

Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru (Validity and Reliability of Teachers' Working Life Quality Instrument)

TAN LAY KOON*, HAZRI JAMIL & NORDIN ABDUL RAZAK

ABSTRAK

Kualiti kehidupan kerja dapat meningkatkan produktiviti, prestasi dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan, instrumen untuk mengukur kualiti kehidupan kerja guru yang bersesuaian dengan norma pendidikan di Malaysia amat diperlukan. Kajian tinjauan ini bertujuan menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG). Soal selidik telah diedarkan kepada 150 guru yang dipilih secara rawak mudah. Data dianalisis menggunakan analisis faktor penerokaan. Pengekstrakan dan putaran Varimax menghasilkan lima komponen dengan nilai varians kumulatif 67.99 peratus. Daripada 22 item, 2 item yang mempunyai faktor muatan kurang daripada 0.36 telah digugurkan. Instrumen akhir mengandungi 20 item yang mempunyai kesahan konstruk yang baik. Lima konstruk dengan faktor muatan antara 0.42-0.91 telah dibentuk, iaitu: i) keperluan keselamatan fizikal, ii) keperluan keselamatan psikologi, iii) keperluan sosial, iv) keperluan penghormatan sendiri, dan v) keperluan perkembangan sendiri. Analisis kebolehpercayaan mendapati nilai pekali Cronbach's Alpha untuk kelima-lima konstruk KKKG adalah di antara 0.63 hingga 0.83. Kajian ini menyumbangkan sebuah instrumen yang mempunyai ciri-ciri psikometrik yang baik dan sesuai dengan konteks pendidikan di Malaysia. Instrumen ini boleh digunakan oleh pentadbir pendidikan untuk mengenal pasti tahap KKKG dan seterusnya menganjurkan program yang bersesuaian untuk meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru-guru.

Key Words: Kualiti Kehidupan Kerja Guru; Analisis Faktor Penerokaan (EFA); kesahan; kebolehpercayaan; pengesanan instrumen

ABSTRACT

Quality of working life can increase productivity, performance and employee loyalty to the organization. In the education context, an instrument to measure teachers' quality of working life that is suitable with Malaysian educational norms is essential. This survey aims to test the validity and reliability of the Teacher Working Life Quality (KKKG) instrument. Questionnaires were distributed to 150 randomly selected teachers. Data were analyzed using exploratory factor analysis. The extraction and Varimax rotation resulted in five components with cumulative variance value of 67.99 percent. From 22 items initially, 2 items with factor load of less than 0.36 were dropped. The final instrument contains 20 items with good construct validity. Five constructs with factor load between 0.42-0.91 were formed, namely i) physical safety needs, ii) psychological safety needs, iii) social needs, iv) self-esteem needs, and v) self-development needs. Reliability analysis found that the value of Cronbach's Alpha coefficient for the five KKKG constructs was between 0.63 to 0.83. This study contributes an instrument that has good psychometric characteristics and is appropriate for the Malaysian educational context. This instrument can be used by education administrators to identify the level of KKKG and subsequently organize appropriate programs to improve the quality of work life of teachers.

Key Words: Teachers' quality of working life; Exploratory Factor Analysis (EFA); validity; reliability; instrument validation

PENGENALAN

Kualiti kehidupan kerja guru bukan sahaja merupakan faktor penting kecemerlangan pendidikan, malah dapat meningkatkan produktiviti, kepuasan kerja, keberkesanan organisasi dan komitmen guru terhadap sekolah (Louis 1998; Darling-Hammond 2003; An et al. 2011; Shoeb 2013). Menurut Greenhaus et al.

(1987) dan Gupta (2019), pekerja yang gembira merupakan pekerja yang produktif, berdedikasi dan setia. Peningkatan kualiti kehidupan kerja dapat meningkatkan keberkesanan and kecekapan organisasi dan seterusnya mencapai matlamat organisasi (Allam & Shaik 2020).

Dalam organisasi sekolah, guru memikul tanggungjawab yang berat dalam mengajar dan

mendidik generasi akan datang melalui bimbingan dan pendidikan yang berkualiti. Ramai sarjana bersetuju bahawa guru adalah faktor yang paling mempengaruhi pencapaian seseorang murid (Marzano 2003; Evers et al. 2004; Beteille & Loeb 2009). Kepentingan isu kualiti kehidupan kerja dalam kalangan guru turut dikaji oleh Darling-Hammond (2003) yang menunjukkan guru yang mempunyai kualiti kehidupan kerja yang baik akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dan sanggup kekal dalam organisasi yang sama. Peningkatan dalam kualiti kehidupan kerja guru dapat memastikan murid memperoleh faedah maksimum daripada proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah (Hong et al. 2010; Ferdosipour & Mousavi 2020).

Demi meningkatkan kualiti perkhidmatan pendidikan negara dan menjayakan matlamat transformasi pendidikan, isu kualiti kehidupan kerja guru harus dititik berat oleh pentadbir dan penggubal dasar agar membawa manfaat kepada organisasi, terutamanya dari segi kepuasan kerja, motivasi, penglibatan dalam pekerjaan dan prestasi kerja (Efraty & Sirgy 1990; Nordin et al. 2010; Nalwade & Nikam 2013). Ini adalah kerana tahap kualiti kehidupan kerja yang tinggi diperlukan untuk menarik dan mengekalkan pekerja dalam sesebuah organisasi, memotivasi pekerja untuk bersikap komited terhadap kerja dan organisasi (Normala 2010; Parameswari & Kadhiravan 2011; Tolentino & Malibiran 2018; Allam & Shaik 2020).

Menurut Nordin et al. (2010), tidak banyak kajian tentang kualiti kehidupan kerja guru yang dijalankan oleh penyelidik di Malaysia. Tambahan lagi, Siti Intan Diyana et al. (2018) turut menyatakan kurang penyelidikan tentang kualiti kehidupan kerja guru di seluruh dunia. Di samping itu, instrumen kualiti kehidupan kerja guru yang digunakan oleh penyelidik kebanyakannya direka oleh negara Barat di mana norma, konteks dan sistem yang digunakan adalah dari perspektif Barat. Instrumen yang bertujuan untuk mengukur kualiti kehidupan kerja guru di Malaysia masih kurang didapati. Justeru, penghasilan instrumen yang bersesuaian dengan norma dan budaya masyarakat serta sistem persekolahan dan pendidikan di Malaysia amat diperlukan pada masa kini. Selain itu, penggunaan analisis faktor penerokaan untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kualiti kehidupan kerja guru masih terhad.

Justeru, kajian ini bertujuan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru. Objektif kajian ini adalah:

1. Menentukan kesahan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru
2. Menentukan kebolehpercayaan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru

KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU

Pelsma, Harrington dan Burry (1987) mendefinisikan kualiti kehidupan kerja sebagai gabungan tahap kepuasan dan tahap tekanan yang dialami oleh pekerja di tempat kerja. Nachmias (1988) pula melihat kualiti kehidupan kerja dari perspektif psikologi sosial dan pembangunan organisasi. Dari perspektif psikologi sosial, kualiti kehidupan kerja boleh dikaitkan dengan perasaan pekerja terhadap kepentingan sosial dan harga diri sama ada di dalam atau di luar organisasi. Dari perspektif pembangunan organisasi, kualiti kehidupan kerja dikaitkan dengan teori hierarki keperluan, iaitu tugas yang dapat memenuhi keperluan individu dan seterusnya meningkatkan maruah mereka.

Sirgy et al. (2001) turut mendefinisikan kualiti kehidupan kerja sebagai tahap kepuasan pekerja terhadap persekitaran tempat kerja. Kualiti kehidupan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Sirgy et al. (2001) memperkembangkan keperluan Maslow kepada tujuh keperluan, iaitu: i) keperluan kesihatan dan keselamatan, ii) keperluan ekonomi dan keluarga, iii) keperluan sosial, iv) keperluan harga diri, v) keperluan aktualisasi diri, vi) keperluan akan pengetahuan, dan vii) keperluan estetika. Hammer dan Sanchez (2007) mendefinisikan kualiti kehidupan kerja sebagai reaksi peribadi pekerja terhadap persekitaran tempat kerja dan pengalaman kerja seperti kepuasan, penglibatan, komitmen, keseimbangan kerja-kehidupan, kesejahteraan individu dan kesejahteraan dalam organisasi. Menurut Kanten dan Sadullah (2012) pula, kualiti kehidupan kerja adalah persepsi pekerja, iaitu keinginan fizikal dan psikologi di tempat kerja. Menurut Bhavani dan Jegadeeshwaran (2014) dan Hymavathi dan Saraswathi (2018), domain kualiti kehidupan kerja bukan sahaja akan mempengaruhi kepuasan kerja malah akan mempengaruhi kehidupan selepas waktu bekerja seperti keperluan sosial, percutian dan kekeluargaan.

Dalam konteks sekolah, kualiti kehidupan kerja guru yang baik dapat meningkatkan prestasi dan produktiviti guru (Hong et al. 2010; Mohammad Hadi et al. 2012). Persekitaran organisasi atau suasana tempat kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru (Pugalendhi et al. 2010; Parameswari & Kadhiravan 2011). Zubair et al. (2017) berpendapat kualiti kehidupan kerja guru adalah konstruk yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Kualiti kehidupan kerja mencerminkan sejauh mana pekerja dalam sebuah organisasi mempunyai kemampuan dan potensi untuk memenuhi keperluan peribadi mereka melalui pengalaman mereka dalam organisasi (Safiah Rohaizah 2018). Demi meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru, pentadbir perlu mengenal pasti dan memenuhi keperluan guru berdasarkan pengalaman mereka di tempat kerja (Siti Intan Diyana et al. 2018).

Berdasarkan kepada definisi-definisi kualiti kehidupan kerja, dapat disimpulkan bahawa kualiti kehidupan kerja berhubung dengan perasaan atau persepsi pekerja terhadap sesebuah organisasi. Kualiti kehidupan kerja meliputi kepuasan, keinginan dan juga keperluan yang diinginkan serta dirasa oleh pekerja yang seterusnya mempengaruhi kesejahteraan pekerja di organisasi. Namun demikian, kualiti kehidupan kerja turut mempengaruhi kualiti kehidupan harian iaitu termasuk keluarga dan komuniti. Peningkatan tahap kualiti kehidupan kerja adalah penting demi meningkatkan kegembiraan dan kesihatan seseorang pekerja.

KERANGKA TEORITIKAL DAN KONSEPTUAL KAJIAN

Kerangka teoritikal bagi kajian ini berfokus kepada keperluan guru. Justeru, Teori Keperluan Maslow dan Teori *Existence, Relatedness, Growth* (ERG) mendasari perbincangan konsep kualiti kehidupan kerja guru dalam kajian ini.

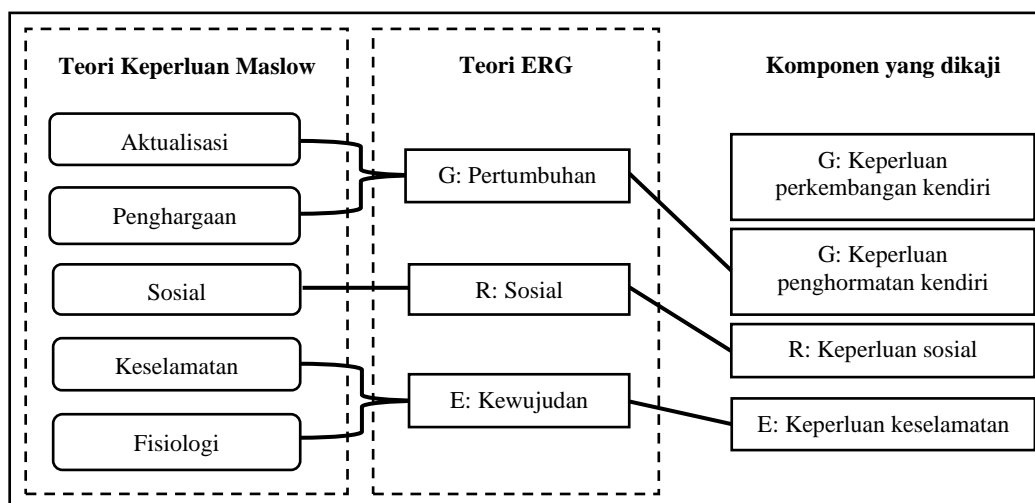
Teori Keperluan Maslow menekankan kepentingan memahami keperluan individu iaitu dari segi fisiologi, keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi. Motivasi adalah sesuatu yang menggerak seseorang untuk berkelakuan, berfikir, dan merasa demi mencapai apa yang diinginkan (Santrock 2005). Keinginan ini merupakan keperluan individu yang wujud akibat ketidakseimbangan psikologi atau fisiologi (Luthans 2002). Maslow percaya pekerja akan “dimotivasi oleh” dan “berpuas hati” dengan pekerjaan mereka jika majikan dapat memenuhi keperluan mereka (Aamodt 2013). Menurut Maslow, terdapat lima keperluan yang berbentuk hierarki di mana manusia akan memenuhi keperluan asas dahulu dan seterusnya keperluan yang lebih tinggi, iaitu keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial, keperluan penghargaan dan keperluan aktualisasi (Santrock 2005; Wilson 2010). Menurut Narehan et al. (2014), kualiti kehidupan kerja mempunyai persamaan dengan Teori Keperluan Maslow, di mana keperluan setiap individu adalah tidak sama. Teori ini mengandaikan bahawa penyediaan peluang untuk memenuhi keperluan seseorang pekerja boleh menjadi sumber motivasi yang positif (Ridzuan et al. 2018; Efraty & Sirgy 1990; Narehan et al. 2014; Sirgy et al. 2001; Koonmee et al. 2010). Oleh itu, pentadbir sekolah harus menyediakan program kualiti kehidupan kerja guru yang dapat memenuhi keperluan guru.

Teori ERG yang dikemukakan oleh Alderfer (1972) berdasarkan Teori Keperluan Maslow (Li 2011) pula

memberikan perspektif bahawa individu cuba memenuhi beberapa keperluan pada masa yang sama. Manusia mempunyai tiga keperluan iaitu keperluan kewujudan (*Existence*), keperluan pertalian (*Relatedness*) dan keperluan pertumbuhan (*Growth*). Keperluan kewujudan merujuk kepada keperluan biologi dan keperluan fizikal, iaitu melibatkan keperluan gaji, bonus dan keadaan tempat kerja serta keselamatan. Keperluan pertalian merujuk kepada keinginan untuk dimiliki, dicintai atau isu-isu yang berkaitan dengan sosial seperti perkongsian pandangan dan perasaan dengan pihak atasan, rakan sekerja atau rakan-rakan. Keperluan pertumbuhan merujuk kepada keinginan untuk pertumbuhan diri. Seperti Teori Keperluan Maslow, Teori ERG turut percaya individu dimotivasi oleh keperluan (Angus 2014). Namun demikian, Teori ERG percaya keperluan tahap tinggi individu dapat menjadi pendorong walaupun keperluan tahap rendah tidak dapat dipenuhi dengan sepenuhnya. Setiap keperluan boleh menjadi pendorong kepada individu pada bila-bila masa sahaja (Zhou Jiang et al. 2009).

Teori Keperluan Maslow dijadikan dasar kepada kajian ini kerana keperluan fisiologi dan keperluan keselamatan merupakan keperluan yang paling asas kepada guru. Teori Keperluan Maslow cuba menyusun keperluan manusia mengikut hierarki. Pada hakikatnya, guru cuba memenuhi beberapa keperluan pada masa yang serentak. Contohnya, guru memerlukan keperluan fisiologi seperti gaji untuk menyara kehidupan diri dan ahli keluarga. Pada masa yang sama, guru juga mementingkan hubungan yang erat dengan rakan sekerja, ibu bapa dan masyarakat setempat. Oleh itu, Teori ERG telah memperbetulkan kelemahan ini dengan tidak menekankan penyusunan berhierarki iaitu manusia akan cuba memenuhi beberapa keperluan pada masa yang serentak (Luthans 2002). Teori ERG telah mengambil kira kepelbagaian individu dan perbezaan individu serta ciri-ciri organisasi yang pelbagai semasa menentukan keperluan manusia.

Kajian ini mengkonsepsikan kualiti kehidupan kerja guru berasaskan teori-teori motivasi iaitu memenuhi keperluan kepuasan yang ingin dicapai oleh guru. Dengan itu, kualiti kehidupan kerja guru dikonsepsi sebagai kepuasan guru terhadap keperluan-keperluan yang ingin dicapai dalam organisasi. Dimensi keperluan yang digunakan boleh dikumpulkan kepada empat domain utama, iaitu: i) keperluan keselamatan, ii) keperluan sosial, iii) keperluan penghormatan, dan iv) keperluan perkembangan sendiri. Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual kajian ini.



RAJAH 1. Kerangka Konseptual Kualiti Kehidupan Kerja Guru

Teori Keperluan Maslow dan Teori ERG dijadikan asas kepada kualiti kehidupan kerja guru. Komponen kualiti kehidupan kerja guru melibatkan tiga keperluan asas Teori ERG, iaitu: i) keperluan kewujudan (E), ii) keperluan pertalian (R), dan iii) keperluan pertumbuhan (G). Setelah meninjau komponen-komponen yang dibincangkan oleh para sarjana, empat konstruk keperluan telah dikenal pasti, iaitu: i) keperluan keselamatan (E: keperluan kewujudan), ii) keperluan sosial (R: keperluan pertalian), iii) keperluan penghormatan sendiri (G: keperluan pertumbuhan), dan iv) keperluan perkembangan sendiri (G: keperluan pertumbuhan).

KEPERLUAN KESELAMATAN

Keperluan keselamatan merujuk kepada kepuasan guru terhadap suasana persekitaran tempat kerja yang selamat sama ada dari segi fizikal atau psikologi. Keperluan keselamatan psikologi mementingkan pekerjaan yang stabil dan tidak tertekan manakala keperluan keselamatan fizikal mementingkan persekitaran organisasi yang sihat dan selamat. Dimensi yang menyumbang kepada keperluan keselamatan fizikal turut dikemukakan oleh Fauziyah Ghazali (2000), Noraini (2000), Sirgy et al. (2001), Seyed Mohammad dan Fatemah (2011) dan Hadi et al. (2014) iaitu mewujudkan persekitaran organisasi atau sekolah yang selamat dan sihat sama ada di dalam atau di luar tempat kerja. Dalam kajian Nasl dan Dargahi (2006), keselamatan dan kesihatan pekerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja. Dalam konteks Malaysia, transformasi pendidikan sedang berlaku di Malaysia. Guru menghadapi pelbagai tekanan sama ada daripada pihak pentadbir atau masyarakat. Persekitaran tempat kerja yang tidak sihat akan mempengaruhi sikap dan

motivasi guru untuk melaksanakan tugas mereka dan seterusnya akan mempengaruhi hasil pembelajaran pelajar (Suseela et al. 2010). Dengan itu, peninjauan tentang tekanan guru dan persekitaran organisasi yang selamat adalah perlu untuk memastikan kualiti kehidupan kerja guru selalu terjamin.

KEPERLUAN SOSIAL

Keperluan sosial merujuk kepada kepuasan guru terhadap kewujudan hubungan yang erat antara guru dengan rakan sekerja, pentadbir dan ibu bapa. Dimensi keperluan sosial telah dikemukakan para sarjana seperti Efraty dan Sirgy (1990), Rossmiller (1992), Louis (1998), Fauziyah (2000), Noraini (2000), Sirgy et al. (2001), Cohen et al. (2007), Nordin et al. (2010), An et al. (2011), Seyed Mohammad dan Fatemah (2011) dan Hadi et al. (2014). Nachmias (1988) berpendapat hubungan antara rakan sekerja merupakan komponen yang amat penting dalam kualiti kehidupan kerja terutamanya kepercayaan, kemesraan, galakan dan sokongan sesama rakan sekerja. Selain itu, penglibatan ibu bapa dan masyarakat yang melampau juga akan mengancam kualiti kehidupan kerja guru (Rossmiller 1992). Menurut An et al. (2011), pekerja yang mementingkan perpaduan dan hubungan interpersonal mempunyai kualiti kehidupan kerja yang lebih tinggi. Rossmiller (1992) dan Hong et al. (2010) juga berpendapat pengetua memainkan peranan penting dalam menyediakan peluang untuk guru berinteraksi dan berkolaborasi antara satu sama lain dengan harapan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Perhubungan yang erat antara guru dengan guru dan antara guru dengan sekolah akan meningkatkan keberkesanan sekolah. Justeru, hubungan sosial dipilih sebagai salah satu komponen kualiti kehidupan kerja guru.

KEPERLUAN PERKEMBANGAN KENDIRI

Keperluan perkembangan sendiri merujuk kepada keperluan meningkatkan kemahiran bekerja dan kemahiran profesional. Dimensi keperluan perkembangan sendiri turut dilihat oleh Rossmiller (1992), Louis (1998), Sirgy et al. (2001), Noraini (2000), Sirgy et al. (2001), Cohen et al. (2007), Hong et al. (2010), An et al. (2011) dan Hadi et al. (2014). Sirgy et al. (2001) menyatakan pembelajaran adalah untuk meningkatkan kemahiran bekerja dan kemahiran profesional. Kemahiran bekerja merujuk kepada pembelajaran untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik manakala kemahiran profesional merujuk kepada pembelajaran untuk menjadi pakar dalam bidang tertentu. Kejayaan menguasai kedua-dua kemahiran ini akan dipengaruhi oleh persekitaran tempat kerja, keperluan pekerjaan dan tingkah laku pentadbir. Peluang menambah kemahiran baharu atau menggunakan kemahiran yang sedia ada dapat meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru (Rossmiller 1992; Hong et al. 2010). Hal ini penting kerana bidang pendidikan sedang menghadapi cabaran baharu abad ke-21. Justeru, organisasi sekolah perlu berusaha untuk memenuhi keperluan pengetahuan guru agar guru sentiasa bersedia untuk menghadapi perkembangan dunia pada masa kini.

KEPERLUAN PENGHORMATAN KENDIRI

Keperluan penghormatan sendiri merujuk kepada penghormatan, pengiktirafan dan penghargaan sama ada daripada ahli dalam atau luar sekolah. Menurut Levine et al. (1984), Rossmiller (1992), Louis (1998), Efraty dan Sirgy (1990), Noraini (2000), Sirgy et al. (2001), Cohen et al. (2007), Hong et al. (2010), Nordin et al. (2010), An et al. (2011), Seyed Mohammad dan Fatemah (2011), Hadi et al. (2014), Teori Keperluan Maslow (Keperluan Penghargaan) dan Teori ERG telah menyumbang kepada pembentukan dimensi penghormatan sendiri. Sirgy et al. (2001) dan Rossmiller (1992) percaya guru harus mendapat penghormatan dari pihak pentadbir sekolah, pegawai pendidikan daerah dan negeri, waris serta masyarakat. Ini adalah kerana pengiktirafan yang diberi oleh pihak pengurusan akan meningkatkan produktiviti, prestasi dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Luthans 2002). Oleh itu, pentadbir perlu berusaha memenuhi keperluan penghormatan sendiri guru agar guru lebih produktif dan gembira.

METODOLOGI

REKA BENTUK KAJIAN

Kajian yang dijalankan ini adalah berbentuk kuantitatif yang menggunakan reka bentuk kajian tinjauan. Kaedah tinjauan sangat berguna untuk mengenal pasti

pelbagai masalah dan isu pendidikan yang berhubungan dengan kepercayaan, pendapat, tingkah laku dan ciri-ciri demografi (Gay et al. 2009). Menurut Gay et al. (2009) dan Ponto (2015), kelebihan kaedah ini adalah penglibatan bilangan responden yang lebih ramai dan data dapat dikumpulkan dengan cepat. Etika penyelidikan ini telah disahkan dan diluluskan oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (Kementerian Pendidikan Malaysia) dan Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, Kedah dan Perlis. Persetujuan untuk menjalankan kajian ini telah diperolehi dari pihak universiti, pihak kementerian, dan pihak pentadbir sekolah.

POPULASI DAN SAMPEL KAJIAN

Populasi yang dijadikan sasaran dalam kajian ini terdiri daripada guru terlatih yang telah mengajar melebihi satu tahun di sekolah rendah di Malaysia. Kelompok ini dipilih sebagai populasi kajian kerana mereka telah mempunyai pengalaman mengajar dan lebih memahami norma, budaya dan suasana persekitaran sekolah.

Untuk Analisis Faktor Penerokaan (EFA), Chua (2009) menyatakan bahawa bilangan sampel kajian hendaklah lima kali lebih banyak daripada jumlah item yang disediakan. Instrumen kajian ini mempunyai 22 item, jadi saiz sampel adalah sekurang-kurangnya 110 orang guru (22x5). Di samping itu, ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) turut dijalankan untuk mengukur kesesuaian data sampel. Keputusan ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) terhadap 22 item adalah signifikan dengan nilai KMO adalah 0.81 ($p = .00$). Menurut Kaiser (1974) dan Field (2009), nilai 0.80 ke atas adalah hebat. Nilai ini juga lebih tinggi daripada keperluan minimum iaitu 0.6 seperti yang dicadangkan oleh Tabachnick dan Fidell (2007).

Seramai 150 orang guru sekolah rendah dari zon utara Malaysia iaitu Perlis, Kedah dan Pulau Pinang telah dipilih untuk terlibat dalam kajian ini secara teknik persampelan rawak mudah. Semasa mengedarkan borang soal selidik, pentadbir sekolah telah diberi penerangan tentang tujuan kajian dan prosedur kajian. Penyelidik juga menekankan syarat pemilihan responden iaitu bilangan tahun perkhidmatan di sekolah berkenaan, gugu-guru yang terlibat telah memberikan persetujuan untuk menjawab borang soal selidik yang diedarkan.

INSTRUMEN KAJIAN

Soal selidik Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG) telah dibina dalam Bahasa Melayu yang diadaptasi daripada instrumen yang dibina oleh Efraty dan Sirgy (1990), Sirgy et al. (2001), Noraini (2000) dan Nordin et al. (2010) untuk mengukur kualiti kehidupan kerja guru. Soal selidik ini dibahagikan kepada 2 bahagian, iaitu: i) Bahagian A mengumpul maklumat tentang demografi responden, dan ii) Bahagian B

mengandungi item-item yang mengukur kualiti kehidupan kerja guru berdasarkan empat konstruk yang dikenal pasti. Skala Likert 5-mata digunakan (1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Sedikit Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju) kerana pelaksanaan Analisis Faktor memerlukan skala pengukuran yang mempunyai empat skala dan ke atas (Chua 2009).

Proses pembinaan instrumen KKKG melibatkan tiga fasa iaitu, i) analisis kajian literatur, ii) pembinaan item dalam setiap konstruk, dan iii) kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian. Pada fasa pertama, kajian literatur yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja dilakukan untuk mengenal pasti konstruk-konstruk yang merupakan elemen penting dalam pembinaan instrumen penilaian sendiri guru terhadap kualiti kehidupan kerja. Empat konstruk utama telah dikenal pasti, seperti dalam Rajah 1. Pada fasa seterusnya, item-item dalam setiap konstruk dibina melalui pengadaptasian item-item yang bersesuaian daripada instrumen kualiti kehidupan kerja yang sedia ada serta pembinaan item baru. Jadual 1 menunjukkan contoh item-item bagi 4 konstruk yang telah ditentukan.

Seterusnya, instrumen KKKG melalui fasa kesahan kandungan dan kesahan muka. Kesahan adalah sejauh mana ujian yang dijalankan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Nardi 2003; Creswell 2012; Johnson &

Christensen 2019). Tiga orang panel pakar telah dirujuk untuk tujuan kesahan. Dua orang panel pakar merupakan pensyarah kanan dengan kepakaran dalam bidang pengurusan dan pentadbiran pendidikan serta psikometrik dari Jabatan Penyelidikan dan Inovasi, Institut Pendidikan Guru, dan seorang lagi panel pakar merupakan penyelidik yang berfokus kepada penyelidikan kuantitatif dari *Southeast Asian Ministers of Education Organisation – Regional Centre for Education in Science and Mathematics (RESCAM)* yang mempunyai kepakaran dalam pembangunan dan pengesahan instrumen. Item-item instrumen telah dimurnikan mengikut maklum balas panel pakar. Dua orang guru sekolah rendah yang mempunyai ciri-ciri yang serupa dengan responden kajian ini diminta untuk mengenal pasti tahap kebolehbacaan dan kefahaman item-item dalam instrumen kajian. Pemurnian lanjutan dilakukan.

Setelah instrumen KKKG selesai dibina, kajian rintis dijalankan untuk mendapat kesahan dan kebolehpercayaan instrumen melalui analisis korelasi antara item. Kebolehpercayaan merujuk kepada ketekalan dan kestabilan sesuatu ukuran atau soal selidik (Kultar 2007; Gay et al. 2009; Johnson & Christensen 2019). Langkah ini juga bertujuan memurnikan instrumen kajian.

JADUAL 1. Item-item instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG)

Konstruk	Contoh Item
Keperluan Keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> Kebersihan persekitaran tempat kerja Persekitaran sekolah saya tidak mengancam keselamatan warga sekolah Mengalami sedikit tekanan kerja
Keperluan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> Rakan sekerja saling membantu Wujudnya hubungan yang erat antara pihak pentadbir dengan guru Dihormati oleh rakan sekerja
Keperluan Perkembangan Kendiri	<ul style="list-style-type: none"> Mempraktikkan pengetahuan baharu saya Meningkatkan mutu profesionalisme saya Menghadiri kursus yang dapat membantu pelaksanaan tugas
Keperluan Penghormatan Kendiri	<ul style="list-style-type: none"> Ibu bapa menghormati guru-guru Cadangan saya diambil kira oleh pihak pentadbir Saya dihargai kerana kebolehan saya

KAEDAH ANALISIS DATA

Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan analisis faktor penerokaan (EFA). EFA mempunyai fungsi-fungsi seperti mengurangkan sebilangan item dalam soal selidik, mengenal pasti hubungan antara item dan menilai kesahan konstruk (Field 2009; Williams et al. 2012). Analisis telah dilakukan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 22.

Kesahan konstruk instrumen kajian telah dijalankan melalui kaedah Analisis Komponen Prinsipal dengan putaran Varimax untuk membentuk beberapa kumpulan faktor. Kaedah ini didapati memberikan struktur mudah berbanding putaran oblimin (Ang & Lee 2016). Beberapa ujian dijalankan

untuk menentukan kesesuaian data untuk analisis faktor. Ujian *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* bertujuan mengukur kesesuaian data sampel manakala Ujian *Bartlett's Sphericity* adalah bertujuan memastikan kesesuaian data bagi analisis faktor penerokaan. Kedua-dua ujian ini dijalankan sebelum pengekstrakan faktor. Nilai KMO adalah antara 0 hingga 1. Menurut Tabachnick dan Fidell (2007), nilai KMO yang menghampiri 1 menunjukkan bahawa analisis faktor penerokaan dapat menghasilkan faktor yang dipercayai dan berbeza antara satu sama lain. Nilai KMO yang kurang daripada 0.5 dikira tidak baik, nilai antara 0.5 hingga 0.7 adalah biasa, nilai antara 0.7 hingga 0.8 adalah baik, nilai antara 0.8 hingga 0.9 adalah hebat manakala nilai KMO yang melebihi 0.9 adalah luar biasa (Kaiser 1974; Field 2009). Selain itu, nilai ujian

Bartlett's Sphericity perlu signifikan dengan nilai kurang daripada 0.05 untuk mengesahkan kewujudan hubungan kebolehfaktor antara pemboleh ubah yang dikaji. Selain itu, *communality* harus melebihi 0.3 seperti yang disyorkan oleh Tabachnick dan Fidell (2007).

Keputusan muatan faktor adalah bergantung kepada saiz sampel (Field 2009). Steven (2002) memberi cadangan untuk menetapkan nilai muatan faktor seperti Jadual 2. Memandangkan saiz sampel dalam kajian ini adalah 150, maka penyelidik menetapkan nilai muatan faktor 0.364 sebagai penanda aras.

JADUAL 2. Panduan nilai muatan faktor (Steven 2002).

Saiz Sampel	Nilai Muatan Faktor
50	0.722
100	> 0.512
200	> 0.364
300	> 0.298
600	> 0.210
1000	> 0.162

Sumber: Field (2009)

Kebolehpercayaan instrumen pula ditentukan melalui analisis ketekalan dalaman *Cronbach's Alpha*. Menurut Mohd Majid (2009), pekali *Cronbach's Alpha* yang berada di antara 0.6 dan 1.0 menunjukkan item-item kajian mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan diterima.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

KESAHAN INSTRUMEN KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis deskriptif bagi setiap item yang mengukur konstruk kualiti kehidupan kerja guru. Item dikod sebagai K1 hingga K22. Skor min bagi setiap item adalah antara 2.11 hingga 4.37. Skor sisihan piawai adalah antara 0.45 hingga 0.88.

Semakan kesesuaian analisis faktor telah dilaksanakan dengan memeriksa pengukuran kecukupan persampelan melalui ujian *Bartlett's Sphericity* dan ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) sebelum analisis faktor dijalankan.

Berdasarkan Jadual 4, keputusan ujian KMO terhadap 22 item adalah signifikan dengan nilai KMO yang hebat, iaitu 0.805 ($p=.00$) (Kaiser 1974). Nilai ini adalah lebih tinggi daripada keperluan minimum iaitu 0.6 seperti yang dicadangkan oleh Tabachnick dan Fidell (2007). Dapatan ini menunjukkan bahawa data yang diperolehi tidak mempunyai masalah multikolineariti. Keputusan ini menunjukkan bahawa analisis faktor boleh diteruskan.

Ujian *Bartlett's Sphericity* pula digunakan untuk mengenal pasti jika korelasi antara item adalah memadai untuk menjalankan analisis faktor. Hasil ujian *Bartlett's Sphericity* adalah signifikan dengan Chi

kuasa dua 1755.097 ($p<0.05$) yang menunjukkan bahawa korelasi antara item-item memadai untuk menjalankan analisis faktor. Di samping itu, *communality* adalah antara 0.43 hingga 0.85, iaitu dalam lingkungan yang disyorkan oleh Tabachnick dan Fidell (2007).

JADUAL 3. Statistik deskriptif bagi item-item Kualiti Kehidupan Kerja Guru.

Item	Min	Sisihan Piawai	Analisis N
K1	4.37	0.57	150
K2	4.29	0.61	150
K3	4.27	0.63	150
K4	3.87	0.86	150
K5	3.49	0.88	150
K6	2.11	0.81	150
K7	2.18	0.81	150
K8	4.23	0.52	150
K9	4.13	0.52	150
K10	3.96	0.66	150
K11	2.20	0.80	150
K12	4.08	0.51	150
K13	4.00	0.46	150
K14	4.01	0.51	150
K15	4.09	0.49	150
K16	2.61	0.77	150
K17	4.25	0.56	150
K18	3.80	0.80	150
K19	3.85	0.67	150
K20	3.93	0.55	150
K21	4.10	0.45	150
K22	3.66	0.77	150

Analisis faktor bermula dengan 22 item. Menurut Field (2009), hanya faktor yang nilai eigen lebih besar daripada 1 akan dikekalkan. Hasil Analisis Komponen Prinsipal menggunakan putaran Varimax dengan nilai muatan faktor 0.364 dan nilai eigen yang lebih besar daripada 1 telah menghasilkan 6 komponen. Keenam-enam komponen ini menyumbangkan sebanyak 67.99 peratus perubahan varians keseluruhan. Jumlah varians ini melebihi 60 peratus seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2006). Analisis *Parallel* digunakan untuk menentukan berapa komponen yang akan dikekalkan. Keputusan analisis *Parallel* ditunjukkan dalam Jadual 5. Nilai eigen analisis faktor bagi empat komponen pertama adalah lebih besar dari nilai eigen analisis *Parallel*. Namun demikian, hanya 5 komponen telah dibentuk kerana peratus varians yang disumbangkan untuk komponen keenam hanya sedikit iaitu 4.56 peratus. Di samping itu, 5 komponen dapat menerangkan dengan lebih jelas komponen-komponen yang terbentuk berbanding dengan 4 komponen.

Hasil analisis juga mendapati terdapat beberapa item dalam instrumen KKKG perlu digugurkan bagi memastikan instrumen ini sah dan boleh diguna pakai. Dua item yang faktor muatan kurang daripada 0.36 telah digugurkan, iaitu item K4 dan item K16. Jadual 6 menunjukkan nilai muatan faktor yang melebihi 0.36. Setelah analisis subjektif, 3 nama asal komponen telah

dikekalkan iaitu keperluan perkembangan sendiri, keperluan penghormatan sendiri dan keperluan sosial. Komponen keperluan keselamatan telah diperbaiki dengan membahagikan item kepada keperluan keselamatan fizikal dan keperluan keselamatan psikologi. Item yang mengandungi elemen “keperluan perkembangan sendiri” terkumpul di bawah faktor 1, item yang mempunyai elemen “keperluan keselamatan fizikal” terkumpul di bawah faktor 2, item yang mempunyai elemen “keperluan sosial” terkumpul di bawah faktor 3, item yang mempunyai elemen “keperluan keselamatan psikologi” terkumpul di bawah faktor 4 manakala item yang mempunyai elemen “keperluan penghormatan sendiri” terkumpul di bawah faktor 5.

Faktor pertama, skala keperluan perkembangan sendiri mempunyai 4 item (K13, K14, K15 dan K18) dengan nilai faktor muatan antara 0.53 hingga 0.91. Faktor kedua, skala keperluan keselamatan fizikal mempunyai 4 item (K1, K2, K3 dan K17) dengan nilai faktor muatan antara 0.51 hingga 0.88. Faktor ketiga,

skala keperluan sosial mempunyai 5 item (K8, K9, K10, K12 dan K21) dengan nilai faktor muatan antara 0.42 hingga 0.87. Faktor keempat, skala keperluan keselamatan psikologi mempunyai 3 item (K4, K6 dan K7) dengan nilai faktor muatan antara 0.54 hingga 0.89. Faktor kelima, skala keperluan penghormatan sendiri mempunyai 4 item (K11, K19, K20 dan K22) dengan nilai faktor muatan antara 0.54 hingga 0.64.

Nilai purata varian diekstrak sebanyak 34.83 peratus menunjukkan bahawa keperluan perkembangan sendiri menyumbang varians yang paling tinggi dalam konstruk kualiti kehidupan kerja guru dan diikuti dengan keperluan keselamatan fizikal, keperluan sosial, keperluan keselamatan psikologi dan keperluan penghormatan sendiri. Dapatan ini menjelaskan bahawa 20 item bagi mengukur kualiti kehidupan kerja guru telah mencapai kesahan konstruk yang baik. Menurut Lily Hanefarezan et al. (2018), kesahan merupakan konsep yang penting dalam konteks pengukuran sesuatu konstruk.

JADUAL 4. Keputusan ujian KMO dan Bartlett bagi konstruk Kualiti Kehidupan Kerja Guru

Ujian		Keputusan
<i>KMO Measure of Sampling Adequacy</i>		.805
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	1755.097
	<i>Df</i>	231
	<i>Sig.</i>	.000
	<i>Communalities (Range)</i>	0.428 – 0.850

JADUAL 5. Perbandingan nilai eigen bagi analisis faktor dan analisis *Parallel*.

Komponen	Nilai Eigen Analisis Faktor	Nilai Eigen Analisis <i>Parallel</i>	Keputusan
1	7.09	1.76	Diterima
2	2.54	1.63	Diterima
3	1.60	1.52	Diterima
4	1.49	1.43	Diterima
5	1.25	1.36	Ditolak
6	1.00	1.28	Ditolak

JADUAL 6. Keputusan analisis faktor bagi instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru.

Komponen	Item	Nilai Muatan				
		1	2	3	4	5
Keperluan Perkembangan Kendiri	K14	0.91				
	K15	0.81				
	K13	0.73				
	K18	0.53				
Keperluan Keselamatan Fizikal	K2		0.88			
	K3		0.81			
	K1		0.76			
	K17		0.51			
Keperluan Sosial	K8			0.87		
	K9			0.83		
	K10			0.71		
	K12			0.56		
	K21			0.42		
Keperluan Keselamatan Psikologi	K6				0.89	
	K7				0.83	
	K4				0.54	
	K11					0.64

Keperluan	K22				0.63	
Penghormatan Kendiri	K20				0.56	
	K19				0.54	
Nilai eigen		6.97	2.48	1.53	1.43	1.07
% varians		34.83	12.41	7.67	7.14	5.35
% varians kumulatif		34.83	47.23	54.91	62.05	67.40

KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU

Secara keseluruhannya, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh bagi komponen Kualiti Kehidupan Kerja Guru adalah antara 0.63 hingga 0.83, yang menunjukkan item-item instrumen KKKG mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan diterima. Faktor 3 (keperluan sosial) menunjukkan nilai kebolehpercayaan tertinggi iaitu 0.83, manakala faktor 5 (keperluan penghormatan sendiri) menunjukkan nilai kebolehpercayaan terendah iaitu 0.63.

Menurut Arasinah et al. (2012), instrumen pengukuran haruslah mempunyai kebolehpercayaan yang memuaskan, iaitu mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Melalui dapatan ini, lima konstruk yang dikenal pasti dapat mengukur komponen KKKG dengan tepat, iaitu i) keperluan perkembangan sendiri, ii) keperluan keselamatan fizikal, iii) keperluan sosial, iv) keperluan keselamatan psikologi, dan v) keperluan penghormatan sendiri, seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 7.

JADUAL 7. Pekali kebolehpercayaan untuk setiap konstruk instrumen.

Konstruk	Bil. Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
Keperluan Keselamatan Fizikal	4	0.78
Keperluan Keselamatan Psikologi	3	0.71
Keperluan Sosial	5	0.83
Keperluan Perkembangan Kendiri	4	0.80
Keperluan Penghormatan Kendiri	4	0.63

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menyokong Teori Keperluan Maslow dan Teori ERG, iaitu dalam menentukan kualiti kehidupan kerja di sekolah, guru harus menitikberatkan aspek perkembangan sendiri, hubungan sosial, penghormatan daripada ibu bapa dan murid serta keselamatan. Demi mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni dan kondusif bagi guru-guru, pengurusan sekolah perlu menyediakan persekitaran organisasi yang sihat dan selamat, menyemai semangat perpaduan dan hubungan interpersonal yang baik antara staf akademik dan bukan

akademik, menyediakan peluang bagi guru-guru untuk menambah kemahiran baharu, serta memberi pengiktirafan kepada guru-guru terhadap pencapaian mereka. Usaha-usaha ini akan dapat meningkatkan produktiviti, prestasi dan kesetiaan guru terhadap matlamat sekolah, apabila guru-guru mempunyai kualiti kehidupan kerja yang lebih tinggi. Dapatan kajian ini sejajar dengan kajian Sirgy et al. (2001), Nordin et al. (2010), Tokentino dan Malibiran (2018), Seyed Mohammad dan Fatemah (2011), dan Hadi et al. (2014).

KESIMPULAN

Kajian ini telah menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG) dengan menggunakan analisis faktor penerokaan. Dapatan menunjukkan bahawa 20 item dalam instrumen telah mencapai kesahan konstruk yang baik serta kebolehpercayaan yang baik dan diterima. Lima konstruk telah dikenal pasti mampu mengukur keperluan guru-guru, iaitu keperluan keselamatan fizikal, keperluan keselamatan psikologi, keperluan sosial, keperluan penghormatan sendiri, dan keperluan perkembangan sendiri. Kesimpulannya, kajian ini menyumbangkan suatu instrumen yang mempunyai ciri-ciri psikometrik yang baik dan sesuai dengan konteks tempatan, dan merupakan alternatif yang baik untuk mengukur keperluan guru-guru di Malaysia berbanding instrumen dari luar negara. Implikasinya, instrumen KKKG ini boleh digunakan oleh pentadbir untuk mengukur tahap kualiti kehidupan kerja guru sebagai satu langkah ke arah penambahbaikan dan peningkatan kualiti kehidupan kerja guru dengan mengendalikan program-program yang bersesuaian. Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen KKKG ini telah dijalankan dengan hanya melibatkan guru-guru dari tiga buah negeri dari Zon Utara Semenanjung Malaysia. Dicadangkan kajian pada masa depan untuk mengambil kira sampel yang lebih luas seperti Zon Selatan, Zon Tengah, Sabah dan Sarawak untuk mengesahkan instrumen ini agar dapatan kajian yang menggunakan instrumen ini akan dapat digeneralisasikan secara menyeluruh dalam konteks Malaysia.

RUJUKAN

- Aamodt, M. G. 2013. *Industrial/organizational psychology: an applied approach*. United States of America: Jon-David Hague.
- Allam, Z. & Shaik, A. R. 2020. A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters* 10(6): 1287-1294.
- An, J. Y., Yom, Y. H. & Ruggiero, J. S. 2011. Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean University Hospitals. *Journal of Transcultural Nursing* 22(1): 22 - 30.
- Ang, Chai Tin & Lee, Lay Wah. 2016. Instrumen penilaian kualiti untuk modul pengajaran: Pengujian ciri psikometrik. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik* 4(4): 25 - 43.
- Arasinah Kamis, Ab. Rahim Bakar, Ramlah Hamzah & Soaid Asmiran. 2012. Kesahan dan kebolehppercayaan instrumen kompetensi rekaan fesyen pakaian (RFP). *Jurnal Pendidikan Malaysia* 37(2): 11-19.
- Beteille, T. & Loeb, S. 2009. Teacher quality and teacher labor markets. Dlm. Sykes, G., Schneider, B. & Plank, D. (pnyt.). *Handbook of education policy research*, hlm. 596 - 612). New York: Routledge.
- Bhavani, M. & Jegadeeshwaran. M. 2014. Job satisfaction and quality of work life – a case study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management* 5(20): 1-12.
- Chua, Yan Piaw. 2009. *Statistik penyelidikan lanjutan: Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Cohen, B. J., Kinnevy, S. C. & Dichter, M. E. 2007. The quality of work life of child protective investigators: a comparison of two work environment. *Children and Youth Service Review* 29: 474 - 489.
- Creswell, J. W. 2012. *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Darling-Hammond, L. 2003. Keeping good teachers: why it matters, what leaders can do? *Educational Leadership* 60(8): 6-13.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. 1990. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicator Research* 22(1): 31 - 47.
- Evers, W. G., Tomic, W. & Brouwers, A. 2004. Burnout among teachers: students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International* 25(2): 131 - 148.
- Fauziyah Ghazali. 2000. Hubungan kualiti kehidupan kerja dengan produktiviti: satu kajian ke atas guru-guru di Daerah Padang Terap/Pendang, Kedah. Projek Sarjana Pendidikan Universiti Utara Malaysia, Sintok, Malaysia.
- Ferdosipour, A. & Mousavi, H. 2020. Determining the relationship between girl students' quality of school life and teachers' quality of work life. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences* 7(3): 80–89. Available from: www.prosoc.eu [27 Ogos 2020].
- Field, A. 2009. *Discovering statistics using spss* (Third ed.). London: Sage Publication Ltd.
- Gay, L. R., Mills, G. E. & Airasian, P. 2009. *Education research competencies for analysis and applications*. New Jersey: Pearson Education.
- Greenhaus, J., Bedian, A. & Mossholder, K. 1987. Work experiences, job performances, and feeling of personal and family well being. *Journal of Vocational Behavior* 31: 200-215.
- Gupta, N. (2019). Perceived quality of work-life in relation to collar jobs: blue-collar & pink-collar workers. *International Journal of Research and Analytical Reviews* 6(2): 415-422.
- Hadi Farid, Zahra Izadi, Ismi Arif Ismail & Farhad Alipor. 2014. Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*. doi:dx.doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003. [14 November 2019].
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. 2006. *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Hammer, L. & Sanchez, D. 2007. Quality of work life. Dlm. Rogelberg, S. (pnyt.). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*, hlm. 652 - 653). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi:http://dx.doi.org/10.4135/978141295265.n250 [9 Oktober 2019].
- Hong Kian Sam, Tan Kok Wah & Suraini Bujang. 2010. Relationship between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: a study in Kuching, Sarawak. *Jurnal Teknologi* 52: 1 - 15.
- Hymavathi, K. & Saraswathi, A. B. 2018. A study on the concept of quality of work life with respect to jute industry – a literature review. *International Journal of Civil Engineering and Technology* 9(1): 597 – 607.
- Johnson, R. B. & Christensen, L. 2019. *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. USA: SAGE Publications, Incorporated.
- Kaiser, H. 1974. An index of factorial simplicity. *Psychometrika* 35: 31 - 36.
- Kanten, S. & Sadullah, O. 2012. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 62, hlm. 360 - 366.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. 2010. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes: a survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research* 63: 20 - 26.
- Kultar, S. 2007. *Quantitative social research methods*. New Delhi, IND: Sage Publications India Pvt Ltd.
- Kwok, A. C. F. 2014. The evolution of management theories: A literature review. *Nang Yang Business Journal* 3(1): 28-40.
- Levine, M. F., Taylor, J. C. & Davis, L. E. 1984. Defining quality of working life. *Human Relations* 37(1): 81 - 104.
- Li, J. M. 2011. Analysis of work and cultural adjustment of Korean-Chinese and Han-Chinese workers in Korea under framework of ERG theory. *International Area Studies Review* 14(2): 79 - 113.
- Lily Hanefarezan Asbulah, Maimun Aqsha Lubis, Ashinida Aladdin & Mus'ab Sahrim. 2018. Kesahan dan kebolehppercayaan instrumen strategi pembelajaran kolokasi Bahasa Arab: analisis menggunakan Model Rasch. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 1(1): 131-140.
- Louis, K. S. 1998. Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy, school effectiveness and school improvement. *School Effectiveness and School Improvement* 9(1): 1 - 27.
- Luthans, F. 2002. *Organizational behavior (international ed.)*. New York: McGraw-Hill.

- Marzano, R. 2003. *What works in schools: Translating research into action*. United State of America: Association for Supervision & Curriculum Development.
- Mohammad Hadi, A., Seyed Sadra, N. & Ommolbanin, R. 2012. The relationship between quality of work life and performance of Tonekabon Guidance Schools teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(3): 2569 - 2575.
- Mohd Majid Konting. 2009. *Kaedah penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nachmias, D. 1988. The quality of work life in the federal bureaucracy: Conceptualization and measurement. *American Review of Public Administration* 18(2): 165 - 173.
- Nalwade, K. & Nikam, S. 2013. Quality of work life in academic: A review of literature. *International Journal of Scientific Research* 2(2): 214 - 216.
- Nardi, P. 2003. *Doing survey research: a guide to quantitative methods*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Narehan Hassan, Hairunnisa Ma'amor, Norfadzillah Razak A. & Freziamella Lapok. 2014. The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia – Social and Bahavioral Sciences* 112, hlm. 24-34.
- Nasl Saraji, G. & Dargahi, H. 2006. Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health* 35(4): 8 - 14.
- Noraini Abdullah Sani. 2000. Kualiti kehidupan bekerja dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Projek Sarjana Pendidikan, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Malaysia.
- Nordin Abd Razak, Hazri Jamil, Mohd Hashim Othman, Mohammad Zohir Ahmad@Shaari, Mahaya Salleh & Mohd Nor Isman Ismail. 2010. *Kualiti kehidupan kerja guru: kajian perbandingan*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Normala Daud. 2010. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysia firms. *International Journal of Business and Management* 5(10): 75 - 82.
- Parameswari, J., & Kadiravan, S. 2011. Quality of work life and self-regulated behaviour among government and private school teachers. *Summer Internship Society* 3(1): 46 - 51.
- Pelsma, D. M., Richard, G., Harrington, R. G. & Burry, J. A. 1987. The quality of teacher work life survey: A preliminary report on a measure of teacher stress and job satisfaction and the implications for school counselors. *Annual Convention of the American Association for Counseling and Development*.
- Ponto, J. 2015. Understanding and evaluating survey research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology* 6(2): 168-171.
- Pugalendhi, S. B., Umaseelvi, M. & Nakkeeran, S. K. 2010. Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce & Management Studies* 2(1): 47-65.
- Ridzuan Masri, Arman Ahmad & Razlina Abd Rani. 2018. Teori Maslow dalam konteks memenuhi keperluan asas pekerja dan peranannya dalam meningkatkan prestasi organisasi: kajian dan perspektif Islam. *Jurnal Hadhari* 10(1): 1-27.
- Rossmiller, R. A. 1992. The secondary school principal and teachers' quality of work life. *Educational Management Administration & Leadership* 20(3): 132 - 146.
- Safiah Rohaizah Mazlan, Shamsul Bahri Md Tamrin, Ng, Yee Guan, Vivien How, Rozanah Ab Rahman, Johari Basri, Haroun Zerguine, Dayana Hazwani Mohd Suadi Nata & Ardalan Shariat. 2018. Quality of work life among Malaysian OSH personnel and general workers from different industries in Malaysia. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences* 14(SP1): 40 – 46.
- Santrock, J. W. 2005. *Psychology: essentials (updated second edition)*. Boston: McGraw Hill.
- Seyed Mohammad, M., & Fatemah, N. T. 2011. A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) dan Sharif University of Technology (SUT). *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 29 2011, hlm.179 - 187. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.11.223. [8 Oktober 2019].
- Shoeb, A. 2013. Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values* 19(1): 73 - 82.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. 2001. A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* 55: 241 - 302.
- Siti Intan Diyana Ishak, Nordin Abd Razak, Hussin, H., Nur Suriaty Fhiri@Daud & Aida Shakila Ishak. 2018. A literature review on quality teacher's working life. *MATEC Web of Conferences (Vol. 150, p. 05094) EDP Sciences*, hlm. 1-5.
- Suseela Malakolunthu, Abdul Rahman Idris & Nagappan C. Rengasamy. (2010). Teacher professional experience and performance: Impact of the work environment and general welfare in Malaysian secondary schools. *Asia Pacific Education Review* 11(4): 609-617.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. 2007. *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tolentino, J. M. E., & Malibiran, G. J. 2018. Implication of quality of work life practices to teachers' preference to stay in private schools in rural areas of province of Pampanga, Philippines. *Proceeding of 137th ISERD International Conference, Bangkok, Thailand 2018*, hlm. 1-11.
- Willians, B., Brown, T. & Onsmann, A. 2012. Exploratory factor analysis: a five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine* 8(3): 1 - 13.
- Wilson, F. M. 2010. *Organizational behaviour and work: a critical introduction (3rd ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Zhao Jiang, Qian Xiao, Henan Qi & Lei Xiao 2009. Total reward strategy: A human resources management strategy going with the trend of the times. *International Journal of Business and Management* 4(11): 177-183.
- Zubair, M. H., Hussain, L. R., Williams, K. N. & Grannan, K. J. 2017. Work-related quality of life of US general surgery residents: Is it really so bad? *Journal of surgical education* 74(6): 138 - 146.

Tan Lay Koon
Institut Pendidikan Guru
Kampus Pulau Pinang
Emel: tanlaykoon@ipgm.edu.my

Hazri Jamil
Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara
Emel: hazri@usm.my

Nordin Abdul Razak
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
Universiti Sains Malaysia
Emel: norazak@usm.my

*Pengarang untuk surat-menyurat, emel: tanlaykoon@ipgm.edu.my

Dihantar: 24 Julai 2020
Dinilai: 7 Ogos 2020
Diterima: 30 Oktober 2020
Diterbitkan: 30 November 2020