

# Efikasi Kendiri, Sokongan Sosial Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru

(*Self-Efficacy, Social Support, And Job Satisfaction Among Teachers*)

Florynah Bakar<sup>1\*</sup>, Salleh Amat<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Falkuti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Malaysia

\*Pengarang Koresponden: [f.lyveance@gmail.com](mailto:f.lyveance@gmail.com)

Accepted: 15 April 2022 | Published: 1 May 2022

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpd.2022.4.1.28>

**Abstrak:** *Kepuasan kerja guru dilihat mampu mempengaruhi kualiti pendidikan kerana sikap guru terhadap tugas adalah hasil daripada tahap kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun, kepuasan kerja guru boleh dipengaruhi oleh efikasi sendiri dan sokongan sosial yang diterima di tempat kerja. Kajian ini bertujuan untuk melihat tahap efikasi sendiri, sokongan sosial dan dan kepuasan kerja guru serta melihat hubungan antara efikasi sendiri dan sokongan sosial dengan kepuasan kerja guru di daerah Kudat Sabah. Kajian ini penting untuk membolehkan guru meningkatkan tahap kepuasan kerja agar guru bermotivasi dalam mencapai matlamat pendidikan. Kajian yang dijalankan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kaedah tinjauan. Populasi kajian adalah terdiri daripada guru yang mengajar di sekolah rendah dan sekolah menengah di daerah Kudat Sabah. Seramai 317 sampel yang terlibat dan dipilih secara rawak mudah. Soal selidik telah digunakan sebagai instrumen kajian dan data yang diperolehi dianalisis secara deskriptif dan inferensi menggunakan perisian Statistical Package of Social Sciences (SPSS) versi 26. Dapatan kajian menunjukkan guru-guru di daerah Kudat Sabah mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi ( $M=3.90$ ,  $SP=0.46$ ), tahap sokongan sosial yang tinggi ( $M=4.04$ ,  $SP=0.69$ ) dan tahap kepuasan kerja yang tinggi ( $M=4.11$ ,  $SP=0.70$ ). Selain itu, terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap yang sederhana antara efikasi sendiri dengan kepuasan kerja guru ( $r=0.57$ ,  $p<0.05$ ) dan terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap yang kuat antara sokongan sosial dengan kepuasan kerja guru ( $r=0.73$ ,  $p<0.05$ ). Oleh itu, pihak yang berkaitan dengan kerjaya guru boleh memanfaatkan kajian ini dengan memberikan perhatian dan fokus kepada efikasi sendiri dan sokongan sosial dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.*

**Kata kunci:** Efikasi Kendiri, Sokongan Sosial, Kepuasan Kerja, Guru

**Abstract:** *Teacher job satisfaction is seen to affect the quality of education because teacher attitude towards a task is the result of the satisfaction level of teachers towards the job. However, teacher job satisfaction can be influenced by self-efficacy and social support received in the workplace. This study aims to look at the levels of self-efficacy, social support, and teacher job satisfaction as well as the relationship between self-efficacy and social support with teacher job satisfaction in the district of Kudat, Sabah. This study is important to allow teachers to increase their job satisfaction levels so that the teachers are motivated in achieving educational goals. This study used a quantitative approach using the survey method. The study population consists of teachers who teach in primary and secondary schools in the district of Kudat, Sabah. A total of 317 samples was involved and selected using simple random sampling. The questionnaire was used as a research instrument and the data obtained were analyzed descriptively and inferentially using Statistical Package of Social Sciences (SPSS) version 26.*

*The findings showed that teachers in the district of Kudat, Sabah had a high level of self-efficacy ( $M=3.90$ ,  $SP=0.46$ ), a high level of social support ( $M=4.04$ ,  $SP=0.69$ ), and a high level of job satisfaction ( $M=4.11$ ,  $SP=0.70$ ). In addition, there was also a significant positive relationship at a moderate level between self-efficacy and teacher job satisfaction ( $r=0.57$ ,  $p<0.05$ ) as well as a significant positive relationship at a strong level between social support and teacher job satisfaction ( $r=0.73$ ,  $p<0.05$ ). Therefore, the parties related to the teaching profession can benefit from this study by giving attention and focus on self-efficacy and social support in an effort to improve job satisfaction.*

**Keywords:** Self-Efficacy, Social Support, Job Satisfaction, Teachers

---

## 1. Pengenalan

Kemenjadian pelajar yang mampu menjadi aset negara dan sumber manusia yang cemerlang adalah hasil daripada kejayaan guru memberikan didikan yang berkualiti. Oleh itu, pelajar yang perlu dibentuk dengan sempurna memerlukan didikan terbaik daripada guru yang berkualiti. Kepuasan kerja adalah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualiti guru agar mereka mampu memberikan pendidikan yang terbaik kepada pelajar (Yudhie Suchyadi et al., 2019). Jika guru mempunyai kepuasan terhadap kerjanya, guru dapat mengajar dan mendidik dengan lebih cemerlang. Sebaliknya, guru yang tidak mendapatkan kepuasan kerja menunjukkan penurunan motivasi mengajar dan sukar untuk membuat perubahan ke arah pendidikan berkualiti (Andi & Hasrudy, 2020). Namun begitu, kepuasan kerja guru yang rendah adalah satu masalah yang dihadapi oleh para guru belakangan ini. Beberapa kajian seperti kajian Yuni dan Rini (2019), Hardianto (2019) dan Fadli (2019) menunjukkan kepuasan kerja guru pada tahap yang rendah. Kajian Yuni dan Rini (2019) misalnya yang dijalankan kepada 30 orang guru tidak tetap di Indonesia menunjukkan bahawa mereka mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah. Harding (dalam Hardianto, 2019) telah mengemukakan data pada tahun 2016 yang mana 10 peratus guru tidak hadir ke sekolah dan 14 peratus yang hadir pula tidak melaksanakan sesi pembelajaran dalam kelas. Dapatan kajian Fadli (2019) kepada 90 orang guru pula mendapati bahawa 50 peratus daripada responden menyatakan bahawa mereka memiliki kepuasan kerja yang rendah. Ini jelas menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru belum mencapai tahap yang baik untuk memantapkan sistem pendidikan. Kepuasan kerja guru sangat penting untuk membolehkan guru bermotivasi dalam mencapai matlamat pendidikan. Selain itu, kepuasan kerja guru juga penting untuk dititikberatkan kerana ini menentukan keberhasilan sekolah dan mempengaruhi kualiti pendidikan.

Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa efikasi sendiri dan sokongan sosial merupakan dua aspek penting yang dapat mendorong guru untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan amanah sebagai seorang pendidik. Menurut Norsimah Dasan dan Mahadzir Rahimi (2020), semakin tinggi efikasi sendiri guru, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Handayani et al. (2021) menegaskan bahawa efikasi diri merupakan ciri penting yang perlu ada dalam diri seorang guru bagi menggerakkan sistem pendidikan negara ke arah yang lebih baik. Selain efikasi sendiri, Nor A'tikah et al. (2019) menyatakan bahawa sokongan sosial juga adalah satu pemboleh ubah penting yang memainkan peranan dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Oleh itu, efikasi sendiri guru perlu di tahap yang tinggi ditambah dengan sokongan sosial daripada orang sekeliling untuk memastikan kepuasan kerja mereka sentiasa dipenuhi. Hal ini sekali gus akan melahirkan guru berkualiti yang berupaya melahirkan insan bertaraf global dan menjadi sumber manusia yang berguna kepada negara.

Pada kajian-kajian sebelumnya, terdapat beberapa kajian yang sudah meneliti dan melihat tahap efikasi sendiri guru, sokongan sosial guru dan juga kepuasan kerja guru. Namun begitu, kajian tersebut dilakukan secara berasingan tanpa melihat kepada perkaitan setiap pemboleh ubah tersebut. Penelitian khusus terhadap kepuasan kerja guru dan hubungannya dengan sokongan sosial dan efikasi sendiri dilihat sangat terhad. Selain itu, kajian tentang hubungan ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut amat kurang dijalankan di negara ini. Oleh hal demikian, kajian ini dijalankan untuk melihat tahap efikasi sendiri guru, sokongan sosial yang diterima oleh guru dan kepuasan kerja guru serta meneliti hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah tersebut. Lantaran itu, kajian ini dapat memberikan maklumat tentang hubungan antara efikasi sendiri dan sokongan sosial dengan kepuasan kerja guru yang boleh dijadikan panduan dalam merangka usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- Mengetahui tahap efikasi sendiri guru.
- Mengetahui tahap sokongan sosial guru.
- Mengetahui tahap kepuasan kerja guru.
- Mengetahui hubungan antara efikasi sendiri dengan kepuasan kerja guru.
- Mengetahui hubungan antara sokongan sosial dengan kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhan, perbincangan ini mengandungi beberapa bahagian iaitu pertama ialah perbincangan tentang isu kepuasan kerja dan melihat hubungan efikasi sendiri dan sokongan sosial dengan isu tersebut. Kedua ialah metodologi yang membincangkan analisis data. Seterusnya ialah dapatan kajian yang dirumuskan. Akhirnya, dapatan kajian ini dibincangkan dengan mengaitkan teori dan implikasi kepada kajian akan datang.

### **Efikasi Kendiri**

Efikasi sendiri ialah satu keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dan keupayaan untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam pelbagai situasi (Bandura, 1986; Van der Bill & Shortridge-Baggett, 2002). Mengikut teori kognitif sosial yang dipelopori oleh Bandura, daripada semua pemikiran yang mempengaruhi kefungsi manusia, efikasi sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan dan tindakan seseorang.

Nur Ghufon (2016) menyatakan bahawa efikasi sendiri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Ini membuktikan bahawa efikasi sendiri sememangnya adalah satu pemboleh ubah yang menyumbang kepada peningkatan atau penurunan tahap kepuasan kerja para guru. Guru yang percaya dan yakin bahawa dirinya mampu untuk mengajar dengan baik dan menyampaikan isi pelajaran dengan sempurna dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja mereka.

### **Sokongan Sosial**

Brannon dan Feist (2004) merujuk sokongan sosial sebagai pelbagai material dan emosi yang diterima oleh seseorang daripada orang lain. Sokongan sosial telah digambarkan sebagai sokongan yang dapat diakses oleh seseorang melalui hubungan sosial dengan individu, kumpulan dan masyarakat yang lebih besar (Lin et al., 1979) seperti ibu bapa dan keluarga, kawan dan juga masyarakat di sekeliling (Zulhilmi, 2020). Sekiranya seseorang memperoleh sokongan sosial yang baik daripada ahli keluarga dan rakan sekeliling, seseorang akan lebih baik dan tidak berasa sendirian (Drageset, 2004). Teori Pertukaran Sosial Blau (1964) merupakan teori yang menyokong sokongan sosial yang memberikan penekanan terhadap

hubungan individu dengan kelompok. Menurut Li et al. (2015), sokongan sosial ialah sumber utama untuk meramalkan kepuasan kerja. Hal ini kerana sokongan sosial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah satu elemen yang memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu keadaan emosional pekerja terhadap imbalan bagi hasil pekerjaan dan titik peluh yang telah dicurahkan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan itu (Reddy, 2007; Musfi Efrizal, 2011) dan perasaan suka dan senang terhadap pekerjaan tersebut (Fadli Nugraha, 2019). Menurut Ilahi et al. (2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif dan gambaran emosi seseorang tentang pekerjaannya di mana ada atau tidak ada titik pertemuan atau keseimbangan antara sumbangan khidmat yang diberikan dengan pulangan atau bayaran yang diterima untuk khidmat tersebut. Secara umumnya, kepuasan kerja dapat membantu seseorang untuk mewujudkan kehidupan yang lebih baik dan tenang. Teori Dua Faktor Herzberg (1959) menyatakan dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang iaitu faktor motivator dan faktor hygiene.

Kajian lepas juga menunjukkan bahawa sokongan sosial dan efikasi sendiri merupakan pemboleh ubah yang mempunyai hubungan dengan perubahan tahap kepuasan kerja guru. Kajian yang dijalankan oleh Ling et al. (2019) menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat antara efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja. Kajian ini membuktikan bahawa sikap yakin dan positif dalam diri guru seiring dengan tahap kepuasan kerja mereka. Hal ini bermakna, jika mereka mempunyai kepercayaan diri dan positif terhadap diri sendiri, mereka mengalami peningkatan dalam tahap kepuasan kerja. Sebaliknya, jika mereka bersikap negatif terhadap diri, mereka mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Kajian Nor A'tikah et al. (2019) yang dijalankan kepada ahli akademik di universiti awam dan swasta Malaysia pula menunjukkan bahawa sokongan sosial iaitu daripada sokongan rakan sekerja dan pihak atasan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini bermakna, peranan sokongan sosial di tempat kerja menjadi satu daripada pemboleh ubah terpenting yang boleh memberi kesan kepada sikap pekerja. Persekitaran sosial di tempat kerja yang kurang memberikan sokongan boleh menyebabkan seseorang tidak mendapat kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan kajian lepas, ramai penyelidik sudahpun membuat penyelidikan tentang kepuasan kerja. Namun begitu, penelitian terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru dan hubungannya dengan sokongan sosial dan efikasi sendiri dilihat masih terhad khususnya di negara ini. Oleh itu, kajian ini akan mengisi jurang tersebut.

## **2. Metodologi**

Metodologi kajian merujuk kepada prosedur dan cara pengolahan data bagi menjawab persoalan kajian dan menguji hipotesis (Azizi Yahya et al., 2020). Kajian ini dibangunkan untuk mengenal pasti tahap efikasi sendiri, tahap sokongan sosial dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di Daerah Kudat Sabah. Kajian yang dijalankan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kaedah tinjauan dan dianalisis menggunakan deskriptif dan inferensi.

Lokasi kajian ini terletak di daerah Kudat Sabah. Populasi sasaran dalam kajian ini merupakan guru sekolah rendah dan sekolah menengah yang mengajar di daerah tersebut. Pemilihan

sampel pula dibuat secara rawak mudah. Penyelidik menggunakan kaedah persampelan ini kerana menurut Azizi Yahya et al. (2020), sampel rawak mudah memberi peluang yang sama kepada setiap ahli populasi untuk dipilih. Seramai 1132 orang guru sekolah rendah dan 641 orang guru sekolah menengah dengan jumlah keseluruhan seramai 1773 orang guru adalah jumlah populasi dalam kajian ini. Manakala, jumlah sampel bagi populasi ini ialah seramai 317 orang berdasarkan kepada penentuan sampel Krejcie dan Morgan (1970).

Kajian ini menggunakan soal selidik sepenuhnya untuk mengumpul data. Dalam kajian ini, penyelidik membuat kutipan data menggunakan soal selidik yang dibuat dalam bentuk Google Form. Menurut Masitah et al. (2021), Google Form membolehkan maklum balas responden diterima dengan cepat dan maklum balas dikumpul dalam sebuah hamparan jadual secara dalam talian. Ini sekali gus dapat mempercepatkan proses kajian dijalankan. Seterusnya, penyelidik akan mengedarkan soal selidik melalui aplikasi Whatsapp dan Telegram kepada sampel kajian.

Satu set soal selidik digunakan dalam kajian ini yang mengandungi 4 bahagian iaitu Bahagian A mengandungi Demografi responden (4 item), bahagian B mengandungi Soal Selidik Efikasi Kendiri Guru (24 item), bahagian C mengandungi Soal Selidik Sokongan Sosial (12 item) dan bahagian D mengandungi Soal Selidik Kepuasan Kerja (14 item). Bahagian B diadaptasi daripada *Teachers' Sense of Efficacy Scale* yang dibina oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Bahagian C adalah soal selidik yang diambil daripada *Emotional Support Subscale of the Social Support List – Discrepancies* (SSL-D; Van Sonderen, 1991) yang telah diadaptasi oleh Brouwers et al. (2011). Manakala bahagian D adalah daripada soal selidik Zulhairi et al. (2016) yang diadaptasi daripada Latif (1995) dan Sin (2001).

Soal selidik pada bahagian B, C dan D dijawab menggunakan skala Likert. Bahagian B dijawab menggunakan skala Likert yang terdiri daripada lima kemungkinan jawapan, iaitu Sangat Rendah, Rendah, Sederhana, Tinggi dan Sangat Tinggi. Manakala bahagian C menggunakan skala Likert yang terdiri daripada lima kemungkinan jawapan iaitu Tidak Pernah, Jarang, Kadang-kadang, Selalu, Sentiasa. Bahagian D pula menggunakan skala Likert yang juga terdiri daripada lima kemungkinan jawapan iaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Tidak Pasti, Setuju dan Sangat Setuju.

### 3. Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan taburan responden kajian dalam kajian ini. Daripada 317 orang yang dipilih sebagai responden, 187 responden iaitu 59% adalah terdiri daripada lelaki dan 130 responden iaitu 41% adalah perempuan.

**Jadual 1: Taburan Responden Kajian Mengikut Jantina**

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	187	59
Perempuan	130	41
<b>JUMLAH</b>	<b>317</b>	<b>100</b>

#### Tahap efikasi sendiri, sokongan sosial dan kepuasan kerja guru

Jadual 2 menunjukkan analisis nilai min keseluruhan bagi tahap efikasi sendiri ( $M=3.90$ ,  $SP=0.46$ ), sokongan sosial ( $M=4.04$ ,  $SP=0.69$ ) dan kepuasan kerja guru ( $M=4.11$ ,  $SP=0.70$ ). Ketiga-tiga pemboleh ubah menunjukkan tahap yang tinggi.



**Jadual 2: Nilai Min Efikasi Kendiri, Sokongan Sosial dan Kepuasan Kerja**

Pemboleh ubah	Min (M)	Sisihan Piawai (SP)	Tahap
Efikasi Kendiri	3.90	0.46	Tinggi
Sokongan Sosial	4.04	0.69	Tinggi
Kepuasan Kerja	4.11	0.70	Tinggi

### Hubungan Antara Efikasi Kendiri dengan Kepuasan Kerja Guru

Kekuatan hubungan antara pemboleh ubah dalam kajian ini diinterpretasi menggunakan tafsiran pekali korelasi Cohen, Manion dan Marrison (2011) seperti yang terdapat dalam jadual 3.

**Jadual 3: Pekali Korelasi Cohen, Manion dan Marrison (2011)**

Pekali Korelasi, r	Interpretasi
0.81 – 1.0	Sangat Kuat
0.51 -0.80	Kuat
0.31 – 0.50	Sederhana
0.21 – 0.30	Lemah
0.01 – 0.20	Sangat Lemah

Ho1: Tidak terdapat hubungan antara efikasi kendiri dengan kepuasan kerja guru.

Ujian Korelasi Spearman digunakan bagi mengenal pasti hubungan antara efikasi kendiri dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan kepada jadual 4, data menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap yang kuat ( $r=0.57$ ,  $p<0.05$ ) antara efikasi kendiri dengan kepuasan kerja guru di daerah Kudat Sabah. Oleh itu, Ho1 gagal diterima.

**Jadual 4: Analisis korelasi hubungan antara efikasi kendiri dengan kepuasan kerja guru**

Kategori	r	Sig.	Tahap
Efikasi Kendiri	0.57	0.00	Kuat
Kepuasan Kerja			

### Hubungan Antara Sokongan Sosial dengan Kepuasan Kerja Guru

Ho2: Tidak terdapat hubungan antara sokongan sosial dengan kepuasan kerja guru

Jadual 5 pula menunjukkan, terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap yang kuat ( $r=0.73$ ,  $p<0.05$ ) antara sokongan sosial dengan kepuasan kerja guru di daerah Kudat Sabah. Dengan itu, Ho2 juga gagal diterima.

**Jadual 5: Analisis Korelasi Hubungan Antara Sokongan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Guru**

Kategori	r	Sig.	Tahap
Sokongan Sosial	0.73	0.00	Kuat
Kepuasan Kerja			

#### **4. Perbincangan**

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat tahap efikasi sendiri, sokongan sosial dan kepuasan kerja guru di samping melihat hubungan antara efikasi sendiri dan sokongan sosial terhadap kepuasan kerja guru di daerah Kudat Sabah. Hasil dapatan kajian menunjukkan guru-guru di daerah Kudat Sabah mempunyai tahap efikasi sendiri, tahap sokongan sosial dan tahap kepuasan kerja yang tinggi.

Selain itu, kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan positif yang kuat antara efikasi sendiri dengan kepuasan kerja guru. Dapatan ini selari dengan kajian Ling et al. (2019), Nur Ghufron (2016) dan Zuhaili dan Ramlee (2017) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara efikasi sendiri guru dengan tahap kepuasan kerja mereka. Ini bermaksud, semakin tinggi efikasi sendiri guru, semakin meningkat kepuasan kerja mereka. Efikasi sendiri yang tinggi iaitu kepercayaan guru terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas seperti yang dinyatakan dalam Model Efikasi Kendiri Guru Tschannen-Moran dan Hoy (2001) adalah seiring dengan peningkatan kepuasan kerja mereka. Oleh itu, guru yang menunjukkan tahap kepuasan yang rendah boleh memberikan perhatian terhadap peningkatan efikasi sendiri kerana berdasarkan hasil kajian ini, tahap efikasi sendiri yang meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan tahap kepuasan kerja.

Di samping itu, kajian ini juga mendapati bahawa sokongan sosial daripada rakan sekerja dan pentadbir sekolah mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja guru. Hal ini bermaksud, semakin tinggi sokongan sosial yang diterima oleh guru, semakin tinggi tahap kepuasan kerja yang mereka alami. Hasil kajian ini sejajar dengan Simon dan Johnson (2015) yang berpendapat bahawa persekitaran sosial yang positif memberikan kesan positif yang ketara kepada kepuasan kerja mereka. Dengan itu, dapatan ini memberikan kesedaran kepada warga pendidikan bahawa sokongan sosial yang baik boleh meningkatkan kepuasan kerja guru.

Daripada kajian ini, pihak yang berkaitan dengan kerjaya guru boleh memberikan fokus kepada efikasi sendiri dan sokongan sosial dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jika guru dilihat memiliki kepuasan kerja yang rendah, kedua-dua aspek ini boleh ditingkatkan kerana dalam kajian ini terbukti bahawa kedua-duanya mempunyai hubungan yang signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja. Di samping itu, guru dan pentadbir harus saling menyokong untuk mewujudkan persekitaran sosial yang positif agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan seterusnya meningkatkan mutu perkhidmatan sekali gus meningkatkan kualiti pendidikan.

#### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian yang telah dijalankan, dapat disimpulkan bahawa efikasi sendiri dan sokongan sosial mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Justeru, pihak yang berkaitan dengan kerjaya guru perlu memberikan perhatian dan fokus kepada dua aspek tersebut untuk membantu guru yang menunjukkan tahap kepuasan kerja yang rendah.

Walau bagaimanapun, kajian ini dijalankan kepada populasi yang kecil dan hasil kajian mungkin berbeza dengan kajian dengan populasi yang lebih besar. Namun begitu, penyelidik mengharapkan agar kajian ini dapat membantu warga pendidik untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan efikasi sendiri dan juga memberi kesedaran kepada rakan setugas dan pentadbir sekolah bahawa persekitaran sosial yang menyokong di sekolah memberikan impak kepada kepuasan kerja. Selain itu, penyelidik berharap agar lebih banyak kajian

dijalankan untuk melihat sumbangan efikasi sendiri dan sokongan sosial terhadap aspek yang lain.

## Rujukan

- Andi Rasyid & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Azizi Yahya, Voo, P., Ismail Maakip, & Mohd Dahlan A. Malek. (2020). *Kaedah penyelidikan dalam pendidikan*. Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: A soivial cognitive theory*. Englewood Cliffs.
- Cohen, L., Manion, L., & Marrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). Routledge Taylor & Francis Group.
- Brannon, L., & Feist, J. (2004). *Health psychology: An introduction to behavior and health*. Thomson Wadsworth.
- Drageset, J. (2004). The importance of activities of daily living and social contact for loneliness: a survey among residents in nursing homes. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 18(1), 65-71.
- Fadli Nugraha, M. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23. <http://dx.doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Hardianto. (2018). Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Managemen Pendidikan*, 5(2): 190-195.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Li Zhang, Yuchuan Lin & Fang Wan. (2015). Social support and job satisfaction: Elaborating the mediating role of work-family interface. *Curr Psychol*, 34(4), 781–790.
- Lin, N., Simeone, R. S., Ensel, W. M., & Kuo W. (1979). Social support, stressful life events, and illness: a model and an empirical test. *J Health Soc Behav*, 20(2), 108-19.
- Ling, Lin., Nazarudin Nizam & Zakiah Noordin. (2019). Kepuasan kerja dan efikasi guru tingkatan enam di pantai barat Sabah. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4, 51-66.
- Masitah Musa, Noor Sharina Mohammad Shah, Nurul Sabreena Rosli & Siti Nur Nadirah Ibrahim. (2021). Kesedaran ibu bapa terhadap amalan pemakanan seimbang terhadap anak-anak. *Selangor Humaniora Review*, 4(1), 251-259.
- Musfi Efrizal. (2011). Hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang. Perpustakaan UIN Malang. [http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=the\\_detail&id=05410007](http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=the_detail&id=05410007)
- Norsimah Dasan & Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi. (2020). Hubungan efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Maktab Rendah Sains Mara (MRSM). *Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(4), 173-187.
- Nor A'tikah Mat Ali, Siti Khadijah Zainal Badri, Nurul Farhana Mohd Noordin & Intan Marfarrina Omar. (2019). Social support and job satisfaction among academicians: A comparison between public and private university in Malaysia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8(5), 449-456. [10.35940/ijeat.E1063.0585C19](https://doi.org/10.35940/ijeat.E1063.0585C19)



- Nur Ghufron. 2016. Kepuasan kerja guru paud ditinjau dari iklim kelas dan efikasi mengajar. *QUALITY*, 4(2), 254-270.
- Reddy, G. L. (2007). *Special Education Teachers: Occupational Stress, Professional Burnout and Job Satisfaction*. Discovery Publishing House.
- Simon, N. S., & Johnson, S. M. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do. *Teachers College Record*, 117(3), 1–36.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. 2001. Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Van der Bijl, J. J., & Shortridge-Baggett, L. M. (2002). The theory and measurement of the self-efficacy construct. In E. A. Lentz & L. M. Shortridge-Baggett (Eds.), *Self-efficacy in nursing: Research and measurement perspectives* (pp. 9-28). Springer Publishing Company.
- Yudhie Suchyadi, Nita Karmila & Nurlinda Safitri. (2019). Kepuasan kerja guru ditinjau dari peran supervisi kepala sekolah dasar negeri di Kecamatan Bogor Utara. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 2(2), 91-94. <http://journal.unpak.ac.id/index.php/jppguseda>
- Yuni Listya Owada Siahaan & Rini Intansari Meilani. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141-149. 10.17509/jpm.v4i2.18008
- Zulhairi Ismail, Jamalul Lail Abdul Wahab & Ruzita Md Hassan. (2016). Kepuasan Kerja Guru dan Perbedaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah (Teacher Job Satisfaction and Performance Based Schools difference). *Jurnal Personalia Pelajar*, 19(1), 49-54.
- Zulhilmi Jaidin. ((2020). Kepentingan sokongan sosial dalam mengukuhkan kawalan sosial terhadap bekas pengguna dadah: satu kajian sorotan literatur. *Jurnal Kajian Sejarah & Pendidikan Sejarah*, 8(2), 175-188.