



## Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Vokasional

### Level of Job Satisfaction Among Vocational College Lecturers

Mohamad M.M<sup>1</sup>, Johari M.F.<sup>1\*</sup>, Othman K.H.<sup>1</sup>, Chia S.Y.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional,  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

\*Corresponding uthor

DOI: <https://doi.org/10.30880/ojtp.2023.08.02.002>

Received 30 April 2023; Accepted 18 September 2023; Available online 30 September 2023

**Abstrak:** Kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif atau puas yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Terutamanya, kepuasan kerja pendidik TVET akan memberikan impak kepada pencapaian akademik, penglibatan, dan kesejahteraan pelajar. Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja para pensyarah TVET di Kolej Vokasional. Seramai 44 orang pensyarah di Kolej Vokasional dari Negeri Sembilan telah terlibat dalam kajian ini. Kajian berbentuk kuantitatif ini menggunakan borang soal selidik yang mengandungi 50 item soalan yang merangkumi lima faktor iaitu keadaan kerja, kedudukan gaji, penyeliaan pengarah, rakan sekerja dan peluang kenaikan pangkat. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science Version 22.0*. Hasil kajian mendapati secara keseluruhannya tahap kepuasan kerja pensyarah TVET di Kolej Vokasional berada pada tahap sederhana. Faktor rakan sekerja berada pada tahap kepuasan yang tertinggi manakala faktor kenaikan pangkat berada pada tahap kepuasan yang paling rendah. Analisis data juga mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja dengan jantina, bidang dan pengalaman bekerja. Untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan komitmen para pensyarah, Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (BPLTV) perlu bertindak untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja para pensyarah dengan menawarkan lebih banyak peluang kenaikan pangkat kepada mereka. Pada masa yang sama, para pensyarah juga perlu memanfaatkan peluang laluan guru cemerlang untuk peningkatan kerjayanya.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, pensyarah, TVET

**Abstract:** Job satisfaction refers to an employee's positive or contented feelings about his or her work. Significantly, the job satisfaction of TVET educators will impact academic achievement, engagement, and student well-being. Thus, this study aimed to determine job satisfaction among TVET instructors at vocational colleges, which involved 44 lecturers from the Vocational College in Negeri Sembilan. This quantitative study employs 50 questions covering five factors: working conditions, salary, direct supervision, coworkers, and promotion opportunities. The Statistical Package for Social Science Version 22.0 software analysed the data. The study results indicate that overall job satisfaction among TVET instructors at the Vocational College is moderate. The colleague factor is at the highest level of satisfaction, while the promotion opportunities factor is at the lowest level of satisfaction. The data analysis also revealed no significant correlation between job satisfaction and gender, expertise, or years of experience. In order to improve the quality of teaching and the commitment of lecturers, the Technical and Vocational Education Division needs to increase the level of job satisfaction of lecturers by offering them more promotion opportunities. At the same time, the lecturers should take advantage of the excellent teacher pathway opportunities for career advancement.

**Keywords:** Job satisfaction, lecturer, TVET

## 1. Pengenalan

Kepuasan kerja di institusi pendidikan merujuk kepada tahap kepuasan pendidik dalam pelaksanaan tugas mereka. Hal ini amat mempengaruhi terhadap pembelajaran pelajar di dalam kelas. Menurut Manandhar et al. (2021), kepuasan kerja pendidik merupakan faktor penting dalam penunjuk prestasi kerja yang baik dan ia dapat mencerminkan keberkesanan aktiviti pengajarannya. Secara langsung, kepuasan kerja juga mempengaruhi peningkatan status profesion pengajaran seseorang pendidik (Toropova et al., 2021). Komitmen pendidik dalam profesion merupakan tingkah laku pendidik yang berkaitan dengan nilai profesional, etika, dan kesediaan untuk melakukan kerja yang baik. Jika komitmen pendidik pada tahap yang rendah akan menjejaskan prestasi pembelajaran pelajar (Setyaningsih & Sunaryo, 2021). Sehubungan itu, apabila pendidik berasa puas hati dengan pekerjaan mereka, ia boleh memberikan impak positif kepada pencapaian akademik, penglibatan, dan kesejahteraan pelajar.

Terutamanya selepas pandemik COVID-19, kepuasan kerja pendidik juga telah menjadi isu penting. Beban kerja yang bertambah, kesejahteraan emosi dan mental, sokongan pentadbir, serta pengiktirafan terhadap usaha dan dedikasi guru juga merupakan faktor-faktor penting yang perlu diberi perhatian untuk meninjau kepuasan kerja pendidik dalam era pasca-pandemik. Khawand dan Zargar (2022) menyatakan bahawa kesan psikologi pandemik COVID-19 terhadap pendidik terutamanya beban kerja telah memberi impak kepada keseimbangan kerja-hidup mereka. Dapatan kajiannya juga menunjukkan kepuasan kerja pendidik yang semakin berkurang telah mengakibatkan mereka berasa ingin berhenti kerja. Apabila seseorang mempunyai tahap kepuasan kerja yang diharapkan, mereka berkemungkinan kekal dalam pekerjaannya. Sebaliknya, mereka akan mempunyai niat untuk berhenti kerja apabila tidak berpuas hati terhadap pekerjaan mereka (Darsan, 2022).

Hampir setiap tahun kebelakangan ini, Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) menyatakan bahawa terdapat seramai lebih 10,000 pendidik ingin bersara awal atas sebab bebanan tugas yang berlebihan (Nasbah, 2023). Masalah yang biasa dihadapi oleh pekerja adalah keletihan, berasa tertekan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya bukan saja wujud sebelum dan selepas pandemik COVID-19 (Donley, 2021). Menurut Martínez-León et. al. (2018), kepuasan kerja guru lelaki adalah lebih rendah berbanding pekerja guru perempuan. Selain itu, Williams (2019) menyatakan bahawa kepuasan kerja guru novis yang rendah merupakan masalah kebimbangan pihak pentadbir sekolah. Maka, kajian tahap kepuasan kerja amat penting dilaksanakan untuk meninjau kepuasan kerja pendidik di Malaysia terutamanya selepas pandemik COVID-19. Walau bagaimanapun, tidak banyak perhatian diberikan kepada kepuasan kerja pensyarah-pensyarah di institusi Pendidikan Latihan Teknikal dan Vokasional (Mohamad Noor, 2019) yang boleh mempengaruhi kualiti pendidikan yang disampaikan dan akhirnya memberi impak kepada pembangunan tenaga kerja. Sehubungan itu, objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja pensyarah-pensyarah Kolej Vokasional supaya semua pihak berkepentingan terutamanya Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional dapat mengetahui maklumat tahap kepuasan kerja mereka yang lebih spesifik dan mengambil tindakan susulan yang bersesuaian.

## 2. Kajian Literatur

Pensyarah-pensyarah Kolej Vokasional memainkan peranan penting dalam membekalkan tenaga mahir dan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi di negara. Maka, kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional adalah penting diberi perhatian untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi. Antara faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja seperti keadaan kerja, kedudukan gaji, penyeliaan pengarah, rakan sekerja, dan peluang kenaikan pangkat (Fareza & Tentama, 2020; Setyaningsih & Sunaryo, 2021; Yan et al., 2022).

## 2.1 Keadaan Kerja

Persekitaran kerja merujuk kepada keadaan tempat di mana seseorang bekerja (Donley, 2021). Ia memberi impak terhadap kepuasan kerja seseorang dalam sesebuah organisasi. Suasana kerja yang menyeronokkan dapat menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaan mereka (Chang et al, 2019). Sebaliknya, organisasi yang tidak memberi kepentingan terhadap persekitaran kerja juga akan membawa impak yang buruk. Kajian Taheri et al. (2020) menunjukkan bahawa apabila seseorang bekerja dalam persekitaran kerja yang positif dan menyokong, mereka cenderung lebih berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Secara langsung, ini juga boleh menyebabkan peningkatan motivasi, produktiviti, dan komitmen terhadap organisasi. Namun, apabila pekerja bekerja dalam persekitaran kerja yang negatif, mereka akan kurang berpuas hati dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mengalami keletihan kerja dan rasa tertekan. Bukan itu sahaja, kajiannya juga mendapati bahawa persekitaran kerja yang tidak menyenangkan boleh menyumbang kepada tekanan kerja dan masalah kesihatan, serta memberi kesan negatif terhadap kepuasan kerja.

Sebaliknya, dapatan kajian Chang et al. (2019) menunjukkan keadaan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen profesional dan kepuasan kerja seseorang terutamanya mereka gembira dalam pelaksanaan tugas serta tugas kerja yang diamanahkan adalah mencabar. Selain itu, kajian Jentsch et al. (2023) juga menunjukkan kualiti persekitaran kerja memberi kesan yang ketara kepada tahap kepuasan kerja seseorang pendidik. Dalam kajian Toropova et al. (2021) mendapati bahawa tahap kepuasan kerja pendidik yang rendah telah dikaitkan dengan persekitaran kerja yang semakin merosot, dan seterusnya telah memberi kesan negatif terhadap pengambilan dan pengekalan guru. Maka, pihak berkepentingan perlu mengutamakan aspek keadaan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pendidik (Glaveli et al., 2023).

## 2.2 Kedudukan Gaji

Gaji merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan semua pekerjaan. Menurut Al-Swalmeh (2020), kedudukan gaji mengukur kecukupan gaji bulanan yang diterima oleh seseorang pekerja dari segi kesesuaiannya dengan usaha yang diberikan di tempat kerja. Apabila seseorang dibayar gaji yang setimpal dengan kerja yang diamanahkan, pasti ia dapat menyumbang kepada kepuasan kerja mereka. Menurut Glaveli et al. (2023), gaji merupakan faktor ancaman terhadap kepuasan kerja pendidik. Maka, semua pihak berkepentingan perlu memberi perhatian khusus kepada gaji yang adil dan saksama serta peluang kenaikan pangkat yang dapat membantu peningkatan tahap kepuasan kerja dan komitmen profesional seseorang pendidik (Al Jadidi, 2022). Secara rasional, gaji adalah penting untuk mengekalkan pendidik dalam profesion. Kebiasaannya, lebih banyak gaji yang diperoleh oleh pendidik, lebih mereka berpuas hati dengan pekerjaannya.

Hee et al. (2019) menegaskan bahawa faktor gaji merupakan punca yang menyebabkan pendidik mengambil keputusan untuk meninggalkan profesion berbanding dengan faktor beban kerja. Ini adalah selari dengan dapatan kajian Schaack et al. (2020) yang menunjukkan bahawa pendidik yang berpendapatan rendah sentiasa mengalami keletihan emosi yang tinggi, dan mereka lebih cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Walau bagaimanapun, dapatan kajian Li (2021) menunjukkan kepuasan pendidik terhadap gaji tidak mempunyai kesan yang signifikan terhadap faktor keletihan emosi, tetapi mempunyai kesan yang amat ketara pada dimensi pencapaian sendiri. Lebih daripada 90 peratus pendidik tidak berpuas hati dengan gaji mereka dan keengganan lelaki terlibat dalam profesion keguruan adalah kerana gaji yang rendah (Huo et al., 2021). Apabila pendidik tidak berpuas hati dengan gaji mereka, mereka akan hilang kesabaran dan belas kasihan terhadap pelajar, dan akan melayan pelajar secara negatif (Li, 2021).

Bukan itu sahaja, dapatan kajian Ong et al. (2020) menunjukkan pendidik yang menerima gaji yang tinggi terutamanya yang memegang jawatan pentadbiran juga menunjukkan tahap kepuasan kerja yang rendah terhadap persekitaran kerja, gaji dan beban tugas. Secara langsung, ia juga menjejaskan kepuasan kerja rakan sekerja yang lain dan pengurusan institusi pendidikan mereka. Maka, ini jelas menunjukkan sekiranya gaji pendidik yang tidak setimpal dengan beban tugas dan tanggungjawab yang dipikul boleh menjejaskan kepuasan kerja mereka. Secara ringkas, faktor gaji merupakan faktor yang paling dominan dalam penentuan kepuasan kerja (Wenyi & Tentama, 2020). Kedudukan gaji yang adil dan setimpal dengan beban tugas dapat mendorong para pendidik kekal bermotivasi dan memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada institusi pendidikan dan pelajar mereka.

## 2.3 Penyeliaan Pengarah

Penyeliaan ditakrifkan sebagai persepsi pekerja terhadap sokongan yang diterima daripada penyelia dalam sesebuah organisasi (Karaferis et al., 2022). Penyeliaan yang menyokong seperti komunikasi yang jelas, pengiktirafan dan penghargaan, layanan yang adil dan pemberian autonomi merupakan faktor utama yang harus dipertimbangkan oleh pengarah untuk meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pensyarah Kolej Vokasional. Dapatan kajian De Nobile and Bilgin (2022) yang dijalankan ke atas 1,575 pendidik di Australia telah menunjukkan hubungan yang rapat bagi komunikasi keterbukaan pengetua menyumbang kepada kepuasan kerja mereka. Ini disebabkan cara pengetua berkomunikasi mempengaruhi sikap dan perasaan pendidik terhadap pemimpin mereka. Pengetua yang menunjukkan keikhlasan dalam komunikasi dapat menimbulkan kegembiraan dan kebanggaan kepada pendidik (Men & Yue, 2019).

Selain itu, pengiktirafan dan penghargaan juga penting dalam memberikan motivasi kepada seseorang untuk melakukan kerja dengan lebih baik. Kajian Álvarez (2022) menunjukkan para pendidik berasa sederhana berpuas hati

terhadap institusi pendidikan dan penghargaan pemimpin yang tunjukkan kepada kerja mereka dan mencadangkan pemimpin harus memperbaiki hubungan mereka dengan pendidik serta memberi penghargaan yang lebih terhadap kerja mereka. Ini kerana terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan penghargaan pemimpin di mana kekurangan pengiktirafan dalam kerja memberi kesan kepada tahap kepuasan kerja yang rendah (Litchfield et al., 2022).

Layanan yang adil di tempat kerja, termasuk pengagihan tugas atau pemberian peluang yang adil kepada pekerja, akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja mereka. Menurut Küçük (2022), interaksi pemimpin secara adil dengan pekerja mempunyai kesan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja. Apabila pensyarah diberikan layanan yang adil akan cenderung mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi atas sebab mereka berasa dihargai, diakui, dan diberikan peluang yang sama untuk berkembang dan maju dalam kerjaya mereka. Sebaliknya, jika terdapat ketidakadilan dalam layanan di tempat kerja, seperti ketidakadilan dalam pengagihan tugas atau pengiktirafan kerja, tahap kepuasan kerja mereka juga akan menurun. Ini adalah selari dengan kajian Bibi et al. (2019) yang menyatakan bahawa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah keadaan kerja yang tidak berat sebelah.

Menurut Jeremias et al. (2019), pemberian autonomi kepada pendidik untuk membuat keputusan dalam aktiviti pengajaran adalah penting dalam peningkatan tahap kepuasan kerja di institusi Pendidikan Teknikal Dan Latihan Vokasional (TVET). Secara rasional, pemberian autonomi dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, dengan memberikan peluang kepada pensyarah membuat keputusan sendiri dalam hal-hal seperti kaedah pengajaran atau penilaian pelajar. Dapatan kajian Peng et al. (2022) juga menunjukkan pendidik yang mempunyai tahap autonomi yang tinggi cenderung kepada tahap kepuasan kerja yang tinggi dan kesihatan mental yang lebih baik. Namun begitu, kajian Dou et al. (2017) mendapati autonomi pendidik tidak dipengaruhi dengan kepuasan kerja mereka tetapi dipengaruhi oleh efikasi sendiri. Ini disebabkan pendidik yang mengajar di sekolah menengah negara China menghadapi tekanan yang kuat daripada Kementerian dan keseragaman sistem peperiksaan yang mengakibatkan pendidik perlu bertanggungjawab terhadap risiko kegagalan kaedah pengajaran yang digunakan. Sehubungan itu, peningkatan autonomi pendidik dalam konteks ini tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Maka, penyeliaan pengarah terhadap autonomi pendidik dengan kepuasan kerja bagi pensyarah Kolej Vokasional adalah penting untuk dikaji.

## 2.4 Rakan Sekerja

Kerjasama rakan sekerja merupakan satu lagi faktor penting yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja, terutamanya kerjasama dengan rakan sekerja yang lain dalam penyediaan bahan pengajaran, diikuti dengan perbincangan kaedah pengajaran yang lebih baik atau perkongsian kepakaran masing-masing dalam pembangunan profesionalisme; maka tahap kepuasan kerja pendidik akan meningkat dalam konteks ini (Ortan et al., 2021). Hubungan positif dengan rakan sekerja seperti kerja berpasukan, sokongan sosial, bimbingan rakan, komunikasi berkesan dan perkongsian beban kerja boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan negatif dengan rakan sekerja juga boleh menyebabkan tekanan, konflik dan kekurangan sokongan yang mengakibatkan penurunan tahap kepuasan kerja. Jentsch et al. (2023) juga menyatakan bahawa hubungan sosial di tempat kerja termasuk sokongan rakan sekerja boleh menjejaskan kepuasan kerja pendidik.

Selain itu, dapatan kajian Stang et al. (2022) menunjukkan bahawa sokongan daripada rakan sekerja memberi impak yang positif terhadap kepuasan kerja dan dapat mengurangkan tekanan dan keletihan terutamanya dalam pandemik COVID-19. Rakan sekerja yang sanggup berkongsi beban kerja dan memberikan sokongan semasa masa yang mencabar boleh menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, perasaan tertekan dan letih dengan beban kerja yang berlebihan atau kekurangan sokongan daripada rakan sekerja yang menyebabkan penurunan tahap kepuasan kerja. Menurut Skaalvik dan Skaalvik (2021), kolaborasi antara rakan sekerja dapat membina kepercayaan dan kesediaan untuk menyokong antara satu sama lain untuk mencapai matlamat bersama yang dapat memberi kesan positif terhadap kepuasan kerja. Secara langsung, peningkatan kepuasan kerja pendidik berlaku apabila rakan sekerja memberi sokongan atau kerjasama yang baik dengan mewujudkan persekitaran kerja yang positif dan menyokong.

## 2.5 Peluang Kenaikan Pangkat

Peluang kenaikan pangkat merupakan jangkaan kemajuan kerjaya seseorang pada masa depan dalam sesebuah organisasi (Tran & Do, 2020). Menurut Hussain et al. (2022), kenaikan pangkat merupakan faktor penting yang memberi kesan positif dalam kepuasan kerja untuk meningkatkan keyakinan dan kecekapan pendidik. Ia dapat memberikan pengiktirafan dan pengesahan kerja keras dan kepakaran seseorang, di samping meningkatkan harga diri dan motivasi mereka yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Ini juga selari dengan dapatan kajian Fareza dan Tentama (2020) yang menunjukkan peluang kenaikan pangkat amat mempengaruhi kepuasan kerja pendidik.

Sebaliknya apabila peluang kenaikan pangkat yang terhad juga akan menyebabkan ketidakpuasan kerja kerana pendidik mungkin merasakan bahawa mereka kurang dihargai untuk meningkatkan prestasi mereka. Dapatan kajian Kroupis et al. (2019) menunjukkan bahawa pendidik tidak berpuas hati dengan kenaikan pangkat yang mengakibatkan mereka berasa keletihan dengan pekerjaan masing-masing. Secara langsung, keadaan ini membawa kepada penurunan kepuasan kerja, motivasi rendah untuk bekerja lebih keras, dan peningkatan risiko keletihan dan keinginan untuk mencari peluang kenaikan pangkat di tempat kerja yang lain. Maka, adalah penting bagi organisasi untuk memberi perhatian

kepada peluang yang terhad untuk kenaikan pangkat dan mencari jalan penyelesaian dengan bijak bagi memastikan kepuasan kerja dan motivasi pendidik sentiasa berada pada tahap yang tinggi.

Secara keseluruhan, tahap kepuasan kerja para pensyarah di Kolej Vokasional perlu diberikan perhatian untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi di negara. Faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja termasuk keadaan kerja yang positif, kedudukan gaji yang adil, penyeliaan pengarah yang baik, hubungan baik dengan rakan sekerja, serta peluang kenaikan pangkat perlu dikaji secara mendalam. Maka, penting bagi pihak berkepentingan untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional terutamanya selepas pandemik COVID-19 ini.

### 3. Metodologi

#### 3.1 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian tinjauan deskriptif dipilih untuk mengetahui isu semasa dari pandangan orang ramai (Tham, 2020). Sehubungan itu, kajian ini merupakan kajian deskriptif dan inferensi bagi meninjau tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Vokasional Negeri Sembilan. Alat penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik untuk memperoleh maklumat dan data yang diperlukan.

#### 3.2 Responden Kajian

Kajian ini menggunakan persampelan bertujuan dalam pemilihan responden yang terdiri daripada pensyarah Kolej Vokasional di Negeri Sembilan. Pemilihan responden ini disebabkan lebih ramai responden yang sukarela dan bersedia untuk menjawab soal selidik tahap kepuasan kerja ini untuk menjamin kebolehpercayaan data kajian. Campbell et al. (2020) menyatakan bahawa persampelan bertujuan digunakan untuk pemilihan responden yang bersesuaian dengan matlamat dan objektif penyelidikan serta menambah baik kebolehpercayaan data kajian. Dapatan kajian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi tetapi dapat memberi gambaran awal terhadap tahap kepuasan kerja pensyarah di Kolej Vokasional.

#### 3.3 Instrumen Kajian

Kajian ini mengadaptasi instrumen Hashim dan Marappan (2011) selaras dengan objektif kajian. Instrumen utama dalam kajian ialah soal selidik terancang. Item-item soal selidik menggunakan pemberat skala Likert lima mata iaitu skala 1 mewakili sangat tidak puas hati sehingga skala 5 mewakili sangat puas hati. Menurut Fatmawati dan Irbayuni (2021), skala Likert sesuai digunakan sebagai alat pengukuran terhadap sikap, pendapat mahupun persepsi responden terhadap sesuatu fenomena. Dalam kajian ini, soal selidik terbahagi kepada dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B dan mempunyai 50 item soalan. Bahagian A mengenai Demografi Responden iaitu jantina, bidang pengkhususan dan pengalaman pensyarah di Kolej Vokasional Negeri Sembilan. Manakala Bahagian B ialah Tahap Kepuasan Kerja Responden seperti Keadaan Kerja, Kedudukan Gaji, Penyeliaan Pengarah, Rakan Sekerja dan Peluang Kenaikan Pangkat.

**Jadual 1 - Bilangan item dalam domain kepuasan kerja**

Faktor	Bilangan Item
Keadaan kerja	10
Kedudukan gaji	10
Penyeliaan pengarah	10
Rakan sekerja	10
Peluang kenaikan pangkat	10

#### 3.4 Prosedur Pengumpulan Data & Penganalisan Data

Set soal selidik dibina melalui *google form* dan diedarkan secara talian serta dipantau oleh penyelidik melalui aplikasi kumpulan rasmi *Whatsapp*. Tinjauan secara soal selidik melalui *google form* lebih menjimatkan kos, tenaga dan masa selain mudah diuruskan (Mahmod et al., 2020). Perisian Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22.0 digunakan untuk menganalisis data deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif menyatakan frekuensi, min, sisihan piawai dan peratusan hasil kajian bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Vokasional Negeri Sembilan. Kajian ini menggunakan skor min seperti dirumuskan oleh Mohd Najib (2003) dan juga Rozo et al. (2016) dalam menentukan tahap kepuasan kerja guru.

Ujian t sampel bebas digunakan untuk mengukur analisis statistik inferensi bagi tahap kepuasan kerja mengikut jantina dan bidang. Manakala, ujian Anova digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja mengikut pengalaman mengajar. Interpretasi dapatan kajian ini bergantung kepada nilai skor min. Jadual 2 menunjukkan data deskriptif bagi menentukan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Vokasional Negeri Sembilan pada lima tahap.

**Jadual 2 - Tafsiran skor min**

Tahap	Skor Min
Sangat rendah	1.00 – 1.80
Rendah	1.81 – 2.60
Sederhana	2.61 – 3.40
Tinggi	3.41 – 4.20
Sangat tinggi	4.21 – 5.00

#### 4. Dapatan Kajian Dan Perbincangan

Kajian ini telah dijalankan terhadap para pensyarah Kolej Vokasional di Negeri Sembilan pada 5 hingga 10 April 2023. Sampel bagi kajian ini adalah melibatkan sebanyak 44 orang pensyarah yang bertugas di Kolej Vokasional menggunakan kaedah persampelan bertujuan. Sebelum penganalisan data dijalankan, pengkaji membuat penyemakan jawapan respons bagi setiap set soal selidik yang dipulangkan adalah lengkap. Selepas itu, pengkaji mula membuat penganalisan data soal selidik dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science Version 22.0 for Windows*. Jadual 3 menunjukkan statistik deskriptif yang berkaitan dengan demografi sampel kajian (n = 44).

**Jadual 3 - Analisis demografi responden**

	Item Demografi	Kekerapan	Peratus
<b>Jantina</b>	Lelaki	12	27.3
	Perempuan	32	72.7
	<b>Keseluruhan</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>
<b>Bidang</b>	Akademik	14	31.8
	Teknikal dan Vokasional	30	68.2
	<b>Keseluruhan</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>
<b>Pengalaman mengajar</b>	5 Tahun ke bawah	13	29.5
	6 – 10 tahun	10	22.7
	11 – 15 tahun	6	13.6
	16 – 20 tahun	4	9.1
	21 – 25 tahun	4	9.1
	26 tahun ke atas	7	15.9
	<b>Keseluruhan</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

#### 4.1 Ujian Kenormalan

Ujian Kenormalan Bagi memenuhi keperluan melaksanakan analisis parametrik, ujian kenormalan merupakan antara syarat yang perlu dipatuhi. Kenormalan data disemak menerusi nilai skewness dan kurtosis pada julat -2.00 hingga 2.00 (George & Mallery, 2010). Melalui analisis tersebut, data yang diperoleh bagi kedua-dua pemboleh ubah kajian didapati bertabur secara normal, dengan nilai skewness adalah di antara -.496 dan 1.33. Jadual 4 menunjukkan hasil ujian kenormalan bagi pemboleh ubah kepuasan kerja dan komitmen.

**Jadual 4 – Ujian kenormalan**

Faktor	Skewness	Kurtosis
Keadaan kerja	-.496	-.115
Kedudukan gaji	-.180	1.33
Penyeliaan pengarah	-.411	-.339
Rakan sekerja	-.345	.382
Peluang kenaikan pangkat	-.178	.160

Data kajian diuji melalui analisis deskriptif. Sebanyak 44 responden telah menjawab soal selidik menggunakan kaedah persampelan bertujuan. Berdasarkan objektif kajian, Jadual 5 menunjukkan jenis analisis data bagi setiap soalan kajian.

**Jadual 5 – Soalan kajian dan jenis analisis data**

	Soalan Kajian	Jenis Analisis Data
1	Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional berdasarkan faktor keadaan kerja?	Deskriptif
2	Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional berdasarkan faktor kedudukan gaji?	Deskriptif

3	Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional berdasarkan faktor penyeliaan pengarah?	Deskriptif
4	Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional berdasarkan faktor rakan sekerja?	Deskriptif
5	Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional berdasarkan faktor peluang kenaikan pangkat?	Deskriptif

#### 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bagi tahap kepuasan kerja secara keseluruhannya adalah sederhana ( $M=3.22$ ,  $SP=.20$ ). Dapatan kajian menunjukkan analisis deskriptif faktor rakan sekerja menunjukkan nilai min yang paling tinggi ( $M=3.68$ ,  $SP=.41$ ), manakala faktor peluang kenaikan menunjukkan nilai min yang paling rendah ( $M=2.76$ ,  $SP=.41$ ). Analisis deskriptif bagi faktor keadaan kerja pula secara keseluruhannya juga adalah tinggi ( $M=3.43$ ,  $SP=.52$ ). Selain itu, analisis deskriptif faktor kedudukan gaji dan penyeliaan pengarah menunjukkan nilai min yang sederhana ( $M=3.20$ ,  $SP=.33$ ) dan ( $M=3.02$ ,  $SP=.19$ ) sebagaimana dalam Jadual 6.

**Jadual 6 - Tahap kepuasan kerja**

Faktor	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Keadaan kerja	3.43	0.52	Tinggi
Kedudukan gaji	3.20	0.33	Sederhana
Penyeliaan pengarah	3.02	0.19	Sederhana
Rakan sekerja	3.68	0.41	Tinggi
Peluang kenaikan pangkat	2.76	0.41	Sederhana
<b>Keseluruhan</b>	<b>3.22</b>	<b>0.20</b>	<b>Sederhana</b>

#### 4.3 Analisis Statistik Inferens

Dalam bahagian ini, pengkaji akan mengemukakan statistik inferensi yang telah diperoleh melalui kaedah analisis Ujian-t dan juga ANOVA sehalu. Berdasarkan Jadual 7 didapati nilai-t bagi perbandingan tahap kepuasan kerja berdasarkan jantina lelaki dan perempuan ialah  $t=0.280$  dan tahap signifikan  $p=0.781$ . Tahap signifikan ini lebih besar daripada  $0.05(p>0.05)$ . Jadi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja antara pensyarah lelaki dan perempuan.

**Jadual 7 - Tahap kepuasan kerja berdasarkan jantina**

Jantina	Bil	Min	Sisihan Piawai	Nilai-t	Sig.
Lelaki	12	3.232	0.235	0.280	0.781
Perempuan	32	3.213	0.189		

Berdasarkan Jadual 8, didapati nilai-t bagi perbandingan tahap kepuasan kerja berdasarkan bidang akademik dan teknikal dan vokasional ialah  $t=0.365$  dan tahap signifikan  $p=0.717$ . Tahap signifikan ini lebih besar daripada  $0.05(p>0.05)$ . Jadi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja antara pensyarah bidang akademik dan bidang teknikal dan vokasional.

**Jadual 8 - Tahap kepuasan kerja berdasarkan bidang**

Bidang	Bil	Min	Sisihan Piawai	Nilai-t	Sig.
Akademik	14	3.201	0.218	0.365	0.717
Teknik dan Vokasional	30	3.225	0.194		

Berdasarkan Jadual 9, didapati tiada perbezaan yang signifikan skor min tahap kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar ( $F(5,38)=0.205$ ;  $p>0.05$ ). Persepsi pensyarah 5 tahun ke bawah ( $M=3.239$ ,  $S.P=0.238$ ), persepsi pensyarah 6 – 10 tahun ( $M=3.254$ ,  $S.P=0.159$ ), persepsi pensyarah 11 – 15 tahun ( $M=3.183$ ,  $S.P=0.114$ ), persepsi pensyarah 16 – 20 tahun ( $M=3.225$ ,  $S.P=0.237$ ), persepsi pensyarah 21 – 25 tahun ( $M=3.185$ ,  $S.P=0.192$ ) dan persepsi pensyarah 26 tahun keatas ( $M=3.171$ ,  $S.P=0.267$ ). Skor min persepsi pensyarah tidak berbeza secara signifikan.

**Jadual 9 - Ujian ANOVA tahap kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar**

Persepsi	Jumlah Kuasa dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Antara Kumpulan	0.045	5	0.009	0.205	0.958
Dalam Kumpulan	1.680	38	0.044		
<b>Jumlah</b>	1.725	43			

## 5. Perbincangan

Hasil analisis data menunjukkan bahawa hanya dua faktor kepuasan kerja (keadaan kerja dan rakan sekerja) berada di tahap tinggi manakala tiga lagi (kedudukan gaji, penyeliaan pengarah dan peluang kenaikan pangkat) berada di tahap sederhana. Hal ini memberikan gambaran bahawa kepuasan kerja para pensyarah di Kolej Vokasional secara keseluruhannya berada di tahap yang sederhana. Ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Ibrahim and Zainuddin (2021) yang mendapati bahawa kepuasan kerja di kalangan pensyarah TVET di Malaysia adalah sederhana. Dapatan kajian ini juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut jantina, bidang dan pengalaman mengajar. Dalam kajian Al-Swalmeh (2020), dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan secara statistik dalam tahap kepuasan kerja mengikut jantina, kelayakan dan pengalaman. Maka, tahap kepuasan kerja pensyarah di Kolej Vokasional tidak dipengaruhi oleh jantina, bidang dan pengalaman mengajar atas sebab kebanyakan tempat kerja dapat menyediakan keadaan kerja yang kondusif serta peluang dan layanan yang saksama kepada semua pensyarah. Menurut Isac et al. (2021), budaya organisasi yang sihat amat mempengaruhi tahap kepuasan kerja dan prestasi seseorang pekerja.

Sehubungan itu, Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (BPLTV) harus bertindak untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi para pensyarah di Kolej Vokasional. Cadangan dan tindakan susulan memainkan peranan penting agar tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Vokasional di Negeri Sembilan mencapai perubahan tahap kepuasan kerja yang sederhana kepada tahap kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, tiada tindakan penambahbaikan yang diambil oleh BPLTV tidak mustahil kelak tahap kepuasan tersebut akan berada di tahap yang rendah. Berikut adalah beberapa cadangan penambahbaikan yang diusul kepada pelbagai pihak berkepentingan. Ini termasuk pemantauan secara berterusan berkaitan dengan pengurusan Kolej Vokasional dan elemen faktor-faktor terhadap tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Vokasional. Pemantauan berterusan daripada Kementerian Pendidikan Malaysia dapat membantu menjayakan penambahbaikan dasar terutamanya dari segi menawarkan peluang kenaikan pangkat yang lebih seperti pendedahan laluan istimewa khusus untuk guru pakar dan guru cemerlang untuk pensyarah Kolej Vokasional. Selain itu, kerajaan perlu menganjurkan pelbagai program latihan perkembangan profesionalisme pensyarah dan penambahbaikan infrastruktur di Kolej Vokasional seiring dengan kemajuan dan kehendak Revolusi Industri 5.0.

Lebih banyak peluang kenaikan pangkat perlu diberikan selain merombak strategi pengurusan strategik organisasi terutamanya menawarkan latihan dan sokongan organisasi, sokongan pengurusan dan sumber (Diehl et al., 2021; Ortan et al., 2021) dan para pensyarah juga perlu berfikir secara rasional dengan memanfaatkan peluang laluan guru cemerlang untuk peningkatan kerjaya dalam perkhidmatan. Secara langsung, ini dapat memberi impak positif terhadap tahap kepuasan kerja di kalangan pensyarah Kolej Vokasional malah meningkatkan kualiti pengajaran seiring dengan abad ke-21. Cadangan kajian selanjutnya tidak terhad kepada pensyarah di Kolej Vokasional Negeri Sembilan sahaja. Malah, kajian kualitatif yang lebih mendalam disarankan untuk memahami setiap faktor tahap kepuasan kerja bagi semua pensyarah TVET di Kolej Vokasional seluruh Malaysia supaya pihak berkepentingan dapat mengambil tindakan yang sewajarnya untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja pensyarah secara maksimum.

## 6. Kesimpulan

Secara keseluruhan, dapatan kajian ini menunjukkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Vokasional di Negeri Sembilan berada pada tahap yang sederhana. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kebanyakan pensyarah Kolej Vokasional mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap faktor rakan sekerja. Kepercayaan dan kesediaan untuk menyokong satu sama lain bagi mencapai matlamat bersama dapat memberi kesan positif terhadap kepuasan kerja terutamanya melalui kolaborasi antara rakan sekerja (Skaalvik dan Skaalvik, 2021). Perubahan budaya organisasi kerja yang drastik terutamanya ketika fasa dan pasca pandemik membuktikan sokongan daripada rakan sekerja memberi impak yang positif terhadap kepuasan kerja dan dapat mengurangkan tekanan dan keletihan (Stang et al., 2022). Sehubungan itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa peluang kenaikan pangkat dalam kalangan para pensyarah Kolej Vokasional di Negeri Sembilan mempunyai nilai skor min yang paling rendah. Ini kerana peluang kenaikan pangkat warga pendidik Kementerian Pelajaran Malaysia adalah tertakluk kepada dasar kerajaan. Para penyelidik menyarankan pihak berkepentingan harus memberi perhatian dan kepentingan peluang kenaikan pangkat untuk meningkatkan kepuasan kerja pensyarah Kolej Vokasional terutamanya pasca pandemik COVID-19. Apabila berlaku penurunan tahap kepuasan kerja, motivasi pekerja menjadi lebih rendah, peningkatan risiko keletihan dan keinginan untuk mencari peluang kenaikan pangkat di tempat kerja yang lain (Kroupis et al., 2019). Impaknya, ramai pendidik mempunyai niat untuk berhenti kerja apabila tidak berpuas hati terhadap pekerjaan mereka (Darsan, 2022). Ini



turut diakui oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan menerima permohonan seramai 10,000 pendidik yang ingin bersara awal ekoran tahap kepuasan kerja yang rendah (Nasbah, 2023). Justeru, kenaikan pangkat merupakan faktor penting yang memberi kesan positif dalam kepuasan kerja untuk meningkatkan keyakinan dan kecekapan pendidik (Hussain et al., 2022). Hasil dapatan kajian ini perlu dijadikan sebagai aras penunjuk dalam perancangan dan pelaksanaan program penambahbaikan tahap kepuasan kerja pensyarah di Kolej Vokasional demi peningkatan kualiti pendidikan negara dan kebolehpasaran pelajar Kolej Vokasional.

## Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada mereka yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan kajian sehingga diterbitkan artikel ini.

## Rujukan

- Al Jadidi, N. A. A. (2022). Job satisfaction among early childhood female teachers and its impact on professional commitment. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 12(3), 119–129. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.03.14>
- Al-Swalmeh, M. A. (2020). Job satisfaction among talented students' teachers in jordanian context. *Universal Journal of Educational Research*, 8(6), 2359–2367. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080620>
- Álvarez, M. G. (2022). Analysis of job satisfaction among non-university teachers in the community of Galicia. *Revista De Investigación En Educación*, 20(1), 21–39. <https://doi.org/10.35869/reined.v20i1.3965>
- Bibi, A., Khalid, M., & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848–859. <https://doi.org/10.1108/ijem-12-2017-0365>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of research in nursing : JRN*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Chang, Y., Lee, D. C., Chang, S., Lee, Y., & Wang, H. (2019). Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 28(11–12), 2171–2180. <https://doi.org/10.1111/jocn.14808>
- Darsan, Z. H., Abdull Rahman, R. H., Zaini, F & Abdul Patah, S. (2022). Kajian mengenai perbezaan niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah agama swasta. *Jurnal Kemanusiaan*, 19(1), 20–26. Retrieved from <https://jurnalkemanusiaan.utm.my/index.php/kemanusiaan/article/view/412>
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. C. E., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLOS ONE*, 16(1), e0245798. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- De Nobile, J., & Bilgin, A. (2022). Impacts of school communication on job satisfaction in Australian primary schools: A structural equation model. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.832644>
- Donley, J. (2021). The impact of work environment on job satisfaction: Pre-COVID research to inform the future. Retrieved April 14, 2023, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8416300/pdf/main.pdf>
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Fareza, D., & Tentama, F. (2020). Testing of validity and reliability of the construction of job satisfaction in teachers of x elementary school In Tenggara. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 349–353. <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Testing-Of-Validity-And-Reliability-Of-The-Construction-Of-Job-Satisfaction-In-Teachers-Of-X-Elementary-School-In-Tenggara.pdf>
- Fatmawati, S., & Irbayuni, S. (2021). Effect of work life balance and compensation on job satisfaction at koperasi setia bhakti wanita surabaya. *Balance: Jurnal Ekonomi*, 17(1), 90–101. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6115>

- Glaveli, N., Manolitzas, P., Tsourou, E., & Grigoroudis, E. (2023). Unlocking teacher job satisfaction during the COVID-19 pandemic: A multi-criteria satisfaction analysis. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01124-z>
- Hashim, S., & Marappan, S.S. (2011). *Kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah-sekolah jenis kebangsaan (Tamil) daerah Kulai*. Retrieved from [http://eprints.utm.my/id/eprint/12041/1/Kepuasan\\_Kerja\\_Dalam\\_Kalangan\\_Guru\\_Di\\_Sekolah.pdf](http://eprints.utm.my/id/eprint/12041/1/Kepuasan_Kerja_Dalam_Kalangan_Guru_Di_Sekolah.pdf)
- Hee, O. C., Shukor, M. F. A., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors influencing teacher job satisfaction in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i1/5628>
- Hussain, S., Saba, N. U., Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A., & Khan, A. (2022). Job satisfaction as a predictor of wellbeing among secondary school teachers. *SAGE Open*, 12(4), 215824402211387. <https://doi.org/10.1177/21582440221138726>
- Huo, M., Zhao, N., Zhao, Y., & Van Den Noortgate, W. (2021). Who is teaching in chinese primary schools? A profile of the primary education workforce in Chinese county areas. *PLOS ONE*, 16(1), e0245549. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245549>
- Ibrahim, N. I., & Zainuddin, Z. (2021). Job satisfaction among technical and vocational education and training (TVET) lecturers in Malaysia. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 1-11.
- Isac, N., Dobrin, C., Raphalani, L. P., & Sonko, M. (2021). Does Organizational Culture Influence Job Satisfaction? A Comparative Analysis of Two Multinational Companies. *Review of International Comparative Management*, 22(2), 138–157. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.2.138>
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60(3), 679–690. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Jeremiah, A., Rust, A., & Martin, J. (2019). Prognosticating job satisfaction and morale determinants of public Technical Vocational Education and Training (TVET) educators. *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 350–361. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(3\).2019.28](https://doi.org/10.21511/ppm.17(3).2019.28)
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2022). Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Khawand, S., & Zargar, P. (2022). Job autonomy and work-life conflict: A conceptual analysis of teachers' wellbeing during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.882848>
- Küçük, B. A. (2022). Understanding the employee job satisfaction depending on manager's fair treatment: The role of cynicism towards the organization and co-worker support. *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, 72(6), 100795. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100795>
- Li, G. (2021). An empirical study on the job burnout feeling of physical education teachers in colleges and Universities in Sichuan Province. 2021 2nd Asia-Pacific Conference on Image Processing, Electronics and Computers. <https://doi.org/10.1145/3452446.3452647>
- Litchfield, I., Burrows, M. T., Gale, N., & Greenfield, S. (2022). Understanding the invisible workforce: lessons for general practice from a survey of receptionists. *BMC Primary Care*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01842-4>
- Mahmod, N. L., Hamzah, H. M., & Sarif, S. A. (2020). Tahap burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di kolej komuniti selandar dan politeknik melaka. *Proceeding International Multidisciplinary Conference (IMC 2020)*, 445–458. <https://penerbit.unimap.edu.my/images/pdf/IMC%202020/445-458.pdf>
- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N., & Zapata-Conesa, J. (2018). Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, (94), 31–60. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12700>

- Manandhar, P., Manandhar, N., & Joshi, S. R. (2021). Job satisfaction among school teachers in Duwakot, Bhaktapur district, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 165–169. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v11i3.39769>
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3), 101764. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.03.001>
- Mohammad Noor, N. B. (2019). PTV Hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen guru mata Pelajaran Teknik dan Vokasional di Batu Pahat [PhD]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Nasbah, N. N. (2023, January 3). Bebanan tugas guru, bila akan selesai? *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/pendidikan/2023/01/1047119/bebanan-tugas-guru-bila-akan-selesai?fbclid=IwAR0C0c8rxauihbFxsKecXds7W9ZpAV0qjqMCCh2uKVcyvboqlQVysWrv1Dc>
- Ong, C., Siah, P. C., & Tan, S. T. (2020). Demographic factors and job satisfaction of Malaysian chinese independent school teachers. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*. <https://doi.org/10.21315/apjee2020.35.1.8>
- Ortan, F., Simut, C. C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12763. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>
- Osman, N. A., Rahman, Z. A., Ismail, A. I., & Nawil, A. M. (2021). Job satisfaction among technical and vocational education and training (TVET) lecturers in Malaysia: A structural equation modeling approach. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 12-22.
- Peng, Y., Wu, H., & Guo, C. (2022). The relationship between teacher autonomy and mental health in primary and secondary school teachers: The chain-mediating role of teaching efficacy and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15021. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215021>
- Schaack, D., Le, V., & Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early Education and Development*, 31(7), 1011–1030. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1791648>
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Collective teacher culture: Exploring an elusive construct and its relations with teacher autonomy, belonging, and job satisfaction. *Social Psychology of Education*, 24(6), 1389–1406. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09673-4>
- Stang, J., Brüggemann, T., Lorenz, R., & McElvany, N. (2022). Teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: The role of resources and demands. *Teaching and Teacher Education*, 117, 103803. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103803>
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–5. <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362>
- Tan, H. Y., Teh, S. H., & Teoh, S. L. (2021). Job satisfaction among technical and vocational education and training (TVET) lecturers in Malaysia: The role of work-related factors. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 74–85.
- Tansel, A. (2020). Job satisfaction, structure of working environment and firm size. Retrieved April 14, 2023, from <https://docs.iza.org/dp15397.pdf>
- Tham, H. Y. (2018). Tahap kepuasan ibu bapa terhadap kualiti pendidikan prasekolah di daerah Maran, Pahang. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-kanak*, 7, 83–100. <https://doi.org/10.37134/jpak.vol7.8.2018>

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>

Tran, T. T., & Do, Q. H. (2020). Factors affecting job motivation among faculty members: Evidence from Vietnamese Public Universities. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 603–611. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.603>

Wenyi, E. M., & Tentama, F. (2020). Construction of the job satisfaction scale in junior high school teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 1309–1314. <https://www.ijstr.org/final-print/mar2020/Construction-Of-The-Job-Satisfaction-Scale-In-Junior-High-School-Teachers.pdf>

Williams, K. N. (2019). *Relationship between novice teachers' perceptions of mentoring support and job satisfaction*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 80(5-A(E)), No-Specified. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc16&NEWS=N&AN=2019-23492-014>

Yan, T., Teo, E. K., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961>