

## **Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Vokasional Terhadap Pencapaian Prestasi di Kolej Vokasional Malaysia: Satu Kajian Rintis**

**Nor Roselidyawaty Mohd Rokeman 1**

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional,  
Universiti Pendidikan Sultan Idris

**Che Ghani Che Kob 2**

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional,  
Universiti Pendidikan Sultan Idris

*Corresponding Author's Email: cheghani@ftv.upsi.edu.my*

### **Article History**

*Received* : 25 October 2023

*Accepted* : 30 November 2023

*Published* : 31 December 2023

### **ABSTRAK**

Pelaksanaan sistem pembangunan TVET di Malaysia telah melalui beberapa siri transformasi dalam melahirkan modal insan yang berkemahiran dan kompeten selaras dengan keperluan industri negara. Maka itu, kolej vokasional telah ditubuhkan sebagai salah satu pelaksana sistem pendidikan TVET bagi menghasilkan graduan vokasional yang berkualiti. Perubahan sistem pendidikan TVET secara tidak langsung memberi kesan kepada pensyarah vokasional yang melibatkan tahap kepuasan kerja yang masih belum mencapai tahap yang memuaskan. Fokus utama artikel ini adalah untuk membincangkan dapatan kajian rintis mengenai tahap kepuasan kerja pensyarah vokasional Program Pelancongan terhadap pencapaian prestasi pensyarah di Kolej Vokasional Malaysia. Seramai 10 orang pensyarah vokasional terlibat dalam kajian rintis ini. Instrumen yang digunakan ialah adaptasi daripada kajian terdahulu bagi mengukur tahap kepuasan kerja pensyarah. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versi 27.0). Kajian mendapati instrumen yang dibina telah mencapai tahap kebolehpercayaan yang tinggi (nilai  $\alpha = 0.91$ ), kesemua 40 item sesuai digunakan serta tiada item yang perlu dibaiki. Dapatan kajian menunjukkan keseluruhan tahap kepuasan kerja pensyarah vokasional Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia berada pada tahap sederhana. Hasil daripada kajian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak berkepentingan termasuk BPLTV, bahagian pengurusan kolej vokasional mendapat lebih pemahaman tentang ciri-ciri persekitaran kerja yang sesuai untuk melahirkan pensyarah yang berkualiti dalam memberikan sumber pendidikan dan perkhidmatan kepada anak didik.

**Kata kunci:** Tahap Kepuasan Kerja, Teknikal Dan Vokasional, Pensyarah Vokasional, Kajian Rintis,

### **Abstract**

*The implementation of the TVET development system in Malaysia has undergone a series of transformations in producing skilled and competent human capital in line with the needs of the country's industry. Thus, the vocational college was established as one of the implementers of the TVET education system to produce a qualified vocational graduate. The change in the TVET education system indirectly affects vocational lecturers whose level of job satisfaction has not yet reached a satisfactory level. The main focus of this article is to discuss the findings of a pilot study on the level of job satisfaction of vocational lecturers in the tourism programme and the achievement of lecturers' performance at the Malaysian Vocational College. A total of 10 vocational lecturers were involved in this pilot study. The instrument used is an adaptation from previous studies to measure the level of job satisfaction of lecturers. The data obtained were analysed using descriptive statistics through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS version 27.0). The study found that the instruments built have achieved a high level of reliability (value  $\alpha = 0.91$ ), all 40 items are suitable for use, and no items need to be repaired. The findings showed that the overall level of job satisfaction of vocational lecturers in the tourism programme at the Malaysian Vocational College is at a moderate level. The results of this study are expected to help stakeholders, including BPLTV, the management division of vocational colleges, gain a greater understanding of the characteristics of the appropriate working environment to produce quality lecturers who provide educational resources and services to their students.*

**Keywords:** *Level of Job Satisfaction, Technical and Vocational, Vocational Lecturers, Pilot Studies,*

### **Pengenalan**

Kepuasan kerja guru dilihat semakin meruncing dalam menangani cabaran dunia pendidikan global pada masa kini. Kejayaan hasil pembelajaran dalam pengajaran juga selaras dengan pencapaian prestasi guru. Oleh itu, amat wajar untuk meningkatkan kualiti pengajaran guru dengan mengkaji isu kepuasan guru di sekolah. Berikutan ini juga, perhatian kepada permasalahan guru wajar diambil kira terutama isu kepuasan kerja guru yang akan membawa transformasi yang berlaku dalam arus dunia pendidikan. Sekiranya guru mempunyai kepuasan terhadap kerjayanya, maka mereka dapat mendidik dengan lebih cemerlang. Namun sebaliknya guru yang tidak mempunyai kepuasan kerja akan menurunkan motivasi mengajar serta sukar untuk mengikuti perubahan pendidikan yang berkualiti (Rasyid et al., 2020). Malahan, kajian mengenai kepuasan kerja telah menarik minat banyak pengkaji seluruh dunia (Basham, 2023; Fütterer., 2023; Pozas et al., 2023; Hentschel et al., 2023) berikutan persekitaran kerja yang positif menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Fabio et al., 2017) serta mampu meningkatkan produktiviti dalam pengajaran di kelas (Way et al., 2019).

*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) dan Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) turut menekankan keperluan reformasi sistem pendidikan TVET sebagai menyokong kepada kesejahteraan dan kebajikan negara melalui mengurangkan jurang kemiskinan, pemuliharaan alam sekitar, meningkatkan kualiti kehidupan dan pencapaian pembangunan mampan (UNESCO, 2015). Sistem Pendidikan Teknikal dan Vokasional memerlukan satu anjakan perubahan dari segi kurikulum, pengurusan sumber manusia, penilaian dan pentaksiran bagi membentuk sistem pendidikan vokasional yang lebih mantap dan berkualiti selaras dengan agenda transformasi Malaysia sebagai negara berpendapatan tinggi (KPM, 2015). Dalam menyokong strategi transformasi pendidikan vokasional, salah satu penggerak utama dalam pelaksana sistem TVET iaitu kolej vokasional memainkan peranan penting untuk mencapai matlamat TVET di Malaysia. Berikutan itu, kolej vokasional menjadi agen pelaksana dasar perubahan TVET tersebut. Kolej Vokasional adalah satu institusi pendidikan TVET pasca menengah yang berlandaskan kurikulum berorientasikan pembelajaran berasaskan kerja dan latihan dalam kerja atau *on job training*. Terdapat sebanyak 88 buah KV di seluruh Malaysia yang menawarkan lapan bidang kemahiran utama TVET melalui 53 kursus berkaitan. Sehingga kini KV mempunyai 9018*

pensyarah dan 50, 218 pelajar (KPM, 2021). Rentetan perubahan sistem pendidikan TVET penyesuaian untuk perubahan kurikulum perlu berlaku bagi memenuhi keperluan semasa teknologi industri dan akreditasi. Maka dengan itu, pensyarah vokasional turut terkesan menghadapi cabaran transformasi dalam sistem Pendidikan vokasional di kolej vokasional. Oleh yang demikian, satu kajian tinjauan telah dijalankan berfokus kepada persekitaran kolej vokasional melalui beberapa elemen kepuasan kerja bagi menganalisis tahap kepuasan kerja pensyarah vokasional di Malaysia.

### **Pernyataan Masalah**

Pensyarah yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi akan meningkatkan pencapaian prestasi dan potensi profesionalisme kejuruan mereka (Karnan & Marimuthu, 2021; Murwaningsih & Fauziah, 2023). Walaubagaimanapun, berdasarkan tinjauan awal yang dijalankan telah mengenal pasti terdapat pensyarah bidang Pelancongan di kolej vokasional yang meluahkan ketidakpuasan hati terhadap permasalahan yang dikaji dari segi bebanan tugas, persekitaran dan prasarana yang tidak mencukupi, gaji dan rakan sekerja. Sekiranya permasalahan sebegini tidak ditangani dengan baik, maka ia akan memberi tanggapan negatif kepada proses pengajaran dan pembelajaran, kejayaan sekolah serta kemerosotan pencapaian akademik pelajar dan menjejaskan kualiti pendidikan (Gilmour et al., 2022).

Tambahan lagi, Kongres Kesatuan Pekerja- Pekerja di dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) juga menyokong tindakan kepada penjawat awam yang tidak mencapai prestasi kerja tidak memuaskan termasuk dikenakan pemberhentian kerja oleh pihak kerajaan (CUEPACS, 2015). Malahan statistik daripada Mohamad Hafiz (2018) dan Mohd Husni (2015) mendapati produktiviti dan prestasi kerja penjawat awam termasuk di kolej vokasional Malaysia telah merosot dan menurun. Situasi ini turut menuntut pensyarah Program Pelancongan sebagai penjawat awam untuk berusaha mencapai prestasi yang melebihi standard minimum (Gelombang 3 - 2021-2025) dan produktiviti kerja yang cemerlang melalui ucapan Pengarah KV yang menekankan pencapaian prestasi pensyarah KV termasuk pensyarah Program Pelancongan perlu mencapai penilaian prestasi cemerlang iaitu 80 peratus ke atas bagi mengelakkan daripada dikenakan tindakan tatatertib mengikut Pekeliling JPA Bilangan 7/201.

Kenyataan ini disokong oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP, 2021) bahawa sebanyak 70 peratus daripada 9,000 guru di seluruh negara tertekan dengan persekitaran tempat kerja selain daripada bebanan kerja yang perlu dilaksanakan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru (Inegbedion et al., 2020). Malah isu tersebut juga semakin dianggap serius apabila terdapat peningkatan kes pelajar ponteng kelas, guru kurang bermotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja dan cenderung untuk mengambil jalan mudah daripada melakukan tugas yang diamanahkan. Justeru itu, pihak yang bertanggungjawab perlu melaksanakan kajian kemungkinan langkah bersara awal dan bertukar kerja adalah sebagai protes golongan pendidik terhadap pelbagai isu yang berlaku (Syed et al., 2010; Ruhana & Venel., 2013; Fadhlah et al., 2019).

### **Kajian Literatur**

Kepuasan kerja guru merujuk kepada keseluruhan sikap dan persepsi guru terhadap persekitaran sekolah dan kerjaya yang diceburi. Perspektif dan tingkahlaku guru mencorakkan dunia pendidikan negara menerusi peranan mereka seharian di sekolah. Aspek kepuasan dalam pengajaran dan pembelajaran menjadi isu penting yang boleh memberi impak terhadap tugas hakiki guru (Octavio et al., 2022). Malah, tingkahlaku guru yang positif seperti kesungguhan untuk melaksanakan tanggungjawab dan merasa ikhlas dalam tugas menunjukkan tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaan. Oleh hal yang demikian, guru akan terus memilih untuk terus berkhidmat dalam organisasi tersebut (Alzyoud et al., 2020; Marius, & Mahmud, 2022) bagi mencapai prestasi kerja yang cemerlang (Asas, 2021; Lahsen, 2020).

Tambahan lagi, kepuasan kerja masih menjadi komponen penting yang perlu dititikberatkan memandangkan terdapat kesan-kesan negatif yang timbul akibat permasalahan ini diambil mudah. Salah satu kesan tersebut adalah dari segi emosi di mana ia berkaitan dengan tekanan emosi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja sekiranya kepuasan kerja tidak dipenuhi oleh institusi (Filiz & Turkdo, 2020; Lee et al., 2014; Skaalvik, 2010). Kepuasan kerja sering melibatkan tahap peningkatan

produktiviti kerja yang tinggi dalam mempengaruhi sikap dan motivasi guru. Justeru itu, antara kesan-kesan negatif yang mempengaruhi ketidakpuasan guru adalah seperti hasil kerja yang kurang berkualiti, kecuaihan, ponteng, pelbagai masalah disiplin (Al-Hanhanah, & Al-Harethi, 2019), kurang semangat untuk mengajar, stress dan masalah pencapaian pelajar merosot (Maqbool, 2017). Sekiranya isu-isu sebegini tidak ditangani dengan baik, maka ia akan memberi tanggapan negatif kepada proses pengajaran dan pembelajaran, kejayaan sekolah serta kerosotan pencapaian akademik pelajar dan menjejaskan kualiti pendidikan (Gilmour et al., 2022). Hal yang demikian akan menyukarkan pekerja untuk aktif dan terus maju dalam profesion perguruan. Pelbagai kajian juga telah dijalankan mengenai pencapaian prestasi kerja (Fogarty et al., 2014 & Fu et al., 2013) telah menghasilkan pekerjaan yang kreatif, inovatif dan mampu mencetuskan produktiviti yang berimpak tinggi. Terdapat empat faktor utama yang difokuskan dalam kajian kepuasan kerja ini iaitu persekitaran kerja, rakan sekerja, gaji dan beban kerja.

### **Persekitaran Kerja**

Persekitaran kerja fizikal yang kondusif di tempat kerja memberi pengaruh kepada individu dalam melaksanakan tugas kerja (Hurley et al., 2000). Menurut Sutrisno (2010) merumuskan persekitaran kerja yang sesuai haruslah mempunyai kemudahan dan infrastruktur yang lengkap bagi menghasilkan kerja yang berkualiti. Persekitaran kerja juga merangkumi ruang kerja, bantuan kerja, kebersihan, pencahayaan serta hubungan antara rakan sekeliling. Situasi ini mempengaruhi suasana kerja yang positif terhadap kepuasan kerja sekaligus mampu meningkatkan produktiviti kerja (Tegor et al., 2023). Sebaliknya Haerofiatna et al., (2021) dalam kajiannya mendapati persekitaran kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja namun memberi kesan yang signifikan kepada pencapaian prestasi guru (Asbari et al., 2020, Sartika et al., 2020; Slamet et al., 2020; Robby et al., 2019). Selain daripada itu, persekitaran kerja yang lengkap terdiri daripada kemudahan bangunan, kelengkapan perkakas dan peralatan, pencahayaan, pengudaraan, suhu, aliran udara, dan perhubungan di antara pengurusan dan pekerja dan rakan sekerja. Malahan persekitaran sekolah yang dilengkapi dengan kemudahan fizikal, peralatan serta bahan bantu mengajar yang sesuai dapat memenuhi keperluan mengajar guru (George, 2000).

### **Rakan Sekerja**

Rakan sekerja memainkan peranan dalam pembentukan kepuasan diri yang positif (Karadeniz, 2023, Siyam, 2019). Kajian kepuasan kerja oleh Karadeniz (2023) mendapati amalan perkongsian, tolong menolong dan kerjasama antara rakan sekerja memberikan peningkatan kepada tahap kepuasan bekerja dalam satu pasukan. Guru banyak meluangkan masa bekerja bersama dengan rakan-rakan sekerja maka tahap kepuasan kerja juga mempengaruhinya (Durmaz, & Gümüştekin., 2021). Perhubungan yang sihat antara rakan sekerja menyumbang kepada peningkatan produktiviti kerja. Menurut Shah dan Nor (2021) mendapati aspek rakan sekerja memberi pengaruh yang tinggi dengan kadar nilai min sebanyak 3.71. Dapatan Smetackova et al. (2019) menyokong kajian di atas bahawa rakan sekerja menjadi penyumbang utama kepada kepuasan kerja dalam kalangan guru. Malah dapatan ini juga disokong oleh kajian Hassan dan Wahad (2017) dalam satu kajian di sekolah menengah harian berprestasi rendah di Bangsar. Hasil kajiannya mendapati rakan sekerja memberi impak yang tinggi ke atas kepuasan kerja di persekitaran sekolah. Teori Dua Faktor Herzberg, rakan sekerja termasuk di dalam faktor *hygiene* yang mana keperluan sokongan sosial dapat mempengaruhi memotivasikan pekerja. Namun, sekiranya faktor *hygiene* diberikan secukupnya, pekerja akan bersikap neutral terhadap kerjanya.

### **Gaji**

Selain itu, pemberian gaji yang setimpal dengan beban kerja yang dilaksanakan juga memainkan peranan dalam kepuasan kerja guru. Menurut Hasibuan (2020), dorongan gaji mampu membentuk kerjasama, kepuasan kerja, perolehan kerja yang cekap, meningkatkan motivasi, kestabilan kakitangan serta menetapkan disiplin kerja. Manakala kajian oleh Dwi Nugroho dan Kunartinah

(2012) mendapati imbuhan mempunyai kesan yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja individu. Dapatan ini selari dengan kajian oleh Veriyani dan Prasetio (2018), yang mendapati imbuhan dapat memberi galakan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Menurut Khan et al. (2021) dan Afaq et al. (2022), ganjaran adalah satu perkara yang penting dalam mempengaruhi komitmen dan pencapaian prestasi seseorang pekerja. Misalnya dalam suatu kajian oleh Giacometti (2005) di Virginia Amerika Syarikat membincangkan golongan pendidik adalah di antara yang dibayar gaji paling rendah di negara itu sehinggakan masyarakat terpaksa memberikan insentif tambahan kepada guru untuk menaikkan motivasi dalam diri guru. Insentif tersebut termasuklah pinjaman perumahan khas untuk guru bagi membantu guru untuk lebih fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh hal yang demikian, situasi ini menunjukkan guru memerlukan keperluan ganjaran dalam menaikkan motivasi dan prestasi kerja guru.

### **Beban Kerja**

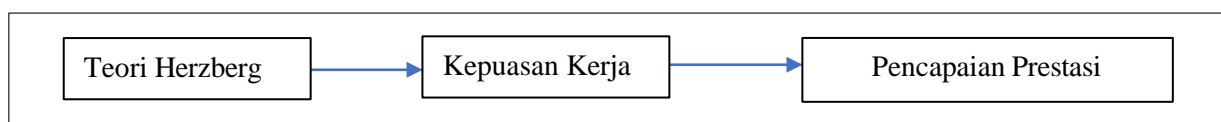
Menurut Cahya dan Zulaifah (2019), menghuraikan bahawa beban kerja dan kepuasan kerja memberi dapatan secara negatif dalam kalangan pensyarah di Universiti Islam. Ini menunjukkan beban kerja yang lebih tinggi mencatatkan tahap kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, Hermingsih & Purwanti (2020), pula mendapati beban kerja yang ketara mampu menggalakkan serta meningkatkan tahap kepuasan kerja dalam organisasi. Sekiranya terdapat peningkatan beban kerja, kepuasan kerja akan turut meningkat. Justeru itu, hubungan positif ini berkemungkinan menggambarkan bahawa beban kerja belum berada pada tahap yang berlebihan bagi memberikan kesan yang positif kepada kepuasan kerja sekaligus meningkatkan pencapaian prestasi individu. Sebagai contoh, menurut Arsyad dan Mustapha (2017) melalui hasil dapatannya menyatakan bahawa beban tugas pensyarah di kolej vokasional berada pada tahap yang tinggi manakala kepuasan kerja pensyarah berada di tahap yang sederhana. Namun perhubungan yang signifikan hasil dapatan daripada kajian tersebut menunjukkan pensyarah terbeban dengan tugas-tugas pengkeranian, kurikulum dan pentadbiran. Hal ini terjadi bagi melengkapkan proses transformasi pendidikan teknikal dan vokasional yang berlaku seiring dengan era globalisasi kini yang menuntut guru untuk menjadi seorang komprehensif dalam tugasannya. Pensyarah kolej vokasional perlu menyediakan modul pembelajaran bagi kursus yang diajar mengikut kurikulum yang ditetapkan. Selain daripada tanggungjawab hakiki sebagai seorang guru di sekolah malah tugas sampingan pengurusan bengkel juga perlu ditanggung seperti peralatan, inventori, bahan bengkel dan kebersihan (Azarudin, 2004).

### **OBJEKTIF KAJIAN**

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia.

### **KERANGKA KONSEP KAJIAN**

**Rajah 1:** Kerangka Konsep Kajian



Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep dalam kajian yang dilaksanakan. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja berpendapat bahawa kepuasan kerja mampu memberikan semangat dan motivasi, mengurangkan ketegangan antara pekerja dengan pihak pengurusan dalam menghasilkan pencapaian prestasi kerja yang cemerlang dalam sesebuah organisasi (Smith et al., 1969). Teori Herzberg (1968) memerihalkan kepentingan memenuhi keperluan peribadi dan komitmen dalam proses menentukan hubungan antara kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi pensyarah di kolej vokasional. Melalui Joko Promono (2017) menyatakan bahawa Herzberg telah menimbulkan faktor psikologi peribadi

seperti ganjaran, gaji dan faktor motivasi sebagai indikator utama dalam kepuasan kerja atau ketidakpuasan terhadap kerja. Selain itu, teori ini juga menyatakan prestasi dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dalam pekerjaan (Maya & Kristiana, 2017). Maka, teori ini dijadikan asas untuk kajian kepuasan kerja dalam memastikan kesejahteraan pensyarah-pensyarah di kolej vokasional (Fatimah, 2014).

### **Metodologi**

Kajian ini berbentuk tinjauan dengan menggunakan reka bentuk deskriptif dalam pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih kerana semua data dalam bentuk kuantitatif boleh diukur dan dianalisis. Populasi kajian terdiri daripada keseluruhan populasi guru vokasional Program Pelancongan di tujuh buah Kolej Vokasional Malaysia. Ini bersesuaian dan bertepatan dengan pendapat Ghazali dan Sufean (2018), jika seseorang penyelidik mengambil keseluruhan individu dalam populasi maka kajian tersebut tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan populasi iaitu "target population". Merujuk kepada jadual saiz sampel Krejcie & Morgan (1970), bagi keseluruhan populasi kajian, saiz sampel yang diperlukan adalah 59 sampel kajian yang digunakan dalam kajian tinjauan ini.

### **Instrumen**

Instrumen soal selidik digunakan kerana dapat menjawab pelbagai persoalan kajian dan boleh digeneralisasikan ke atas populasi (Mohd Afifi et al., 2017). Terdapat tiga bahagian di dalam instrumen soal selidik iaitu demografi responden, item kepuasan kerja dan bahagian C bagi item pencapaian prestasi. Keseluruhan item yang digunakan dalam kajian ini diadaptasi daripada kajian terdahulu iaitu sebanyak 64 item yang telah diuji kesahan dan kebolehpercayaan sebelum digunakan dalam kajian lapangan sebenar. Responden menjawab item soal selidik melalui pautan google link yang dikongsi kepada kolej vokasional yang terlibat dalam kajian.

### **Populasi**

Kajian ini merupakan kajian rintis yang dilakukan terhadap 10 orang pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia melibatkan persampelan rawak mudah. Hertzog (2008) menyatakan jumlah responden untuk kajian rintis sekurang-kurangnya 10-15 orang adalah sepatutnya mencukupi. Ini adalah mencukupi bagi mewakili sebahagian populasi dalam kajian yang akan dijalankan (Johanson & Brooks, 2010). Pernyataan ini turut disokong oleh Chua (2012) yang juga menjelaskan 10 hingga 30 orang memadai untuk kajian rintis dijalankan dalam sesuatu kajian.

### **KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN**

Kajian ini menggunakan IBM SPSS Statistics Version 27 untuk penganalisan data setelah data diperoleh daripada soal selidik yang diedarkan. Hasil analisis Indeks Kesahan Kandungan (CVI) yang dijalankan telah mendapati nilai skor indeks bagi setiap konstruk dalam soal selidik telah menunjukkan tahap persetujuan pakar yang sangat tinggi. Dapatan indeks kesahan kandungan item (I-CVI) adalah antara 0.83 hingga 1.0 dan indeks kesahan kandungan skala (S-CVI / AV) untuk setiap konstruk adalah 1.00 bagi konstruk persekitaran kerja, 1.00 bagi konstruk gaji dan faedah, 1.00 bagi konstruk rakan sekerja, 0.97 bagi konstruk beban kerja dan 1.00 bagi konstruk pencapaian prestasi seperti yang telah dipersetujui oleh (Lynn, 1986; Polit & Beck., 2007). Secara keseluruhan, melalui kajian rintis yang dijalankan ini mendapati bahawa instrumen ini boleh diterima baik oleh responden rintis bagi melihat menghasilkan keputusan yang konsisten setiap kali pengukuran dijalankan (Jadual 1).

**Jadual 1:** Nilai Indeks CVI Kesahan Instrumen Kajian

Konstruk	Bilangan Item	I-CVI (>0.83)	S-CVI/Ave (>=0.90)
Persekitaran Kerja	10	1.00	1.00
Gaji dan Faedah	10	1.00	1.00
Rakan Sekerja	10	1.00	1.00
Beban Kerja	10	0.97	0.97
Pencapaian Prestasi	24	1.00	1.00

Dapatan keseluruhan menunjukkan bahawa kesahan kandungan instrumen kepuasan kerja terhadap pencapaian prestasi adalah tinggi dan boleh dijadikan sebagai alat ukur dalam kajian ini. Dapatan kajian mendapati nilai Cronbach's Alpha diukur mengikut konstruk dalam instrumen iaitu bahagian B sebanyak 40 item untuk kepuasan kerja kebolehppercayaan  $\alpha=0.93$  manakala bahagian C yang mengandungi 24 item pencapaian prestasi, kebolehppercayaan adalah  $\alpha=0.94$  iaitu cemerlang. Ini menunjukkan ketekalan dalaman untuk semua item soal selidik adalah berada di tahap cemerlang. Secara keseluruhan, melalui kajian rintis yang dijalankan ini mendapati bahawa instrumen ini boleh diterima baik oleh responden rintis bagi melihat menghasilkan keputusan yang konsisten setiap kali pengukuran dijalankan.

**Jadual 2:** Nilai Cronbach Alpha Instrumen Mengikut Konstruk

No.	Konstruk	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kekuatan
B1	Persekitaran Kerja	0.91	10	Cemerlang
B2	Gaji dan Faedah	0.89	10	Sangat Baik
B3	Rakan Sekerja	0.93	10	Cemerlang
B4	Beban Kerja	0.93	10	Cemerlang
<b>Keseluruhan</b>		<b>0.93</b>	<b>40</b>	<b>Cemerlang</b>

Seterusnya, pengukuran instrumen dijalankan untuk mengukur tahap kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan di Kolej Vokasional Malaysia mengikut konstruk.

### Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan Dari Aspek Gaji Dan Faedah

Hasil soal selidik mendapati nilai min tertinggi dalam bahagian (1) konstruk gaji dan faedah bermula item satu sehingga item kesepuluh (Jadual 3). Skor min yang paling tinggi berada pada item kesepuluh iaitu (4.00) merujuk kepada pernyataan 'menerima ganjaran bonus yang menarik sepanjang perkhidmatan sebagai pensyarah' berbanding item kelapan yang mempunyai skor nilai min yang sederhana iaitu (3.00) merujuk pernyataan 'menarik minat untuk terus bekerja di dalam Program Pelancongan di kolej vokasional'.

**Jadual 3:** Konstruk Gaji dan Faedah

Bil	Pernyataan	Nilai Min	Tahap
1	memadai untuk pekerjaan sebagai pensyarah.	3.70	Tinggi
2	mencukupi untuk menyara keluarga saya.	3.40	Sederhana
3	boleh membuat simpanan dengan gaji yang diterima.	3.40	Sederhana
4	sesuai mengikut tahap kenaikan gaji tahunan.	3.30	Sederhana
5	memberi kemewahan kepada saya sekeluarga.	3.10	Sederhana

6	setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tempoh perkhidmatan.	3.10	Sederhana
7	gaji yang diterima sesuai dengan kelayakan saya.	3.30	Sederhana
8	menarik minat untuk terus bekerja di dalam Program Pelancongan di kolej vokasional.	3.00	Sederhana
9	bersemangat untuk terus bekerja dengan kadar gaji yang diterima sekarang.	3.30	Sederhana
10	menerima ganjaran bonus yang menarik sepanjang perkhidmatan sebagai pensyarah.	4.00	Tinggi

#### **Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan Dari Aspek Rakan Sekerja**

Dalam konstruk rakan sekerja, Jadual 4 mempunyai sepuluh item kepuasan kerja bagi konstruk ini. Hasil soal selidik mendapati nilai min tertinggi dalam bahagian (1) konstruk rakan sekerja ialah pada item kesepuluh (3.80) merujuk kepada pernyataan ‘memberi input positif untuk meningkatkan kualiti pengajaran saya’. Secara keseluruhan, nilai skor min bagi konstruk rakan sekerja menunjukkan rakan sekerja mempunyai kesan positif dalam phubungan kerja seharian pensyarah vokasional di bengkel. Manakala tiada nilai skor min yang menunjukkan tahap rendah terhadap aspek rakan sekerja.

**Jadual 4:** Konstruk Rakan Sekerja

<b>Bil</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Min</b>	<b>Tahap</b>
1	Saling berkongsi idea dan pendapat semasa perbincangan dalam menguruskan aktiviti di kolej vokasional.	3.70	Tinggi
2	Bertanggungjawab sekiranya terdapat kesalahan semasa menguruskan aktiviti, program dan sebagainya.	3.30	Sederhana
3	Melayan saya dengan baik semasa melaksanakan tugas di bengkel.	3.30	Sederhana
4	Mempunyai hubungan kerja yang positif dengan saya.	3.40	Sederhana
5	Saling memahami antara satu sama lain semasa menjalankan program atau acara di dalam program.	3.10	Sederhana
6	Memberi inspirasi kepada saya untuk berusaha lebih dalam pekerjaan.	3.10	Sederhana
7	Sentiasa memberi bantuan dan pertolongan apabila diperlukan bagi menyiapkan segala tugas yang diberikan.	3.50	Sederhana
8	Memberi galakkan untuk terus berusaha menghasilkan sesuatu yang baru.	3.00	Sederhana
9	Saling bekerjasama dalam melakukan tugas secara berpasukan.	3.20	Sederhana
10	Memberi input positif untuk meningkatkan kualiti pengajaran saya.	3.80	Tinggi

#### **Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan Dari Aspek Beban Kerja**

Merujuk Jadual 5, bahagian ini mempunyai sepuluh item bagi aspek beban kerja pensyarah di kolej vokasional. Hasil soal selidik mendapati bahawa nilai min tertinggi dalam konstruk beban kerja berada pada kedudukan item kesembilan (3.80) yang merujuk kepada pernyataan ‘menjadi pensyarah pengiring bagi aktiviti lawatan, pertandingan dan kursus’. Secara keseluruhan item ini berada di tahap sederhana bagi penerimaan beban kerja di kolej vokasional dengan majoriti nilai min berada di nilai skor min yang sederhana.



**Jadual 5:** Konstruk Beban Kerja

<b>Bil</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Min</b>	<b>Tahap</b>
1	Terlibat menangani masalah disiplin pelajar di kolej.	3.70	Tinggi
2	banyak terlibat dengan mesyuarat di peringkat kolej yang biasanya mengambil masa yang panjang.	3.30	Sederhana
3	banyak terlibat aktiviti kokurikulum yang mengganggu tugas hakiki saya iaitu mengajar.	3.30	Sederhana
4	mengajar kursus yang bukan dalam bidang kelulusan saya.	3.40	Sederhana
5	bertugas pada hari cuti bagi mengendalikan aktiviti yang melibatkan pelajar.	3.10	Sederhana

6	bekerja pada hujung minggu untuk menyiapkan tugas di kolej vokasional.	3.00	Sederhana
7	menghadiri mesyuarat dan kursus yang dijalankan di kolej vokasional.	3.30	Sederhana
8	agihan kerja yang relevan dengan skop kerja yang disandang.	3.00	Sederhana
9	menjalankan urusan pentadbiran seperti buku rekod kedatangan pelajar, kutipan yuran dan sebagainya.	3.20	Sederhana
10	menjadi pensyarah pengiring bagi aktiviti lawatan, pertandingan dan kursus.	3.80	Tinggi

### **Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan Dari Aspek Persekitaran Kerja**

Bahagian ini merujuk Jadual 6 mempunyai sepuluh item bagi aspek persekitaran kerja dalam pemboleh ubah kepuasan kerja. Hasil soal selidik mendapati bahawa skor nilai min tinggi ditunjukkan oleh item kesepuluh iaitu (3.90) merujuk kepada pernyataan ‘pencahayaan yang sesuai untuk melaksanakan kerja di bilik pensyarah. Manakala skor nilai min yang paling rendah iaitu 2.30 ditunjukkan oleh item ketiga yang merujuk kepada pernyataan ‘mendapat capaian internet yang baik di bengkel Program Pelancongan’.

#### **Jadual 6: Konstruk Persekitaran Kerja**

<b>Bil</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Min</b>	<b>Tahap</b>
1	mempunyai ruang ibadat yang selesa di dalam bengkel.	3.60	Sederhana
2	menyediakan kemudahan alatan berteknologi untuk melaksanakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran di bilik kuliah.	3.30	Sederhana
3	mendapat capaian internet yang baik di bengkel Program Pelancongan.	2.30	Rendah
4	peralatan di bengkel sentiasa berfungsi untuk melaksanakan tugas amali yang diberikan.	2.90	Sederhana
5	kemudahan peralatan bengkel mencukupi bagi menjalankan aktiviti PdPc.	3.10	Sederhana
6	mempunyai penghawa dingin untuk suasana persekitaran yang selesa.	2.50	Sederhana
7	menyediakan sistem pengudaraan di bengkel yang sesuai dengan ciri keselamatan.	3.50	Sederhana
8	mempunyai ruang rehat yang selesa dan luas untuk pensyarah beristirahat.	3.50	Sederhana
9	kawalan bunyi yang mencukupi untuk membolehkan saya memberi tumpuan semasa melaksanakan tugas.	3.40	Sederhana
10	pencahayaan yang sesuai untuk melaksanakan kerja di bilik pensyarah.	3.90	Tinggi

### **Dapatan Dan Perbincangan**

Melalui analisis faktor-faktor kepuasan kerja yang dikaji mengikut konstruk, hasil dapatan kajian mendapati tahap kepuasan kerja mengikut faktor masih berada di tahap yang sederhana. Pengukuran tahap setiap elemen-elemen dalam pemboleh ubah kepuasan kerja dilaksanakan bagi melihat secara terperinci item yang menyumbang kepada tahap kepuasan tersebut. Merujuk kepada Jadual 7, didapati secara keseluruhan tahap kepuasan kerja berada pada tahap sederhana. Persekitaran kerja mendapat skor min paling rendah iaitu  $M=3.29$ , diikuti konstruk beban kerja ( $M=3.31$ ;  $SP=0.803$ ), konstruk

rakan sekerja (M=3.34, SP=0.773) dan konstruk gaji dan faedah mencatatkan min tertinggi iaitu M=3.38, SP=0.675.

**Jadual 7:** Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Program Pelancongan KV Malaysia

Konstruk	Skor Min	Sisihan Piawai	Tafsiran Min
Gaji dan Faedah	3.38	0.675	Sederhana
Rakan Sekerja	3.34	0.773	Sederhana
Beban Kerja	3.31	0.803	Sederhana
Persekitaran Kerja	3.20	0.849	Sederhana

## Kesimpulan

Kepuasan kerja pensyarah di Kolej Vokasional Malaysia meliputi pelbagai aspek kajian seperti persekitaran kerja, ganjaran gaji, rakan sekerja dan beban kerja serta pelbagai lagi. Dimensi kajian ini mampu memberikan impak yang positif kepada ahli-ahli organisasi sekiranya kesejahteraan pensyarah dipenuhi selain dapat meningkatkan komitmen serta pencapaian prestasi di kolej vokasional. Tahap kepuasan kerja pensyarah Program Pelancongan masih berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan pensyarah memerlukan persekitaran kolej vokasional yang lebih kondusif serta dilengkapi dengan kemudahan pembelajaran dan keperluan pengajaran yang semestinya dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas kerja hakiki iaitu mengajar. Reformasi pendidikan TVET telah memberi beberapa perubahan besar dalam sistem kurikulum, masa bekerja, penilaian dan pentaksiran dan sumber manusia. Maka menjadi cabaran dalam menjaga kebajikan tenaga pengajar di Kolej Vokasional Malaysia. Kajian ini sekaligus diharap dapat membantu dalam merealisasikan visi dan misi kolej, serta dapat melaksanakan dasar baharu dalam sistem pendidikan sejajar dengan matlamat Bahagian Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional (BPLTV). Selain itu, hasil dapatan kajian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan dan maklumat dalam membantu pihak pengurusan dan pentadbir dalam membentuk dan merancang persekitaran kerja yang lebih efektif dan produktif.

## Conflicts Of Interest

The manuscript has not been published elsewhere and is not under consideration by other journals. All authors have approved the review, agree with its submission and declare no conflict of interest on the manuscript.

## Rujukan

- Ababneh, A. (2007). The Influence of Managerial Leadership Style on Employee Job Satisfaction in Jordanian Resort Hotels. *Journal of Business and Management*, 2(1), 1- 15.
- Afaq, A., Khan, Q., Arshad, A., Sibte-e-Ali, M., & Malik, A. A. (2022). The Job Satisfaction of Academic Staff in Higher Educational Institutes. *Journal of South Asian Studies*, 10(1), 95-101.
- Alzyoud, A. A. Y., Ahmed, U., Alzgoool, M. R. H., & Pahi, M. H. (2020). Leaders' Emotional Intelligence and Employee Retention: Mediation of Job Satisfaction in the Hospitality Industry. *International Journal of Financial Research*, 11(3), 1-17.
- Al-Hanhanah, Y. H. M., & Al-Harethi, A. A. M. (2019). Job Satisfaction Among Non-Academic Staff of Malaysian Private Universities in Selangor and Klang Valley. *International Journal of Psychology and Cognitive Science*, 5(2), 95-103.
- Anna, T., Eva M., Stefan J. (2021). Teachers Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics *Educational Review* 73(1), 71-97  
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>.
- Asas, S. (2021). The Influence of Paternalistic leadership on commitment and job satisfaction

- a field study from the point of view of female administrators in academic departments at King Abdul Aziz University in Jeddah. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 5(24), 17-37.
- Arshad, Z. M., & Mustapha, R. (2017). Hubungan antara beban tugas dengan efikasi diri dan kepuasan kerja pensyarah di kolej vokasional. *Sains Humanika*, 9(1-5).
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C.C., Purwanto, A., Santoso, P.B, (2020). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability, *Dinamika Pendidikan*, 14(2),47-59, <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>.
- Azarudin. (2004). Beban Tugas Guru Bengkel Dalam Pengurusan Bengkel di Lima Buah Sekolah Teknik di Negeri Sembilan. Universiti Teknologi Malaysia: Kajian Ijazah Sarjana Muda.
- Basham, K. S. (2023). Teacher Perception of Principal Charismatic Leadership Characteristics as a Predictor of Teacher Job Satisfaction (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Cahaya, B. T. D., & Zulaifah, E. (2019). Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Di Universitas Islam. Universitas Islam Indonesia.
- Chua, Y. P. (2012). *Asas Statistik Penyelidikan Analisis Data Skala Likert Buku 3*(2nd ed). Mc Graw Hill Education.
- Don, Y., Yaakob, M. F. M., WanHanafi, W. R., Yusof, M. R., Kasa, M. D., Omar-Fauzee, M. S., & In-Keeree, H. K. (2021). Challenges for Using Organizational Climate Tools for Measuring Teacher Job Satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 465-475.
- Durmaz, M.G. & Gümüştekin, G. (2021). Negatif Duyguların Bir Yansıması Olarak İşyeri Kıskançlığı [Workplace Jealousy as a Reflection of Negative Emotions]. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5, 2, 716-731.
- Dwi Nugroho, A., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- E.M. Skaalvik and S. Skaalvik *Social Psychology of Education*, 20 (1) (2017), pp. 15-37, 10.1007/s11218-016-9363-9.
- Eee, C., T., H., & Ahmad, R. M. (2022). Hubungan Antara Efikasi Kendiri, Beban Tugas dan Masalah Kesehatan Mental dalam Kalangan Pensyarah Kolej Vokasional: Online Journal for TVET practitioners, 7(1) 2289-7410.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers' performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- Fadhlah, A., T., Azlin, N., M., & Shahlan, S. (2019). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru di Daerah Kuala Langat. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(27), 63-75.
- Fatimah Binti Affendi (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Master Project.
- Filiz, R., & Turkdo, T. (2020). An Emotion Focused Approach in Predicting Teacher Burnout and Job Satisfaction (Vol. 90). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103942.
- Fogarty, L.; Kim, Y.M.; Juon, H.S.; Tappis, H.; Noh, J.W.; Zainullah, P.; Rozario (2014). A. Job satisfaction and retention of health-care providers in Afghanistan and Malawi. *Hum. Resour. Health*, 12, 1–7.
- Fu, J.; Sun, W.; Wang, Y.; Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, 127, 946–951.
- Giacometti, K., S., M. (2005). Factors Affecting Job Satisfaction and Retention of Beginning

*Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Vokasional Terhadap Pencapaian  
Prestasi di Kolej Vokasional Malaysia : Satu Kajian Rintis*  
(Nor Roselidyawaty & Che Chani  
Teachers. Retrieved From [Https://Thesis.Lib.Vt.Edu](https://Thesis.Lib.Vt.Edu)

*Jurnal Ilmi  
Ilmi Journal  
Volume 13 2023 : 124-139*

- Gilmour, A. F., Sandilos, L. E., Pilny, W. V., Schwartz, S., & Wehby, J. H. (2022). Teaching Students with Emotional/Behavioral Disorders: Teachers' Burnout Profiles and Classroom Management. *Journal Of Emotional and Behavioral Disorders*, 30(1), 16-28.
- Gian, P. & Hadi S. (2022). The Influence of Work Environment and Organizational Culture Towards Job Satisfaction: Study of Literature: *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic* 2(1), 2809-8013. <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Gilmour, A. F., Sandilos, L. E., Pilny, W. V., Schwartz, S., & Wehby, J. H. (2022). Teaching Students with Emotional/Behavioral Disorders: Teachers' Burnout Profiles and Classroom Management. *Journal Of Emotional and Behavioral Disorders*, 30(1), 16-28.
- Ghazali, D., & Sufean, H. (2018). *Metodologi penyelidikan dalam pendidikan*. (2<sup>nd</sup> ed.). Penerbit Universiti Malaya.
- Hasibuan, F. U., & Wahyuni, R. (2020). Pengaruh Pengetahuan Masyarakat dan Minat Penerapan Nilai Islam Terhadap Keputusan Menggunakan Tabungan Perbankan Syariah (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1), 22-33.
- Hentschel, E., Tran, H. T., Leslie, H. H., & Yousafzai, A. K. (2023). Validity, Reliability, and Relevance of a Measurement Tool for Childcare Providers' Work-Related Stress and Job Satisfaction. *Early Education and Development*, 1-21.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 126-140.
- Herzberg, F (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees. *Harvard Business Review*, vol. 46, no. 1, pp. 53-62.
- Haerofiatna, H., E., Nurjaya, Y., M., Denok, S., Makmur, S., Denny, A., D. Nur Iman, D. W., Achmad, R., Kharisma, D. Y., Agus P. (2021). The effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance; *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12(7), 109-117.
- Hong, O. C., & Ismail, A. (2017). Sokongan Pihak Pengurusan Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42-57.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of Marcel Samallo, Model Hubungan Kompleksitas. Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organizations. *Heliyon*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2018). Bahagian Pasca Perkhidmatan. Dimuat turun daripada portal [jpapencen.gov.my](http://jpapencen.gov.my).
- Joko Pramono (2007). Pengaruh Faktor Hygiene dan Pemuas Pada Motivasi dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg. *Jurnal Optimal* vol 1, bil 1: 1-12.
- KPM. (2013). Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia. Putrajaya, Malaysia.
- Karadeniz, M. (2023). The effect of factors on the job satisfaction of pre-school teachers. *Journal of Action Qualitative & Mixed Methods Research*, 2(1), 1-11.
- Karnan, K., & Marimuthu, K. (2021). Gaya Kepimpinan Kolaboratif Pengetua Dan Tahap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kebangsaan. *Muallim Journal of Social Science and Humanities*, 5(2), 191-207.
- Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan, (NUTP). (2021). Pandangan Dan Syor NUTP: Beban Guru. Kuala Lumpur: Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan.
- Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R., & Iqbal, J. (2021). Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes: A Review of Theories. *Journal of South Asian Studies*, 9(3).
- Krejcie, V. R., & Morgan. W. D., (1970). Determining Sample Size for Research Activities, Educational; And Phycological Measurement, (30), Duluth: University of Minnesota.
- Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS). (2015). <https://cuepacs.blogspot.com/2015/12/cuepacs-sokongpenjawat-awam-dinilai.html>
- Lahsen, B. (2020). Job satisfaction among primary school teachers: a case study in the Directorate of Education in the state of Bordj Bou Arreridj (Master's thesis, University of Mohamed Boudiaf).

- Lee, J., C., Chen, C., L., & Xie, S. H. (2014). The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self Perceived Health Status of Primary School Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.332>.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and qualification of content validity. *Nursinf Research*, 35(6).  
<https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Marius, C., & Mahmud, M. I. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Pedalaman. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(4), 374-387. <https://doi.org/10.55057/jdped.2022.3.4.30>.
- Maya Andriani & Kristiana (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.5, No.1, Jun 2017: 83-98.
- Maghfiroh, N. & Sholeh, S. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka Dalam Menghadapi Era Disrupsi Dan Era Society 5.0: Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan. 9(5), 1185-1196.
- Maqbool, S. (2017). Interrelationship Between Collective Teacher Efficacy and Job Satisfaction of Teachers at Secondary Schools. *NUML Journal of Critical Inquiry*, 15,180-196.  
<https://search.proquest.com/docview/2011249258?accountid=149218>
- Mohd Husni. (2015). 2943 Prestasi Rendah. *Harian Metro*.
- Mohamad Hafiz. (2018). Mc, Kes Ponteng Kerja Meningkatkan. *Utusan Online*.
- Murwaningsih, T., & Fauziah, M. (2023). The influence of professional attitude, welfare, self-sustaining development, and job satisfaction on teacher performance. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 17(2), 271-284.
- Muhammad Firdaus, M., S., Haliyana, L., & Nurul, N., S. (2018). Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 4th International Conference on Management and Muamalah 2017 (ICoMM 2017)*, 15(9), 967-978.
- Nadia, I., Saadia, A., Iram, F., Shama, M., Imran, R., Muhammad, U., Muhammad, A. A., Rana, M., W., Ahmad, S., S., Shahid, I., Naima, N., & Khaleel, A. (2022). Effect of Institutional Environment on Teacher's Job Satisfaction in Faisalabad City: *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)* 14(5), 1308-5581.  
<https://doi.org/doi.10.9756/INTJECSE>
- NorZhaahirah, A. (2022). Amalan Kepimpinan Autokratik Pengetua Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Daerah Jempol, Negeri Sembilan.
- Octavio, L., & Inmaculada, G., & Manuel, P., & Joaquin, L., & Jose, M. (2022). Teacher's life satisfaction: A Structural Equation Model Analysing the Role of Trait Emotion Regulation, Intrinsic Job Satisfaction and Affect Teaching and Teacher Education, 113, 103-668.
- OECD. (2005). Are students ready for a technology-rich world? What PISA studies tell us Paris: OECD [www.nst.com.my](http://www.nst.com.my) (3 Feb 2020).
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123. [http://ajbmr.com/articlepdf/AJBMR\\_19\\_231ln9a13a.pdf](http://ajbmr.com/articlepdf/AJBMR_19_231ln9a13a.pdf)
- Polit, D. F., & Beck, C. T. 2006. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29, 489-497. <https://doi.org/10.1038/s41590-018-0072-8>
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103962.
- Rasyid, M. Andi, & Hasrudy, T. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti, 4, 60-74. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>.
- Robby Anzil Firdaus, Dian Purnamasari, Stefy Falentino Akuba, Agus Purwanto, "Leadership and Perceived Workload Moderating Effect on Teacher Commitment in Islamic School",

- Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ), ISSN: 2581-6306, Volume 3 Issue 1, pp. 81-87.
- Ruhana, & Venel, N. N. (2013). *Beban Tugas Dan Hubungan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. Sabah: Universiti Malaysia Sabah.
- Shah, R. N. R. H., & Nor, M. Y. M. (2021). Amalan kepimpinan lestari guru besar dan kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 385-393.
- Sartika, N. S., Subroto, D. E., Mauladaniyati. R., Rosdianwinata, E., Rifai, R., Sujana. A., Abidin., Priadi, M. D., Setiawati, E., Yanti, D. & Purwanto, A. (2020). Effect of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Toward Indonesian Primary School Teachers Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 617-626. doi:10.31838/srp.2020.9.91.
- Sedarmayanti, S., Hari, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran: *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1).
- Siyam, A. (2019). *The Degree of Practicing Technical Education Institutions in Gaza Governorates for strategic planning and its Relationship with job satisfaction among faculty members* (Master's thesis, Islamic University of Gaza).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>.
- Slamet, M. U. A. G., Asdiana, Abdillah, A., Abduloh, Fahlevi, M., Ali, R., Evanirosa, Mufid, A., Purwanto, A., Faricha, F., Khairullah, & Zumaro, A. (2020) *Islamic Leadership Model for Indonesian Millennial Teachers Performance in Pharmacy Schools*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (8), 374-382. doi:10.31838/srp.2020.8.55.
- Smetackova, I., Viktorova I., Pavlas M., V., Pachova A., Francova V., & Stech, S. (2019). Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech elementary Schools. *Front. Psychol.* 10:2287. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L., (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand Mc Nally, Chicago.
- Syed, S. S., & Rohany, N. (2010). Kesan Kecerdasan Emosi Ke Atas Tekanan Kerja Dan Niat Berhenti Kerja Profesion Perguruan. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 5(1), 53-68.
- Syed, K., S., A., Mohd Faithal, H., & Habib, M., Som. (2017). Tekanan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(1),122–135.
- Tegor, T., Thasimmim, S. N., Dianasari, E. L., & Yusmalina, Y. (2023). The Influence of Work Discipline in Mediating Work Environment Relationships on Job Satisfaction. *Jurnal Cafetaria*, 4(1), 106-112.
- UNESCO. (2011). *The Hidden Crisis: Armed Conflict and Education*. EFA Global Monitoring Report. <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001907/190743e.pdf>.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1-14.