



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN TERHADAP KOMITMEN GURU PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN VOKASIONAL

Oleh

PUTRI ASNORSALBIAH BINTI AHMAD

Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra Malaysia, sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains

Januari 2023

FPP 2023 5

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, iklan, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya, Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia,

Hak Cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat of Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KERJA KEHIDUPAN TERHADAP KOMITMEN GURU PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN VOKASIONAL

Oleh

PUTRI ASNORSALBIAH BINTI AHMAD

Januari 2023

Pengerusi : Normala binti Ismail, PhD
Fakulti : Pengajian Pendidikan

Perubahan drastik sistem pendidikan negara adalah disebabkan oleh beberapa desakan daripada pelbagai dasar kerajaan yang lain antaranya Rancangan Malaysia ke-11 (RMK-11) dan Revolusi Perindustrian 4.0 (IR 4.0). Oleh itu, komitmen guru menjadi kayu pengukur kepada kejayaan pelaksanaan dasar yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 yang kini berada dalam gelombang ke-3 (2021-2025). Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen guru serta hubungan antara ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut dalam kalangan guru Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV) peringkat menengah rendah. Selain itu, kajian ini mengenal pasti faktor (dimensi) khusus bagi keseimbangan kerja-kehidupan. Kajian berbentuk tinjauan keratan rentas (*cross-sectional survey study*) menggunakan instrumen Skala Komitmen Guru daripada Thien et al. (2014), *Job Satisfaction Survey* (JSS) daripada Spector (1994) dan gabungan beberapa instrumen daripada Sorensen dan McKim, (2014), Carlson et al. (2009) dan Brough et al. (2014) untuk keseimbangan kerja kehidupan.

Pemilihan responden adalah menggunakan teknik pensampelan rawak strata berkadaran yang meliputi guru mata pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi peringkat menengah rendah yang berkhidmat di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya. Instrumen kajian ini adalah satu set borang soal selidik yang mengandungi empat bahagian dan diurus tadbir secara atas talian menggunakan aplikasi *Google Form*. Proses pengedaran menggunakan kaedah *Tailored Design Method* yang dicadang oleh Dillman et al. (2009). Kadar pulangan borang soal selidik adalah 77.98%, melibatkan 131 orang guru. Dapatan kajian dianalisis secara deskriptif (min, sisihan piawai, frekuensi, dan

peratusan) dan secara inferensi (ujian-*t*, ujian ANOVA sehalu, korelasi Pearson, dan Regresi Pelbagai) dengan menggunakan perisian SPSS versi 26.

Dapatan kajian mendapati tahap kepuasan kerja guru adalah sederhana ($M=3.16$, $SP=.42$), manakala tahap keseimbangan kerja-kehidupan ($M=3.67$, $SP=.51$) dan komitmen guru ($M=3.69$, $SP=.28$) adalah tinggi. Analisis ujian-*t* mendapati tidak terdapat perbezaan tahap komitmen guru yang signifikan berdasarkan jantina, $t(128)=.44$, $p=.965$. Ujian ANOVA sehalu pula mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen guru berdasarkan status perkahwinan, $F(2,130) = 2.925$, $p=.57$, tahap pendidikan, $F(2,130) = .191$, $p=.826$, dan ikhtisas guru, $F(4,130) = .575$, $p=.681$. Melalui analisis korelasi Pearson, terdapat hubungan positif tahap sederhana yang signifikan antara kepuasan kerja ($r=.334$, $p=.000$), keseimbangan kerja-kehidupan ($r=.312$, $p=.000$) dengan komitmen guru. Bagi hubungan faktor demografi dan komitmen guru pula dianalisis dengan Ujian Khi Kuasa Dua mendapati tiada hubungan yang signifikan antara faktor demografi dengan komitmen guru PTV kecuali ikhtisas guru $X^2(84, N=130) = 107.91$, $p < 0.05$. Kedua-dua pemboleh ubah bebas merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen guru PTV dengan nilai R^2 bersamaan .224 (22.4%), $F(2,127) = 18.353$, $p=.000$. Merujuk kepada nilai pekali regresi bagi kepuasan kerja ($\beta=3.57$, $p=.000$) adalah lebih tinggi berbanding nilai pekali regresi keseimbangan kerja-kehidupan ($\beta= 3.37$, $p=.000$). Hal ini membuktikan, kepuasan kerja adalah faktor dominan dalam mempengaruhi komitmen guru dalam kajian ini. Hasil daripada analisis eksploratori faktor, kajian telah berjaya mengenalpasti dua faktor (dimensi) mewakili keseimbangan kerja-kehidupan dengan jumlah varians yang diterangkan 61.163%.

Dapatan keseluruhan kajian ini telah mendedahkan keperluan mengambil berat hal ehwal kebajikan guru-guru selaku pelaksana hasrat KPM. Walaupun guru menunjukkan tahap keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen guru yang tinggi, tahap kepuasan kerja adalah pada tahap sederhana. Hal ini menunjukkan guru sentiasa komited dalam menjalankan tugas walaupun kurang berpuas hati dengan kerja mereka. Kajian turut meninggalkan jurang kajian untuk kajian lanjutan berkaitan komitmen guru PTV. Hal ini kerana sumbangan kedua-dua pemboleh ubah bebas kajian ini adalah sebanyak 21.1% sahaja.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in
fulfilment of the requirement for the degree of Master of Science

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE
BALANCE TOWARDS TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION
TEACHER'S COMMITMENT**

By

PUTRI ASNORSALBIAH BINTI AHMAD

January 2023

Chairman : Normala Ismail, PhD
Faculty : Education Studies

The drastic change in the national education system due to several pressures by the Government policies such as the 11th Malaysia Plan (RMK 11) and the Industrial Revolution 4.0 (IR 4.0). As a result, teacher commitment will be the yardstick by which the policies outlined in the Malaysia Education Blueprint 2013-2025 which currently in the third waves, will be implemented successfully. The purpose of this study was to determine the level of job satisfaction, work-life balance, and teacher commitment among at the secondary level of Technical and Vocational Education (TVE) teachers, as well as the relationships between the three variables. In addition, this study identified specific factors (dimensions) for work-life balance. This study was a cross-sectional survey design using the instrument, Teacher Commitment Scale from Thien et al. (2014), Job Satisfaction Survey (JSS) from Spector (1994), and a combination of several instruments from Sorensen and McKim (2014), Carlson et al. (2009) and Brough et al. (2014) for work-life balance.

The selection of respondents was using a proportional stratified random sampling technique that involves teachers of Design and Technology subject at lower secondary level who work in the Federal Territory of Kuala Lumpur and Putrajaya. The instrument of this study was a set of four-sectioned questionnaire forms that were administered online using the Google Form application. The Tailored Design Method, established by Dillman et al. was used in the distribution process (2009). The return rate of the questionnaire was 77.98%, involving 131 teachers. The study findings were analysed descriptively (mean, standard deviation, frequency, and percentage) as well as inferentially (t-test, one-way ANOVA test, Pearson correlation, and Multiple Regression) using SPSS software version 26.

The findings of the study revealed that the level of job satisfaction of teachers was modest ($M = 3.16$, $SP = .42$), but work-life balance ($M = 3.67$, $SP = .51$) and teacher commitment ($M = 3.69$, $SP = .28$) were both high. The t -test analysis found that there was no significant difference in the level of teacher commitment based on gender, $t(128) = .44$, $p = .965$. One-way ANOVA test found that there was no significant difference in the level of teacher commitment based on marital status, $F(2,130) = 2.925$, $p = .57$, level of education, $F(2,130) = .191$, $p = .826$, and teacher's speciality, $F(4,130) = .575$, $p = .681$. According to Pearson correlation analysis, there was a moderately significant positive relationship between job satisfaction ($r = .334$, $p = .000$), work-life balance ($r = .312$, $p = .000$), and teacher commitment. In terms of the relationship between demographic factors and teacher commitment via Chi-Square test there were no significant relationship between demographic factors and PTV teacher's commitment except the teacher's speciality PTV $\chi^2(84, N=130) = 107.91$, $p < 0.05$. Both independent variables are factors that influence TVE teachers' commitment, with an R^2 of .224 (22.4%), $F(2,127) = 18.353$, $p = .000$. Referring to the fact that the job satisfaction regression coefficient ($= 3.57$, $p = .000$) was greater than the work-life balance regression coefficient ($= 3.37$, $p = .000$). This indicated that in this study, job satisfaction was the dominant factor in determining teacher commitment. As a result of exploratory factor analysis, the study had successfully identified two factors (dimensions), with a total explained variance of 61.163%,

The overall results of this study indicated the importance of ensuring the well-being of teachers as the executors of the MOE's aspirations. Although teachers expressed a high level of work-life balance and teacher commitment, job satisfaction was moderate level. This indicated that, despite being dissatisfied with their work, teachers are always committed to completing duties. The study also revealed a research gap in the area of TVE teacher commitment, which needs to be filled. This was due to the fact that the contribution of the two independent variables in this study is just 21.1 percent.

PENGHARGAAN

Syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan izinNya saya telah berjaya menyiapkan tesis ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada Kementerian Pendidikan Malaysia kerana telah menaja pengajian peringkat Master saya di Universiti Putra Malaysia.

Setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan Tesis iaitu Dr Normala Ismail yang telah banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan, sokongan dan motivasi dalam usaha menyempurnakan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih juga kepada Dr Siti Salina Mustakim selaku ahli jawatankuasa penyeliaan tesis di atas segala pandangan, nasihat dan kritikan yang diberi sepanjang tempoh penyeliaan tesis ini. Hanya Allah yang dapat membalas jasa kalian.

Jutaan terima kasih diucapkan kepada suami tercinta, Mohamad Khairul Azman Ayok di atas restu, kesabaran, pengorbanan dan kasih sayang yang diberi. Kepada Karl Eusoff, tesis ini didedikasikan khas buatmu.

Terima kasih juga buat mama dan abah saya iaitu Kamsiah binti Yunus dan Ahmad bin Omar di atas doa dan restu yang tidak putus-putus untuk saya melanjutkan pengajian. Pahit untuk ditelan tetapi perjuangan tetap diteruskan, pada 7 Julai 2022, abah telah pergi menghadap Ilahi dan tidak sempat untuk melihat pencapaian anaknya buat kali ini. Buat semua ahli keluarga yang tercinta. Semoga kejayaan ini menjadi inspirasi kepada kalian untuk meneruskan pengajian sehingga ke peringkat tertinggi.

Seterusnya buat rakan-rakan seperjuangan, terutamanya kumpulan belajar sepanjang pengajian ini yang sentiasa memberi semangat untuk terus berjuang, Siti Zubaidah, Zaiful, Nurul, Hanizan dan Hamidah. Moga kita semua dirahmati Allah SWT.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Master Sains. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Normala binti Ismail, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Siti Salina binti Mustakim, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ZALILAH MOHD SHARIFF, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 8 Jun 2023

Perakuan Pelajar Siswazah

Saya memperakui bahawa

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperolehi sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis ini telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan : _____

Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik : Putri Asnorsalbiah binti Ahmad

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyelidikan

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi;

Tandatangan: _____
Nama Pengerusi
Jawatankuasa
Penyeliaan: Dr. Normala binti Ismail

Tandatangan: _____
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: Dr. Siti Salina binti Mustakim

ISI KANDUNGAN

Muka surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	viii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii

BAB

1	PENDAHULUAN	1
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	3
1.3	Penyataan Masalah	5
1.4	Objektif Kajian, Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	6
1.5	Kepentingan Kajian	7
1.6	Skop dan Batasan Kajian	8
1.7	Definisi Operasional	9
1.7.1	Kepuasan Kerja	9
1.7.2	Keseimbangan Kerja-Kehidupan	10
1.7.3	Komitmen Guru	10
1.7.4	Guru Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV)	10
1.8	Rumusan	11
2	SOROTAN LITERATUR	12
2.1	Pengenalan	12
2.2	Latar Belakang Mata Pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT)	12
2.3	Definisi dan Konsep Konstruk	15
2.3.1	Kepuasan kerja	15
2.3.2	Keseimbangan Kerja-Kehidupan	16
2.3.3	Komitmen Guru	17
2.4	Teori dan Model Berkaitan Konstruk Kajian	19
2.4.1	Kepuasan Kerja	19
2.4.2	Keseimbangan Kerja-Kehidupan	21
2.4.3	Komitmen Guru	23
2.4.4	Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Komitmen Guru	25
2.5	Kajian Lepas Berkaitan Konstruk Kajian	26
2.5.1	Kepuasan Kerja	26
2.5.2	Keseimbangan Kerja-Kehidupan	28

2.5.3	Komitmen Guru	29
2.5.4	Faktor Demografi	31
2.5.5	Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Komitmen Kerja	32
2.6	Kerangka Teori Kajian	34
2.7	Kerangka Konsep Kajian	35
2.8	Rumusan	36
3	METODOLOGI KAJIAN	37
3.1	Pengenalan	37
3.2	Reka Bentuk Kajian	37
3.3	Lokasi Kajian	37
3.4	Populasi Kajian	38
3.5	Sampel Kajian	38
3.6	Instrumen Kajian	40
3.6.1	Bahagian A	41
3.6.2	Bahagian B	41
3.6.3	Bahagian C	42
3.6.4	Bahagian D	43
3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan	44
3.7.1	Kesahan Muka, Kesahan Kandungan dan Kesahan Bahasa	44
3.7.2	Kajian rintis	46
3.8	Tatacara Pengumpulan Data	47
3.9	Tatacara Penganalisan Data	48
3.9.1	Analisis Deskriptif	48
3.9.2	Analisis Inferensi	49
3.9.3	Analisis Soalan Terbuka	51
3.9.4	Analisis Eksploratori Faktor (EFA)	52
3.10	Pembersihan dan Semakan Data	53
3.10.1	Ujian Kehadiran Data Terpencil (<i>Outliers</i>)	53
3.10.2	Ujian Normaliti	54
3.10.3	Ujian Varians Residual yang Konstan (<i>Homoscedasticity</i>) dan Kelinearan (<i>Linearity</i>)	55
3.10.4	Ujian Multikolineariti (<i>Multicollinearity</i>)	56
3.11	Rumusan	57
4	DAPATAN KAJIAN	58
4.1	Pengenalan	58
4.2	Faktor Demografi	58
4.3	Analisis Deskriptif	60
4.3.1	Tahap Kepuasan Kerja	60
4.3.2	Tahap Keseimbangan Kerja-Kehidupan	62
4.3.3	Tahap Komitmen Guru	64
4.4	Analisis Inferensi	66
4.4.1	Perbezaan Komitmen Guru berdasarkan Faktor Demografi terpilih	66

4.4.2	Hubungan antara Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Faktor Demografi dan Komitmen Guru	67
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kerja Kehidupan terhadap Komitmen Guru	70
4.5	Soalan Terbuka	71
4.6	Analisis Eksploratori Faktor (EFA)	74
4.7	Rumusan	76
5	RINGKASAN, RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	77
5.1	Pengenalan	77
5.2	Ringkasan Kajian	77
5.3	Perbincangan Kajian	80
5.3.1	Tahap kepuasan kerja guru PTV	81
5.3.2	Tahap Keseimbangan Kerja-Kehidupan guru PTV	82
5.3.3	Tahap Komitmen Guru PTV	83
5.3.4	Perbezaan Komitmen Guru PTV berdasarkan Faktor Demografi terpilih	84
5.3.5	Hubungan antara Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja Kehidupan, Faktor Demografi dan Komitmen Guru PTV	84
5.3.6	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja Kehidupan terhadap Komitmen Guru PTV	86
5.3.7	Soalan terbuka	87
5.3.8	Analisis Eksploratori Faktor (EFA)	88
5.4	Implikasi Kajian	88
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	89
5.6	Rumusan	91
	RUJUKAN	93
	LAMPIRAN	105
	BIODATA PELAJAR	139
	SENARAI PENERBITAN	140

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
2.1 Organisasi Kandungan dan Peruntukan Masa bagi mata pelajaran RBT pada peringkat Sekolah Rendah	14
2.2 Organisasi Kandungan dan Peruntukan Masa mata pelajaran RBT pada peringkat Sekolah Menengah	15
3.1 Taburan bilangan responden mengikut zon	40
3.2 Pembahagian item dalam soal selidik	41
3.3 Ringkasan item mengikut dimensi kepuasan kerja	42
3.4 Ringkasan item Keseimbangan Kerja-Kehidupan	43
3.5 Ringkasan item mengikut dimensi Komitmen Guru	44
3.6 Nilai <i>Alpha Cronbach</i> berdasarkan pemboleh ubah dan dimensi kajian	46
3.7 Analisis ujian <i>t</i> bagi responden respon awal dan responden respon lewat	48
3.8 Rumusan Skor Min mengikut Item	49
3.9 Rumusan Skor Min berdasarkan kategori tahap mengikut dimensi	49
3.10 Analisis statistik berdasarkan persoalan dan hipotesis kajian	50
3.11 Indeks Pekali <i>r</i> dan Kekuatan Hubungan	51
3.12 <i>Goodness-of-fit</i> analisis eksploratori faktor Keseimbangan Kerja-Kehidupan	52
3.13 Nilai <i>skewness</i> dan <i>kurtosis</i> berdasarkan pemboleh ubah kajian	54
3.14 Ujian multikolineariti dengan melihat nilai tolerance dan VIF	56
4.1 Taburan latar belakang responden (n=130)	59
4.2 Rumusan skor min mengikut item dan dimensi bagi kepuasan kerja guru PTV	61
4.3 Rumusan skor min mengikut item bagi keseimbangan kerja kehidupan guru PTV	63

4.4	Rumusan skor min mengikut item dan dimensi bagi komitmen guru PTV	65
4.5	Analisis Ujian-t bagi perbezaan Komitmen Guru PTV berdasarkan jantina	66
4.6	Analisis ujian ANOVA sehalu bagi perbezaan Komitmen Guru PTV berdasarkan Status Perkahwinan, Umur dan Tempoh Perkhidmatan	67
4.7	Hubungan Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Faktor Demografi dengan Komitmen Guru PTV	68
4.8	Hubungan Faktor Demografi dengan Komitmen Guru PTV	68
4.9	Hubungan Kepuasan Kerja dengan dimensi Komitmen Guru PTV	69
4.10	Hubungan Keseimbangan Kerja Kehidupan dengan dimensi Komitmen Guru PTV	69
4.11	Analisis Regresi Pelbagai Komitmen Guru	71
4.12	Soalan Terbuka mengikut Pemboleh Ubah Kajian	71
4.13	Nilai ujian Bartlett dan KMO	74
4.14	Jumlah Varians Diterangkan	74
4.15	Nilai Muatan Faktor	75

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
1.1 Reka bentuk mata pelajaran RBT	4
2.1 Perkembangan kurikulum pada peringkat rendah	12
2.2 Perkembangan kurikulum pada peringkat menengah	13
2.3 Hierarki keperluan Maslow, 1954	19
2.4 Teori Dua Faktor Herzberg, 1974	20
2.5 Teori Sempadan Kerja/Keluarga Clark, 2000	22
2.6 Teori Tiga Komponen Komitmen Meyer dan Allen, 1991	24
2.7 Konstruk komitmen guru oleh Thien et al., 2014	25
2.8 Teori Pemuliharaan Hobfoll, (1989,2011)	26
2.9 Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berdasarkan Model Tingkah Laku Organisasi Bersepadu	33
2.10 Kerangka teori kajian Sorensen dan McKim, 2014	34
2.11 Kerangka teori kajian	35
2.12 Kerangka konsep kajian	36
3.1 Analisis <i>boxplot</i> berdasarkan pemboleh ubah kajian	53
3.2 Grafik plot Q-Q bagi Komitmen Guru	55
3.3 Matriks plot serakan bagi ketiga-tiga pemboleh ubah kajian	56
5.1 Model Tingkah Laku Organisasi Bersepadu Colquitt et al. (2015;2013)	90

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran	Muka surat
A Borang Soal Selidik Kajian menggunakan <i>Google Form</i>	105
B Surat Kelulusan Jawatankuasa Etika Universiti Putra Malaysia	117
C Surat Kelulusan bersyarat menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan	118
D Surat permohonan menjalankan kajian berserta lampiran surat kelulusan menjalankan kajian daripada Jabatan Pendidikan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	119
E Surat permohonan menjalankan kajian berserta surat kelulusan menjalankan kajian daripada Jabatan Pendidikan Wilayah Persekutuan Putrajaya	123
F Kebenaran menggunakan instrumen Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Komitmen Guru	126
G Borang pengesahan pakar bagi kesahan muka dan kesahan kandungan	131
H Kesahan bahasa daripada Dewan Bahasa dan Pustaka	134

SENARAI SINGKATAN

COR	<i>Conservation of Resources</i>
DIY	Kerja-Buat-Sendiri
DSKP	Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran
IR 4.0	Revolusi Perindustrian 4.0
ISMP	Ijazah Sarjana Muda Pendidikan
JKEUPM	Jawatankuasa Etika Universiti untuk Penyelidikan melibatkan Manusia
KBSM	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
KDPM	Kursus Diploma Perguruan Malaysia
KH	Kemahiran Hidup
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KPLI	Kursus Pengajian Lepas Ijazah
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KSSM	Kurikulum Standard Sekolah Menengah
KSSR	Kurikulum Standard Sekolah Rendah
M	Min
PdPc	Pembelajaran dan Pemudahcaraan
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PTV	Pendidikan Teknik dan Vokasional
RBT	Reka Bentuk dan Teknologi
RMK-11	Rancangan Malaysia Ke-11
SP	Sisihan Piawaian
SPSS	<i>Statistical Packages of Social Sciences</i>
TMK	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
TVET	Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional

UPM Universiti Putra Malaysia
VIF *Variance Inflation Index*



© COPYRIGHT UPM

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Rancangan Malaysia Ke-11 (RMK-11) merupakan satu rancangan pembangunan Malaysia yang menggariskan harapan negara mencapai status negara maju dalam aspek ekonomi, politik, sosial, kerohanian, psikologi dan budaya. RMKe-11 kali ini memfokuskan penyampaian hasil berimpak tinggi kepada ekonomi modal (*capital modal*) dan ekonomi rakyat (*capital people*) dengan kos yang berpatutan. RMK-11 menyenaraikan enam teras strategik bagi membantu negara menghadapi cabaran dan memanfaatkan peluang atas perubahan keadaan global dan politik yang sering berubah antaranya 'Meningkatkan Pembangunan Modal Insan untuk Negara'. Selain itu, Enam Pemacu Perubahan telah dikenalpasti dan menjadi pendekatan yang inovatif bagi mempercepatkan pembangunan Malaysia. Antara Pemacu Perubahan yang kritikal untuk menjadikan Malaysia berstatus negara maju adalah dengan memperkukuhkan pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional (TVET) bagi membekalkan tenaga kerja berkemahiran tinggi (Unit Perancang Ekonomi, 2015). Selain itu, Malaysia disarankan meneliti model program TVET yang telah berjaya daripada negara Finland, Jerman, Austria, Australia, Singapura dan Jepun yang melibatkan para pelajar seawal usia 15-16 tahun dan mula menyertai alam pekerjaan pada umur 18 dan 19 tahun (Ali Imran, 2018).

Oleh yang demikian, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melakukan satu perubahan drastik dalam sistem pendidikan Malaysia dengan memperkenalkan satu kurikulum baharu. Perubahan ini bukan satu proses yang mudah tetapi perlu bagi memperoleh impak yang positif dalam meniti arus pemodenan semasa. Sejarahinya, mata pelajaran ini mula diperkenalkan pada tahun 1989 apabila KBSM mula dilaksanakan secara menyeluruh menggunakan pendekatan bersepadu yang membawa maksud gabungan aspek-aspek pengetahuan dengan aspek-aspek kemahiran dan nilai-nilai murni (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1992). KH disenaraikan dalam 10 mata pelajaran teras dan dibahagikan kepada dua bahagian iaitu bahagian teras yang diajar kepada semua pelajar yang terdiri daripada kemahiran manipulatif, perdagangan dan keusahawanan, dan kekeluargaan. Bagi bahagian pilihan, pelajar perlu memilih salah satu bidang sahaja antara kemahiran manipulatif tambahan, ekonomi rumah tangga dan pertanian (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1992).

Pelbagai masalah mula timbul dalam pelaksanaan kurikulum ini antaranya asas pengetahuan dan pengalaman murid yang sepatutnya diajar pada peringkat sekolah rendah yang lemah menyukarkan sesi pengajaran dan pembelajaran pada peringkat sekolah menengah (Yahya, 1999). Dapatan kajian Azizi Yahya pada tahun 1999 berkaitan keberkesanan mata pelajaran Kemahiran Hidup (KH) ini turut mendapati murid menunjukkan minat yang tinggi tetapi pihak sekolah lebih mengutamakan mata pelajaran teras seperti Sains, Matematik, Bahasa

Melayu dan Bahasa Inggeris. Akhirnya, murid mula hilang minat dan potensi untuk memilih bidang teknikal dan vokasional (Mahmood, Dason, Peggie, Hamzah & Saud, 2009). Menurut Buntat et al. (2008) guru KH menghadapi masalah kekurangan alatan bantu mengajar walaupun sangat berpengetahuan dan mahir. Oleh yang demikian, guru terpaksa memberi komitmen yang tinggi dalam menguruskan sesi pengajaran dan pembelajaran.

Perubahan dilaksanakan agar negara lebih berdaya saing dalam era Revolusi Perindustrian 4.0 (RI 4.0) atau turut dikenali sebagai *Industrial Revolution 4.0* (IR 4.0). Malaysia telah mengambil langkah yang lebih konkrit dan menunjukkan komitmen berterusan dalam melaksanakan pelan pembangunan baru sejajar dengan IR 4.0 terutama dengan melakukan perubahan dalam sistem pendidikan (Mohd Ishar, Wan Derahman & Kamin, 2020). Revolusi ini menekankan hubungan antara manusia dan teknologi (mesin) berinteraksi dalam menghasilkan produk secara industri. Malaysia menetapkan sasaran pekerja berkemahiran tinggi dalam bidang pengeluaran dari 18% hingga 35% dan berada di kedudukan ke 20 dalam senarai *Global Innovation Index Ranking* bertujuan memangkin aktiviti pembangunan negara (Kementerian Sumber Manusia, 2017). Oleh yang demikian, revolusi ini banyak memberi impak dalam sistem pendidikan negara. Mata pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) merupakan satu mata pelajaran elektif baru yang memenuhi hasrat sistem pendidikan negara dan Revolusi Perindustrian 4.0. Mata pelajaran ini merupakan mata pelajaran asas Pendidikan Teknikal dan Vokasional dengan menggunakan reka bentuk berasaskan projek dan menekankan proses reka bentuk serta penggunaan pengetahuan serta kemahiran proses yang bertujuan untuk mengukuhkan kemahiran berfikir murid dalam usaha menyediakan modal insan yang berdaya saing di peringkat antarabangsa (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).

Hasil kajian semula sistem pendidikan negara pada Oktober 2011 oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mewujudkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Kajian semula ini mengambil kira standard pendidikan antarabangsa, peningkatan aspirasi negara, serta harapan tinggi ibu bapa dan masyarakat dalam memastikan generasi muda bersedia menghadapi cabaran abad ke-21 (KPM, 2013). Anjakan pertama daripada 11 anjakan transformasi pendidikan yang disenaraikan dalam pelan pembangunan ini ialah 'Menyediakan kesamarataan akses kepada pendidikan berkualiti bertaraf antarabangsa'. Oleh yang demikian, pada tahun 2017 Kementerian Pendidikan telah melancarkan Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM) dan semakan semula Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR). Kurikulum baru ini menekankan pengajaran berpusatkan murid dalam menyelesaikan masalah dan tugas berasaskan projek. Pengurusan mata pelajaran yang diajar turut dikemaskini dan memperkenalkan sistem pentaksiran formatif (KPM, 2013). Kini, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah memasuki Gelombang ke Tiga (2021-2025). Menurut Datuk Dr. Amin bin Senin, mantan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia, tahap pemahaman dan pelaksanaan hasrat yang terkandung dalam PPPM 2013-2025 di sekolah adalah bersifat dangkal atau tidak padu dan terpisah-pisah. Hal ini berpunca daripada proses

penggubalan strategi dan pelaksanaan PPPM yang lebih cenderung dan berfokus kepada perspektif Kementerian Pendidikan Malaysia. Para guru seharusnya lebih komited dalam melaksanakan transformasi dan amalan terbaik bagi memantau dua aspek keberhasilan utama iaitu kualiti sekolah dan kemenjadian murid (Senin, 2018). Peranan utama guru PTV peringkat menengah rendah adalah menarik minat murid untuk memilih bidang teknikal dan vokasional. Guru PTV memberi gambaran hala tuju kerjaya yang lebih praktikal kepada murid dengan menjelaskan pilihan bidang teknikal dan vokasional sesuai dengan pencapaian akademik mereka. Hal ini mendukung hasrat KPM yang telah mewujudkan program-program PTV mahir dan separa mahir bagi membantu pertumbuhan industri dan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara dengan meningkatkan kualiti pendidikan yang disediakan oleh sekolah (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).

1.2 Latar Belakang Kajian

Mata pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) merupakan salah satu mata pelajaran elektif yang diperkenalkan dalam KSSM dan diajar kepada murid tingkatan satu hingga tingkatan tiga pada peringkat menengah. Mata pelajaran ini memberi peluang kepada murid untuk mereka bentuk produk yang mudah dan bermakna. Dalam proses penghasilan produk, murid akan menggabungkan jalin rangkaian kemahiran yang seiring dengan arus pemodenan industri dengan berfikir secara kreatif (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015, 2019).

Rujukan utama guru dalam mengajar mata pelajaran RBT adalah Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran (DSKP) yang telah digubal oleh Bahagian Pembangunan Kurikulum, KPM. Kemahiran asas yang diberi penekanan dalam proses penggubalan kurikulum mata pelajaran ini adalah bidang ilmu Teknikal, Sains Rumah Tangga, Teknologi Pertanian dan elemen merentas kurikulum seperti Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK), Kreativiti dan Inovasi serta Asas Keusahawanan. Rujuk Rajah 1.1. Tambahan lagi, murid diterapkan dengan nilai-nilai murni, kerja-buat sendiri (DIY), peka dengan masalah sekeliling dan sentiasa bersikap positif semasa menghasilkan produk bagi melahirkan murid yang kreatif, mempunyai ciri-ciri keusahawanan dan celik teknologi (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019). Berdasarkan Panduan Pengurusan Mata Pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi yang dihasilkan oleh Jemaah Nazir, KPM (2019), guru mata pelajaran RBT memainkan 17 peranan dalam mengurus mata pelajaran ini agar pelaksanaan kurikulum lebih terancang dan sistematik sekaligus meningkatkan prestasi akademik dan sahsiah murid. Guru memainkan peranan penting dan utama dalam menyalurkan ilmu dan kemahiran dalam pendidikan formal (Siraj & Ibrahim, 2012). Namun begitu, peranan sebenar guru PTV adalah lebih mencabar. Guru PTV khususnya guru mata pelajaran RBT mempunyai skop pekerjaan yang berbeza. Guru PTV dipertanggungjawabkan untuk menguruskan bengkel tanpa bantuan pembantu (Shafie et al., 2014). Hal ini menjejaskan komitmen guru agar lebih fokus untuk mengajar berbanding guru akademik yang lain.



Rajah 1.1 : Reka bentuk mata pelajaran RBT
(Sumber : Jemaah Nazir, KPM 2019)

Komitmen guru merupakan faktor kritikal dalam menentukan kejayaan sistem pendidikan dan institusi sekolah. Komitmen guru berkait rapat dengan prestasi guru semasa bekerja serta keupayaan mereka untuk berinovasi dan menjana idea-idea baru untuk mengajar (Luxmi & Yadav, 2011). Menurut Yahya dan Lailanita (2012) guru seharusnya memahami perubahan dengan sempurna dan menyusun strategi dengan rapi bagi memastikan perubahan yang dilakukan berjaya. Oleh disebabkan mata pelajaran RBT masih baru diperkenalkan, guru-guru terpaksa membuat pecutan dalam penguasaan pengetahuan dan ilmu kemahiran yang disenaraikan dalam silibus mata pelajaran RBT (Masingan & Sharif, 2020). Kajian daripada Zamri Sahaat dan Nurfaradila Mohamad Nasri (2020) telah menyatakan pengetahuan guru RBT tentang Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran (DSKP) adalah pada tahap sederhana. Hal ini menunjukkan pada peringkat asas guru mempunyai kekurangan dalam memberi komitmen terhadap kerjaya.

Pada abad ke-21 ini, kepentingan memperoleh keseimbangan kerja-kehidupan mula dititik berat oleh pihak pentadbiran dan pekerja. Guru yang komited cenderung dalam mengabaikan keperluan mereka seperti keseimbangan kehidupan dan kerja dan memilih untuk lebih fokus dengan kehidupan profesional (Maeran, Pitarelli & Cangiano, 2013). Pelbagai peranan, dan usaha yang tinggi yang perlu dimainkan oleh guru PTV bagi memperoleh keseimbangan kerja-kehidupan (Abdullah et al., 2021). Guru PTV yang mencapai tahap keseimbangan kerja-kehidupan yang baik akan lebih komited dengan kerjaya.

Faktor demografi sering dijadikan sebagai satu pemboleh ubah yang penting untuk sama-sama dikaji dalam sesebuah kajian. Kónya et al. (2016) telah membuktikan terdapat hubungan komitmen organisasi dengan beberapa beberapa faktor demografi terpilih antaranya umur, jantina, status perkahwinan, tempoh perkahwinan dan pendidikan. Walau bagaimanapun, Ashraf (2020) telah mendapati faktor demografi tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi, akan tetapi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Keseimbangan kerja-kehidupan juga sering dikaitkan dengan faktor demografi terutama jantina dan status perkahwinan (Abdullah et al., 2021; Abdullah et al., 2018). Oleh yang demikian, kajian ini turut mengkaji faktor demografi yang telah dibuktikan secara literatur mempunyai hubungan dengan pemboleh ubah – pemboleh ubah kajian ini.

1.3 Penyataan Masalah

Guru yang komited merupakan aset besar kepada sekolah. Perubahan demi perubahan yang terpaksa dihadapi dalam mengejar rentak perubahan dalam sistem pendidikan dari aspek pedagogi, kurikulum dan dasar pendidikan memberi impak terhadap komitmen kerja mereka. Komitmen guru amat penting bagi memastikan kemenjadian murid seperti yang dihasrat oleh KPM dalam PPPM 2013-2025 (Billy & Taat, 2020). Guru yang mengajar mata pelajaran baharu ini menghadapi masalah terutamanya dalam menguasai kurikulum dan isi kandungan mata pelajaran tersebut sekali gus memberi kesan terhadap pelaksanaan sesi pengajaran dan pembelajaran (Suyanto, 2017). Kajian lepas mendapati tahap pengetahuan kurikulum bagi mata pelajaran RBT dalam kalangan guru berada pada tahap yang sederhana kerana guru kurang memahami isi kandungan Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran (DSKP) serta tidak diberikan kursus dan latihan yang mencukupi (Masingan & Sharif, 2020; Sahaat & Mohamad Nasri, 2020). Masalah ini membuka ruang bagi pengkaji mengkaji komitmen guru dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang dilaksana oleh Kementerian Pendidikan Malaysia agar sistem pendidikan negara bertaraf dunia.

KPM telah menyarankan program perkembangan staf dalam usaha meningkatkan pengetahuan dan kemahiran guru (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019). Namun begitu, kajian lepas mendapati program-program seperti ini tidak dijalankan secara menyeluruh dan perlu diperbanyakkan agar guru lebih bersedia dan dapat memberikan komitmen yang tinggi untuk mengajar mata pelajaran RBT (Masingan & Sharif, 2020; Sahaat & Mohamad Nasri, 2020).

Komitmen kerja atau komitmen organisasi adalah multidimensi (Meyer & Allen, 1997; 2004; Kanter, 1974; Mowday & Steers, 1979; 1982). Lei Mee Thien, Nordin Abd Razak dan T. Ramayah (2014) telah membina model komitmen guru yang terdiri daripada empat dimensi iaitu komitmen terhadap pelajar, komitmen untuk mengajar, komitmen terhadap sekolah dan komitmen terhadap profesion bagi mengisi jurang Teori Tiga Komponen Komitmen Meyer dan Allen 1991. Oleh

yang demikian, kajian ini berperanan meninjau model komitmen guru Thien et al. (2014) dengan memfokuskan kepada guru Pendidikan Teknikal dan Vokasional peringkat menengah. Populasi kajian-kajian lepas (Mannan & Sailesh, 2017; Zakaria & Abdul Kadir, 2016; Thien & Razak, 2014) memfokuskan kepada guru akademik biasa dan bukan guru dalam bidang Teknikal dan Vokasional. Kajian Shafie et al. (2014) telah membuktikan terdapat perbezaan dari aspek beban kerja antara guru akademik biasa dan guru PTV yang mengakibatkan guru PTV menghabiskan lebih banyak masa bagi kerja-kerja pengurusan dan pentadbiran terutama pengurusan bengkel tanpa bantuan pembantu bengkel. Hal ini turut mempengaruhi kepuasan kerja guru serta menyukarkan guru untuk memperoleh keseimbangan kerja-kehidupan.

Oleh yang demikian, fokus utama kajian ini adalah mengenal pasti hubungan kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan faktor demografi, dengan komitmen guru PTV. Selain itu, menentukan faktor peramal dan penyumbang bagi komitmen guru PTV. Apakah masalah yang timbul yang memberi kesan kepada komitmen guru PTV?

1.4 Objektif Kajian, Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan:

- i. Mengetahui tahap kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, dan komitmen guru PTV.
- ii. Mengetahui sama ada terdapat perbezaan komitmen guru PTV berdasarkan faktor demografi (Jantina, Status Perkahwinan, Umur, Tempoh Perkhidmatan, Tahap Pendidikan dan Ikhtisas Guru).
- iii. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan faktor demografi dengan komitmen guru PTV.
- iv. Menentukan pengaruh utama bagi komitmen guru PTV.
- v. Menyusun semula item keseimbangan kerja-kehidupan berdasarkan faktor yang dikenal pasti.

Persoalan yang diketengahkan dalam kajian ini adalah;

- a. Apakah tahap kepuasan kerja guru PTV?
- b. Apakah tahap keseimbangan kerja-kehidupan guru PTV?
- c. Apakah tahap komitmen kerja guru PTV?
- d. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru PTV dengan faktor demografi (Jantina, Status Perkahwinan, Umur, Tempoh Perkhidmatan, Tahap Pendidikan dan Ikhtisas Guru).

- e. Adakah terdapat perbezaan hubungan antara kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup dan faktor demografi dengan komitmen guru PTV?
- f. Apakah kepuasan kerja dan keseimbangan kerja kehidupan merupakan faktor peramal atau penyumbang kepada komitmen guru PTV.
- g. Apakah item-item keseimbangan kerja-kehidupan yang berjaya disusun berdasarkan faktor yang dikenal pasti?

Bagi memastikan objektif iii dan iv tercapai, empat hipotesis akan diuji.

- H1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru PTV.
- H2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja-kehidupan dengan komitmen guru PTV.
- H3: Tidak terdapat perbezaan hubungan yang signifikan antara faktor demografi dengan komitmen guru PTV.
- H4: Tidak terdapat faktor peramal yang signifikan bagi komitmen guru PTV.
- H5: Tidak terdapat item-item keseimbangan kerja-kehidupan yang berjaya disusun berdasarkan faktor yang dikenal pasti.

1.5 Kepentingan Kajian

Dari sudut pandang pentadbir sekolah, pihak sekolah dapat mengetahui sama ada guru mereka sentiasa komited untuk bekerja. Hal ini kerana pentadbir memainkan peranan dalam membantu guru mereka dari aspek kemudahan dan sokongan agar guru dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Hasil kajian ini dapat memberi data berbentuk empirikal kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sebagai sumber rujukan dalam merancang tindakan susulan atau kursus yang bersesuaian bagi memastikan guru kekal komited. Guru yang komited akan mendukung hasrat KPM dengan lebih baik dan memastikan murid belajar dalam suasana yang terbaik.

Dari sudut pandang akademik pula, kajian ini dapat menambah lagi kajian literatur dalam pelaksanaan mata pelajaran RBT terutama pada peringkat sekolah menengah. Tambahan lagi, mata pelajaran ini masih baru diajar di sekolah. Oleh itu, masih kurang kajian berkaitan mata pelajaran ini diterbitkan. Selain itu, kajian ini dapat menambah literature bagi kajian-kajian akan datang terutamanya dalam penggunaan Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Sempadan, Teori Tiga Komponen Komitmen Meyer dan Allen, dan Teori Pemuliharaan Sumber Hobfoll.

Sebagai seorang guru adalah penting untuk kita mengetahui tahap kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen sendiri. Justeru, guru dapat membuat refleksi diri sepanjang bertugas sama ada mereka berpuas hati, memperoleh keseimbangan kerja-kehidupan dan komited menjadi seorang guru.

1.6 Skop dan Batasan Kajian

Kajian ini dijalankan atas beberapa skop dan batasan tertentu. Skop kajian yang jelas dan tepat serta berfokus dapat mengelakkan masalah semasa proses pentafsiran dapatan kajian (Ary, Jacobs & Sorensen, 2010). Batasan pertama melibatkan pemilihan sampel kajian yang terhad. Kajian ini memfokuskan guru yang mengajar mata pelajaran RBT di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya sahaja. Hal ini demikian, Kuala Lumpur adalah ibu negara Malaysia dan dari aspek geografinya berada di kawasan bandar. Kajian lepas pula telah mendapati tahap komitmen guru di Kuala Lumpur adalah sederhana (Mannan & Sailesh, 2017). Walaupun Wilayah Persekutuan Putrajaya merupakan pusat pentadbiran Kerajaan Persekutuan akan tetapi kajian-kajian ilmiah melibatkan Putrajaya adalah kurang. Sampel kajian yang kecil akan meningkatkan margin kesilapan dalam dapatan kajian. Namun begitu, pengiraan saiz sampel dan teknik pensampelan yang teliti dilaksanakan bagi memastikan dapatan kajian berdasarkan sampel mewakili populasi sebenar.

Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk tinjauan keratan rentas (*cross-sectional survey study*) menggunakan borang soal selidik bagi mendapatkan maklumat. Kajian keratan rentas merupakan kajian yang dapat menghasilkan gambaran populasi pada satu-satu masa sahaja berdasarkan dapatan daripada sampel kajian (Cohen et al., 2018). Cohen et al. (2018) menyatakan kelebihan reka bentuk kajian ini adalah melibatkan kos yang rendah dan mudah diurustadbir. Sampel kajian terbatas kepada guru-guru mata pelajaran RBT yang turut digelar sebagai guru PTV dalam kajian ini, di sekolah menengah harian sahaja. Pengkaji membataskan sampel kajian kepada guru PTV yang berkhidmat di sekolah menengah harian sahaja kerana persamaan antara budaya dan persekitaran sekolah.

Skop kajian ini melihat kepada tahap kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen guru PTV. Bagi kepuasan kerja, lima dimensi yang diukur dalam kajian ini adalah Suasana Kerja, Komunikasi, Penghargaan, Rakan Sekerja Dan Prosedur Kerja. Hal ini demikian, tidak terdapat sebarang diskriminasi dalam sistem perkhidmatan pendidikan di Malaysia dari segi kenaikan pangkat, gaji dan peluang kenaikan pangkat (Abdul Aziz & Hussin, 2016). Menurut Khaizer, Abdullah, Mohd Hazwan dan Ady Hameme (2018) pula, antara faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru PTV adalah persekitaran kerja yang kondusif dan minat yang mendalam terhadap profesion perguruan. Oleh yang demikian, pengkaji mengurangkan dimensi kepuasan kerja yang telah disenaraikan oleh Spector (1994) daripada sembilan kepada lima sahaja. Keseimbangan kerja-kehidupan guru PTV pula melibatkan peranan yang

dimainkan oleh guru PTV semasa dalam kehidupan di luar bidang kerja dan kehidupan semasa bekerja sebagai guru. Clark (2000) menjelaskan dalam teorinya, guru bertindak sebagai seorang penyeberang sempadan dan sentiasa berusaha untuk mengimbangi kehidupannya antara dua domain, domain kerja dan domain kehidupan. Kajian ini menggunakan istilah keseimbangan kerja-kehidupan berbanding keseimbangan kerja-keluarga kerana istilah ini menjelaskan konsep yang lebih besar dan tidak mengfokuskan peranan individu dalam konsep kekeluargaan sahaja tetapi mengambil kira konsep kehidupan di luar tempat kerja seperti peranan individu dengan masyarakat dan diri sendiri seperti yang dinyatakan oleh Lockwood (2003). Komitmen guru bersifat sama dengan komitmen organisasi iaitu mempunyai pelbagai dimensi atau multidimensi. Berdasarkan teori Tiga Komponen Komitmen Meyer dan Allen (1991), terdapat tiga komponen yang membentuk komitmen organisasi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen naratif. Walaupun teori ini mendasari komitmen guru dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan dimensi yang dinyatakan oleh Thien et al. (2014). Hal ini kerana Thien et al. (2014) telah mendapati terdapat empat dimensi bagi mewakili komitmen guru di Malaysia. Empat dimensi tersebut adalah komitmen terhadap pelajar, komitmen untuk mengajar, komitmen terhadap sekolah dan komitmen terhadap profesion. Oleh itu, kajian ini menggunakan dimensi yang dinyatakan oleh Thien et al., (2014) kerana mempunyai persamaan dari segi sampel kajian iaitu melibatkan guru-guru di Malaysia.

1.7 Definisi Operasional

1.7.1 Kepuasan Kerja

Bagi mengukur tahap kepuasan kerja guru, kajian ini menggunakan sebuah soal selidik yang mengandungi 36 item, *Job Satisfaction Survey* dibina oleh Spector (1994) menyatakan pengukuran kriteria kepuasan kerja melibatkan aspek gaji, penyeliaan, rakan sekerja, komunikasi, suasana kerja, faedah sampingan, peluang kenaikan pangkat, kerja dan penghargaan. Walau bagaimanapun, tidak semua kriteria kepuasan kerja daripada instrumen dipilih oleh pengkaji. Hal ini demikian, tidak terdapat sebarang diskriminasi dalam sistem perkhidmatan pendidikan di Malaysia dari segi kenaikan pangkat, gaji dan peluang kenaikan pangkat (Abdul Aziz & Hussin, 2016). Menurut Omar et al. (2018) antara enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru PTV adalah persekitaran kerja yang kondusif dan minat yang mendalam terhadap profesion perguruan.

Oleh itu, pengkaji memilih lima kriteria yang relevan untuk dikaji iaitu Suasana Kerja, Komunikasi, Penghargaan, Rakan Sekerja Dan Prosedur Kerja. Oleh yang demikian, definisi kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam kajian ini melibatkan tahap guru berpuas hati untuk bekerja berdasarkan lima kriteria yang terpilih sahaja.

1.7.2 Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Keseimbangan kerja-kehidupan ditakrifkan sebagai sejauh mana seseorang individu terlibat dan sama-sama berpuas hati dengan peranan kerja dan peranan keluarganya yang terdiri daripada tiga dimensi keseimbangan keluarga- kerja berikut: keseimbangan masa, keseimbangan penglibatan dan kepuasan (Greenhaus et al., 2003). Berdasarkan Teori Pensempadanan Clark (2000), guru berperanan sebagai penyeberang sempadan atau 'boarder crosser' antara domain kerja dan keluarga. Lockwood (2003) turut menjelaskan istilah keseimbangan kerja-kehidupan adalah istilah baharu yang mempunyai maksud yang sama tetapi lebih menjelaskan konsep yang lebih besar daripada istilah keseimbangan kerja-keluarga.

Keseimbangan kerja-kehidupan yang difokuskan dalam kajian ini adalah bagaimana seorang guru PTV berjaya menguruskan peranan yang dimainkan olehnya dalam dua domain iaitu antara domain kerja dan domain kehidupan serta kebolehan guru PTV mengimbangkan keutamaan yang diberi antara kedua-dua domain.

1.7.3 Komitmen Guru

Komitmen didefinisikan sebagai keinginan seseorang pekerja untuk kekal sebagai ahli dalam sesebuah organisasi (Mowday & Steers, 1979; Colquitt, Lepine & Wesson, 2013). Seterusnya, komitmen dinyatakan sebagai multidimensi (Meyer & Allen, 2004; Thien et al., 2014). Walau bagaimanapun, Meyer dan Allen (1997) menyatakan terdapat tiga dimensi bagi komitmen organisasi, manakala Thien et al. (2014) menyatakan terdapat empat dimensi dengan mengambil kira keunikan organisasi sekolah.

Dalam konteks kajian ini, komitmen guru bersifat pelbagai dimensi berdasarkan Skala Komitmen Guru yang telah dibina oleh Lei Mee Thien, Nordin Abd Razak dan T. Ramayah pada tahun 2014. Terdapat empat dimensi yang dimaksudkan dalam komitmen guru iaitu komitmen terhadap murid, komitmen untuk mengajar, komitmen terhadap sekolah dan komitmen terhadap profesion.

1.7.4 Guru Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV)

Menurut Yahya dan Lailinanita (2011), guru perlu sentiasa bersedia menghadapi perubahan dan mencari jalan agar perubahan tersebut tidak menjejaskan sesi pengajaran dan pembelajaran. Guru-guru di Malaysia telah melalui fasa perubahan kurikulum yang besar sekali gus memberi kesan kepada komitmen mereka dalam mengajar.

Guru PTV yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah guru mata pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) peringkat menengah. Istilah PTV digunakan kerana mata pelajaran ini menerapkan elemen teori dan amali seperti PTV. Tambahan lagi, tujuan utama mata pelajaran ini diperkenalkan adalah untuk memberi pendedahan kepada murid pada peringkat menengah rendah tentang bidang teknikal dan vokasional dengan harapan mereka akan memilih bidang ini pada peringkat menengah atas. Dalam kajian ini, guru PTV adalah tenaga pengajar mata pelajaran RBT di sekolah menengah harian di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya.

1.8 Rumusan

Perubahan dalam sistem pendidikan atas desakan arus pemodenan tidak dapat dielakkan. Guru sebagai pelaksana dasar-dasar KPM perlu sentiasa komited merealisasikan perubahan yang telah dirancang. Hal ini kerana peranan yang dimainkan oleh guru menjadi penentu kejayaan sekolah dan murid dalam akademik. Khususnya, guru PTV pada peringkat menengah yang perlu berdepan dengan perubahan kurikulum yang memperkenalkan mata pelajaran baharu (Masingan & Sharif, 2020; Sahaat & Mohamad Nasri, 2020)

Ringkasnya, kajian ini bertujuan melihat tahap kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen guru serta hubungan kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan dengan komitmen guru PTV. Seterusnya, mencari faktor penyumbang dan dominan dalam menentukan komitmen guru PTV. Guru PTV yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah guru mata pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) pada peringkat menengah. Kajian ini cuba menjawab lima persoalan kajian di bawah beberapa skop dan batasan kajian. Bab berikutnya akan membincangkan teori dan kajian-kajian lepas berkaitan kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen guru.

RUJUKAN

- Abd Wahab, N., & Abdullah, M. Y. (2018). Hubungan Gaya Kepimpinan dan Pengurusan Kerja Guru Besar dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Agama Kerajaan Johor. *Jurnal Ilmi*, 8, 136–150.
- Abdul Aziz, K., & Hussin, F. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu. *Proceedings of The ICECRS*, 1(1), 49–58. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.575>
- Abdullah, Nazli Hulwany, Ismail, N., & Ismail, N. (2021). A Study of the Work-Life Balance among the Female Academics at Polytechnics. *Civilizational Studies and Human Sciences BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*, 4(1), 130–145.
- Abdullah, N., Hassan, K., & Ismail, N. A. (2018). Mampukah Pekerja Wanita Mencapai Imbangan Kehidupan-Kerja. *Seminar Kebangsaan Transformasi Sosio-Ekonomi Wilayah Utara Ke-3,2018* 163, 163–173.
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2016). Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. *Gender in Management*, 31(7), 414–433. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2016-0010>
- Affendi, F. (2014). *Tahap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i4.em01>
- Ali Imran, M. N. (2018, November 1). Rombak Sistem Pendidikan Supaya Mesra TVET. *Bernamea News*.
- Altun, M. (2017). *The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement*. 3(3), 51–54. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v3i3p51>
- Anjilus, W., & Talip, R. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Akademik di Pusat Tingkatan Enam Abstrak The Influence of Organizational Climate Towards the Teachers ' Job Satisfaction in Form Six Centre Abstract Pengenalan. *Malaysia Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(4), 35–49.
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24–29.

<http://www.ijmse.org/Volume5/Issue9/paper5.pdf>

- Ary, D., Jacobs, L. C., Sorensen, C., & Razviah, A. (2010). *Introduction to Research in Education* (8th Editio). Wadsworth Cengage Learning.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Azhar, A. S. B. M. (2018). *Hubungan Kesiediaan Guru Vokasional Menghadapi Perubahan, Sokongan Pentadbir dan Komitmen Terhadap Organisasi*. Universiti Putra Malaysia.
- Banu, A. R., & Duraipandian, K. (2014). Development of an Instrument To Measure Work Life Balance of It Professionals in Chennai. *International Journal of Management*, 5(11), 21–33. www.jifactor.com
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43–50. <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>
- Billy, L. J., & Taat, M. S. (2020). Budaya Sekolah: Hubungannya dengan Komitmen Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 207–216. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.511>
- Brough, P., Timms, C., Driscoll, M. P. O., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). *The International Journal of Human Work – life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers*. October, 37–41. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Buchwald, P., & Schwarzer, C. (2010). Impact of assessment on students' test anxiety. 498–505.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Buntat, Y., & Ahmad, L. (2012). *Inovasi Pengajaran dan Pembelajaran Dalam Kalangan Guru-guru Teknikal di Sekolah Menengah Teknik Dari Perspektif Guru*. 6 June 201, 44–58.
- Buntat, Y., Rajuddin, M. R., Selamat, K., & Damsuki, J. (2008). *Keberkesanan Perlaksanaan Mata Pelajaran Kompenan Kemahiran Hidup (Sains*

- Buonomo, I., Fiorilli, C., & Benevene, P. (2020). Unravelling teacher job satisfaction: The contribution of collective efficacy and emotions towards professional role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030736>
- Cano, J., & Miller, G. (1992). A Gender Analysis Of Job Satisfaction, Job Satisfier Factors, And Job Dissatisfier Factors Of Agricultural Education Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40–46. <https://doi.org/10.5032/jae.1992.02040>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, S. C. (2000). *Work-Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, A. (2000). *The Relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models*. Sage Publications.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed). Erlbaum Associates.
- Cohen, J., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (Third Edit). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Method in Education* (8th Editio). Routledge. Taylor & Francis Group.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behaviour : Improving Performance and Commitment in the Workplace: Vol. 3rd Editio* (3rd ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th Editio). McGraw-Hill Education.
- Cowan, R., & Hoffman, M. F. (2007). The flexible organization: How contemporary employees construct the work/life border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37–44. <https://doi.org/10.1080/17459430701617895>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

- Creswell, J. W. (2012). *Creswell Educational Research* (4th ed.). Pearson.
- Crosswell, L., & Elliott, R. (2004). Committed Teachers, Passionate Teachers: The Dimension Of Passion Associated with Teacher Commitment and Engagement. *AARE Conference 2004*, 1–12. <https://eprints.qut.edu.au/968/>
- Crosswell, L., & Teach, D. (2006). *Understanding teacher commitment in times of change*.
- Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533–550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- Daryanto, E. (2014). Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698–702. <https://doi.org/10.12691/education-2-8-20>
- Day, C., Elliot, B., & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 563–577. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.03.001>
- Delima, V. T. (2015). Professional Identity, Professional Commitment and Teachers' Performance. *International Journal of Novel Research in Education and Learning*, 2(4), 1–12.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Leah Melani, C. (2009). *Internet, mail and mixed method surveys: The tailored design method*. Wiley & Sons.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Melani, C. L. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (Fourth Edi). John Willey & Sons, Inc.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive Policies. In *Review of Educational Research* (Vol. 63, Issue 4). <https://doi.org/10.3102/00346543063004489>
- Firestone, W. A., & Rosenblum, S. (1988). Building Commitment in Urban High Schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10(4), 285–299. <https://doi.org/10.3102/01623737010004285>
- Froese-Germain, B. (2014). Work-Life Balance and the Canadian Teaching Profession. *Research & Information*, July, 1–11.
- Gehlawat, M., & Gupta, M. (2013). Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to some Demographic Variable. In *Educationia Confab* (Issue January, pp. 10–19).
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*,

63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Editio). Pearson Prentice Hall.
- Hamid, S. F., Nordin, N., Anida, A., & Sirun, N. (2013). A study on primary school teachers ' organizational commitment and psychological empowerment in the district of klang. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90(InCULT 2012), 782–787. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.152>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 21(2), 90–101.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91. <https://doi.org/10.3102/00028312005002285>
- Herzberg, F. (1974). *Motivation-Hygiene Profiles Pinpointing What Ails The Organization*. 1974.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->
- Jerki, A., & Han, C. G. (2020). Influence of Teaching Experience in Knowledge, Motivation and Implementation of STEM Teaching and Learning. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia*, 10(2), 45–56. <https://doi.org/10.37134/jpsmm.vol10.2.5.2020>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zati Iwani Tajik@Zulkarnain. (2016). *Autonomy, workload, work life balance and job performance teacher*.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). *Work Life Balance: A Psychological Perspective*. Psychology Press, USA.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kanter, R. M. (1974). Commitment and social organisation. *Social Psychology for Sociologists*, 126–146.
- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Malaysia Education Blueprint 2013 - 2025* (Vol. 27, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Kssm reka bentuk dan teknologi tingkatan 1*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2019). *Panduan Pengurusan Mata Pelajaran : Reka Bentuk Dan Teknologi*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia, P. P. K. (1992). *Buku Penerangan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah*.
- Kementerian Sumber Manusia. (2017). Revolusi Industri 4.0 Mampu Wujudkan 1.5 Juta Peluang Kerja. *Bername Online*.
- Kenneth, L., Cheng Ean, L., & Serena, L. (2020). Job Satisfaction and Mental Wellbeing among High School Teachers in Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia* 3, 34(3), 128–139.
- Koekemoer, E., & Mostert, K. (2010). An exploratory study of the interaction between work and personal life: Experiences of South African employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.801>
- Kónya, V., Matic, D., & Pavlović, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(3), 119–138.
- Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020). *Commitment to Teacher's Work and Authentic Leadership in the Industrial Revolution Era 4.0*. 400(Icream 2019), 76–79. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.143>
- Lindner, J. R., Murphy, T. H., & Briers, G. E. (2001). Handling Nonresponse In Social Science Research Cite this paper Handling Nonresponse In Social Science Research. *Journal of Agricultural Education*, 42(4), 43–53.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance*.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T., & Voegtle, K. H. (2006). *Methods in educational research : from theory to practice*.
- Luxmi, & Yadav, V. (2011). *Reciprocation Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment : A Study of School Teachers*. 36(2).
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*,

18(1), 51–72.

- Mahmood Aziz, H., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction*. 3, 54–66.
- Mahmood, N., Dason, A., Peggie, C., Hamzah, R., & Saud, M. S. (2009). *Kurikulum Kemahiran Hidup ke arah Merealisasikan Falsafah Pendidikan Kebangsaan*.
- Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144–152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>
- Mannan, F., & Sailesh, S. (2017). Organizational commitment of secondary schools teachers in the federal territory of Kuala Lumpur. *Educational Leader (Pemimpin Pendidikan)*, 5, 75–87.
- Masingan, C., & Sharif, S. (2020). Cabaran Pelaksanaan PTPK Dalam Mata Pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) Di Sekolah Menengah. *Journal of Educational Research & Indigenous Studies Journal*, 2(1), 1–8.
- Mat Jusoh, M., Ismail, S. N., & Abdullah, A. S. (2020). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru Sekolah Menengah Cemerlang Di Kelantan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(1), 77–90.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Volume 1(Issue 1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*.
- Michael, A. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. Kogan Page Publisher.
- Mohamad, R., Kasim, A. L., Zakaria, S., & Mohd Nasir, F. (2016). *Komitmen Guru Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Harian*. 1(October), 863–874.
- Mohammad Mizanur, R. (2019). *Effect of Work-Family Conflict, Work-Family Balance and Support on Well-Being of Private University Academicians*. Universiti Putra Malaysia.
- Mohammad, S., & Ph, A. (2014). *The Influence of Work Life Balance and Job*

Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. 4(2), 18–24. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>

- Mohd Akhmarudi, M. Y., Siti Noor, I., & Anis Salwa, A. (2020). Kepimpinan tranformasional, kepuasan kerja guru dan peranan iklim sekolah sebagai mediator. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(2), 1–11. http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template 4.pdf
- Mohd Ishar, M. I., Wan Derahman, W. M. F., & Kamin, Y. (2020). Practices and Planning of Ministries and Institutions of Technical and Vocational Educational Training (TVET) in Facing the Industrial Revolution 4.0 (IR4.0). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(3), 47–50. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i3.374>
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Mustafa, M. Z., Buntat, Y., Ahad, R., Razzaq, A. R. A., & Bokhari, N. (2019). Job satisfaction survey: A confirmatory factorial analysis based on vocational colleges teachers sample. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 144–154. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.017>
- Mustafa, M. Z., Nordin, M. N., Razzaq, A. R., & Ibrahim, B. (2021). Organizational Commitment of Vocational College Teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(9), 5023–5029. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4737>
- Nam, T. (2014). Technology Use and Work-Life Balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>
- Nasbah, N. N. (2022, June 28). Tekanan pengurusan punca guru bersara awal. *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/pendidikan/2022/06/970661/tekanan-pengurusan-punca-guru-bersara-awal>
- Nasir, A. (2023). PARLMEN: Guru boleh diarah hadir bertugas sewaktu cuti sekolah. *Utusan Malaysia*. <https://www.utusan.com.my/nasional/2023/02/guru-boleh-diarah-hadir-bertugas-sewaktu-cuti-sekolah/>
- Niharika, D., & Supriya, M. . (2010). Gender differences in the perception of Work Life Balance. *International Research Journal*, 4(Winter), 331–342.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed

- parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15–32. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00577.x>
- Omar, M. K., Rashid, A. M., Hazwan, M., & Puad, M. (2018). *Examining Job Satisfaction Factors Toward Retaining Malaysian TVET Examining job satisfaction factors toward retaining Malaysian TVET instructors in the teaching profession*. February. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.10.10952>
- Omar, M. K., Rashid, A. M., & Puad, M. H. M. (2018). Examining job satisfaction factors toward retaining Malaysian TVET instructors in the teaching profession. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 44–49. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.10.10952>
- Omar, M. K., Rashid, A. M., Puad, M. H. M., & Azman, A. H. N. (2018). Fostering interests for teaching: Job satisfaction and motivation factors of Malaysian TVET instructors. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(4), 46–51. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.9.20613>
- Padzil, I. Bin. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Guru Penolong Kanan Kokurikulum Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah*. [Tesis Master, Universiti Putra Malaysia].
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (5th ed.). McGraw Hill.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual, 6th edition, 2016*. Open University Press.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43–59. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105>
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396–416. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>
- Powell, G.N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2018). Academy of Management Review Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Advancing And Expanding Work-Life Theory From Multiple Perspectives University of Connecticut University of South Florida. *Academy of Management Review*.
- Powell, Gary N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98–102. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.009>

- Punia, V., & Kamboj, M. (2013). Quality of Work-life Balance Among Teachers in Higher Education Institutions. *Learning Community-An International Journal of Educational and Social Development*, 4(3), 197. <https://doi.org/10.5958/j.2231-458x.4.3.010>
- Raman, A., Ling, C. C., & Khalid, R. (2015). Relationship between school climate and teachers' commitment in an excellent school of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 163–173. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p163>
- Richard T., M., Lyman W., P., & Richard M., S. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press Inc.
- Rosli, F. A. (2022, April 25). KPM teliti punca guru bersara awal. *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2022/04/949346/kpm-teliti-punca-guru-bersara-awal>
- Sahaat, Z., & Mohamad Nasri, N. (2020). *Cabaran Pelaksanaan Mata Pelajaran Reka Bentuk dan Teknologi Sekolah Menengah (Challenges in the Implementation of Design and Technology Subject in Secondary School)*. 45(1), 51–59.
- Senin, A. (2018). *Melangkah Ke Hadapan Fokus dan Gerak Kerja Profesional KPPM 2018 (Pertama)*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Shafie, S., Abdul Kadir, S., & Asimiran, S. (2014). Workload of Technical Secondary School Teachers: Management and Administration's Perception. *Malaysian Online Journal Educational Management (MOJEM)*, 2(4), 38–49.
- Siraj, S., & Ibrahim, M. S. (2012). *Standard kompetensi guru Malaysia*.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555–577. <https://doi.org/10.1177/001316102237672>
- Sorensen, T. J., & McKim, A. J. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116–132. <https://doi.org/10.5032/jae.2014.04116>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol.3). Sage Publications.
- Spector, Paul E. (1994). *JOB SATISFACTION SURVEY*.
- Sri Harini, Luddin, M. R., & Hamidah. (2019). Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement and Organizational Commitment Among Lecturers. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(7), 2195–2202.

- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Syed Ali, S. K., Haji Hassan, M. F., & Mat Som, H. (2017). Tekanan Dan kepuasan kerja dalam kalangan guru pendidikan jasmani. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(1), 122–135. <http://gbse.com.my/v1no1jan17/Paper-12-BM-.pdf>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Van Der Lippe, T. (2010). Effective Work-Life Balance Support for Various Household Structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173–193. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Thien, L. M., Abd Razak, N., & Ramayah, T. (2014). Validating Teacher Commitment scale using a Malaysian sample. *SAGE Open*, 4(2). <https://doi.org/10.1177/2158244014536744>
- Thien, L. M., & Razak, N. A. (2014). Teacher commitment: A comparative study of Malaysian ethnic groups in three types of primary schools. *Social Psychology of Education*, 17(2), 307–326. <https://doi.org/10.1007/s11218-013-9242-6>
- Toyin Ajibade, A., Gbolahan, G., & Ellis L.C, O. (2018). *What happened to the border? The role of Mobile Information Devices on Employee's Work-Life Balance*. 34(1), 1–5.
- Tyree, A. K. (1996). Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. *Journal of Educational Research*, 89(5), 295–304. <https://doi.org/10.1080/00220671.1996.9941331>
- Unit Perancang Ekonomi. (2015). Rancangan Malaysia ke-11 (2016-2020). In *Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri*. <http://www.epu.gov.my>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial Construction of Sex Differences and Similarities in Behavior. In *Advances in Experimental Social Psychology* (1st ed., Vol. 46). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2013). Biology or Culture Alone Cannot Account for Human Sex Differences and Similarities. *Psychological Inquiry*, 24(3), 241–247. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2013.815034>
- Yahya, A. (1999). *Keberkesanan Pelaksanaan Program Kemahiran Hidup Di Sekolah-Sekolah Menengah Di Malaysia Berdasarkan Model Penilaian Konteks*. [Tesis Doktor Falsafah, Universiti Putra Malaysia].
- Yang, G., Badri, M., Al Rashedi, A., & Almazroui, K. (2019). Predicting teacher commitment as a multi-foci construct in a multi-cultural context: the effects of individual, school, and district level factors. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(3), 301–319. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1588722>

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. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>

Zakaria, N. A., & Abdul Kadir, S. (2016). *Komitmen Guru Terhadap Sekolah Menengah Di Daerah Kangar. December 2013.*

