran atas talian bagi meningkatkan pemahaman dan kualiti pengajaran seperti *EPSA*, *Coursera*, *EDX*, dan *Future learn*. Melalui platform yang diperkenalkan pengajar juga boleh berinovasi dalam penyediaan platform kaedah pengajaran dan penyampaian maklumat yang lebih sistematik dan efisien. Justeru, beberapa pensyarah boleh rentas sempadan dalam PdP universiti.

Ini menunjukkan bahawa kaedah pembelajaran dalam talian adalah pilihan pensyarah masa kini. Walau bagaimanapun, setiap pensyarah harus mengambil kira beberapa faktor yang perlu dilalui oleh realiti kebanyakan pelajar bukan semua pelajar mempunyai akses capaian internet yang baik, masih ada di kalangan pelajar yang tinggal di pedalaman, pelajar yang berada di rumah di sepanjang tempoh PKP perlu membantu ibu bapa menguruskan aktiviti harian, kediaman yang tidak selesa, serta kemudahan telefon pintar dan aksesori berkaitan bukan canggih dan terkini. Justeru, pensyarah perlu bijak menangani isu tersebut secara

berhemah. Setiap pensyarah perlu mengambil langkah proaktif bagi memastikan tiada sesiapa yang ketinggalan di sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran, serta matlamat utama pembelajaran secara holistik dan inklusif tercapai.

Justeru, untuk memastikan kaedah pembelajaran dalam talian yang berkesan, terdapat beberapa faktor yang perlu diambil kira seperti pembinaan kawalan persekitaran, kepentingan interaksi secara interaktif, latihan yang efektif dan berkesan, akses capaian teknologi yang maksimum, tahap piawaian yang standard, jaminan kualiti sumber yang tidak terhad, penentangan terhadap perubahan semasa dan teknologi, permasalahan berkaitan harta intelektual dan hak cipta serta sokongan institusi pendidikan yang menjalankan kaedah pembelajaran atas talian.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kefahaman responden terhadap pelaksanaan e-pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesediaan pembelajaran arahan sendiri adalah pada tahap sederhana iaitu 3.20. Hubungan yang sederhana antara kedua-dua pemboleh ubah ini disebabkan terdapatnya faktor-faktor lain yang turut menyumbang kepada tahap kefahaman responden. Faktor gangguan *line* internet dalam kalangan pensyarah yang terlibat dalam penyediaan bahan pengajaran menjadi penyebab kepada pelaksanaan perkembangan program e-pembelajaran menjadi kurang berkesan. Akibat daripada permasalahan tersebut, ahli akademik tidak dapat melayari laman *web* e-pembelajaran USAS dan ini menyumbang kepada ketidak fahaman mereka terhadap e-pembelajaran yang dilaksanakan. Kesimpulannya, terdapat faktor-faktor lain yang boleh menyumbang kepadaperlaksanaan e-pembelajaran terutamanya faktor mempunyai kemudahan komputer dan ia tidak hanya bergantung kepada kesediaan pembelajaran arahan sendiri pensyarah sahaja. Pensyarah turut mempengaruhi dan menggalakkan pelajar bermotivasi ketika pembelajaran, seharusnya mempunyai kesediaan pembelajaran arahan sendiri yang tinggi untuk mencapai matlamat pembelajaran.

Untuk objektif kajian bagi mengenal pasti kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah USAS. Dapatan kajian ini memberikan petunjuk yang positif terhadap enam keadaan yang dinilai dalam kepuasan kerja pensyarah USAS, empat keadaan berada pada tahap sederhana dan hanya dua berada di tahap tinggi. Keadaan yang berada di tahap sederhana adalah keadaan kerja, keadaan gaji, keadaan peluang kenaikan pangkat dan keadaan corak penyeliaan manakala keadaan di tahap tinggi adalah keadaan rakan sekerja dan keadaan pekerjaan secara keseluruhan. Melihat kepada majoriti tahap kepuasan berada pada tahap sederhana, ia menggambarkan bahawa kepuasan kerja di USAS berada dalam keadaan yang sederhana dan perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan. Tahap kepuasan sederhana ini jika tidak diatasi segera berkemungkinan akan membawa kepada tahap kepuasan yang rendah kelak. Oleh yang demikian, pihak pengurusan di USAS perlu melakukan tindakan segera dengan mengaplikasikan cadangan-cadangan yang diutarakan agar tahap kepuasan para pekerjanya

dapat ditingkatkan dan seterusnya para pekerja dapat ditingkatkan kepuasan kerja mereka. Peningkatan tahap kepuasan kerja tersebut diharap dapat mendorong mereka menjalankan tugas dengan lebih baik hingga mencapai peranan utama USAS sendiri iaitu menjamin kesejahteraan dan keselamatan universiti.

Seterusnya pensyarah tidak mendapat kepuasan bekerja selama mereka bekerja di USAS. Ini dibuktikan daripada hasil dapatan kajian yang menunjukkan faktor ketidakpuasan melebihi faktor kepuasan bekerja. Banyak faktor ketidakpuasan timbul akibat daripada beban kerja yang terlalu banyak dipikul oleh pensyarah. Antara beban tersebut adalah mereka terpaksa mengajar melebihi 18 jam seminggu, jumlah pelajar yang ramai dan semakin bertambah juga peningkatan bebanan dan tekanan kerja. Mereka tidak boleh menumpukan sepenuh perhatian terhadap apa yang sedang dilakukannya. Akibat daripada kesibukan, pensyarah tidak dapat meningkatkan profesionalisme kendirinya seperti membuat penyelidikan penulisan artikel jurnal dan buku berkaitan bidang yang diajarnya bagi membolehkan usahanya dinilai oleh pihak atasan. Sumbangan tersebut membolehkan meningkatkan pencapaian kendirinya iaitu kenaikan pangkat. Namun begitu, mereka lebih menumpukan perhatian kepada pengajaran dan pembelajaran bagi meningkatkan ilmu dan pengetahuan pelajar-pelajarnya.

Justeru, sekiranya seseorang itu tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk mengabaikan tugasnya sebagai pensyarah seperti sering lewat masuk ke kelas, mengajar sambil lewa dan juga tidak memberi tumpuan terhadap kerja yang sedang dilakukannya. Faktor kepuasan bekerja pensyarah pula apabila mempunyai rakan sekerja yang saling bantu-membantu, bertolak ansur dan sedia memberi dan menerima pandangan serta tidak mementingkan diri sendiri. Mereka juga berasa seronok sekiranya memiliki pelajar-pelajar yang baik dan mesra tetapi masih lagi mempunyai sifat saling menghormati antara satu sama lain. Pensyarah turut berasa puas dan seronok sekiranya memiliki ketua yang dedikasi serta merendah diri. Ketua yang baik adalah ketua yang tidak meletakkan status dan pangkat sebagai halangannya untuk rapat dengan pekerja bawahannya. Selain itu juga, insentif dan gaji juga meningkatkan kepuasan bekerja pensyarah. Pembayaran gaji yang setimpal dengan usaha dan khidmat yang diberikan menjadikan mereka seronok untuk bekerja dan akan lebih berusaha untuk meningkatkan produktiviti kerjanya di institusi.

IMPLIKASI KAJIAN

Kajian ini telah memberi implikasi yang positif dari segi teoritikal dan juga praktikal. Dari sudut teoritikal, kajian ini telah menggunakan Dari sudut teoritikal, kajian ini ada melakukan rujukan kepada teori-teori yang berkait sebagai panduan di dalam kajian seperti teori stres Model Transaksional (Jovanovic, Lazaridis & Stefanovic, 2006) dan teori e-pembelajaran. Perkara yang diketengahkan di dalam teori-teori tersebut dapat dibuktikan secara langsung melalui kajian ini. Hal ini dapat pertimbangan untuk para pengkaji akan datang untuk

mengaplikasikannya pada kajian-kajian akan datang. Teori e-pembelajaran turut menjelaskan lebih baik melalui peluang pembelajaran secara kolaboratif, interaktif dan persendirian kerana media elektronik menyediakan persekitaran pembelajaran. Manakala bagi Teori Harapan (*Expectancy Theory*) turut menjelaskan tentang kualiti layanan optimal dari majikan sebagai hasil dari keanggotaan pekerja dalam organisasi yang berupa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Menerusi perlaksanaan kajian ini, kesahihan konsep-konsep yang diketengahkan dalam teori dan model tersebut secara tidak langsung dapat dibuktikan dengan lebih jelas. Hal ini kemudiannya dapat menjadi pertimbangan untuk para pengkaji akan datang untuk mengaplikasikan teori tersebut dalam kajian yang bakal mereka laksanakan kelak.

LIMITASI KAJIAN

Skop Kajian dan batasan kajian ini dijalankan di Universiti Sultan Azlan Shah (USAS). Ianya hanya membabitkan 87 pensyarah USAS sahaja. Pemboleh ubah yang dikaji adalah e-pembelajaran dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Universiti Sultan Azlan Shah. Oleh yang demikian, dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada jumlah populasi yang lebih luas.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat hubungan di antara e-pembelajaran dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah. Pembelajaran secara atas talian yang berkesan adalah berkaitan dengan penggunaan ICT dalam proses pembelajaran. Pengembangan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) berpotensi untuk menyokong revolusi pembelajaran, dengan enam dimensi utama iaitu: 1. Kesambungan: kemudahan komunikasi dan akses maklumat global 2. Fleksibiliti: pembelajaran boleh dilakukan bila-bila masa dan di mana sahaja; 3. Interaktiviti: interaksi antara pelajar dengan isi pelajaran dan juga pembelajaran persekitaran dan sumber pembelajaran yang dapat dilakukan secara langsung dan langsung; 4. Kerjasama: penggunaan kemudahan komunikasi dan perbincangan dalam talian untuk menyokong kolaboratif belajar di luar kelas; 5. Memperluas peluang: bahan e-pembelajaran yang dapat memperkayakan bahan pembelajaran dan berkembang bahan untuk perjumpaan langsung, 6. Motivasi: penggunaan multimedia yang mewujudkan pembelajaran yang menyeronokkan. Pensyarah yang memiliki pengetahuan tentang penggunaan e-pembelajaran pada tahap sederhana perlu mendapat sokongan pihak pentadbir, Kesimpulan kewajaran untuk e-pembelajaran turut memberi kesan kepada kepuasan kerja seseorang pensyarah. Teori harapan menjelaskan bahawa banyak pekerja tidak termotivasi dalam pekerjaan mereka dan hanya melakukan usaha yang minimum untuk mencapai tujuan meskipun mereka diberi penghargaan yang besar atau sebaliknya. Komitmen organisasi dan

kepuasan kerja dianggap peramal *turnover*, ketidakhadiran, dan prestasi kerja. Konflik peranan dan kesamaran peranan menentukan faktor kepuasan kerja dan komitmen kerja dalam sesuatu organisasi. Ini jelas menunjukkan bahawa pihak pengurusan perlu menyediakan keperluan e-pembelajaran seiringan dengan kepuasan kerja pensyarah.

RUJUKAN

- Ahad, N., Fahmi, M., Hamid, A., Noor, A. M., & Lazin, Z. (2020). Analisis Faktor Tekanan yang Mempengaruhi Pelajar Kolej Komuniti Negeri Johor ketika Perintah Kawalann Pergerakan (Analysis of Stress Factors Affecting Johor Community College Students during Movement Control Order). *Jurnal Dunia Pendidikan*.
- Awang Nawati, M. A. (2020). Malaysia's Pattern of COVID-19 Cases from 15 February until 14 March 2020 and Prediction of Deaths Cases in Phase 3 of Movement Control Order (MCO). *International Medical Journal*, 27 (3).
- Bibi Noraini Mohd Yusuf dan Jihan Ahmad. (2020). "Are We Prepared Enough? A Case Study of Challenges in Online Learning in a Private Higher Learning Institution during the COVID-19 Outbreaks." *Advances in Social Sciences Research Journal* 7(5):205–12.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media
- Che Hazina Che Wil dan Rusnani Abdul Kadir. (2013). Efikasi sendiri, Kepuasan Kerja dan Sikap Terhadap Perkhidmatan Kaunseling dalam Kalangan Pensyarah Kolej Komuniti. *Seminar pasca siswazah dalam pendidikan*.Universiti Putra Malaysia.
- Chen, L. M., & Wahab, J. A. (2021). Amalan Kepimpinan Autokratik Pengetua dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 1-11.
- David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England & Lloyd H. Lofquist. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. United States of America: University of Minnesota.
- Din, R., Ahmad, M., Kz, M. F., Sidek, N. M., Karim, A. A., Johar, N. A., ... & Ariffin, S. R. (2009). Kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik gaya e-pembelajaran (eLSE) versi 8.1 menggunakan model pengukuran Rasch. *Journal of Quality, Measurement and Assessment*, 5(2), 15-27.
- Fitriah, M., & Madjid, A. (2020). Honesty: A Multidimensional Study as Motivation for National Character Building. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 4(1), 99-116.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W. & Darko, P. A. (2018). The Impact Of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A comparative study among selected sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 95-105.

- Gordon, S. (2002). Pattern recognition receptors: doubling up for the innate immune response. *Cell*, 111(7), 927-930.
- Gonzalez, T., M. A. de la Rubia, K. P. Hincz, M. Comas-Lopez, L. Subirats, S. Fort and G. M. Sacha. (2020). "Influence of COVID-19 Confinement in Students Performance in Higher Education." ArXiv Preprint ArXiv 2004.09545.
- Gunadha, R., & Rahmayunita, H. (2020). Kuliah online saat Corona picu ketimpangan akses bagi mahasiswa miskin. *Diakses dari <https://www.suara.com/news/2020/04/16/130712/kuliah-online-saat-corona-picu-ketimpangan-akses-bagi-mahasiswa-miskin>*.
- Han, E. S., & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Kesedaran, Penerimaan, Keberkesanan dan Hubungkaitnya Terhadap Perlaksanaan E-Pembelajaran Dalam Kalangan Pensyarah Politeknik Merlimau Amirudin. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Halimatussaediyah Tamrin dan Noraini Abdol Raop. (2015). Kepuasan Kerja: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru.
- H. Inayatullah. (2013). *Kepuasan Kerja Memacu Prestasi Kerja*. <http://www.infodiknas.com/kepuasan-kerja-memacu-prestasi-kerja.html>.
- Ina Kroenberg. (2003). *Employee Satisfaction on Cruise Ships*. United Kingdom:Guilford.
- Jafar, Mohd Fairuz, Amran, Zetty, Faiz, Mohd, Yaakob, Mohd Yusof, Mat Awang dan Hapini. (2020). Kesediaan Pembelajaran Dalam Talian Semasa Pandemik COVID 19.
- Kassim, Z., & Ahmad, A. R. (2010). E-pembelajaran: Evolusi internet dalam pembelajaran sepanjang hayat. In *proceedings of Regional Conference on Knowledge Integration in ICT* (Vol. 210).
- Kadir, S. A., & Merican, R. M. B. A. R. (2017). Factors influencing entrepreneurial intention among Malaysian youth. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 2, 33-48.
- Lai, C. Y. (2018). An Analysis on The Relationship between Job Satisfaction and work Performance Among Academic Staff in Malaysian Private Universities. *Journal of Arts and Social Sciences*, 1(2), 64-73.
- Majid Ali, Muhammad Asif Khan, Fakhra Mushtaq, Muhammad Atif Khan & Syed Mubasher Hussain Naqvi. (2013). Sway of Islamic work ethics on employees commitment and satisfaction in banking sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(8), 389-399.
- Munirah Salleh, Mohd Faisal Jamaludin, Noor Syaheeda Mohd Safie, dan Julia Mohd Yusof. (2021). Tinjauan Keberkesanan Pembelajaran Secara dalam Talian Ketika Pandemik COVID-19: Perspektif Pelajar Sains Kejuruteraan Politeknik Ibrahim Sultan. *Jurnal Dunia Pendidikan*.

- Nor Fauziana Mohd Salleh. (2020). Pandemik *Coronavirus* (COVID-19): Pembelajaran Dan Pengajaran Secara Atas Talian Suatu Keperluan Di Malaysia. [https:// www.researchgate.net/publication/ 342886967](https://www.researchgate.net/publication/342886967).
- Noordeyana Tambi dan Siti Zulaikha Awang. (2019). Hubungan Antara Tekanan Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Vol. 16. No.5 (1-19).
- Omar, R., & Ahmad, J. H. (2009). Kesedaran, Penilaian dan Penerimaan e-Pembelajaran dalam Kalangan Ahli Akademik (Awareness, Evaluation and Acceptance of e-Learning Among The University's Academic Staff). *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*, 34(1), 155-172.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International journal of social economics*.
- Pang, K. & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
- Phipps, S. J., Grafton, R. Q., & Kompas, T. (2020). Robust estimates of the true (population) infection rate for COVID-19: a backcasting approach. *Royal Society Open Science*, 7(11), 200909.
- Pranesti, A., & Kusuma, I. W. (2021). The moderating effect of earnings management and dividend policy on relationship between corporate governance and institutional foreign ownership. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 11(3), 599-617.
- Ramayah, T., Jantan, M., & Tadisina, S. K. (2001, November). Job satisfaction: empirical evidence for alternatives to JDI. In *32nd Annual Meeting of Decision Sciences Institute Conference, Track OB2, San Francisco: USA* (Vol. 16).
- Razak, R. A. (2017). Strategi pembelajaran aktif secara kolaboratif atas talian dalam analisis novel Bahasa Melayu. *JuKu: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 1(3), 34-46.
- Raop, N. A., & Saire, N. K. (2021). Sokongan Sosial: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Perkeso, Johor. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 6 (1), 1-13.
- Rumada, G., & Utama, I. W. M. (2013). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Taman Harum Ubud Gianyar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Robbin, S. P., & Judge Timothy, A. (2009). *Organizational Behavior*. 13 There Edition, USA: Pearsn International Edition.
- S Bali dan M C Liu (2018). Students' perceptions toward online learning and face-to-face learning courses. *Journal of Physics: Conference Series*, Volume 1108, Mathematics, Informatics, Science and Education International Conference (MISEIC) 2018 21 July 2018, Surabaya, Indonesia.
- Ramayah, T., Jantan, M., & Tadisina, S. K. (2001). Job satisfaction: empirical evidence for alternatives to JDI. In *32nd Annual Meeting of Decision Sciences Institute Conference, Track OB2, San Francisco: USA* (Vol. 16).
- Robbins & Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.15th Global Edition.

- Rubiah Omar & Jamilah Ahmad. (2009). Kesedaran, Penilaian dan Penerimaan e-Pembelajaran dalam Kalangan Ahli Akademik. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(1): 155 – 172.
- Samsudin, N. H., & Rindam, M. (2018). Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Jabatan Keselamatan Universiti Sains Malaysia (Job Satisfaction Among Employees in Universiti Sains Malaysia's Security Department). *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 11(2), 53-72.
- Siti Balqis Mahlan, dan Muniroh Hamat. (2020). Pengajaran Dan Pembelajaran Dalam Talian Semasa Perintah Kawalan Pergerakan. *SIG : e-Learning@CS. eISBN : 978-967-0841-88-5*.
- Wardhani, W. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401-408.
- Yusri Razali @ Ghazali. (2016). Pengaruh Kepimpinan Servant dan Personaliti terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Generasi X Dan Y: Kajian Terhadap Pegawai Tadbir dan Diplomatik (Ptd). Tesis Ijazah Sarjana, Pusat Pembangunan Psikologi dan Kesejahteraan Manusia, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Yusup, H. (2012). *Penggunaan e-pembelajaran dalam Pengajaran dan Pembelajaran yang Berkesan* (Doctoral dissertation, Asia e University).
- Zaffar Ahmad Nadaf. (2018). Comparative Study on Job Satisfaction of J&K Bank Employees. *North Asian International Research Journal of Social Science & Humanities*.