

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN  
HIDUP GURU PRASEKOLAH DI NEGERI SELANGOR**

**WAN IZANI BIN WAN IDRIS**

**FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYA  
KUALA LUMPUR  
2021**

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN HIDUP GURU  
PRASEKOLAH DI NEGERI SELANGOR

WAN IZANI BIN WAN IDRIS

DISERTASI DISERAHKAN SEBAGAI MEMENUHI SEBAHAGIAN KEPERLUAN BAGI  
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENDIDIKAN AWAL KANAK-KANAK)

FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYA  
KUALA LUMPUR

2021

**UNIVERSITI MALAYA  
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Nama: WAN IZANI BIN WAN IDRIS

No Pendaftaran/Matrik: POB170003

Nama Ijazah: IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN

Tajuk Kertas Projek/Laporan Penyelidikan/Desertasi/Tesis (“Hasil Kerja ini”)

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN HIDUP GURU  
PRASEKOLAH DI NEGERI SELANGOR.

Bidang Penyelidikan: PENDIDIKAN AWAL KANAK-KANAK

Saya dengan sesungguhnya dan sebenarnya mengaku bahawa:

- (1) Saya adalah satu-satunya pengarang/penulis Hasil Kerja ini;
- (2) Hasil kerja ini adalah asli;
- (3) Apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hakcipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hakcipta telah dinyatakan dengan se jelasnya dan secukupnya dan satu pengiktirafan tajuk hasil kerja tersebut dan pengarang/penulisnya telah dilakukan didalam Hasil Kerja ini;
- (4) Saya tidak mempunyai apa-apa pengetahuan sebenar atau patut semunasabahnya tahu bahawa penghasilan hasil kerja ini melanggar suatu hakcipta hasil kerja yang lain;
- (5) Saya dengan ini menyerahkan kesemua dan tiap-tiap hak yang terkandung didalam hakcipta Hasil Kerja ini kepada Universiti Malaya (“UM”) yang seterusnya mula dari sekarang adalah tuan punya kepada hakcipta didalam Hasil Kerja ini dan apa-apa pengeluaran semula atau penggunaan dalam apa jua bentuk atau dengan apa jua cara sekalipun adalah dilarang tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis dari UM;
- (6) Saya sedar sepenuhnya sekiranya dalam masa penghasilan Hasil Kerja ini saya telah melanggar suatu hakcipta hasil kerja yang lain sama ada dengan niat atau sebaliknya, saya boleh dikenakan tindakan undang-undang atau apa-apa tindakan lain sebagaimana yang diputuskan oleh UM.

Tandatangan Calon

Tarikh:

Diperbuat dan sesungguhnya diakui di hadapan,

Tandatangan Saksi

Tarikh:

Nama:

Jawatan:

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Selain itu, kajian ini turut bertujuan untuk meninjau sama ada terdapat perbezaan signifikan di antara jantina dan umur terhadap kepuasan kerja dan juga kesejahteraan hidup guru prasekolah. Kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*) digunakan dalam kajian ini untuk mengukur tahap hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru. Kajian ini melibatkan set data 610 responden yang terdiri daripada responden perempuan adalah sebanyak 565 (92.6%), sementara responden lelaki adalah 45 (7.4%). Sampel kajian dipilih dengan teknik pensampelan rawak berkelompok kerana ianya lebih sesuai dimana kajian ini memilih kumpulan bukan individu. Dua instrumen Kepuasan Kerja Guru (TJSS-Teacher Job Satisfaction Scale) dan kesejahteraan hidup (PERMA-Profiler) telah diadaptasi bagi mengukur pembolehubah yang dikehendaki. Pengkaji menggunakan SPSS 23.0 untuk menganalisis statistik deskriptif, AMOS 18.0 pula digunakan untuk menganalisis model persamaan berstruktur (SEM). Keputusan SEM menunjukkan bahawa terdapat kesepadanan model bagi kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di Selangor. Analisis SEM juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru secara signifikan. Namun dapatan kajian juga menunjukkan sub-konstruk kepuasan kerja dengan murid tidak memberi kesan yang signifikan terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah. Analisis MANOVA menyatakan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina. Sebaliknya, keputusan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan

faktor umur. Ujian MANOVA yang dijalankan juga menunjukkan tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor dengan faktor jantina dan umur. Dapatan kajian ini berimplikasi bahawa pihak yang bertanggungjawab seperti pentadbir perlu maklumat atau data kepada perkara-perkara yang boleh mewujudkan persekitaran yang positif di sekolah dan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru prasekolah.

Universiti Malaya

# **RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION AND PRESCHOOL TEACHERS' WELL-BEING IN SELANGOR**

## **ABSTRACT**

This study aims to examine the relationship between job satisfaction and the well-being of preschool teachers in Selangor. This study also aims to examine whether there are significant differences between gender and age on job satisfaction and the well-being of preschool teachers. A predictive features correlation study was used to measure the level of relationship between job satisfaction and teacher well-being. This study involves a data set of 610 respondents consisting of female respondents are 565 (92.6%), while male respondents are 45 (7.4%). The study sample was selected using a cluster random sampling technique because it is more appropriate for selecting non-individual groups. TJSS-Teacher Job Satisfaction Scale and PERMA-Profilier instruments were adopted to measure the desired variables. We used SPSS 23.0 to analyze descriptive statistics, while AMOS 18.0 was used to analyze the structural equation modelling (SEM). SEM results show that there is an acceptable fit model for job satisfaction and well-being of preschool teachers in Selangor. SEM analysis shows that job satisfaction of teachers significantly affects the teachers' well-being. However, the study's findings also show that the sub-constructs of job satisfaction with students do not have a significant impact on the well-being of preschool teachers. MANOVA analysis states that there is no significant difference in preschool teachers' well-being in Selangor based on gender factors. On the other hand, the results show a significant difference in the well-being of preschool teachers in Selangor's state based on age factors. The MANOVA test conducted also showed no significant difference in job

satisfaction of preschool teachers in the state of Selangor based on gender and age factors. The findings of this study implicate that responsible parties such as administrators need information or data that can create a positive environment in schools and improve teachers' job satisfaction and the well-being of preschool teachers.

Universiti Malaya

## PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirahim....

Alhamdulillah, bersyukur di atas limpahan rahmat-NYA, kekuatan yang diberikan, dapat saya menyiapkan disertasi bagi memenuhi pengajian sarjana.

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia saya, Dr Mohd Nazri bin Abd Rahman yang sentiasa memberikan bimbingan, dorongan dan tunjuk ajar sepanjang saya menyiapkan kajian ini.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri Selangor atas peluang dan ruang yang diberikan serta semua guru prasekolah yang terlibat dalam kajian ini.

Juga kepada keluarga yang membantu dengan kefahaman terhadap pengurusan masa dalam proses melengkapkan disertasi ini terutama isteri Tengku Farah dan anak-anak Nik Anwar, Nik Rizqi dan Nik Iman. Doa dan kefahaman kalian amat bermakna di dalam melengkapkan perjuangan ini.

Tidak dilupakan juga ucapan penghargaan kepada rakan-rakan seperjuangan terutama Dr Ryan Hidayat dan Mujimah Mujim yang bersama-sama di dalam kembara pendidikan sarjana ini. Segala budi baik, pertolongan dan semangat yang disalurkan sepanjang pengajian amat saya hargai.

Akhir kata, saya akhiri dengan ucapan, Terima Kasih, Terima Kasih dan Terima Kasih.....



## KANDUNGAN

### Halaman

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
PENGHARGAAN .....	vii
KANDUNGAN.....	viii
SENARAI JADUAL.....	xii
SENARAI RAJAH .....	xv
SENARAI SINGKATAN.....	xvi
SENARAI LAMPIRAN .....	xvii

### BAB 1: PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian .....	1
1.2 Rasional Kajian .....	4
1.3 Penyataan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Kajian.....	12
1.5 Objektif Kajian.....	12
1.6 Soalan Kajian .....	13
1.7 Hipotesis Kajian.....	14
1.8 Kepentingan Kajian .....	15
1.9 Kerangka Konseptual Kajian .....	17
1.10 Limitasi Kajian.....	18
1.11 Definisi Konseptual dan Operasional .....	19
1.11.1 Kesejahteraan Hidup .....	19
1.11.2 Kepuasan Kerja .....	20
1.11.3 Guru Prasekolah.....	21
1.12 Rumusan .....	21

### BAB 2: KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan .....	22
2.2 Teori dan Model.....	22
2.2.1 Model Kesejahteraan PERMA.....	22
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	24

2.3	Kerangka Teori Kajian.....	28
2.4	Kesejahteraan Hidup.....	30
2.5	Kepuasan Kerja.....	31
2.6	Kepentingan Kepuasan Kerja.....	37
2.7	Hubungan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan.....	38
2.8	Kajian Empirikal Tentang Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen PERMA-Profilier dan Kepuasan Kerja.....	41
2.9	Kajian Empirikal Tentang Perbezaan Jantina Dalam Kepuasan Kerja.....	48
2.10	Kajian Empirikal Tentang Perbezaan Umur Dalam Kesejahteraan Hidup.....	52
2.11	Kajian Empirikal Tentang Perbezaan Umur Dalam Kepuasan Kerja.....	53
2.12	Rumusan.....	55

### **BAB 3: METODOLOGI**

3.1	Pengenalan.....	56
3.2	Reka Bentuk Kajian.....	56
3.3	Lokasi Kajian.....	58
3.4	Populasi dan Sampel Kajian.....	59
3.5	Teknik Persampelan.....	60
3.6	Instrumen Kajian.....	61
3.7	Kesahan Instrumen.....	63
3.8	Kebolehpercayaan Instrumen.....	64
3.9	Pengumpulan Data.....	67
3.10	Kajian Rintis.....	68
3.11	Ciri-Ciri Latar Belakang Sampel.....	68
3.12	Analisis Data.....	69
3.13	Analisis Deskriptif.....	70
3.14	Analisis Faktor Penerokaan (EFA).....	71
3.15	Analisis Faktor Penerokaan Bagi PERMA-Profilier.....	72
3.16	Analisis Faktor Penerokaan Bagi TJSS.....	76
3.17	Analisis Faktor Pengesahan (CFA).....	79
3.18	Analisis Faktor Pengesahan Bagi Kajian Rintis.....	82
3.19	Rumusan.....	84

## **BAB 4: DAPATAN KAJIAN**

4.1	Pengenalan .....	85
4.2	Hasil Analisis Awal .....	85
4.2.1	Andaian-Andaian SEM .....	86
4.2.1.1	Saiz Sampel.....	86
4.2.1.2	Missing Data .....	86
4.2.1.3	Normaliti .....	87
4.2.1.4	Outliers.....	88
4.2.1.5	Multikollineariti .....	89
4.3	Analisis Deskriptif .....	91
4.4	Model Pengukuran .....	94
4.4.1	Model Pengukuran bagi Kesejahteraan Hidup Guru .....	94
4.4.2	Model Pengukuran Kepuasan Kerja Guru .....	99
4.5	Model Struktural .....	103
4.6	Pengujian Soalan Kajian .....	105
4.7	Ringkasan Soalan Kajian .....	131
4.8	Rumusan Pengujian Hipotesis .....	132
4.9	Rumusan Kajian.....	133

## **BAB 5: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

5.1	Pengenalan .....	134
5.2	Ringkasan Kajian .....	134
5.3	Rumusan Dapatan Kajian Keseluruhan .....	136
5.4	Perbincangan Dapatan Kajian.....	137
5.4.1	Soalan Kajian 1 .....	137
5.4.2	Soalan Kajian 2, 3 dan 4 .....	138
5.4.3	Soalan Kajian 5 .....	140
5.4.4	Soalan Kajian 6 .....	141
5.4.5	Soalan Kajian 7 .....	142
5.4.6	Soalan Kajian 8 .....	143
5.5	Implikasi Kajian.....	144
5.5.1	Implikasi Teoretikal .....	144
5.5.2	Implikasi Praktikal .....	146

5.6	Cadangan dari Hasil Kajian .....	149
5.7	Cadangan Kajian Masa Depan.....	150
5.8	Kesimpulan .....	151
<b>RUJUKAN .....</b>		<b>152</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>171</b>

Universiti Malaya

## SENARAI JADUAL

	<b>Halaman</b>
Jadual 3.1 : Populasi Kajian.....	60
Jadual 3.2 : Tahap Kebolehpercayaan Nilai Alpha Cronbach Ujian Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup.....	65
Jadual 3.3 : Analisis Kebolehpercayaan bagi Soal Selidik.....	66
Jadual 3.4 : Ciri-Ciri Demografi Responden.....	68
Jadual 3.5 : Matriks PERMA-Profiler.....	73
Jadual 3.6 : <i>Factor Loadings, Communalities</i> , Nilai Eigen, Peratus Varians bagi PERMA-Profiler.....	74
Jadual 3.7 : Matriks TJSS.....	76
Jadual 3.8 : <i>Factor Loadings, Communalities</i> , Nilai Eigen, Peratus Varians bagi TJSS.....	77
Jadual 3.9 : <i>Kategori Indeks dan Tahap Penerimaan bagi Setiap Indeks...</i>	80
Jadual 3.10: Kesepadan Indeks Kajian Rintis.....	83
Jadual 4.1 : Peratusan <i>Missing Values</i> .....	87
Jadual 4.2 : Normaliti bagi Setiap Sub-Konstruk.....	87
Jadual 4.3 : Interkorelasi bagi Sub-Konstruk Kesejahteraan Hidup Guru..	90
Jadual 4.4 : Interkorelasi bagi Sub-Konstruk Kepuasan Kerja Guru.....	91
Jadual 4.5 : Profil Demografi Responden	92
Jadual 4.6 : Analisis Deskriptif bagi Sub-Konstruk Kesejahteraan Hidup Guru.....	93
Jadual 4.7 : Analisis Deskriptif bagi Sub-Konstruk Kepuasan Kerja Guru.....	93
Jadual 4.8 : Kesepadan indeks model kesejahteraan hidup guru.....	94
Jadual 4.9 : CFA bagi Kesejahteraan Hidup Guru.....	95-96
Jadual 4.10: Korelasi antara sub-konstruk.....	97
Jadual 4.11: Kesepadan indeks model kepuasan kerja guru.....	99
Jadual 4.12: CFA bagi Kepuasan Kerja Guru.....	101
Jadual 4.13: Korelasi antara sub-konstruk.....	102
Jadual 4.14: Indeks Kesepadan bagi Model Struktural.....	104
Jadual 4.15: <i>Standardized Regression Coefficients</i> .....	104

Jadual 4.16:	Indeks Kesepadanan bagi Model Struktural.....	107
Jadual 4.17:	<i>Standardized Regression Coefficients</i> .....	107
Jadual 4.18:	Statistik deskriptif normaliti perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina.....	109
Jadual 4.19:	<i>Box’M</i> Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina.....	109
Jadual 4.20:	<i>Kesamaan varians Levene</i> perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina.....	110
Jadual 4.21:	<i>Wilks’ Lambda</i> perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina.....	111
Jadual 4.22:	Kesan antara subjek kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina.....	112
Jadual 4.23:	Perbandingan min kumpulan bagi kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina .....	113
Jadual 4.24:	Statistik deskriptif normaliti perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur.....	114
Jadual 4.25:	<i>Box’M</i> perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur.....	115
Jadual 4.26:	<i>Kesamaan varians Levene</i> perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur.....	116
Jadual 4.27;	<i>Wilks’ Lambda</i> perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur.....	117
Jadual 4.28:	Kesan antara subjek kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur.....	118
Jadual 4.29:	Perbandingan min kumpulan bagi kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur.....	119
Jadual 4.30:	Ujian <i>post-hoc Scheffe</i> bagi makna.....	120
Jadual 4.31:	Statistik deskriptif normaliti perbezaan kepuasan hidup guru berdasarkan jantina.....	121
Jadual 4.32:	<i>Box’M</i> perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina...	122
Jadual 4.33:	<i>Kesamaan varians Levene</i> perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.....	122

Jadual 4.34:	<i>Wilks' Lambda</i> perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.....	123
Jadual 4.35:	Kesan antara subjek kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.....	124
Jadual 4.36:	Perbandingan min kumpulan bagi kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.....	125
Jadual 4.37:	Statistik deskriptif normaliti perbezaan kepuasan hidup guru berdasarkan umur.....	126
Jadual 4.38:	<i>Box 'M</i> perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur.....	127
Jadual 4.39:	<i>Kesamaan varians Levene</i> perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur.....	127
Jadual 4.40:	<i>Wilks' Lambda</i> perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur.....	128
Jadual 4.41:	Kesan antara subjek kepuasan kerja guru berdasarkan umur...	129
Jadual 4.42:	Perbandingan min kumpulan bagi kepuasan kerja guru berdasarkan umur.....	130

## SENARAI RAJAH

	<b>Halaman</b>
Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja Guru dan Kesejahteraan Hidup Guru Prasekolah.....	18
Rajah 2.1 : Teori Hirarki Keperluan Maslow.....	26
Rajah 2.2 : Teori Dua Faktor Herzberg.....	27
Rajah 2.3 : Kerangka Teoretikal.....	30
Rajah 3.1 : Proses Pengumpulan Data.....	67
Rajah 3.2 : <i>Scree Plot</i> 15 Item PERMA-Profiler.....	75
Rajah 3.3 : <i>Scree Plot</i> 9 Item TJSS.....	78
Rajah 4.1 : Plot Kotak bagi Kesejahteraan Hidup.....	88
Rajah 4.2 : Plot Kotak bagi Kepuasan Kerja Guru.....	89
Rajah 4.3 : Model pengukuran Bagi Kesejahteraan Hidup Guru.....	95
Rajah 4.4 : <i>Second-Order Measurement Model</i> bagi Kesejahteraan Hidup Guru.....	98
Rajah 4.5 : Model pengukuran bagi kepuasan kerja guru.....	100
Rajah 4.6 : <i>Second-Order Measurement Model</i> bagi Kepuasan Kerja Guru.....	102
Rajah 4.7 : Model Struktural Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup.....	103
Rajah 4.8 : Model Struktural Sub-konstruk Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup.....	106



## SENARAI SINGKATAN

JPN	:	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	:	Kementerian Pendidikan Malaysia
PdP	:	Pengajaran dan Pembelajaran
PP	:	Psikologi Positif
PPD	:	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	:	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	:	Analysis of Moment Structure
SEM	:	Structural Equation Modeling
EFA	:	Exploratory Factor Analysis
CFA	:	Confirmatory Factor Analysis
AGFI	:	Adjusted goodness of fit index
RMSEA	:	Root mean-square error of approximation
CFI	:	Comparative fit index
CI	:	Confidence intervals
KKM	:	Kepuasan Kerja Dengan Murid
KKR	:	Kepuasan Kerja Dengan Rakan Sekerja
KKI	:	Kepuasan Kerja Dengan Ibu Bapa

## SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A : Surat Kelulusan EPRD.....	171
Lampiran B : Instrumen Kajian.....	172
Lampiran C : Surat Persetujuan Perlantikan Sebagai Panel Pakar.....	178
Lampiran D : Surat Persetujuan Perlantikan Sebagai Panel Pakar.....	179

Universiti Malaya

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

Bab ini menerangkan secara keseluruhan tentang kajian yang ingin dilaksanakan dan menghuraikan beberapa sub topik iaitu latar belakang kajian, rasional kajian, pernyataan masalah, tujuan kajian, objektif kajian, soalan kajian, kepentingan kajian, limitasi kajian dan definisi konseptual dan operasional.

### **1.1 Latar Belakang Kajian**

Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) komited untuk mentransformasi profesion perguruan menjadi profesion pilihan. Pelbagai usaha dilakukan untuk merealisasikan perkara ini bermula daripada mengetatkan syarat kemasukan guru sehingga kepada latihan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Guru merupakan agen utama untuk menggalakkan dan menyuburkan proses pembelajaran murid kerana sentiasa berdamping dengan murid di sekolah (Rockoff, 2004). Namun begitu, cabaran dan isu dalam dunia pendidikan pada masa kini amat sukar untuk dihadapi oleh guru. Ini kerana persekitaran yang mengalami banyak perubahan politik, ekonomi dan sosio budaya, profesion perguruan akan menjadi sama ada punca kepuasan dan memenuhi hasrat ataupun sebagai punca tekanan dan mewujudkan perasaan tidak puas hati (Clipa & Boghean, 2015). Banyak perubahan yang berlaku didalam dunia pendidikan untuk kekal menjadi relevan dalam zaman yang serba mencabar ini. Apabila perubahan ini berlaku, secara tidak langsung bebanan dan tanggungjawab guru juga akan bertambah besar untuk memastikan pendidikan yang berkualiti dapat disampaikan kepada murid.

Melihat kepada perubahan dan situasi ini, guru kini terdedah kepada tekanan dimana jika tidak diberi perhatian, tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru akan menjadi rendah sekaligus akan menjejaskan tugas hakiki guru. Tekanan pada guru adalah tinggi berbanding profesion yang lain (Stoeber & Rennert, 2008). Ini dapat dilihat dengan kajian-kajian lepas dimana faktor-faktor tekanan (stress) dikaji sejak beberapa dekad yang lalu (M. A. Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes, & Salovey, 2010; M. Chang, 2009; Keller, Chang, Becker, Goetz, & Frenzel, 2014) dan ironinya masalah ini terus berlaku seolah-olah tiada penyelesaian. Faktor tekanan ini juga mengakibatkan mutu dan kualiti pendidikan terjejas.

Tekanan atau stres pada guru telah menjadi tumpuan ramai pengkaji namun bagaimana untuk menjadikan guru berkembang (*flourish*) dengan menyokong kesejahteraan daripada kekuatan individu juga sedang menjadi fokus sejak munculnya bidang Psikologi Positif (PP). PP adalah suatu bidang saintifik yang mengkaji fungsi optimal individu, kumpulan atau institusi (Gable & Haidt, 2005). Menurut Henry J. (2007) tumpuan PP adalah melihat sudut positif dalam kehidupan mengkaji kesejahteraan, pengalaman positif seperti kelekakan (*flow*), emosi positif seperti kepuasan dan kebahagiaan, kekuatan positif seperti keberanian dan kebijaksanaan, gaya penjelasan yang positif seperti optimisme dan harapan serta daya tahan dan perkembangan positif seperti kreativiti. Dalam kajian meta analisis oleh Rusk dan Water (2013), sejak kemunculan bidang PP, banyak kajian dan penerbitan yang berlaku dengan pesat dengan melangkaui bidang psikologi kepada cabang pendidikan dan tingkah laku organisasi.

Di Malaysia, bidang ini masih baharu dan terbuka untuk diterokai. Kajian ini akan melihat tahap kesejahteraan hidup guru prasekolah dari aspek kerangka PP dengan menggunakan multidimensi model PERMA (Seligman, 2011) iaitu emosi

positif (*positive emotion*), ikatan (*engagement*), hubungan positif (*relationship*), kehidupan yang bermakna (*meaning*), dan akhir sekali pencapaian positif (*accomplishments*). Seligman (2011) berpendapat bahawa lima domain PERMA jatuh pada bahagian positif dari spektrum kesihatan mental; kesejahteraan bukan sekadar kekurangan psikologi negatif, tetapi ada sesuatu yang lebih (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Kesejahteraan hidup guru adalah suatu topik yang menarik dan sering mendapat tempat dalam kajian untuk tempoh masa yang panjang. Tinjauan mendedahkan bahawa terdapat pemahaman yang berbeza tentang istilah kesejahteraan secara umumnya, dan kesejahteraan hidup guru khususnya dan ini mencerminkan kerumitan untuk menentukan kesejahteraan guru, serta sifat multidimensional dan pelbagai bentuk (McCallum, Price, Graham, & Morrison, 2017). Walaupun begitu, kajian-kajian mengenai ini perlu diberi tumpuan kerana kesejahteraan hidup guru adalah sangat penting untuk pendidikan.

Guru prasekolah juga mengalami pengalaman yang sama seperti guru di sekolah rendah mahupun sekolah menengah namun suasana pengajaran dan pembelajaran (PdP) di prasekolah agak unik (Goldstein, 2007). Ini amat mudah difahami kerana prasekolah adalah *platform* yang pertama untuk persiapan murid menjadi sebahagian daripada pendidikan formal dan guru perlu mengenalpasti dan menghadapi isu ini (Rimm-Kaufman, Pianta, & Cox, 2000).

Kebanyakan kajian tentang kesejahteraan hidup guru tertumpu kepada masalah dan kekurangan yang dihadapi (aspek negatif) berbanding kajian tentang kekuatan dan kesejahteraan hidup pekerja (Calabrese, Hester, Friesen, & Burkhalter, 2010; Hoy & Tarter, 2011). Semenjak tiga dekad yang lalu, antara kajian yang selalu dilakukan adalah terhadap tekanan yang dihadapi guru (Chaplain, 2008; Howard &

Johnson, 2004) termasuklah keresahan, kemurungan, kekecewaan dan juga kelesuan (*burnout*) (Chan, 2011; Kyriacou, 2001).

Kajian mengenai hubungan kesihatan, kesejahteraan dan masalah kesihatan banyak dilakukan di Amerika Latin iaitu pada era 80-an dan awal 90-an (Fitch, Pedraza, Sánchez, & Basurto, 2017). Semua aspek yang dikaji adalah berbentuk negatif ataupun *illbeing* (tekanan, neurosis, kegelisahan, kelesuan, dysphonia, miopia, ketidakhadiran, *varicose vein*, jangkitan pernafasan, kemurungan, insomnia, gastritis, gangguan ginekologi, tekanan darah tinggi dan kencing manis) dan ini terbukti memberi kesan kepada prestasi kerja khususnya profesion perguruan.

Menariknya, kajian lepas menyatakan bahawa kesejahteraan hidup berkait rapat dengan kepuasan kerja (Karabati, Ensari dan Fiorentino (2019); Kovacs, Stiglbauer, Batinic, dan Gnams (2017). Terdapat pelbagai takrifan mengenai kepuasan kerja oleh para pengkaji. Antara ilmuan yang tersohor dalam teori kepuasan kerja adalah Locke (1976) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu emosi yang positif dan menyenangkan yang mempengaruhi individu untuk menyukai atau tidak kerja yang dilakukan. Sejak tahun 1920an lagi, topik kepuasan kerja telah menjadi tarikan kepada banyak pengkaji terutama selepas eksperimen *Hawthorne* yang dilakukan oleh Elton Mayo yang menunjukkan produktiviti meningkat dengan memberi tumpuan kepada kepuasan kerja (Tillman & Tillman, 2008). Apabila tahap kepuasan kerja dapat ditingkatkan, sesebuah organisasi pasti mendapat manfaat terhadap kemahiran individu (Aziri, 2011).

## **1.2 Rasional Kajian**

Banyak pengkaji lepas yang meneroka kepentingan kesejahteraan hidup dan kepuasan hidup dalam pelbagai konteks. Beberapa pengkaji baru-baru ini memberikan tumpuan

kepada faktor yang mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup. Sebagai contoh, menurut Rainey (2009) banyak kajian telah dibuat mengenai tema kepuasan kerja oleh pelbagai organisasi seperti penerbangan (Au & Cheng, 2012; Chen, 2006), perpustakaan (Islam & Islam, 2011; Noor & Noor, 2007; Sultana & Begum, 2012), kesihatan (E. Chang, Cohen, Koethe, Smith, & Bir, 2017; Khamlub, Harun-Or-Rashid, Sarker, Hirosawa, Outavong, & Sakamoto, 2013; Lu Y, Hu X, & Huang X, 2016), pelancongan (Haiyan Kong, Xinyu Jiang, Wilco Chan, & Xiaoge Zhou, 2018; Lillo-Bañuls, Casado-Díaz, & Simón, 2018), keselamatan (Nalla & Cobbina, 2017) dan lain-lain. Hal ini mudah untuk difahami kerana kerja merupakan perkara rutin dan utama setiap manusia dan kepuasan kerja merupakan antara faktor penting yang perlu diberi perhatian oleh majikan. Kajian-kajian mengenai kepuasan kerja akan terus relevan disebabkan persekitaran kerja telah berubah oleh arus kemodenan yang berlaku dalam dunia seperti globalisasi dan kepesatan teknologi (World Health Organization, 2012) dan menjadi tumpuan utama dalam sesebuah organisasi (Yilmaz, 2012).

Tahap kepuasan kerja bagi guru adalah penting kerana ianya memainkan peranan penting dalam komitmen dan produktiviti keseluruhan organisasi sekolah (Anderson, 2004). Kepuasan kerja adalah suatu konsep multidimensi sama ada berpuas hati dengan kepuasan kerja dengan sendirinya atau dengan gaji, keselamatan tempat kerja, peluang kenaikan pangkat, pengiktirafan dan apresiasi, kuasa membuat keputusan dan pengaruh dan tentu saja membawa kepada kerja produktif, berguna dan baik dilakukan (Demirel, 2014). Setiap dimensi ini boleh menyumbang kepada pelbagai peringkat dan membentuk kepuasan kerja mereka. Selain daripada meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi, kepuasan kerja juga penting kerana

ianya berkait rapat dengan kesihatan mental pekerja seperti tekanan, kerisauan dan juga *burnout* (Faragher, Cass, & Cooper, 2005).

Kesimpulannya, berdasarkan tinjauan kajian lepas, kajian ini memberikan tumpuan kepada hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Pengkaji ingin meneroka apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Seterusnya, kajian ini juga meneroka perbezaan jantina dan umur dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru. Melalui pemahaman pengkaji, hanya ada beberapa literatur yang mendokumentasikan hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru dalam konteks Malaysia. Oleh itu, kajian ini merupakan usaha untuk menyiasat hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.

### **1.3 Penyataan Masalah**

Guru prasekolah berperanan untuk menyediakan akses dan persekitaran berkualiti yang dapat menyokong perkembangan kanak-kanak seperti membantu pertumbuhan positif, pembelajaran dan yang hasil akhirnya adalah yang diharapkan dalam Falsafah Pendidikan Negara sebelum melangkah kepada pendidikan yang formal. Kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru adalah penting dalam usaha untuk menjamin kualiti pendidikan (Peršēvica, 2011) dan juga meningkatkan prestasi sekolah (Briner & Dewberry, 2007). Perkara yang perlu difahami adalah, untuk membolehkan guru mengajar kesejahteraan kepada murid, guru itu sendiri perlu berada dalam keadaan sejahtera (McCallum & Price, 2010). Ini sekaligus akan menjadikan sekolah atau institusi berfungsi dalam keadaan harmoni dan tanpa tekanan.



Di negara Eropah, banyak organisasi yang aktif memberi fokus dan kajian terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup. Ini termasuklah bidang pendidikan atau secara khususnya melihat daripada aspek guru. Umum mengetahui guru adalah tunjang kepada sebuah sekolah untuk melahirkan murid yang cemerlang dan berjaya dan kesejahteraan guru adalah sangat berkait rapat dengan kualiti kerja mereka ((CESE), 2014). Oleh sebab itu, kesejahteraan hidup guru bukan sahaja penting untuk diri sendiri tetapi juga kepada murid (Frenzel, Goetz, Stephens, & Jacob, 2009; J. Jiang, Vauras, Volet, & Wang, 2016; Lee, Pekrun, Taxer, Schutz, Vogl, & Xie, 2016). Kajian mengenai hubungan antara kesejahteraan hidup guru prasekolah dengan kemampuan untuk memberikan kualiti dalam pendidikan telah mendapat tempat dan pengiktirafan dalam kalangan pengkaji-pengkaji sejak tahun 2012 (Cumming, 2016). Namun di Malaysia, kajian mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah tidak begitu banyak dan kurang perhatian terutama dalam aspek psikologi positif.

Kajian mengenai aspek kesejahteraan di sekolah biasanya tertumpu kepada memenuhi keperluan murid, tetapi kini dengan pelbagai kes, data dan kajian yang menunjukkan peningkatan tahap stres pada guru, kesejahteraan hidup guru juga perlu diberikan perhatian yang sewajarnya (Roffey, 2012). Menurut Friedman-Krauss, Raver, Neuspiel dan Kinsel (2014), secara khususnya guru pendidikan awal kanak-kanak mengalami kadar tekanan yang tinggi disebabkan oleh keadaan tempat kerja yang kurang memuaskan, hubungan di tempat kerja, faktor intrapersonal dan juga cabaran terhadap tabiat kanak-kanak. Kajian di Malaysia oleh Abdul Said dan Muhamad Hisyam (2010) juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan stres di kalangan guru prasekolah. Kajian yang dijalankan oleh Ambotang dan Hashim (2010) pada salah satu prasekolah menunjukkan bahawa faktor utama

yang menjejaskan persekitaran kerja sehingga meningkatkan stres guru adalah masalah disiplin pelajar dan kekurangan teknologi maklumat yang canggih. Sebaliknya, meskipun tahap tahap stres kerja guru menunjukkan tahap yang sederhana (Muniandy & Kannan, 2020) namun tempoh pengalaman mengajar menunjukkan dapat memberikan kesan pada tahap stres yang berbeza bagi setiap guru. Secara khususnya, Universiti Putra Malaysia (UPM) pada tahun 2011 menunjukkan 71.1 peratus guru di Selangor dan Kuala Lumpur mengalami stres (Utusan Malaysia, 2018). Ini menunjukkan bahawa guru prasekolah juga tidak terkecuali mengalami masalah tekanan di tempat kerja sama seperti guru di sekolah rendah ataupun sekolah menengah.

Kajian lepas melaporkan bahawa kesejahteraan hidup guru adalah rendah (Kidger, Brockman, Tilling, Campbell, Ford, Araya, King & Gunnell, 2016; Taxer & Frenzel, 2015) dan perkara ini juga berlaku di Malaysia (Graham & Chattopadhyay, 2012; Seok, Cosmas, & Mahali, 2018). Sebagai contoh, dalam sub-konstruk emosi positif dan ikatan, meskipun kajian lepas menyatakan bahawa guru mempunyai tahap emosi positif yang lebih tinggi berupa kegembiraan dan cenderung lebih terikat dalam pekerjaan (Burić & Macuka, 2017). Namun kajian lepas juga melaporkan bahawa guru mempunyai emosi yang tersembunyi yang mana ianya akan berkorelasi dengan keletihan emosi dan kesihatan fizikal (Taxer & Frenzel, 2015). Olson, McKenzie, Mills, Patulny, Bellocchi dan Caristo (2019) mendapati bahawa guru perempuan menggunakan strategi lakonan dalaman (*deep acting strategies*), meskipun mengalami lebih banyak keletihan emosional dan emosi yang tidak menyenangkan, sementara guru lelaki menggunakan strategi lakonan luaran, mengalami depersonalisasi, tetapi berjaya mengawal gangguan. Sebagai tambahan, Hussain, Nawaz, Nasir, Kiani dan Hussain (2013) juga menyatakan bahawa untuk membina hubungan yang positif guru

adalah satu proses yang mengambil masa. Dalam sub-konstruk kehidupan yang bermakna, kajian lepas melaporkan bahawa kehidupan yang bermakna adalah meramalkan kesejahteraan sepanjang masa, dan juga merupakan asas psikologi (Li, 2018). Sebaliknya, jika seseorang mempunyai tahap yang rendah pada aspek kehidupan yang bermakna, ianya menjejaskan kesejahteraan hidup dan kualiti kehidupan (Damásio, Melo, & Silva, 2013). Oleh itu, Liang, Peng, Zhao dan Wu (2017) mencadangkan bahawa guru perlu mempunyai kehidupan yang bermakna. Akhirnya, pencapaian peribadi guru juga mempunyai tahap yang tinggi (Richards, Gaudreault, & Woods, 2018).

Menurut Hong dan Aziah Ismail (2015) bilangan guru yang meninggalkan profesion perguruan setiap tahun adalah membimbangkan. Ini merupakan suatu kerugian kepada dunia pendidikan di Malaysia yang sedang berada dalam gelombang dua transformasi melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Dalam proses transformasi ini, peranan dan tanggungjawab para guru menjadi lebih besar, mencabar dan kompleks (Syed Sofian & Rohany Nasir, 2010). Kajian-kajian yang biasa dilakukan di Malaysia sejak 3 dekad yang lalu adalah berkaitan tentang aspek negatif iaitu tekanan dan kelesuan (*burnout*). Atas sebab ini, guru memerlukan sumber pengawalseliaan sendiri untuk mengatasi masalah tekanan dan juga berdaya tahan (Roeser, Schonert-Reichl, Jha, Cullen, Wallace, Wilensky, Oberle, Thomson, Taylor, Harrison, 2013).

Tahap kesejahteraan hidup guru juga tidak terlepas daripada kekurangan faktor kepuasan kerja (American Psychological Association, 2013; Beehr, 2014; Eurofond, 2012). Kajian lepas juga mendapati bahawa guru-guru kurang berpuas dengan pekerjaan mereka (Kidger et al., 2016) dan perkara ini juga berlaku di Malaysia (Jabnoun & Yen Fook, 2001; Wirawani Kamarulzaman & Muhd Burhan Ibrahim,

2012). Profesion guru dikatakan antara pekerjaan yang sangat tinggi emosi yang sering dikaitkan dengan tekanan yang tinggi yang membawa kepada gangguan psikologi, ketidakpuasan kerja dan juga mengurangkan kesejahteraan (M. A. Brackett et al., 2010; M. Chang, 2009; Keller et al., 2014). Di Malaysia, 90.4% penjawat awam mengalami stres dan majoriti berpunca daripada rakan sekerja dan persekitaran (Abdul Jalil Hassan, Mohamad Fauzi Saad, & Marnorleza Maridzor, 2017). Sebagai contoh, tempat bekerja merupakan salah satu punca tekanan dan penyebab kepada masalah kesihatan mental yang disebabkan oleh bebanan kerja, penilaian kerja yang tidak adil, kurangnya peluang untuk berjaya dan juga tekanan secara emosi ataupun kognatif (American Psychological Association, 2013; Beehr, 2014; Eurofond, 2012). Ini akan mengganggu tahap kesejahteraan hidup dan juga kepuasan kerja seseorang. Persepsi guru terhadap tahap kepuasan kerja dan minat murid terhadap kelas mempunyai kesan yang langsung ke atas kesejahteraan hidup guru (Morgan, 2012). Oleh itu, kepuasan kerja adalah sangat penting dalam setiap pekerjaan dan juga kepada kesejahteraan hidup guru (Diaz-Serrano & Cabral-Vieira, 2005; Judge & Watanabe, 1993).

Perbandingan antarabangsa bagi kesejahteraan hidup dari segi jantina menunjukkan perbezaan yang nyata pada negara yang membangun dan juga pada kalangan masyarakat yang berpendidikan tinggi (Graham & Chattopadhyay, 2012). Data yang dikutip daripada tahun 2005 sehingga 2010 di 73 buah negara termasuk Malaysia menunjukkan wanita mempunyai tahap kesejahteraan yang lebih tinggi daripada lelaki (Graham & Chattopadhyay, 2012). Kajian oleh Sevã, Vinberg, Nordenmark, dan Strandh (2016) juga menunjukkan dapatan yang sama iaitu kesejahteraan hidup bagi perempuan adalah tinggi berbanding lelaki. Dalam konteks Malaysia, dapatan yang sama juga menunjukkan kesejahteraan hidup bagi perempuan adalah tinggi daripada lelaki (Graham & Chattopadhyay, 2012; Seok et al., 2018). Dari

segi usia pula, semakin meningkat usia seseorang, tahap kesejahteraan juga akan berkurang (Steptoe, Deaton, & Stone, 2015).

Banyak kajian yang dilakukan di Barat menunjukkan tahap kepuasan kerja lebih tinggi pada guru perempuan berbanding dengan guru lelaki walaupun wujud ketidakseimbangan dalam aspek kenaikan pangkat, gaji dan pengambilan (Aydin, Uysal, & Sarier, 2012; Hauret & Williams, 2017; S. Jiang, Lambert, Liu, & Zhang, 2017). Sebagai tambahan, perempuan yang bekerja untuk kepuasan diri adalah lebih tinggi tahap kepuasan kerja berbanding dengan perempuan yang bekerja dengan tujuan sebagai sumber pendapatan (Aydin et al., 2012). Kepuasan kerja bagi graduan wanita adalah rendah berbanding lelaki tetap ianya tidak begitu ketara (Bönte & Krabel, 2014). Dalam konteks Malaysia, terdapat perbezaan antara jantina dengan kepuasan kerja (Wirawani Kamarulzaman & Muhd Burhan Ibrahim, 2012) dimana tahap kepuasan kerja bagi perempuan adalah tinggi daripada lelaki (Chua, Yee, Sim, Tan, Sin, Hassali, Shafie & Ooi, 2013; Yen Fook & Jabnoun, 2001). Dari aspek umur, semakin tinggi umur seseorang, kepuasan kerja akan meningkat (Dobrow Riza, Ganzach, & Liu, 2016; Lowther, Gill, & Coppard, 1985; Oshagbemi, 1998; Saner & Eyüpoğlu, 2012).

Keseronokan menjalankan tugas sebagai guru prasekolah perlu ada walaupun terdapat masalah dan cabaran yang dihadapi oleh seseorang guru prasekolah. Apabila tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah berada pada tahap yang positif, tanggungjawab dan amanah sebagai guru prasekolah akan dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan berwibawa. Walaupun banyak kajian tentang kepuasan kerja guru dan hubungan dengan faktor kepimpinan, tekanan atau komunikasi dijalankan di Malaysia, tetapi kajian tentang kepuasan kerja guru prasekolah dan hubungannya dengan kesejahteraan hidup masih kurang dijalankan. Atas dasar

permasalahan ini, maka pengkaji ingin mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.

#### **1.4 Tujuan Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Selain itu, kajian ini turut bertujuan untuk meninjau sama ada terdapat perbezaan signifikan di antara jantina dan umur terhadap kepuasan kerja dan juga kesejahteraan hidup guru prasekolah.

#### **1.5 Objektif Kajian**

Secara khususnya, objektif kajian ini adalah:

1. Untuk menilai sama ada kepuasan kerja (kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa) mempunyai hubungan secara langsung terhadap kesejahteraan hidup (emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan yang bermakna, pencapaian) guru prasekolah di negeri Selangor.
2. Untuk mengenalpasti hubungan kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
3. Untuk mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.
4. Untuk mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

5. Untuk mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.
6. Untuk mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

### **1.6 Soalan Kajian**

Kajian ini dijalankan bagi menjawab soalan-soalan berikut:

1. Adakah kepuasan kerja (kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa) mempunyai hubungan secara langsung kesejahteraan hidup (emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan yang bermakna, pencapaian) guru prasekolah di negeri Selangor?
2. Adakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor?
3. Adakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan rakan sekerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor?
4. Adakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor?
5. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina?
6. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur?

7. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina?
8. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur?

### **1.7 Hipotesis Kajian**

Hipotesis kajian ini adalah:

- Ho<sub>1</sub>: Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- H<sub>11</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- Ho<sub>2</sub>: Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan rakan sekerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- H<sub>12</sub>: Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan rakan sekerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- Ho<sub>3</sub>: Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- H<sub>13</sub>: Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- Ho<sub>4</sub>: Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- H<sub>14</sub>: Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.
- Ho<sub>5</sub>: Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.



H15: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.

Ho6: Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

H16: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

Ho7: Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.

H17: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.

Ho8: Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

H18: Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

## **1.8 Kepentingan Kajian**

Kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru adalah elemen penting dalam organisasi sekolah yang dapat memberikan faedah kepada pihak yang berkepentingan seperti murid, pentadbir, pihak KPM, Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) serta Pejabat Pendidikan Daerah (PPD).

Pihak pihak pentadbir pendidikan seperti KPM, JPN serta PPD dapat merancang dan merangka suatu intervensi, kursus atau latihan yang berkaitan dengan kesejahteraan kepada guru prasekolah. Ini akan membawa perspektif baharu bagaimana pihak atasan melihat cara untuk meningkatkan mutu pendidikan iaitu dengan memberi tumpuan kepada kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru selain

daripada pelaksanaan program untuk murid. Ini adalah sesuai dengan hasrat kerajaan yang tidak lagi menumpukan sepenuhnya kepada kecemerlangan akademik tetapi secara holistik.

Bagi guru prasekolah, melalui kajian ini, maklumat mengenai tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah dapat diketengahkan dan boleh dijadikan panduan kepada guru prasekolah untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup mengikut dimensi atau aspek yang terdapat dalam kajian ini. Adalah penting untuk guru prasekolah memandangkan hal berkaitan tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup untuk menjadi guru prasekolah yang berkualiti dan sebagai individu yang dapat mencapai tahap perkembangan yang optimum (*flourishing*) dalam semua aspek.

Secara tidak langsung, kajian ini diharap dapat menyumbang kepada kajian tentang kesejahteraan hidup guru prasekolah yang masih kurang di Malaysia. Ini akan membuka lembaran dan pandangan baru kepada pengkaji tentang kesejahteraan hidup guru yang sebelum ini menumpukan kepada aspek negatif iaitu stres dan juga *burnout*.

Bagi murid-murid prasekolah yang mempunyai iklim sekolah yang memberangsangkan dan memadai daripada guru dan rakan sebaya, mereka dapat meningkatkan pencapaian yang optimum. Oleh itu, ianya sangat perlu meningkatkan tahap kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru sehingga tidak dapat menggugat tahap mental dan emosi guru di sekolah. Guru yang mempunyai tahap kesejahteraan hidup yang baik dan berpuas hati dalam bekerja pada kebiasaannya akan meningkatkan kualiti pengajaran di dalam kelas dan memberikan komitmen yang tinggi baik pada murid, guru dan ibu bapa. Kemudian dengan adanya kajian ini, pengkaji dapat menyediakan dapatan yang boleh dipercayai tentang indeks kepuasan

kerja dan kepuasan kerja bagi guru sekolah sehingga dapat mendorong guru untuk melicinkan lagi proses pembelajaran dan pemudahcaraan. Proses pembelajaran dan pemudahcaraan yang berkesan daripada guru akan meningkatkan pemahaman murid prasekolah di Malaysia.

Dalam kajian ini juga, instrumen kepuasan kerja dan PERMA diuji sama ada sesuai dalam konteks Malaysia. Instrumen kepuasan kerja dan PERMA akan menjadi antara pilihan untuk mengembangkan kajian tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup bukan sahaja kepada guru tetapi juga kepada murid dalam pelbagai aspek.

Memandangkan kajian dalam bidang PP bagi guru prasekolah di Malaysia masih baharu dan amat terhad, maka kajian ini penting dalam menambah perkembangan ilmu dalam bidang ini. Ini secara tidak langsung dapat mengembangkan ilmu dan kajian dalam bidang PP.

### **1.9 Kerangka Konseptual Kajian**

Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah. Untuk kajian ini, pengkaji menggunakan kajian empirikal tentang kepuasan kerja oleh Pepe (2011) yang mengandungi tiga dimensi iaitu kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan juga kepuasan kerja dengan ibu bapa. Bagi kesejahteraan hidup pula, pengkaji menggunakan model PERMA di mana terdapat teori Kesejahteraan PERMA yang mengandungi dimensi emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan penuh makna dan juga pencapaian. Berdasarkan hipotesis dan teori di atas, Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah dalam kajian ini:



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja Guru dan Kesejahteraan Hidup Guru Prasekolah

Berpandukan kepada persoalan kajian di atas, pengkaji ingin mengetahui apakah hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Selaras dengan itu, satu kerangka konseptual berdasarkan kajian empirikal kepuasan kerja dan Model PERMA Seligman (2011) seperti dalam Rajah 1.1 dibina untuk melihat beberapa pemboleh ubah yang mungkin mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah sebagaimana yang dinyatakan dalam hipotesis kajian. Dalam kajian ini, faktor kepuasan kerja dijangkakan akan memainkan peranan penting terhadap tahap kesejahteraan hidup guru. Kemudian, ianya juga diharapkan bahawa faktor jantina dan umur akan memberikan dapatan yang berbeza.

### 1.10 Limitasi Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa limitasi kajian. Kajian ini dijalankan dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Kajian

ini hanya ingin mengumpulkan maklumat secara meluas dan bukannya secara mendalam. Kajian ini juga melihat faktor demografi iaitu jantina dan umur yang mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah.

Kajian ini hanya dilaksanakan kepada guru prasekolah yang mengajar di sekolah kerajaan di bawah KPM di negeri Selangor. Justeru, kajian ini tidak boleh dibuat satu generalisasi kepada semua guru prasekolah di seluruh Malaysia. Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini dapat digunakan untuk memberi gambaran tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor yang menggunakan instrumen *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS) dan juga *PERMA-Profiler*. Kajian ini bergantung sepenuhnya kepada jawapan guru prasekolah yang terlibat sebagai responden kajian.

### **1.11 Definisi Konseptual dan Operasional**

Definisi konseptual dan operasional menerangkan maksud bagi perkataan istilah dalam kajian. Definisi konseptual merupakan definisi yang memberikan penjelasan tentang konsep-konsep yang menggunakan pemahaman sendiri dengan ringkas, jelas dan tegas. Ini merangkumi pelbagai konsep atau teori yang telah dikutip sebelumnya dan dijadikan satu definisi khusus. Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur. Pengkaji menjelaskan setiap perkara dengan jelas selaras dengan maksud yang hendak disampaikan dalam kajian ini.

#### **1.11.1 Kesejahteraan Hidup**

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan istilah kesejahteraan hidup yang akan menggunakan Teori Kesejahteraan oleh Seligman (2011). Kesejahteraan hidup terdiri

daripada elemen PERMA, iaitu emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan penuh makna dan pencapaian. Kebahagiaan bukan segalanya untuk kesejahteraan hidup, tetapi matlamat akhir kesejahteraan hidup adalah untuk *flourish*, iaitu meningkatkan setiap tahap dalam dimensi PERMA. Kesejahteraan PERMA dalam kajian ini diukur dengan PERMA-Profiler yang dibina oleh Butler dan Kern (2016). PERMA-Profiler mengandungi 23 item di mana dimensi PERMA sebanyak 15 item (satu dimensi mempunyai tiga item) dan juga lapan item sebagai tambahan yang merangkumi emosi negatif, kesepian, kesihatan fizikal dan juga keseluruhan kesejahteraan. Bagi tujuan kajian ini iaitu untuk mengukur tahap kesejahteraan hidup guru, pengkaji hanya akan menggunakan 15 soalan daripada dimensi PERMA sahaja.

### **1.11.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja melibatkan perasaan puas dan gembira terhadap kerja dan persekitaran kerja. Sikap positif terhadap kerja adalah konsep yang menggambarkan kepuasan kerja manakala sifat negatif menggambarkan ketidakpuasan kerja (Armstrong, 2017). Bagi konteks penyelidikan ini, kepuasan kerja seorang guru prasekolah merujuk sama ada guru itu berpuas hati dengan profesionnya, gembira dan suka dengan tugas dan tanggungjawab serta persekitaran tempat kerja dan mampu meneruskan karier sebagai guru prasekolah untuk tempoh yang panjang. Dalam kajian ini, kepuasan kerja guru diukur menggunakan instrumen *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS) yang dibangunkan oleh Pepe (2011). Ianya mempunyai sembilan item yang dipecahkan kepada tiga dimensi iaitu kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa.

### **1.11.3 Guru Prasekolah**

Guru Prasekolah adalah istilah yang hanya merujuk dan digunakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam Pendidikan Awal Kanak-Kanak dibawah kelolaan KPM sepenuhnya.

### **1.12 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah. Kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah adalah antara elemen penting yang selari dengan usaha kerajaan untuk meningkatkan kualiti pendidikan prasekolah terutama dalam aspek kemenjadian murid. Data yang dikutip daripada tahun 2005 sehingga 2010 menunjukkan wanita mempunyai tahap kesejahteraan hidup yang lebih tinggi daripada lelaki. Dalam faktor umur, kajian lepas menunjukkan kesejahteraan hidup seseorang akan menurun seiring dengan peningkatan usia. Manakala bagi kepuasan kerja, kajian lepas menunjukkan wanita mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada lelaki dan bagi faktor umur pula, dapatan lepas menunjukkan berlaku peningkatan tahap kepuasan kerja. Untuk itu, kajian ini diharap dapat menyumbang ke arah mengoptimumkan keberkesanan guru prasekolah yang mempunyai tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup yang positif dan seterusnya melonjakkan kualiti pendidikan prasekolah di Malaysia.

## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Bab ini memberikan gambaran keseluruhan tentang teori dan model yang digunakan dalam kajian ini seperti Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Keperluan Maslow dan juga Model Kesejahteraan PERMA. Bahagian ini juga menyorot tentang kesejahteraan hidup yang membincangkan definisi kesejahteraan hidup, kajian empirikal tentang kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina dan kajian empirikal tentang kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur. Kemudian kepuasan kerja yang merangkumi definisi kepuasan kerja, kajian empirikal tentang kepuasan kerja guru berdasarkan jantina dan kajian empirikal tentang kepuasan kerja guru berdasarkan umur turut dibincangkan. Bab ini juga akan dilanjutkan dengan perbincangan hubungan antara kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja guru. Di bahagian akhir, kajian diikuti oleh rumusan literatur yang relevan dengan kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja.

#### **2.2 Teori dan Model**

##### **2.2.1 Model Kesejahteraan PERMA**

Bidang Psikologi Positif adalah suatu bidang yang baharu telah dimulakan oleh Martin Seligman pada tahun 2001. Sejak daripada itu Psikologi Positif telah berkembang secara empirikal dan kajian mengenai Psikologi Positif juga semakin meluas. Sebelum Psikologi Positif diperkenalkan, fokus psikologi tertumpu kepada merawat atau menyembuhkan hal yang berkait dengan kesihatan mental. Berlainan pula dengan Psikologi Positif dimana tujuannya adalah *flourishing*, iaitu tumpuan



diberikan untuk mengenal pasti dan mengembangkan bakat, potensi, mengembangkan kekuatan sekaligus membantu manusia menjadi lebih komprehensif.

Seligman telah menghasilkan sebuah model yang dinamakan sebagai model PERMA pada tahun 2011. Model PERMA ini mengandungi beberapa aspek iaitu emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan penuh makna, dan akhir sekali pencapaian. Seligman percaya model ini mampu untuk membantu individu untuk mencapai kehidupan yang memuaskan, kebahagiaan dan juga bermakna. Model kesejahteraan PERMA membantu guru prasekolah atau organisasi memahami unsur-unsur ini dan apa yang boleh dilakukan untuk memaksimumkan setiap elemen untuk mencapai kehidupan yang penuh kebahagiaan. Kajian kajian lepas menunjukkan kesan tahap tinggi bagi setiap komponen dalam PERMA melindungi dan menjauhkan daripada emosi yang negatif (Garland, Fredrickson, Kring, Johnson, Meyer, & Penn, 2010), meningkatkan daya tahan (Tugade & Fredrickson, 2004), mengurangkan kemurungan (M. E. P. Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005), meningkatkan kepuasan hidup (Kashdan, Mishra, Breen, & Froh, 2009), mengurangkan tahap tekanan (S. Cohen & Wills, 1985) dan juga melindungi daripada penyakit fizikal (Pressman & Cohen, 2005).

Beberapa teori yang menumpukan kepada emosi (kesejahteraan hedonik), ada yang fokus pada elemen eudaimonik dan ada juga teori yang menggabungkan kedua-dua teori hedonik dan juga eudaimonik (Ryan & Deci, 2001). Ini menunjukkan teori kesejahteraan hidup sentiasa diperbaharui dengan memasukkan beberapa elemen berdasarkan kajian-kajian yang dilakukan. Sebagai contoh, 30 tahun dahulu Diener (1984) mengenalpasti kesejahteraan hidup subjektif merangkumi elemen afektif dan kognitif. 11 tahun selepas itu Ryff dan Keyes (1995), menterjemahkan kesejahteraan hidup psikologi guru prasekolah merentasi enam domain iaitu penerimaan-diri (*self*

*acceptance*), hubungan yang positif dengan orang lain, autonomi, tujuan hidup, memahami persekitaran dan perkembangan individu. Memasuki abad millenium, Keyes (2002) pula mencadangkan *flourishing* dikaitkan dengan unsur emosi yang tinggi, psikologikal dan juga kesejahteraan sosial. Sedekad selepas itu, model PERMA telah diperkenal oleh Seligman (2011) yang merangkumi 5 tonggak kesejahteraan hidup iaitu Emosi Positif, Kelekaan, Hubungan yang positif, Tujuan yang bermakna dan juga Pencapaian yang positif. Dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan Model Kesejahteraan PERMA (Seligman, 2011) bagi domain kesejahteraan hidup guru prasekolah.

### **2.2.2 Teori Kepuasan Kerja**

Beberapa teori kepuasan kerja telah dikenalpasti oleh pengkaji untuk digunakan sebagai panduan di dalam kajian ini iaitu Teori Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg.

#### **2.2.2.1 Teori Keperluan Maslow**

Abraham Maslow telah memperkenalkan teori motivasi bercorak keperluan yang dikenali sebagai teori hirarki keperluan pada tahun 1954. Rajah 2.1 menunjukkan piramid keperluan yang dipecahkan kepada 5 keperluan iaitu asas atau fisiologi, keselamatan, kasih sayang atau keperluan sosial, penghargaan atau keperluan penghormatan diri dan keperluan sempurna sendiri. Mengikut Maslow (1970) asas motivasi bagi guru prasekolah adalah untuk memenuhi keperluan di mana keperluan yang paling rendah perlu dipenuhi sebelum bergerak kearah keperluan yang lebih tinggi. Dalam bahasa mudah, guru prasekolah bermotivasi untuk mendapatkan keperluan asas sebelum berusaha untuk mendapatkan keperluan yang lebih tinggi.

Apabila sesuatu keperluan guru prasekolah telah dipenuhi, perkara itu tidak lagi mendominasi kelakuan dan fokus untuk mendapatkan keperluan yang baharu akan timbul.

Dalam konteks organisasi atau pekerjaan, teori keperluan ini mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan guru prasekolah. Keperluan asas guru prasekolah dalam organisasi adalah merangkumi persekitaran tempat kerja seperti pengudaraan dan juga gaji yang boleh menampung kehidupan (Daft & Marcic, 2009). Keperluan keselamatan guru prasekolah pula adalah perlindungan daripada ancaman fizikal dan emosi. Sesebuah organisasi yang menjaga aspek keperluan keselamatan ini dapat mewujudkan tempat kerja yang selamat untuk mengelakkan sebarang kecelakaan. Keperluan kasih sayang guru prasekolah juga dikenali sebagai keperluan sosial. Dalam konteks tempat kerja guru prasekolah, keperluan guru prasekolah dapat dilihat pada hubungan sesama rakan sekerja, hubungan dengan penyelia atau ketua (Daft & Marcic, 2009). Perkara ini adalah penting untuk mengelakkan guru berasa keseorangan dan kesepiaan di tempat kerja yang melibatkan kemampuan seseorang untuk hidup bersosial.

Tahap keempat adalah keperluan penghargaan bagi guru prasekolah. Ini merangkumi pengiktirafan sosial, harga diri dan pencapaian (Franken, 2007). Apabila keperluan ini dipenuhi, keyakinan diri guru prasekolah akan meningkat dan rasa dihargai, sebaliknya jika tidak dipenuhi, guru prasekolah akan berasa tidak semangat dan rasa tidak dihargai (Simons, Irwin, & Drinnien, 1987). Tahap tertinggi dalam teori ini adalah keperluan sempurna sendiri. Antara ciri-ciri dalam tahap ini adalah individu dapat mengenal pasti potensi diri dalam kehidupan, mencapai tahap pemenuhan diri di mana wujud perasaan puas terhadap apa yang dicapai selama ini.



Rajah 2.1 Teori Hirarki Keperluan Maslow

### 2.2.2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Kajian yang dilakukan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) terhadap 200 orang jurutera dan akauntan mengenai perasaan terhadap pekerjaan mereka di Amerika Syarikat telah menghasilkan Teori Dua Faktor. Mereka mendefinisikan dua faktor tersebut sebagai kepuasan (*motivator*) dan ketidakpuasan (*hygiene*). Kehadiran faktor *motivator* akan memberi guru prasekolah kepuasan kerja dan jika ketiadaan faktor tersebut tiada memberi kesan kepada ketidakpuasan kerja kepada guru prasekolah. Sebaliknya ketiadaan faktor *hygiene* pula akan menyebabkan ketidakpuasan tetapi kewujudan faktor tersebut pula tidak mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja guru prasekolah.

Herzberg (1959) telah menyenaraikan 16 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di mana kesemua faktor ini boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu:

1. Faktor *motivator* (*intrinsik*) - terdiri daripada faktor pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan, peluang untuk berkembang, pencapaian dan pengiktirafan
2. Faktor *hygiene* (*ekstrinsik*) - terdiri daripada faktor gaji, suasana atau keadaan di tempat kerja, jaminan kerja, dasar organisasi dan pentadbiran,

penyeliaan, hubungan interpersonal antara ketua terdekat, rakan sekerja dan kakitangan bawahan, kehidupan peribadi dan status.

Faktor motivator merupakan faktor pendorong atau faktor instrinsik kepada pekerjaan iaitu berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan oleh guru prasekolah. Faktor *hygiene* pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan iaitu berdasarkan persekitaran kerja, penyeliaan, perhubungan interpersonal, status dan gaji, keselamatan dan kehidupan personal guru prasekolah. Faktor ini merupakan penggerak terhadap keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum yang boleh ditakrifkan sebagai tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan. Teori Dua Faktor Herzberg ditunjukkan dalam Rajah 2.2 berikut:



Rajah 2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Rajah 2.2, faktor motivator merupakan komponen penting dalam kepuasan kerja guru prasekolah. Dalam konteks yang sama, guru prasekolah pula akan terdorong dengan perkara seperti pekerjaan sehari-hari yang dilakukan, kemajuan dalam bekerja, peluang untuk mengembangkan potensi yang sedia ada, pencapaian dan pengiktirafan keatas hasil kerja yang dilakukan. Namun sebaliknya, guru

prasekolah tidak akan berpuasa hati dalam bekerja jika terdapat faktor *hygiene* (ekstrinsik). Ini bermakna bahawa guru prasekolah yang menambahkan faktor *hygiene* (ekstrinsik) biasanya mengurangkan ketidakpuasan bekerja.

### **2.3 Kerangka Teori Kajian**

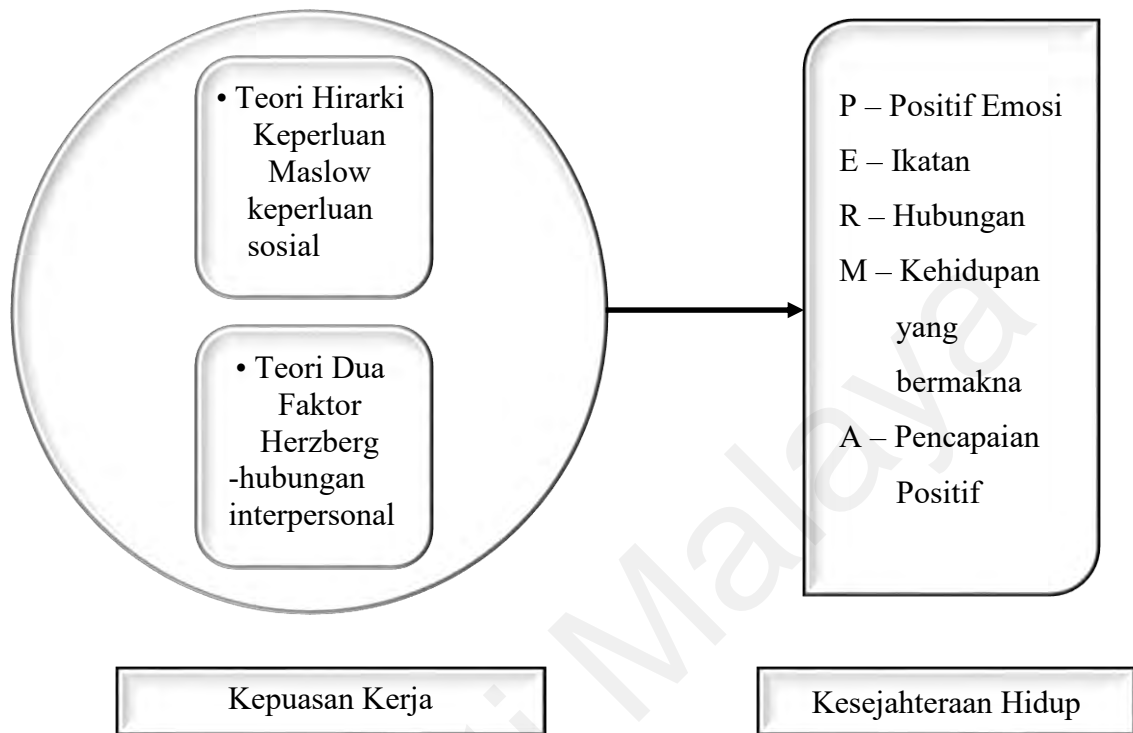
Kajian ini menggunakan dua teori iaitu Teori Hirarki Keperluan Maslow (1943) dan juga Teori Dua Faktor Herzberg (1923, 2000) dan digabungkan dengan model Kesejahteraan PERMA (Seligman, 2011).

Teori Hirarki Keperluan Maslow digunakan dalam kajian ini kerana ianya menunjukkan piramid keperluan yang dipecahkan kepada 5 keperluan iaitu asas atau fisiologi, keselamatan, kasih sayang atau keperluan sosial, penghargaan atau keperluan penghormatan diri dan keperluan sempurna sendiri. Teori ini dapat menyokong hubungan tahap kepuasan kerja guru prasekolah yang merangkumi persekitaran tempat kerja. Konteks tempat kerja yang menyokong dapat memberikan hubungan yang positif sesama rakan sekerja, hubungan dengan penyelia atau ketua. Dengan demikian, pemilihan Teori Hirarki Keperluan Maslow adalah bersesuaian dalam kajian ini. Teori Dua Faktor Herzberg pula menyenaraikan 16 faktor yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja di mana kesemua faktor ini boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu: Faktor motivator (intrinsik) - terdiri daripada faktor pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan, peluang untuk berkembang, pencapaian dan pengiktirafan; dan Faktor *hygiene* (ekstrinsik) - terdiri daripada faktor gaji, suasana atau keadaan di tempat kerja, jaminan kerja, dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, hubungan interpersonal antara ketua terdekat, rakan sekerja dan kakitangan bawahan, kehidupan peribadi dan status.

Kedua - dua teori Hirarki Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, aspek keperluan ketiga atau dikenali sebagai keperluan sosial dan hubungan interpersonal menjadi tumpuan pengkaji dalam konstruk kepuasan kerja. Ini bermaksud bahawa, guru prasekolah mempunyai kemahuan untuk berhubung secara sosial, merasai kepunyaan (*belonging*) dan juga kasih sayang. Dalam konteks kajian ini, kepuasan kerja guru prasekolah di ukur dengan melibatkan aspek hubungan yang positif guru dengan murid, guru dengan rakan sekerja dan juga guru dengan ibu bapa. Secara umum, tahap kepuasan kerja lahir daripada perasaan yang menyenangkan apabila sesuatu keperluan aras tinggi seperti hubungan sosial yang positif dicapai berbanding keperluan aras rendah seperti gaji, insentif dan lain lain (Sylvia & Hutchinson, 1985). Di dalam bidang pendidikan, kajian menunjukkan kepuasan dalam hubungan yang positif antara guru dengan murid, rakan sekerja dan ibu bapa memberi kesan positif kepada guru (Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005; Gavish & Friedman, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Van Droogenbroeck, Spruyt, & Vanroelen, 2014).

Bagi kesejahteraan hidup pula, model PERMA oleh Seligman (2011) dipilih kerana model ini adalah gabungan daripada perspektif hedonik dan juga eudaimonik yang menekankan aspek emosi dan juga perkembangan diri manusia (*flourish*). Seligman (2011) menekankan elemen-elemen di dalam model PERMA adalah blok-blok untuk mencapai kesejahteraan hidup. Elemen-elemen tersebut adalah Emosi Positif, Ikatan, Hubungan, Kehidupan yang bermakna dan juga Pencapaian yang positif. Pengkaji memilih model PERMA disebabkan elemen-elemen di dalam model PERMA yang telah terbukti secara empirikal dapat memberi panduan ke arah kesejahteraan hidup (Seligman, 2011). Dimensi PERMA, iaitu emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan penuh makna dan pencapaian. Ini bermakna bahawa guru prasekolah mesti

mempunyai emosi yang positif, ikatan yang baik, hubungan yang positif, kehidupan yang bermakna dan pencapaian yang baik di persekitaran kerja iaitu sekolah.



Rajah 2.3 Kerangka Teoretikal

## 2.4 Kesejahteraan Hidup

Banyak definisi tentang kesejahteraan telah dicadangkan oleh para psikologi. Ada yang berpendapat pengukuran kesejahteraan hidup paling sesuai dilakukan dalam uni-dimensi atau multidimensi (Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2011; Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009). Sebagai contoh Ryff dan Keyes (1995) mencadangkan 6 domain, Seligman (2011) 5 domain dan Huppert dan So (2013) mencadangkan 10 dimensi perkembangan (*flourishing*). Namun, tiada istilah dan ukuran yang khusus untuk melihat kesejahteraan hidup guru.

Kesejahteraan hidup membawa banyak makna dan pengertian. Ianya boleh diukur secara objektif dan juga subjektif. Dalam kajian ini, tumpuan akan diberikan



kepada kesejahteraan subjektif. Perkataan yang sinonim dengan kesejahteraan subjektif adalah kebahagiaan, berkembang maju (*thriving*), berkembang pesat (*flourishing*), tahap hedonik dan kepuasan hidup. Perkataan ini seringkali digunakan secara berganti-ganti dengan kesejahteraan hidup subjektif. Kesejahteraan hidup telah menjadi fokus utama baik dari individu, organisasi dan juga pembuat dasar dengan alasan yang kukuh (Butler & Kern, 2016). Beberapa kajian lepas telah membuktikan kesejahteraan subjektif, kebahagiaan dan beberapa konstruk positif telah dikaitkan dengan pelbagai hasil yang diharapkan seperti menurunkan kadar penceraian, meningkatkan pencapaian dalam pendidikan, menguatkan hubungan persahabatan dan juga kesihatan fizikal (Diener & Chan, 2011; Huppert, 2009; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

## **2.5 Kepuasan Kerja**

Pelbagai tafsiran telah diberikan kepada maksud kepuasan kerja oleh pengkaji pengkaji sejak daripada lapan dekad yang lalu iaitu dari awal kajian tentang kepuasan kerja bermula. Antara pelopor dalam kajian kepuasan kerja adalah Hoppock (1935) yang menyatakan kepuasan kerja adalah gabungan faktor psikologi, fisiologi dan persekitaran. Menurut beliau, kepuasan kerja adalah hasil interaksi bersama rakan sekerja, keperluan kerja, apa yang diinginkan dan juga persekitaran. Armstrong (2017) pula memberi tafsiran kepuasan kerja dengan perasaan gembira dan suka individu terhadap kerja yang dilakukan.

Daripada perspektif psikologi dan pengurusan, kepuasan kerja adalah suatu konsep multidimensi yang merangkumi aspek kognitif dan juga afektif (Hulin & Judge, 2003). Aspek kognitif secara asanya adalah penilaian terhadap keadaan kerja dan juga perbandingan kerja dengan apa yang diharapkan oleh pekerja. Manakala

aspek afektif pula adalah tahap kegembiraan dan emosi positif terhadap kerja yang dilakukan. Secara umumnya, kepuasan kerja dapat ditafsirkan sebagai jenis perasaan seseorang terhadap pekerjaannya samada suka (positif) ataupun tidak (negatif). Dalam kajian ini guru prasekolah akan menunjukkan sikap yang positif apabila mereka berpuas hati dengan kerja yang mereka lakukan dan sebaliknya jika mereka tidak berpuas hati.

Teori Herzberg Dua Faktor (1959) menyatakan kepuasan kerja adalah disebabkan oleh dua faktor iaitu faktor pendorong dan faktor persekitaran kerja. Faktor pendorong merupakan aspek intrinsik adalah seperti kenaikan pangkat, pengiktirafan, tanggungjawab terhadap kerja dan pencapaian yang diperolehi daripada pekerjaan. Faktor persekitaran kerja pula adalah aspek ekstrinsik seperti gaji, keadaan kerja, pengurusan organisasi dan penyeliaan. Untuk menjalankan kajian ini, pengkaji akan menggunakan teori ini kerana kepuasan kerja akan dilihat daripada faktor pendorong dan juga faktor persekitaran kerja. Sikap guru prasekolah terhadap kerjanya adalah berbeza-beza antara satu sama lain kerana setiap individu mempunyai perasaan dan kehendak yang berbeza. Ini menjadikan tahap kepuasan kerja guru prasekolah menarik untuk dikaji.

Semua perkerjaan termasuk guru, kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan faktor intrinsik seperti keinginan untuk membantu dan meningkatkan pencapaian murid dan juga faktor ekstrinsik seperti gaji, faedah tambahan dan pengiktirafan (Dinham & Scott, 2000). Berlainan pula dapatan oleh Davis dan Wilson (2000), kepuasan kerja guru adalah keperluan motivasi dalaman yang kuat pada guru terhadap pelajarannya. Kepuasan kerja guru juga adalah suatu perasaan yang positif terhadap kerjanya apabila diberikan autonomi iaitu peluang untuk mengawal persekitaran pekerjaan atau membuat keputusan sendiri terhadap pekerjaan (Pearson

& Moomaw, 2005). Menurut Abdul Rahim Abdul Rashid (2005), kepuasan kerja guru akan dapat dicapai apabila guru seronok dalam melakukan tugas hakiki walau apa pun masalah yang dihadapi oleh guru tersebut. Secara rumusan, kepuasan kerja akan melibatkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan persekitaran tempat kerja. Perasaan yang positif akan menyebabkan kepuasan kepada kerja manakala perasaan yang negatif akan mengakibatkan tidak puas kepada pekerjaan itu.

Kepuasan kerja mempunyai hubungkait dengan kebahagiaan, keharmonian hidup seseorang dan berkait rapat dengan prestasi kerja (Tripathy & Sahoo, 2018). Prestasi kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja yang tinggi dan secara tidak langsung mengurangkan kes perletakkan jawatan atau berhenti kerja awal (Böckerman & Ilmakunnas, 2019). Sebagai tambahan, O'Reilly dan Caldwell (1980)

mendapati mereka yang memilih pekerjaan berdasarkan kepada faktor intrinsik seperti minat dalam pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, tanggungjawab kerja dan perasaan sendiri terhadap kerja lebih berpuashati dan bertanggungjawab terhadap kerjanya daripada mereka yang memilih pekerjaan berdasarkan faktor ekstrinsik seperti gaji, lokasi tempat kerja dan pengaruh keluarga.

Keadaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang menjadikan seseorang itu merasakan tidak berpuashati dengan pekerjaan mereka. Keadaan di tempat bertugas boleh dipecahkan kepada dua kategori iaitu kerja dan konteks (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kategori kerja adalah mengenai bagaimana kerja itu dijalankan manakala kategori konteks pula adalah keadaan fizikal tempat kerja dan juga sosial di tempat kerja. Herzberg (1966) meletakkan keadaan di tempat kerja sebagai faktor *hygiene* yang mendorong pekerja berpuashati atau tidak terhadap

pekerjaan mereka. Ini bererti bahawa keadaan yang menyeronokkan dan tempat kerja yang selesa (faktor intrinsik) akan mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja.

Faktor intrinsik ini banyak dikaji oleh pengkaji dalam menentukan tahap kepuasan kerja sesebuah organisasi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Ini membayangkan bahawa kepuasan kerja boleh diperolehi dari ganjaran intristik kerja tersebut. Menariknya lagi, faktor intrinsik seperti rakan sekerja juga memainkan peranan penting. Kumpulan kerja atau rakan sekerja boleh menyumbang kepada kepuasan kerja dari segi sokongan emosi dan juga sokongan sosial. Sokongan sosial ini penting untuk mengurangkan tekanan yang dihadapi oleh individu (Marc A Brackett & Katulak, 2007). Kajian secara empirikal juga membuktikan hubungan yang positif dengan rakan sekerja dapat menyumbang kepada kepuasan kerja (Ducharme LJ & JK, 2000; Ge, Fu, Chang, & Wang, 2011). Kebanyakan pengkaji menggunakan istilah 'sokongan sosial tempat kerja' untuk menggambarkan sokongan sosial di tempat kerja (Halbesleben, 2006).

Dalam bidang pendidikan, kekurangan sokongan sosial di tempat kerja merupakan faktor yang menyumbang kepada isu *burnout* (Chan, 2011). Keadaan ini amat mudah difahami kerana interaksi sosial adalah asas kepada profesion perguruan. Ini termasuk interaksi dengan rakan murid, rakan sekerja, pentadbir, ibu bapa dan juga komuniti luar yang berlaku setiap hari bekerja (Pietarinen, Pyhältö, Soini, & Salmela Aro, 2013). Sokongan sosial di tempat kerja ini penting dalam menyumbang kepada kesihatan pekerja (Brouwers, Evers, & Tomic, 2001). Kajian yang dilakukan oleh Kahn, Schneider, Jenkins- Henkelman, dan Moyle (2006) ke atas guru sekolah menengah seramai 339 di Amerika Syarikat menunjukkan sokongan sosial di tempat kerja yang efektif dan positif akan mengurangkan *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Selain faktor dalaman dan rakan sekerja, gaji juga turut menyumbang kepada kepuasan kerja. Gaji merupakan satu insentif dan elemen motivasi ekstrinsik yang berkesan dalam hubungannya dengan keupayaan kerja. Wang merupakan satu instrumen bagi memperolehi keperluan dan dipenuhi oleh individu. Ianya berpotensi menjadi ketidakpuasan jika pekerja merasakan yang mereka tidak menerima jumlah yang sesuai atau sepatutnya. Menurut Jung dan Yoon (2015), yang telah menjalankan kajian ke atas 314 pekerja hotel di Korea menunjukkan wujudnya perhubungan yang signifikan di antara gaji yang tinggi dan tahap kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya. Hasil kajian Muhammad, Hazoor, Rafi, dan Masood (2011) ke atas 320 pekerja daripada sektor awam dan swasta menunjukkan hubungan yang positif antara gaji dan juga kepuasan kerja baik sektor awam mahupun swasta.

Aspek kenaikan pangkat merupakan suatu perkara yang penting dalam karier dan kehidupan seorang pekerja (V. D. Kostea, 2011). Ianya melibatkan pergerakan pekerja dalam sesebuah organisasi dan biasanya sekali dengan kenaikan gaji (Blau & DeVaro, 2007; V.D. Kostea, 2009) dengan tambahan tanggungjawab dan impak kepada motivasi untuk terus kekal dalam organisasi (Naveed, Usman, & Bushra, 2011). Organisasi akan menggunakan aspek ini sebagai penghargaan kepada pekerja yang produktif, sebagai insentif untuk menaikkan tumpuan bekerja. Kenaikan pangkat memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi karekter peribadi individu yang mengharapkan kenaikan pangkat. Manakala bagi mereka yang tidak mengharapkan kenaikan pangkat pula tidak akan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja mereka. Pada umumnya kenaikan pangkat adalah menjadi persoalan pokok dan penting dalam kerjaya seseorang. Komitmen pekerja dalam kerja mempunyai hubung kait dengan kriteria dalam pangkat kerana ianya menggambarkan kemajuan dan penghargaan pihak pengurusan dalam kerja.

Aspek lain yang menyumbang kepada motivasi dan ianya secara tidak langsung akan memberi kesan ke atas kepuasan kerja kepada pekerja-pekerja adalah kepimpinan. Kepimpinan dalam sesebuah organisasi atau orang yang berjawatan tinggi memberi kesan kepada pekerja atau orang berjawatan rendah untuk lebih bermotivasi atau sebaliknya. Kepimpinan yang baik akan memilih pendekatan yang selari dengan budaya organisasi dan tahap kematangan pekerja dan ini akan memberi kesan kepada kepuasan kerja dan juga meningkatkan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi (Mosadeghrad & Ferdosi, 2013).

Menurut Mastrangelo (2004), keberkesanan kepimpinan dalam sesuatu organisasi dalam meningkatkan pencapaian, moral dan kepuasan kerja kumpulan. Kajian yang dibuat oleh Locke (1976) terhadap hubungan antara pekerja dengan penyelia merupakan sebahagian faktor yang boleh menghasilkan kepuasan kerja. Sokongan daripada penyelia akan meningkatkan tahap kepuasan kerja seseorang (Kakada & Deshpande, 2019). Sokongan penyelia ini adalah seperti membantu pekerja untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan juga sikap yang baik melalui program yang dirancang (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hasil kajian yang dilaksanakan oleh Nespoli (2017) mendapati pekerja yang mempunyai ketua yang memimpin berorientasikan perhubungan pekerja, mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Kajian ini dilakukan ke atas 16 orang pekerja pengiat dana (*fundraisers*) di sebuah institusi pengajian tinggi di Amerika Syarikat. Kunci utama adalah sokongan penyelia yang membantu pembangunan kemahiran pekerja, mengambil berat hal pekerja, mudah didekati dan berjumpa, mudah untuk berkomunikasi dan sentiasa memperkasakan soal kerja.

Beberapa penyelidikan yang telah dibuat oleh ahli sains mengatakan kepuasan kerja boleh memberi kesan kepada psikologi motivasi dan perlakuan peribadi seperti

yang disebutkan oleh Smith (1975). Kajian dan pendekatan yang mereka lakukan adalah berbeza antara satu sama lain kerana banyak dipengaruhi faktor-faktor yang mempunyai hubungkait ketika itu. Walaubagaimanapun semua teori kepuasan kerja sependapat bahawa kepuasan kerja membantu semangat pekerja, menghilangkan ketegangan antara pekerja dengan pihak pengurusan dalam menghasilkan kecekapan dan keberkesanan sesebuah organisasi.

Secara kesimpulan, didapati bahawa kepuasan kerja amat perlu kepada setiap pekerja. Kepuasan kerja dapat melahirkan pekerja yang produktif dan lebih bermotivasi yang dapat mengekang beberapa masalah dalam pekerjaan malas bekerja, ponteng, berhenti awal, jenayah dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perlu diambil berat dan menjadi fokus kepada pihak pengurusan atau sumber manusia. Sesebuah organisasi perlu menjaga faktor-faktor dalam kepuasan kerja untuk melahirkan pekerja yang dapat menyumbang dan mewujudkan suasana yang kondusif. Selain daripada itu, kepuasan kerja turut disumbangkan oleh faktor faktor intrinsik seperti keinginan untuk membantu dan meningkatkan pencapaian murid dan juga faktor ekstrinsik seperti gaji, faedah tambahan, pengiktirafan, kebahagiaan dan keharmonian hidup seseorang, tempat kerja, rakan sekerja, kenaikan pangkat dan konsep penyeliaan.

## **2.6 Kepentingan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah antara pemboleh ubah yang paling banyak dikaji dalam bidang psikologi di tempat kerja (H. Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012). Kepuasan kerja yang positif sering dikaitkan dengan peningkatan produktiviti (Agho, Mueller, & Price, 1993), meningkatkan moral pekerja (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974), memperbaiki kesejahteraan hidup (Cropanzano, James, & Konovsky, 1993;

Cropanzano & Wright, 2001; M. Lu, 1999) meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Porter et al., 1974; Tett & Meyer, 1993) dan juga mewujudkan persekitaran kerja yang positif. Pekerja yang berpuashati akan menghasilkan produktiviti dan kualiti yang amat berguna kepada sesuatu organisasi. Jika sebaliknya pula, pekerja yang tidak berpuashati dari segi kerja maka ianya akan mendorong kepada tidak hadir bekerja dan seterusnya cenderung untuk berhenti kerja.

Bagi aspek pendidikan pula, kepuasan kerja guru amat penting dan mempunyai banyak kesan. Antara kepentingan kepuasan kerja kepada guru adalah ianya mempunyai kesan kepada kualiti pengajaran dan perkembangan murid di sekolah (Hosseinkhanzadeh, Hosseinkhanzadeh, & Yeganeh, 2013).

## **2.7 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan**

Kajian yang dijalankan oleh Karabati et al. (2019) melibatkan 383 pekerja kolar putih (272 perempuan dan 111 lelaki) di Amerika Syarikat dan Turki. Kajian ini mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, bayangan (*ruminatio*n) dan kesejahteraan subjektif. Analisis keputusan menunjukkan bahawa individu yang kurang berpuas hati dengan kerja akan cenderung untuk berkhayal dan oleh itu, tahap kesejahteraan hidup juga akan berkurang (kurang gembira).

Sharma dan Srivastava (2020) menjalankan kajian yang meneroka hubungan antara regulasi emosi, kepuasan kerja sebagai peramal kesejahteraan hidup doktor. Kajian tersebut menggunakan sub-konstruk kepuasan kerja ekstrinsik dan instrik sebagai peramal kesejahteraan hidup. Dengan menggunakan analisis regresi, dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja instrinsik merupakan peramal positif terhadap kesejahteraan hidup doktor.



Kurt dan Demirbolat (2019) menjalankan kajian kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja guru-guru di Turki. Dalam kajian tersebut, konstruk kepuasan kerja berperanan sebagai mediator dan kesan langsung terhadap kesejahteraan hidup guru di Turki yang melibatkan 384 responden. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru berperanan sebagai mediasi separa antara *psychological capital perception* dan kesejahteraan hidup guru. Kemudian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru di Turki. Kovacs et al. (2017) menjalankan kajian yang melibatkan 892 sampel. Kajian tersebut bertujuan untuk meneroka perbezaan kepuasan kerja dan hubungan dengan kesejahteraan, motivasi dan pencapaian. Dapatan kajian ini menunjukkan keseluruhan tahap kepuasan berbeza 25-51 peratus dalam kesejahteraan dan motivasi dan 13-16 peratus berbeza dalam pencapaian. Seterusnya, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kesejahteraan secara umum.

H. Liu, Zhang, Chang, dan Wang (2017) mengkaji hubungan antara keyakinan diri, kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif. Kajian ini melibatkan 224 jururawat yang berkerja di unit rawatan rapi. Dapatan kajian mendedahkan terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja dan keyakinan diri. Dengan kata lain, kesejahteraan subjektif mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan juga keyakinan diri. Jones, Hill, dan Henn (2015) mengkaji peranan personaliti dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologikal. Sampel yang terlibat adalah seramai 207 pekerja di Afrika Selatan. Dapatan kajian mendapati kesejahteraan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.

Kajian yang dilakukan oleh Isgor dan Haspolat (2016) melibatkan sampel sebanyak 348 orang daripada pelbagai bidang pekerjaan seperti pendidikan, keselamatan, kesihatan, kehakiman, kejureteraan dan juga agama. Sampel terdiri

daripada 107 wanita dan 241 lelaki yang berumur antara 21 hingga 64 tahun. Dapatan kajian mendapati kesejahteraan psikologikal mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja pekerja.

Sousa dan Coleta (2015) pula telah menjalankan kajian ke atas ahli psikologi seramai 66 orang. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja ahli psikologi di dua buah pusat kesihatan dan sebuah universiti kerajaan. Dapatan kajian menunjukkan setiap tempat bekerja mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap keadaan tempat bekerja dan juga persepsi terhadap pencapaian. Skala kepuasan kerja adalah signifikan dengan kesejahteraan hidup.

Berlainan pula dengan kajian yang dilakukan oleh Gurková, Haroková, Džuka, dan Žiaková (2013) yang mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif jururawat. Kajian melibatkan sampel di 6 buah hospital di Republik Czech. Dapatan kajian mendapati perkaitan yang rendah antara kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif. Dapatan ini juga didapati sama oleh kajian yang dilakukan oleh Jarosova, Gurkova, Ziakova, Nedvedova, Palese, Godeas, Chan, Song, Lee, Cordeiro, Babiarczyk & Fras (2017) ke atas 1190 bidan di 7 buah negara. Peratus perbezaan yang kecil menunjukkan hubungan yang lemah antara dimensi dalam kepuasan kerja dan juga komponen dalam kesejahteraan subjektif. Kajian yang dijalankan oleh Wilks dan Neto (2012) pada 446 orang pekerja sepenuh masa mendapati faktor umur membawa lebih banyak kesan daripada jantina. Semakin berumur seseorang pekerja semakin tinggi tahap kepuasan kerja.

Faragher et al. (2005) menjalankan suatu kajian meta analisis ke atas 485 kajian secara keratan rentas (*cross sectional studies*) untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan juga kesejahteraan. Kajian beliau telah menemukan beberapa

dapatan berkaitan dengan kepuasan kerja dan juga pelbagai kes kesihatan seperti *burnout*, *kerisauan* (anxiety), kemurungan dan juga kesejahteraan fizikal. Pengkaji telah merumuskan bahawa kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting dalam menentukan kesejahteraan hidup individu. Ini membuktikan hipotesis pengkaji yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kesihatan dan juga kesejahteraan mental.

## **2.8 Kajian Empirikal Tentang Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen PERMA-Profilier dan Kepuasan Kerja**

Goodman, Disabato, Kashdan, dan Kauffman (2018) membandingkan model kesejahteraan PERMA oleh Seligman dengan model kesejahteraan subjektif (SWB) oleh Diener untuk menentukan sama ada model PERMA memiliki keunikan berbanding kesejahteraan subjektif (SWB). Kajian ini melibatkan 517 orang dewasa yang melengkapkan instrumen SWB, PERMA dan juga kekuatan karakter ;*The Values In Action-Inventory Strength* (VIA). CFA telah menghasilkan nilai korelasi  $r = 0.98$  di antara SWB dan PERMA. Model persamaan berstruktur juga menemukan hubungan yang kuat ( $r = 0.85$ ) yang tidak dipetakan ke atas PERMA dan SWB. Faktor SWB dan PERMA menunjukkan hubungan yang sama dengan 24 kekuatan karakter (purata perbezaan korelasi = 0.02). Analisis profil menghasilkan kumpulan individu yang terdiri daripada skor markah yang tinggi, sederhana atau rendah pada indikator kesejahteraan. Dapatan kajian ini mencadangkan indikator pada SWB dan PERMA dikumpulkan menjadi faktor tunggal kesejahteraan.

Butler dan Kern (2016) pula membangunkan PERMA-Profilier untuk mengukur dimensi di dalam PERMA. Satu kajian dijalankan dengan bilangan sampel sebanyak 31,966 untuk menguji psikometrik pengukuran. PERMA-Profilier

menunjukkan kesepadanan model (model fit), ketekalan dalaman, kesahan kandungan, kesahan menumpu dan kesahan pembeza. Nilai dilaporkan sebagai profil merentas domain, yang menggambarkan multidimensi *flourishing*.

Kajian Coffey, Wray-lake, Mashek, dan Branand (2014) mengesahkan struktur faktor yang lebih tinggi dari lima komponen PERMA dan keupayaan PERMA untuk meramalkan hasil yang bersamaan dan bakal berkembang. Kajian yang lebih besar, telah dilakukan secara atas talian untuk mengesahkan lagi model PERMA dengan menggunakan sampel yang lebih luas dan semua lima dimensi PERMA. Penemuan utama mencadangkan kesejahteraan boleh diukur secara sah dengan lima dimensi iaitu emosi positif, ikatan, hubungan, makna dan pencapaian.

Eliüşük (2018) menilai tahap kesejahteraan dalam lima dimensi PERMA dengan menggunakan PERMA-Profiler dengan 23 item dan 8 dimensi yang diuji dengan analisis faktor pengesahan dilihat mempunyai kebaikan cukup indeks yang sesuai ( $\chi^2 / sd = 100.96 / 41$ ,  $p = 0.00$ ,  $RMSEA = 0.076$ ,  $CFI = 0.96$ ,  $GFI = 0.93$ ,  $NNFI = 0.94$ ). Sebagai hasil daripada analisis korelasi yang dibuat untuk kesahihan kriteria PERMA; hubungan signifikan yang positif didapati dengan skala kesejahteraan subjektif dan skala kesejahteraan psikologikal. Skala koefisien konsistensi dalaman skala ialah  $= 0.82$  dan ujian korelasi didapati pada  $0.81$ .

Pepe, Addimando dan Veronese (2017) mengkaji pengukuran invarians kepuasan kerja guru (TJSS) dalam enam kohort antarabangsa (Belanda, Amerika Syarikat, Rusia, China, Itali dan Palestin) guru sekolah rendah ( $N = 2,819$ ). Kajian ini menguji struktur faktor yang berbeza bagi TJSS melalui analisis faktor pengesahan standard (CFA) untuk menganggarkan nilai psikometrik skala dalam sampel besar 47 iaitu guru sekolah rendah ( $N = 2,819$ ). TJSS-9 terdiri daripada tiga dimensi: kepuasan dengan rakan sekerja (3 item), kepuasan dengan ibu bapa (3 item) dan kepuasan

dengan murid (3 item). TJSS-9 menunjukkan psikometri yang kukuh dan tiada penyimpangan besar dari invarian pengukuran (konfigurasi dan metrik).

Dalam kajian yang dijalankan oleh Bates (2018) dalam kontes guru-guru prasekolah, dapatan kajian menunjukkan bahawa guru berisiko menghadapi masalah kesihatan mental kerana sifat emosional pekerjaan mereka, beban kerja dan tahap tekanan yang tinggi, peraturan yang buruk, dan dari buli. Kemudian, buli di tempat kerja menyebabkan kerosakan fizikal dan psikologi, sering kronik dan tahan lama, yang memberi kesan kepada kualiti hubungan penting dengan anak kecil. Malahan emosi guru prasekolah ini turut mempunyai hubungan dengan kesejahteraan mereka sendiri dan juga perkembangan psikologi dan sosial prasekolah (Zhang, Yu, & Jiang, 2020).

Dalam kajian yang dijalankan oleh Uchegbu (2020) yang berfokus kepada perspektif guru prasekolah mengenai tingkah laku dan pengurusan tingkah laku yang mencabar dalam hubungan guru-pelajar, dapatan kajian dibahagikan kepada beberapa tahap. Pertama, terdapat hubungan negatif antara burnout dan kepuasan kerja dan hubungan positif antara keberkesanan organisasi dan kepuasan kerja. Kedua, burnout didapati sebagai pemboleh ubah ramalan negatif dan keberkesanan organisasi didapati menjadi pemboleh ubah ramalan positif untuk kepuasan kerja guru prasekolah. Hasil kajian tersebut dapat digunakan sebagai data dasar untuk mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru prasekolah.

Seterusnya, Infurna (2020) melalui kajian kualitatif yang melibatkan guru-guru prasekolah, dapatan menunjukkan bahawa guru prasekolah yang berprestasi tinggi percaya bahawa ianya penting untuk menjalin hubungan yang memupuk (positif) dengan pelajar, memupuk hubungan positif dengan keluarga anak-anak dimana mereka bekerjasama di dalam kelas, dan memupuk perkembangan emosi sosial anak-

anak mereka di dalam kelas. Kemudian, guru prasekolah yang terdedah berterusan terhadap tekanan kerja secara negatif mempengaruhi kesejahteraan guru prasekolah dari masa ke masa dan, yang lebih penting, pengalaman pemulihan melindungi daripada kesan buruk Gu, Wang, & You, (2020).

Ansari, Pianta, Whittaker, Vitiello, and Ruzek (2020) mendapati bahawa keletihan emosi guru prasekolah tidak dikaitkan dengan ketelitian pengajaran, guru yang lebih letih secara emosional menunjukkan interaksi berkualiti rendah dengan kanak-kanak di kelas mereka. Selain itu, terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahawa hubungan antara keletihan emosi dan interaksi bilik darjah guru prasekolah bergantung pada tahun pendidikan mereka, sehingga hubungan antara pendidikan guru dan interaksi mereka dengan kanak-kanak berkurang apabila mereka menggambarkan diri mereka lebih penat secara emosional.

Sak (2018) pula menerokai perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam konteks perbezaan jantina dalam kepuasan kerja guru awal kanak-kanak di Turki, serta kelemahan pekerjaan dan sinisme organisasi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru prasekolah lelaki mempunyai tahap sinis organisasi yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang rendah. Kehilangan pekerjaan bagi kumpulan guru lelaki lebih tinggi daripada kumpulan wanita. Walau bagaimanapun, kesan perbezaan dalam kepuasan kerja adalah sederhana dan saiz kesan adalah kecil.

Martínez-González, Martínez-González, dan Guerra-Tapia (2018) menyiasat hubungan antara persepsi terhadap rawatan dermatologi estetik dan kesejahteraan emosi, serta perbezaan dalam jantina. Dengan menggunakan analisis korelasi bivariat dengan pekali Pearson dan *independent t-test*, kajian ini melibatkan 770 orang Sepanyol yang berusia lebih 18 tahun. Kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik mengikut jantina: wanita mempunyai tahap

kesejahteraan emosi yang lebih rendah daripada lelaki, serta pengetahuan yang lebih tinggi dan sikap yang lebih positif terhadap Estetik Dermatologi.

Olson et al., (2019) menjalankan meta analisis tentang hubungan antara pengurusan emosi dan jantina. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru perempuan menggunakan strategi lakonan dalaman (*deep acting strategies*), meskipun mengalami lebih banyak kelelahan emosional dan emosi yang tidak menyenangkan, sementara guru lelaki menggunakan strategi lakonan luaran, mengalami depersonalisasi, tapi berjaya mengawal gangguan.

Belz, Kleinert, Ohlert, Rau, dan Allroggen (2018) menjalankan kajian dengan melibatkan 1,799 atlet pasukan kebangsaan negara Jerman, yang mengkaji risiko kemurungan bergantung kepada umur, jantina, dan tahap prestasi atlet. Dapatan kajian menunjukkan bahawa 13% daripada atlet mengalami positif kemurungan dan 10% mengalami tahap kesejahteraan yang terjejas. Selain daripada itu, wanita dan atlet pasukan kebangsaan junior menunjukkan risiko yang lebih tinggi bagi kemurungan dan menurun dalam dimensi kesejahteraan hidup.

Batz-Barbarich, Tay, Kuykendall, dan Cheung (2018) menjalankan meta analisis mengenai perbezaan jantina dalam kesejahteraan subjektif untuk mengambil kira jenis pengukuran subjek, kepelbagaian pensampelan, dan tahap ketidaksamaan jantina. Dapatan kajian menunjukkan perbezaan jantina dalam kesejahteraan subjektif adalah tidak signifikan. Seterusnya, meta-analisis mendapati kepuasan kerja yang jauh lebih rendah, tetapi bukan kepuasan hidup, pada wanita bagi kajian yang menggunakan kedua-dua kepuasan hidup dan pengukuran kepuasan kerja. Dengan menggunakan Indeks Ketidaksamaan Gender, kajian mendapati bahawa ketidaksamaan jantina secara signifikan meramalkan perbezaan jantina yang lebih tinggi dalam kepuasan kerja, tetapi bukan kepuasan hidup.

Bedin dan Sarriera (2015) menjalankan kajian tentang analisis perbandingan kesejahteraan subjektif antara ibu bapa dan anak remaja berdasarkan jantina, umur dan kelas sosial. Sampel daripada kajian ini melibatkan 543 remaja berumur di antara 12 dan 16 tahun (68.3% perempuan) dan ibu bapa masing-masing dengan usia purata kira-kira 44 tahun ( $SD = 5.65$ ). Dapatan kajian menunjukkan bahawa, berkenaan dengan jantina, perempuan sebagai ibu menunjukkan purata yang lebih rendah daripada lelaki bagi kepuasan hidup dan indeks kebahagiaan.

Kajian yang dilakukan oleh Gómez-Baya, Lucia-Casademunt, dan Salinas Pérez (2018) menggunakan data daripada *6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey* (EWCS) melibatkan 35 negara Eropah. Hasil kajian mendapati perempuan mempunyai tahap kesejahteraan yang rendah dan banyak masalah kesihatan berbanding lelaki. Hasil kajian juga menunjukkan kepuasan kerja bertindak sebagai *full mediator* terhadap umur dan kesejahteraan,

Dalam konteks Malaysia, Masilamani, Darus, Ting, Ali, Mahmud, dan David (2012) menjalankan kajian kelaziman tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah yang menggunakan Karasek *Questionnaire Content Job* (JCQ), hubungan antara *salivary cortisol*, *IgA saliva* dan ciri-ciri sosiodemografi, dan hubungan antara *log kortisol*, tahap *IgA*, dan kategori ketegangan pekerjaan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tekanan di kalangan semua guru ialah 20.2%. Bagi kaum Melayu, pengalaman mengajar 5 hingga 10 tahun, dan mereka yang tidak mempunyai sokongan penyelia mempunyai tekanan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi. Bagi guru dalam usia 31 hingga 40 tahun, yang mendidik kanak-kanak cacat dengan ketiadaan sokongan penyelia menunjukkan tahap tekanan yang lebih tinggi dengan tahap *IgA saliva* yang rendah.



Abdul Hadi, Naing, Daud, Nordin, dan Sulong (2009) mengkaji kelaziman kemurungan dan faktor yang berkaitan menyumbang kepada kemurungan guru. Kajian ini menggunakan reka bentuk *cros-sectional* yang telah diuji pada 580 guru sekolah menengah di daerah Kota Bharu. Dengan menggunakan *multiple linear regressions*, kelaziman kemurungan bagi guru adalah 49.1% (45.0, 53.2). Kebanyakan guru mengalami tahap kemurungan yang rendah (21.0%). Golongan guru yang muda dan tidak berpengalaman terdedah kepada kemurungan.

J. Muniandy (2017) menjalankan kajian untuk mengenal pasti tahap Kesejahteraan Psikologi (PWB) di kalangan guru. Bagi menentukan tahap Kesejahteraan Psikologi (PWB), kajian ini menggunakan model Ryff (1989) yang merangkumi autonomi, penguasaan alam sekitar, perkembangan peribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup dan penerimaan diri. Kajian ini menggunakan 30 orang guru bahasa Inggeris. Data kajian ini menunjukkan skor purata yang sederhana bagi kesejahteraan psikologi guru.

Aziz, Mustaffa, Samah, dan Yusof (2014) menjalankan kajian bagi memahami hubungan antara personaliti dan kebahagiaan di kalangan ahli akademik di Malaysia melalui penyiasatan keadaan kesejahteraan mereka. Kajian ini menggunakan 317 pensyarah telah dipilih dari satu universiti penyelidikan di Malaysia melalui persampelan rawak berstrata. Dapatan menunjukkan bahawa indeks kebahagiaan bagi para ahli akademik berada dalam tahap sederhana dimana komponen utama untuk meningkatkan tahap kebahagiaan. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa kebahagiaan mempunyai hubungan dengan pelbagai jenis ciri keperibadian seperti *extraversion* ( $r = 0.79$ ), keabsahan ( $r = 0.65$ ) dan kesedaran ( $r = 0.72$ ), keterbukaan ( $r = 0.34$ ) kesan positif kebahagiaan, manakala *neuroticism* ( $r = -0.61$ ) memberi kesan negatif kepada kebahagiaan.

Kesimpulannya, dapatan kajian lepas menyatakan bahawa tahap kesejahteraan adalah sederhana baik kajian yang dijalankan luar negara mahupun di Malaysia. Sebagai tambahan, wanita mempunyai tahap kesejahteraan hidup yang lebih rendah daripada lelaki. Dalam kajian ini, pengkaji menjangkakan bahawa tahap kesejahteraan hidup perempuan akan lebih rendah jika dibandingkan dengan tahap kesejahteraan hidup lelaki.

## **2.9 Kajian Empirikal Tentang Perbezaan Jantina Dalam Kepuasan Kerja**

Zou (2015) mengkaji jurang jantina dalam kepuasan kerja dan berhujah bahawa perbezaan jantina adalah akibat dari heterogenitas dalam orientasi kerja antara lelaki dan wanita. Dapatan kajian menunjukkan bahawa wanita, sama ada dalam pekerjaan sepenuh masa atau sambilan, melaporkan tahap kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi daripada lelaki. Orientasi kerja berkait rapat dengan kepuasan kerja dan hubungannya berbeza-beza secara signifikan di kalangan lelaki, wanita sepenuh masa dan pekerja sambilan.

Sama seperti kajian Zou (2015), Hauret dan Williams (2017) menjalankan kajian mengenai jantina dalam kepuasan kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa wanita mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada lelaki di beberapa negara, dan perbezaannya tetap walaupun selepas mengawal pelbagai ciri peribadi dan pekerjaan serta keadaan kerja.

Miao, Li, dan Bian (2017) menjalankan kajian sama ada dan sejauh mana perbezaan jantina wujud dalam kualiti pekerjaan dan kepuasan kerja doktor di luar bandar barat China. Dengan menggunakan Ujian *Chi-square*, ujian-t, dapatan kajian menunjukkan bahawa doktor lelaki mempunyai gaji bulanan yang lebih tinggi, jam

kerja yang lebih lama, lebih banyak waktu peralihan malam setiap bulan, jam kerja yang lebih lama dan tahun perkhidmatan yang lebih lama, dan gaji yang lebih tinggi pada waktu setiap jam dan perkhidmatan tahun yang lebih tinggi dalam profesion semasa. Walau bagaimanapun, doktor wanita menunjukkan kualiti pekerjaan yang lebih tinggi. Perbezaan jantina signifikan dan signifikan hanya didapati berpuas hati dengan imbuhan berbanding beban kerja, peluang promosi dan persekitaran kerja. Tetapi wanita menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi dalam kepuasan kerja keseluruhan dan faktor termasuk sub-aspek persekitaran kerja, imbuhan berbanding beban kerja, peluang promosi, penggunaan inisiatif subjektif, dan rasa pencapaian.

Marasinghe dan Wijyaratne (2018) mengkaji hubungan jantina mengenai kepuasan kerja di kalangan profesional pustakawan universiti di Sri Lanka. Purata kepuasan kerja semua aspek: kerja; rakan sekerja; pampasan; promosi dan pengawasan adalah lebih tinggi pada perempuan (0.9200, 0.8021, 0.6521, 0.6667, 0.7243) berbanding lelaki (0.7277, 0.6406, 0.5250, 0.3854, -0.0052). Keputusan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara profesional perpustakaan universiti lelaki dan wanita hanya dalam parameter "pengawasan".

Tinu dan Adeniji (2015) menjalankan kajian pengaruh jantina terhadap kepuasan kerja dan komitmen pekerjaan di kalangan pensyarah Kolej Pendidikan. Sampel itu terdiri daripada tiga puluh pensyarah perempuan dan tiga puluh wanita dari Kolej Pendidikan Osun State, Ila-Orangun. Dengan menggunakan ujian-t, didapati pensyarah wanita di Kolej Pendidikan berpuas hati dengan pekerjaan mereka berbanding dengan rakan-rakan mereka tetapi mereka juga komited terhadap pekerjaan itu.

Mocheche, Bosire, dan Raburu (2017) menjalankan kajian pengaruh jantina terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah di Kisii Central Sub-County, Kenya.

Populasi kajian ini terdiri daripada semua 903 guru sekolah menengah, dan sampel 306 dipilih oleh sampel berlapis dari semua kategori sekolah menengah. Statistik deskriptif mengenai kepuasan kerja di kalangan jantina, menunjukkan bahawa guru wanita mempunyai skor yang sedikit lebih tinggi iaitu 51.52, dengan sisihan piawai 3.0 dan kesilapan standard sebanyak .240 dalam kepuasan kerja, berbanding dengan guru lelaki yang mempunyai skor min 50.29, dengan sisihan piawai 5.58 dan kesilapan standard .544 dalam tahap kepuasan kerja.

Şentuna (2015) menjalankan kajian kepuasan kerja guru pendidikan jasmani, komitmen organisasi dan tahap harga diri. Penyelidikan ini melibatkan ke atas 213 guru pendidikan jasmani (137 lelaki dan 76 wanita) yang mengambil bahagian secara sukarela. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan lelaki dan perempuan dalam sub dimensi kepuasan kerja, promosi dan kemajuan, hubungan subordinat unggul, personaliti, status, kecerdasan dan kebolehan, ganjaran dan galakan, mengambil keputusan, bekerja bersama, keadaan fizikal dan komunikasi. Guru pendidikan jasmani lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada perempuan.

Berlainan pula keputusan bagi kajian yang melibatkan 701 ahli farmasi (403 lelaki dan 298 perempuan) di Amerika Syarikat. Kajian yang dilakukan oleh Carvajal, Popovici, dan Hardigan (2019) bertujuan untuk melihat kepuasan kerja ahli farmasi mengikut jantina dan umur. Hasilnya, ahli farmasi perempuan mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi berbanding lelaki walaupun mempunyai tekanan dan beban kerja yang banyak.

Kajian oleh Şahin dan Sak (2015) mengenai kepuasan kerja guru pendidikan awal kanak-kanak melibatkan 163 orang guru di Turki. Kajian ini bertujuan untuk melihat perbandingan kepuasan kerja terhadap jantina. Dapatan menunjukkan tahap

kepuasan kerja guru perempuan lebih tinggi berbanding lelaki iaitu di dalam aspek gaji, persekitaran fizikal dan keadaan organisasi.

X. S. Liu dan J. (2008) pula menjalankan kajian ke atas 315 orang guru sekolah menengah di Republik Cyprus untuk mengetahui tentang tahap kepuasan kerja berdasarkan faktor umur dan pengalaman mengajar. Kajian adalah berbentuk tinjauan dan yang melibatkan semua 5 daerah di Republik Cyprus. Kajian mendapati tiada hubungan yang signifikan antara jantina dan kepuasan kerja.

Dalam konteks Malaysia, Wirawani Kamarulzaman dan Muhd Burhan Ibrahim (2012) menangani jurang dalam literatur dan meneliti peramal kepuasan kerja. Kajian ini melibatkan 89 responden lelaki dan 121 responden perempuan pegawai Malaysian *Alliance Assurance* Berhad (MAA), Tenaga Nasional Berhad (TNB) dan Perodua Malaysia Berhad. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pekerja lelaki lebih puas dengan pekerjaan mereka berbanding wanita.

Muniandy (2017) menjalankan kajian untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan guru. Bagi menentukan tahap kepuasan kerja, kajian ini menggunakan instrumen *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Kajian ini menggunakan 30 orang guru bahasa Inggeris. Data kajian ini menunjukkan skor purata yang sederhana bagi kepuasan kerja.

Kesimpulannya, dapatan kajian lepas menyatakan bahawa wanita mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih baik berbanding dengan lelaki. Meskipun demikian, beberapa kajian juga melaporkan bahawa lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan perempuan. Dalam kajian ini, pengkaji menjangkakan bahawa tahap kepuasan kerja perempuan akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan tahap kepuasan kerja lelaki.

## 2.10 Kajian Empirikal Tentang Perbezaan Umur Dalam Kesejahteraan Hidup

Jensen, Kirkegaard Thomsen, O'Connor, dan Mehlsen (2020) menjalankan kajian ke atas seratus satu orang muda, 77 orang berusia pertengahan, dan 81 peserta yang lebih tua. Peserta kajian yang lebih tua memberikan skor yang lebih tinggi pada kesejahteraan hidup subjektif, menilai kisah hidup mereka lebih positif, dan mendapat skor lebih rendah pada neurotisme berbanding dengan peserta kajian yang muda dan pertengahan umur. Perbezaan usia dalam kesejahteraan subjektif dimediasi oleh kisah hidup dan neurotik, dengan neurotisme menjadi mediator terkuat.

Wong, Gong, dan Fung (2020) menghipotesiskan perbezaan yang serupa antara generasi muda dan tua dalam budaya yang sama di China. Dapatan kajian menunjukkan bahawa menilai kebahagiaan hanya berkaitan secara signifikan dengan *independent self-construal* dan tidak berkaitan dengan kesejahteraan subjektif pada orang dewasa yang lebih muda. Menilai kebahagiaan berhubungkait secara positif dengan *independent and interdependent self-construal* dan saling bergantung antara orang dewasa yang lebih tua, tetapi hanya *interdependent self-construal* memediasi hubungan antara menilai kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif.

Bauer, Levin, Boudet, Nie, dan Sousa-Poza (2017) telah membuat kajian menggunakan data daripada *Integrated Values Survey (IVS)*, *Life in Transition Survey (LiTS)*, dan *Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS)* untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan dengan umur di rantau Asia dan juga Eropah. Dapatan kajian menunjukkan hubungan antara kesejahteraan dan juga umur adalah berbentuk U (U-Shape). Bagi rantau Asia, tahap kesejahteraan menurun sehingga umur lewat 40an dan kembali meningkat selepas itu.

Kajian oleh Xing dan Huang (2014) juga menunjukkan dapatan yang sama iaitu hubungan antara kesejahteraan dan umur adalah berbentuk U dimana titik

minimum adalah pada umur 45-49 tahun. Kajian ini dilakukan ke atas sampel seramai 3099 daripada 5 daerah di negara tanah besar China. Ianya jelas menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan dan juga umur. Dapatan juga menemukan umur tidak semestinya suatu *predictor* yang kuat terhadap kesejahteraan apabila pemboleh ubah bersandar yang berlainan di analisis bersama-sama.

Lang, Llewellyn, Hubbard, Langa, dan Melzer (2011) menjalankan kajian ke atas data daripada *Health Survey* di negara England dari tahun 1997 hingga 2006 dengan sampel sebanyak 100,457. Instrumen yang digunakan mengandungi 12 item daripada Kesihatan Umum (General Health Questionnaire). Kajian mendapati hubungan kesejahteraan dan umur menunjukkan bentuk U (U-Shape).

Graham dan Chattopadhyay (2012) juga menemukan dapatan yang sama iaitu hubungan yang berbentuk U ke atas kesejahteraan dan umur. Data yang diambil adalah daripada *Gallup World Poll* (GWP) melibatkan 46 buah negara. 44 buah negara daripada 46 menunjukkan hubungan berbentuk U di mana ambang minimum adalah daripada umur 40 hingga 60 tahun.

### **2.11 Kajian Empirikal Tentang Perbezaan Umur Dalam Kepuasan Kerja**

Saner dan Eyüpoğlu (2012) menjalankan kajian terhadap ahli akademik di 5 buah universiti dengan sampel seramai 600 orang. Instrumen yang digunakan adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) untuk mengkaji hubungan kepuasan kerja dan umur. Dapatan kajian mendapati tahap kepuasan kerja adalah tinggi pada ahli akademik yang berumur lebih tinggi daripada ahli akademik yang muda. Golongan yang berumur 51 hingga 60 tahun mempunyai tahap kepuasan yang tinggi berbanding yang lain.

Yucel dan Bektas (2012) pula menjalankan kajian terhadap guru sekolah menengah di Turki menggunakan instrumen *Job Satisfaction Scale*. Sebanyak 432 soal selidik telah dihantar, 173 dikembalikan dan 16 terpaksa ditolak kerana tidak lengkap. Umur diletakkan dalam 5 kategori iaitu 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 dan 61-70. Dapatan mendapati hubungan antara umur dan kepuasan kerja adalah berbeza mengikut umur dan hubungan ini adalah tidak linear (*nonlinear*).

Kajian yang dilakukan oleh Ghazi dan Maringe (2011) adalah bertujuan untuk meneroka kepuasan kerja guru besar sekolah rendah di Pakistan. Sebanyak 180 sampel guru besar telah menjawab instrumen yang diambil daripada *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Tahap kepuasan kerja di lihat berdasarkan faktor demografi umur dan jantina. Hasil kajian mendapati guru besar yang peringkat umur bawah 30 tahun dan atas 55 mempunyai tahap kepuasa kerja yang tinggi.

Kajian terkini yang dijalankan oleh Milan (2019) melibatkan 345 orang guru di daerah Dhading, Nepal. Tujuan kajian ini adalah untuk melihat kepuasan kerja guru mengikut umur. Pengkaji telah membahagikan kepada 4 kategori umur iaitu 16-25, 26-35, 36-45 dan 46-60. Hasil kajian mendapati guru di dalam kategori 46-60 tahun mempunyai tahap kepuasan yang tinggi berbanding yang lain.

Çelebi dan Tatık (2019) membuat kajian untuk mencari korelasi antara tahap kepuasan kerja dengan persepsi kepercayaan organisasi berdasarkan demografi jantina, umur, kekananan dan juga cawangan. Kajian ini dilakukan ke atas 198 guru sekolah di Istanbul menggunakan persampelan rawak. Dapatan kajian mendapati tiada kesan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan umur.

Yeves, Bargsted, Cortes, Merino, dan Cavada (2019) menjalankan kajian pengaruh umur sebagai moderator terhadap kepuasan kerja. Kajian ini menggunakan saiz sample yang besar iaitu 1,116 pekerja Chile. Dapatan kajian menunjukkan bahawa



pekerja yang lebih muda dengan kebolehkeraan yang tinggi adalah lebih sedikit daripada pekerja yang lebih tua dengan kebolehkeraan yang tinggi dari segi kepuasan kerja intrinsik. Dari sudut teori, pekerja yang lebih tua dengan kebolehkeraan yang tinggi tidak mengurangkan akibat yang tidak menguntungkan dari ketidakamanan kerja.

## **2.12 Rumusan**

Kepuasan kerja adalah elemen yang sangat penting dalam sesebuah organisasi untuk beroperasi secara optimum. Kesejahteraan hidup pula merupakan suatu matlamat yang ingin dicapai oleh setiap individu. Terdapat banyak kajian-kajian lepas yang mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan. Berdasarkan kajian-kajian lepas, belum banyak kajian yang melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah. Walaupun kajian mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup banyak dilakukan secara berasingan tetapi dalam konteks Malaysia ianya masih baru terutama hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup bagi guru prasekolah. Oleh sebab itu, kajian ini sangat signifikan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah. Bahagian seterusnya akan melihat metodologi yang akan dilakukan dalam kajian ini.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI**

#### **3.1 Pengenalan**

Bab ini secara terperinci membincangkan tentang metodologi kajian yang digunakan dalam kajian ini. Aspek-aspek yang dibincangkan pertama dalam bab ini termasuklah reka bentuk kajian dan alasan mengapa ia dipilih bagi kajian ini. Seterusnya, kajian juga turut membincangkan populasi kajian, sampel kajian, instrumen kajian, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, pengumpulan data, kajian rintis, dan analisis data. Perincian metodologi kajian dijelaskan seperti berikut.

#### **3.2 Reka Bentuk Kajian**

Reka bentuk kajian harus sesuai dengan persoalan kajian (Mohd Majid Konting, 2005). Oleh sebab itu, untuk mendapatkan maklumat tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah, kaedah tinjauan dijalankan dengan menggunakan data yang dipungut melalui instrumen *Teacher Job Satisfaction Scale*(TJSS-9) dan *PERMA Profiler*. Kaedah tinjauan dapat merefleksikan asas-asas yang terdapat dalam kaedah korelasi dan merupakan kaedah yang berkesan untuk menerangkan pendapat, perasaan serta pemikiran seseorang (Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2012). Sukardi (2003) menyatakan bahawa reka bentuk kajian mempunyai dua tujuan, ini adalah untuk mencari jawapan kepada soalan-soalan kajian dan untuk mengawal varians.

Reka bentuk kajian menggunakan kaedah kuantitatif yang mana menurut J. R. Fraenkel, Wallen, dan Hyun (2015) kekuatan kaedah ini dalam membantu pengkaji untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan. Kaedah kajian kuantitatif

mbolehkan pengkaji menjelaskan masalah kajian melalui penjelasan tentang hubungan antara pemboleh ubah, mengkhususkan kepada pemboleh ubah, hipotesis dan soalan kajian tertentu, dan pengujian teori (Creswell, 2012). Kaedah ini menggunakan soal selidik untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah.

Reka bentuk kajian ini sangat penting untuk menentukan prosedur bagaimana kajian ini dijalankan mengikut kesesuaian bagi tujuan kajian (Cohen, Manion, & Morrison, 2011). Ini membolehkan kajian ini dilaksanakan secara spesifik (Silverman, 2000). Oleh kerana kajian ini adalah untuk menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah, kaedah ini sangat sesuai dan tepat untuk digunakan. Kajian korelasi yang bercirikan hubungan (*predictive features*) digunakan dalam kajian ini dimana data dipungut sekali sahaja daripada sampel pada satu masa (Creswell, 2012). Kaedah ini akan menggunakan borang soal selidik untuk mendapatkan maklumat.

Kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*) merupakan salah satu kaedah penyelidikan bukan eksperimental yang banyak digunakan dalam bidang sains sosial (Chua, 2011). Oleh itu, untuk mendapatkan maklumat tentang tahap kepuasan kerja dan tahap kesejahteraan hidup guru prasekolah, satu kajian reka bentuk kajian korelasi dijalankan kepada guru yang terlibat. Dalam kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*), data nominal dan data ordinal digunakan untuk mengumpul maklumat demografi seperti jantina, bangsa, peringkat umur, latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya (Chua, 2006).

Kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*) digunakan bagi menyasat dan mengukur tahap hubungan (Cohen et al., 2011; Creswell, 2012; Fraenkel & Wallen, 2009) antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru

prasekolah. Dengan menjalankan reka bentuk kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*), pengkaji boleh berkongsi manfaat yang menggambarkan hubungan dan membolehkan generalisasi kepada populasi, yang mungkin mengisyiharkan hubungan antara pemboleh ubah. Selain itu, kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*) juga membantu menjelaskan fenomena yang menonjol dan meramalkan hasil kajian yang mungkin terjadi (Fraenkel & Wallen, 2009). Perbincangan komprehensif mengenai kerangka teori bagi kajian ini (Creswell, 2012) dalam kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor menjadi asas untuk mengajukan soalan dan menetapkan perhubungan bagi keputusan umum apabila mengikuti amalan kuantitatif. Oleh itu, reka bentuk kajian korelasi yang bercirikan pengaruh (*predictive features*) adalah paling sesuai bagi kajian ini kerana tidak memanipulasi pemboleh ubah dan boleh menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah.

### **3.3 Lokasi Kajian**

Kajian ini telah dijalankan di negeri Selangor. Terdapat 10 daerah di negeri Selangor iaitu Gombak, Hulu Langat, Hulu Selangor, Sepang, Kuala Langat, Petaling Perdana, Petaling Utama, Klang, Kuala Selangor, dan Sabak Bernam. Pengkaji memilih negeri Selangor disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah disebabkan kepelbagaian demografi guru prasekolah di negeri Selangor seperti jantina, bangsa dan umur. Ini akan memberikan pelbagai dimensi terutama dalam jantina dan umur. Faktor lain adalah seperti kepelbagaian jenis sekolah dari segi geografi seperti sekolah luar bandar dan sekolah di bandar dan juga keseimbangan dari bilangan sekolah kebangsaan dan juga sekolah jenis kebangsaan. Lokasi sekolah-sekolah yang dipilih juga memudahkan pengkaji untuk menjalankan kajian.

### **3.4 Populasi dan Sampel Kajian**

Penentuan populasi merupakan perkara penting dalam sesuatu kajian. Untuk mendapatkan keputusan kajian yang berkesan, populasi hendaklah ditentukan dengan teliti. Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru prasekolah di negeri Selangor.

Menariknya, penentuan saiz sampel kajian adalah sangat penting dalam kajian ini. Jika saiz sampel pengkaji adalah kecil terdapat kemungkinan besar akan berlaku ralat dalam tafsiran data kajian kelak. Ini dikenali sebagai ralat Type II. Ini membawa maksud sekiranya pengkaji cuba untuk mengelak ralat Type I berkemungkinan besar data pengkaji akan menghadapi ralat Type II. Bagi mengelak kes-kes bolak balik ralat-ralat Type I dan Type II ini berlaku, maka kebanyakan ahli-ahli sains biasa menetapkan nilai 0.05 bagi meningkatkan kebolehpercayaan kajian mereka (Columb & Atkinson, 2015). Pengkaji merujuk kepada Krejcie dan Morgan (1970) menganggarkan saiz sampel yang mencukupi bagi mewakili populasi kajian. Populasi kajian ini adalah guru prasekolah di negeri Selangor yang berjumlah 977 orang guru. Populasi dipilih kerana memandang kepelbagaian demografi seperti jantina dan umur. Berikut adalah perincian bagi populasi dan sampel:

Jadual 3.1

*Populasi Kajian*

Jenis Sekolah	Bilangan Guru Prasekolah
Sekolah Kebangsaan	812
Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina)	74
Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)	91
Jumlah	977

Sumber: Jabatan Pendidikan Negeri Selangor (2019)

Menurut Jadual Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel bagi populasi sebanyak 977 adalah 278 responden. Walaubagaimanapun, pengkaji telah menetapkan untuk memilih sebanyak 350 responden. Bilangan ini melebihi apa yang disarankan kerana mengambil kira sekiranya terdapat ralat pada data ataupun data yang tidak lengkap diperolehi daripada responden.

### **3.5 Teknik Persampelan**

Seterusnya, sampel kajian dipilih dengan teknik pensampelan rawak berkelompok kerana ianya lebih sesuai (Fraenkel & Wallen, 2009) dimana kajian ini memilih kumpulan bukan individu. Pemilihan kaedah pensampelan rawak berkelompok juga bersesuaian kerana memandangkan kajian yang dijalankan mempunyai populasi yang merangkumi beberapa kawasan. Dalam kaedah pensampelan rawak berkelompok, pengkaji memilih beberapa kawasan secara rawak, dan mengambil semua sampel dalam kawasan yang sudah terpilih tersebut tanpa memberikan kategori lagi. Kemudian, dalam kaedah pensampelan rawak berkelompok yang perlu dirawak adalah kawasan bukan individu. Menurut saranan Cohen, Manion dan Morrison (2011)

berdasarkan pensampelan rawak berkelompok pengkaji dapat memilih beberapa kelompok tertentu.

Pemilihan kaedah pensampelan rawak berkelompok juga bersesuaian kerana memandangkan kajian yang dijalankan mempunyai populasi yang merangkumi beberapa kawasan. Populasi kajian ini adalah guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor. Begitu juga, Creswell (2014) menegaskan bahawa pengkaji perlu terlebih dahulu mengenalpasti kawasan atau kelompok dan kemudian membuat sampel. Justeru pengkaji memilih lima kawasan secara rawak dan menguji semua guru prasekolah di kawasan yang terlibat.

### **3.6 Instrumen Kajian**

Pengkaji telah memilih untuk menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Penggunaan borang soal selidik dapat membantu dalam pengumpulan data secara terus daripada responden (Kelley, Clark, Brown, & Sitzia, 2003) di samping dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran maklum balas yang diberikan oleh responden kerana tidak dipengaruhi oleh gerak laku pengkaji (Mohd. Majid Konting, 2005). Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian A, bahagian B dan bahagian C.

#### **Bahagian A: Demografi**

Bahagian ini mengandungi lapan soalan demografi yang berkaitan dengan umur, jantina, kaum, status, institusi, kategori sekolah, pendapatan dan juga pengalaman mengajar.

#### **Bahagian B: Instrumen Kepuasan Kerja Guru (TJSS-Teacher Job Satisfaction Scale)**

Instrumen ini dibina oleh (Pepe, 2011) yang khusus untuk bidang pendidikan. TJSS-9 mempunyai tiga dimensi iaitu: kepuasan dengan rakan sekerja (tiga item), kepuasan

dengan sikap murid (tiga item) dan kepuasan dengan ibu bapa (tiga item). Setiap item diukur menggunakan 5 skala Likert (1 = Saya sangat tidak berpuas hati dengan aspek ini di sekolah, 5 = Saya sangat berpuas hati dengan aspek ini di sekolah) dan tidak ada negatif dalam instrumen ini. Sebagai contoh, untuk dimensi “rakan sekerja” mempunyai item seperti “Kualiti hubungan dengan rakan sekerja” atau “Sejauh mana rakan sekerja anda memberi sokongan dan galakkan kepada kerja anda”.

### **Bahagian C: PERMA-Profil**

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini dibina oleh Butler dan Kern (2016) yang dikenali sebagai PERMA-Profil. Instrumen ini bertujuan untuk mengukur kesejahteraan seperti yang terdapat dalam dimensi model PERMA yang dicadangkan oleh Martin Seligman. Model PERMA telah digunakan dalam banyak kajian dipelbagai bidang termasuklah pendidikan, seni, kesihatan dan juga sukan yang telah memberi hasil yang positif (Adler & Seligman, 2016; Allen, 2017; Ascenso, Williamon, & Perkins, 2017; Doyle, Filo, Lock, Funk, & McDonald, 2016; Thompson, 2017; Umucu, 2017). Ianya mempunyai skala yang mengandungi 15 item dimana setiap dimensi PERMA mempunyai tiga item dan tidak ada negatif dalam instrumen ini. Setiap item diukur menggunakan 10 skala Likert (1 = tidak pernah, 10 = selalu) dalam kajian ini. Bahagian ini terdiri daripada item-item yang akan menentukan tahap dalam setiap dimensi model PERMA. Bahagian ini mengandungi 15 soalan di mana setiap dimensi dalam PERMA mempunyai tiga soalan.

Responden hendaklah menjawab semua soalan dalam bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Responden hanya perlu menandakan (/) pada pilihan jawapan di bahagian A dan juga pilihan skala di bahagian B dan C yang diberikan.



### 3.7 Kesahan Instrumen

Kesahan merujuk sejauh mana pengukuran berguna dalam tujuannya (Heale & Twycross, 2015). Seterusnya beliau menekankan bahawa kesahan tidak merujuk kepada kata tetapi kepada penafsiran yang dibuat terhadap skor atau markah. Pernyataan kesahan dibuat berdasarkan 'darjah', iaitu boleh diterangkan dengan perkataan 'kesahan tinggi, sederhana atau rendah' dan bukannya sesuatu mutlak dan binari, seperti 'sah atau tidak sah'. Menurut Robson (2011) instrumen dikatakan sah apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang sepatutnya diukur. Dengan demikian instrumen yang sah akan menghasilkan data yang sah pula. Dalam kajian ini kesahan merujuk kepada ketepatan alat ukur untuk melakukan pengukuran dengan tepat.

Kesahan juga merupakan tahap yang mana semua bukti menyokong tafsiran yang dimaksudkan bagi skor ujian untuk objektif yang dicadangkan oleh seorang pengkaji berdasarkan data (Creswell, 2012; Fraenkel & Wallen, 2009). Kesahan penggunaan instrumen memerlukan bukti sama ada instrumen itu mengukur apa yang sepatutnya diukur (Andrade, 2018). Oleh itu, kesimpulan mestilah sesuai, bermakna, betul, dan berguna. Menurut Cohen et al., (2011), terdapat beberapa cara terbaik untuk meningkatkan kesahan instrumen seperti melalui pensampelan yang teliti, instrumentasi yang sesuai dan perlakuan statistik data yang sesuai. Kajian ini lebih memberikan fokus pada kesahan konstruk dan kesahan muka.

Menurut Creswell (2012), kesahan konstruk adalah penentuan signifikansi, makna, tujuan, dan penggunaan markah daripada sebuah instrumen. Satu konstruk harus dikaitkan dengan konstruk lain yang mempunyai isu asas yang sama (Cohen et al., 2011) dan dengan itu mengukur satu konstruk (Kline, 1994) bagi membuktikan kesahan konstruk. Analisis faktor pengesahan (CFA) dijalankan untuk menentukan

kesahan konstruk instrumen yang juga bermaksud mengenal pasti apa-apa hubungan asas antara item-item pada skala.

Bagi kesahan muka pula, pengkaji merujuk kepada pensyarah yang berpengalaman dalam bidang pendidikan di Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya untuk menyemak seperti pertindihan atau kekeliruan ayat dan format ujian serta kesesuaian ayat. Saranan dari panel pakar adalah seperti struktur dan susunan ayat yang digunakan dalam soal selidik juga diubahsuai supaya lebih ringkas dan padat. Berdasarkan komen dan cadangan dari pakar-pakar tersebut pengkaji membangun soalan ujian pemahaman konsep dan pencapaian tersebut. Kemudian instrumen kajian ini digunakan pada kajian rintis bagi mendapatkan nilai kebolehpercayaan.

### **3.8 Kebolehpercayaan Instrumen**

Kebolehpercayaan merujuk kepada konsistensi dalam pengukuran (Heale & Twycross, 2015). Ujian kebolehpercayaan yang tinggi menghasilkan keputusan yang hampir sama walaupun ditadbirkan beberapa kali dalam keadaan yang berbeza. Seterusnya beliau juga mengatakan bahawa kebolehpercayaan merujuk kepada keputusan atau skor ujian dan bukannya alat (ujian) itu sendiri. Manakala menurut Kimberlin dan Winterstein (2008), kebolehpercayaan merujuk pada instrumen yang dianggap dapat dipercayai untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang sudah dapat dipercayai akan menghasilkan data yang dapat dipercayai pula. Oleh sebab itu, kebolehpercayaan dalam kajian ini merujuk kepada darjah ketekalan data atau dapatan.

Kebolehpercayaan dapat dibahagikan kepada dua bahagian (Noraini, 2010) iaitu kebolehpercayaan dalaman dan luaran. Kebolehpercayaan dalaman merujuk kepada konsisten data yang dipungut, dianalisis, dan diinterpretasi dengan

keadaannya. Hal ini tidak kira siapa yang memungut data atau bila data berkaitan dipungut, dapatan penyelidikan adalah sentiasa konsisten. Kebolehpercayaan luaran pula merujuk kepada pemerolehan dapatan yang konsisten oleh seorang penyelidik lain yang mengulangi atau mereplikasi sesuatu penyelidikan dalam keadaan yang sama. Selain itu, menurut Cohen, Manion, dan Morrison (2011) terdapat tiga jenis kebolehpercayaan utama iaitu kestabilan, kesetaraan dan konsistensi dalaman.

Namun, dalam kajian ini, kebolehpercayaan merujuk kepada tahap konsistensi atau kebolehpercayaan dalaman. Satu ukuran kebolehpercayaan dalam konsistensi dalaman ialah Alpha Cronbach atau sering dirujuk sebagai pekali alpha kebolehpercayaan, atau hanya Alpha (Cohen et al., 2011). Tahap kebolehpercayaan nilai Alpha Cronbach kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup dalam kajian ini merujuk kepada Lim (2007) seperti Jadual 3.2.

Jadual 3. 2

*Tahap Kebolehpercayaan Nilai Alpha Cronbach Ujian Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup*

Pekali Kebolehpercayaan	Interpretasi
0.9 atau lebih	Amat Baik
0.80 – 0.89	Baik
0.60 – 0.79	Sederhana
0.40 – 0.59	Diragui
0.00 – 0.39	Ditolak

Sumber: Lim 2007

### 3.8.1 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kajian Rintis

Kebolehpercayaan bagi kajian rintis sebelum pengumpulan data sebenar dijalankan ke atas emosi positif, ikatan, hubungan yang positif, makna, pencapaian, KKM, KKR dan KKI. Jadual 3.3 mendedahkan keputusan Alpha Cronbach bagi lapan sub-konstruk yang dicadangkan.

Jadual 3.3

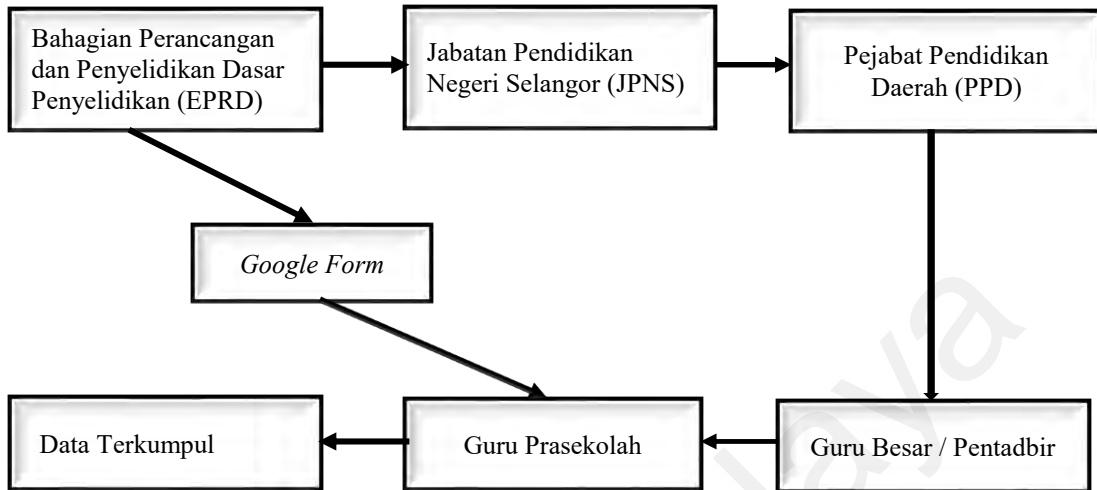
*Analisis Kebolehpercayaan bagi Soal Selidik*

Konstruk	Sub-Konstruk	Nilai Alpha	Cronbach Alpha Keseluruhan	CR	AVE
PERMA	Emosi Positif (P)	0.959	0.907	0.962	0.894
	Ikatan (E)	0.914		0.915	0.783
	Hubungan (R)	0.838		0.859	0.675
	Makna (M)	0.911		0.914	0.780
	Pencapaian (A)	0.948		0.949	0.863
TJSS	KKM	0.944	0.913	0.945	0.852
	KKR	0.946		0.947	0.855
	KKI	0.933		0.936	0.830

Seperti yang dilihat dalam Jadual 3.3, keputusan menunjukkan bahawa nilai kebolehpercayaan beberapa skala melebihi standard yang diingini 0.70 (positif emosi  $\alpha = 0.959$ ), (keterlibatan  $\alpha = 0.914$ ), (hubungan  $\alpha = 0.838$ ), (makna  $\alpha = 0.911$ ), (pencapaian  $\alpha = 0.948$ ), (KKM  $\alpha = 0.944$ ), (KKR  $\alpha = 0.946$ ), dan (KKI  $\alpha = 0.933$ ). Secara keseluruhan, nilai kebolehpercayaan masing-masing PERMA dan TJSS adalah  $\alpha = 0.907$  dan  $\alpha = 0.913$ . Selanjutnya, nilai kebolehpercayaan konstruk (construct reliability-CR) (lebih daripada 0.60) dan varians purata yang diekstrak (average variance extracted-AVE) (lebih daripada 0.50) adalah dipenuhi (Zainudin Awang, Lim, & Nur Fairuza Syahira, 2018).

### 3.9 Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data bagi kajian ini dapat dirumuskan seperti Rajah 3.1 di bawah:



Rajah 3.1 Proses Pengumpulan Data

Dalam proses menjalankan kajian ini, beberapa prosedur perlu dituruti. Ini adalah penting supaya proses pengumpulan data dapat dijalankan dengan teratur dan lancar. Kajian ini dibahagikan kepada tiga peringkat utama. Untuk peringkat pertama, semua instrumen telah dibincangkan dan dikembangkan dengan bekerjasama dengan pensyarah pendidikan psikologi dan juga pensyarah bahasa. Setelah itu permohonan untuk menjalankan kajian perlu diperolehi daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia. permohonan dilakukan secara atas talian melalui laman sesawang <https://eras.moe.gov.my>. Setelah memperolehi kebenaran daripada EPRD, pengkaji akan memanjangkan surat kebenaran itu kepada Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD). Tahap kedua ialah pengkaji mentadbir soal selidik kepada sekolah-sekolah yang mengambil bahagian dari dua hingga empat minggu. Semua responden menyelesaikan instrumen yang disediakan. Oleh kerana kajian ini melibatkan banyak sekolah, pengkaji juga menggunakan Google Form untuk dijawab

oleh guru prasekolah yang terlibat. Pada peringkat terakhir, penyelidik menganalisis data dan hasil kemudian disintesis untuk menjawab semua soalan kajian.

### 3.10 Kajian Rintis

Kajian rintis merupakan kajian secara kecil-kecil yang dilaksanakan sebelum kajian sebenar dilakukan iaitu untuk melihat kebolehlaksanaan atau kemunasabahan sesuatu kajian yang bakal dilakukan (Chua, 2006). Kebaikan melaksanakan kajian rintis ialah data yang dikumpulkan mungkin akan memberi amaran kepada pengkaji bahawa kajian sebenar yang dilakukan mempunyai masalah, garis kasar cadangan kajian kurang mantap, atau instrumen kajian yang digunakan kurang sesuai. Dalam kajian rintis ini, sampel yang diambil terdiri daripada guru prasekolah di mana pengkaji percaya dapat memberikan maklumat yang dapat digunakan untuk menambahbaik instrumen.

### 3.11 Ciri-Ciri Latar Belakang Sampel

Kajian rintis dalam kajian ini melibatkan 210 guru prasekolah di Selangor di beberapa sekolah yang terlibat. Kajian rintis dilaksanakan pada tarikh 1-15 Julai 2019. Jadual 3.4 menunjukkan ciri-ciri demografi responden kajian dari segi jantina dan umur.

Jadual 3.4

#### *Ciri-Ciri Demografi Responden*

<b>Jantina</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
Lelaki	19	9.0
Perempuan	191	91.0
<b>Umur</b>		
26 – 30 tahun	33	15.7
31 – 35 tahun	42	20.0
36 – 40 tahun	67	31.9
40 tahun ke atas	68	32.4
Jumlah	210	100

Jadual 3.4 menunjukkan profil demografi responden bagi kajian rintis kajian ini. Sebanyak 210 guru prasekolah di negeri Selangor menyertai kajian ini. Responden perempuan adalah sebanyak 191 (91.0%), sementara responden lelaki adalah 19 (9.0%). Seterusnya guru prasekolah yang berumur 26–30 tahun adalah 33 (15.7%), yang berumur 31–35 tahun 42 (20.0%), yang berumur 36–40 tahun adalah 67 (31.9%) dan yang berumur 40 tahun ke atas adalah 68 (32.4%).

### **3.12 Analisis Data**

Pengkaji akan menggunakan analisis one-way MANOVA untuk membuat analisis inferential. Penggunaan MANOVA ini bertujuan untuk melihat sama ada wujud persamaan (homogeniti) atau perbezaan dalam dimensi dalam mengikut varians-variens apabila wujud banyak pemboleh ubah bersandar (Pallant, 2016). Prosedur MANOVA membina satu rumusan berkenaan pemboleh ubah bersandar iaitu kombinasi linear dari kesemua pemboleh ubah asal yang diikuti oleh analisis varians. Teknik ini berupaya untuk mengenalpasti sekiranya terdapat perbezaan antara kumpulan berdasarkan min komposit pemboleh ubah. Hasilnya pengkaji dapat membandingkan min antara kumpulan dan menguji sama ada terdapat perbezaan antara kumpulan hasil daripada gabungan pemboleh ubah yang dikaji itu signifikan.

Sebelum ujian MANOVA dapat dijalankan, beberapa perkara atau andaian yang menjadi pra syarat utama ujian MANOVA perlu ditelitikan. Data kajian perlu melalui pengesahan andaian statistik seperti saiz sel, taburan normal univariat dan multivariat, kewujudan data terpencil, tahap multikolinearan dan singularity. Dalam kajian ini, ujian yang menentukan matrik kehomogenan varian kovarian (homogeneity of the variance-covariance matrix) telah dilakukan dengan menggunakan ujian Box's M (Box's M test). MANOVA mengandaikan bahawa varians kovarians dalam

kalangan pemboleh ubah bersandar secara keseluruhan adalah sama merentasi pemboleh ubah bebas yang hendak dikaji. Selain itu, ujian multivariat (analisis multivariate varians) telah dilakukan dengan menggunakan ujian Wilks' Lambda yang menerangkan sama ada terdapat atau tidak perbezaan yang signifikan dalam kumpulan ke atas pemboleh ubah bersandar (Pallant, 2016; Ahmad, 2014).

Untuk menjawab soalan kajian ini, analisis data dijalankan dalam pelbagai fasa. Fasa pertama menggunakan data dari kajian rintis bagi analisis. Sebelum meneruskan kajian utama, kesahan awal dan kebolehpercayaan ditentukan. Tahap kedua adalah untuk menentukan kesahan konstruk dan kebolehpercayaan yang menggunakan analisis faktor penerokaan (EFA). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan tiga perisian statistik. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0 digunakan untuk menganalisis EFA dan statistik deskriptif, AMOS 24.0 pula digunakan untuk menganalisis analisis faktor pengesahan (CFA). Bahagian berikut menjelaskan secara rinci yang bermula dengan statistik deskriptif, EFA dan kemudian meneruskan dengan bahagian pada CFA.

### **3.13 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam kajian ini dijalankan dengan melaporkan kebolehpercayaan dan statistik deskriptif bagi setiap sub-konstruk. Anggaran kebolehpercayaan bagi setiap sub-konstruk kepuasan kerja dan PERMA-Profilier ditentukan dengan mengira Alpha Cronbach. Analisis deskriptif melibatkan purata, sisihan piawai, matriks korelasi dan peratus missing values bagi setiap sub-konstruk dalam kajian ini.



### 3.14 Analisis Faktor Penerokaan (EFA)

Pengkaji menjalankan EFA bagi meneroka berapa banyak faktor yang ada, sama ada faktor-faktor itu berkorelasi, dan mana-mana pemboleh ubah yang diperhatikan mengukur setiap faktor tunggal (Schumacker & Lomax, 2010). Ujian EFA dalam kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti instrumen TJSS dan PERMA-*Profiler* adalah sesuai bagi ciri-ciri populasi guru prasekolah di negeri Selangor. Seterusnya, memandangkan instrumen tersebut diadaptasi dari luar negara, maka kebarangkalian bagi kesahan dan kebolehpercayaan instrumen ini perlu diuji semula. Oleh itu, pengkaji menjalankan semula ujian EFA bagi memastikan item-item berada dibawah konstruk TJSS dan PERMA-*Profiler* bagi ciri-ciri populasi guru prasekolah di negeri Selangor.

Analisis statistik bagi EFA dijalankan menggunakan SPSS versi 25. Komponen utama EFA ialah putaran varimax dan kriteria Kaiser, tetapi ia tidak optimum (Osbourne, 2015). Oleh itu dalam kajian ini, nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai Bartlett, faktor *loading*, nilai eigen, scree plot, dan putaran varimax ditentukan. KMO mengukur kecukupan persampelan di mana ia membantu pengkaji mengenal pasti sama ada item tersebut sesuai untuk CFA (Chua, 2014). Indeks KMO terletak di antara 0 dan 1, dengan 0.50 atau lebih besar dianggap sesuai untuk analisis faktor (Chua, 2014) manakala skor dari 0.80 sehingga 0.9 dianggap sangat baik dan skor 0.9 dan ke atas adalah sangat mantap (superb) (Hutcheson & Sofroniou, 1999). Namun dalam kajian ini, KMO harus lebih besar dari 0.70 (Tuohilampi, Hannula, Varas, Giaconi, Laine, Näveri, & i Nevado, 2015).

Ujian Sphericity Bartlett digunakan untuk mengenal pasti sama ada korelasi antara pemboleh ubah adalah mencukupi bagi menjalankan analisis faktor dan memastikan tidak ada pertindihan antara pemboleh ubah (Chua, 2014). Ujian

Sphericity Bartlett dianggap signifikan jika  $p < 0.05$ . Sekali lagi, bagi tafsiran faktor-faktor tersebut, putaran varimax seterusnya dijalankan supaya ia mudah difahami. Bagi Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010), keseluruhannya nilai faktor *loading* bagi setiap item yang melebihi 0.50 adalah signifikan untuk mengesahkan kebermaknaan soal selidik. Dalam kajian ini, setiap item dalam instrumen bagi TJSS dan PERMA-*Profiler* dikekalkan untuk digunakan dalam kajian sebenar. Akhir sekali, nilai eigen dan scree plot menunjukkan keseimbangan sumbangan varians setiap faktor yang diekstrak melalui analisis faktor (Chua, 2014) di mana faktor-faktor yang mempunyai nilai eigen kurang dari 1.0 akan dikeluarkan dari senarai faktor. Oleh itu, EFA dijalankan ke atas semua item yang mempunyai sub-konstruk seperti TJSS dan PERMA-*Profiler*.

### **3.15 Analisis Faktor Penerokaan Bagi PERMA-*Profiler***

Kriteria statistik dalam kajian ini telah dipenuhi. Nilai KMO bagi PERMA-*Profiler* ialah  $0.828 > 0.70$ . Nilai ini memberikan maklumat tentang bilangan item yang mencukupi bagi setiap faktor. Selain itu, nilai Sphericity Bartlett [ $\chi^2 = 2980.615$ ;  $p < 0.001$ ] adalah signifikan, yang menolak hipotesis nol bahawa matriks korelasi adalah matriks identiti. Jadual 3.5 mendedahkan korelasi, purata dan sisihan piawai bagi item PERMA-*Profiler*.

Jadual 3.5

*Matriks PERMA-Profiler*

Items	P1	P2	P3	E1	E2	E3	R1	R2	R3	M1	M2	M3	A1	A2	A3	M	SD
P1	1.00															7.63	1.40
P2	.890	1.00														7.57	1.35
P3	.839	.865	1.00													7.42	1.43
E1	.536	.506	.451	1.00												7.59	1.30
E2	.491	.504	.430	.819	1.00											7.52	1.29
E3	.421	.440	.345	.769	.756	1.00										7.64	1.38
R1	.383	.394	.381	.305	.211	.220	1.00									7.58	1.53
R2	.359	.348	.325	.335	.293	.340	.491	1.00								8.14	1.69
R3	.371	.379	.360	.297	.218	.239	.784	.643	1.00							7.63	1.55
M1	.307	.292	.273	.321	.306	.237	.271	.253	.255	1.00						7.96	1.29
M2	.272	.262	.251	.320	.306	.260	.265	.283	.261	.804	1.00					7.98	1.29
M3	.287	.280	.284	.313	.327	.241	.222	.349	.280	.726	.801	1.00				7.85	1.43
A1	.423	.419	.349	.444	.439	.422	.243	.287	.270	.474	.488	.473	1.00			7.66	1.31
A2	.386	.403	.333	.378	.388	.341	.225	.250	.248	.433	.448	.450	.890	1.00		7.67	1.28
A3	.360	.358	.287	.364	.370	.331	.248	.206	.201	.403	.431	.388	.827	.815	1.00	7.89	1.27

Seperti yang dilihat dalam Jadual 3.5, semua koefisien korelasi adalah dari 0.201 (rendah) hingga 0.890 (tinggi). Nilai korelasi yang rendah dan tinggi di antara item tersebut menunjukkan bahawa tiada satu pun daripada kedua-dua item itu sangat berkorelasi. Namun, jika matriks korelasi dengan korelasi lebih daripada 0.90 (Kline, 2005) ia akan ditunjukkan sebagai multicollinearity. Sub-konstruk *PERMA-Profiler* adalah bebas untuk digunakan sebagai pemboleh ubah bebas. Ini bermakna bahawa nilai-nilai korelasi antara sub-konstruk *PERMA-Profiler* mengukur kandungan yang berbeza.

Peringkat seterusnya adalah untuk menentukan nilai communalities ekstraksi, nilai Eigen, peratusan varians, dan faktor *loading*. Jadual 3.6 menggambarkan butiran

factor loading, communalities, nilai Eigen dan peratusan varians bagi sub-konstruk PERMA-Profilier.

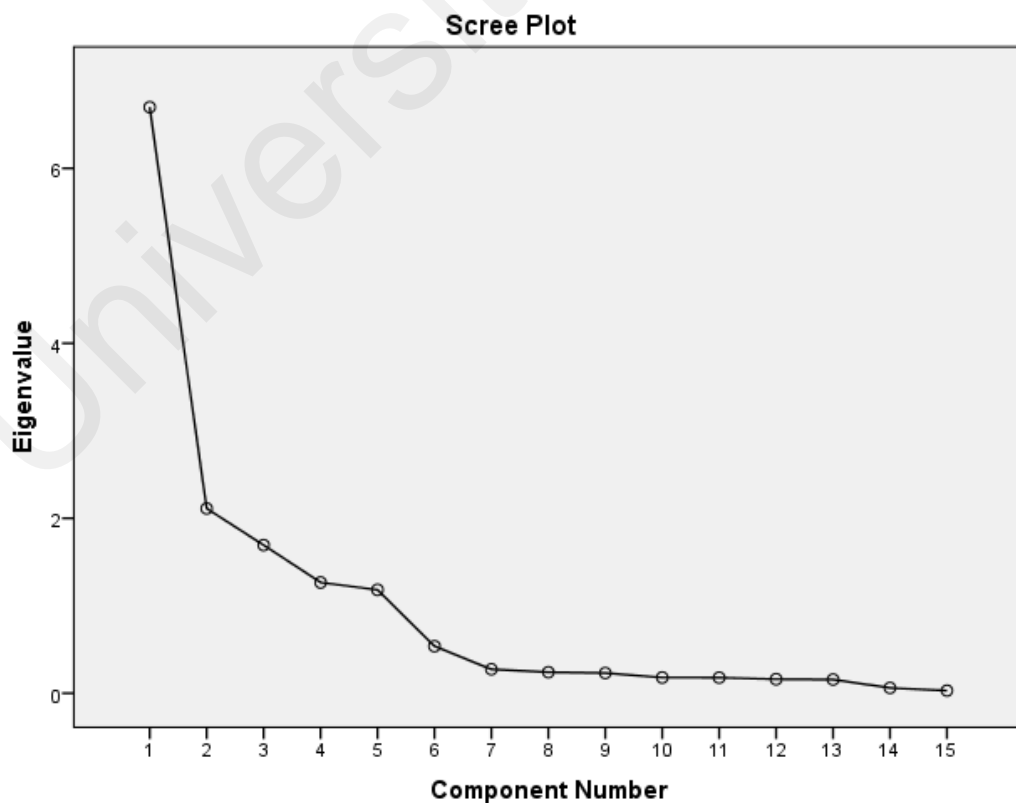
Jadual 3.6

*Faktor Loadings, Communalities, Nilai Eigen, Peratus Varians bagi PERMA-Profilier*

Faktor	Dimensi	Item	Communalities	Nilai Eigen	% Varians	Komponen				
						1	2	3	4	5
PERMA-Profilier	P	P1	.940	6.69	44.66	.889				
		P2	.957			.900				
		P3	.884			.887				
	E	E1	.863	1.26	8.44				.846	
		E2	.862					.857		
		E3	.847					.878		
	R	R1	.780	1.18	7.88					.842
		R2	.657					.745		
		R3	.883					.910		
	M	M1	.833	1.69	11.29			.864		
		M2	.886				.892			
		M3	.836				.863			
	A	A1	.938	2.11	14.07		.878			
		A2	.928			.901				
		A3	.859			.877				

Jadual 3.6 menunjukkan faktor *loadings*, *communalities*, nilai eigen, peratus varians bagi PERMA-Profilier. Pertama, nilai *communalities* ekstraksi mewakili bilangan varians dalam setiap item yang dikira sebelum dan selepas analisis faktor. Nilai *communalities* bagi setiap item yang kurang daripada 0.50 telah dibuang dari analisis lanjut (Hair et al., 2010). Nilai yang kecil (kurang daripada 0.5) dari *communalities* ekstraksi menunjukkan kurang daripada separuh varians dalam item

yang telah diambil kira bagi mengenal pasti konstruk laten. Dalam kajian ini, semua nilai item *communalities* berkisar antara 0.657 hingga 0.957, yang melebihi tahap 0.50 bagi penjelasan yang mencukupi. Seterusnya, terdapat lima penyelesaian faktor dengan nilai eigen lebih dari satu yang datang daripada EFA yang menjelaskan 86.34 % dari varians secara total. Positif emosi menyumbang sebanyak 44.66%, pencapaian menyumbang sebanyak 14.07%, makna menyumbang sebanyak 11.29%, keterlibatan menyumbang sebanyak 8.44%, dan hubungan positif menyumbang sebanyak 7.88%. Matriks komponen selepas putaran varimax digunakan bagi mencari 15 item yang lebih berhubungkait dengan setiap faktor. Dalam kajian ini, semua 15 item yang mengukur PERMA-Profiler memiliki faktor *loading* tinggi yang berkisar antara 0.745 hingga 0.910 (lebih daripada 0.50). Di samping itu, cara lain untuk memilih bilangan faktor yang betul untuk diekstrak ialah meneliti scree plot. Scree plot bagi PERMA-Profiler dijelaskan dalam Rajah 3.2.



Rajah 3.2 Scree Plot 15 Item PERMA-Profiler

Rajah 3.2 menjelaskan scree plot bagi 15 item PERMA-*Profiler*. Keputusan analisis faktor daripada 15 item menunjukkan bahawa lima faktor dapat ditentukan.

### 3.16 Analisis Faktor Penerokaan Bagi TJSS

Kriteria statistik dalam kajian ini telah dipenuhi. Nilai KMO bagi TJSS ialah  $0.850 > 0.70$ . Nilai ini memberikan maklumat tentang bilangan item yang mencukupi bagi setiap faktor. Selain itu, nilai Sphericity Bartlett [ $\chi^2 = 1932.149$ ;  $p < 0.001$ ] adalah signifikan, yang menolak hipotesis nol bahawa matriks korelasi adalah matriks identiti. Jadual 3.7 mendedahkan korelasi, purata dan sisihan piawai bagi item TJSS.

Jadual 3.7

#### *Matriks TJSS*

Items	KKM1	KKM2	KKM3	KKR1	KKR2	KKR3	KKI1	KKI2	KKI3	M	SD
KKM1	1.000									3.66	.756
KKM2	.819	1.000								3.58	.780
KKM3	.833	.897	1.000							3.58	.774
KKR1	.289	.287	.289	1.000						4.12	.758
KKR2	.327	.309	.311	.850	1.000					4.00	.795
KKR3	.426	.421	.416	.842	.874	1.000				4.00	.758
KKI1	.567	.570	.596	.356	.419	.455	1.000			3.61	.847
KKI2	.494	.548	.522	.391	.442	.479	.799	1.000		3.69	.803
KKI3	.497	.557	.538	.428	.436	.465	.791	.886	1.000	3.66	.773

Seperti yang dilihat dalam Jadual 3.6, semua koefisien korelasi adalah dari 0.287 (rendah) hingga 0.886 (tinggi). Nilai korelasi yang rendah dan tinggi di antara item tersebut menunjukkan bahawa tiada satu pun daripada kedua-dua item itu sangat berkorelasi. Namun, jika matriks korelasi dengan korelasi lebih daripada 0.90 (Kline,

2005), ia akan ditunjukkan sebagai *multicollinearity*. Sub-konstruk TJSS adalah bebas untuk digunakan sebagai pemboleh ubah bebas. Ini bermakna bahawa nilai-nilai korelasi antara sub-konstruk TJSS mengukur kandungan yang berbeza.

Peringkat seterusnya adalah untuk menentukan nilai *communalities* ekstraksi, nilai Eigen, peratusan varians, dan faktor *loading*. Jadual 3.8 menggambarkan butiran faktor *loading*, *communalities*, nilai Eigen dan peratusan varians bagi sub-konstruk TJSS.

Jadual 3.8

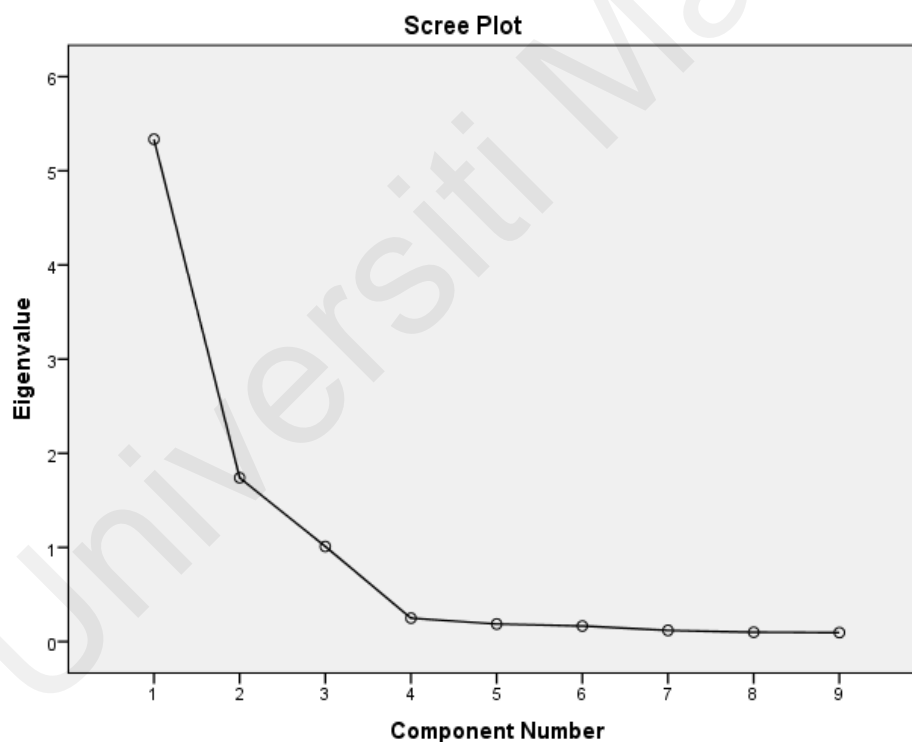
*Factor Loadings, Communalities, Nilai Eigen, Peratus Varians bagi TJSS*

Faktor	Dimensi	Item	Communalities	Nilai Eigen	% Varians	Komponen		
						1	2	3
		KKM1	.870			.883		
	KKM	KKM2	.908	5.335	59.282	.891		
		KKM3	.921			.903		
		KKR1	.898				.926	
TJSS	KKR	KKR2	.914	1.740	19.334		.923	
		KKR3	.913				.895	
		KKI1	.837					.814
	KKI	KKI2	.916	1.010	11.221			.890
		KKI3	.908					.881

Jadual 3.8 menunjukkan faktor *loadings*, *communalities*, nilai eigen, peratus varians bagi TJSS. Pertama, nilai *communalities* ekstraksi mewakili bilangan varians dalam setiap item yang dikira sebelum dan selepas analisis faktor. Nilai *communalities* bagi setiap item yang kurang daripada 0.50 telah dibuang dari analisis lanjut (Hair et al., 2010). Nilai yang kecil (kurang daripada 0.5) dari *communalities* ekstraksi menunjukkan kurang daripada separuh varians dalam item yang telah diambil kira bagi mengenal pasti konstruk laten. Dalam kajian ini, semua nilai item *communalities*

berkisar antara 0.870 hingga 0.921, yang melebihi tahap 0.50 bagi penjelasan yang mencukupi. Seterusnya terdapat tiga penyelesaian faktor dengan nilai eigen lebih dari satu yang datang daripada EFA yang menjelaskan 89.836% dari varians secara total. KKM menyumbang sebanyak 59.282%, KKR menyumbang sebanyak 19.334% dan KKI menyumbang sebanyak 11.221%. matriks komponen selepas putaran varimax digunakan bagi mencari 9 yang lebih berhubungkait dengan setiap faktor. Dalam kajian ini, semua 9 item yang mengukur TJSS memiliki faktor *loading* tinggi yang berkisar antara 0.814 hingga 0.926 (lebih daripada 0.50).

Di samping itu, cara lain untuk memilih bilangan faktor yang betul untuk diekstrak ialah meneliti scree plot. Scree plot bagi TJSS dijelaskan dalam Rajah 3.3.



Rajah 3.3. Scree Plot 9 Item TJSS

Rajah 3.3 menjelaskan scree plot bagi 9 item TJSS. Keputusan analisis faktor daripada 9 item menunjukkan bahawa tiga faktor dapat ditentukan.



### 3.17 Analisis Faktor Pengesahan (CFA)

Kajian ini menggunakan analisis SEM dengan menggunakan *Analysis of a Moment Structures* (AMOS), dimana kovarians menjadi statistik asas dalam SEM (Kline, 2011). Tujuan utama SEM adalah untuk memahami corak kovarians antara pemboleh ubah yang diperhatikan; dan untuk menjelaskan sebanyak mungkin varians. Meskipun kajian menyatakan bahawa penggunaan SEM mesti disokong dengan teori yang kuat atau pengujian teori, namun ianya juga mengambil kira penerokaan. Ini selaras dengan pandangan Byrne (2012) yang menyatakan bahawa SEM mengambil kira penerokaan dan pengesahan. Sebagai contoh, konstruk kepuasan kerja boleh digunakan untuk menerangkan pola atau tahap kesejahteraan guru prasekolah dalam konteks Malaysia. Seterusnya, kajian ini juga bersandarkan kepada teori yang kukuh yang menyokong kedua-dua pemboleh ubah yang dikaji. Oleh itu, pemilihan SEM dalam kajian ini adalah bersesuaian. Pengujian SEM dalam AMOS melibatkan prosedur CFA dan pengujian model persamaan berstruktur.

Prosedur CFA dijalankan untuk mengesahkan kesahihan struktur faktor model pengukuran bagi konstruk TJSS dan PERMA-Profil. Dalam CFA, pengkaji menentukan beberapa faktor tertentu, faktor yang mana berkorelasi, dan pemboleh ubah yang diperhatikan yang mana mengukur setiap faktor (Schumacker & Lomax, 2010). Dalam kajian ini, kesahan konstruk bagi TJSS dan PERMA-Profil diuji melalui CFA. Hubungan antara indikator yang diperhatikan dan pemboleh ubah pendam dalam CFA dinyatakan dalam model yang dicadangkan berdasarkan kajian literatur (Byrne, 2016). Model yang dicadangkan diuji dengan menilai *goodness-of-fit indices*. Banyak pakar memberikan beberapa *goodness-of-fit indices* yang menunjukkan kesepadanan model kepada data (Zainudin Awang et al., 2018). Contohnya, ia dicadangkan untuk menggunakan sekurang-kurangnya tiga indeks yang

sesuai yang melibatkan sekurang-kurangnya satu indeks dari setiap kategori model fit (Hair et al., 2010) iaitu ujian statistik khi kuasa dua ( $\chi^2$ ),  $\chi^2/df$  (ujian statistik khi kuasa dua dibahagi dengan darjah kebebasan), CFI (comparative fit index), TLI (Tucker-Lewis index), and RMSEA (root mean square error of approximation). Jadual 3.9 mendedahkan tahap yang boleh diterima yang disyorkan untuk setiap indeks yang sesuai.

Jadual 3.9

*Kategori Indeks dan Tahap Penerimaan bagi Setiap Indeks*

Kategori	Indeks	Tahap Penerimaan
<i>Absolute fit</i>	Chisq	$P > 0.05$
	RMSEA	$RMSEA < 0.08$
	GFI	$GFI > 0.90$
<i>Incremental fit</i>	AGFI	$AGFI > 0.90$
	CFI	$CFI > 0.90$
	TLI	$TLI > 0.90$
	NFI	$NFI > 0.90$
<i>Parsimonious fit</i>	Chisq/df	$Chi\ square/df < 5.0$

Jadual 3.9 menunjukkan kategori indeks dan tahap yang boleh diterima bagi setiap indeks. Dalam kajian ini, goodness-of-fit indices yang dikira adalah ujian statistik khi kuasa dua ( $\chi^2$ ), CFI, TLI dan RMSEA (Byrne, 2016; Schumacker & Lomax, 2010; Zainudin Awang et al., 2018). Ujian ini memiliki robust means dimana nilai-nilai kiranya adalah sah, walaupun terdapat pelanggaran terhadap asumsi normaliti yang mendasari kaedah tersebut (Byrne, 2016). Maklumat terperinci

mengenai ujian statistik khi kuasa dua ( $\chi^2$ ), CFI, TLI dan RMSEA dijelaskan seperti berikut.

### **3.17.1 Ujian Statistik Khi Kuasa Dua (Chi-Square - $\chi^2$ )**

Nilai ujian statistik khi kuasa dua (chi-square) yang signifikan berbanding dengan darjah kebebasan menunjukkan bahawa matriks varians-kovarians yang diperhatikan dan yang tersirat berbeza (Schumacker & Lomax, 2010). Dalam hal ini, keputusan ujian statistik khi kuasa dua tidak signifikan untuk menentukan kesepadanan model. Jika ujian statistik khi kuasa dua signifikan, model yang dicadangkan ditolak. Ini bermakna jika nilai ujian statistik khi kuasa dua adalah signifikan, matriks varians-kovarians daripada model yang dicadangkan mempunyai perbezaan yang signifikan berbanding dengan matriks varians-kovarians yang diperoleh dari set data yang dapat diperhatikan. Dalam ayat lain, nilai p hendaklah lebih besar  $> .05$ .

### **3.17.2 Comparative Fit Index (CFI)**

Menurut Byrne (2016), CFI adalah bahagian daripada indeks kesesuaian tambahan (IFI) dalam SEM; yang mengukur peningkatan relatif pada fit daripada model hipotesis dibandingkan dengan model garis dasar. Model asas atau model kebebasan mengangarkan kovarians sifar di antara pemboleh ubah yang diperhatikan. Nilai CFI dilaporkan antara .0 dan 1.0 sementara nilai CFI  $> .90$  menunjukkan bahawa kesepadanan populasi dengan model yang dicadangkan. Namun, CFI boleh diterima semasa nilai tersebut sama atau hampir dengan 0.90 (Arbuckle, 2009).

### **3.17.3 Tucker-Lewis index (TLI)**

Menurut Byrne (2016), TLI mengukur pembaikan berkadar dalam kesepadanan model dengan membandingkan model yang dicadangkan dengan baseline model yang kurang terhad. Nilai untuk TLI berkisar dari 0.00 hingga 1.00, dengan nilai yang hampir kepada 1.00 menunjukkan model yang sepadan. Namun, Arbuckle (2009) mencadangkan bahawa TLI boleh diterima semasa nilai tersebut sama atau hampir dengan 0.90.

### **3.17.4 Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)**

*Root Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA) bertujuan mengelakkan isu-isu saiz sampel dengan menganalisis percanggahan antara model hipotesis, dengan anggaran parameter yang dipilih secara optimum, dan matriks kovarian populasi (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008). RMSEA relatif bebas daripada ukuran sampel. Lebih-lebih lagi, RMSEA selalunya tidak sensitif terhadap banyak beban silang yang dihilangkan dan kluster rasidual yang dikaitkan, yang kadang-kadang bertentangan dengan fungsi model saiz, dan ia tidak sensitif terhadap faktor pendam apabila model dengan satu faktor adalah fit (Savalei, 2012). Nilai RMSEA yang kurang daripada .05 dianggap sepadan, julat 0.05 hingga 0.08 menandakan cukup sepadan, julat 0.08 hingga 0.10 untuk menunjukkan tahap sederhana sepadan, dan nilai di atas 0.10 menunjukkan kurang baik (MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996).

## **3.18 Analisis Faktor Pengesahan Bagi Kajian Rintis**

Kajian ini menggunakan kaedah CFA untuk meneliti sama ada struktur faktor sepadan atau tidak. CFA dapat memberikan bukti lanjut mengenai kesepadanan model yang

dicadangkan setelah struktur faktor dianalisis melalui EFA. Jadual 3.10 menunjukkan kesepadan indeks yang sesuai bagi kajian rintis.

Jadual 3.10

*Kesepadan Indeks Kajian Rintis*

Nama Indeks	Nilai	Deskripsi
chi2_ms(26)	373.770	<i>model vs. saturated</i>
p > chi2	0.00	
chi2_bs(36)	1.538	<i>baseline vs. saturated</i>
p > chi2	0.00	
RMSEA	0.051	<i>Root mean squared error of approximation</i>
CFI	0.974	<i>Comparative fit index</i>
TLI	0.970	<i>Tucker-Lewis index</i>

Berdasarkan indeks yang dikira yang ditunjukkan dalam Jadual 3.10, ujian khi kuasa dua Goodness-of-fit dengan  $df = 243$  adalah 373.770 ( $p < .001$ ). Nilai Tucker Lewis Index (TLI), Comparative Fit Index (CFI) dan Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) masing-masing adalah 0.970, 0.974, and 0.051. Ianya dapat disimpulkan bahawa struktur faktor model yang dicadangkan adalah sah.

### 3.19 Rumusan

Bahagian ini menerangkan langkah-langkah penting semasa menjalankan kajian oleh pengkaji. Secara ringkas, kajian korelasi digunakan dalam kajian ini. Guru-guru prasekolah di negeri Selangor adalah sampel kajian. Kaedah yang digunakan bagi mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah dijelaskan dalam bab ini. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru adalah soalan berskala likert. Kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen yang dibina oleh Pepe (2011) iaitu TJSS manakala kesejahteraan hidup guru diukur menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh Butler & Kern (2016) dikenali sebagai PERMA-Profiler. Guru-guru prasekolah yang terlibat akan menjawab instrumen yang dihantar ke sekolah atau atas talian menggunakan aplikasi *Google Form*. Proses mengutip data dijalankan selama sebulan dan data akan dianalisis untuk menjawab soalan kajian. Seterusnya data kajian dianalisis dengan analisis deskriptif, SEM dan *one way* MANOVA bagi menjawab hipotesis kajian.

## **BAB 4**

### **DAPATAN KAJIAN**

#### **4.1 Pengenalan**

Bab ini membentangkan dapatan kajian yang selaras dengan hipotesis-hipotesis yang dikemukakan. Secara khusus, Bab ini akan membincangkan hasil analisis awal yang melibatkan andaian-andaian untuk Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM) seperti saiz sampel kajian, missing data, normaliti, outliers, dan multikollineariti. Analisis deskriptif pula menjelaskan profil demografi responden, nilai min dan sisihan piawai bagi kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja guru. Perbincangan diteruskan dengan model pengukuran kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja guru yang menghubungkan kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Pengujian soalan kajian juga dibentangkan dalam Bab ini mengikut soalan kajian yang dikemukakan. Di bahagian akhir, kajian diikuti oleh rumusan tentang dapatan kajian secara keseluruhan yang selaras dengan soalan dan hipotesis kajian.

#### **4.2 Hasil Analisis Awal**

Sebelum menguji soalan kajian secara spesifik, beberapa analisis awal dijalankan. Hasil analisis awal dalam kajian ini meliputi penilaian terhadap andaian SEM. Pengkaji akan memberi gambaran mengenai andaian-andaian penting dalam analisis SEM seperti yang disyorkan oleh Tabachnick dan Fidell (2013) sebelum analisis deskriptif dipaparkan dalam bahagian seterusnya: (1) Saiz sampel kajian, (2) Missing Data, (3) Normaliti, (4) Outliers dan (5) Multikollineariti.

### **4.2.1 Andaian-Andaian SEM**

Beberapa andaian dalam SEM perlu dipatuhi untuk memastikan bahawa dapatan yang diperolehi tepat dan boleh dipercayai. Menurut Tabachnick dan Fidell (2013) terdapat beberapa andaian dalam analisis SEM seperti saiz sampel dan missing data, normaliti, outlier, dan multikollineariti. Dalam kajian ini, tiada pelanggaran terhadap andaian SEM yang didapati dalam data. Bahagian berikut membincangkan beberapa andaian SEM dalam kajian ini.

#### **4.2.1.1 Saiz Sampel**

Saiz sampel yang besar diperlukan bagi kestabilan yang munasabah bagi dapatan kajian. Berkenaan dengan SEM, terdapat percanggahan dalam literatur berkenaan dengan keperluan minimum saiz sampel dalam menggunakan SEM. Walau bagaimanapun, selepas proses pembersihan data, kajian ini menggunakan set data 610 responden. Saiz sample ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh beberapa pengkaji (Hair et al., 2010; Kline, 2005; Schumacker & Lomax, 2010).

#### **4.2.1.2 Missing Data**

Data yang hilang dianalisis dengan melakukan analisis *missing value*. Langkah ini dilaksanakan untuk mengesahkan data adalah bebas daripada kehilangan nilai. Dalam kajian ini, tidak ada *missing value* dijumpai dalam data bagi 610 responden. Peratusan *missing value* bagi setiap pemboleh ubah ditunjukkan dalam Jadual 4.1.



Jadual 4.1

*Peratusan Missing Values*

Konstruk	N	M	SP	Missing	
				Count	Percent
Kesejahteraan hidup	610	7.61	1.22	0	0.00
Kepuasan kerja	610	3.75	0.58	0	0.00

*Nota: N: saiz sampel; M: min; SP: sisihan piawai*

Seperti yang dilihat pada Jadual 4.1, tidak ada missing data bagi kesejahteraan hidup guru (0.00%), dan kepuasan kerja guru (0.00%).

#### 4.2.1.3 Normaliti

Menurut Tabachnick dan Fidell (2013), data adalah normal apabila skewness dan kurtosis kurang daripada  $\pm 2$ . Namun, Kline (2005) mencadangkan bahawa skewness harus kurang dari 3.0 dan kurtosis seharusnya kurang daripada 8.0 bagi data normal. Jadual 4.2 menunjukkan normaliti bagi kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja guru.

Jadual 4.2

*Normaliti bagi Setiap Sub-Konstruk*

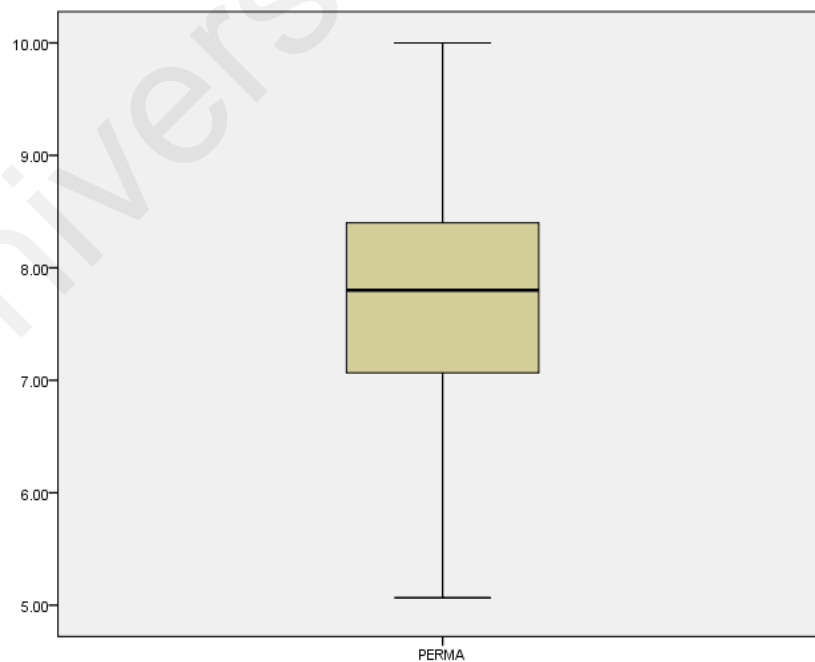
Konstruk	Sub-konstruk	N	M	SP	Skewness	Kurtosis
Kesejahteraan Hidup	Emosi positif	610	7.52	1.47	-1.119	2.067
	Ikatan	610	7.48	1.37	-.793	.948
	Hubungan	610	7.60	1.49	-.894	1.058
	Makna	610	7.86	1.39	-.939	1.479
	Pencapaian	610	7.54	1.35	-1.065	2.492
Kepuasan Kerja	KKR	610	4.01	.71	-.858	1.847
	KKM	610	3.58	.68	-.741	1.442
	KKI	610	3.63	.74	-.520	.378

*Note: N: saiz sampel; M: min; SP: sisihan piawai*

Jadual 4.2 menunjukkan bahawa semua pemboleh ubah dalam kajian ini menunjukkan taburan normal. Nilai skewness bagi sub-konstruk kesejahteraan hidup guru berkisar antara -1.119 hingga -.793, sementara nilai kurtosis berkisar antara -.948 hingga 2.067. Nilai skewness bagi sub-konstruk kepuasan kerja guru berkisar antara -.858 hingga -.520, sementara nilai kurtosis berkisar antara 378 hingga 1.847. Oleh kerana data menunjukkan kedua-dua nilai skewness dan kurtosis selaras dengan kedua-dua pendapat oleh Tabachnick dan Fidell (2013) dan Kline (2005), data dalam kajian adalah bertaburan secara normal.

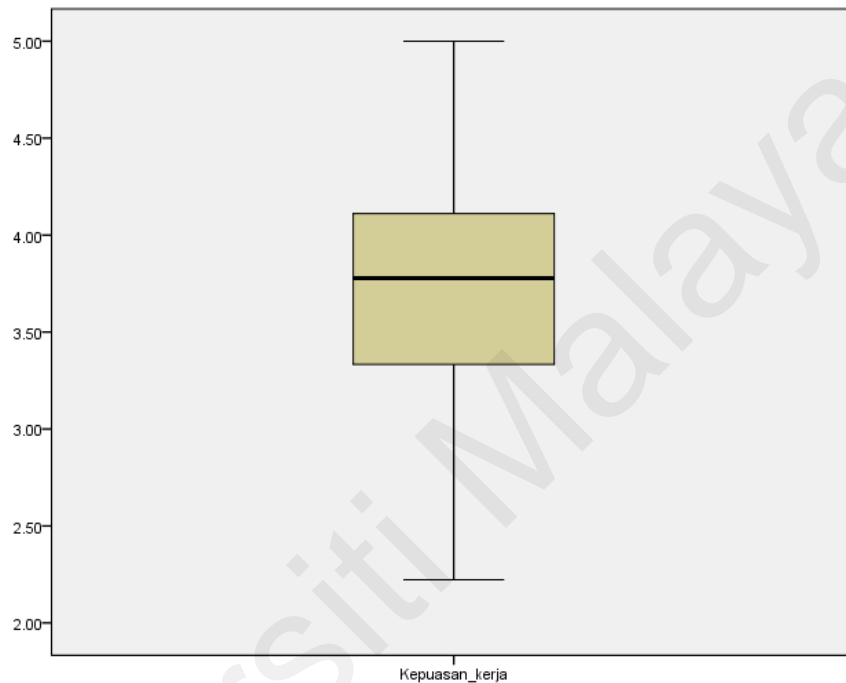
#### 4.2.1.4 Outliers

Dalam kajian ini program SPSS digunakan di mana ia menyediakan pilihan kaedah di mana outliers dikenal pasti seperti plot kotak (boxplot) untuk setiap konstruk. Plot kotak bagi kesejahteraan hidup ditunjukkan pada Rajah 4.1.



Rajah 4.1. Plot Kotak bagi Kesejahteraan Hidup

Berdasarkan Rajah 4.1 plot kotak menunjukkan bahawa data bagi kesejahteraan hidup bertaburan normal dimana ianya tidak mempunyai beberapa outliers (lingkaran tambahan di luar atau nilai ekstrim) di kedua belah pihak. Seterusnya, plot kotak bagi kepuasan kerja guru ditunjukkan pada Rajah 4.2.



Rajah 4.2. Plot Kotak bagi Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan Rajah 4.2 plot kotak menunjukkan bahawa data bagi kepuasan kerja guru bertaburan normal dimana ia tidak mempunyai beberapa outliers (lingkaran tambahan di luar atau nilai ekstrim) di kedua-dua dimensi.

#### 4.2.1.5 Multikollineariti

Multikollineariti boleh berlaku apabila interkorelasi di antara beberapa pemboleh ubah yang sangat tinggi, atau kerana apa yang muncul sebagai pemboleh ubah yang berbeza yang sebenarnya mengukur perkara yang sama (Kline, 2005). Ia

ditunjukkan sebagai multikolineariti, jika matriks korelasi dengan korelasi lebih daripada 0.90 (Kline, 2005). Bahagian berikut membincangkan multikolineariti bagi setiap pemboleh ubah dalam kajian ini.

**a. Multikolineariti bagi Kesejahteraan Hidup Guru**

Multikolineariti bagi kesejahteraan hidup guru dilihat melalui hubungan antara sub-konstruk kesejahteraan hidup guru. Jadual 4.3 mendedahkan interkorelasi di antara sub-konstruk kesejahteraan hidup guru.

Jadual 4.3

*Interkorelasi bagi Sub-Konstruk Kesejahteraan Hidup Guru*

	1	2	3	4	5
1. Emosi positif	1.00				
2. Ikatan	0.81	1.00			
3. Hubungan	0.70	0.69	1.00		
4. Makna	0.69	0.76	0.73	1.00	
5. Pencapaian	0.72	0.80	0.69	0.83	1.00

Jadual 4.3 menunjukkan bahawa korelasi yang signifikan secara statistik didapati di antara emosi positif dan ikatan ( $r = 0.81$ ), emosi positif dan hubungan ( $r = 0.70$ ), emosi positif dan makna ( $r = 0.69$ ), emosi positif dan pencapaian ( $r = 0.72$ ), ikatan dan hubungan ( $r = 0.69$ ), ikatan dan makna ( $r = 0.76$ ), ikatan dan pencapaian ( $r = 0.80$ ), hubungan dan makna ( $r = 0.73$ ), hubungan dan pencapaian ( $r = 0.69$ ) dan makna dan pencapaian ( $r = 0.83$ ). Dapatan kajian menunjukkan bahawa sub-konstruk kesejahteraan hidup guru bebas daripada masalah multikolineariti, oleh itu kesahan diskriminan bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru dipenuhi.

### b. Multikollineariti bagi Kepuasan Kerja Guru

Multikollineariti bagi kepuasan kerja guru dilihat melalui hubungan antara sub-konstruk kepuasan kerja guru. Jadual 4.4 mendedahkan interkorelasi di antara sub-konstruk kepuasan kerja guru.

Jadual 4.4

Interkorelasi bagi Sub-Konstruk Kepuasan Kerja Guru

	1	2	3
1. KKM	1.00		
2. KKR	0.49	1.00	
3. KKI	0.67	0.47	1.00

Jadual 4.4 menunjukkan bahawa korelasi yang signifikan secara statistik didapati di antara KKM dan KKR ( $r = 0.49$ ), KKM dan KKI ( $r = 0.670$ ), dan KKR dan KKI ( $r = 0.47$ ). Dapatan kajian menunjukkan bahawa sub-konstruk kepuasan kerja guru bebas daripada masalah multikollineariti, oleh itu kesahan diskriminan bagi pemboleh ubah kepuasan kerja guru dipenuhi.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam kajian ini melibatkan profil demografi responden, nilai min, sisihan piawai, minimum dan maksimum bagi setiap konstruk dalam kajian ini.

### 4.3.1 Profil Demografi Responden

Seramai 610 orang guru prasekolah mengambil bahagian dalam kajian ini. Jadual 4.5 menunjukkan ciri-ciri demografi responden kajian dari segi jantina dan umur.

Jadual 4.5

#### *Profil Demografi Responden*

Ciri-Ciri	Frekuensi	Peratusan
<b>Jantina</b>		
Lelaki	45	7.4%
Perempuan	565	92.6%
<b>Umur</b>		
26 – 30 tahun	51	8.4%
31 – 35 tahun	119	19.5%
36 – 40 tahun	195	32.0%
40 tahun ke atas	245	40.2%

Jadual 4.5 menunjukkan responden perempuan adalah sebanyak 565 (92.6%), sementara responden lelaki adalah 45 (7.4%). Seterusnya guru prasekolah yang berumur 26 – 30 tahun adalah 51 (8.4%), yang berumur 31 – 35 tahun 119 (19.5%), yang berumur 36 – 40 tahun adalah 195 (32.0%) dan yang berumur 40 tahun ke atas adalah 245 (40.2%).

Seterusnya, skor min responden bagi setiap pemboleh ubah dalam kajian ini dikira dengan nilai purata dari semua item di sub-konstruk. Analisis deskriptif dalam kajian ini melibatkan nilai min, sisihan piawai, minimum dan maksimum. Jadual 4.6 menunjukkan analisis deskriptif bagi sub-konstruk kesejahteraan hidup guru.

Jadual 4.6

*Analisis Deskriptif bagi Sub-Konstruk Kesejahteraan Hidup Guru*

Konstruk	Sub-konstruk	N	M	SP
Kesejahteraan Hidup Guru	Emosi positif	610	7.52	1.47
	Ikatan	610	7.48	1.37
	Hubungan	610	7.60	1.49
	Makna	610	7.86	1.39
	Pencapaian	610	7.54	1.35

Nota: M: min; SP: sisihan piawai

Jadual 4.6 menunjukkan nilai min, dan sisihan piawai bagi sub-konstruk kesejahteraan hidup guru. Min yang paling tertinggi bagi sub-konstruk kesejahteraan hidup guru adalah makna ( $M = 7.86$ ;  $SP = 1.39$ ), sementara min yang paling rendah adalah ikatan ( $M = 7.48$ ;  $SP = 1.37$ ). Seterusnya, Jadual 4.7 menunjukkan analisis deskriptif bagi sub-konstruk kepuasan kerja guru.

Jadual 4.7

*Analisis Deskriptif bagi Sub-Konstruk Kepuasan Kerja Guru*

Konstruk	Sub-konstruk	N	M	SP
Kepuasan kerja guru	KKR	610	4.01	.71
	KKM	610	3.58	.68
	KKI	610	3.63	.74

Nota: M: min; SP: sisihan piawai

Jadual 4.7 menunjukkan nilai min, dan sisihan piawai bagi sub-konstruk kepuasan kerja guru. Min yang paling tertinggi bagi sub-konstruk kepuasan kerja guru

adalah KKR ( $M = 4.01$ ;  $SP = .71$ ) sementara min yang paling rendah adalah KKM ( $M = 3.58$ ;  $SP = .68$ ).

#### 4.4 Model Pengukuran

Model pengukuran merujuk kepada hubungan di antara pemboleh ubah yang diperhatikan (indikator) dan pemboleh ubah tidak diperhatikan. Dalam kajian ini, model pengukuran diuji bagi kesejahteraan hidup guru dan kepuasan hidup guru dengan prosedur CFA.

##### 4.4.1 Model Pengukuran bagi Kesejahteraan Hidup Guru

Analisis model pengukuran bagi kesejahteraan hidup guru sesuai bagi guru prasekolah di Malaysia dalam kajian ini, iaitu  $\chi^2 = 237.485$ ,  $\chi^2/df = 2.9690$ ,  $p = 0.000$ ,  $CFI = 0.980$ ,  $TLI = 0.973$  dan  $RMSEA = 0.057$ . Nilai indeks kesepadan model ini memenuhi indeks kesepadan seperti yang dicadangkan oleh pengkaji lepas iaitu  $\chi^2/df < 5.0$ ,  $p > 0.05$ ,  $RMSEA < 0.08$ ,  $CFI > 0.90$  dan  $TLI > 0.90$  (Zainudin Awang et al., 2018). Jadual 4.8 menunjukkan kesepadan indeks model pengukuran bagi konstruk kesejahteraan hidup guru.

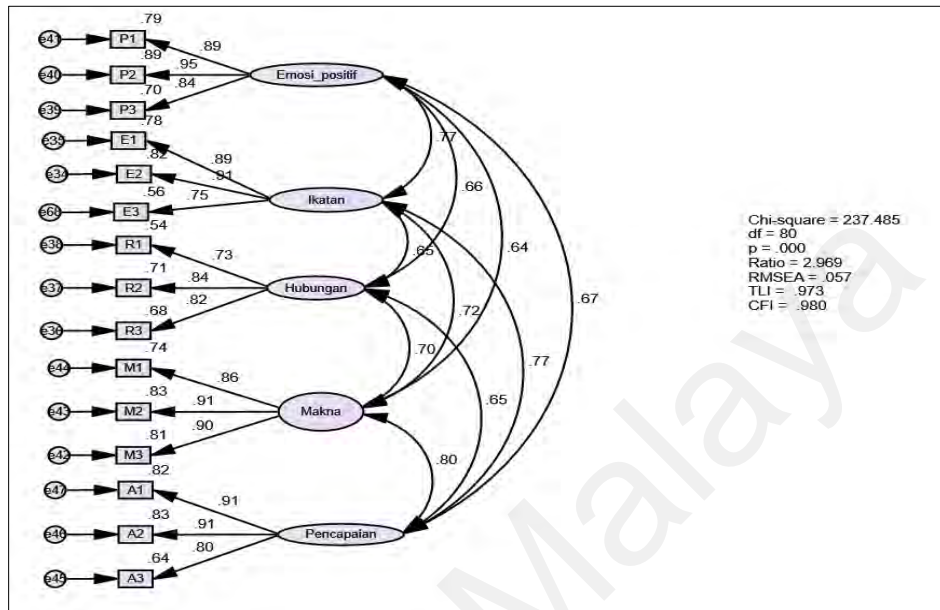
Jadual 4.8

*Kesepadan Indeks Model Kesejahteraan Hidup Guru*

Nama Indeks	Nilai	Nama Penuh Indeks
chi2_ms (26)	237.485	<i>model vs. saturated</i>
$p > \chi^2$	0.00	
chi2_bs (36)	2.969	<i>baseline vs. saturated</i>
$p > \chi^2$	0.00	
RMSEA	0.057	<i>Root mean squared error of approximation</i>
CFI	0.980	<i>Comparative fit index</i>
TLI	0.973	<i>Tucker-Lewis index</i>



Di samping itu, model CFA yang diberikan dalam Rajah 4.3 adalah model pengukuran akhir yang menunjukkan struktur kesejahteraan hidup guru.



Rajah 4.3 Model Pengukuran Bagi Kesejahteraan Hidup Guru

Seterusnya, Jadual 4.9 menunjukkan statistik secara terperinci tentang model pengukuran bagi kesejahteraan hidup guru (contoh: *standardized estimate*, *unstandardized estimate*, *standard errors*, CR and *p value*).

Jadual 4.9

CFA bagi Kesejahteraan Hidup Guru

Parameter	Standardized Estimate	Unstandardized Estimate	Standard Errors	CR	p
E2 <--- Ikatan	.905	.980	.030	32.420	***
R3 <--- Hubungan	.822	1.000			
R2 <--- Hubungan	.844	1.017	.043	23.580	***
R1 <--- Hubungan	.734	.980	.032	30.985	***
P3 <--- Emosi Positif	.837	1.000			

Jadual 4.9 (Sambungan)

	<i>Parameter</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standard Errors</i>	<i>CR</i>	<i>p</i>
P2	<--- Emosi Positif	.946	1.017	.046	22.100	***
P1	<--- Emosi Positif	.890	.881	.046	19.015	***
M3	<--- Makna	.901	.904	.029	30.903	***
M2	<--- Makna	.914	1.000			
M1	<--- Makna	.863	.978	.027	35.718	***
A3	<--- Pencapaian	.797	1.000			
A2	<--- Pencapaian	.910	1.002	.029	34.395	***
A1	<--- Pencapaian	.908	.912	.030	30.506	***
E1	<--- Ikatan	.886	1.000			
E3	<--- Ikatan	.749	1.204	.046	26.223	***

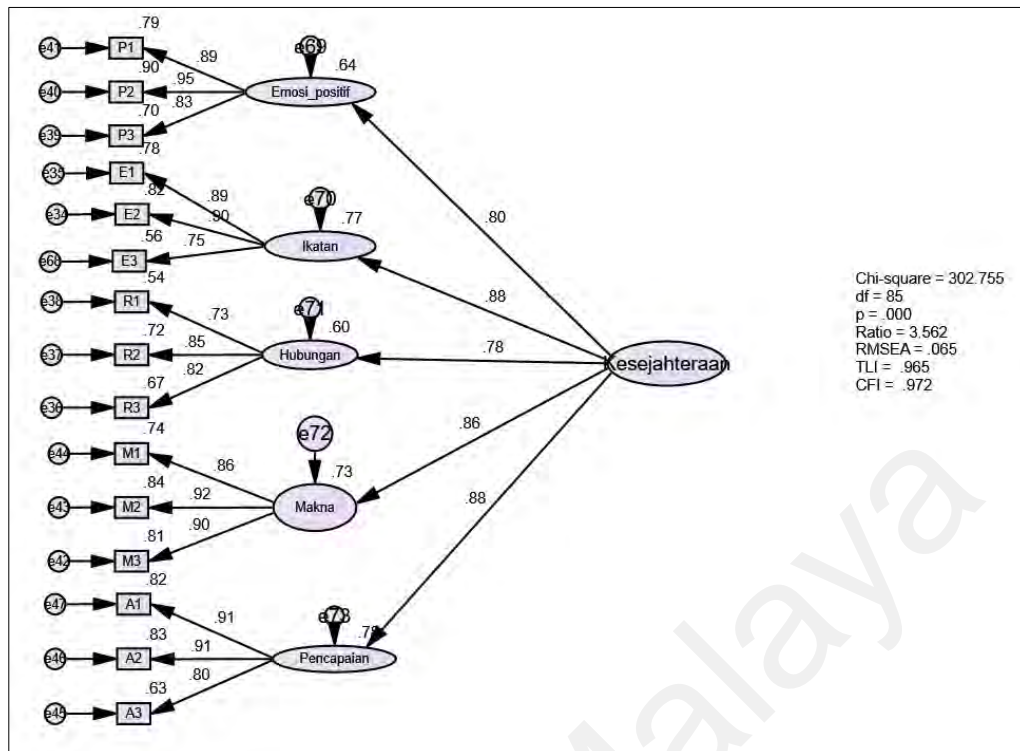
Jadual 4.9 menunjukkan *standardized estimate*, *unstandardized estimate*, *standard errors*, CR and *p value* bagi kesejahteraan hidup guru. *Standardized estimate* bagi faktor *loading* menunjukkan bahawa semua pemboleh ubah indikator mempunyai faktor *loading* yang lebih besar daripada 0.50. Semua item pada setiap sub-konstruk dalam model mempunyai faktor *loading* yang signifikan secara statistik ( $p < .001$ ) yang mengesahkan bahawa pemboleh ubah indikator bagi setiap konstruk berkorelasi. Selain itu, analisis menunjukkan bahawa kesemua *standard error* adalah dari 0.027 hingga 0.046. Berdasarkan kriteria, *critical ratio* (C.R.) perlu sama atau melebihi 1.96 ( $p < 0.05$ ), sementara semua parameter estimates dalam kajian ini adalah signifikan secara statistik ( $p < 0.05$ ). Di samping itu, korelasi antara konstruk laten diberikan dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10

*Korelasi antara sub-konstruk*

<i>Parameter</i>		<i>Parameter</i>	<i>Estimate</i>
Ikatan	<-->	Emosi_positif	.768
Hubungan	<-->	Emosi_positif	.662
Emosi_positif	<-->	Makna	.639
Emosi_positif	<-->	Pencapaian	.672
Ikatan	<-->	Hubungan	.650
Ikatan	<-->	Makna	.716
Ikatan	<-->	Pencapaian	.771
Hubungan	<-->	Makna	.703
Hubungan	<-->	Pencapaian	.651
Makna	<-->	Pencapaian	.801

Jadual 4.10 menunjukkan bahawa korelasi yang signifikan secara statistik didapati di antara ikatan dan emosi positif ( $r = .768$ ), hubungan dan emosi positif ( $r = .662$ ), emosi positif dan makna ( $r = .639$ ), emosi positif dan pencapaian ( $r = .672$ ), ikatan dan hubungan ( $r = .650$ ), ikatan dan makna ( $r = .716$ ), ikatan dan pencapaian ( $r = .771$ ), hubungan dan makna ( $r = .703$ ), hubungan dan pencapaian ( $r = .651$ ), dan makna dan pencapaian ( $r = .801$ ). Seterusnya, model CFA yang diberikan dalam Rajah 4.4 adalah *second-order measurement model* yang menunjukkan struktur kesejahteraan hidup bagi guru prasekolah di Malaysia.



Rajah 4.4 Second-Order Measurement Model bagi Kesejahteraan Hidup Guru

Analisis *second-order measurement model* bagi kesejahteraan hidup guru sesuai bagi guru prasekolah di Malaysia dalam kajian ini, iaitu  $\chi^2 = 302.755$ ,  $\chi^2/df = 3.562$ ,  $p = 0.000$ ,  $CFI = 0.972$ ,  $TLI = 0.965$  dan  $RMSEA = 0.065$ . Nilai indeks kesepadanan model ini memenuhi indeks kesepadanan seperti yang dicadangkan oleh pengkaji lepas iaitu  $\chi^2/df < 5.0$ ,  $p > 0.05$ ,  $RMSEA < 0.08$ ,  $CFI > 0.90$  dan  $TLI > 0.90$  (Zainudin Awang et al., 2018). Jika dilihat, nilai  $p < 0.05$  dalam kajian ini, apabila saiz sampel lebih daripada 200, ujian statistik khi kuasa dua akan menjadi signifikan (Schumacker & Lomax, 2010). Ini disokong oleh dapatan pengkaji lepas menunjukkan ujian statistik khi kuasa dua sangat sensitif dengan saiz sampel (Chua, 2015). Kriteria indeks kesepadanan  $\chi^2/df$ ,  $RMSEA$ ,  $CFI$  dan  $TLI$  dirujuk untuk menentukan model yang dicadangkan sepadan. Oleh itu, semua jenis penilaian menghasilkan model pengukuran yang sesuai bagi guru prasekolah di Malaysia dalam kajian ini.

#### 4.4.2 Model Pengukuran Kepuasan Kerja Guru

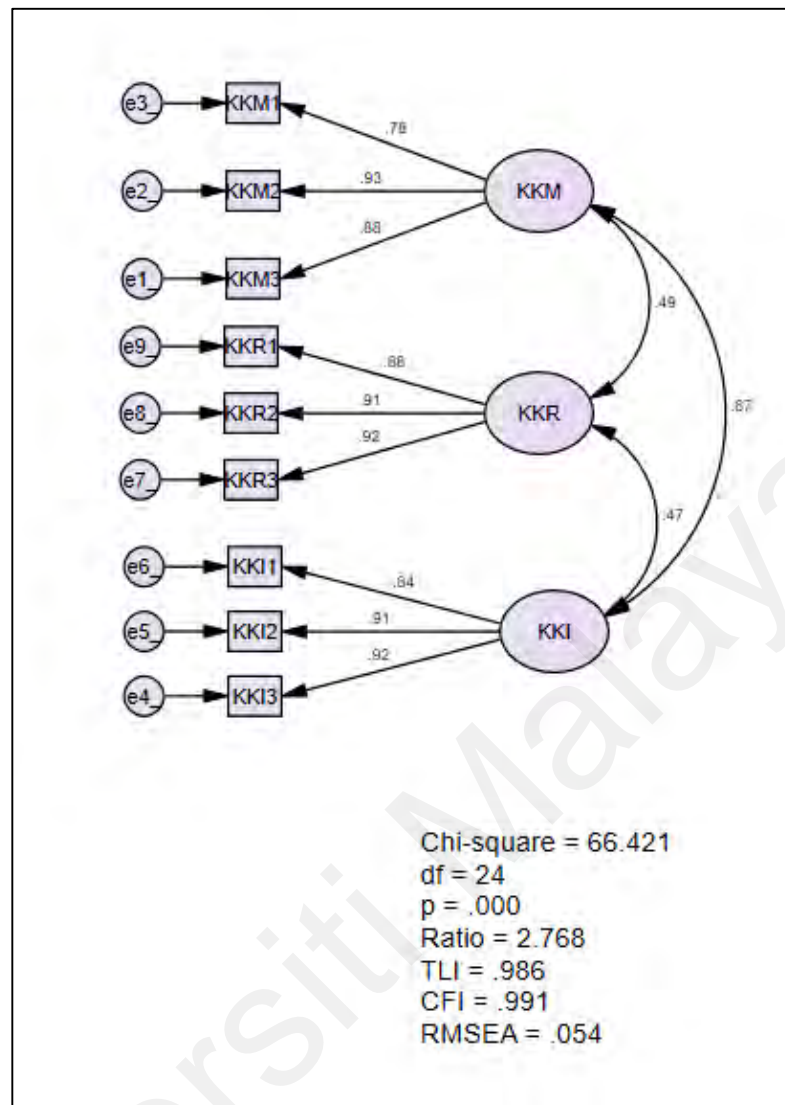
Analisis model pengukuran bagi kepuasan kerja guru sesuai bagi guru prasekolah di Malaysia dalam kajian ini, iaitu  $\chi^2 = 66.421$ ,  $\chi^2/df = 2.768$ ,  $p = 0.000$ , CFI = 0.991, TLI = 0.986 dan RMSEA = 0.054. Nilai indeks kesepadan model ini memenuhi indeks kesepadan seperti yang dicadangkan oleh pengkaji lepas iaitu  $\chi^2/df < 5.0$ ,  $p > 0.05$ , RMSEA < 0.08, CFI > 0.90 dan TLI > 0.90 (Zainudin Awang et al., 2018). Jadual 4.11 menunjukkan kesepadan indeks model pengukuran bagi konstruk kepuasan kerja guru.

Jadual 4.11

##### *Kesepadan Indeks Model Kepuasan Kerja Guru*

Indeks	Nilai	Nama Indeks
chi2_ms (26)	66.421	<i>model vs. saturated</i>
$p > \text{chi}2$	0.00	
chi2_bs (36)	2.768	<i>baseline vs. saturated</i>
$p > \text{chi}2$	0.00	
RMSEA	0.054	<i>Root mean squared error of approximation</i>
CFI	0.991	<i>Comparative fit index</i>
TLI	0.986	<i>Tucker-Lewis index</i>

Di samping itu, model CFA yang diberikan dalam Rajah 4.5 adalah model pengukuran akhir yang menunjukkan struktur kepuasan kerja guru.



Rajah 4.5 Model Pengukuran Bagi Kepuasan Kerja Guru

Seterusnya, Jadual 4.12 menunjukkan statistik secara terperinci tentang model pengukuran bagi kepuasan kerja guru (contoh: *standardized estimate, unstandardized estimate, standard errors, CR and p value*).

Jadual 4.12

*CFA bagi Kepuasan Kerja Guru*

		<i>Parameter</i>	<i>Standardized Estimate</i>	<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standard Errors</i>	<i>CR</i>	<i>p</i>
KKM3	<---	KKM	.882	1.000			
KKM2	<---	KKM	.932	1.068	.034	31.567	***
KKM1	<---	KKM	.782	.899	.037	24.21 6	***
KKI3	<---	KKI	.921	1.000			
KKI2	<---	KKI	.911	.998	.029	34.87 1	***
KKI1	<---	KKI	.843	.965	.032	29.840	***
KKR3	<---	KKR	.923	1.000			
KKR2	<---	KKR	.911	1.006	.028	35.735	***
KKR1	<---	KKR	.881	.951	.029	33.26 8	***

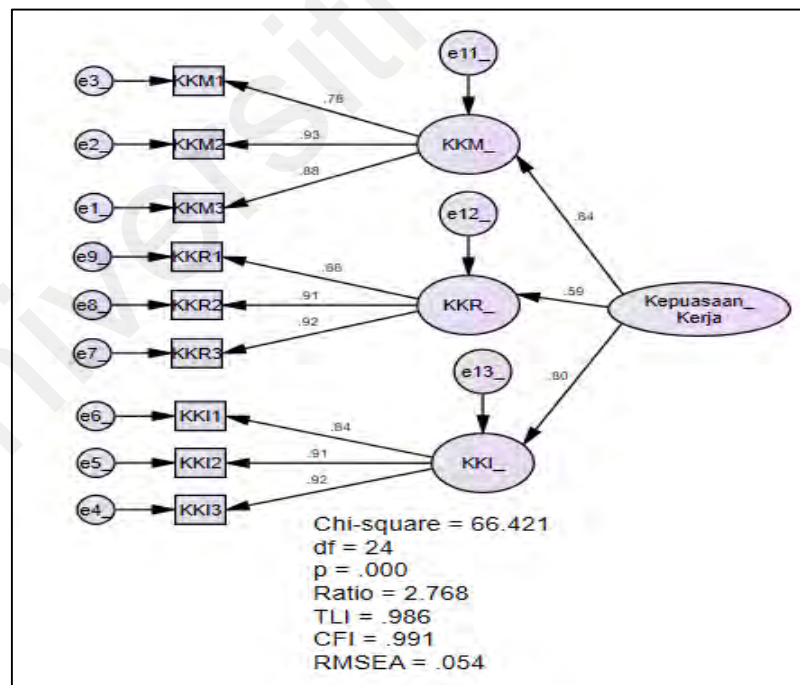
Jadual 4.12 menunjukkan *standardized estimate*, *unstandardized estimate*, *standard errors*, *CR* dan *p value* bagi kepuasan kerja guru. *Standardized estimate* bagi faktor *loading* menunjukkan bahawa semua pemboleh ubah indikator mempunyai faktor *loading* yang lebih besar daripada 0.50. Semua item pada setiap sub-konstruk dalam model mempunyai factor loading yang signifikan secara statistik ( $p < .001$ ) yang mengesahkan bahawa pemboleh ubah indikator bagi setiap konstruk berkorelasi. Selain itu, analisis menunjukkan bahawa kesemua *standard error* adalah dari 0.028 hingga 0.037. Berdasarkan kriteria, *critical ratio* (C.R.) perlu sama atau melebihi 1.96 ( $p < 0.05$ ), sementara semua parameter estimates dalam kajian ini adalah signifikan secara statistik ( $p < 0.05$ ). Di samping itu, korelasi antara konstruk laten diberikan dalam Jadual 4.13.

Jadual 4.13

*Korelasi Antara Sub-Konstruk*

<i>Parameter</i>		<i>Parameter</i>	<i>Estimate</i>
KKM	<-->	KKR	.493
KKM	<-->	KKI	.671
KKI	<-->	KKR	.471

Jadual 4.13 menunjukkan bahawa korelasi yang signifikan secara statistik didapati di antara KKM dan KKR ( $r = .493$ ), KKM dan KKI ( $r = .671$ ), dan KKI dan KKR ( $r = .471$ ). Seterusnya, model CFA yang diberikan dalam Rajah 4.6 adalah second-order measurement model yang menunjukkan struktur kepuasan kerja guru bagi guru prasekolah di Malaysia.



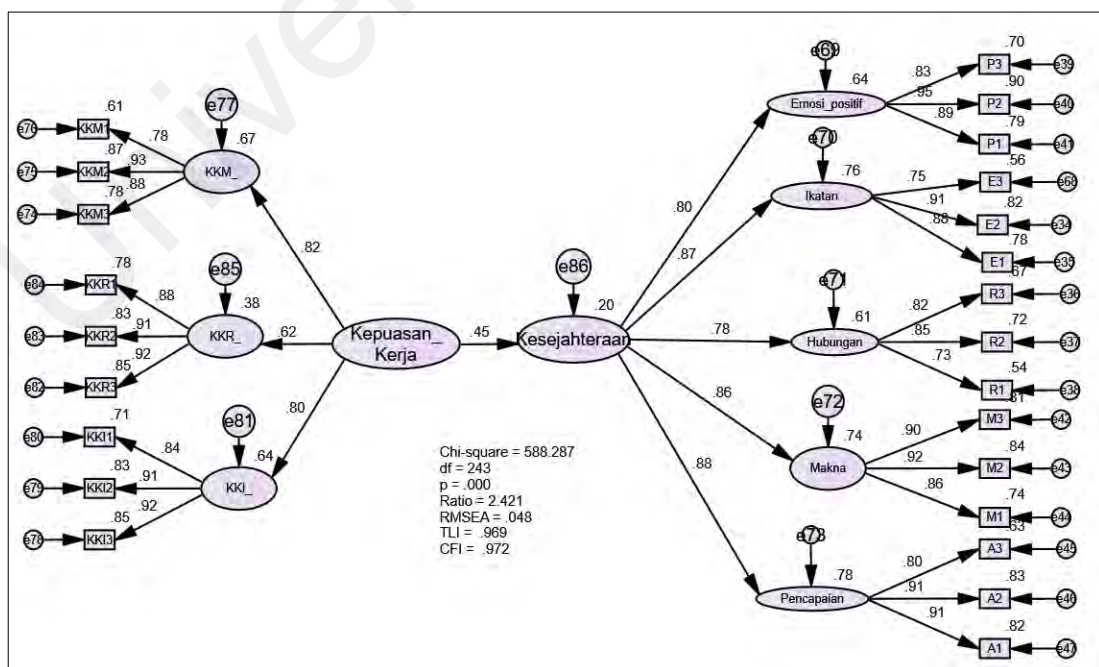
Rajah 4.6 Second-Order Measurement Model bagi Kepuasan Kerja Guru



Analisis *second-order measurement model* bagi kepuasan kerja guru sesuai bagi guru prasekolah di Malaysia dalam kajian ini, iaitu  $\chi^2 = 66.421$ ,  $\chi^2/df = 2.768$ ,  $p = 0.000$ , CFI = 0.991, TLI = 0.986 dan RMSEA = 0.054. Nilai indeks kesepadan model ini memenuhi indeks kesepadan seperti yang dicadangkan oleh pengkaji lepas iaitu  $\chi^2/df < 5.0$ ,  $p > 0.05$ , RMSEA < 0.08, CFI > 0.90 dan TLI > 0.90 (Zainudin Awang et al., 2018). Oleh itu, semua jenis penilaian menghasilkan model pengukuran yang sesuai bagi guru prasekolah di Malaysia dalam kajian ini.

#### 4.5 Model Struktural

Model struktural dalam kajian ini diuji bagi meneliti korelasi antara pemboleh ubah laten. Model struktural dalam kajian ini adalah  $\chi^2 = 588.287$ ,  $\chi^2/df = 2.421$ ,  $p = 0.000$ , RMSEA = 0.048, CFI = 0.972 dan TLI = 0.969. Nilai indeks kesepadan model ini memenuhi indeks kesepadan seperti yang dicadangkan oleh pengkaji lepas iaitu  $\chi^2/df < 5.0$ ,  $p > 0.05$ , RMSEA < 0.08, CFI > 0.90 dan TLI > 0.90 (Zainudin Awang et al., 2018). Faktor *loading* dan pekali regresi SEM dinyatakan dalam Rajah 4.7.



Rajah 4.7 Model Struktural Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup

Model struktural yang diberikan dalam Rajah 4.7 menjadi model yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru. Semua faktor *loading* dari lima sub-konstruk kesejahteraan hidup guru (berkisar dari 0.751 hingga 0.950), dan tiga sub-konstruk kepuasan kerja guru (berkisar dari 0.616 hingga 0.930) melebihi 0.50 standard yang dikehendaki (Hair et al., 2010). Indeks Kesepadanan daripada analisis SEM diberikan dalam Jadual 4.14. Ini menunjukkan bahawa model ini sesuai untuk digunakan bagi konteks Malaysia bagi mengukur hubungan antara kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru.

Jadual 4.14

*Indeks Kesepadanan bagi Model Struktural*

Parameter	Pekali
$\chi^2$	588.287
$\chi^2/df$	2.421
p	0.000
RMSEA	0.048
TLI	0.969
CFI	0.972

Nota:  $\chi^2$ : Chi-square goodness of fit; df: Degrees of freedom; CFI: Comparative Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Fit Index (TLI); RMSEA: Root Mean Square Error.

Selanjutnya, berdasarkan dapatan SEM, kepuasan kerja guru menjelaskan sebanyak 20% varians bagi kesejahteraan hidup guru. Pekali *standardized regression* antara konstruk dipaparkan pada Jadual 4.15.

Jadual 4.15

*Standardized Regression Coefficients*

Parameter	Parameter	Estimate	Nilai-p	$R^2$
Kesejahteraan hidup guru	<--- Kepuasan kerja guru	0.45	< 0.001	0.20

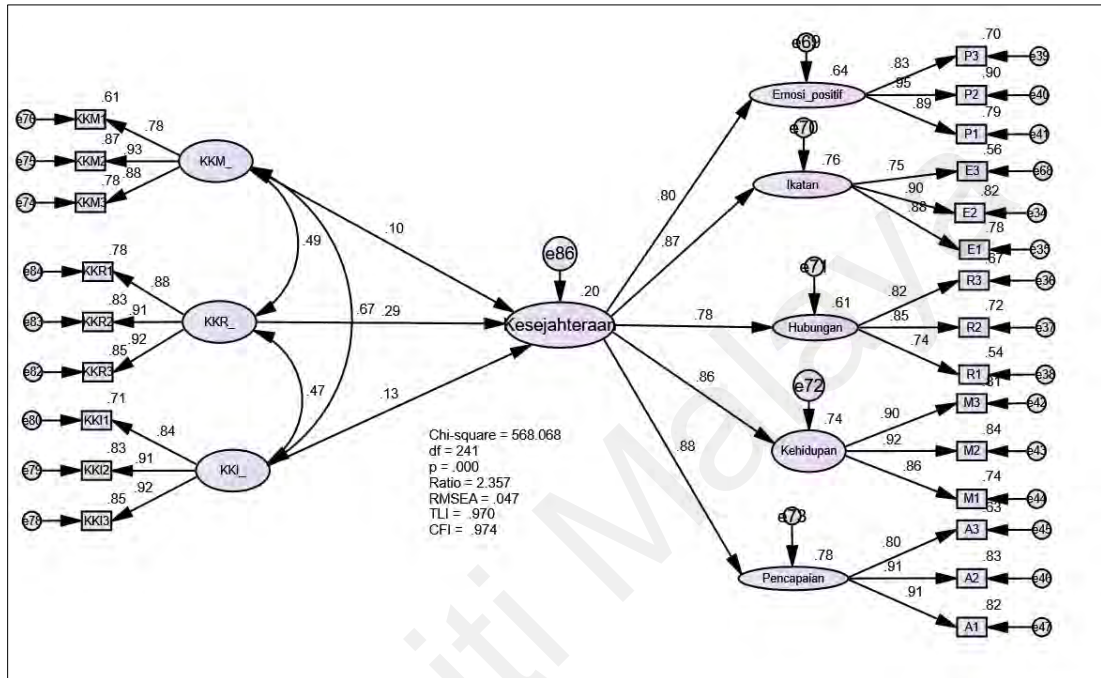
Berdasarkan Jadual 4.15, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru ( $\beta=0.45$ , nilai- $p < 0.05$ ).

#### **4.6 Pengujian Soalan Kajian**

##### **4.6.1 Adakah kepuasan kerja (kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa) mempunyai hubungan secara langsung kesejahteraan hidup (emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan yang bermakna, pencapaian) guru prasekolah di negeri Selangor?**

Pernyataan Hipotesis menyatakan bahawa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru. Analisis SEM menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru ( $\beta = 0.925$ ,  $t = 8.685$ ,  $p < 0.05$ ) mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru. Oleh itu,  $H_{01}$  tidak disokong sepenuhnya dimana kepuasan kerja guru adalah salah satu faktor yang menyumbang kepada kesejahteraan hidup guru. Ini memberi implikasi bahawa guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai kesejahteraan hidup yang baik.

**4.6.2 Adakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor?**



Rajah 4.8 Model Struktural Sub-konstruk Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Hidup

Model struktural yang diberikan dalam Rajah 4.8 di atas menjadi model yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru. Indeks Kesepadanan daripada analisis SEM diberikan dalam Jadual 4.16 di bawah. Ini menunjukkan bahawa model ini sesuai untuk digunakan bagi konteks Malaysia bagi mengukur hubungan antara kepuasan kerja guru dan kesejahteraan hidup guru.

Jadual 4.16

*Indeks Kesepadanan bagi Model Struktural*

Parameter	Pekali
$\chi^2$	568.068
$\chi^2/df$	2.357
p	0.000
RMSEA	0.047
TLI	0.970
CFI	0.974

**Nota:**  $\chi^2$ : Chi-square goodness of fit; df: Degrees of freedom; CFI: Comparative Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Fit Index (TLI); RMSEA: Root Mean Square Error.

Jadual 4.17

*Standardized Regression Coefficients*

<i>Parameter</i>		<i>Parameter</i>	<i>Estimate</i>	Nilai-p
Kesejahteraan hidup guru	<---	Kepuasan kerja murid	0.10	0.102
Kesejahteraan hidup guru	<---	Kepuasan kerja rakan sekerja	0.29	< 0.001*
Kesejahteraan hidup guru	<---	Kepuasan kerja ibu bapa	0.13	0.026*

\*Signifikan pada nilai-p < 0.05

Merujuk pada Jadual 4.17 di atas, pernyataan hipotesis kajian H<sub>02</sub> menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan rakan sekerja terhadap kesejahteraan hidup guru. Hasil kajian mendapati bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan rakan sekerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor adalah signifikan ( $\beta = 0.29$ , nilai-p < 0.05). Ini bermaksud kepuasan kerja dengan rakan sekerja mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru. Oleh itu, H<sub>02</sub> tidak disokong sepenuhnya.

Pernyataan hipotesis kajian  $H_{03}$  pula menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid terhadap kesejahteraan hidup guru. Hasil kajian mendapati bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan murid terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor adalah tidak signifikan ( $\beta = 0.10$ , nilai- $p > 0.05$ ). Ini bermaksud kepuasan kerja dengan murid tidak mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru. Oleh itu,  $H_{03}$  disokong sepenuhnya.

Manakala pernyataan hipotesis kajian  $H_{04}$  pula menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru. Hasil kajian mendapati bahawa hubungan antara kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor adalah signifikan ( $\beta = 0.13$ , nilai- $p < 0.05$ ). Ini bermaksud kepuasan kerja dengan ibu bapa mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru. Oleh itu,  $H_{04}$  disokong sepenuhnya.

#### **4.6.3 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan jantina?**

Bagi menjawab persoalan ini, ujian MANOVA dijalankan. Pengkaji menjalankan ujian bagi memastikan syarat menggunakan ujian MANOVA dipenuhi seperti berikut.

##### **4.6.3.1 Normaliti**

Ujian normaliti dijalankan untuk mengetahui data bertabur normal atau terpencong. Bagi tujuan ini, ujian *Skewness* dan *Kurtosis* digunakan di mana data bertabur normal dan memenuhi syarat apabila nilai *Skewness* dan *Kurtosis* antara -3.0 dan +3.0. Jadual 4.18 menunjukkan hasil ujian tersebut.

Jadual 4.18

*Statistik Deskriptif Normaliti Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

Pemboleh ubah	N	Skewness	Kurtosis
Emosi positif	610	-1.119	2.067
Ikatan	610	-.793	.948
Hubungan	610	-.894	1.058
Makna	610	-.939	1.479
Pencapaian	610	-1.065	2.492

Statistik skewness dan kurtosis bagi kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina dari segi emosi positif adalah (-1.119, dan 2.067), dari segi ikatan adalah (-.793, dan .948), dari segi hubungan adalah (-.894, dan 1.058), dari segi makna adalah (-.939, dan 1.479), dan dari segi pencapaian adalah (-1.065, dan 2.492) dan berada pada julat -3 dan +3. Boleh dirumuskan mengikut garis panduan ini, perbezaan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina memenuhi kriteria normaliti.

#### 4.6.3.2 Kesamaan Varians Kovarian

Ujian Box's M (Box's M test) digunakan untuk mengetahui kesamaan varians. Hasil ujian Box's M adalah seperti berikut.

Jadual 4.19

*Box's M Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

Box's M	Nilai-F	df1	df2	Sig.
20.924	1.337	15	22323.097	.170

Keputusan di atas menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kalangan pemboleh ubah bersandar bagi semua aras pemboleh ubah bebas dengan nilai  $F = 1.337$  dan  $\text{sig} = .170$  ( $p > 0.001$ ). Ini bermakna, varian-kovarian bagi pemboleh ubah bersandar adalah homogenus iaitu omerentasi pemboleh ubah bebas (Pallant, 2016).

#### 4.6.3.3 Kesamaan Varians *Levene*

Kesamaan varians *levene* boleh ditentukan dengan menggunakan ujian *Levene* (Levene's test). Analisis ujian *Levene* adalah seperti Jadual 4.20 berikut.

Jadual 4.20

*Kesamaan Varians Levene Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

Pemboleh ubah	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
Emosi positif	4.588	1	608	.033
Ikatan	4.903	1	608	.027
Hubungan	3.884	1	608	.049
Makna	2.067	1	608	.151
Pencapaian	1.448	1	608	.229

Jadual 4.20 memberikan tiada perbezaan varian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar bagi semua aras pemboleh ubah bebas [makna ( $F = 2.067$ ,  $\text{sig} = .151$ ,  $p > 0.05$ )] dan [pencapaian ( $F = 1.448$ ,  $\text{sig} = .229$ ,  $p > 0.05$ )]. Ini menunjukkan, varian pemboleh ubah bersandar adalah homogenus dan merentasi pemboleh ubah bebas. Manakala semua aras pemboleh ubah bebas [Emosi positif ( $F = 4.588$ ,  $\text{sig} = .033$ ,  $p < 0.05$ )], [Ikatan ( $F = 4.903$ ,  $\text{sig} = .027$ ,  $p < 0.05$ )] dan [Hubungan ( $F = 3.884$ ,  $\text{sig} = .049$ ,  $p < 0.05$ )] menunjukkan perbezaan varian yang signifikan.



= 3.884, sig = .049,  $p < 0.05$ ) menunjukkan terdapat perbezaan varian yang signifikan untuk kalangan pemboleh ubah bersandar. Ini memberi maksud varian pemboleh ubah bersandar merentasi pemboleh ubah bebas adalah tidak homogenus. Oleh sebab itu, ujian MANOVA kekal digunakan untuk melihat perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina kerana bilangan sampel yang besar dan taburan data normal (Pallant, 2016). Hasil analisis MANOVA dapat dilihat seperti berikut.

#### 4.6.3.4 Wilks' Lambda

*Wilks' Lambda* digunakan bagi melihat perbezaan yang signifikan antara setiap kumpulan yang dibandingkan berdasarkan pemboleh ubah bersandar yang ingin dikaji (Pallant, 2016). *Wilks' Lambda* digunakan dalam kajian yang melibatkan bilangan sampel yang besar dan memenuhi syarat *homogeneity* (Tabachnick dan Fidell, 2013). Keputusan *Wilks' Lambda* adalah seperti berikut.

Jadual 4.21

*Wilks' Lambda Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

<i>Kesan</i>	<i>Nilai Wilks' Lambda</i>	<i>Nilai F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig</i>	$\eta^2$
Jantina	.991	1.087	1	608	.366	.009

Jadual 4.21 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina nilai *Wilks' Lambda* = .991,  $F(1, 608) = 1.087$  dan sig = .366 ( $p > 0.05$ ). Ujian *eta squared* menunjukkan nilai .009. Ini menunjukkan kesan perbezaan kecil (Cohen, 1988). Maka hipotesis nol adalah gagal ditolak.

#### 4.6.3.5 Kesan antara subjek (Between-subjects effects)

Bagi melihat perbezaan secara terperinci perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina maka perlu merujuk kepada nilai dalam kesan antara subjek seperti berikut.

Jadual 4.22

*Kesan Antara Subjek Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

Pemboleh ubah bersandar		Type III SS	df	SS	F	Sig.	$\eta^2$
Jantina	Emosi positif	1.353	1	1.353	.617	.432	.001
	Ikatan	2.967	1	2.967	1.561	.212	.003
	Hubungan	5.117	1	5.117	2.289	.131	.004
	Makna	.000	1	.000	.000	.991	.000
	Pencapaian	.506	1	.506	.277	.599	.000

Jadual 4.22 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kesejahteraan hidup guru [Emosi positif ( $F = .617$ ,  $\text{sig} = .432$ ,  $p > 0.05$ )], [ikatan ( $F = 1.561$ ,  $\text{sig} = .212$ ,  $p > 0.05$ )], [Hubungan ( $F = 2.289$ ,  $\text{sig} = .131$ ,  $p > 0.05$ )], [Makna ( $F = .000$ ,  $\text{sig} = .991$ ,  $p > 0.05$ )] dan [Pencapaian ( $F = .277$ ,  $\text{sig} = .599$ ,  $p > 0.05$ )] berdasarkan jantina.

#### 4.6.3.6 Saiz Kesan

Kesan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina merujuk kepada nilai Partial Eta Squared (Pallant, 2016). Partial Eta Squared bagi aspek emosi positif adalah .001, bagi aspek ikatan adalah .003, bagi aspek hubungan

adalah .004, bagi aspek makna adalah .000, dan bagi aspek pencapaian adalah .000. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988).

#### 4.6.3.7 Perbandingan Min Kumpulan

Perbandingan min kumpulan dalam kajian ini merujuk kepada nilai *Estimated Marginal Means* seperti Jadual 4.23 berikut.

Jadual 4.23

*Perbandingan Min Kumpulan Bagi Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

Pembolehubah bersandar	Jantina	Min	Ralat piawai	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Emosi positif	Lelaki	7.35	.22	6.92	7.78
	Perempuan	7.53	.06	7.41	7.65
Penglibatan	Lelaki	7.23	.20	6.83	7.64
	Perempuan	7.50	.05	7.39	7.61
Hubungan	Lelaki	7.28	.22	6.84	7.71
	Perempuan	7.63	.06	7.50	7.75
Makna	Lelaki	7.86	.20	7.45	8.27
	Perempuan	7.86	.05	7.75	7.98
Pencapaian	Lelaki	7.44	.20	7.04	7.84
	Perempuan	7.55	.05	7.44	7.66

Jadual 4.23 menunjukkan bahawa min yang paling tinggi adalah responden perempuan dan lelaki dalam konteks makna (min = 7.86) sementara min yang paling rendah adalah responden lelaki dalam konteks penglibatan (min = 7.23).

#### 4.6.4 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur?

Ujian MANOVA dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur. Sebelum analisis MANOVA dijalankan, pengkaji terlebih dahulu menjalankan ujian bagi memastikan syarat menggunakan ujian MANOVA dipenuhi seperti berikut.

##### 4.6.4.1 Normaliti

Ujian normaliti dijalankan bagi mendapatkan sama ada data bertabur normal atau terpencong. Normaliti ditentukan melalui kaedah statistik. Kaedah statistik yang dipilih adalah ujian *Skewness* dan *Kurtosis*. Data dikatakan bertabur normal dan memenuhi syarat apabila nilai *Skewness* dan *Kurtosis* antara -3.0 dan +3.0. Hasil ujian tersebut seperti dalam Jadual 4.24 di bawah.

Jadual 4.24

*Statistik Deskriptif Normaliti Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

Pemboleh ubah	N	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
Emosi positif	610	-1.119	2.067
Ikatan	610	-.793	.948
Hubungan	610	-.894	1.058
Makna	610	-.939	1.479
Pencapaian	610	-1.065	2.492

Statistik *skewness* dan *kurtosis* bagi kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina dari segi emosi positif adalah (-1.119, dan 2.067), dari segi ikatan adalah (-.793, dan .948), dari segi hubungan adalah (-.894, dan 1.058), dari segi makna adalah (-.939, dan 1.479), dan dari segi pencapaian adalah (-1.065, dan 2.492) dan masing-masing masih berada pada julat -3 dan +3. Oleh itu, mengikut garis panduan ini, perbezaan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina memenuhi kriteria normaliti.

#### 4.6.4.2 Kesamaan Varians Kovarian

Kesamaan varians ditentukan melalui matrik kehomogenan varian-kovarian (homogeneity of the variance-covariance matrix) dengan menggunakan ujian Box's M (Box's M test). Analisis ujian Box's M dapat dilihat seperti berikut.

Jadual 4.25

*Box's M Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

<i>Box's M</i>	<i>Nilai-F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
104.141	2.264	45	138197.474	.001

Jadual 4.25 menunjukkan tidak terdapat perbezaan varian-kovarian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas dengan nilai  $F = 2.264$  dan  $\text{sig} = .001$  ( $p > 0.001$ ). Ini bermakna, varian-covarian pemboleh ubah bersandar adalah homogenus merentasi pemboleh ubah bebas (Pallant, 2016).

#### 4.6.4.3 Kesamaan Varians *Levene*

Kesamaan varians *Levene* ditentukan melalui kehomogenan varians (homogeneity of the variance) dengan menggunakan ujian *Levene* (*Levene's test*). Hasil ujian *Levene* dapat dilihat seperti dalam Jadual 4.26 berikut.

Jadual 4.26

*Kesamaan Varians Levene Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

Pemboleh ubah	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
Emosi positif	1.761	3	606	.153
Ikatan	.424	3	606	.736
Hubungan	1.833	3	606	.140
Makna	2.246	3	606	.082
Pencapaian	2.747	3	606	.042

Jadual 4.26 menunjukkan tidak terdapat perbezaan varian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas [Makna ( $F = 2.246$ ,  $\text{sig} = .082$ ,  $p > 0.05$ )], [Emosi Positif ( $F = 1.761$ ,  $\text{sig} = .153$ ,  $p > 0.05$ )], [Ikatan ( $F = .424$ ,  $\text{sig} = .736$ ,  $p > 0.05$ )] dan [Hubungan ( $F = 1.833$ ,  $\text{sig} = .140$ ,  $p > 0.05$ )]. Ini bermakna, varian pemboleh ubah bersandar adalah homogenus merentasi pemboleh ubah bebas. Manakala terdapat perbezaan varian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk pemboleh ubah bebas [Pencapaian ( $F = 2.747$ ,  $\text{sig} = .042$ ,  $p < 0.05$ )]. Ini bermakna, varian pemboleh ubah bersandar adalah tidak homogenus merentasi pemboleh ubah bebas. Berdasarkan syarat tersebut, ujian MANOVA kekal dijalankan bagi melihat perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur kerana bilangan sampel dalam jumlah yang besar dan taburan data normal (Pallant, 2016). Hasil analisis MANOVA dapat dilihat seperti berikut.

#### 4.6.4.4 Wilks' Lambda

Wilks' Lambda digunakan untuk melihat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan bagi setiap kumpulan yang dibandingkan mengikut pemboleh ubah bersandar yang dikaji (Pallant, 2016). Wilks' Lambda digunakan disebabkan dalam kajian melibatkan bilangan sampel dalam jumlah yang besar dan memenuhi syarat homogeneity (Tabachnick dan Fidell, 2013). Hasil Wilks' Lambda dapat dilihat seperti berikut.

Jadual 4.27

*Wilks' Lambda Perbezaan Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

Kesan	Nilai Wilks' Lambda	Nilai F	df1	df2	Sig	$\eta^2$
Umur	.943	2.372	15.000	1662.258	.002	.019

Jadual 4.27 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur nilai *Wilks' Lambda* = .943,  $F(3, 606) = 2.372$  dan  $sig = .002$  ( $p < 0.05$ ). Ujian *eta squared* menunjukkan nilai .019. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988). Ini menunjukkan hipotesis nol adalah ditolak.

#### 4.6.4.5 Kesan Antara Subjek (Between-subjects effects)

Bagi melihat perbezaan secara terperinci perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur maka perlu merujuk kepada nilai dalam kesan antara subjek seperti berikut.

Jadual 4.28

*Kesan Antara Subjek Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

Pemboleh ubah bersandar		Type III SS	df	SS	F	Sig.	$\eta^2$
Umur	Emosi positif	16.858	3	5.619	2.586	.052	.013
	Ikatan	4.204	3	1.401	.736	.531	.004
	Hubungan	1.708	3	.569	.253	.859	.001
	Makna	29.297	3	9.766	5.142	.002	.025
	Pencapaian	10.916	3	3.639	2.006	.112	.010

Jadual 4.28 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kesejahteraan hidup guru [Emosi positif ( $F = 2.586$ ,  $\text{sig} = .052$ ,  $p > 0.05$ )], [ikatan ( $F = .736$ ,  $\text{sig} = .531$ ,  $p > 0.05$ )], [Hubungan ( $F = .253$ ,  $\text{sig} = .859$ ,  $p > 0.05$ )], dan [Pencapaian ( $F = 2.006$ ,  $\text{sig} = .112$ ,  $p > 0.05$ )] berdasarkan umur. Seterusnya terdapat perbezaan yang signifikan kesejahteraan hidup guru [Makna ( $F = 5.142$ ,  $\text{sig} = .002$ ,  $p < 0.05$ )] berdasarkan umur.

#### 4.6.4.6 Saiz Kesan

Kesan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur merujuk kepada nilai *Partial Eta Squared* (Pallant, 2016). *Partial Eta Squared* bagi aspek emosi positif adalah .013, bagi aspek ikatan adalah .004, bagi aspek hubungan adalah .001, bagi aspek makna adalah .025, dan bagi aspek pencapaian adalah .010. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988).



#### 4.6.4.7 Perbandingan Min Kumpulan

Perbandingan min kumpulan dalam kajian ini merujuk kepada nilai *Estimated Marginal Means* seperti Jadual 4.29 berikut.

Jadual 4.29

*Perbandingan Min Kumpulan Bagi Kesejahteraan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

Pembolehubah bersandar	Jantina	Min	Ralat piawai	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Emosi positif	26 – 30	7.20	.20	6.79	7.60
	31 – 35	7.47	.13	7.20	7.73
	36 – 40	7.40	.10	7.19	7.60
	40 >	7.70	.09	7.52	7.89
Penglibatan	26 – 30	7.47	.19	7.09	7.85
	31 – 35	7.35	.12	7.10	7.59
	36 – 40	7.45	.09	7.26	7.65
	40 >	7.57	.08	7.40	7.74
Hubungan	26 – 30	7.54	.21	7.13	7.95
	31 – 35	7.53	.13	7.26	7.80
	36 – 40	7.59	.10	7.38	7.80
	40 >	7.66	.09	7.47	7.85
Makna	26 – 30	7.88	.19	7.51	8.26
	31 – 35	7.55	.12	7.30	7.80
	36 – 40	7.74	.09	7.55	7.93
	40 >	8.11	.08	7.94	8.28
Pencapaian	26 – 30	7.62	.18	7.25	7.99
	31 – 35	7.31	.12	7.07	7.55
	36 – 40	7.50	.09	7.32	7.69
	40 >	7.67	.08	7.50	7.84

Jadual 4.29 menunjukkan bahawa min yang paling rendah adalah responden yang berumur 26 – 30 tahun dalam konteks emosi positif (min = 7.20) sementara min

yang paling tinggi adalah responden yang beumur 40 tahun ke atas dalam konteks makna (min = 8.11). Untuk mengenal pasti perbezaan makna, ujian *post-hoc Scheffe* juga diuji. Analisis telah dijalankan untuk mengkaji perbezaan makna berdasarkan umur. Hasil ujian *post-hoc Scheffe* ditunjukkan dalam Jadual 4.30.

Jadual 4.30

*Ujian Post-Hoc Scheffe Bagi Makna*

Pemboleh ubah bersandar	(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Makna	26 – 30	31 – 35	.3315	.23065	.559
		36 – 40	.1436	.21674	.932
		40 >	-.2254	.21211	.770
	31 – 35	26 – 30	-.3315	.23065	.559
		36 – 40	-.1879	.16031	.712
		40 >	-.5569*	.15398	.005
	36 – 40	26 – 30	-.1436	.21674	.932
		31 – 35	.1879	.16031	.712
		40 >	-.3690	.13225	.052
	40 >	26 – 30	.2254	.21211	.770
		31 – 35	.5569*	.15398	.005
		36 – 40	.3690	.13225	.052

Jadual 4.30 menunjukkan perbezaan yang signifikan dalam makna antara guru prasekolah yang berumur 31-35 tahun dan 40 tahun ke atas, dengan perbezaan min .5569 ( $p < .05$ ). Nilai min mendedahkan bahawa guru prasekolah yang berumur 40 tahun ke atas mempunyai makna yang lebih tinggi daripada guru prasekolah yang berumur 31-35 tahun.

**4.6.5 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina?**

Ujian MANOVA dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina. Sebelum analisis MANOVA dijalankan, pengkaji terlebih

dahulu menjalankan ujian bagi memastikan syarat menggunakan ujian MANOVA dipenuhi seperti berikut.

#### 4.6.5.1 Normaliti

Ujian normaliti dijalankan bagi mendapatkan sama ada data bertabur normal atau terpencong. Normaliti ditentukan melalui kaedah statistik. Kaedah statistik yang dipilih adalah ujian *Skewness* dan *Kurtosis*. Data dikatakan bertabur normal dan memenuhi syarat apabila nilai *Skewness* dan *Kurtosis* antara -3.0 dan +3.0. Hasil ujian tersebut seperti dalam Jadual 4.31 berikut:

Jadual 4.31

*Statistik Deskriptif Normaliti Perbezaan Kepuasan Hidup Guru Berdasarkan Jantina*

Pemboleh ubah	N	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
KKR	610	-.858	1.847
KKM	610	-.741	1.442
KKI	610	-.520	.378

Statistik *skewness* dan *kurtosis* bagi kepuasan kerja guru berdasarkan jantina dari segi KKR adalah (-.858, dan 1.847), dari segi KKM adalah (-.741, dan 1.442), dan dari segi KKI adalah (-.520, dan .378) dan masing-masing masih berada pada julat -3 dan +3. Oleh itu, mengikut garis panduan ini, perbezaan perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina memenuhi kriteria normaliti.

#### 4.6.5.2 Kesamaan Varians Kovarian

Kesamaan varians ditentukan melalui matrik kehomogenan varian-kovarian (homogeneity of the variance-covariance matrix) dengan menggunakan ujian Box's M (Box's M test). Analisis ujian Box's M dapat dilihat seperti berikut.

Jadual 4.32

*Box's M Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina*

<i>Box's M</i>	Nilai-F	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
11.404	1.853	6	32187.450	.085

Jadual 4.32 menunjukkan tidak terdapat perbezaan varian-kovarian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas dengan nilai  $F = 1.853$  dan  $\text{sig} = .085$  ( $p > 0.001$ ). Ini bermakna, varian-kovarian pemboleh ubah bersandar adalah homogenus merentasi pemboleh ubah bebas (Pallant, 2016).

#### 4.6.5.3 Kesamaan Varians Levene

Kesamaan varians *Levene* ditentukan melalui kehomogenan varians (homogeneity of the variance) dengan menggunakan ujian *Levene* (Levene's test). Hasil ujian *Levene* dapat dilihat seperti dalam Jadual 4.33 berikut.

Jadual 4.33

*Kesamaan Varians Levene Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina*

Pemboleh ubah	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
KKR	.059	1	608	.808
KKM	.941	1	608	.333
KKI	3.425	1	608	.065

Jadual 4.33 menunjukkan tidak terdapat perbezaan varian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas [KKR ( $F = .059$ ,  $\text{sig} = .808$ ,  $p > 0.05$ )], [KKM ( $F = .941$ ,  $\text{sig} = .333$ ,  $p > 0.05$ )] dan [KKIM ( $F = 3.425$ ,  $\text{sig} = .065$ ,  $p > 0.05$ )]. Ini bermakna, varian pemboleh ubah bersandar adalah homogenus merentasi pemboleh ubah bebas. Berdasarkan syarat tersebut, ujian MANOVA kekal dijalankan bagi melihat perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina kerana bilangan sampel dalam jumlah yang besar dan taburan data normal (Pallant, 2016). Hasil analisis MANOVA dapat dilihat seperti berikut.

#### 4.6.5.4 *Wilks' Lambda*

*Wilks' Lambda* digunakan untuk melihat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan bagi setiap kumpulan yang dibandingkan mengikut pemboleh ubah bersandar yang dikaji (Pallant, 2016). *Wilks' Lambda* digunakan disebabkan dalam kajian melibatkan bilangan sampel dalam jumlah yang besar dan memenuhi syarat homogeneity (Tabachnick & Fidell, 2013). Hasil *Wilks' Lambda* dapat dilihat seperti berikut.

Jadual 4.34

*Wilks' Lambda Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina*

Kesan	Nilai <i>Wilks' Lambda</i>	Nilai F	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig</i>	$\eta^2$
Jantina	.994	1.184	3.000	606.00	.315	.006

Jadual 4.34 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina nilai *Wilks' Lambda* = .994,  $F(1, 608) = 1.184$  dan  $\text{sig} = .315$  ( $p > 0.05$ ). Ujian *eta squared*

menunjukkan nilai .006. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988). Ini menunjukkan hipotesis nol adalah gagal ditolak.

#### 4.6.5.5 Kesan Antara Subjek (Between-Subjects Effects)

Bagi melihat perbezaan secara terperinci perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan jantina maka perlu merujuk kepada nilai dalam kesan antara subjek seperti berikut.

Jadual 4.35

*Kesan Antara Subjek Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina*

Pemboleh ubah bersandar	Type III SS	df	SS	F	Sig.	$\eta^2$
Jantina KKR	.347	1	.347	.684	.409	.001
KKM	.155	1	.155	.330	.566	.001
KKI	.394	1	.394	.716	.398	.001

Jadual 4.35 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru [KKR (F = .684, sig = .409, p>0.05)], [KKM (F = .330, sig = .566, p>0.05)] dan [KKI (F = .716, sig = .398, p>0.05)] berdasarkan jantina.

#### 4.6.5.6 Saiz Kesan

Kesan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina merujuk kepada nilai *Partial Eta Squared* (Pallant 2016). *Partial Eta Squared* bagi aspek KKR adalah .001, bagi aspek KKM adalah .001, dan bagi aspek KKI adalah .001. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988).

#### 4.6.5.7 Perbandingan Min Kumpulan

Perbandingan min kumpulan dalam kajian ini merujuk kepada nilai *Estimated Marginal Means* seperti Jadual 4.36 berikut.

Jadual 4.36

*Perbandingan Min Kumpulan Bagi Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina*

Pembolehubah bersandar	Jantina	Min	Ralat piawai	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
KKR	Lelaki	3.92	.10	3.71	4.13
	Perempuan	4.01	.03	3.95	4.07
KKM	Lelaki	3.64	.10	3.44	3.84
	Perempuan	3.58	.02	3.52	3.64
KKI	Lelaki	3.54	.11	3.33	3.76
	Perempuan	3.64	.03	3.58	3.70

Jadual 4.36 menunjukkan bahawa min yang paling tinggi adalah responden perempuan dalam konteks KKR ( $M = 4.01$ ) sementara min yang paling rendah adalah responden lelaki dalam konteks KKI ( $\text{min} = 3.54$ ).

#### 4.6.6 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur?

Ujian MANOVA dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan kepuasan hidup guru berdasarkan umur. Sebelum analisis MANOVA dijalankan, pengkaji terlebih dahulu menjalankan ujian bagi memastikan syarat menggunakan ujian MANOVA dipenuhi seperti berikut.

#### 4.6.6.1 Normaliti

Ujian normaliti dijalankan bagi mendapatkan sama ada data bertabur normal atau terpencong. Normaliti ditentukan melalui kaedah statistik. Kaedah statistik yang dipilih adalah ujian *Skewness* dan *Kurtosis*. Data dikatakan bertabur normal dan memenuhi syarat apabila nilai *Skewness* dan *Kurtosis* antara -3.0 dan +3.0. Hasil ujian tersebut seperti dalam Jadual 4.37 berikut:

Jadual 4.37

*Statistik Deskriptif Normaliti Perbezaan Kepuasan Hidup Guru Berdasarkan Umur*

Pemboleh ubah	N	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
KKR	610	-.858	1.847
KKM	610	-.741	1.442
KKI	610	-.520	.378

Statistik *skewness* dan *kurtosis* bagi kepuasan kerja guru berdasarkan umur dari segi KKR adalah (-.858, dan 1.847), dari segi KKM adalah (-.741, dan 1.442), dan dari segi KKI adalah (-.520, dan .378) dan masing-masing masih berada pada julat -3 dan +3. Oleh itu, mengikut garis panduan ini, perbezaan perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur memenuhi kriteria normaliti.

#### 4.6.6.2 Kesamaan Varians Kovarian

Kesamaan varians ditentukan melalui matrik kehomogenan varian-kovarian (homogeneity of the variance-covariance matrix) dengan menggunakan ujian Box's M (Box's M test). Analisis ujian Box's M dapat dilihat seperti berikut.



Jadual 4.38

*Box's M Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur*

<i>Box's M</i>	Nilai-F	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
34.391	1.886	18	173952.868	.013

Jadual 4.38 menunjukkan tidak terdapat perbezaan varian-kovarian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas dengan nilai  $F = 1.886$  dan  $\text{sig} = .013$  ( $p > 0.001$ ). Ini bermakna, varian-covarian pemboleh ubah bersandar adalah homogenus merentasi pemboleh ubah bebas (Pallant, 2016).

**4.6.6.3 Kesamaan Varians *Levene***

Kesamaan varians *Levene* ditentukan melalui kehomogenan varians (homogeneity of the variance) dengan menggunakan ujian *Levene* (*Levene's test*). Hasil ujian *Levene* dapat dilihat seperti dalam Jadual 4.39 berikut.

Jadual 4.39

*Kesamaan Varians *Levene* Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur*

Pemboleh ubah	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
KKR	1.533	3	606	.205
KKM	4.232	3	606	.006
KKI	3.215	3	606	.023

Jadual 4.39 menunjukkan tidak terdapat perbezaan varian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas [KKR ( $F = 1.533$ ,  $\text{sig} = .205$ ,  $p > 0.05$ )], [KKM ( $F = 4.232$ ,  $\text{sig} = .006$ ,  $p > 0.05$ )] dan [KKI ( $F = 3.215$ ,  $\text{sig} = .023$ ,  $p > 0.05$ )]. Ini bermakna, varian pemboleh ubah bersandar

adalah homogenus merentasi pemboleh ubah bebas. Berdasarkan syarat tersebut, ujian MANOVA kekal dijalankan bagi melihat perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur kerana bilangan sampel dalam jumlah yang besar dan taburan data normal (Pallant, 2016). Hasil analisis MANOVA dapat dilihat seperti berikut.

#### 4.6.6.4 *Wilks' Lambda*

*Wilks' Lambda* digunakan untuk melihat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan bagi setiap kumpulan yang dibandingkan mengikut pemboleh ubah bersandar yang dikaji (Pallant 2016). *Wilks' Lambda* digunakan disebabkan dalam kajian melibatkan bilangan sampel dalam jumlah yang besar dan memenuhi syarat homogeneity (Tabachnick dan Fidell, 2013). Hasil *Wilks' Lambda* dapat dilihat seperti berikut.

Jadual 4.40

*Wilks' Lambda Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur*

Kesan	Nilai <i>Wilks' Lambda</i>	Nilai F	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig</i>	$\eta^2$
Umur	.975	1.729	9.000	1470.128	.078	.009

Jadual 4.40 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara keseluruhan perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur nilai *Wilks' Lambda* = .975,  $F(3, 606) = 1.729$  dan  $\text{sig} = .078$  ( $p > 0.05$ ). Ujian *eta squared* menunjukkan nilai .009. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988). Ini menunjukkan hipotesis nol adalah gagal ditolak.

#### 4.6.6.5 Kesan Antara Subjek (Between-Subjects Effects)

Bagi melihat perbezaan secara terperinci perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan umur maka perlu merujuk kepada nilai dalam kesan antara subjek seperti berikut.

Jadual 4.41

*Kesan Antara Subjek Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur*

Pemboleh ubah bersandar	Type III SS	df	SS	F	Sig.	$\eta^2$
KKR	4.141	3	1.380	2.749	.042	.013
KKM	4.295	3	1.432	3.087	.027	.015
KKI	5.071	3	1.690	3.102	.026	.015

Jadual 4.41 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru [KKR ( $F = 2.749$ ,  $\text{sig} = .042$ ,  $p < 0.05$ )], [KKM ( $F = 3.087$ ,  $\text{sig} = .027$ ,  $p < 0.05$ )] dan [KKI ( $F = 3.102$ ,  $\text{sig} = .026$ ,  $p < 0.05$ )] berdasarkan umur.

#### 4.6.6.6 Saiz Kesan

Kesan perbezaan kesejahteraan hidup guru berdasarkan umur merujuk kepada nilai *Partial Eta Squared* (Pallant 2016). *Partial Eta Squared* bagi aspek KKR adalah .013, bagi aspek KKM adalah .015, dan bagi aspek KKI adalah .015. Ini bermakna kesan perbezaan tersebut adalah kecil (Cohen, 1988).

#### 4.6.6.7 Perbandingan Min Kumpulan

Perbandingan min kumpulan dalam kajian ini merujuk kepada nilai *Estimated Marginal Means* seperti Jadual 4.42 berikut.

Jadual 4.42

*Perbandingan Min Kumpulan Bagi Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur*

Pembolehubah bersandar	Umur	Min	Ralat piawai	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Lower Bound
KKR	26 – 30	3.82	.09	3.62	4.01
	31 – 35	3.91	.06	3.78	4.04
	36 – 40	4.02	.05	3.92	4.12
	40 >	4.08	.04	3.99	4.17
KKM	26 – 30	3.47	.09	3.28	3.65
	31 – 35	3.44	.06	3.32	3.57
	36 – 40	3.62	.04	3.52	3.71
	40 >	3.65	.04	3.56	3.73
KKI	26 – 30	3.49	.10	3.28	3.69
	31 – 35	3.49	.06	3.36	3.62
	36 – 40	3.71	.05	3.61	3.82
	40 >	3.67	.04	3.58	3.76

Jadual 4.42 menunjukkan bahawa min yang paling rendah adalah responden yang berumur 31– 35 tahun dalam konteks KKM (min = 3.44) sementara min yang paling tinggi adalah responden yang beumur 40 tahun ke atas dalam konteks KKR (min = 4.08).

#### 4.7 Ringkasan Soalan Kajian

Soalan Kajian	Kaedah
1) Adakah kepuasan kerja (kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa) mempunyai hubungan secara langsung kesejahteraan hidup (emosi positif, ikatan, hubungan, kehidupan yang bermakna, pencapaian) guru prasekolah di negeri Selangor?	<i>Path Analysis, Structural Equation Modeling (SEM)</i>
2) Adakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor?	<i>Path Analysis, Structural Equation Modeling (SEM)</i>
3) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina?	<i>1 Way MANOVA</i>
4) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur?	<i>1 Way MANOVA</i>
5) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina?	<i>1 Way MANOVA</i>
6) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur?	<i>1 Way MANOVA</i>

#### 4.8 Rumusan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Penyataan hipotesis	Keputusan
HO <sub>1</sub>	Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.	Ditolak
HO <sub>2</sub>	Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan rakan sekerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.	Ditolak
HO <sub>3</sub>	Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan murid terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.	Gagal ditolak
HO <sub>4</sub>	Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor.	Ditolak
HO <sub>5</sub>	Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.	Gagal ditolak
HO <sub>6</sub>	Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.	Ditolak
HO <sub>7</sub>	Tidak ada perbezaan perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.	Gagal ditolak
HO <sub>8</sub>	Tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.	Gagal ditolak

#### **4.9 Rumusan Kajian**

Sebagai penutup, pengkaji telah menghuraikan dan membentangkan dapatan analisis dan sekaligus menjawab soalan-soalan kajian. Analisis deskriptif, permodelan persamaan berstruktur (SEM) dan inferensi (one-way MANOVA) telah digunakan untuk menganalisis data yang diperolehi. Sebanyak 610 responden yang terdiri daripada guru prasekolah di negeri Selangor telah menjawab soal selidik yang diberikan secara atas talian dan juga melalui kiriman pos.

Berdasarkan analisis yang dijalankan bagi kajian sebenar, analisis SEM menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru secara signifikan. Namun dapatan kajian juga menunjukkan sub-konstruk kepuasan kerja dengan murid tidak memberi kesan yang signifikan terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah. Analisis MANOVA menyatakan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina. Sebaliknya, keputusan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor berdasarkan faktor umur. Ujian MANOVA yang dijalankan juga menunjukkan tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor dengan faktor jantina dan umur.

## **BAB 5**

### **PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 Pengenalan**

Bab ini dimulakan tentang ringkasan kajian dan diikuti dengan perbincangan tentang dapatan kajian yang diperolehi. Selain itu, beberapa implikasi turut menjadi perbincangan dan tidak ketinggalan cadangan kajian masa hadapan, sumbangan kajian dan seterusnya kesimpulan. Kajian ini bertujuan untuk menyiasat hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Di samping itu, pengkaji juga ingin melihat faktor demografi iaitu jantina dan umur terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup. Kajian ini adalah kajian berbentuk kuantitatif dengan menggunakan kaedah tinjauan untuk pengumpulan data. Asas dalam perbincangan ini bersandarkan kepada teori dan dapatan kajian lepas. Pengkaji juga mengemukakan cadangan-cadangan untuk kajian akan datang kepada semua pemegang taruh.

#### **5.2 Ringkasan Kajian**

Pelbagai kajian telah dilakukan baik di dalam negara mahupun luar negara berkenaan dengan kepuasan kerja. Ini meliputi kajian tentang faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, impak kepuasan kerja terhadap prestasi sesebuah organisasi, hubungan kepuasan kerja terhadap pengekalan kerja untuk individu dan juga dan lain-lain. Kajian mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah begitu terhad dan kurang mendapat perhatian terutama dalam aspek psikologi positif. Apabila tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah berada pada tahap yang positif, tanggungjawab dan amanah sebagai guru



prasekolah akan dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan berwibawa. Walaupun banyak kajian tentang kepuasan kerja guru dan hubungan dengan faktor kepimpinan, tekanan atau komunikasi dijalankan di Malaysia, tetapi kajian tentang kepuasan kerja guru prasekolah dan hubungannya dengan kesejahteraan hidup masih kurang dijalankan. Kajian lepas juga menyatakan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup mempunyai hubungan dengan faktor jantina dan juga umur. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk melihat hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Kajian ini akan menjawab lapan (8) soalan kajian seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Terdapat dua pemboleh ubah utama dalam kajian ini iaitu kepuasan kerja, kesejahteraan hidup dan turut melibatkan kajian ke atas demografi iaitu jantina dan umur. Kepuasan kerja dihipotesiskan mempunyai hubungan langsung terhadap kesejahteraan hidup. Guru prasekolah yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang baik akan mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup mereka.

Kajian korelasi digunakan dalam kajian ini untuk mengukur tahap hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup. Sebanyak 610 guru prasekolah di negeri Selangor terlibat dalam kajian ini yang dipilih secara rawak berkelompok. Dua instrumen telah digunakan untuk mengukur pemboleh ubah yang terlibat iaitu *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS) dan *PERMA-Profilers*. Kesemua pemboleh ubah kajian ini mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan yang melepasi kadar darjah dan nilai yang disarankan. Data yang diperolehi pula dianalisis secara deskriptif dan MANOVA menggunakan perisian SPSS 25 manakala AMOS 24 pula digunakan untuk menganalisis model persamaan berstruktur (SEM). Pendekatan model persamaan berstruktur digunakan untuk menganalisis data kajian dan menguji kesepadanan model. Model pengukuran dan model struktur dilibatkan di dalam SEM. Dapatan kajian ini

terdiri daripada empat bahagian iaitu hasil analisis awal, analisis deskriptif, statistik inferensi dan pengujian kesepadan model. Dalam kajian ini semua andaian SEM dan MANOVA dipenuhi. Analisis SEM bagi kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup adalah sepadan (model fit) bagi guru prasekolah di negeri Selangor.

### **5.3 Rumusan Dapatan Kajian Keseluruhan**

Kajian ini bermatlamat untuk melihat hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah. Selain itu hubungan antara umur dan jantina juga ingin dilihat oleh pengkaji terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup. Melihat kepada teori dan kajian-kajian lepas, dijangkakan kepuasan kerja akan mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup.

Bagi soalan pertama dan kedua, analisis SEM menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru secara signifikan. Secara terperinci, hasil kajian menunjukkan aspek hubungan antara kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor adalah signifikan. Manakala hubungan antara kepuasan kerja dengan murid dan kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup adalah tidak signifikan. Bagi soalan kajian tiga hingga enam pula, ujian MANOVA dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan kesejahteraan hidup guru prasekolah dan juga kepuasan kerja berdasarkan faktor jantina dan juga umur. Bagi soalan kajian tiga, tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina. Bagi soalan kajian empat pula terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur. Bagi soalan lima, hasil analisis menunjukkan tidak ada perbezaan perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor

berdasarkan faktor jantina. Keputusan yang sama juga bagi soalan enam iaitu tiada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

#### **5.4 Perbincangan Dapatan Kajian**

Terdapat lapan soalan kajian perlu dijawab dalam kajian ini. Kesemua persoalan kajian adalah berkaitan dengan kesejahteraan hidup dan kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor.

##### **5.4.1 Soalan Kajian 1**

Hubungan secara langsung kepuasan kerja (kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa) terhadap kesejahteraan hidup (emosi positif, ikatan, hubungan, makna, pencapaian) guru prasekolah kerajaan di Negeri Selangor

Analisis SEM menunjukkan kepuasan kerja memberi kesan yang signifikan terhadap kesejahteraan hidup. Dapatan ini adalah sejajar dengan kajian oleh Karabati et al. (2019), Kovacs et al. (2017), H. Liu et al. (2017), Jones et al. (2015), Kurt and Demirbolat (2019), Sharma dan Srivastava (2020) dan Sousa dan Coleta (2015). Perkara ini dapat dijelaskan melalui Teori Hirarki Keperluan Maslow iaitu tahap keempat yang merupakan keperluan penghargaan. Ini merangkumi pengiktirafan sosial, harga diri dan pencapaian (Franken, 2007). Ini menunjukkan pencapaian seseorang mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja. Aspek ini adalah sama dengan salah satu aspek kesejahteraan hidup iaitu pencapaian (Accomplishment).

Teori Dua Faktor *Herzberg* melalui faktor intrinsik juga menyatakan faktor kepuasan kerja terdiri daripada faktor pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan,

peluang untuk berkembang, pencapaian dan pengiktirafan. Apabila faktor intrinsik meningkat, kepuasan kerja turut meningkat. Jika dilihat, aspek pencapaian di dalam faktor intrinsik adalah sama dengan aspek pencapaian pada kesejahteraan hidup. Ini dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup. Jika kepuasan kerja meningkat, kesejahteraan hidup juga turut meningkat.

#### **5.4.2 Soalan Kajian 2, 3 dan 4**

Hubungan secara langsung kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja, kepuasan kerja dengan ibu bapa terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah kerajaan di Negeri Selangor

Hasil analisis SEM menggunakan model Struktural, secara umumnya kepuasan kerja mempunyai hubungan terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Namun dapatan kajian juga menunjukkan sub-konstruk kepuasan kerja dengan murid tidak memberi kesan yang signifikan terhadap kesejahteraan hidup guru prasekolah. Hal ini disebabkan oleh murid-murid prasekolah tidak memberikan isu disiplin yang besar kepada guru prasekolah. Oleh itu, tumpuan yang diberikan hanya kepada pengurusan prasekolah dan juga penyediaan PdP.

Guru prasekolah yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi di dalam kajian ini menuntut kepada hubungan yang positif dengan murid, rakan sekerja dan ibu bapa. Ini dapat mewujudkan persekitaran yang positif yang memberi kesan kepada emosi dan fizikal guru prasekolah. Emosi yang positif pula merupakan salah satu elemen di dalam kesejahteraan hidup dan ini meningkatkan tahap kesejahteraan hidup. Sebab seterusnya yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah ialah kerana guru prasekolah yang mempunyai

tahap kepuasan kerja yang baik dapat dilihat pada hubungan sesama rakan sekerja. Dapatan kajian ini disokong oleh Daft dan Marcic (2009) dan Tinu dan Adeniji (2015), yang menyatakan kepuasan kerja yang positif dapat dilihat melalui hubungan dengan penyelia dan rakan di tempat kerja. Kajian lepas membuktikan hubungan yang positif dengan rakan sekerja menyumbang kepada kepuasan kerja (Ducharme LJ & JK, 2000; Ge, Fu, Chang, & Wang, 2011). Semua dapatan memberi implikasi bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup pekerja.

Bagi kepuasan kerja dengan ibu bapa dengan kesejahteraan hidup, keputusan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Ini dapat difahami kerana guru prasekolah berhubung secara terus dan kerap dengan ibu bapa. Ini mungkin disebabkan oleh kerana prasekolah adalah platform atau dunia pertama kanak-kanak dalam alam pendidikan dan ibu bapa sangat mengambil berat tentang anak-anak dalam usia ini. Hubungan yang positif ini penting dalam usaha untuk mewujudkan kerjasama antara institusi prasekolah dengan ibu bapa yang dapat menyumbang kepada kebajikan kanak-kanak (Viskovic & Vinjic Jevtic, 2017) dan juga aspek akademik (Fredricks, Blumenfeld, & Paris, 2004). Namun, dapatan ini menunjukkan kepuasan kerja dengan ibu bapa tidak signifikan dengan kesejahteraan hidup. Guru prasekolah dilihat mengalami masalah apabila berurusan dengan ibu bapa sehingga mengganggu kesejahteraan hidup. Hubungan kerja dengan ibu bapa tidak memberi kesan yang positif dan tidak mempunyai hubungan dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah.

Bagi dimensi kepuasan kerja dengan murid dengan kesejahteraan hidup guru prasekolah juga menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Ini menunjukkan guru prasekolah di negeri Selangor mungkin menghadapi masalah dalam kawalan kelas atau interaksi yang kurang berkesan antara guru dan murid semasa PdP.

### 5.4.3 Soalan Kajian 5

Perbezaan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina?

Menggunakan analisis MANOVA, secara umumnya hipotesis nol adalah gagal ditolak dimana tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina. Dapatan ini bertentangan dengan jangkaan awal pengkaji iaitu kesejahteraan hidup guru perempuan akan lebih rendah daripada kesejahteraan hidup lelaki. Jangkaan awal pengkaji adalah berdasarkan beberapa kajian di luar negara yang menunjukkan kesejahteraan hidup perempuan lebih rendah berbanding lelaki (Gómez-Baya, Lucia-Casademunt, dan Salinas-Pérez, 2018 dan Bedin dan Sarriera, 2015). Tetapi kajian meta-analisis oleh Batz-Barbarich, Tay, Kuykendall, dan Cheung (2018) memberikan dapatan yang sama dengan pengkaji. Ini kerana tahap kesejahteraan hidup bukan berpunca daripada tekanan yang tinggi hingga boleh menjejaskan kesihatan mental diri mereka. Faktor lain seperti diskriminasi antara jantina tidak wujud di Malaysia. Ini adalah sejajar dengan Artikel 8 (2) Perlembagaan Persekutuan yang jelas menyatakan tidak boleh wujud diskriminasi terhadap warganegara semata-mata alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina. Kesejahteraan hidup individu adalah bergantung sepenuhnya kepada diri masing-masing dan tidak melibatkan hubungan dengan jantina. Saiz sampel juga mempengaruhi keputusan kajian ini memandangkan bilangan sampel lelaki adalah sangat kecil berbanding perempuan walaupun secara statistik ianya boleh dibandingkan.

Walaupun tiada perbezaan yang signifikan secara keseluruhan dalam kesejahteraan hidup terhadap jantina, bagi dimensi di dalam kesejahteraan hidup, min yang paling tinggi bagi responden perempuan adalah dalam konteks Makna (min =

7.8690) manakala min yang paling rendah bagi lelaki adalah dalam konteks Ikatan (min = 7.2370). Ini menunjukkan guru perempuan menjalani kehidupan dengan fokus dan bermakna berbanding lelaki. Guru lelaki juga dikatakan tidak bersungguh-sungguh di dalam sesuatu perkara ataupun kehidupan berdasarkan min yang rendah pada dimensi Ikatan. Dapatan ini juga adalah selari dengan kajian oleh Ní Fhloinn, Fitzmaurice, Mac an Bhaird, dan O'Sullivan (2016) yang menunjukkan golongan perempuan menunjukkan tahap Ikatan yang lebih daripada golongan lelaki.

#### **5.4.4 Soalan Kajian 6**

Perbezaan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

Bagi soalan kajian ini, keputusan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor berdasarkan faktor umur. Secara terperinci, guru prasekolah yang berumur 31-35 tahun dan 40 tahun ke atas menunjukkan perbezaan yang signifikan terutama dalam dimensi Makna. Kajian juga mendapati guru prasekolah dalam kategori 40 tahun ke atas mempunyai tahap dalam dimensi Makna yang lebih tinggi berbanding yang lain.

Dapatan ini adalah hampir sejajar dengan kajian oleh Bauer, Levin, Boudet, Nie, dan Sousa-Poza (2017), Xing dan Huang (2014), Lang, Llewellyn, Hubbard, Langa, dan Melzer (2011) dan Graham dan Chattopadhyay (2012) yang menunjukkan bentuk U (U shape). Ini jelas menunjukkan tahap kesejahteraan menurun sehingga umur 40 dan meningkat selepas itu. Faktor kematangan adalah jelas di sini mempengaruhi tahap kesejahteraan hidup guru prasekolah. Apabila semakin meningkat usia seseorang, tahap kematangan dan tahap kestabilan hidup seseorang juga akan meningkat. Kajian oleh Avanzi, Cortini, dan Crocetti (2012) terhadap guru

di Itali juga menunjukkan umur 40 tahun ke atas menunjukkan tahap komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi berbanding kategori umur bawah 40 tahun.

Dapatan kajian juga menunjukkan guru prasekolah bagi kategori umur 40 tahun ke atas menunjukkan tahap min yang tinggi dalam dimensi Makna iaitu mereka yang boleh dikatakan matang dan stabil ini untuk menjalani hidup dengan penuh bermakna. Dalam erti kata lain, golongan ini memahami tujuan hidup dan mempunyai sesuatu untuk dicapai dalam kehidupan.

#### **5.4.5 Soalan Kajian 7**

Perbezaan dalam kepuasan kerja guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor berdasarkan faktor jantina.

Ujian MANOVA yang dijalankan menunjukkan tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor dengan faktor jantina. Ini adalah selari dengan kajian oleh Menon dan Athanasoula-Reppa (2011) yang menunjukkan keputusan yang sama iaitu tidak ada perbezaan signifikan antara kepuasan kerja terhadap jantina. Dalam konteks kajian ini, iaitu guru prasekolah, majoriti jantina yang terlibat di dalam bidang ini adalah perempuan (Besnard & Letarte, 2017). Terdapat pelbagai sebab dan prejudis mengapa kekurangan lelaki di dalam bidang ini seperti lelaki kurang kompeten di dalam bidang ini, lelaki tidak dapat memberi sifat ibu seperti yang ada pada perempuan atau pendapat mengatakan murid perempuan malu untuk ditemani oleh guru lelaki untuk ke tandas (Mukuna & Mutsotso, 2011), guru lelaki tetap menunjukkan tahap kepuasan kerja yang sama seperti guru perempuan. Dapatan ini menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja terhadap jantina.



Dapatan pada kajian ini juga adalah tidak selari dengan kajian-kajian lepas yang menyatakan perempuan mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi berbanding lelaki Zou (2015), Hauret dan Williams (2017), Miao, Li, dan Bian (2017), Marasinghe dan Wijyaratne (2018), Tinu dan Adeniji (2015), Mocheche, Bosire, dan Raburu (2017) dan Carvajal, Popovici, dan Hardigan (2019). Manakala kajian oleh Sentuna (2015) pula menunjukkan golongan lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi berbanding perempuan. Dapatan-dapatan kajian lepas menunjukkan betapa jenis pekerjaan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja mengikut jantina.

#### **5.4.6 Soalan Kajian 8**

Perbezaan dalam kepuasan kerja guru prasekolah kerajaan di negeri Selangor berdasarkan faktor umur.

Keputusan yang diperolehi daripada analisis MANOVA adalah tiada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru prasekolah di negeri Selangor dengan faktor umur. Dapatan ini adalah bertentangan dengan jangkaan awal pengkaji dimana terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan faktor umur. Dapatan ini adalah selari dengan kajian yang dilakukan oleh Saner dan Eyüpoğlu (2012), Ghazi dan Maringe (2011) dan Milan (2019) yang menyatakan tiada perbezaan. Walaupun tiada perbezaan yang signifikan, rumusan berdasarkan analisis ialah guru prasekolah yang berumur 31-35 tahun mempunyai tahap min yang rendah kepuasan kerja dan pada item kepuasan kerja dengan murid. Min yang paling tinggi pula dicatatkan pada kategori 40 tahun ke atas dalam konteks kepuasan kerja dengan rakan sekerja.

Hasil daripada dapatan ini boleh dirumuskan tahap kepuasan kerja guru adalah seperti bentuk U (U-shape). Guru baharu boleh dikatakan akan mempunyai tahap kepuasan yang sederhana, sebelum menurun selepas beberapa tahun dan kemudian akan meningkat tahap kepuasan kerja pada peringkat umur 40 tahun ke atas. Ini mungkin kerana guru yang digelar ‘senior’ ini mendapat kestabilan dalam kehidupan dalam soal kewangan dan juga peribadi. Dalam konteks prasekolah di Malaysia, skop bidang kerja yang sama daripada pengurusan sehingga kepada PdP menjadi sebab mengapa tiada perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja dengan faktor umur.

## **5.5 Implikasi Kajian**

Kajian mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di Malaysia amat terhad. Oleh kerana itu, dapatan kajian ini diharap dapat menjadi implikasi terhadap teoritikal dan juga praktikal khususnya bagi topik kesejahteraan hidup guru prasekolah di Malaysia.

### **5.5.1 Implikasi Teoretikal**

Kajian ini menggunakan Teori Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg bagi kepuasan kerja dan model PERMA (Seligman, 2011) sebagai kerangka teori kajian untuk kesejahteraan hidup. Dapatan kajian ini secara keseluruhannya menyokong Teori Keperluan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg dan Model kesejahteraan yang dinyatakan oleh pakar pendidikan psikologi. Meskipun Teori Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg adalah teori yang sinonim apabila membicarakan tentang kepuasan kerja, namun kedua teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena kepuasan kerja guru prasekolah. Secara khususnya, Teori Keperluan Maslow secara spesifik membincangkan tentang perlindungan daripada

ancaman fizikal dan emosi; dan hubungan sesama rakan sekerja, hubungan dengan penyelia atau ketua. Teori Keperluan Maslow banyak membincangkan kepuasan kerja tentang hubungan sesama rakan sekerja dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan keperluan kasih sayang tentang hubungan dengan murid.

Kemudian, Teori Dua Faktor Herzberg juga berbicara tentang suasana atau keadaan di tempat kerja, jaminan kerja, dasar organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, hubungan interpersonal antara ketua terdekat, rakan sekerja dan kakitangan bawahan, kehidupan peribadi dan status. Secara spesifiknya dalam konteks kepuasan kerja dalam kajian ini, teori ini tidak hanya menyokong hubungan antara sesama rakan sekerja dan murid, namun ianya juga membincangkan tentang faktor hygiene (ekstrinsik) yang merujuk kepada kehidupan peribadi dan status. Komponen ini dapat menjelaskan tentang hubungan guru dengan ibu bapa bagi murid prasekolah. Melihat secara terperinci kepada Teori Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg adalah sesuai dengan komponen-komponen dalam meningkatkan kesejahteraan hidup seperti yang dikatakan oleh Seligman (2011) yang merujuk kepada kebahagiaan, berkembang maju (thriving), berkembang pesat (flourishing), tahap hedonik dan kepuasan hidup. Komponen utama bagi Seligman (2011) adalah Emosi Positif, Kelekaan, Hubungan, Makna dan Pencapaian (PERMA). Seorang guru yang mempunyai tahap kesejahteraan hidup yang baik biasanya merujuk kepada kesejahteraan subjektif iaitu hubungan yang positif sesama rakan kerja, emosi yang positif dalam bekerja, kelekaan dalam menjalani pekerjaan, kebermaknaan dan pencapaian yang baik dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Dua teori ini menjadi asas pertimbangan kepada pembinaan instrument *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS) oleh Pepe (2011). Ianya merupakan suatu paradigma baharu dalam mengukur kepuasan kerja guru yang melihat kepada konteks

sosial iaitu hubungan dengan rakan sekerja, ibu bapa dan juga murid. Ketiga-tiga hubungan ini adalah perhubungan yang lumrah dan rutin di dalam kehidupan sebagai pendidik. Perubahan di dalam dimensi menilai kepuasan kerja menjadi perdebatan di dalam dunia psikologi. Model kesejahteraan ini adalah gabungan daripada dua perspektif utama kesejahteraan iaitu hedonik dan eudaimonik.

### **5.5.2 Implikasi Praktikal**

Secara umumnya, kajian ini melibatkan dua pemboleh ubah yang iaitu kepuasan kerja dan juga kesejahteraan hidup. Kedua-dua konstruk ini sangat penting dalam mencorakkan kualiti pendidikan negara terutama kepada tonggak utama di sekolah iaitu guru. Ini adalah kerana guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup yang tinggi akan memberikan kesan kepada pembelajaran murid. Oleh sebab itu, pihak pentadbir yang bertanggungjawab seperti seperti KPM, JPN serta PPD perlu maklumat atau data kepada perkara-perkara yang boleh mewujudkan persekitaran yang positif di sekolah dan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru (Harris, Winkowski, & Engdahl, 2007). Seperti di dalam kajian ini, tiga sub-konstruk yang mengukur kepuasan kerja guru adalah kepuasan kerja dengan murid, kepuasan kerja dengan rakan sekerja dan kepuasan kerja dengan ibu bapa. Pentadbir perlu meningkatkan tahap perhubungan sosial kepada ketiga-tiga elemen ini untuk mewujudkan suatu tahap kepuasan kerja yang dinamik.

Dalam konteks guru prasekolah di negeri Selangor, kepuasan kerja guru dengan murid dan ibu bapa perlu diberi perhatian. Berdasarkan dapatan itu, pendedahan kepada guru tentang pengurusan kelas perlu diutamakan. Ini kerana item-item yang mengukur tahap kepuasan kerja guru dengan murid adalah berkaitan dengan tingkah laku dan disiplin murid. Murid-murid yang mempunyai masalah tingkah laku

akan meningkatkan beban kerja guru dan kesannya membawa kepada tekanan (A. H. Friedman-Krauss, C. C. Raver, J. M. Neuspiel, & J. Kinsel, 2014). Untuk mengatasi masalah ini, guru prasekolah perlu mempunyai kemahiran untuk mengawal dan membaca tingkah laku murid dan cara-cara untuk mengatasinya. Sebagai contoh, guru-guru prasekolah boleh didedahkan dengan model kelas prososial oleh Jennings PA dan MT (2009) yang mempunyai kerangka untuk memahami hubungan antara ciri-ciri kanak-kanak dan guru dalam konteks kelas prasekolah.

Bagi murid-murid prasekolah, banyak kajian yang telah membuktikan kesan yang positif terhadap kanak-kanak apabila wujud hubungan yang berkualiti antara guru dan ibu bapa. Untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja dengan ibu bapa, perkara paling penting adalah guru memahami tentang definisi hubungan ibu bapa dan guru iaitu kerjasama bersama-sama untuk menyokong perkembangan kanak-kanak dan membina kemahiran yang dapat digunakan dalam pelbagai situasi (Turnbull, Turnbull, & 2001). Murid kebiasaannya dapat berkembang secara positif dan dapat meningkat disiplin serta pencapaian mereka jika diberikan iklim sekolah yang berkesan melalui hubungan positif dan emosi yang positif daripada guru dan pentadbir di sekolah.

Akhirnya, hubungan yang kuat dan positif antara guru dan ibu bapa akan memberi kesan yang positif terhadap hubungan guru dan murid (Chung, Marvin, & Churchill, 2005). Bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja dengan ibu bapa, pihak sekolah atau guru perlu mengamalkan polisi yang terbuka dan mesra terhadap pelibatan ibu bapa dalam program-program sekolah. Platform seperti Pemuaafakatan Ibu Bapa dan Guru Prasekolah adalah permulaan untuk membentuk hubungan yang positif antara guru dan ibu bapa. Program-program yang dianjurkan di prasekolah

harus bersikap inklusif dan pihak sekolah perlu menerima dan terbuka kepada segala pandangan dan kritikan.

Dalam PdP pula, guru prasekolah digalakkan melaksanakan pedagogi *Flipped Classroom* yang dapat meningkatkan pelibatan ibu bapa secara tidak langsung berbanding dengan kaedah pengajaran traditional. Hasil dapatan kajian kebolegunaan kaedah Flipped Classroom di semua kelas prasekolah yang melaksanakan Flipped Classroom menunjukkan 92.86% ibu bapa bersetuju bahawa wujudnya hubungan baik antara mereka dengan pentadbir dan guru (Laporan Tahunan PPPM, 2018). Ini adalah selaras dengan hasrat PPPM 2013-2025 dalam anjakan kesembilan yang menekankan pelibatan ibu bapa, komuniti dan pihak swasta dalam memperkasakan sekolah. Perkongsian tanggungjawab antara ibu bapa dan sekolah merupakan satu inisiatif untuk mewujudkan suasana pembelajaran yang berkualiti untuk murid-murid. Oleh itu, tahap kepuasan kerja dengan ibu bapa perlu ditingkatkan demi mencapai inisiatif ini.

Bagi item kepuasan kerja guru dengan rakan sekerja pula, ianya adalah mengenai kualiti hubungan, sokongan dan kerjasama antara rakan sekerja. Kepuasan kerja dengan rakan sekerja memainkan peranan yang penting dalam organisasi sekolah. Tempat kerja yang kondusif merupakan salah satu konstruk penting dalam kepuasan kerja dan hubungan dengan rakan sekerja yang positif adalah sub-konstruk kepadanya. Walaupun dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan yang tinggi dalam aspek ini, namun masih ada ruang untuk penambahbaikan. Pihak yang bertanggungjawab khususnya sekolah harus mementingkan semangat kerja sepasukan seperti menganjurkan *team building* atau Hari Keluarga.

## 5.6 Cadangan dari Hasil Kajian

Kedua-dua instrumen yang digunakan di dalam kajian ini boleh di anggap sebagai baharu dalam konteks Malaysia. EFA telah dijalankan ke atas kedua-dua instrumen ini untuk kesahan dan kebolehpercayaan instrumen. EFA perlu dijalankan dengan tujuan untuk melihat apakah setiap item-item yang dicadangkan oleh pengkaji lepas sesuai dengan konsep dan konteks di Malaysia. Sebagai contoh, Model PERMA yang dicadangkan oleh Seligman (2011) adalah lima dimensi. Oleh kerana kajian ini hanya berfokus kepada CFA tanpa menjalankan EFA, kemudian pertindihan item atau konstruk akan berlaku.

Seterusnya, kajian ini juga turut mengkaji perbezaan jantina bagi kedua-dua konstruk. Isu yang sangat sensitif adalah perbezaan kumpulan antara lelaki dan perempuan dalam kajian. Namun demikian, analisis yang dijalankan bagi kajian ini adalah memenuhi syarat analisis MANOVA. Meskipun perbezaan kumpulan lelaki dan perempuan adalah besar, namun kedua kumpulan tersebut mempunyai varians yang sama sehingga ujian MANOVA kekal dijalankan.

Salah satu hal yang menarik dalam penggunaan AMOS adalah penggunaan analisis pelbagai kumpulan seperti jantina dan umur. Namun, syarat untuk menjalankan analisis pelbagai kumpulan dengan perisian AMOS adalah meminta jumlah kumpulan yang sangat besar bagi setiap kumpulan. Oleh itu, kajian ini tidak boleh melakukan analisis perbezaan kumpulan dengan menggunakan AMOS, sehingga pengkaji hanya menggunakan perisian SPSS. Menggunakan perisian SPSS hanya membolehkan melakukan analisis secara terpisah bagi setiap konstruk tanpa harus menggabungkan konstruk kepuasan hidup dan kesejahteraan hidup secara bersama-sama. Dengan demikian kesan moderator tidak dapat dijalankan dalam kajian ini.

## 5.7 Cadangan Kajian Masa Depan

Kajian yang dilakukan ini adalah berbentuk kuantitatif. Cadangan pada masa hadapan supaya kajian berbentuk kualitatif dijalankan supaya dapatan yang lebih mendalam dapat diperolehi. Kaedah trigulasi di dalam kajian kualitatif di harap dapat menemukan faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja sekaligus dapat memberi gambaran yang lebih tepat kepada kesejahteraan hidup.

Pengkaji juga mencadangkan agar kajian masa depan supaya dilakukan secara longitudinal kepada seluruh negeri-negeri di Malaysia. Ini penting supaya hasil kajian yang akan diperolehi lebih tepat dan bermakna. Oleh itu, kajian tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup boleh diperluaskan bukan sahaja kepada guru-guru peringkat rendah dan menengah malah juga kepada murid.

Model PERMA yang diperkenalkan dalam kajian ini telah dijadikan sebagai asas untuk membentuk polisi kesejahteraan ataupun pendidikan positif (positive education) di sekolah-sekolah di negara seperti Australia dan Amerika Syarikat. Oleh itu suatu kajian tentang model PERMA boleh dilakukan dan diuji di sekolah-sekolah di Malaysia. Pembinaan dan pengujian modul kesejahteraan hidup yang boleh digunakan untuk guru dan murid-murid juga boleh dijadikan kajian akan datang.

Modul kepuasan kerja juga boleh diwujudkan berdasarkan item-item di dalam kepuasan kerja yang digunakan di dalam kajian ini. Modul yang dicadangkan perlu menekankan aspek hubungan sosial antara murid, rakan sekerja dan ibu bapa. Kajian lepas mendapati bahawa terdapat perbezaan signifikan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup mengikut kepada jantina. Kajian yang akan datang diharapkan melibatkan faktor jantina sebagai moderator dalam hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup, bukan sahaja menganalisis faktor ini secara terpisah. Oleh kajian ini hanya melibatkan sebilangan kecil kelompok lelaki, sehingga melibatkan faktor



jantina tidak dapat dianalisis sebagai moderator. Kajian ini sangat mencadangkan untuk mengkaji faktor jantina sebagai moderator yang mungkin memberikan dapatan yang sangat menarik.

## **5.8 Kesimpulan**

Kajian ini menjelaskan tentang hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah di negeri Selangor. Hasil kajian mendapati kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan hidup. Kajian ke atas kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup berdasarkan umur dan jantina juga dilakukan untuk melihat signifikan atau tidak. Oleh itu memahami pelbagai faktor kepuasan kerja dapat membantu semua pihak yang bertanggungjawab untuk melakukan sebarang perubahan yang dapat menyokong guru-guru prasekolah untuk terus berada dalam profesion ini (X. S. Liu & J., 2008). Ini kerana kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan prestasi dan pencapaian murid-murid (Iqbal, Aziz, Farooqi, & Ali, 2016). Guru yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi secara semulajadi akan mendidik dengan penuh tanggungjawab. Dalam konteks kajian ini, kepuasan kerja dapat dicapai apabila mempunyai hubungan yang berkualiti dan positif dengan pemegang taruh iaitu murid, rakan sekerja dan ibu bapa.

Begitu juga dengan faktor-faktor yang dapat dipraktikkan di dalam model PERMA boleh dijadikan sebagai panduan supaya semua pihak dapat mencapai suatu tahap positif di dalam kesejahteraan hidup. Ini kerana kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup guru prasekolah akan menjadimenjelmakan pendidikan yang berkualiti murid-murid prasekolah sebelum memasuki ke alam formal persekolahan.

## RUJUKAN

- (CESE), C. f. E. S. a. E. (2014). *School improvement frameworks: The evidence base*. Sydney: NSW Department of Education and Communities
- Abdul Hadi, A., Naing, N. N., Daud, A., Nordin, R., & Sulong, M. R. (2009). Prevalence and factors associated with stress among secondary school teachers in Kota Bharu, Kelantan Malaysia. *Southeast Asian Journal of Tropical Medical Public Health*, 40(6), 1359-1370.
- Abdul Jalil Hassan, Mohamad Fauzi Saad, & Marnorleza Maridzor. (2017). Stres dalam organisasi: punca dan impaknya terhadap ketahanan mental pekerja dalam mengisi ruang TN50. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 12, 18-53.
- Abdul Rahim Abdul Rashid. (2005). *Profesionalisme keguruan: prospek dan cabaran*: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdul Said, & Muhamad Hisyam. (2010). The relation of work environment and stress in classroom management among preschool teachers. *Journal of Techno Social*, 2(2).
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- Ambotang, A. S., & Hashim, M. H. M. (2010). Hubungan Iklim Kerja dan Stres dalam Pengurusan Bilik Darjah dalam Kalangan Guru Prasekolah. *Journal of Techno-Social*, 2(2), 69-81.
- American Psychological Association. (2013). *Work and Well-Being Survey*. Washington, DC: American Psychological Association
- Anderson, A. E. (2004). What absence management is. *Employee Benefits Journal*, 29(1), 25-30.
- Andrade, C. (2018). Internal, External, and Ecological Validity in Research Design, Conduct, and Evaluation. *Indian journal of psychological medicine*, 40(5), 498-499.
- Ansari, A., Pianta, R. C., Whittaker, J. V., Vitiello, V. E., & Ruzek, E. A. (2020). Preschool Teachers' Emotional Exhaustion in Relation to Classroom Instruction and Teacher-child Interactions. *Early Education and Development*, 1-14.
- Arbuckle, J. L. (2009). *Amos 18.0 User's Guide*. Crawfordville, Florida: Amos Development Corporation.
- Armstrong, M. (2017). *A Handbook of Human resource Management Practice* (14th ed.). London, United Kingdom: Kogan Page Ltd.

- Au, N., & Cheng, T. C. E. (2012). The Formation of Employee Satisfaction with Airline Information Systems. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 29(4), 355-351.
- Avanzi, L., Cortini, M., & Crocetti, E. (2012). When age matters: The role of teacher aging on job identity and organizational citizenship behaviours. *Revue internationale de psychologie sociale, tome*, 25(3), 179-210.
- Aydin, A., Uysal, S., & Sarier, Y. (2012). The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362. doi:10.1016/j.sbspro.2012.05.122
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A., & Yusof, R. (2014). Personality and Happiness among Academicians in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4209-4212. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.918
- Bates, S. (2018). Early childhood teacher health and wellbeing: Rights, risks, and implications. *Early Childhood Folio*, 22(2), 31-35.
- Batz-Barbarich, C. L., Tay, L., Kuykendall, L., & Cheung, H. (2018). A meta-analysis of gender differences in subjective wellbeing: Estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological Science*.
- Bauer, J. M., Levin, V., Boudet, A. M. M., Nie, P., & Sousa-Poza, A. (2017). Subjective well-being across the lifespan in Europe and Central Asia. *Journal of Population Ageing*, 10(2), 125-158.
- Bedin, L., & Sarriera, J. (2015). A comparative study of the subjective well-being of parents and adolescents considering gender, age and social class. *Social Indicators Research*, 120(1), 79-95.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological Stress in the Workplace*. New York, NY: Routledge
- Belz, J., Kleinert, J. M., Ohlert, J., Rau, T., & Allroggen, M. (2018). Risk for depression and psychological well-being in German national and state team athletes: Associations with age, gender, and performance level. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 12(2), 160-178.
- Besnard, T., & Letarte, M.-J. (2017). Effect of male and female early childhood education teacher's educational practices on children's social adaptation. *Journal of Research in Childhood Education*, 31(3), 453-464.
- Blau, F. D., & DeVaro, J. (2007). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations*, 46(3), 511-550.

- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2019). Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *The Journal of the Economics of Ageing*, 100192. doi:https://doi.org/10.1016/j.jjeoa.2019.02.001
- Bönte, W., & Krabel, S. (2014). You can't always get what you want: gender differences in job satisfaction of university graduates. *Applied Economics*, 46(21), 2477-2487. doi:10.1080/00036846.2014.899677
- Brackett, M. A., & Katulak, N. A. (2007). Emotional intelligence in the classroom: Skill-based training for teachers and students. *Applying emotional intelligence: A practitioner's guide*, 1-27.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychol. Sch.*, 47, 406-417.
- Briner, R., & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success*. Retrieved from London:
- Brouwers, A., Evers, W. J., & Tomic, W. (2001). Self- efficacy in eliciting social support and burnout among secondary- school teachers. *Journal of applied social psychology*, 31(7), 1474-1491.
- Burić, I., & Macuka, I. (2017). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7).
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.526
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.): Routledge.
- Calabrese, R., Hester, M., Friesen, S., & Burkhalter, K. (2010). Using Appreciative Inquiry to Create a Sustainable Rural School District and Community. *International Journal of Educational Management*, 24, 250-265.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.
- Carvajal, J. M., Popovici, I., & Hardigan, C. P. (2019). Gender and Age Variations in Pharmacists' Job Satisfaction in the United States. *Pharmacy*, 7(2). doi:10.3390/pharmacy7020046
- Çelebi, N., & Tatık, R. (2019). Prediction of level of job satisfaction of teachers on perception of organizational trust of teachers: Study of regression analysis. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5).

- Chan, D. (2011). Burnout and Life Satisfaction: Does Gratitude intervention Make a Difference among Chinese School Teachers in Hong Kong? . *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 31, 809-823.
- Chang, E., Cohen, J., Koethe, B., Smith, K., & Bir, A. (2017). Measuring job satisfaction among healthcare staff in the United States: a confirmatory factor analysis of the Satisfaction of Employees in Health Care (SEHC) survey. *International Journal for Quality in Health Care*, 29(2), 262-268.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educ. Psychol. Rev.*, 21, 193-218.
- Chaplain, R. P. (2008). Stress and Psychological Distress among Trainee Secondary Teachers in England. *Educational Psychology*, 28, 195-209.
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.
- Chua, G. N., Yee, L. J., Sim, B. A., Tan, K. H., Sin, N. K., Hassali, M. A., & ... Ooi, G. S. (2013). Job satisfaction, organisation commitment and retention in the public workforce: a survey among pharmacists in Malaysia. *International Journal of Pharmacy Practice*, 22(4), 265-274.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. Malaysia: McGraw-Hill.
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill Education.
- Chua, Y. P. (2014). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Ujian regresi, analisis faktor, dan analisis SEM* (2nd ed.). Selangor: McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chung, L., Marvin, C. A., & Churchill, S. L. (2005). Teacher factors associated with preschool teacher-child relationships: Teaching efficacy and parent-teacher relationships. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 25(2), 131-142.
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 907-915. doi:10.1016/j.sbspro.2015.02.241
- Coffey, J., Wray-lake, L., Mashek, D., & Branand, B. (2014). A multi-study examination of well-being theory in college and community samples. *Journal Happiness Study*. doi:/10.1007/s10902-014-9590-8
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). London: Routledge.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Columb, M., & Atkinson, M. (2015). Statistical analysis: sample size and power estimations. *BJA Education*, 16(5), 159-161. doi:10.1093/bjaed/mkv034
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 595-606.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
- Cumming, T. (2016). Early Childhood Educators’ Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583-593.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2009). *Management: The New Workplace*. Florence: Evans Publishing Group.
- Damásio, B. F., Melo, R. L. P. d., & Silva, J. P. d. (2013). Meaning in Life, Psychological Well-Being and Quality of Life in Teachers. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(54), 73-82.
- Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 73(6), 349-353. doi:10.1080/00098650009599442
- Demirel, H. (2014). An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction among Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.1051
- Diaz-Serrano, L., & Cabral-Vieira, J. A. (2005). Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries. (*IZA discussion paper no. 1558*).
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., & Chan, M. (2011). Happy people live longer: Subjective wellbeing contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Wellbeing*, 3(1), 1-43. doi:http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x

- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *38*(4), 379-396. doi:doi:10.1108/09578230010373633
- Dobrow Riza, S., Ganzach, Y., & Liu, Y., 44(7), 2558–2579. doi:10.1177/0149206315624962. (2016). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579.
- Ducharme LJ, & JK, M. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243.
- Eliüşük, B. A. (2018). Adaptation of the PERMA well-being scale into Turkish: Validity and reliability studies. *Educational Research and Reviews*, 13(4), 129-135.
- Eurofond. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Fitch, R. I. G., Pedraza, Y. T. C., Sánchez, M. a. d. C. R., & Basurto, M. G. C. (2017). Measuring the Subjective Well-being of Teachers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3). doi:10.12928/jehcp.v6i3.8316
- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. P. (2011). Doing the Right Thing: Measuring Well- being for Public Policy. *International Journal of Wellbeing*, 1, 79-106.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2015). *How to design and evaluate research in education* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Franken, R. (2007). *Human motivation* (6th ed.). Australia: Thomson/Wadsworth.
- Fredricks, J., Blumenfeld, P., & Paris, A. (2004). School engagement: Potential of the concept and state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74, 59-109.
- Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B. (2009). “Antecedents and effects of teachers’ emotional experiences: an integrated perspective and empirical test,” in *Advances in Teacher Emotion Research: The Impact on Teachers’ Lives*. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), (pp. 129–151). New York, NY: Springer.
- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Neuspiel, J. M., & Kinsel, J. (2014). Child behavior problems, teacher executive functions, and teacher stress in head start class-rooms. *Early Education and Development*, 25(5), 681-702.

- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Neuspiel, J. M., & Kinsel, J. (2014). Child behavior problems, teacher executive functions, and teacher stress in head start classrooms. *Early Education And Development, 25*(5), 681-702.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? Review of General Psychology. *Review of General Psychology, 9*(2), 103-110.
- Garland, E. L., Fredrickson, B., Kring, A. M., Johnson, D. P., Meyer, P. S., & Penn, D. L. (2010). Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: Insights from the broaden-and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. *Clinical Psychology Review, 30*(7), 849-864.
- Gavish, B., & Friedman, I. A. (2010). Novice teacher's experience of teaching: A dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education, 13*, 141-167.
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y., & Wang, L. (2011). Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study. *BMC Public Health, 11*(1), 884. doi:10.1186/1471-2458-11-884
- Ghazi, S. R., & Maringe, F. (2011). Age, gender and job satisfaction among elementary school head teachers in Pakistan. *Education, Knowledge and Economy, 5*, 17-27.
- Goldstein, L. S. (2007). Beyond the DAP versus standards dilemma: Examining the unforgiving complexity of kindergarten teaching in the United States. *Early Childhood Research Quarterly, 22*(1), 39-54.
- Gómez-Baya, D., Lucia-Casademunt, A. M., & Salinas-Pérez, J. A. (2018). Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction. *International journal of environmental research and public health, 15*(7), 1474. doi:10.3390/ijerph15071474
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology, 13*(4), 321-332. doi:10.1080/17439760.2017.1388434
- Graham, C., & Chattopadhyay, S. (2012). *Gender and well-being around the world*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Gurková, E., Haroková, S., Džuka, J., & Žiaková, K. (2013). Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice, 20*(2), 194-203.
- Gu, Y., Wang, R., & You, X. (2020). Recovery experiences moderate the impact of work stressors on well-being: a two-wave study of preschool teachers. *Early Childhood Education Journal, 48*(2), 189-202.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Pearson.



- Haiyan Kong, Xinyu Jiang, Wilco Chan, & Xiaoge Zhou. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178-2194.
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134.
- Harris, J. I., Winkowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156.
- Hauret, L., & Williams, D. R. (2017). Cross-National Analysis of Gender Differences in Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(2), 203-235.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence Based Nursing*, 18(3), 66-67. doi:10.1136/eb-2015-102129
- Henry J. (2007). Positive Psychology and the Development of Well-Being. In Haworth J. & Hart G. (Eds.), *Well-Being*. Palgrave Macmillan: London.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Hin., L. C. (2007). *Penyelidikan pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Selangor: McGraw- Hill (Malaysia).
- Hong, O. C., & Aziah Ismail. (2015). Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di sekolah kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2).
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, p. 47
- Hosseinkhanzadeh, A. A., Hosseinkhanzadeh, A., & Yeganeh, T. (2013). Investigate relationship between job satisfaction and organizational culture among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 832-836.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient Teachers: Resisting Stress and Burnout. *Social Psychology of Education*, 7, 399-420.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011). Positive Psychology and Educational Administration: An Optimistic Research Agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47, 427-445.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. *Handbook of psychology*, 255-276.

- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Wellbeing*, 1(2), 137-164. doi:http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x
- Hussain, N., Nawaz, B., Nasir, S., Kiani, N., & Hussain, M. (2013). Positive Teacher-Student Relationship and Teachers Experience-A Teacher's Perspective. *Global Journal of Management and Business Research in Education*, 13(3).
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The Multivariate Social Scientist: an introduction to generalized linear models*: Sage Publications.
- Infurna, C. J. (2020). What makes a great preschool teacher? best practices and classroom quality in an urban early childhood setting. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 13(2); 227-239
- Iqbal, A., Aziz, F., Farooqi, T. K., & Ali, S. (2016). Relationship between teachers' job satisfaction and students' academic performance. *Eurasian Journal of Educational Research*, 64, 341-350.
- Isgor, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the psychological wellbeing and job satisfaction levels in different occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205.
- Islam, M., & Islam, S. (2011). Job satisfaction of university library employees. *Business Information Review*, 28(3), 184-192.
- Jabnoun, N., & Yen Fook, C. (2001). Job satisfaction of secondary school teachers in Selangor, Malaysia. *International Journal of Commerce and Management*, 11, 72-90.
- Jarosova, D., Gurkova, E., Ziakova, K., Nedvedova, D., Palese, A., Godeas, G., & ... Fras, M. (2016). Job Satisfaction and Subjective Well-Being Among Midwives: Analysis of a Multinational Cross-Sectional Survey. *Journal of Midwifery & Women's Health*, 62(2), 180-189.
- Jennings PA, & MT, G. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79, 491-525.
- Jensen, R. A., Kirkegaard Thomsen, D., O'Connor, M., & Mehlsen, M. Y. (2020). Age differences in life stories and neuroticism mediate age differences in subjective well-being. *Applied Cognitive Psychology*, 34(1), 3-15.
- Jiang, J., Vauras, M., Volet, S., & Wang, Y. (2016). Teachers' emotions and emotion regulation strategies: self- and students' perceptions. *Teach. Teach. Educ*, 54, 22-31.
- Jiang, S., Lambert, E. G., Liu, J., & Zhang, J. (2017). An Exploratory Study of the Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Chinese Prison Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(6), 1694-1719.

- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297-304.
- Judge, T., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction - life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 22-26. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.004
- Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkins- Henkelman, T. M., & Moyle, L. L. (2006). Emotional social support and job burnout among high- school teachers: is it all due to dispositional affectivity? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(6), 793-807.
- Kakada, P., & Deshpande, Y. M. (2019). Working conditions and effective supervision: Does it matter for engineering faculty job satisfaction. *The International Journal of Electrical Engineering & Education*, 0020720918815998. doi:10.1177/0020720918815998
- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D. J. J. o. H. S. (2019). Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediatonal Model. 20(1), 251-268. doi:10.1007/s10902-017-9947-x
- Kashdan, T. B., Mishra, A., Breen, W. E., & Froh, J. J. (2009). Gender differences in gratitude: Examining appraisals, narratives, the willingness to express emotions, and changes in psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 691-730.
- Keller, M. M., Chang, M.-L., Becker, E. S., Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2014). Teachers' emotional experiences and exhaustion as predictors of emotional labor in the classroom: an experience sampling study. *Front. Psychol.*, 5(1442).
- Kelley, K., Clark, B., Brown, V., & Sitzia, J. (2003). Good practice in the conduct and reporting of survey research. *International Journal for Quality in Health Care*, 15(3), 261-266. doi:10.1093/intqhc/mzg031
- Kementerian Pelajaran. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025: Laporan Awal - Ringkasan Eksekutif. Putrajaya*. Malaysia: Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM)
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. doi:http://dx.doi.org/10.2307/3090197
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Sarker, M. A., Hirosawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya journal of medical science*, 75(3-4), 233-241.

- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., . . . Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders, 192*, 76-82.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacy, 65*(23), 2276-2284.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York, NY: Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Press.
- Kosteas, V. D. (2009). Job level changes and wage growth. *International Journal of Manpower, forthcoming*.
- Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations, 50*, 174-194.
- Kovacs, C., Stiglbauer, B., Batinic, B., & Gnambs, T. (2017). Exploring Different Forms of Job (Dis)Satisfaction and Their Relationship with Well-Being, Motivation and Performance. *Applied Psychology: Health and Wellbeing, 67*(3), 523-556.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning, 8*(1), 87-99.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for Future Research. *Educational Review, 53*, 27-35.
- Lang, I. A., Llewellyn, D. J., Hubbard, R. E., Langa, K. M., & Melzer, D. (2011). Income and the midlife peak in common mental disorder prevalence. *Psychological Medicine, 41*(7), 1365-1372. doi:10.1017/S0033291710002060
- Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J. L., Schutz, P. A., Vogl, E., & Xie, X. (2016). Teachers' emotions and emotion management: integrating emotion regulation theory with emotional labor research. *Soc. Psychol. Educ., 19*, 843-863.
- Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(5), 594-602.
- Liang, J., Lan-xiang, P., Si-jie, Z., & Wu, H. (2017). Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-Being of Teachers. *Universal Journal of Educational Research, 5*(6), 1008-1013.

- Lillo-Bañuls, A., Casado-Díaz, J. M., & Simón, H. (2018). Examining the determinants of job satisfaction among tourism workers. *Tourism Economics*.
- Lim Chong Hin. (2007). *Penyelidikan pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Selangor: McGraw- Hill (Malaysia).
- Liu, H., Zhang, X., Chang, R., & Wang, W. (2017). A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(3), 291-295. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.06.008>
- Liu, X. S., & J., R. (2008). Teachers job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMcNally.
- Lowther, M. A., Gill, S. J., & Coppard, L. C. (1985). Age and the Determinants of Teacher Job Satisfaction. *The Gerontologist*, 25(5), 520-525.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 10-17.
- Lu, M. (1999). The productivity of mental health care: an instrumental variable approach. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 2(2), 59-71.
- Lu Y, Hu X, & Huang X, e. a. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province. *China BMJ Open*.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead succes? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.
- Marasinghe, M. P. L. R., & Wijyaratne, A. (2018). The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of the University Librarians Association of Sri Lanka*, 21(2), 1-20.
- Martínez-González, M. C., Martínez-González, R.-A., & Guerra-Tapia, A. (2018). Esthetic dermatology and emotional well-being according to gender. *Journal of Cosmetic Dermatology*, 17(3), 410-416. doi:10.1111/jocd.12389

- Masilamani, R., Darus, A., Ting, A. S., Ali, R., Mahmud, A. B. A., & David, K. (2012). Salivary Biomarkers of Stress Among Teachers in an Urban Setting. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 24(2), 278-287. doi:10.1177/1010539510393725
- Mastrangelo, A. (2004). The importance of personal and professional leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(5), 435-451. doi:10.1108/01437730410544755
- McCallum, F., & Price, D. (2010). Well teachers, well students. *The Journal of Student Wellbeing*, 4(1), 19-34.
- McCallum, F., Price, D., Graham, A., & Morrison, A. (2017). *Teacher well-being: A review of the literature*. Canberra, Australia: The Association of Independent Schools of New South Wales.
- Menon, M. E., & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31(5), 435-450.
- Miao, Y., Li, L., & Bian, Y. (2017). Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 848. doi:10.1186/s12913-017-2786-y
- Milan, S. (2019). Influence of Age group on Job Satisfaction in Academia. *SEISENSE Journal of Management*, 2(3). doi:10.33215/sjom.v2i3.141
- Mocheche, E. K., Bosire, J., & Raburu, P. (2017). Influence of gender on job satisfaction of secondary school teachers in kenya. *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Social Science*, 3(2), 40-48.
- Mohd Majid Konting. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Mohd. Majid Konting. (2005). *Method in Research Education* (7th ed.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Morgan, A. (2012). Teaching science in the primary school: Surveying teacher wellbeing and planning for survival. *Journal of the Australian Science Teachers Association*, 58, 14-21. Retrieved from <http://epublications.une.edu.au/1959.11/13132>
- Mosadeghrad, A., & Ferdosi, M. (2013). Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model. *Materia Socio Medica*, 25(2), 121-126.
- Muhammad, S. C., Hazoor, M. S., Rafi, N., & Masood, N. K. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3(4).

- Mukuna, T. E., & Mutsotso, S. N. (2011). Gender inequalities in early childhood development education teaching profession in Kenya. *Educational Research*, 2(13), 1876-1885.
- Muniandy, & Kannan, B. (2020). STRES KERJA DALAM KALANGAN GURU TABIKA KEMAS. *Jurnal Dedikasi*, 15, 74-86.
- Muniandy, J. (2017). An Investigation on English Teachers' Psychological Well-Being and Their Job Satisfaction. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 4(2), 20-31.
- Nalla, M. K., & Cobbina, J. E. (2017). Environmental factors and job satisfaction: The case of private security guards. *Security Journal*, 30(1), 215-226.
- Naveed, A., Usman, A., & Bushra, A. (2011). Promotion: A predictor of job satisfaction a study of glass industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 301-305.
- Nespoli, G. (2017). *Impact of supervisor support on employee job satisfaction among fundraising staff within higher education (Order No. 10608404). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1946173657). Retrieved from <http://ezproxy.um.edu.my:2048/login?url=https://search.proquest.com/docview/1946173657?accountid=28930>*.
- Ní Fhloinn, E., Fitzmaurice, O., Mac an Bhaird, C., & O'Sullivan, C. (2016). Gender differences in the level of engagement with mathematics support in higher education in Ireland. *International Journal of Research in Undergraduate Mathematics Education*, 2(3), 297-317.
- Noor, H. A. B., & Noor, H. N. M. N. (2007). Investigating the correlates and predictors of affective and continuance organizational commitment: A cross-sectional survey of Malaysian academic librarians. *ICOLIS 2007 Kuala Lumpur: LISU, FCSIT*, 447-466.
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam pendidikan*: McGraw Hill (Malaysia).
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1980). Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology*.
- Olson, R. E., McKenzie, J., Mills, K. A., Patulny, R., Bellocchi, A., & Caristo, F. (2019). Gendered emotion management and teacher outcomes in secondary school teaching: A review. *Teaching and Teacher Education*, 80, 128-144. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.01.010>
- Osbourne, J. W. (2015). What is rotating in exploratory factor analysis? *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 20(2), 1-7. Retrieved from <http://pareonline.net/getvn.asp?v=20&n=2>
- Oshagbemi, T. (1998). The Impact of Age on the Job Satisfaction of University Teachers. *Research in Education*, 59(1), 95-108.

- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS Program* (6th ed.). London, UK: McGraw-Hill Education.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Pepe, A. (2011). Measuring teacher job satisfaction: A quantitative empirical tool. *Paper presented at the 8th International Conference of European Research Network About Parents in Education, Milano, Italy*.
- Perševica, A. (2011). The significance of the teachers jobs satisfaction in the process of assuring quality education. *Problems of Education in The 21st Century*, 34, 98-109.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Salmela-Aro, K. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62-72.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Pressman, S. D., & Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological Bulletin*, 131(6), 925-971.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations*. San Francisco, CA: John Wiley.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *American Psychological Association*, 84(4), 698-714.
- Richards, K. A. R., Gaudreault, K. L., & Woods, A. M. (2018). Personal Accomplishment, Resilience, and Perceived Matterng as Inhibitors of Physical Educators' Perceptions of Marginalization and Isolation. *Journal of Teaching in Physical Education*, 37(1), 78-90.
- Rimm-Kaufman, S. E., Pianta, R. C., & Cox, M. J. (2000). Teachers' judgments of problems in the transition to kindergarten. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(2), 147-166.
- Robson, C. (2011). *Real World Research: A Resource for Users of Social Research Methods in Applied Settings* (2nd ed.). Oxford Blackwell Publishers Ltd.
- Rockoff, J. E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *The American Economic Review*, 94, 247-253.



- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., & . . . Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology, 105*(3).
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing—Teacher wellbeing: Two sides of the same coin? *Educational and Child Psychology, 29*(4).
- Rusk, R. D., & Water, L. E. (2013). Tracing the size, Reach, Impact, and Breadth of Positive Psychology. *The Journal of Positive Psychology, 8*, 207-221.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166. doi:http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719
- Şahin, F. T., & Sak, R. (2015). A comparative study of male and female early childhood teachers' job satisfaction in Turkey. *Early Childhood Education Journal, 44*(5), 473-481.
- Sak, R. (2018). Gender differences in Turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. *Early Childhood Education Journal (2018) 46*:643–653
- Saner, T., & Eyüpoğlu, Ş. Z., 55, 1020–1026. (2012). The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 55*, 1020-1026.
- Savalei, V. (2012). The Relationship Between Root Mean Square Error of Approximation and Model Misspecification in Confirmatory Factor Analysis Models. *Educational and Psychological Measurement, 72*(6), 910-932. doi:10.1177/0013164412452564
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55* 5-14. doi:doi:10.1037/0003-066X.55.1.5

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, *60*(5), 410-421.
- Şentuna, M. (2015). Investigation of job satisfaction, organizational commitment and self-esteem of physical education teachers according to the gender. *International Online Journal of Educational Sciences*.
- Seok, C. B., Cosmas, G., & Mahali, S. N. H. (2018). Kesejahteraan, kepuasan dan keberkesanan hidup komuniti pulau sapanggar: perspektif komuniti pulau. *Jurnal Pusat Penataran Ilmu & Bahasa*, *27*, 71-96.
- Sevä, I. J., Vinberg, S., Nordenmark, M., & Strandh, M. (2016). Subjective well-being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status. *Small Business Economics*, *46*(2), 239-253. Retrieved from [https://EconPapers.repec.org/RePEc:kap:sbusec:v:46:y:2016:i:2:d:10.1007\\_s11187-015-9682-9](https://EconPapers.repec.org/RePEc:kap:sbusec:v:46:y:2016:i:2:d:10.1007_s11187-015-9682-9)
- Sharma, P., & Srivastava, U. R. (2020). Emotion Regulation and Job Satisfaction as Predictors of Subjective Well-being in Doctors. *Management and Labour Studies*, *45*(1), 7-14.
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E., & Zechmeister, J. (2012). *Research methods in psychology*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research: A practical handbook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Simons, J. A., Irwin, D. B., & Drinnien, B. A. (1987). 'Maslow's hierarchy of needs', Psychology – The search for understanding. In W. P. Company (Ed.). New York, NY.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: The role of school goal structure and value consonance. *Anxiety, stress, and coping*, *24*(4), 369-385.
- Sousa, A. A. d., & Coleta, M. F. D. (2015). Professional profile, well-being and job satisfaction among psychologists working in public healthcare services. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, *32*(2), 249-258.
- Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *Lancet (London, England)*, *385*(9968), 640-648. doi:10.1016/S0140-6736(13)61489-0
- Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Retrieved from [http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport\\_anglais.pdf](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf)
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, stress, and coping*, *21*(1), 37-53.

- Sukardi. (2003). *Metodologi penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sultana, F., & Begum, B. (2012). Measuring the Job Satisfaction of Female Library Professionals Working in the Health Libraries in Dhaka City. *Eastern Librarian*, 23(1), 37-50.
- Syed Sofian, & Rohany Nasir. (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan. *Jurnal e-Bangi*, 5(1), 53-68.
- Sylvia, R. D., & Hutchinson, T. (1985). What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*, 38, 841-856.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Taxer, J. L., & Frenzel, A. C. (2015). Facets of teachers' emotional lives: A quantitative investigation of teachers' genuine, faked, and hidden emotions. *Teaching and Teacher Education*, 49, 78-88.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tillman, W. R., & Tillman, C. J. (2008). And you thought it was the apple: A study of job satisfaction among teachers. *Academy of Educational Leadership Journal*, 12(3), 1-18.
- Tinu, O. C., & Adeniji, A. A. (2015). Gender influence on job satisfaction and job commitment among colleges of education lecturers. *Journal of Education and Practice*, 6(13), 159-161.
- Tripathy, S., & Sahoo, F. M. (2018). Happiness and job satisfaction: An empirical study in public sector undertaking. *Indian Journal Of Positive Psychology*, 9(1), 130-134.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Tuohilampi, L., Hannula, M., Varas, L., Giacconi, V., Laine, A., Näveri, L., & i Nevado, L. S. (2015). Challenging the Western approach to cultural comparisons: Young pupils' affective structures regarding mathematics in Finland and Chile. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 13(6), 1625-1648.
- Turnbull, A. P., Turnbull, H. R., & (2001). *Families, professionals, and exceptionality: Collaborating for empowerment* (4th ed.). NJ: Merrill/Prentice Hall: Upper Saddle River.

- Uchegbu, E. (2020). Preschool teacher perspectives on challenging behavior and behavior management in teacher-student relationships. Dissertation Walden University
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109.
- Viskovic, I., & Vinjic Jevtic, A. (2017). Teachers' opinion on the possibilities of collaboration with parents. *Croatian Journal of Education*.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2012). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the "Double Jeopardy" Effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.
- Wirawani Kamarulzaman, & Muhd Burhan Ibrahim. (2012). What predicts job satisfaction in Malaysia? *Elixir Social Science*, 56, 13395-13398.
- Wong, N., Gong, X., & Fung, H. H. (2020). Does valuing happiness enhance subjective well-being? The age-differential effect of interdependence. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 1-14.
- Xing, Z., & Huang, L. (2014). The Relationship Between Age and Subjective Well-Being: Evidence from Five Capital Cities in Mainland China. *Social Indicators Research*, 117(3), 743-756.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in psychology*, 10, 799.
- Yilmaz, K. (2012). The relationship between primary school teachers' job satisfaction levels and organizational citizenship behaviors. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2).
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>
- Zainudin Awang, Lim, S., & Nur Fairuza Syahira. (2018). *Pendekatan Mudah SEM (Structural Equation Modelling)*. Selangor: MPWS.
- Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020). Chinese preschool teachers' emotional labor and regulation strategies. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103024.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, 29(1), 3-22. doi:10.1177/0950017014559267