



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PERKAITAN ANTARA TEKINAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH RENDAH DI DAERAH MANJUNG

NORAZLIN BINTI SALLEH



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENDIDIKAN SEKOLAH RENDAH)
(MOD PENYELIDIKAN)

FAKULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2013



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



Sila tanda (✓)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 22 (hari bulan) NOV (bulan) 2013.

i. Perakuan pelajar :

Saya, NOERAZLIN BINTI SALLEH, M20081000199, FPPM (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk PERKAITAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPuasan KERJA GURU DI SECOAH RENDAH DI DAERAH MANJUNG

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, DR. RAMLAH BT. JANTAN (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk PERKAITAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPuasan KERJA GURU DI SECOAH RENDAH DI DAERAH MANJUNG.

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah SARJANA PEND. SEC. RENDAH (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

22/11/2013

Tarikh

Tandatangan Penyelia



UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS
لِوِزِيسِي تَدِيدِيَقِن سُلْطَان اِدْرِيس

SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM

Tajuk / Title:

PERKAITAN ANTARA TEKATAN KERJA DAN
HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU
DI SEKOLAH RENDAH DI DAERAH MANJUNG

No. Matrik / Matric's No.:

M 20081000199

Saya / I:

NORAZLIN BINTI SALEH

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Doktor Falsafah/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan sahaja.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of research only.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Perpustakaan tidak dibenarkan membuat penjualan salinan Tesis/Disertasi ini bagi kategori **TIDAK TERHAD**.
The Library are not allowed to make any profit for 'Open Access' Thesis/Dissertation.
5. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

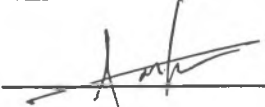
☐ SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

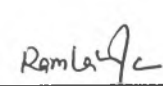
☐ TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS


(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 22/11/2013

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini SULIT @ TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.


DR. RAMLAH BT. JANTAN
PENSYARAH KAWAN
FABULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Dilampirkan bersama di dalam Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (jilid keras), selepas lampiran Pengakuan



PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya bersyukur kepada Allah SWT, dengan rahmat dan kurniaanNya, tesis dengan tajuk Perkaitan Antara Tekanan Kerja Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah Di Daerah Manjung, telah dapat diselesaikan dengan jayanya.

Ucapan penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada penyelia utama Dr. Ramlah binti Jantan, yang telah memberikan motivasi dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Idea-idea bernas yang beliau sampaikan dalam pembinaan model kajian telah mampu menghasilkan tesis ini.

Kritikan yang membina daripada Dr Goh Swee Choo sejak dari cadangan kajian, penemuan kajian sehingga penyelesaian tesis, amat berharga untuk memperbaiki dan menyempurnakan tesis ini. Segala kritikan dan saranan yang diberikan itu diucapkan penghargaan yang penuh tulus ikhlas.

Ucapan penghargaan kepada suamiku Mohd Anuar bin Abd Razak, anak-anakku Muhd. Irfan Iskandar, Muhd. Faris Iskandar dan Nur Alesya Damia, ibuku Pn Nor Mahanom binti Othman, ayahku En Salleh bin Yim dan seluruh sanak keluarga yang telah banyak bersabar dan tabah dalam proses menyiapkan tesis ini. Semoga apa yang telah daku usahakan bermanfaat kepada kita semua.

Saya berharap hasil disertasi ini akan memberi kepuasan dan menepati segala garis panduan yang dikehendaki. Saya memohon kemaafan di atas segala kekurangan dalam menghasilkan penyelidikan ini kerana segala kebaikan itu datangnya daripada Allah dan segala kelemahan datangnya daripada diri saya sendiri.

Terima kasih.





ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan umur, jantina dan pengalaman mengajar. Kajian ini berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik. Seramai 104 orang guru, terdiri daripada 22 orang guru lelaki dan 82 orang guru perempuan telah menjadi responden kajian. Soal selidik kajian mengandungi tiga bahagian iaitu maklumat diri, soalan berkaitan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif yang digunakan ialah min, frekuensi, peratus dan statistik inferensi melibatkan korelasi, ujian-t, ujian ANOVA satu hala dan regresi. Kajian mendapati bahawa tahap tekanan kerja dalam kalangan guru adalah pada tahap sederhana. Berdasarkan nilai min, tahap tekanan kerja guru lelaki didapati lebih tinggi daripada guru perempuan, namun begitu perbezaan ini tidak signifikan pada aras keyakinan 95%. Tahap kepuasan kerja guru juga berada pada tahap sederhana. Berdasarkan nilai min, tahap kepuasan kerja guru lelaki lebih tinggi daripada guru perempuan, namun begitu perbezaan ini tidak signifikan pada aras keyakinan 95%. Hasil analisis regresi menunjukkan kesan pemboleh ubah bebas, kekangan masa, penghargaan, karenah pelajar dan perhubungan interpersonal ke atas tekanan kerja adalah signifikan. Kesan pembolehubah bebas tersebut terhadap kepuasan kerja adalah signifikan yang mana pembolehubah bebas tersebut menjelaskan 92.3% daripada variasi dalam kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi menunjukkan tekanan kerja mempunyai korelasi positif dan sederhana dengan kepuasan kerja. Kesimpulan kajian menunjukkan guru di Manjung memang mengalami tekanan kerja tetapi berada pada tahap sederhana, dan tahap kepuasan kerja guru juga adalah sederhana. Antara cadangan kepada pentadbir sekolah termasuklah untuk mewujudkan suasana harmoni di sekolah, pengagihan tugas samarata dan peluang kenaikan pangkat yang adil serta menganjurkan program pengurusan tekanan. Guru sekolah rendah di daerah ini perlu bertindak secara lebih proaktif dengan menguasai kemahiran teknologi maklumat (ICT) supaya dapat menangani dengan baik kurikulum baru serta bekerja secara koperatif dengan rakan.





THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB SATISFACTION AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE DISTRICT OF MANJUNG

ABSTRACT

The main purpose of this study was to identify the relationship between job stress and job satisfaction among primary school teachers based on age, gender and teaching experience. The methodology of study was survey questionnaire. A total of 104 teachers consisted of 22 male and 82 female teachers were chosen as respondent. The questionnaire consisted of three sections, namely personal information, questions regarding job stress and job satisfaction. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. Descriptive statistics used were means, frequencies, percentages and inferential statistics used were correlation, t-test, One-way ANOVA and regression analysis. The study found that the level of stress among teachers was at a moderate level. Based on the mean values, the stress level for male teachers was higher than female teachers; however this difference is not significant at the 95% confidence level. The level of job satisfaction was also at a moderate level. Based on the means, the level of job satisfaction was higher for male teachers than female teachers, but the difference was not significant at the 95% confidence level. Result of regression analysis showed that the effect of independent variables namely time constraint, acknowledgement, students' problems and interpersonal relationship on job stress were significant. The effects of those independent variables on job satisfaction were also found to be significant with those variables explaining 92.3% of the variation in job satisfaction. Result of correlation showed that job stress was positively and moderately correlated with job satisfaction. In conclusion, teachers in Manjung experience job stress but at a moderate level, and similarly job satisfaction was also at moderate level. Recommendations for school administrators, among others, are to create a harmonious atmosphere in the schools, a fair workload distribution, and fair promotion opportunities among teachers and organizing programs for stress management. School teachers in the district should be proactive to acquire information technology (ICT) skills to cope better with the new curriculum and work cooperatively.



ISI KANDUNGAN

	Halaman
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	6
1.3	Penyataan Masalah	12
1.4	Objektif Kajian	18
1.5	Persoalan Kajian	19
1.6	Hipotesis Nul	20
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	22
1.8	Definisi Operasional	24
1.8.1	Tekanan	24
1.8.2	Kepuasan Kerja	24
1.9	Sekolah Rendah	25
1.10	Subjek Kajian	25
1.11	Batasan Kajian	25
1.12	Kepentingan Kajian	26
1.13	Kesimpulan	27

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	28
2.2	Konsep Tekanan Kerja	28
2.3	Konsep Kepuasan Kerja	32
2.4	Punca-Punca Tekanan	34
2.4.1	Salah Laku Pelajar	35

2.4.2	Kekangan Masa	36
2.4.3	Beban Tugas	36
2.5	Teori-Teori Tekanan Kerja	37
2.5.1	Teori Selye (1974)	37
2.5.2	Model Teori Jaafar Muhamad (2010)	38
2.5.3	Model Tekanan Kyriacou dan Sutcliffe (1978)	45
2.6	Teori-Teori Kepuasan Kerja	47
2.6.1	Teori Maslow (1954)	48
2.6.2	Teori Alderfer (1972)	50
2.7	Kajian Dalam Negara	50
2.8	Kajian Luar Negara	67
2.9	Kesimpulan	74

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	77
3.2	Reka Bentuk Kajian	78
3.3	Instrumen Kajian	79
3.4	Tempat Kajian	83
3.5	Populasi Kajian	83
3.6	Prosedur Kajian	84
3.7	Analisis Data	86
3.8	Carta Analisis Data	87
3.8.1	Deskriptif	87
3.8.2	Ujian Korelasi	88
3.8.3	Ujian-t	89
3.8.4	Analisis Satu-Hala bagi Varian (One-Way ANOVA)	90
3.8.5	Regressi	90
3.9	Rumusan Analisis Data	91
3.10	Penutup	92

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	94
-----	------------	----



4.2	Latar Belakang Responden	95
4.3	Hasil Analisis Statistik Inferensi	98
4.3.1	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Umur	98
4.3.2	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina	100
4.3.3	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	102
4.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung	104
4.3.5	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	106
4.3.6	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	108
4.3.7	Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar	109
4.3.8	Pengaruh Faktor-Faktor dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung	112
4.3.9	Hubungan Signifikan antara Tahap Tekanan Kerja dengan Kepuasan Kerja	114
4.3.10	Hubungan Faktor-Faktor Tekanan Kerja ke Atas Kepuasan Kerja	115
4.4	Kesimpulan	116

BAB 5

PERBINCANGAN DAN PENUTUP

5.1	Pengenalan	118
5.2	Ringkasan Hasil Kajian	119
5.3	Perbincangan Hasil Kajian	123
5.3.1	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Tekanan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung Berdasarkan Perbezaan Umur	125
5.3.2	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Tekanan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung Berdasarkan Jantina	126
5.3.3	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Tekanan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung Berdasarkan Pengalaman Mengajar	128
5.3.4	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan	



	Dalam Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tekanan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung	129
5.3.5	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Kepuasan Kerja di dalam Kalangan Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung Berdasarkan Perbezaan Umur	131
5.3.6	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Kepuasan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung Berdasarkan Jantina	133
5.3.7	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Kepuasan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung Berdasarkan Perbezaan Umur	133
5.3.8	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Dalam Tahap Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung	135
5.3.9	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Antara Tahap Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung	137
5.3.10	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Signifikan Antara Faktor-Faktor Tekanan Kerja ke Atas Kepuasan Kerja di dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Manjung	138
5.4	Implikasi Kajian	138
5.5	Cadangan	139
5.5.1	Pentadbir	140
5.5.2	Guru-Guru	141
5.6	Sumbangan Kajian	142
5.6.1	Sumbangan kepada Ilmu	142
5.6.2	Sumbangan kepada KPM	142
5.6.3	Sumbangan kepada Guru-Guru	143
5.7	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	143
5.8	Kesimpulan	145

RUJUKAN	146
LAMPIRAN	153

SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
2.1	Perbandingan di antara teori dorongan Maslow dan Herzberg	49
3.1	Taburan Item Soal Selidik	80
3.2	Soalan item berkaitan dengan faktor-faktor berikut	80
3.3	Taburan Item Soal Selidik	81
3.4	Soalan item berkaitan dengan faktor-faktor berikut	81
3.5	Skala penentuan tahap tekanan kerja guru	87
3.6	Skala penentuan kepuasan kerja guru	87
3.7	Tafsiran nilai pekali korelasi	89
4.1	Ciri-ciri Demografi Responden	97
4.2	Hasil ANOVA Satu Hala Bagi Status Umur Dan Tekanan Kerja Keseluruhan Guru Sekolah Rendah Daerah Manjung	99
4.3	Jadual Deskriptif Tekanan Kerja Berdasarkan Umur Guru	99
4.4	Hasil Ujian-t Bagi Tahap Tekanan Kerja Guru Sekolah Rendah Berdasarkan Lelaki Dan Perempuan	101
4.5	Jadual Deskriptif Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina Guru	101
4.6	Hasil Ujian ANOVA Satu Hala Bagi Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Pengalaman Kerja Guru Sekolah Rendah Daerah Manjung	103
4.7	Jadual Deskriptif Tekanan Kerja Berdasarkan Pengalaman	103
4.8	Hasil Analisis ANOVA (Model Regresi 4)	105

4.9	Hasil ANOVA Model Regresi 4	105
4.10	Jadual Pekali Model 4	106
4.11	Hasil ANOVA Satu Hala Bagi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Berdasarkan Umur	107
4.12	Jadual Deskriptif Bagi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Berdasarkan Umur	107
4.13	Hasil Ujian-t Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina Bagi Guru Sekolah Rendah	109
4.14	Jadual Deskriptif Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina Bagi Guru Sekolah Rendah	109
4.15	Hasil ANOVA Satu Hala Bagi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Berdasarkan Pengalaman Kerja	110
4.16	Jadual Deskriptif Bagi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Berdasarkan Pengalaman Kerja	111
4.17	Model Regresi	113
4.18	Hasil Analisis ANOVA (Model Regresi 5)	113
4.19	Jadual Pekali Model Regresi 5	113
4.20	Hasil Ujian Korelasi Antara Tahap Tekanan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Dalam Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah	114
4.21	Korelasi Pearson Antara Faktor-faktor dengan Kepuasan Kerja Di Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah	116
5.1	Ringkasan Kajian	121

SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	23
2.1	Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum	38
2.2	Model Tekanan Kerja	45
2.3	Model Tekanan Kerja Kyriacou dan Sutcliffe (1978)	47
2.4	Hierarki Keperluan oleh Maslow	48
3.1	Aliran Prosedur Kajian	89

SENARAI SINGKATAN

KSSR Kurikulum Standard Sekolah Rendah

NKRA National Key Result AreaS

KBSR Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah

KPM Kementerian Pelajaran Malaysia

IPG Institusi Pendidikan Guru

GPK Guru Penolong Kanan

GPK HEM Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid

SPM Sijil Pelajaran Malaysia

SPP Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan

SPSS *Statistical Packages for the Social Science*

ANOVA Analisis satu-hala bagi varian

P&P Pengajaran dan Pembelajaran

GBK Guru Bimbingan dan Kaunseling

STPM Sijil Tinggi Peperiksaan Malaysia

PBS Pentaksiran Berasaskan Sekolah



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Aset terpenting bagi sesebuah organisasi adalah pekerja. Tiada yang dapat menyangkal bahawa sumber manusia adalah komponen utama yang menjadi tunjang kepada sesebuah organisasi. Dalam Rancangan Malaysia Ke Sepuluh bagi tahun 2011-2015, menurut Dato' Sri Mohd Najib Tun Abdul Razak (10 Jun 2010), pembangunan modal insan menjadi asas utama bagi menjayakan transformasi ke arah negara berpendapatan tinggi. Justeru itu, pendekatan holistik perlu diambil untuk memupuk, menarik minat dan mengekalkan modal insan yang cemerlang. Pembaharuan menyeluruh akan dilaksanakan di semua peringkat modal insan bermula dari pendidikan awal kanak-kanak sehingga ke alam pekerjaan. Sumber manusia yang cekap dan efisien amat diperlukan bagi mencapai sebuah organisasi yang produktif.



Semua organisasi mempunyai objektif yang sama iaitu menjadi sebuah organisasi yang produktif kerana organisasi akan menerima banyak manfaat iaitu peningkatan keuntungan, peningkatan kawalan dalam pasaran dan juga pengurangan kos. Penilaian melalui prestasi kerja perlu dilakukan memandangkan sumber manusia merupakan komponen yang penting bagi sesebuah organisasi (Rancangan Malaysia ke Sepuluh, 10 Jun 2010). Bagi merapatkan jurang untuk mencapai modal insan bertaraf dunia, kerajaan akan melaksanakan perubahan menyeluruh di setiap peringkat pembangunan modal insan seperti memastikan setiap kanak-kanak boleh berjaya, menjadikan sekolah bertanggungjawab terhadap prestasi pelajar dan meningkatkan daya tarik profesion perguruan serta menghasilkan guru yang terbaik. Sistem pendidikan merupakan tunjang kepada matlamat kerajaan, di mana semua hasrat kerajaan bermula dalam bidang pendidikan. Bidang pendidikan juga merupakan aspek penting dalam pembangunan sumber manusia. Oleh itu, organisasi pendidikan mengalami pelbagai perubahan dan pembaharuan.

Setiap perubahan yang dilakukan telah memberi impak yang positif dan negatif kepada guru serta sistem pendidikan negara. Lebih banyak guru mengalami tekanan kerja disebabkan perubahan-perubahan yang dilakukan. Semakin banyak perubahan yang dilakukan, semakin banyak bebanan tugas yang dipikul oleh guru. Perubahan dalam sistem pendidikan negara yang dimaksudkan adalah seperti Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR), National Key Result Areas (NKRA) dan banyak lagi. Tekanan kerja sering dikaitkan dengan guru kerana guru-guru dibebani dengan kertas kerja yang banyak. Menurut Datuk Seri Hishammuddin Tun Hussein, secara purata guru-guru dibebankan dengan tugas mengisi 108 jenis borang yang tiada kaitan dengan tugas guru dalam Utusan Malaysia, (7 Ogos 2005). Masa

banyak dihabiskan dengan menyiapkan kerja-kerja lain seperti mengambil kedatangan murid, mengutip yuran dan mengisi pelbagai jenis borang dibandingkan dengan masa mengajar. Dunham dan Varma (2002) menyatakan, pelbagai emosi guru seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kemarahan dan kemurungan adalah kesan daripada pekerjaan seseorang itu sebagai guru.

Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan tekanan guru boleh menyebabkan perasaan tidak selesa, emosi negatif seperti marah, kebimbangan serta kekecewaan yang berpunca dari aspek kerja mereka sebagai guru. Dalam hal ini, guru yang mendapat tekanan adalah guru yang tidak dapat mengawal emosi terhadap perubahan budaya pendidikan. Banyak kerja-kerja pengkeranian telah dilakukan oleh guru yang mana ia sepatutnya dilakukan oleh pembantu tadbir sekolah. Antara tugas-tugas pengkeranian yang dilakukan oleh guru ialah mengisi pelbagai jenis borang dan juga mengutip yuran sekolah serta mengemaskinikan kedatangan pelajar. Menurut Joseph (2000), tekanan sering dikaitkan dengan guru. Profession perguruan merupakan satu pekerjaan yang dianggap mulia dan dipandang tinggi oleh lapisan komuniti masyarakat. Ini kerana profession ini mendidik anak bangsa supaya menjadi insan yang syumul serta berguna di masa akan datang. Namun, kini ia kurang digemari oleh masyarakat untuk menjadikan profesion ini sebagai satu pekerjaan. Selain itu, guru juga perlu menyemak kerja bertulis pelajar, membuat persediaan mengajar, menyediakan laporan prestasi, menyediakan kertas peperiksaan, menguruskan hal ehwal kebajikan pelajar, menghadiri kegiatan kokurikulum sekolah dan sebagainya bagi meningkatkan pencapaian pelajar. Menurut Datuk Seri Hishamuddin Tun Hussein, “guru terbeban” adalah terdiri daripada guru-guru di kawasan Negeri Selangor, Melaka dan Kuala Lumpur kerana mereka terpaksa mengambil masa



sebanyak 74 jam seminggu untuk menjalankan tugas, Utusan Malaysia, 7 Julai 2005. Beliau juga berkata secara purata, guru-guru dibebankan dengan tugas mengisi 108 jenis borang yang tidak berkaitan dengan tugas dan mengambil masa 38 hari setahun untuk menghadiri kursus dan latihan. Guru-guru kini terpaksa berdepan dengan arus perubahan paradigma dalam bidang institusi pendidikan sehingga wujudnya ancaman beban tugas yang keterlaluan. Guru-guru terpaksa berdepan dengan pelbagai permintaan dan tekanan, emosi, fizikal dan tugas-tugas pentadbiran dan pengurusan serta kehendak dan permintaan daripada ibu bapa pelajar. Selain itu, guru juga menghadapi tekanan kerana jumlah murid yang besar di dalam kelas, jadual waktu yang padat, situasi bekerja yang kurang selesa dan aktiviti kokurikulum sekolah padat yang mana memerlukan kehadiran 100% penglibatan guru-guru.



Tekanan kerja di dalam kalangan guru menjadi semakin serius yang boleh memberi kesan kepada mental dan fizikal guru. Guru diberi tugas mendidik pelajar supaya menjadi insan yang berguna dan juga cemerlang dari aspek pendidik dan rohani serta sahsiah diri. Guru sebagai pendidik serta pembentuk akhlak pelajar telah dituntut supaya memberi tunjuk ajar, nasihat serta teguran yang lebih drastik dan efektif kepada pelajar (Esah Sulaiman, 2003). Menurut Kamarulzaman Kamaruddin (2007), tekanan kerja selalu dikaitkan dengan penghargaan. Di dalam kalangan guru, penghargaan yang dimaksudkan adalah dari segi anugerah perkhidmatan cemerlang, kenaikan gaji iaitu anjakan tangga gaji dan juga pelbagai insentif atau faedah lain. Kebiasaannya, hal ini akan menimbulkan keseronokan bekerja kepada guru-guru. Di sekolah misalnya, anugerah perkhidmatan cemerlang sering diberikan kepada guru-guru yang lebih senior atau yang telah lama berkhidmat di dalam perkhidmatan perguruan, berbanding guru-guru yang baru berkhidmat. Guru-guru di sesetengah





sekolah didapati terpaksa bekerja dua kali ganda daripada kebiasaan untuk mendapatkan pengiktirafan majikan. Ramai guru berasa tertekan kerana penghargaan diberikan bergantung pada senioriti dan bukannya pada prestasi kerja, kenaikan pangkat juga terbatas kerana adanya persaingan antara guru yang telah lama berkhidmat dengan guru baru berkhidmat. Di samping itu, kenaikan pangkat juga bergantung kepada kekosongan serta berdasarkan pencalonan daripada majikan.

Dalam Jurnal Kemanusiaan, Kamarulzaman Kamaruddin (2007) menyatakan, masalah yang sering dihadapi oleh para guru yang menyebabkan tekanan di sekolah adalah kekangan masa. Hal ini kerana guru-guru perlu menyiapkan tugas yang banyak dalam jangka masa yang singkat. Tugas-tugas biasanya lewat diberikan oleh pihak atasan dan para guru perlu menyiapkan tugas tersebut dalam jangkamasa yang singkat. Namun begitu, dengan bebanan kerja yang banyak serta harus diselesaikan dengan segera dan memerlukan kualiti yang unggul bercampur pula dengan masalah lain dalam kehidupan, boleh mendatangkan tekanan kepada guru.

Para guru menghadapi tekanan di sekolah juga adalah disebabkan faktor rakan sekerja. Ada sesetengah rakan sekerja yang bersikap mementingkan diri serta mempunyai perasaan hasad dengki. Masalah komunikasi yang tidak berkesan dengan rakan sekerja boleh menimbulkan punca tekanan di tempat kerja (Kamarulzaman Kamaruddin, 2007). Ini kerana sekiranya tiada komunikasi antara guru akan menyebabkan suasana menjadi tegang, seterusnya menyebabkan berlakunya tekanan. Ada di antara guru yang tidak boleh melihat guru lain berjaya atau mendapat pujian atas hasil kerja yang baik. Ada juga guru yang tidak memahami keadaan atau situasi guru lain. Sekiranya terdapat komunikasi yang baru antara rakan sekerja, maka



hubungan mesra dapat dijalin dengan semua pihak. Guru juga tidak akan berasa tertekan dengan adanya kemesraan di dalam kalangan rakan sekerja yang terjalin akrab.

Malah, tekanan kerja juga seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Dalam Jaafar Muhamad (2010), dinyatakan empat bahagian dalam proses motivasi. Salah satunya ialah keinginan menjadi satu pengerak dalam diri individu untuk memotivasikan diri. Sekiranya keinginan diperolehi, maka individu tersebut dapat mencapai tahap kepuasan kerja yang maksimum. Tekanan kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan kerana apabila terjadinya tekanan kerja, maka seseorang individu itu tidak dapat mencapai tahap kepuasan kerja yang optimum. Sebaliknya, sekiranya individu itu tidak mengalami tekanan kerja, maka individu tersebut akan mendapat kepuasan kerja yang maksimum serta bekerja dengan penuh minat yang mendalam.

1.2 Latar Belakang Kajian

Setiap pekerja dalam organisasi tidak boleh lari daripada tekanan kerja pada sesuatu masa (Spector, 2003). Tekanan kerja ini akan memberi kesan kepada individu tersebut. Kesan positif tekanan kerja adalah ia akan bertindak sebagai satu dorongan untuk merangsang pekerja supaya menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sebaliknya, kesan negatif pula ialah tekanan kerja yang boleh menjejaskan prestasi baik seseorang individu (Jaafar Muhamad, 2010). Tekanan kerja di dalam kalangan guru telah

menjadi isu utama dalam kajian-kajian lepas (Esah Sulaiman, 2003; Abdul Muin Sapidin, 2005 dan Mohd Yusof Din, 2006). Sehingga kini, perubahan demi perubahan berlaku dalam bidang pendidikan di negara ini misalnya daripada KBSR (Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah) kepada KSSR. Bidang pendidikan telah mengubah corak proses pengajaran dan pembelajaran guru serta pelajar. Perubahan ini berhubung dengan sikap guru yang perlu lebih positif iaitu peramah, mempunyai emosi yang terkawal, lebih tekun, inovatif, komited dengan tugas, memberikan komitmen yang tinggi, berdedikasi dan sebagainya.

Guru yang berkesan adalah pemangkin kecemerlangan pendidikan dan golongan guru telah diamanahkan bagi merealisasikan hasrat dan aspirasi sistem pendidikan negara dalam melahirkan generasi yang serba boleh menjelang tahun 2020. Banyak perubahan telah dilakukan oleh kerajaan dalam membentuk Malaysia sebagai sebuah negara maju. Negara telah menaruh harapan yang tinggi terhadap guru-guru di negara ini untuk merealisasikan matlamat yang telah ditetapkan. Justeru, guru-guru bertanggungjawab dalam mendidik serta membentuk anak bangsa. Selain itu, mereka jugalah yang akan menjadi pencorak dan penyelamat anak bangsa yang tercinta. Guru-guru perlu bersedia dari segi mental dan fizikal serta memiliki kualiti yang tinggi dalam semua aspek kerana guru merupakan golongan yang terpenting dalam menjayakan wawasan pendidikan ini. Kita harus sedar bahawa tugas pendidik bukan satu kerja yang mudah. Menurut Dato' Sri Mohd Najib Tun Abdul Razak yang pada ketika itu merupakan Timbalan Perdana Menteri Malaysia, tugas guru bukan sekadar mendidik pelajar supaya cemerlang tetapi juga berpengetahuan luas dalam pelbagai bidang ilmu, Utusan Malaysia (7 Ogos 2005). Kadar perubahan dalam pendidikan adalah amat cepat, iaitu kemahiran dan pengetahuan yang baru sama ada



dari segi penilaian, pengurusan kaunseling dan kemahiran komputer telah diperkenalkan dengan begitu cepat. Bebanan kerja yang semakin meningkat dan juga kekurangan masa bagi menyiapkan kerja merupakan penyebab tekanan kerja berlaku di dalam kalangan para guru. Guru-guru dibebani dengan kerja-kerja pengkeranian, menanda buku-buku latihan, mengajar, membuat bahan bantu mengajar, dan juga kerja-kerja sampingan lain selain dari mengajar. Tugas guru adalah berat kerana guru mempunyai peranan yang penting dalam mendidik serta membentuk sikap generasi akan datang di samping menyampaikan ilmu pengetahuan.

Guru-guru kini terpaksa berhadapan dengan perubahan demi perubahan dalam bidang pendidikan sehingga wujudnya beban yang keterlaluan (Abdul Muin Sapidin, 2005). Menurut beliau lagi terdapat tiga faktor yang menyebabkan tekanan di kalangan guru iaitu harapan ibu bapa yang inginkan pencapaian pelajar yang terbaik, masalah disiplin pelajar yang semakin sukar dikawal dan pelajar yang semakin cerdik daripada guru. Datuk Seri Hishammudin Tun Hussein yang pada ketika itu merupakan Menteri Pendidikan Malaysia berkata, beliau tidak menafikan bahawa ada di dalam kalangan guru yang dibebankan dengan tugas-tugas sampingan yang sepatutnya bukan menjadi tanggungjawab guru. Beliau juga mendedahkan bahawa terdapat guru-guru yang terpaksa membuat pelbagai tugas kerja terutamanya mereka yang berkhidmat di kawasan pedalaman. Setiap hari guru terpaksa berdepan dengan pelbagai situasi yang mencabar kesabaran dan ketenangan hati. Menurut beliau lagi, "guru terbeban" adalah terdiri dari guru-guru di Selangor, Johor, Melaka dan Kuala Lumpur kerana mereka terpaksa mengambil masa 74 jam seminggu untuk menjalankan tugas, Utusan Malaysia (7 Julai 2005). Beliau juga berkata bahawa secara purata, guru-guru dibebankan dengan tugas mengisi 108 jenis borang yang tidak berkaitan dengan tugas



dan mengambil masa 38 hari setahun untuk menghadiri kursus dan latihan. Oleh yang demikian, pihak Kementerian sedang berusaha menangani serta menyelesaikan kemelut masalah ini daripada masa ke semasa.

Esah Sulaiman (2003) ada menyatakan bahawa terdapat beberapa peranan guru masa kini iaitu pengajar dan penyebar ilmu, penyelidik, penulis, penjaga impian, pembina kemahiran sosial merangkap penjaga atau ibu bapa. Menurut beliau lagi, guru adalah profesional. Enam konsep pengajaran telah mengukuhkan pandangan bahawa tugas guru adalah mengajar di dalam bilik darjah atau membantu tercapainya pembelajaran. Sudah menjadi lumrah, tanggungjawab guru sebagai pengajar, tetapi kini guru bukan sahaja terikat kepada mengajar, mendidik dan membimbing. Peranan guru yang paling besar pada masa kini adalah mengawal keseimbangan moral pelajar-pelajarnya. Guru juga turut memikul tanggungjawab dalam mengawasi disiplin pelajar agar mereka tidak hanyut dalam arus pembangunan dan pemodenan masa kini. Tambahan pula, anak-anak Melayu pada masa kini dilihat menghadapi masalah sosial atau keruntuhan moral yang semakin meruncing serta membimbangkan. Dalam hal ini, guru sebagai pendidik serta pembentuk akhlak pelajar telah dituntut supaya memberikan tunjuk ajar, nasihat serta teguran yang lebih drastik dan efektif kepada pelajar.

Selain mengajar dan berdepan dengan pelbagai karenah tingkah laku pelajar, guru juga harus melaksanakan pelbagai tugas lain yang sememangnya menjadi rutin pekerjaan mereka. Antaranya ialah, guru dikehendaki menyemak kerja bertulis pelajar, mengisi pelbagai jenis borang, membuat persediaan mengajar, mengutip yuran, mengemaskini kedatangan, menyediakan laporan prestasi, menyediakan kertas



peperiksaan, mengurus hal ehwal kebajikan pelajar, menghadiri kegiatan kokurikulum sekolah dan sebagainya bagi meningkatkan pencapaian pelajarinya. Selain itu, guru mempunyai tugas harian, mingguan, bulanan dan juga tahunan yang penuh dugaan serta mencabar. Oleh itu, jika dilihat secara terperinci, profesion perguruan sebenarnya mempunyai cabaran yang berliku-liku, sukar, meletihkan dan membosankan.

Selain itu, guru turut dibebankan dengan pelbagai aktiviti kokurikulum. Setiap guru diwajibkan untuk turut serta menjadi guru penasihat bagi kelab-kelab, persatuan, rumah sukan dan badan beruniform. Ada juga guru-guru yang dilantik sebagai guru tingkatan, ketua panitia, ketua bengkel, guru disiplin dan jawatan-jawatan lain yang meminta guru supaya lebih memberikan komitmen dalam profesion mereka. Selain itu, mereka juga dikehendaki mengikuti aktiviti luar waktu sekolah seperti menghadiri kursus atau program, mesyuarat, gotong-royong, melukis mural dan sebagainya. Dalam hal ini, guru hendaklah mempunyai sifat penyabar supaya mereka sabar dalam menangani masalah di sekolah, sabar mengajar murid yang lemah serta sabar dengan karenah birokrasi. Untuk menjadi guru, seseorang mesti ada kebolehan dan keupayaan menahan tekanan dan paling penting adalah kemahiran menyalurkan tekanan ke saluran yang lain daripada situasi kerja.

Di samping itu, tahap tekanan di dalam kalangan guru di negara ini semakin meningkat dan membimbangkan ekoran beban tugas yang meningkat (Mohd Yusof Din, 2006; Forsyth, 2000). Dalam kajian Mohd Yusof Din (2006), terdapat beberapa kesan jangka panjang akibat tekanan iaitu hilang keinginan dan minat untuk membuat sesuatu yang baru dan mencabar, marah, kecewa, tiada kepuasan kerja serta





mempunyai kadar toleransi dan produktiviti yang rendah. Tanpa sebarang kawalan dan langkah untuk mengatasi tekanan ini akan membawa kepada penurunan berterusan prestasi kerja seseorang individu. Justeru, tekanan yang sihat dapat memperbaiki prestasi kerja melalui pemupukan cabaran pada diri seseorang manakala tekanan yang keterlaluan akan menimbulkan keresahan dan akan menjurus kepada kurangnya keberkesanan dan produktiviti kerja seseorang. Menurut Forsyth (2000), sekiranya para pekerja gagal dimotivasikan maka terdapat pelbagai kesan yang akan berlaku:

- (a) Ia akan meningkatkan ketidakhadiran, membuang masa, bergosip, penipuan, melanggar polisi dan karenah birokrasi.
- (b) Ia akan menurunkan kualiti kerja, kelajuan kerja, kesanggupan mengambil tanggungjawab, kreativiti, ketepatan masa, fokus kerja serta pengekalan budaya organisasi.
- (c) Prestasi pekerja sering dikaitkan dengan faktor peribadi dan persekitaran bagi menentukan kualiti serta tahap prestasi kerja.

Dalam kajian Zaimi Salagon (2007), budaya kerja kuat merupakan sistem peraturan informal yang memberitahu pekerja apa yang boleh diharapkan dan apa yang patut dilakukan oleh individu. Selain itu, budaya kerja kuat membolehkan individu berasa gembira dan berpuas hati seterusnya akan lebih berusaha. Pekerja yang berasa puas dengan kerjanya dijangka akan menghayati nilai-nilai budaya kerja dan seterusnya akan meningkatkan komitmen dan sumbangan mereka dalam kerjaya mereka. Oleh kerana guru adalah kumpulan sosial yang kompleks, guru besar harus





memahami kehendak dan keperluan yang boleh memberi kepuasan seseorang guru dalam bekerja. Maka, kepuasan bekerja akan memberi kesan kepada hasil kerja guru tersebut. Terdapat beberapa faktor yang harus diambil kira apabila meneliti prestasi dan kepuasan kerja ini iaitu keupayaan, kebolehan dan persepsi peranan. Ini bermakna, seseorang pekerja yang faham dan tahu akan bidang kerjanya akan lebih selesa melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Namun begitu, jika seseorang pekerja diberi tugas yang terlalu ringkas atau kerja yang berulang-ulang, pelbagai gejala negatif mungkin dilakukan oleh pekerja tersebut seperti ketidakhadiran, mengambil masa rehat yang panjang dan sebagainya. Ini kerana mereka mudah berasa jemu kerana tidak mendapat kepuasan kerja daripada tugas yang diberikan.



1.3 Penyataan Masalah

Profesion perguruan merupakan satu pekerjaan yang dianggap mulia dan dipandang tinggi oleh masyarakat. Ini kerana profesion ini mendidik anak bangsa supaya menjadi insan yang syumul dan berguna di masa akan datang. Mengajar adalah satu tugas yang mencabar yang boleh mengakibatkan tekanan (Rohan @ Siti Rahmah Mohamed, Siti Rahmah Lamin, Zuraidah Yaacob, 2005).

Tekanan kerja adalah hasil daripada ketidakseimbangan antara kehendak pekerjaan dengan kemampuan pekerja itu sendiri untuk melaksanakannya. Guru sebagai pemangkin kepada modal insan di negara ini. Dalam bidang pendidikan, guru merupakan sumber tenaga manusia terpenting. Jika sumber tenaga ini tidak dapat



diuruskan dengan bijak, banyak permasalahan akan timbul. Pembangunan negara yang pesat dengan pelbagai perubahan yang berlaku dalam persiapan untuk mencapai Wawasan 2020 tidak akan meringankan beban tugas guru. Hal ini adalah berdasarkan kepada senarai tugas yang perlu dilakukan oleh guru yang mungkin mengakibatkan berlakunya tekanan.

Kebiasaannya, kajian-kajian tentang tekanan yang dilakukan adalah berkaitan dengan guru sekolah menengah (Faezah Jamaluddin, 2007; Halim Wan Ibrahim, 2005 dan Kamarulzaman Kamaruddin, 2007). Maka, pengkaji telah memilih guru sekolah rendah sebagai sampel kajian kerana kebanyakan guru sekolah rendah juga mengalami tekanan kerja di sekolah. Banyak kajian tentang tekanan kerja guru telah dijalankan oleh penyelidik sama ada di dalam ataupun di luar negara. Antaranya ialah Halim Wan Ibrahim (2005), Marzita Mazlan (2005) dan Nuzul Harlina Abdul Rahman (2005), Gundal (2007), dan Nobile dan McCormick (2008).

Tekanan kerja di dalam kalangan guru telah menjadi punca kebimbangan para guru, pentadbir dan juga ahli akademik. Dalam Dunham dan Varma (2002), menyatakan terdapat beberapa sumber berkaitan dengan tekanan guru yang telah dilaporkan. Sumber-sumber ini terbahagi kepada enam kategori utama iaitu:

1. Kelakuan buruk pelajar, masalah disiplin pelajar
2. Bebanan kerja berlebihan
3. Hubungan yang buruk dengan pengetua dan rakan sekerja
4. Kekurangan sumber dan bangunan yang kurang ciri-ciri fizikal untuk kegunaan guru



5. kekurangan dari segi bayaran gaji dan promosi
6. Perubahan

Guru mudah berasa tertekan dalam mengawal disiplin pelajar dan mengawal keseimbangan moral pelajar (Abdul Muin Sapidin, 2005). Bilangan murid yang terlalu ramai dalam sesebuah bilik darjah menyumbang kepada wujudnya penyebab guru berasa tertekan. Ini kerana, terdapat guru yang tidak boleh mengawal karenah murid-murid dalam jumlah yang ramai. Jika seorang pelajar sekolah melakukan kesalahan atau melakukan perkara-perkara yang tidak wajar, guru-guru seringkali menjadi mangsa keadaan serta turut dipersalahkan atas sikap atau tingkah laku pelajar itu sendiri. Menurut Dunham (2002), Tee Sook Kim (2006) dan Kamarulzaman Kamaruddin (2007), faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja guru adalah salah laku murid. Menurut Dunham (2002), kebanyakan guru menyatakan keperluan menangani masalah murid amat mencabar kewibawaan guru. Malah, faktor murid berkelakuan biadap semasa sesi pembelajaran serta pengajaran guru juga adalah penyumbang utama tekanan kerja guru. Manakala dalam kajian yang dilakukan oleh Tee Sook Kim (2006), dari segi faktor salah laku pelajar, didapati bahawa keengganan pelajar mengikut arahan guru merupakan salah laku pelajar yang paling banyak menyumbang kepada tekanan kerja guru iaitu seramai 23 orang responden menghadapi tekanan tahap tinggi. Dalam kajian Kamarulzaman Kamaruddin (2007), juga turut menyatakan bahawa faktor tertinggi tekanan kerja guru adalah disebabkan salah laku pelajar.

Menurut Dunham (2002) lagi, guru juga tertekan dengan bebanan tugas yang banyak serta kekangan masa. Terdapat pelbagai tugas yang perlu disiapkan oleh guru





dalam masa yang singkat, menyebabkan guru berasa terbeban dan tertekan dengan kerja yang diberikan. Beliau turut menyatakan bahawa bebanan tugas dan kekangan masa merupakan salah satu punca tekanan kerja guru di sekolah. Menurut beliau lagi, kebanyakan tugas yang diberikan haruslah disiapkan dalam jangka masa yang singkat menyebabkan guru terpaksa membahagikan masa untuk mengajar dan juga menyiapkan kertas kerja serta lain-lain tugas yang perlu dilakukan.

Rakan sekerja di sekolah juga memainkan peranan penting dalam menentukan seseorang guru itu akan berasa tertekan atau tidak di sekolah (Nobile dan McCormick, 2008). Dalam hubungan dengan rakan sekerja, konflik akan terjadi antara guru-guru apabila tiada persefahaman dan kerjasama di antara guru yang mana ada sesetengah sekolah mengamalkan sikap perkauman kenegerian, iaitu mereka hanya bergaul dengan guru yang sama negeri sahaja. Terdapat juga guru-guru yang berasa iri hati dan bersikap dengki terhadap pencapaian guru lain menyebabkan suasana menjadi tegang serta tiada persefahaman pendapat sesama guru.

Selain itu, tekanan kerja guru juga selalu dikaitkan dengan penghargaan yang diberikan kepada guru (Nur Hanani Hussin, 2007). Kebiasaannya di sekolah-sekolah, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang diberikan kepada guru yang lebih senior dan bukannya diukur melalui perkhidmatan yang cemerlang. Ada pula sesetengah pentadbir yang tidak menghargai serta tidak memberikan penghargaan yang setimpal kepada guru yang bertungkus lumus dalam memastikan kejayaan sekolah tersebut. Dalam kajian Kamarulzaman Kamaruddin (2007), Nur Hanani Hussin (2007) dan McGregor (1960), ada menyatakan bahawa tekanan kerja guru juga adalah disebabkan oleh faktor penghargaan yang mana guru-guru kurang diberi penghargaan biarpun





sudah berusaha gigih dalam memastikan kejayaan sekolah.

Spector (2003) menyatakan bahawa tekanan yang berterusan serta berlebihan akan memberikan kesan negatif terhadap aspek psikologi dan tingkah laku seseorang guru. Apabila terjadinya tekanan, dari aspek psikologinya guru-guru akan mudah marah, mudah tersinggung dan terganggu emosi, hilang semangat serta motivasi diri. Dari aspek fisiologi pula, guru mengalami tekanan yang berterusan tanpa menemui mekanisme pelepasan yang sesuai. Mereka juga mudah dijangkiti penyakit darah tinggi, buah pinggang, sakit jantung, lelah dan sebagainya. Sekiranya tekanan yang timbul akibat beban tugas yang berlebihan tidak diberi perhatian, simptom-simptom fizikal dan tingkah laku akan meningkat. Akibatnya, guru-guru akan cuba melindungi diri mereka dengan cara penarikan diri seperti ketidakhadiran, kerap ponteng kerja, kurang memberi komitmen, ketidakpuasan bekerja, meninggalkan profesion perguruan dan bersara awal. Pengkaji lepas lain seperti Tee Sook Kim (2006) dan Kamarulzaman Kamaruddin (2007) turut menyokong dapatan beliau dengan menyatakan di antara penyebab utama kepada tekanan kerja guru ialah salah laku pelajar, tekanan masa, suasana kerja dan perhubungan antara staf.

Tekanan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja guru (Faezah Jamaluddin, 2007). Guru-guru yang kurang tekanan kerja biasanya lebih gembira dan lebih kepuasan kerja. Sekiranya berlaku tekanan, kepuasan kerja yang diharapkan tidak dapat dicapai seterusnya akan menyebabkan guru berasa bosan dengan kerjaya mereka. Ia juga akan mengakibatkan guru tidak dapat memberi komitmen yang penuh terhadap profesion perguruan. Banyak kajian telah dijalankan bagi mengetahui kepuasan kerja guru serta faktor yang mempengaruhinya sama ada di dalam dan juga





di luar negara. Antara kajian dalam negara adalah Halim Wan Ibrahim, 2005 (Perkaitan Di Antara Gaya Kepimpinan Pengetua Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Tumpat, Kelantan), Mazita Mazlan, 2005 (Gaya Kepimpinan Pengetua Dalam Menghadapi Sistem Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru Di Sekolah) dan Nuzul Harlina Abdul Rahman, 2005 (Pengaruh Kepimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah). Manakala kajian luar negara pula ialah Valerie Wilson, 2002 (*Feeling The Strain*) Halbesleben dan Buckley, 2006 (*Social Comparison & Burnout: The Role Of Relative Burnout And Received Social Support*) Blaug, Kenyan dan Lekhi, 2007 (*Stress At Work: A Report Prepared For The Work Foundation's Principal Partners*) Nobile dan McCormick, 2008 (*Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff: A Study of Biographical Differences*), Brown dan Vehara, 2010 (*Coping With Teache Stress*) dan Chris Green, 2010 (Mengelakkan stres dan kebimbangan dari kehidupan bagi mengatasi stres). Kebanyakan kajian (Mazita Mazlan, Shamsuddin Mat Yaacob dan Nuzul Harlina Abdul Rahman; 2005) sering mengaitkan hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru. Selain itu, kajian Jaafar Muhamad (2010) juga mengaitkan tekanan kerja dengan kepuasan kerja di mana semakin banyak tekanan kerja maka semakin sedikit kepuasan kerja dicapai dan sebaliknya semakin sedikit tekanan kerja dihadapi maka semakin banyak kepuasan kerja dicapai.

Kesimpulannya, kajian ini adalah penting bagi mengkaji perkaitan antara faktor penyebab tekanan kerja guru sekolah rendah dengan kepuasan kerja guru. Memandangkan isu tekanan kerja yang semakin mengancam para guru di negara ini, namun begitu kajian yang berkaitan masih tidak mencukupi. Oleh itu, penyelidik ingin





mengambil kesempatan untuk mengkaji dengan lebih lanjut mengenai masalah ini. Tumpuan kajian akan diberikan kepada guru-guru di sekolah rendah. Kajian ini diharap dapat membantu memberikan maklumat tentang tahap tekanan kerja dan mengetahui faktor-faktor tekanan kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh guru-guru sekolah rendah. Selain itu, kajian ini diharap dapat mengurangkan tekanan kerja guru dan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Keberkesanan pendidikan adalah bergantung kepada guru-guru, prestasi guru dan komitmen merupakan perkara utama bagi seseorang guru untuk membantu pelajar dalam memperoleh kejayaan yang lebih cemerlang.

1.4 Objektif Kajian



Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji paras tekanan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja di dalam kalangan guru di sekolah rendah. Beban tugas yang semakin meningkat serta harapan yang tinggi yang diletakkan oleh semua pihak termasuk masyarakat, guru-guru juga tidak terkecuali daripada mengalami tekanan kerja dalam melaksanakan tugas mereka. Kajian ini dijalankan dengan harapan mencapai objektif seperti berikut:

- (i) Menenal pasti tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan umur.
- (ii) Menenal pasti tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan jantina.
- (iii) Menenal pasti tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan pengalaman.



- (iv) Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung.
- (v) Mengkaji tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan umur.
- (vi) Mengkaji tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan jantina.
- (vii) Mengkaji tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan pengalaman.
- (viii) Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung.
- (ix) Mengkaji hubungan tahap tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Manjung.
- (x) Mengkaji hubungan faktor-faktor tekanan kerja ke atas kepuasan kerja.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif-objektif kajian di atas, beberapa persoalan kajian telah dikemukakan:

- (i) Adakah terdapat perbezaan dalam tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan perbezaan umur?
- (ii) Adakah terdapat perbezaan dalam tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan jantina?
- (iii) Adakah terdapat perbezaan dalam tahap tekanan kerja guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan pengalaman mengajar?

- (iv) Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di dalam kalangan guru-guru sekolah rendah di daerah Manjung?
- (v) Adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan perbezaan umur?
- (vi) Adakah terdapat perbezaan dalam tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan jantina?
- (vii) Adakah terdapat perbezaan dalam tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan pengalaman?
- (viii) Mengkaji apakah faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Manjung?
- (ix) Adakah terdapat hubungan antara tahap tekanan kerja guru sekolah rendah di daerah Manjung dengan tahap kepuasan kerja guru sekolah rendah?
- (x) Mengkaji bagaimanakah hubungan tekanan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja di dalam kalangan guru-guru sekolah rendah di daerah Manjung?

1.6 Hipotesis Nul

- (i) H_{01} : Tidak terdapat perbezaan signifikan dalam tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan perbezaan umur.
- (ii) H_{02} : Tidak terdapat perbezaan signifikan dalam tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan

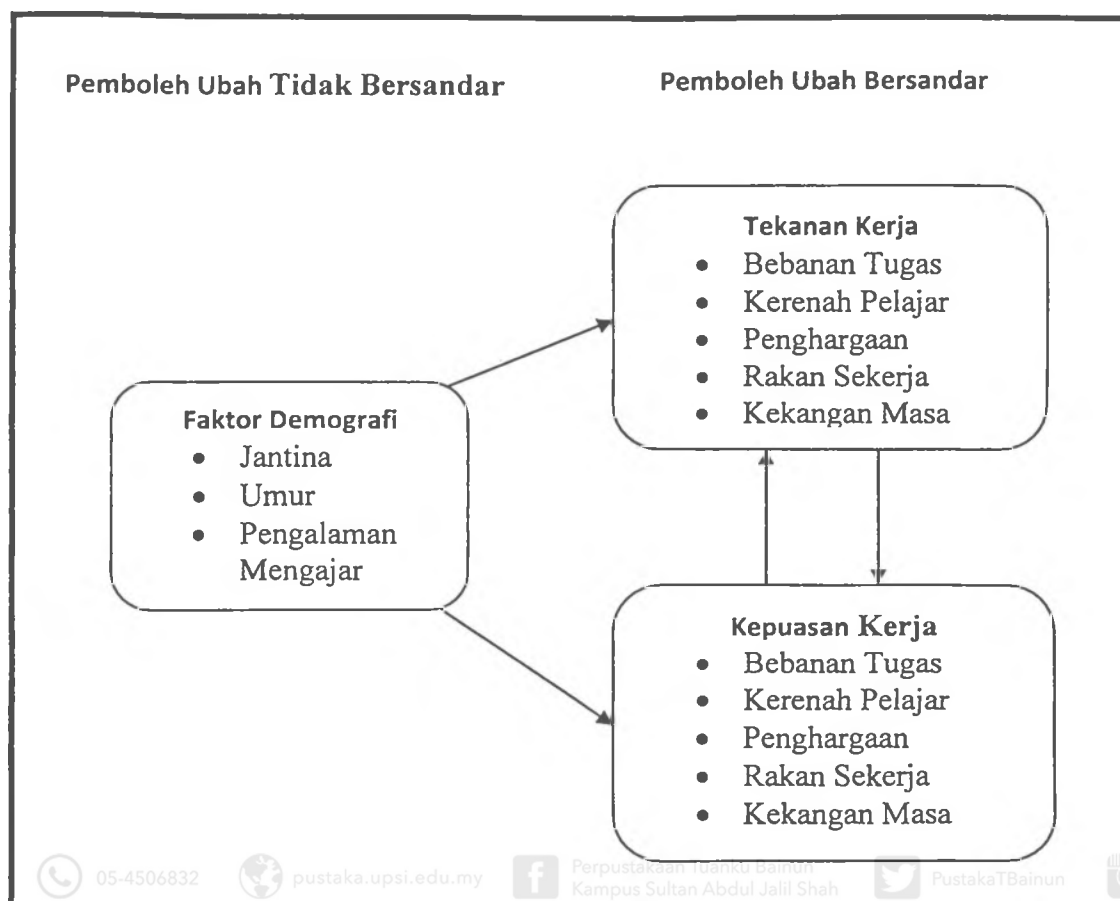
jantina.

- (iii) Ho3: Tidak terdapat perbezaan signifikan dalam tahap tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan pengalaman mengajar.
- (iv) Ho4: Tidak terdapat pengaruh signifikan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung.
- (v) Ho5: Tidak terdapat perbezaan signifikan di dalam tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan perbezaan umur.
- (vi) Ho6: Tidak terdapat perbezaan signifikan dalam tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan jantina.
- (vii) Ho7: Tidak terdapat perbezaan signifikan dalam tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung berdasarkan perbezaan umur.
- (viii) Ho8: Tidak terdapat pengaruh signifikan dalam tahap faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja di dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Manjung.
- (ix) Ho9: Tidak terdapat hubungan signifikan antara tahap tekanan kerja dengan kepuasan kerja di dalam kalangan guru-guru sekolah rendah di daerah Manjung.
- (x) Ho10: Tidak terdapat hubungan signifikan antara faktor-faktor tekanan kerja ke atas kepuasan kerja di dalam kalangan guru-guru sekolah rendah di daerah Manjung.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Dalam kajian ini, kerangka konseptual telah dibentuk. Pembolehubah bersandar dalam kajian ini adalah tekanan dan kepuasan kerja guru. Faktor-faktor tekanan yang akan dikaji adalah karenah pelajar, bebanan tugas, kekangan masa, penghargaan dan rakan sekerja. Manakala, pembolehubah bebas pula ialah faktor demografi guru. Faktor demografi merupakan ciri-ciri sosial iaitu jantina, umur dan pengalaman mengajar. Apabila faktor-faktor ini dapat diatasi oleh seseorang guru, maka guru tersebut akan mengalami kepuasan bekerja. Sebaliknya, jika faktor-faktor ini tidak dapat diatasi, maka guru tersebut akan berdepan dengan tekanan kerja. Oleh itu, apabila tekanan kerja rendah maka kepuasan kerja menjadi tinggi. Sebaliknya, apabila tekanan kerja tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah.

Teori utama yang digunakan dalam kajian ini adalah teori Herzberg (1959). Herzberg et al. (1959) telah menjalankan satu kajian tentang sikap-sikap kerja ke atas sekumpulan pekerja yang terdiri daripada 200 orang jurutera dan akauntan pada tahun 1950-an. Herzberg telah mengenal pasti dua set keadaan kerja yang memberi kesan kepada keadaan puas hati dan tidak puas hati di dalam kalangan pekerja. Keadaan kerja yang pertama adalah faktor-faktor bersabit dengan perihal kerja yang berkaitan dengan ganjaran yang diperoleh secara langsung hasil daripada prestasi kerja. Faktor keperluan intrinsik pula terdiri daripada keperluan pencapaian, pengiktirafan, tanggungjawab, keupayaan dan sebagainya. Corak keadaan yang kedua adalah faktor-faktor penyelenggaraan seperti dasar dan pentadbiran syarikat, status, gaji dan sebagainya.



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian

Menurut beliau lagi, faktor-faktor ini berkesan bagi menimbulkan suatu peringkat dorongan yang tinggi dan dapat menggiatkan pekerja untuk prestasi kerja yang tinggi. Faktor-faktor penyelenggaraan juga perlu diberikan perhatian sewajarnya supaya individu dapat menjadi pekerja yang baik. Beliau juga telah mencadangkan satu kaedah iaitu kaedah perkayaan menegak. Ia adalah satu cara bagi membantu pekerja supaya mempertimbangkan kandungan kerja yang mencabar, agar para pekerja dapat menambahkan kemahiran serta memupuk perasaan untuk menghasilkan pencapaian yang cemerlang.



1.8 Definisi Operasional

Konsep-konsep yang akan dibincangkan dalam kajian ini ialah tekanan dan kepuasan kerja.

1.8.1 Tekanan

Dalam kajian ini, tekanan atau stres merupakan tindak balas fisiologikal dan psikologi yang berlaku dalam diri seseorang yang berpunca daripada suasana yang dianggap mengancam serta mencabar. Menurut Spector (2003), tekanan adalah suatu reaksi tindak balas fisiologikal dan psikologi di dalam diri seseorang terhadap tugas yang mengancam atau mencabar.



1.8.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ditakrifkan sebagai keseronokan bekerja tanpa tekanan, rasa bosan dan keadaan kerja yang tidak berulang-ulang. Ia juga disifatkan sebagai perasaan yang diperoleh daripada sesuatu tugas sebagai menepati nilai kerja yang sesuai dengan keperluan individu. Spector (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan seseorang mengenai kerjanya dan proses yang terlibat dalam pekerjaan itu.





1.9 Sekolah Rendah

Sekolah rendah merujuk kepada sekolah yang diajar oleh guru untuk murid tahun 1 hingga 6.

1.10 Subjek Kajian

Subjek kajian adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar sekolah rendah. Subjek kajian diambil daripada kalangan guru di sekitar daerah Manjung yang terletak di negeri Perak.



1.11 Batasan Kajian

Kajian ini dijalankan di beberapa buah sekolah di sekitar daerah Manjung, Perak. Selain itu, dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh warga guru di Malaysia dan juga tidak dapat dirumuskan kepada semua guru. Ini adalah disebabkan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru adalah berbeza bagi setiap individu dan juga sekolah. Kajian juga terbatas kepada guru-guru di sekolah kebangsaan sahaja. Jadi keputusan kajian ini tidak dapat menerangkan tekanan kerja di sekolah jenis kebangsaan (Cina dan Tamil). Oleh itu, dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada sekolah tersebut.





1.12 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting kerana dapat menyumbang ilmu iaitu memperkuat rangka teori untuk tekanan kerja dan kepuasan kerja di dalam kalangan guru. Dengan adanya kajian ini, ia diharap dapat memberi maklumat penting kepada:

- (a) Guru. Kajian ini penting kepada guru-guru bagi memberi panduan dan maklumat tentang cara-cara menangani tekanan. Dapatan kajian ini juga dapat dijadikan panduan bagi guru-guru yang mengalami tekanan. Memandangkan tekanan akan menjejaskan prestasi dan mengurangkan komitmen kerja, maka guru-guru seharusnya tahu faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja serta bagaimana hendak mengurangkan atau mengelakkan tekanan kerja di tempat kerja. Walaupun ramai guru sedar akan bahaya tekanan, namun mereka tidak tahu cara untuk mengelak atau menghindari tekanan.
- (b) Pihak pentadbir. Dapatan kajian ini dapat digunakan oleh pihak pentadbir sebagai satu aspek yang perlu dipertimbangkan dalam merancang aktiviti-aktiviti di sekolah.
- (c) Jabatan pelajaran. Selain itu, dapatan kajian ini dapat digunakan oleh pihak Jabatan Pelajaran bagi mengambil langkah-langkah tertentu untuk membantu guru-guru menangani tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru. Maklumat dari kajian ini juga boleh digunakan dalam merangka program yang lebih besar dan meluas kepada para guru dalam menangani tekanan supaya dapat dijadikan perangsang dan membawa kesan positif kepada profesion perguruan.
- (d) Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Hasil kajian dapat memberi maklumat balas kepada KPM mengenai beban kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah





rendah di daerah Manjung, Perak yang merupakan sekolah kawasan bandar. Oleh itu, pihak KPM akan dapat mempertimbangkan agihan guru dengan lebih adil supaya guru-guru sekolah kebangsaan di daerah Manjung tidak mengalami tekanan kerja berterusan dan dapat menumpukan lebih perhatian dalam mempertingkatkan pengajaran dan pembelajaran mereka.

- (e) Institusi Pendidikan Guru (IPG). IPG boleh memaklumkan kepada guru pelatih mengenai kemungkinan tekanan yang akan mereka hadapi semasa praktikum dan semasa mereka ditempatkan di sekolah. Pada masa yang sama, guru-guru tersebut perlu didedahkan dengan kursus atau cara-cara menangani tekanan di sekolah. Oleh sebab tekanan kerja boleh memberi kesan negatif kepada aspek fisiologi, psikologi dan produktiviti, perkara ini iaitu *Stress Management* dan *Student Misconduct Management* perlu diberikan perhatian utama dalam

kurikulum pendidikan guru.



1.13 Kesimpulan

Dalam bab ini telah dihuraikan dan dijelaskan perkara-perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian. Penyelidik juga telah menetapkan matlamat-matlamat yang hendak dicapai diakhir kajian dalam bahagian objektif kajian.

Kajian ini diharap dapat memberi faedah dan manfaat kepada para guru, KPM, pihak pentadbiran sekolah, IPG dan juga penyelidik sendiri. Di samping itu, dalam bab ini juga telah diterangkan maksud, istilah dan konsep yang penting dalam bahagian definisi konsep.

