

Workplace Happiness and the Relationship to the Work Motivation among Primary School Teachers in Pasir Gudang District

Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Hubungannya terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Rendah di Daerah Pasir Gudang

Nor Elee Ahmed^a, Hassan Hushin^a, Mahfuzah Mahayadin^{b*}

^aFaculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

^bFaculty of Computer and Mathematical Sciences, Universiti Teknologi MARA Negeri Sembilan Branch, Kuala Pilah Campus, 72000 Kuala Pilah, Negeri Sembilan, Malaysia

*Corresponding author: mahfuzah8255@uitm.edu.my

Article history: Received: 01 January 2020 Received in revised form: 09 February 2020 Accepted: 02 March 2020 Published online: 26 August 2020

Abstract

Happiness is an element capable of motivating the daily routine of individuals, creating self-awareness, creativity and creating harmonious social relationships. Happiness at work is the key to creating positive thinking in the workforce. However, the importance of happiness at work at school is still being a discussion in Malaysia. This study examines the relationship between happiness in the workplace and work motivation among primary school teachers in Pasir Gudang, Johor. This study involved 420 primary school teachers from 20 schools as a sample of the study. This study was conducted using a questionnaire, which identified the level of teachers' happiness and the motivation of teachers in the workplace. The results of Spearman analysis of correlation show high levels of happiness in the workplace and teachers' work motivation. This study supports previous studies showing a positive relationship between happiness in the workplace and teacher work motivation.

Keywords: Workplace happiness, teacher motivation, subjective well-being, career satisfaction, work engagement

Abstrak

Kebahagiaan merupakan elemen yang mampu memotivasikan rutin seharian individu, mewujudkan kesedaran dalam diri, kreativiti dan mewujudkan hubungan sosial yang harmoni. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan kunci utama dalam mewujudkan pemikiran positif dalam diri pekerja. Walau bagaimanapun kepentingan kebahagiaan di tempat kerja di sekolah sering kali menjadi perbincangan di Malaysia. Kajian ini mengkaji hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan motivasi kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang, Johor. Kajian ini melibatkan 420 orang guru sekolah rendah daripada 20 buah sekolah sebagai sampel kajian. Kajian ini dilaksanakan dengan menggunakan soal selidik untuk menentukan tahap kebahagiaan guru di tempat kerja dan motivasi guru di tempat kerja. Keputusan kajian dari analisis korelasi Spearman menunjukkan korelasi yang tinggi antara kebahagiaan di tempat kerja dan motivasi kerja guru. Kajian ini dapat membuktikan lagi kesahan kajian-kajian yang telah dilaksanakan pada masa terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dan motivasi kerja guru.

Kata kunci: Kebahagiaan di tempat kerja, motivasi guru, kesejahteraan subjektif, kepuasan kerjaya, penglibatan kerja

© 2020 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengambil beberapa langkah yang proaktif dan inovatif dengan memperkenalkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 yang bertujuan untuk memacu pendidikan bertaraf dunia. Bagi mencapai hasrat ini, keupayaan guru dalam merealisasikan hasrat PPPM ini amat penting. Motivasi kerja dalam kalangan guru merupakan kunci utama kepada keberhasilan kerja yang efektif. Mekonnen (2014) dan Nadeem et al. (2011) menyatakan bahawa prestasi kerja guru merupakan salah satu faktor penyumbang kepada menentukan keberkesanan sekolah dalam keseluruhan sistem pendidikan. Prestasi guru dapat ditingkatkan apabila guru termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka.

Pengurusan sekolah memerlukan kepimpinan yang kompetensi dan kepelbagaian kaedah pengurusan yang kreatif, tersusun dan usaha yang berterusan untuk meningkatkan pemikiran yang positif dalam kalangan kakitangan pendidikan seperti meningkatkan

kebahagiaan di tempat kerja (*workplace happiness*). Banyak kajian-kajian yang membuktikan bahawa kebahagiaan di tempat kerja akan memberi pelbagai faedah kepada organisasi. Antaranya adalah kajian Achor (2010), Erica (2009), Po-Keung (2008), Pryce-Jones (2010), Cythia (2010), Seligman (2005) dan Boonchong (2007) dan telah menyatakan bahawa kebahagiaan di tempat kerja telah meningkatkan produktiviti, kerja yang efektif, motivasi kerja, keberhasilan kerja yang berkualiti, kepuasan kerja dan mengurangkan stres kerja.

Objektif utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kebahagiaan di tempat kerja dan tahap motivasi kerja guru-guru sekolah rendah daerah Pasir Gudang Selain itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan korelasi antara kebahagiaan di tempat kerja dengan motivasi kerja guru.

■2.0 LITERATURE REVIEW

Dr. Maslee Malik dalam kenyataan akhbar Berita Harian bertarikh 4 Jun 2018 menyatakan bahawa Kementerian Pendidikan menggalakkan sekolah dan juga universiti untuk menerapkan budaya kebahagiaan, kasih sayang dan hormat-menghormati. Menurut beliau juga, mereka yang berada dalam bidang pendidikan perlu menyemai dan mempopularkan ketiga-tiga budaya tersebut. Antaranya termasuklah guru, pensyarah serta pelajar sekolah dan pelajar institusi pengajian tinggi. Dr. Maslee Malik menegaskan bahawa kita perlu menyebarkan kebahagiaan kerana kehidupan dalam tekanan akan memberi impak yang buruk kepada kesihatan, emosi dan pertumbuhan. Di sekolah, kebahagiaan di tempat kerja membantu guru-guru dalam menyediakan suasana yang positif dan efektif dalam pekerjaan mereka. Tidak semua guru dapat merasakan kebahagiaan (*mood positif*), terutamanya apabila mereka perlu berhadapan dan menerima cabaran transformasi pendidikan yang menuntun kepada pembaharuan dan perubahan di sekolah. Hal ini kerana guru ialah golongan pertama yang akan menerima gelombang perubahan tersebut.

2.1 Kebahagiaan di Tempat Kerja

Seligman (2005) menyatakan bahawa kebahagiaan umumnya melibatkan gerak kerja positif dan emosi yang positif yang dirasakan oleh individu. Menurut Elfida (2008) pula, kebahagiaan yang tinggi yang dirasakan oleh seseorang individu akan merasakan bahawa kerja, perkahwinan, dan bidang-bidang lain dalam kehidupan cukup memuaskan. Individu yang bekerja dalam keadaan yang dirasakan bahagia adalah individu yang akan mempunyai perasaan positif pada setiap masa dan seterusnya akan bijak untuk menguruskan pekerjaannya dan hasil daripada perkara tersebut, prestasi kerja akan dapat dimaksimumkan dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan (Pryce-Jones, 2010).

Menurut Diener et al. (1985), kebahagiaan adalah salah satu unsur suasana positif. Seseorang individu akan terdorong untuk berfikir, merasa dan bertindak ke arah meningkatkan pembangunan sumber dan pencapaian matlamat apabila mereka berada di dalam suasana yang positif (Seligman et al., 2005). Kebahagiaan di tempat kerja dalam kalangan guru diharapkan dapat diwujudkan melalui penubuhan budaya sekolah yang seimbang dari segi hubungan manusia, sihat dari segi emosi dan sistem sekolah yang lebih terbuka, matlamat organisasi yang realistik dan proses internal dari sekolah (Quinn, 1988). Sedangkan penemuan Daniels (2000), Diener (2000), Lyubomirsky et al. (2005) dan Rego et al. (2010) menunjukkan terdapat perkaitan yang lebih positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan budaya organisasi seperti sekolah. Menurut Lu et al. (2001), terdapat perkaitan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dan nilai budaya yang diterapkan di tempat kerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi dikatakan satu kuasa dalaman yang akan membangkit, mengarah, dan mengawal minat dan kelakuan seseorang (Mok Soon Sang, 2003; Woolfolk, 1990). Seseorang pekerja yang mempunyai emosi yang positif dan pemikiran yang positif akan terdorong untuk menjalankan aktiviti pekerjaan yang aktif dan mampu untuk bekerja secara sukarela.

Tengku Sarina Aini (2006) berpendapat bahawa pengurusan kerja efektif dalam sesebuah organisasi bergantung kepada dorongan motivasi dalam diri pekerja tersebut. Motivasi dapat dijadikan rangsangan minat serta menjadi dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu matlamat. Oleh itu, bakat dan kebolehan seseorang yang pelbagai dianggap masih belum mencapai tahap kerja yang maksimum sekiranya tahap motivasi masih rendah terhadap kerja yang diamanahkan.

2.3 Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Motivasi Guru

Abdullah dan Ling (2016) dalam kajian bahawa kebahagiaan di tempat kerja memberi impak kepada guru untuk bersikap inovatif dan secara statistik telah membina satu kesinambungan antara tingkah laku inovatif kepada budaya di sekolah. Seseorang akan terdorong untuk berfikir, merasakan dan bertindak terhadap peningkatan sumber dan pencapaian matlamat apabila mereka berada dalam suasana yang positif (Seligman et al., 2005) dan penyebab peningkatan kualiti, kreativiti dan inovatif (Boonchong, 2007; Achor, 2010; Erica, 2009; Po-Keung, 2008; Cynthia, 2010). Penyelidik juga mendapati kesan langsung kebahagiaan di tempat kerja terhadap komitmen yang lebih berkesan (Rego et al., 2010).

Vahedi dan Ghani-Zadeh (2009) dalam kajian mereka menunjukkan terdapat kolerasi antara subjektif kebahagiaan, kepuasan hidup dan prestasi kerja. Schulte et al. (2014) menyiasat kebahagiaan antara pekerja dari 34 negara dan menyimpulkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan subjektif dan prestasi kerja pekerja. Kesan daripada kebahagiaan di tempat kerja membawa kepada hasil yang positif terutamanya dalam mewujudkan mood positif yang mempunyai korelasi dengan kreativiti dan proaktif pada hari yang sama dan diramalkan bahawa kreativiti dan proaktif hari berikutnya (Amabile et al., 2005; Fritz dan Sonnentag, 2009). Fisher (2010) menyatakan bahawa individu akan bahagia daripada biasa apabila mereka percaya mereka melakukan lebih baik daripada biasa. Oleh itu, motivasi kerja yang berterusan akan ditingkatkan apabila seseorang itu sentiasa merasa bahagia.

■3.0 METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam kajian ini. Satu set soalan selidik telah digunakan untuk mendapatkan maklumat dan data. Pemboleh ubah diukur berdasarkan maklum balas yang diterima dari responden terhadap pernyataan yang tersenarai dalam soal selidik. Lokasi kajian ini dijalankan di 20 buah sekolah rendah di daerah Pasir Gudang, Johor. Persampelan dipilih secara persampelan kelompok kerana jumlah bilangan populasi yang banyak serta populasi kajian yang besar dan senarai subjek juga sukar untuk diperolehi. Instrumen ini mempunyai tiga bahagian iaitu Bahagian A adalah berkaitan dengan demografi responden. Bahagian B pula merujuk kepada kebahagiaan di tempat kerja. Bahagian C adalah item-item berkaitan dengan motivasi kerja dalam kalangan guru. Terdapat 25 item dalam Bahagian B yang telah diubahsuai oleh pengkaji agar bersesuaian dengan objektif kajian dan 10 item dalam Bahagian C digunakan untuk mengukur tahap motivasi guru.

■4.0 DAPATAN KAJIAN

4.1 Analisis Tahap Kebahagiaan Guru di Tempat Kerja

Jadual 1 menunjukkan tahap kebahagiaan guru sekolah rendah daerah Pasir Gudang. Skala likert yang diaplikasikan dalam mengukur tahap kebahagiaan di tempat kerja adalah 5 skala likert. Sebanyak 25 item soalan yang digunakan dan setiap item soalan mempunyai skor penuh 5 mata. Oleh itu julat skor adalah 25-125 dan dibahagikan kepada tiga tahap iaitu:

- Tahap Kebahagiaan Tinggi : 25-58
- Tahap Kebahagiaan Sederhana : 59-52
- Tahap Kebahagiaan Rendah : 93-126

Jadual 1 Tahap kebahagiaan guru sekolah rendah daerah Pasir Gudang

		Frekuensi	Peratus	Peratus Kesahan	Peratus Kumulatif
Kesahan	Rendah	9	2.1	2.1	2.1
	Sederhana	159	37.9	37.9	40.0
	Tinggi	252	60.0	60.0	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Jadual 1, 60% guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang berada pada tahap kebahagiaan yang tinggi. Manakala, 37.9 % di tahap yang sederhana dan selebihnya 2.1% berada pada tahap kebahagiaan yang rendah. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa rata-rata guru-guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang masih merasakan bahawa mereka bahagia di tempat kerja.

4.2 Analisis Tahap Motivasi Guru di Tempat Kerja

Jadual 2 menunjukkan tahap motivasi kerja guru sekolah rendah daerah Pasir Gudang. Skala likert yang digunakan dalam mengukur tahap kebahagiaan di tempat kerja adalah 5 skala likert. Sebanyak 10 item soalan yang digunakan dan setiap item soalan mempunyai skor penuh 5 mata. Oleh itu julat skor adalah 10-50 dan dibahagikan kepada tiga tahap iaitu:

- Tahap Kebahagiaan Tinggi : 10-23
- Tahap Kebahagiaan Sederhana : 24-37
- Tahap Kebahagiaan Rendah : 38-51

Jadual 2 Tahap motivasi kerja guru sekolah rendah daerah Pasir Gudang

		Frekuensi	Peratus	Peratus Kesahan	Peratus Kumulatif
Kesahan	Rendah	15	3.6	3.6	3.6
	Sederhana	190	45.2	45.2	48.8
	Tinggi	215	51.2	51.2	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Jadual 2, 51.2% guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang berada pada tahap motivasi kerja yang tinggi. Manakala, 45.2% di tahap yang sederhana dan selebihnya 3.6% berada pada tahap motivasi kerja yang rendah. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa rata-rata guru-guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang masih merasakan bahawa mereka bermotivasi di tempat kerja.

4.3 Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Motivasi Guru

Jadual 3 menunjukkan korelasi kebahagiaan dan motivasi kerja guru sekolah rendah daerah Pasir Gudang.

Jadual 3 Analisis Korelasi Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja Guru

			Kebahagiaan Guru	Motivasi Kerja Guru
Spearman's rho	Kebahagiaan Guru	Nilai Pekali Korelasi	1.000	.843**
		Sig. (2-ekor)	.	.000
		N	420	420
	Motivasi Kerja Guru	Nilai Pekali Korelasi	.843**	1.000
		Sig. (2-ekor)	.000	.
		N	420	420

** . Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-ekor).

Korelasi di antara kebahagiaan guru di tempat kerja dengan motivasi kerja (nilai $r = 0.843$, $a = 0.01$) mempunyai hubungan korelasi positif dan signifikan. Ini menunjukkan kebahagiaan di tempat kerja mempengaruhi motivasi guru di tempat kerja. Hasil daripada keputusan analisis seperti yang digambarkan pada Jadual 3 jelas terdapat korelasi yang kuat dan signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dan motivasi guru. Melalui keputusan ini dapat disimpulkan bahawa kebahagiaan di tempat kerja mempengaruhi motivasi kerja guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang.

Selain itu keputusan analisis yang menyatakan 60% guru-guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang yang berada tahap kebahagiaan tempat kerja yang tinggi juga tidak jauh berbeza dengan 51.2% guru yang mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Selain itu, 2.1% tahap kebahagiaan di tempat kerja yang rendah tidak jauh berbeza dengan tahap motivasi guru yang rendah iaitu 3.6%. Berdasarkan dapatan ini sudah jelas menunjukkan terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan motivasi guru. Hal ini dibuktikan pula melalui korelasi Spearman yang menunjukkan hasil korelasi yang kuat dan signifikan di antara dua pembolehubah ini.

5.0 PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Kajian ini memberi gambaran yang mendalam mengenai penggunaan terma kebahagiaan tempat kerja sebagai pengukuran yang sah dan boleh dipercayai. Seligman (2011) menyatakan bahawa kebahagiaan dapat dianalisis ke dalam tiga unsur yang berbeza iaitu emosi positif (*positive emotion*), penglibatan (*engagement*), dan makna (*meaning*). Kebahagiaan menjadikan seseorang individu lebih berfikir secara positif dan melalui pemikiran yang positif, individu tersebut akan lebih cenderung untuk meningkatkan penglibatannya dalam sesuatu urusan dan dapat merasakan bahawa ianya memberi banyak makna dalam dirinya. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kebahagiaan yang tinggi dan tahap kebahagiaan yang sederhana agak seimbang di sekolah. Seligman (2002) menyatakan bahawa kebahagiaan terbahagi kepada dua iaitu kebahagiaan yang bersifat kekal dan tidak kekal. Kebahagiaan kekal dapat dicapai apabila manusia mempunyai emosi yang positif.

Berdasarkan kenyataan ini, jelas menunjukkan bahawa guru-guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang masih optimistik dan berada dalam ruang kehidupan yang selesa. Semakin meningkat umur, semakin bahagia seseorang individu turut dibuktikan dalam kajian ini (Seligman, 2005). Kebahagiaan diperoleh apabila seorang individu memiliki pemikiran yang positif, psikologi yang seimbang dan ketenangan dalaman (Eleren dan Sadykova, 2016). Kajian yang dijalankan oleh Po-Keung (2008), Pryce-Jones (2010), Cynthia (2010), Achor (2010), Seligman (2002), Boonchong (2007), dan Erica (2009) telah membuktikan bahawa peningkatan motivasi diri, produktiviti, prestasi kerja, kepuasan kerja, keberkesanan pekerja, kualiti kerja, kreativiti dan pekerja inovatif, mengurangkan kegagalan dalam melaksanakan tugas, mengurangkan ketidakhadiran, serta mengurangkan tekanan. Hal ini membantu pihak pentadbir dalam menguruskan sesebuah organisasi.

Keputusan ini telah membuktikan kebahagiaan di tempat kerja adalah faktor yang menyumbang kepada peningkatan motivasi kerja guru. Hal ini jelas dibuktikan apabila terdapat hubungan korelasi yang kuat di antara kebahagiaan dan motivasi kerja guru. Kebahagiaan memainkan peranan penting dalam melahirkan rasa kesyukuran, optimis, mencintai, keharmonian hidup dan lain-lain lagi. (Seligman, 2002). Hal ini jelas menyatakan bahawa kebahagiaan merupakan kunci utama dalam melahirkan pemikiran yang positif dalam diri manusia sehingga memangkin kepada pertumbuhan intrinsik dan ekstrinsik yang positif dalam menghadapi cabaran globalisasi. Kajian ini juga telah membuktikan bahawa kebahagiaan di tempat kerja mempengaruhi motivasi kerja guru sekolah rendah di daerah Pasir Gudang. Kebahagiaan di tempat kerja mempunyai implikasi terhadap mood dan emosi guru. Guru yang bahagia lebih cenderung untuk bermotivasi dan akan menyumbang kepada komitmen kerja yang tinggi berbanding guru yang kurang bahagia di tempat kerja. Keputusan kajian ini juga memberi penjelasan tentang kebahagiaan di tempat kerja mendorong kepada produktiviti guru-guru serta bersedia untuk mendengar kritikan, menerima kritikan dengan lebih terbuka, merasakan bahawa sumbangan dan hasil kerja mereka bernilai dan menghormati majikan (Pryce-Jones, 2010). Justeru, keadaan ini boleh meningkatkan tahap motivasi kerja guru dalam merealisasikan gagasan dan komitmen baru guru.

Faktor motivasi adalah pengiktirafan untuk pencapaian kerja itu sendiri, pencapaian sendiri, komitmen terhadap kerja, dan kemajuan diri dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor ini mendorong motivasi intrinsik kepada pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja (Herzberg, 1987). Kebahagiaan di tempat kerja pula menyediakan elemen yang menyokong kepada pembentukan faktor-faktor hygiene seperti yang dinyatakan dalam teori Dua Faktor Herzberg. Terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dan motivasi kerja dan telah dibuktikan melalui hasil dapatan analisis korelasi Spearman yang menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat antara kebahagiaan dan motivasi kerja. Motivasi intrinsik ditakrifkan sebagai dorongan melakukan sesuatu pekerjaan apabila wujudnya minat dan keseronokan (Deci & Ryan, 1985). Dalam konteks pendidikan, kebahagiaan di tempat kerja khususnya di sekolah membantu pihak pengurusan yang melibatkan pengetua dan guru besar dalam mentadbir urusan harian. Selain itu, tugas guru sebagai agen pendidikan juga merupakan tugas yang agak mencabar kerana sentiasa terdapat perubahan seiring dengan globalisasi yang berterusan. Oleh yang demikian persediaan mental dan emosi merupakan faktor penting dalam memastikan transformasi ini dapat dilaksanakan tanpa sebarang tekanan sehingga menyebabkan guru-guru menjadi 'burn out' dan seterusnya memberi kesan terhadap komitmen kerja yang berterusan.

6.0 KESIMPULAN

Kajian ini memberi fokus kepada hubungan kebahagiaan guru dan motivasi guru. Topik kebahagiaan di tempat kerja di dalam konteks Malaysia telah mendapat banyak minat dalam kalangan pengamal dan terdapat beberapa perbezaan pendapat telah muncul dalam komuniti penyelidikan. Antaranya kaedah mewujudkan persepsi bahagia di tempat kerja, alat untuk mengukurnya dengan berkesan, sumbangannya terhadap fenomena kebahagiaan tempat kerja dan akan memperjelaskan lagi sama ada ia memberi sumbangan unik kepada pemahaman kita tentang individu dan dalam bidang Pembangunan Sumber Manusia. Melalui kajian ini, kebahagiaan wujud dalam diri individu melalui pemikiran yang optimistik dan kesediaan menghadapi cabaran semasa. Kematangan dalam menyelesaikan konflik juga akan membawa kepada kesejahteraan hidup. Oleh itu kebahagiaan di tempat kerja pula mempunyai beberapa faktor yang menyumbang kepada motivasi ekstrinsik sehingga guru-guru merasakan bahawa bebanan tugas mereka adalah sebahagian daripada amanah yang perlu dilaksanakan. Hasil dapatan melalui kajian ini boleh digunakan oleh pihak pentadbir sekolah dalam menggalakkan usaha-usaha untuk mewujudkan persekitaran tempat kerja bahagia untuk mengubah sikap dan meningkatkan keyakinan guru-guru bagi meningkatkan motivasi kerja mereka. Sehubungan itu, kajian ini mengukuhkan bahawa perlunya suasana tempat kerja bahagia di sekolah bagi mewujudkan sikap guru yang lebih efektif dan mempunyai keyakinan diri untuk menjalankan tanggungjawab mereka di sekolah.

Rujukan

- Abdullah, A. G. K. & Ling, Y. L. (2016). Understanding Workplace Happiness In Schools: The Relationships Between Workplace Happiness, Teachers' Sense Of Efficacy, Affective Commitment And Innovative Behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83
- Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles That Fuel Success And Performance At Work*. New York: Virgin Books.
- Amabile, T. M., Barsade, S.G., Mueller, J.S. & Staw, B. M. (2005). Affect And Creativity At Work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367-403.
- Boonchong, C. (2007). Happy Workplace. *Journal of Society and Development*, 9(2), 61-93.
- Cynthia, D. F. (2010). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Daniels, K. (2000). Measures Of Five Aspects Of Affective Well-Being At Work. *Human Relations*, 53, 275-294.
- Deci, E. & Ryan, R. (2008). Hedonia, Eudaimonia And Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S. & Emmons, R. A. (1985). Intensity And Frequency: Dimensions Underlying Positive And Negative Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5), 1253.
- Eleren, A. & Sadykova, G. (2016). Girisimcilik Egilimi Ile Mutluluk Algisi Arasindaki Iliski: Universite Ogrencileri Uzerinde Bir Arastirma. *MANAS Sosyal Arastirmalar Dergisi*, 5, 189-209.
- Elfida. (2008). Hubungan Antara Religiusitas Dan Kebahagiaan. Laporan Penelitian. Fakultas Psikologi: Uin Suska Riau.
- Erica, L. C. (2009). Happiness At Work: Using Positive Psychology Interventions To Increase Worker Wellbeing. Unpublished thesis. Saint Mary's University.
- Fisher, C. D. (2000). Mood And Emotions While Working: Missing Pieces Of Job Satisfaction?. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2009). Antecedents Of Day-Level Proactive Behavior: A Look At Job Stressors And Positive Affect During The Workday. *Journal of Management*, 35, 94-111.
- Herzberg, F., Mausner, F & Snyderman, B. B. (2005). *The Motivation To Work*. New York: Wiley.
- Lu, L., Gilmour, R., & Kao, S-F. (2001). Culture Values And Happiness: An East-West Dialogue. *The Journal of Social Psychology*, 14(4), 477-493.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The Benefits Of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead To Success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mekonnen, T. (2014). Factors Affecting Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools of West Harargeh Zone, Oromia Regional State. Unpublished thesis. Haramaya University.
- Mok, S. S. (2003). *Pedagogi Untuk Kursus Diploma Perguruan Semester 3*. Edisi Ketiga. Subang Jaya: Kumpulan Budiman Sdn Bhd.
- Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Khan, A. W., Naz, K. & Ali, A. (2011). Teacher's Competencies And Factors Affecting The Performance Of Female Teachers In Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(19), 217- 229.
- Po-Keung, I. P. (2008). Developing A Concept Of Workplace Well-Being For Greater China. *Social Indicators Research*, 91(1), 59-77.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond Rational Management: Mastering The Paradoxes And Competing Demands Of High Performance*. Jossey-Bass.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2010). How Happiness Mediates The Organizational Virtuousness And Affective Commitment Relationship. *Journal of Business Research*, 64, 524-532.
- Schulte, S., Chas tang, J. F., Mallard, L., Parent-Thereon, A., Vermilion, G. & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial Working Conditions And Psychological Well-Being Among Employees In 34 European Countries. *Into Arch Occup Environ Health*, 87(8), 897-907. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic Happiness*. UK: New York.
- Seligman, M. E. P. (2011). Can Happiness Be Taught?. *Daedalus*, 133. Retrieved from <http://www.mitpressjournals.org/doi/abs/10.1162/001152604323049424?journalCode=daed>.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Process: Empirical Validation Of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Tengku Sarina Aini Tengku Kasim & Fadillah Mansor. (2007). Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dari Perspektif Pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103-124.
- Vahedi, S. H. & Ghani-Zadeh, S. (2009). Analysis Of The Relationship Between Internal Religious Motivation, Prayer (Namaz), Spiritual Well-Being, Quality Of Life And Psychological Well-Being Of Students. *Journal of Psychological Health*, 2(10), 7-24.