



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KECERDASAN MENGHADAPI CABARAN KE ATAS KOMITMEN KERJA

ADIB FARHAN BIN SAPIAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (BIMBINGAN DAN KAUNSELING)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2019



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) Oktober (bulan) 2019

i. Perakuan pelajar :

Saya, **ADIB FARHAN BIN SAPIAN (M20121000940)** dari **FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA** dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk **PENGARUH TEKanan KERJA DAN KECERDASAN MENGHADAPI CABARAN KE ATAS KOMITMEN KERJA** 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.



ADIB FARHAN BIN SAPIAN

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, **PROFESOR MADYA DR. MUHAMMAD BAZLAN BIN MUSTAFA** dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk **PENGARUH TEKanan KERJA DAN KECERDASAN MENGHADAPI CABARAN KE ATAS KOMITMEN KERJA** dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh **IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (BIMBINGAN DAN KAUNSELING)**.

Tarikh

**PROF MADYA DR. MUHAMMAD BAZLAN
BIN MUSTAFA**





PENGHARGAAN

Alhamdulillah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan kepada Ilahi kerana dengan keizinan-Nya saya dapat menyiapkan kertas cadangan ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada Prof. Madya Dr. Muhammad Bazlan Bin Mustafa selaku Penyelia Utama serta tidak lupa kepada Prof. Madya Dr. Mohd. Muzafar Shah bin Mohd Razali selaku Penyelia Kedua saya. Segala bimbingan dan nasihat tunjuk ajar yang tidak ternilai harganya sehingga saya dapat menyempurnakan tugas ini.

Saya juga mengambil kesempatan ini untuk merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam kajian ini terutamanya pihak Jabatan Negeri Sarawak serta warga sekolah yang telah memberikan kerjasama sepenuhnya dalam proses saya mendapatkan data dan maklumat yang diperlukan bagi menjayakan penyelidikan ini.

Tidak lupa juga buat pensyarah UPSI yang banyak memberi dorongan semangat, memberi bimbingan dan sokongan kepada saya sepanjang menjalankan kajian ini. Selain itu, setinggi-tinggi penghargaan kepada rakan-rakan seperjuangan yang tidak pernah jemu memberikan bantuan dan tunjuk ajar. Dedikasi khas buat ibu bapa dan isteri tercinta yang menjadi pembakar semangat saya untuk menamatkan Program Sarjana ini dengan jayanya.

Terima Kasih.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh tekanan kerja dan kecerdasan menghadapi cabaran terhadap komitmen kerja dalam kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan melibatkan pemilihan subjek kajian melalui kaedah persampelan rawak mudah melibatkan 200 orang Guru Bimbingan dan Kaunseling di Sarawak yang terdiri daripada 100 orang guru lelaki dan 100 orang guru perempuan. Instrumen dalam kajian ini ialah *Adversity Response Profile* (ARP) *Quick Take*, Soal Selidik Tekanan Kerja dipetik daripada kajian Othman (1994) dan Soal Selidik *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Mowday, Steers dan Porter (1979) yang telah diterjemahkan dan diubahsuai bagi kesesuaian kajian terhadap Guru Bimbingan dan Kaunseling. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, ujian-t sampel tidak bersandar, analisis korelasi Pearson 'r' dan regresi pelbagai. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tekanan kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling, kecerdasan menghadapi cabaran dan komitmen kerja berdasarkan jantina dan tempoh perkhidmatan. Analisis korelasi mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kesemua dimensi di dalam kecerdasan menghadapi cabaran dengan tekanan kerja dalam kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling dan tidak terdapat perhubungan yang signifikan antara tiga dimensi di dalam kecerdasan menghadapi cabaran dengan komitmen kerja dan menunjukkan Dimensi Asal Usul dan Tanggungjawab mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja. Analisis korelasi juga menunjukkan komitmen kerja mempunyai hubungan dengan tekanan kerja dalam kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling. Akhir sekali, analisis Regresi menunjukkan bahawa tekanan kerja dan kecerdasan menghadapi cabaran memberi pengaruh kepada komitmen kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling. Oleh itu, Guru Bimbingan dan Kaunseling hendaklah mempunyai kecerdasan menghadapi cabaran yang tinggi supaya dapat mengawal tekanan kerja yang dialami dan seterusnya meningkatkan komitmen kerja. Kesimpulannya, daripada kajian yang dijalankan menunjukkan komitmen kerja dipengaruhi tekanan kerja dan kecerdasan menghadapi cabaran dalam kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling di Sarawak. Implikasi dapatan kajian menunjukkan pelbagai pihak perlu membantu Guru Bimbingan dan Kaunseling dalam mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan kecerdasan menghadapi cabaran demi meningkatkan komitmen kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling.





INFLUENCE OF JOB COMMITMENT AND ADVERSITY QUOTIENT (AQ) TOWARDS JOB STRESS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the influence of job commitment and adversity quotient (AQ) with job stress among Guidance and Counseling Teachers (GCT) at Sarawak. Quantitative method were used in this research which includes descriptive and inferential test through data collection from the questionnaires. There were 226 respondents who answered the questionnaire forms are servicing in primary and secondary school including school in urban and rural area in Sarawak were randomly selected as respondents. Research has been conducted through well structured questionnaire consisting of 57 questions as a research tool. Four types of questionnaires, the demography of the respondents, Adversity Response Profile (ARP) Quick Take, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and Job Stress Questionnaire were used. The Alpha's Cronbach for the instrument in this study was 0.600. The data was analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 20. Descriptive and inferential techniques which includes frequency test, T-test, ANOVA Test, Pearson Correlation-r and Regression were utilized to test the hypothesis formed. The research finding show that personnel of Guidance & Counseling Teachers have a high level of job stress and job commitment and medium level of adversity quotient. Besides, the result of regression showed that job commitment and adversity quotient influence job stress among Guidance & Counseling Teachers. The results also showed that there was significant difference towards job stress based on gender, age, ethnic, length of service and location of service.



KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	2
1.3	Penyataan Masalah	10
1.4	Soalan Kajian	17
1.5	Objektif Kajian	17
1.6	Definisi Konsep & Operasional	19
1.6.1	Definisi Konsep Tekanan Kerja	19
1.6.2	Definisi Operasional Tekanan Kerja	22
1.6.3	Definisi Konsep <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	23
1.6.4	Definisi Operasional <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	24
1.6.4.1	Dimensi Kecerdasan Menghadapi Cabaran	27

1.6.5	Definisi Konsep Komitmen Kerja	31
1.6.6	Definisi Operasional Komitmen Kerja	34
1.7	Kerangka Kajian	34
1.8	Hipotesis Kajian	35
1.9	Batasan Kajian	39
1.10	Kepentingan Kajian	39

BAB 2 TEORI & TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	42
2.2	Latar Belakang Teori	42
2.3	Teori Kecerdasan Menghadapi Cabarann /Adversity Quotient (AQ)	43
2.3.1	Dimensi-dimensi Adversity Quatient (AQ)	45
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi AQ	49
2.4	Teori Tekanan Kerja	51
2.4.1	Teori Tekanan Hubungan Individu – Persekitaran	51
2.4.2	Model Tekanan Kerja (Cooper)	53
2.4.3	Model Stres Atkinson (1988)	57
2.4.4	Model Punca Tekanan Kerja (Jaafar Muhamad, 2003)	57
2.5	Teori Komitmen Kerja	65
2.5.1	Model Komitmen Steers	65
2.5.2	Teori Komitmen oleh Meyer dan Allen (1984)	67
2.6	Teori Penyesuaian Kerja atau Teori Minnesota	69
2.7	Kajian Lepas Tekanan Kerja	75
2.8	Kajian Lepas Kecerdasan Menghadapi Cabaran atau <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	81

2.9	Kajian Lepas Komitmen Kerja	84
-----	-----------------------------	----

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	89
3.2	Reka Bentuk Kajian	89
3.3	Responden Kajian	91
3.4	Lokasi Kajian	94
3.5	Instrumen dan Alat Kajian	94
3.5.1	Bahagian A: Demografi atau Latar Belakang Peribadi	95
3.5.2	Bahagian B: <i>Adversity Response Profile</i> (ARP)	96
3.5.3	Bahagian C: Soal Selidik Tekanan Kerja	98
3.5.4	Bahagian D: Soal Selidik Komitmen Kerja	99
3.6	Kesahan & Kebolehppercayaan Alat Kajian (Soal Selidik)	99
3.7	Sumber Data	100
3.8	Analisis Data	100
3.8.1	Analisis Deskriptif	101
3.8.2	Analisis Inferensi	102

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	103
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	104
4.3	Profil Responden	104
4.3.1	Jantina GBK	104
4.3.2	Profil Umur GBK	105
4.3.3	Profil Etnik GBK	106
4.3.4	Tempoh Perkhidmatan GBK	107



4.3.5	Lokasi / Kawasan Tempat Berkhidmat GBK	108
4.3.6	Statistik Deskriptif Komitmen Kerja, Kecerdasan Menghadapi Cabaran & Tekanan Kerja	109
4.3.7	Tahap Komitmen Kerja, Kecerdasan Menghadapi Cabaran (Kendali, Asal-Usul dan Tanggungjawab, Jangkauan dan Daya Tahan) dan Tahap Tekanan Kerja	110
4.4	Analisis Statistik Inferensi	111
4.4.1	Perbezaan Kecerdasan Menghadapi Cabaran Berdasarkan Jantina	111
4.4.2	Perbezaan Kecerdasan Menghadapi Cabaran Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	113
4.4.3	Perbezaan Komitmen Kerja Dalam Kalangan GBK Berdasarkan Jantina	115
4.4.4	Perbezaan Komitmen Kerja Dalam Kalangan GBK Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	116
4.4.5	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina Dalam Kalangan GBK	117
4.4.6	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan GBK	118
4.4.7	Hubungan Antara Kecerdasan Menghadapi Cabaran Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan GBK	119
4.4.8	Hubungan Antara Kecerdasan Menghadapi Cabaran Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan GBK	121
4.4.9	Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan GBK	123
4.4.10	Pengaruh Antara Tekanan Kerja Dan Kecerdasan Menghadapi Cabaran Terhadap Komitmen Kerja	124
4.5	Rumusan	127



**BAB 5 PERBINCANGAN**

5.1	Pendahuluan	128
5.2	Ringkasan Dapatan	129
5.3	Analisis Deskriptif	132
5.4	Profil Responden	132
5.5	Analisis Statistik Inferensi	135
5.5.1	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina	135
5.5.2	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	136
5.5.3	Perbezaan Kecerdasan Menghadapi Cabaran Berdasarkan Jantina	138
5.5.4	Perbezaan Kecerdasan Menghadapi Cabaran Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	139
5.5.5	Perbezaan Komitmen Kerja Berdasarkan Jantina Dan Tempoh Perkhidmatan	140
5.5.6	Hubungan Antara Kecerdasan Menghadapi Cabaran Dengan Tekanan Kerja	141
5.5.7	Hubungan Antara Kecerdasan Menghadapi Cabaran Dengan Komitmen Kerja.	143
5.5.8	Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Komitmen Kerja	144
5.5.9	Pengaruh Antara Tekanan Kerja Dan Kecerdasan Menghadapi Cabaran (AQ) Terhadap Komitmen Kerja	145
5.6	Limitasi Kajian	147
5.7	Implikasi Kajian	148
5.8	Saranan Kajian Masa Hadapan	152
5.9	Rumusan	155



**RUJUKAN**

156

LAMPIRAN

- A Instrumen Kajian (Soal Selidik)
- B Surat Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian di Sekolah, Institut Pendidikan Guru, Jabatan Pendidikan Negeri dan Bahagian di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia



**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka Surat
3.1	Statistik Guru GBK Mengikut Jantina di Sarawak	93
3.2	Instrumen dan Alat Kajian	95
3.3	Taburan Nombor Item Kecerdasan Menghadapi Cabaran Mengikut Dimensi (CORE) dan Item Positif-Negatif	97
3.4	Taburan Item Soal Selidik Kecerdasan Menghadapi Cabaran	97
3.5	Skala Likert	98
3.6	Kaedah Pemarkahan Tekanan Kerja	98
4.1	Profil Jantina Guru Bimbingan & Kaunseling (GBK)	104
4.2	Profil Umur GBK	105
4.3	Profil Etnik GBK	106
4.4	Profil Tempoh Perkhidmatan GBK	107
4.5	Profil Lokasi/ Kawasan Tempat Berkhidmat GBK	108
4.6	Statistik Deskriptif Komitmen Kerja, Kecerdasan AQ (Kendali, Asal-Usul & Tanggungjawab, Jangkauan & Daya Tahan) dan Tekanan Kerja	109
4.7	Tahap Komitmen Kerja, Kecerdasan AQ dan Tekanan Kerja GBK	110
4.8	Keputusan Ujian-t Perbezaan AQ Dimensi Kendali (Control) Asal-Usul & Tanggungjawab (Origin & Ownership), Jangkauan (Reach) & Daya Tahan (Endurance) Berdasarkan Jantina GBK	112
4.9	Keputusan Ujian ANOVA Sehala Antara AQ Dimensi Kendali (Control), Asal-Usul & Tanggungjawab (Origin & Ownership), Jangkauan (Reach) dan Daya Tahan (Endurance) Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan GBK.	114
4.10	Keputusan Ujian-t Perbezaan Komitmen Kerja Berdasarkan Jantina Dalam Kalangan GBK.	115
4.11	Keputusan Ujian ANOVA Sehala Perbezaan Komitmen Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan sebagai GBK.	116



4.12	Keputusan Ujian-t Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina Dalam Kalangan GBK.	117
4.13	Keputusan Ujian ANOVA Sehal Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan sebagai GBK.	118
4.14	Korelasi Pearson Hubungan Antara Kecerdasan AQ Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan GBK.	120
4.15	Korelasi Pearson Hubungan Antara Kecerdasan AQ dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan GBK	122
4.16	Korelasi Pearson Hubungan Antara Komitmen Kerja dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan GBK	123
4.17	Analisis Regresi Pelbagai Hierakikal (Stepwise) Bagi Pemboleh Ubah Bebas Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Dalam Kalangan GBK	125
4.18	Analisis Varians	126

SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

1.1 Kerangka Kajian

35



SENARAI SINGKATAN

AQ	<i>Adversity Quotient / Kecerdasan Menghadapi Cabaran</i>
GBK	Guru Bimbingan & Kaunseling
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
CORE	<i>Control, Ownership, Reach & Endurance</i>





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian dan objektif kajian yang ingin dijalankan. Setiap pemboleh ubah kajian diberi definisi dengan terperinci. Selain itu, kerangka kajian, hipotesis kajian, batasan kajian dan kepentingan kajian juga diuraikan dalam bab ini.





1.2 Latar Belakang Kajian

Bimbingan dan kaunseling merupakan bidang yang memerlukan ketahanan atau kecerdasan emosi, mental, fizikal, spiritual dan pelbagai lagi kecerdasan yang perlu dikuasai. Kecerdasan pelbagai (*multiple intelegence*) adalah suatu yang sangat dititikberatkan dalam diri seorang Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK) atau kaunselor dalam mengharungi dunia pendidikan yang sangat mencabar ketika ini. Oleh itu, seorang kaunselor perlu menguasai kemahiran asas kaunseling dalam menjalankan sesi kaunseling dengan menekankan kemahiran-kemahiran asas kaunseling yang terdiri daripada kemahiran pra sesi, parafrasa atau menyatakan semula, kemahiran memberi refleksi, kemahiran membina hubungan, kemahiran menyoal, meminta penjelasan, kemahiran mendengar, kemahiran berkomunikasi, kemahiran berempati, kemahiran merumus dan pelbagai kemahiran asas lain (Mohamed Sharif Mustaffa, Roslee Ahmad dan Sulaiman Shakib Mohd Noor 2003).

Pembangunan dan pengembangan sahsiah murid, meningkatkan disiplin diri murid, pendidikan kerjaya murid dan psikososial dan kesejahteraan mental murid menjadi fokus dalam perkhidmatan GBK. Justeru, skop tugas yang menjadi tanggungjawab GBK di sekolah terangkum di dalam 22 senarai iaitu antaranya berkait dengan senarai tugas skop perkhidmatan GBK seperti isu perkembangan diri pelajar, dan kakitangan, penyelesaian dan penganalisan masalah, pembuatan keputusan, menangani krisis, mengembangkan persefahaman sendiri, kaedah ketahanan emosi





apabila berhadapan konflik dalaman serta kaedah memperbaiki dan mempertingkatkan hubungan melalui interaksi dengan individu lain (Buku Rekod Perkhidmatan Kaunseling KPM, 2013).

Menurut skop tugas yang digariskan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (Lampiran C) yang memberi penekanan kepada enam bidang tugas telah diberi kepada GBK iaitu berkait, (1) akademik, (2) kerjaya, (3) psikososial dan kesejahteraan mental, (4) program keibubapaan, (5) pembangunan diri pelajar dan (6) pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS (Rancangan Perkhidmatan GBK, KPM). Justeru, keperluan GBK dalam melaksanakan keenam-enam bidang tersebut tidak boleh dianggap mudah, kerana jika ditelusuri dengan lebih mendalam aspirasi masyarakat terhadap GBK hari ke hari semakin meningkat dan boleh menjejaskan konsentrasi dalam melaksanakan tugas kerana secara dalam situasi sedemikian jika gagal ditangani boleh menimbulkan tekanan perasaan dan bebanan yang berat dalam diri GBK.

Di samping wujudnya guru mata pelajaran yang mengajar subjek- subjek tertentu seperti yang digariskan dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan, GBK atau kaunselor sekolah merupakan individu yang sangat penting dalam mewujudkan generasi masa hadapan yang mempunyai ciri berketerampilan dan berilmu pengetahuan serta memiliki sahsiah diri terpuji di samping berwawasan. Justeru, pada tahun 1996 telah dilaksanakan peralihan GBK sepenuh masa sebagai suatu langkah





yang boleh dipuji oleh Kementerian Pelajaran Malaysia dan masih relevan untuk dijadikan pemangkin bagi melahirkan pelajar yang berketerampilan, berwawasan, berjiwa besar dan bersemangat waja, dan seimbang melalui pelbagai aspek.

Seiring perkembangan bidang pendidikan di era globalisasi ini tidak dinafikan bahawa bidang GBK mempunyai cabaran tersendiri di mana GBK sentiasa memerlukan komitmen yang tinggi untuk menghadapi dugaan dan cabaran tugas yang semakin hari semakin mencabar. Hal ini juga melihat bahawa ilmu dan pengalaman yang sedia ada dalam kalangan GBK masih perlu senantiasa ditokok tambah bagi memastikan isu yang dihadapi dapat ditangani dengan kaedah rawatan ataupun intervensi yang dengan lebih berkesan dan terancang. Oleh hal yang demikian tidak disangkal lagi bahawa perkhidmatan kaunseling merupakan satu khidmat memberi pertolongan dan bantuan kepada yang memerlukan dalam konteks tersendiri (Hackney, 2000).

Perkhidmatan bimbingan dan kaunseling selanjutnya dilihat sebagai suatu keperluan perkhidmatan asas yang diperlukan manusia untuk meneroka matlamat dan mengoptimalkan pencapaian pada tahap yang tinggi dalam kehidupan. Di dalam masyarakat yang lebih maju, perkhidmatan kaunseling banyak diperkatakan kerana semakin maju sesebuah masyarakat, semakin banyak masalah individual akan timbul dan ini menjurus kepada pengkhususan fungsi-fungsi individu dalam masyarakat.





Kaunseling merupakan satu perkhidmatan maju yang diberikan dalam membantu individu bermasalah dan kritikal.

Dalam hal yang sedemikian terutama apabila berhadapan dengan desakan dari ibu bapa dan masyarakat juga secara tidak langsung memberi tekanan kepada seorang GBK. Selain dari permasalahan sosial pelajar, terdapat segelintir persepsi serong daripada ibu bapa serta masyarakat yang mementingkan pencapaian dan keputusan akademik pelajar tanpa mengambil bahagian secara aktif untuk bersama membantu pihak sekolah. Situasi yang berlaku dianggap salah satu cabaran dan bebanan GBK dalam memberikan perkhidmatan di mana kritikan masyarakat yang menempelak kegagalan GBK dalam pembentukan akhlak pelajar selain dari pertambahan bebanan kerja di sekolah dapat menggambarkan harapan masyarakat terhadap GBK dalam membantu menangani permasalahan pelajar.

Tekanan dalam memberi layanan perkhidmatan melalui jumlah beban tugas yang banyak dan tidak mampu ditanggung oleh sesetengah GBK menyebabkan GBK mengalami tekanan kerja yang tinggi. Dalam keadaan tertekan, GBK yang mengalami tekanan kerja akan mengalami kegagalan dalam menangani kehadiran emosi negatif di persekitaran kerja. Dalam perkembangan lain secara umum tekanan kerja boleh ditakrifkan sebagai satu maklum balas pekerja apabila permintaan terhadap khidmat tenaga kerja bersama tekanan kerja tidak bersepadan dan bersesuaian dengan pengetahuan serta keupayaan seseorang. Houndmont, Cox dan Griff (2010)





mendefinisikan tekanan kerja sebagai tekanan dan permintaan yang diletakkan pada pekerja oleh organisasi.

Pada tahap yang tinggi tekanan kerja boleh memberikan kesan kepada pekerja sehingga membawa kepada situasi misalnya sikap suka mengelak kerja, ketidakpuasan kerja, dan berlaku pengabaian kerja yang membawa kepada tindak balas untuk menyesuaikan tekanan antaranya penyakit berkait psikologikal sebagai contoh keletihan dan kemurungan. Situasi tertekan juga boleh mengganggu fungsi fisiologikal yang membawa kepada tekanan darah tinggi dan sakit kepala. Selain itu bagi individu yang mengamalkan pengambilan alkohol dan turut menjadi perokok aktif selain mengamalkan gaya hidup tidak seimbang juga dalam masa yang sama mengalami kesukaran untuk tidur. Faktor tekanan seperti suasana kerja yang teruk menyumbang kepada kemahuan berhenti kerja selain faktor ketidakpuasan kerja diakibatkan oleh situasi yang membawa tekanan melihat individu tidak akan dapat berfungsi dengan berkesan jika ia mengalami tekanan pada tahap tinggi. Dalam keadaan sedemikian pemikiran tidak rasional, tegang, cemas sehingga individu tidak dapat memberikan tumpuan serta perhatian kepada tugas hakiki dilihat akan menjadi penghalang seseorang menonjolkan sisi positif, sehingga luntur nilai kasih sayang dan cinta kepada kerja dan membantutkan semangat untuk menyelesaikan kerja dengan gembira.





Dalam pada itu sumber, kebolehan dan kehendak pekerja yang tidak sepadan dengan keperluan kerja membawa kepada tekanan tinggi. Seseorang individu mengalami tekanan terhadap kerja yang dilakukan cenderung mengalami kemurungan sehingga membawa kepada keadaan negatif yang mengganggu kefungsi ke atas fisiologi dan psikologi manusia. Situasi ini juga akan membawa kepada kegagalan untuk pembuatan keputusan yang positif dalam kerja sehingga secara langsung dapat memberi kesan negatif ke atas prestasi pekerja. Tekanan kerja juga dapat mengugat pengeluaran optimum tenaga kerja dalam sesebuah organisasi kerana apabila fikiran terganggu pelbagai masalah lain seperti pekerja yang menghidap penyakit berbahaya misalnya mengalami tekanan darah tinggi akibat terlampau tertekan. Adakala individu yang tertekan mengalami masalah sakit jantung serta mempunyai sistem imun yang sedikit lemah berbanding pekerja yang tidak mengalami tekanan.

Menurut Prof. Nor Zuraida Zainal sebagai Pakar Perunding Kanan Psikiatri, Pusat Perubatan Universiti Malaya (PPUM), dalam jumlah 10 peratus daripada pesakit yang dianggarkan berjumlah 22,000 saban tahun sebilangan kecil daripada pesakit merupakan guru yang mengunjungi klinik dan wad psikiatri hospital PPUM untuk mendapatkan rawatan. Tidak dinafikan juga masih terdapat kepelbagaian bidang pekerjaan pada masa kini tidak kira dalam sektor awam atau sektor swasta mempunyai persekitaran kerja yang dapat memberikan situasi tertekan kepada sesetengah individu. Hal ini dapat dibuktikan melalui statistik Kementerian Kesihatan Malaysia yang menjelaskan peratusan kadar tekanan mengikut pekerjaan di Malaysia





iaitu paling rendah ialah jururawat mengalami masalah tekanan sebanyak 42.3%, manakala guru mengalami tekanan sebanyak 45.8% diikuti ahli bomba sebanyak 47.3%. Berbanding badan uniform yang lain dilihat dalam kalangan pegawai penjara mencatatkan jumlah pertausan tekanan sebanyak 48.8% dan untuk catatan peratusan tertinggi adalah sebanyak 53.7% dan dialami oleh kalangan anggota polis.

Terdapat kajian mendapati bahawa tekanan kerja dipengaruhi oleh AQ apabila AQ merupakan moderator antara peranan jantina dan tekanan kerja (Shen, 2014). AQ merupakan kayu ukur yang boleh digunakan untuk mengukur keupayaan manusia untuk memberi maklum balas dan mengatasi sukar (Shen, 2014). Dalam konteks yang lebih besar, guru merupakan insan istimewa kerana menggalas amanah dan tanggungjawab dengan penuh dedikasi dan menjadi tulang belakang dalam mendidik pelajar menjadi insan kamil yang mempunyai ciri-ciri akhlak tinggi, berpekerti mulia, sehinggakan pada satu masa individu yang digelar sebagai seorang guru boleh dianggap suri teladan yang sangat tepat dijadikan panduan dan kerana itu guru perlu memberikan contoh teladan yang baik dan dalam masa yang sama tahap AQ dikenali sebagai *Adversity Quotient* (AQ) guru yang menjadi suri teladan itu berada pada tahap tinggi. Ironinya, perkembangan yang pesat dalam arus globalisasi masa kini turut menjadikan guru sebagai individu yang terkesan dan perlu berhadapan dengan pelbagai cabaran di sekolah.

Menurut Corser dan Rakoff (1971), sesuatu yang penting dan diperlukan dalam kehidupan manusia adalah merupakan komitmen kerana adanya komitmen





pekerja dapat memberi rangsangan positif di mana dapat diperakui bahawa pekerja yang komited kerjayanya akan memberi sepenuh jiwa dan raganya terhadap kerjaya yang diceburi. Status kerjaya yang berprofil tinggi melihat komitmen tidak hanya menumpukan kepada kerjaya semata-mata tetapi juga melibatkan rakan sekerja. Goleman (1998) pula melihat komitmen pekerja sebagai satu reaksi emosional dari sudut organisasi. Di sini, hubungan atau kelekatan seseorang individu yang kuat kepada matlamat organisasi ia membawa maksud individu itu mempunyai komitmen yang jitu dalam bekerja. Pekerja yang sangat komited dengan bangga menumpahkan taat dan setia untuk memastikan matlamat organisasi tercapai dengan jayanya sehingga sanggup memberi sepenuh jiwa raga jika diperlukan demi kepentingan organisasi dengan sedaya upaya walaupun mengorbankan kepentingan sendiri. Dalam kajian ini, komitmen kerja merujuk kepada kekuatan emosi yang dimiliki rentetan kesanggupan individu berkenaan menghadapi apa jua rintangan dan cabaran kerja yang dihadapi.

Dengan meningkatnya komitmen guru, penguasaan dalam kecerdasan pelbagai (*multiple intelegence*), memberi pengaruh besar dalam dunia kependidikan pada masa kini. Dalam menunjang perkembangan peribadi untuk mengoptimumkan kecerdasan pelbagai supaya dapat menjadi daya sumber manusia berkualiti sehingga membawa kepada kemunculan istilah dan pendekatan baharu iaitu *Adversity Quotient* (AQ) yang ditemukan oleh Stoltz (2000), ianya adalah suatu hal utama dan amat perlu bagi seseorang sehingga pelbagai kaedah dan solusi yang telah dilakukan untuk





menonjolkan ciri-ciri kepada suatu kemampuan atau kecerdasan dalam merubah, atau mengolah sebuah permasalahan serta kesulitan yang membuat GBK tertekan dan menjadikannya sebuah cabaran yang harus diselesaikan.

1.3 Penyataan Masalah

Keperluan terhadap GBK yang memberi komitmen kepada perkhidmatan GBK di sekolah dilihat menjadi nadi penting dalam gerak kerja perkhidmatan kaunseling terutama dalam membina dan mewujudkan seorang GBK yang berpotensi. Melati, Ida Hartina, Norfaezah, dan Azmawaty (2014) menyatakan walaupun keperluan terhadap perkhidmatan kaunseling dilihat penting dalam membentuk masyarakat majmuk dalam Negara kita, walau bagaimanapun masih wujud stereotaip ataupun tanggapan yang boleh menjejaskan kebaikan program kaunseling itu sendiri. Hal ini sedikit sebanyak dilihat dapat mengganggu keprofesionalisme seorang GBK yang sentiasa memberikan komitmen dan bekerja dengan gigih bagi memperkasa perkhidmatan kaunseling di sekolah. Tambahan pula, umum mengetahui, klien yang terlibat dalam sesi kaunseling akan melalui proses kaunseling yang mengambil masa beberapa sesi. Situasi ini menjadi tabu dan tidak normal bagi individu yang tidak memahami kaunseling. Ironinya, perubahan bagi individu yang mengalami masalah tidak berlaku sekelip mata dan biasanya melibatkan jangka masa hampir enam ke 10 sesi.





Kajian yang dijalankan Buerah, Shanah, Hamimah (2014) melihat antara salah laku yang ringan dan menjadi bahan ulasan hampir saban hari dalam ruang watan ialah pelajar bermasalah biasanya mengalami masalah ponteng sekolah, ponteng kelas, datang awal sehingga adakala dengan sengaja tidak mengikut peraturan yang ditetapkan. Hal ini kemudian akan disusuli dengan perbuatan salah laku yang dianggap sederhana seperti perbuatan melawan guru, aktiviti merokok, gengsterisme, ‘merempit’, dan melakukan perbuatan buli. Kadangkala juga pelajar cenderung terlibat dengan perbuatan yang lebih ekstrim dan menceburkan diri dalam penagihan dadah pergaulan seks bebas, perbuatan rogol, melahirkan anak luar nikah, pembuangan bayi, dan mengandung tanpa nikah. Masalah pelajar adakala berpunca melalui kepincangan kefungsi keluarga yang gagal berfungsi dengan sepenuhnya sehingga mempunyai masalah. Pelajar yang dating dari kegagalan institusi keluarga cenderung mengalami konflik dengan persekitaran misalnya konflik peranan, kasih sayang dan tanggungjawab dan juga konflik antara rakan sebaya. Oleh itu, peranan GBK tidak lain tidak bukan ialah menjadi orang yang dapat memberi panduan, bimbingan, kasih sayang, contoh tauladan dan dorongan dalam membantu para pelajar menghadapi cabaran sedemikian.

Tekanan kerja, AQ dan komitmen kerja seorang GBK adalah berbeza-beza mengikut tempat bertugas dan jenis tugas yang diterima. GBK yang menjalankan tugas di kawasan Bandar biasanya memperoleh akses kepada kemudahan dan fasiliti yang agak lengkap berbanding GBK yang bertugas di pedalaman dan kawasan luar





bandar ianya mungkin agak berbeza jika dibandingkan dari aspek akses kemudahan tambahan pula dengan ragam dan karenah pelajar dan pihak pentadbir yang tidak memahami sehingga sanggup menambahkan lagi tugas yang boleh membawa kepada tekanan. Kajian Oludeyi, Momoh dan Akinsanya (2018) menunjukkan faktor persekitaran dan komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dalam kalangan kakitangan universiti. Hal ini menunjukkan persekitaran boleh mempengaruhi komitmen kerja seseorang.

Pekerjaan sebagai seorang GBK merupakan pekerjaan yang dikategorikan dengan stres (Onoyase; 2015). Namun begitu, Muhammad Bazlan, Syed Sofian dan Mohammad Aziz Shah (2014) menyatakan GBK mengalami tahap tekanan yang rendah dan kajian Wan Zuriaty Ismail (2012) mendapati GBK mengalami tahap tekanan yang sederhana. Walau bagaimanapun kajian Muhammad Bazlan, Syed Sofian dan Mohammad Aziz Shah (2014) bagi tahap tekanan menunjukkan GBK lelaki lebih tinggi berbanding tahap tekanan guru perempuan. Mengikut pengalaman kerja, umur dan jantina pula dilihat keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap stres dalam kalangan responden (Tajulashikin, Nor Fazura dan Mohd Borhan; 2013).

Arenawati, Irdawaty dan Mohd Zafian (2009) pula telah membuat kajian terhadap tahap tekanan kerja dalam kalangan Kaunselor Sekolah Menengah Bahagian Kuching. Hasil kajian mendapati Kaunselor Sekolah Menengah Bahagian Kuching





secara majoriti mengalami masalah *burnout* pada tahap tinggi di mana bagi ketiga-tiga sub skala seperti aspek depersonalisasi, aspek pencapaian peribadi dan keletihan emosi. Dapatan kajian menunjukkan, aspek tekanan kerja secara keseluruhannya juga tahap tekanan kerja adalah tinggi bagi kaunselor Sekolah Menengah Bahagian Kuching. Dapatan kajian mencatatkan terdapat sebanyak 20 faktor yang memberi tekanan kepada para kaunselor pada tahap tinggi manakala sebanyak 33.3% atau sepuluh faktor memberi tekanan tahap rendah. Dalam pada itu, bilangan 20 faktor tahap tekanan kerja dalam kalangan kaunselor sekolah adalah menunjukkan bahawa sebanyak 66.7% mengalami tekanan.



Selain itu, antara faktor-faktor para kaunselor mendapat tekanan kerja tinggi adalah berpunca daripada (1) kekurangan peluang pembangunan diri, (2) keperluan kepada kerja melebihi masa, (3) faktor situasi krisis, (4) pengagihan tugas baru atau tidak pernah dilaksanakan, (5) kekurangan sokongan pihak atasan, (6) kekurangan penghargaan seperti ganjaran atau token, (7) tugas menyimpang dari deskripsi tugas, (8) peralatan berkualiti kurang dan tidak mencukupi, (9) tanggungjawab pengagihan tugas yang semakin berat, (10) ketidakcukupan kakitangan, (11) krisis pembuatan keputusan, (12) kurang sensitif terhadap isu yang bertentangan dengan pekerja, (13) pengaruh rakan yang sebaya serta persekitaran (ibu bapa, penghulu dan lain-lain), (14) persaingan dalam membangunkan sendiri, keperluan kepada aktiviti yang mencabar, (15) menguruskan masa, (16) kekurangan masa peribadi (contohnya





minum pagi atau makan tengahari), dan akhir sekali ialah (17) tidak membuat tugas mengikut bidang tugas sendiri.

Beberapa pendekatan yang disaran bagi mengurangkan situasi sedemikian antaranya seperti (1) memperbaiki persekitaran awam, (2) menambah baik kandungan tugas, (3) perunding cara, kemahiran mengurus masa, (4) penyelesaian masalah, (5) melibatkan diri dengan hal spiritual, dan (6) ialah mewujudkan suasana positif melalui kemahiran relaksasi (Arenawati, Irdawaty dan Mohd Zafian, 2009).

Sehubungan itu, bagi mengatasi masalah tekanan kerja cadangan supaya GBK sepenuh masa dipantau supaya dapat menambah baik kecekapan dan profesion perkhidmatan kaunseling adalah sangat digalakkan. Pendapat Lukman (2005) menyatakan bahawa GBK sepenuh masa kerap berhadapan dengan pelbagai rintangan dalam melaksanakan tugas. Cabaran dan rintangan yang dihadapi misalnya masalah kekangan masa disebabkan bebanan tugas yang melebihi kemampuan ditambah pula dari segi ketiadaan fasiliti yang disebabkan kurangnya peruntukan kewangan di samping terikat dengan bebanan kerja di luar waktu persekolahan. Aktiviti luar waktu persekolahan adalah seperti kegiatan luar yang melibatkan program peringkat sekolah, daerah adakala negeri. Keadaan demikian memberikan GBK sepenuh masa tekanan dan mengalami konflik sehinggakan 'burnout' dan berkeinginan untuk berhenti menjadi GBK sepenuh masa. Justeru, tidak dinafikan lagi bahawa penyeliaan terhadap profesion GBK sepenuh masa ini perlu dilaksanakan agar ianya dapat menjadi



panduan dan bimbingan selain memastikan kesinambungan tugas dan menjadi pemangkin kepada pelaksanaan tugas yang lebih berkesan.

Kajian Sinat (2003) mendapati fenomena GBK sepenuh masa yang menarik diri atau menolak lantikan sememangnya sering berlaku. Keadaan yang dikenal sebagai '*braindrain*' melibatkan pengaliran keluar pekerja mahir dalam bidang tertentu boleh menjadi pembaziran tenaga mahir kepada Negara. Prospek kerjaya GBK sepenuh masa yang menunjukkan ketiadaan peluang dan ruang disebabkan penawaran adalah terhad untuk kenaikan ke jawatan tertentu bagi kenaikan pangkat GBK berbanding guru biasa telah membantutkan perkembangan profesion kaunseling.,

Komitmen kerja memberi pengaruh ke atas kecerdasan emosi serta tekanan dalam pekerjaan di mana menerusi analisis Model Persamaan Struktural tekanan kerja menunjukkan 91 peratus menjadi pemangkin dalam hubungan kecerdasan dan komitmen kerja (Zakaria Mohd Arif; 2015). Komitmen kerja didapati dipengaruhi oleh faktor persekitaran kampus (pendekatan pengurusan kepimpinan, personaliti ketua, polisi universiti, keadaan fizikal kerja, hubungan interpersonal bersama rakan sekerja dan pembayaran) (Oludeyi, Momoh & Akinsanya, 2018)

Hari ke hari, isu kaunselor pendidikan yang kurang menyerlah dari segi kemampuan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dipersoal oleh pelbagai pihak



(Lukman, 2005). Pandangan Zakiah (2005) terdapat individu yang terdiri daripada pentadbir di sekolah menyampaikan perasaan kecewa terhadap prestasi oleh GBK atau guru bimbingan di mana GBK dilaporkan tidak kerap menjalankan sesi kaunseling sebaliknya lebih cenderung memberi penumpuan kepada aktiviti luar (Zulia, 2005) selain tidak menyerlah dalam kepimpinan dan kurang keyakinan diri dalam urus kendali aktiviti dalam program yang dikelola (Suradi, 1994). GBK yang kurang menyerlah dari aspek pendayaan kemahiran dan kepakaran seterusnya tidak berkeyakinan mengendalikan sesi dan program di sekolah akan menjadi barah yang boleh merosakkan kefungsian GBK di sekolah dan isu ini juga boleh memberi kesan negatif kepada perkembangan dan pendayaupayaan kaunselor sehingga mengganggu kebolehfungsian GBK pada masa-masa akan datang jika tidak dibendung dari awal.

Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti, menjawab dan memberi kejelasan berkait pemboleh ubah kajian tekanan kerja serta tahap AQ dan hubungannya dengan komitmen kerja GBK dalam kalangan guru di daerah Meradong, Sarawak merentasi demografi seperti jantina, , taraf perkahwinan, tempoh perkhidmatan, kumpulan umur, taraf pendidikan serta jawatan yang dipegang) dalam kalangan GBK. Dalam aspek kajian ini secara umum dijalankan bagi melihat apakah tekanan kerja dan AQ menjadi faktor yang boleh menyumbang kepada komitmen bekerja GBK.





1.4 Soalan Kajian

Berdasarkan kepada pernyataan masalah, kajian ini berfokuskan kepada soalan kajian berikut:

- 1.4.1 Apakah tahap tekanan kerja, tahap AQ dan tahap komitmen kerja dalam kalangan GBK?
- 1.4.2 Adakah terdapat perbezaan tekanan kerja, AQ, dan komitmen kerja dalam kalangan GBK berdasarkan jantina dan tempoh bekerja?
- 1.4.3 Adakah terdapat hubungan tekanan kerja dan AQ dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK?
- 1.4.4 Adakah terdapat pengaruh tekanan kerja dan AQ ke atas komitmen kerja?



1.5 Objektif Kajian

1.5.1 Objektif Umum

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengukur perbezaan dan hubungan tekanan kerja dan AQ terhadap komitmen kerja dalam kalangan GBK.



1.5.2 Objektif Khusus

Berdasarkan kajian umum yang dinyatakan, maka objektif khusus kajian ini adalah seperti berikut:

- 1.5.2.1 Untuk mengukur tahap AQ (kendali, asal-usul, tanggungjawab, jangkauan dan daya tahan), tahap tekanan kerja, dan tahap komitmen kerja dalam kalangan GBK.
- 1.5.2.2 Untuk mengukur perbezaan AQ (kendali, asal-usul, tanggungjawab, jangkauan dan daya tahan), tahap tekanan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.
- 1.5.2.3 Untuk mengukur perbezaan AQ (kendali, asal-usul, tanggungjawab, jangkauan dan daya tahan), tahap tekanan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan GBK berdasarkan tempoh perkhidmatan.
- 1.5.2.4 Untuk mengukur hubungan tekanan kerja dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.
- 1.5.2.5 Untuk mengukur hubungan AQ (kendali, asal-usul, tanggungjawab, jangkauan dan daya tahan), dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.
- 1.5.2.6 Untuk mengukur pengaruh tekanan kerja dan AQ (kendali, asal-usul, tanggungjawab, jangkauan dan daya tahan) terhadap komitmen kerja dalam kalangan GBK.

1.6 Definisi Konsep dan Operasional

Bahagian ini menerangkan tentang konsep-konsep pemboleh ubah yang dikaji seperti AQ, tekanan kerja dan komitmen kerja dengan terperinci serta lebih jelas merangkumi definisi operasional berkait dengan item soal selidik yang digunakan dalam kajian.

1.6.1 Definisi Konsep Tekanan Kerja

Tekanan ditakrif sebagai tindak balas emosi sebenar atau diimajinasi yang tidak spesifik terhadap desakan dan merupakan suatu situasi semula jadi dan sukar dielak jika melibatkan tugas profesional. Tekanan dianggap suatu situasi normal dalam kehidupan di mana individu mengalami tekanan (stres) dalam kehidupan seharian namun jika ia berlanjutan dan keterlaluan jika tidak dibendung boleh mengganggu fungsi kesihatan fizikal dan kesihatan mental (Raja Maria Diana, 2011).

Guru yang mengalami tekanan diandaikan mengalami perbuatan menekan dan terganggu dengan keadaan yang menekan atau situasi tertekan sewaktu menjalankan tugas di sekolah sehingga menghadapi situasi gagal menanggung tekanan. Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan bahawa tekanan kerja guru diketengahkan dan didefinisikan sebagai satu tindak balas negatif seperti mengalami sikap marah dan tertekan di samping mengalami tekanan dalaman yang ditunjukkan melalui pertambahan kadar dengupan jantung berpunca daripada pelepasan hormon



andrenocorticotrophic di dalam pembuluh darah. Jika guru menghadapi masalah tertekan secara tidak langsung ia boleh mengugat keyakinan dan mengganggu kesihatan diri dalam bertugas. Bagaimanapun langkah pencegahan awal dapat membendung gejala tekanan dalam kalangan guru dan memberikan kehidupan mental yang sihat pada masa akan datang.

Guru yang berada dalam keadaan tertekan akan mengalami keadaan emosi tidak menyenangkan iaitu melibatkan perasaan tegang, bimbang, kecewa dan marah serta walang berpunca daripada tekanan atau stres yang dihadapi. Antara aspek yang membawa kepada guru tertekan merangkumi tiga elemen iaitu (1) ketidakupayaan untuk berhadapan tekanan, (2) kesukaran menerima keadaan tertekan dan (3) gagal menerima situasi kerja sehingga kesihatan fizikal atau mental terjejas.

Reaksi fisiologikal dan psikologikal yang terjadi jika individu sebagai pekerja mengalami situasi ketidakseimbangan atau ketidakstabilan tahap permintaan dan penawaran perkhidmatan dirinya dengan keupayaan untuk memenuhi permintaan berkenaan ditakrifkan sebagai tekanan kerja (Ward,1987). Bruno (1990) pula menegaskan tekanan ialah merupakan satu sistem desakan berlaku secara organik bersifat dalaman dan melibatkan keselesaan dari sudut psikologikal. Keadaan ini menyebabkan penumpuan individu untuk menumpukan diri dalam bidang perkerjaan dan melaksana tugas gagal dilakukan.





Pandangan Murdock dan Scutte (1993) menakrifkan tekanan kerja ialah suatu fenomena ketidakseuaian persepsi desakan atau tuntutan berbanding persepsi keupayaan untuk merapatkan jurang persepsi sehingga jika seseorang itu mengalami tekanan ia akan mempunyai persepsi yang salah. Salvo, Lubers, Rossi dan Lewis (1994) melaporkan konsep tekanan pekerja merupakan suatu keadaan kritikal yang membawa pengaruh ke atas aspek lain seperti kesihatan.

Dalam pada itu, pendapat Ali Murut Sunbul (2003), tekanan berpunca dari sikap individu yang putus asa dengan tugas di luar jangkaan dan tidak mendapat perhatian dan kawalan secara personal pegawai atasan. Manakala, Abdul Aziz Yusof (2003) beranggapan individu yang tertekan akan mengalami tekanan jika meghadapi lambakan kerja di mana individu akan berasa tertekan dan gagal mengawal emosi sekiranya masalah pembekalan sumber terhad dan menghadapi situasi peruntukan masa bagi menyelesaikan tugas juga singkat. Kajian ini memfokus kepada tekanan kerja meliputi empat faktor tekanan dalam persekitaran kerja antaranya faktor isu permintaan hubungan manusia, isu peranan tugas dan isu kepemimpinan. Dalam kajian ini pada Bahagian C soal selidik menunjukkan fokus kajian di setiap item-item soalan berkait tekanan kerja.

Tekanan kerja atau stres kerja juga boleh ditakrifkan sebagai situasi stres berkait kerja di mana ketidakseimbangan antara sumber stress seperti tuntutan yang muncul daripada ciri pekerjaan seiring dengan kebolehan fizikal atau psikologikal





seseorang memberi maklum balas apabila berhadapan suasana ketegangan dan mengalami pengalaman tertekan dari segi psikologikal, fisiologikal, kefungisian tingkah laku atau kesemua ciri di atas (Kavanagh, Hurst dan Rose, 1981). Cooper dan Marshall (1976) menyatakan stres kerja ialah sebagai ketidakupayaan individu bereaksi ke atas rangsangan dalaman dengan persekitaran kerja yang mempengaruhi diri. Individu yang tertekan akan berasa sukar untuk bertindak balas terhadap tuntutan kerja sehingga merasakan bebanan tugas yang ditanggung tidak mampu untuk digalas sepenuhnya. Ketegangan ini mengganggu emosi dan menghasilkan tindak balas yang ditonjolkan melalui keadaan tidak seronok untuk terus berada dalam persekitaran kerja. Tekanan dalam pekerjaan juga melibatkan satu proses kompleks diselangi tiga mekanisma antaranya melibatkan (1) sumber tekanan dari persekitaran; (2) pekerja yang berpersepsi dan membuat penilaian ke atas sumber, (3) dan tindak balas emosi ke atas sumber stres yang mendatangkan kesan terancam.

1.6.2 Definisi Operasional Tekanan Kerja

Kajian yang dijalankan merujuk kepada situasi yang tidak selesa dialami oleh GBK semasa di tempat kerja. Faktor-faktor diuji dalam kajian dibahagikan kepada empat faktor iaitu faktor untuk menilai isu berkaitan hubungan manusia, isu peranan, isu permintaan, dan juga isu kepemimpinan.





1.6.3 Definisi Konsep Kecerdasan Menghadapi Cabaran Atau *Adversity Quotient* (AQ)

Menurut bahasa, perkataan *adversity* berasal dari bahasa Inggeris bermaksud kemalangan atau kegagalan (Echols dan Shadily, 1993). Dalam istilah psikologi, Stoltz yang telah mempelopori istilah *Adversity Quotient* (AQ) mendefinisikan *Adversity Quotient* sebagai “*the capacity of the person to deal with the adversities of his life. As such, it is the science of human resilience,*” yang bermaksud keupayaan individu dalam berhadapan dengan tentangan dan kesulitan hidup. Oleh itu, AQ ini adalah ilmu tentang daya tahan atau daya kental manusia dalam menghadapi sesuatu masalah. Selain itu, AQ boleh dikatakan sebagai suatu yang didefinisikan dengan kelenturan individu menghadapi kepelbagaian masalah hidup.

AQ adalah ukuran meliputi suatu standard dan diguna bagi mengukur tahap kemampuan inividu berhadapan dan bertahan dengan kesulitan serta permasalahan yang dialami. Kemampuan berhadapan permasalahan ialah satu proses pengembangan potensi diri dalam mencapai matlamat dalam hidup. AQ merupakan elemen kecerdasan untuk menghadapi cabaran di mana ianya merangkumi faktor bagaimana, sejauh mana sikap, jadi atau tidaknya, dan melibatkan keupayaaan serta kemampuan individu (Stoltz, 2000). Dalam erti kata yang lebih mudah, individu dengan tahap AQ tinggi lebih mudah merealisasikan impian berbanding individu yang mempunyai AQ rendah. AQ dikenali sebagai kecerdasan inidvidu untuk mengatasi hal yang sukar dan kesanggupan bertahan dan meneruskan kelangsungan hidup. Menurut Stoltz (2000),





kecerdasan AQ membolehkan individu menukar halangan masalah menjadi satu peluang baharu selain menjadikannya sebagai penentu kemampuan untuk terus bertahan pada hari mendatang. Faktor penentuan bagi sesebuah kejayaan individu dalam konteks kajian ini tidak hanya terletak pada kecerdasan intelektual (IQ) serta emosional (EQ) sahaja sebaliknya juga perlu disusuli dengan kecerdasan pelbagai (AQ) .

1.6.4 Definisi Operasional Kecerdasan Menghadapi Cabaran (AQ)

Konsep AQ yang pertama kali dikembangkan oleh Stoltz (1997, 2000) adalah berdasarkan kepada penilaian menyeluruh berkait kecerdasan yang menonjol di mana Stoltz (2000), menyatakan kelebihan dari segi IQ sahaja tidak mencukupi untuk seseorang individu itu mencapai kejayaan ditambah pula EQ juga tidak ada standard pengukuran dan kesahan serta kaedah yang jelas bagi penerokaan mendalam. Maka, menurut Stolz (2000) walaupun telah banyak kajian dijalankan ironinya kecerdasan emosi adalah suatu yang sulit dirungkai definisi secara tepat. Wujudnya IQ, individu dapat menilai kebenaran dan kesalahan dalam konteks intelektual. Individu yang mempunyai IQ mampu mengira, membuat bangunan, menyusun program, dan sebagainya berdasarkan kecekapan IQ yang ada. Dengan EQ, individu akan dapat mengendalikan emosi, mempunyai perasaan sedih, berkasih sayang, bertanggungjawab, bekerjasama, dan mempunyai sifat berseni (estetika). Sebaliknya EQ pula, individu



akan menonjolkan sikap sabar, berlemah-lembut, dan sebaliknya. Seterusnya untuk SQ pula, individu dapat membezakan dan menimbangkan perkara kebaikan dan keburukan. Potensi sedemikian berkait dengan etika atau penilaian moraliti, kebaikan dan keburukan, serta nilai keagamaan. Berbeza antara ciri lain, AQ menakrifkan ciri individu yang mampu menghadapi berbagai hambatan dan tentangan hidup. Individu yang menonjolkan ciri AQ, akan mempamer sikap tabah, memiliki daya juang, resilian dan kreativiti dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Dalam membahaskan definisi AQ, Stoltz (2000) membahagikan tiga kumpulan individu yang dianalogikan sebagai pendaki yang berada dalam perjalanan untuk mendaki gunung iaitu:-

i. Kecerdasan Menghadapi Cabaran Tinggi (*Climber*)

Climber (pendaki yang mencapai puncak) iaitu individu yang mempunyai keberanian dalam berhadapan risiko kehidupan. Individu ini akan menikmati proses mencapai keberhasilan, walau individu sedar bahawa terdapat pelbagai rintangan dan cabaran yang bakal dihadapi nanti, namun individu ini mempunyai kepercayaan bahawa di sebalik tiap kesulitan itu akan mendatangkan hasil yang lumayan (Stoltz, 2000).

Ciri-ciri *climber* ialah pertamanya, individu ini mampu untuk mengendalikan setiap kesulitan, secara positif dan kedua, individu ini akan berupaya mengawal situasi tersebut dan beralih untuk lebih bersikap positif. Individu jenis ini akan cuba menambah baik setiap permasalahan tanpa meletakkan kesalahan ke atas penyebab



kesulitan di mana jika satu masalah itu muncul dalam ia akan saling tidak mempengaruhi ke atas aspek lain. Individu jenis ini akan menilai kesulitan sebagai satu situasi bersifat sementara dan mencari jalan mengatasinya dan cenderung menilai kembali setiap hikmah yang tersirat di sebalik setiap dugaan. Rentetan daripada itu, individu yang mempunyai ciri AQ tinggi digambarkan individu pendaki (*climber*).

ii. Kecerdasan Menghadapi Cabaran Sederhana (*Campers*)

Campers pula menggambarkan pendaki gunung yang hanya sampai di pertengahan jalan dan berkhemah. Individu jenis ini dilihat mempunyai AQ yang sederhana iaitu tidak berani untuk menghadapi kesulitan seterusnya. Segala kesulitan yang datang kadang individu menjadi kurang mampu untuk mengendalikannya. Individu jenis *campers* mempunyai sikap kepunyaan yang tinggi di mana jika individu menghadapi kesukaran atau ketegangan maka dengan pantas kesalahan akan diletakkan di atas bahu orang lain. Individu jenis ini sukar berdikari dan mempunyai nilai kebergantungan yang sederhana sehinggakan sekiranya berdepan situasi sulit dalam hidup maka situasi tersebut akan memberi pengaruh ke atas aspek kehidupan lain dan menjadikan perasaan terbeban terhadap masalah yang dihadapi. Jika menghadapi masalah, diperlihatkan bahawa individu jenis ini juga akan menganggap masalah sebagai sementara dan akan mudah diselesaikan tetapi pada suatu ketika ianya akan dipendam sehingga akan , menimbulkan perasaan putus harap sehingga membawa kepada pemikiran bahawa masalah bersifat berpanjangan dan sukar diselesaikan. Hal ini menunjukkan inidvidu bersifat ini cenderung menerima masalah sebagai satu



bebanan sementara dan masih boleh ditangani jika dicegah dari awal. Individu dengan AQ yang sederhana diidentitikan atau digambarkan dengan manusia jenis *campers* (berkemah).

iii. Kecerdasan Menghadapi Cabaran Rendah (*Quitters*)

Ciri-ciri *quitters* adalah individu yang memiliki tahap rendah dalam mengendali kesulitan di mana individu itu mudah menyerah serta mempunyai daya tahan rendah dalam berhadapan detik sukar segingga sering meletakkan kesalahan ke atas bahu individu lain dan menganggap masalah adalah bukan tanggungjawab untuk dibetulkan oleh diri sendiri. Individu akan beranggapan permasalahan yang dialami memberi kesan ke atas kehidupan secara menyeluruh dan sentiasa berasa hidup ini tidak dapat lari dari masalah. Permasalahan akan dianggap sebagai situasi berlanjutan bahkan berkekalan sepanjang masa sehingga membuatkan ia berputus asa dan terus mengalah. Individu mempunyai ciri AQ rendah diidentitikan atau digambarkan sebagai inividu berhenti (*quitters*).

1.6.4.1 Dimensi Kecerdasan Menghadapi Cabaran

Stoltz (2000), menggunakan elemen AQ (AQ) sebagai CO2RE iaitu aspek *control* (C) yang bermaksud kawalan iaitu tahap kemampuan diri dialami individu terhadap kejadian bermasalah dimulai daripada aspek pemahaman. Ianya merupakan

keupayaan individu untuk mempengaruhi situasi, membuat perubahan situasi mustahil tetapi menjadikannya sebagai sesuatu yang tidak mustahil untuk dilakukan.

Aspek *origin* (O) yang bermaksud asal-usul ialah aspek penyebab kepada permasalahan yang dikaitkan dengan perasaan bersalah kerana individu berfokus kepada dirinya sendiri sebagai penyebab tunggal apabila berlaku sesuatu kesulitan. Oleh itu, seseorang individu biasanya akan menyalahkan dirinya sendiri jika berlakunya sesuatu masalah atau kesulitan dan mengakui bahawa segala kesulitan berpunca dari dirinya sendiri. Sikap menyalahkan diri sendiri ini termasuk dalam kategori *origin* ini.

Aspek *ownership* (O) yang bermaksud pengakuan adalah suatu situasi individu mempunyai rasa tanggung jawab dan mengaku kesalahan jika berdepan masalah berbanding itu aspek *Reach* (R) pula ialah aspek jangkauan meliputi situasi di mana individu akan mencapai jangkauan dalam aspek kehidupan lain dan bagaimana individu bertindak balas terhadap masalah. Aspek *endurance* (E) yang bermaksud daya tahan iaitu berkait tentang masa menghadapi masalah dan faktor masalah terjadi. Daya tahan merupakan keupayaan seseorang berdaya saing dalam menangani masalah berkait dalam tempoh sepanjang masa. Menurut Stoltz (2000), AQ memiliki empat dimensi (CORE) iaitu :

i. Control (C = Pengendalian)

Control dilihat dalam dua sudut. Pertama, kemampuan individu dari sudut positif mengawal permasalahan. Kedua, kemampuan individu dalam pengendalian pemikiran apabila berdepan masalah di mana individu dengan skor tinggi akan semakin cenderung bertanggapan bahawa ada keupayaan kawalan tinggi ke atas perubahan atau peristiwa buruk dan mewujudkan langkah pencegahan berdaya saing yang lebih aktif dan proaktif dan mempunyai kekentalan semasa menghadapi masalah. Berbeza dengan individu yang berskor rendah, semakin rendah skor individu menggambarkan semakin besar kecenderungan bertanggapan bahawa peristiwa negatif adalah di luar kendali sehingga hanya berfikiran sederhana dalam mengatasi masalah.

ii. Origin dan Ownership (O = asal usul dan tanggungjawab)

Dimensi *Origin* dan *Ownership* (O) membahaskan situasi individu mengendalikan diri dan menambah baik keadaan diri dengan tidak mengambil kira walau apapun faktor mempengaruhi masalah. *Origin* dan *Ownership* bererti bahawa jika masalah itu sukar diselesaikan, individu berperanan melakukan pemulihan dengan tidak mengambil kira sama ada ia berpunca dari sudut mana atau bagaimana masalah muncul. Skor tinggi melihat individu sebagai orang yang berkeupayaan bertindak menghentikan tata laku berbahaya dengan meneroka masalah untuk menimbulkan potensi selain berazam tidak mengulang masalah kelak. Sebaliknya skor rendah menunjukkan individu lebih suka meletakkan kesalahan sepenuhnya ke atas orang lain.



iii. *Reach* (R = jangkauan)

Dimensi ini akan menonjolkan individu yang mampu menjangkau bahagian lain dalam sesebuah kehidupan di mana skor yang tinggi menunjukkan individu pada dimensi ini mempunyai kecenderungan tinggi dalam bertindak balas terhadap kesukaran dan menganggap perubahan terhadap reaksi tindak balas sebagai suatu yang bersifat khusus dan terhad. Semakin kecil masalah yang dihadapi sehingga memberi pengaruh ke atas kehidupan makin besar individu berkecenderungan mencari solusi bagi menyelesaikan masalah yang dialami. Individu berskor rendah pada dimensi berkecenderungan untuk menganggap masalah sebagai suatu bencana yang dapat memberi pengaruh ke atas seluruh aspek kehidupan. Individu bertanggapan peristiwa positif sebagai suatu yang tidak dapat memberikan kesan secara menyeluruh ke atas kehidupan sehinggakan berasa masalah yang dihadapi akan mendatangkan kesan mendalam kerana mempunyai ketakutan, ketidakupayaan dan kadar kebolehtindak yang rendah.

iv. *Endurance* (E = daya tahan)

Dimensi ini memperlihatkan tempoh masalah dihadapi sehingga memberi pengaruh ke atas tempoh individu bertahan di mana skor tinggi menunjukkan individu akan mampu menilai keberkesanan terhadap perubahan sebagai suatu tempoh lama dan beranggapan masalah adalah suatu yang tidak akan berkekalan dan akan hilang walaupun pada masa yang sama ia beranggapan masalah akan berulang situasi ini menunjukkan individu telah mempunyai daya tahan terhadap masalah. Skor rendah





mencirikan individu yang berkemungkinan menganggap situasi positif sebagai itu adalah berunsur tidak kekal pada masa sama menganggap masalah akan terus berkekalan.

Justeru, kajian yang dijalankan ini melihat tahap AQ individu iaitu GBK ketika berdepan masalah atau keadaan sukar sesuai dengan tahap AQ yang dimiliki. AQ dicirikan sebagai andaian bagi penentuan kejayaan individu, pra tekanan, kapasiti untuk perubahan, penilaian terhadap prestasi, tahap pengendalian sesuatu risiko, produktiviti, penambahbaikan, ketekunan, dan kesihatan individu. Secara khususnya, dalam menguji kecerdasan menghadapi cabaran dalam kalangan GBK, pengkaji melihat kepada empat dimensi iaitu kendali (*control*), asal-usul dan tanggungjawab (*Origin and Ownership*), jangkauan (*Reach*) dan daya tahan (*Endurance*).

1.6.5 Definisi Konsep Komitmen Kerja

Dalam konteks pekerjaan, Marsofiyati (2015) menjelaskan bahawa Komitmen kerja menunjukkan sikap di mana individu yang bergelar pendidik dilihat mempunyai toleransi yang tinggi dan bersifat ghairah, bertanggungjawab dan mempunyai nilai integriti dan moraliti yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Individu memberikan hati sepenuhnya kepada organisasi dengan berusaha sekuat mungkin menjadikan organisasi sebagai tempat untuk mencurahkan segala usaha demi kelangsungan hidup.





Mowday, Porter dan Steer (1982) menyatakan definisi komitmen ialah melibatkan keterikatan (*attachment*) emosi dan kesetiaan terhadap organisasi. Keterikatan kepada organisasi ini akan membawa kepada tingkah laku positif yang berkaitan kerja seperti pekerja yang komited akan menunjukkan kehadiran yang baik atau tidak mahu meninggalkan organisasi secara sukarela sebagaimana pekerja yang tidak komited (Marsofiyati, 2015).

Robbins dan Judge (2007) selanjutnya mendefinisikan komitmen sebagai suatu situasi melibatkan seseorang memberi sepenuh tenaga dengan berkorban masa demi terus mengekalkan jawatan dan pekerjaan di sesebuah organisasi. Selanjutnya komitmen menurut kajian Chan (2014) didefinisikan sebagai salah satu faktor personal yang mempengaruhi individu untuk bertindak kreatif dan memaksimakan penggunaan tenaga dan akan mendorong seseorang guru untuk melakukan mengajar dalam keadaan sangat bermotivasi dan mencurahkan ilmu seikhlas hati tanpa mengambil kira ganjaran yang bakal diperoleh. Dalam hal ini, komitmen kerja boleh ditakrifkan sebagai penglibatan personal individu bergelar guru memainkan tugas yang mendatangkan faedah dan memberi nilai positif untuk lebih mempunyai komitmen dengan menonjolkan kebolehan diri dari aspek emosi, kognitif, fizikal, dan mental dan menjana ke arah peningkatan prestasi sebagai seorang pekerja yang terbaik. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) menyatakan komitmen kerja (*work engagement*) adalah salah satu ciri positif yang boleh





memberikan motivasi, keberanian dan kecekalan kepada individu yang benar-benar menghargai pekerjaan.

Kajian terdahulu menurut Goleman (1998) menyatakan reaksi emosional berlaku dari segi komitmen dari sudut sesuatu organisasi. Hal ini menjelaskan bahawa matlamat organisasi berhubung kait atau mempunyai kekekatannya dengan seseorang individu dengan pandangan bahawa individu yang setia dan taat kepada matlamat organisasi tidak hanya menjalankan tugas sedaya upaya, akan tetapi mempunyai kesanggupan untuk mengagadai kepentingan peribadi jika perlu demi menyempurnakan kepentingan di pihak organisasi. Justeru boleh dikatakan bahawa komitmen adalah penggalak semula jadi iaitu kepada lahirnya individu yang mempunyai perasaan patriot untuk menabur khidmat bakti kepada organisasi.

Seseorang individu itu sanggup berhadapan dengan pelbagai cabaran dan rintangan sekiranya mempunyai nilai komited terhadap kerjaya kerana mempunyai kekuatan emosi yang baik malah kepelbagaian halangan sedemikian akan terus menambahkan kematangan seseorang semasa menjalankan tanggungjawab dan amanah dalam kerjaya masing-masing. Kebiasaannya seseorang individu itu akan meletakkan matlamat yang ingin dicapai dalam kerjaya akan sama ada matlamat jangka pendek mahupun jangka panjang jika individu berkenaan menginginkan kecemerlangan. Apabila matlamat yang diinginkan dapat dicapai, individu yang berkenaan akan berasa puas sehingga mempunyai motivasi yang lebih baik dan



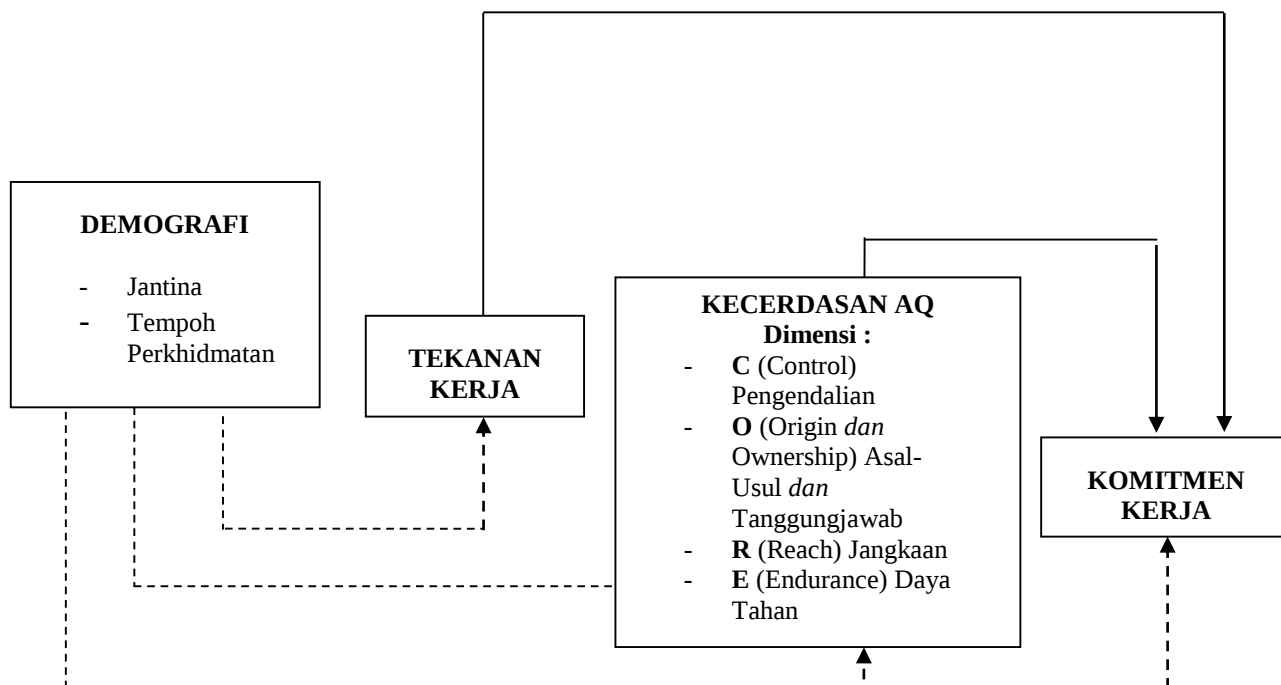
sentiasa berkeinginan berusaha mengekalkan pencapaian demi pengekalannya yang lebih baik.

1.6.6 Definisi Operasional Komitmen Kerja

Dalam melihat tahap komitmen kerja dalam kalangan GBK, pengkaji hanya mengukur bagi mengenali diri, penglibatan dan kesetiaan.

1.7 Kerangka Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara tiga pemboleh ubah utama kajian iaitu komitmen kerja, AQ dan tekanan kerja. Pemboleh ubah bebas ialah komitmen kerja dan AQ. Sementara pemboleh ubah bersandar ialah tekanan kerja. Perbezaan dan hubungan berdasarkan faktor demografi guru di Sarawak juga diuji dengan kesemua pemboleh ubah bebas dan bersandar serta dimensi-dimensi AQ.



Rajah 1.1 Kerangka Kajian

Petunjuk $\dashrightarrow$ Perhubungan
 $\longrightarrow$ Perbezaan

1.8 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian dan objektif kajian, beberapa hipotesis nul (H_0) telah dibentuk dalam kajian ini iaitu :

H_{01} Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.



- 1a. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi kendali (*control*) dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.
- 1b. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi asal-usul dan tanggungjawab (*origin dan ownership*) dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.
- 1c. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi jangkaun (*reach*) dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.
- 1d. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi daya tahan (*endurance*) dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.



Ho2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dalam kalangan GBK berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.

- 2a. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi kendali (*control*) berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.
- 2b. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi asal-usul dan tanggungjawab (*origin dan ownership*) berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.
- 2c. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi jangkaun (*reach*) berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.
- 2d. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan AQ dimensi daya tahan (*endurance*) berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.





Ho 3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen kerja dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.

Ho 4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.

Ho 5 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tekanan kerja dalam kalangan GBK berdasarkan jantina.

Ho 6 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tekanan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan sebagai GBK.



Ho 7 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara AQ dengan tekanan kerja dalam kalangan GBK.

7a. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi kendali (*control*) dengan tekanan kerja dalam kalangan GBK.

7b. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi asal-usul dan tanggungjawab (*origin dan ownership*) dengan tekanan kerja dalam kalangan GBK.

7c. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi jangkaun (*reach*) dengan tekanan kerja dalam kalangan GBK.



- 7d. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi daya tahan (*endurance*) dengan tekanan kerja dalam kalangan GBK.

Ho 8 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara AQ dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.

- 8a. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi kendali (*control*) dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.

- 8b. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi asal-usul dan tanggungjawab (*origin dan ownership*) dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.

- 8c. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi jangkaun (*reach*) dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.

- 8d. Tidak terdapat hubungan yang signifikan AQ dimensi daya tahan (*endurance*) dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.

Ho 9 Tidak terdapat hubungan yang signifikan tekanan kerja dengan komitmen kerja dalam kalangan GBK.

Ho 10 Tidak terdapat pengaruh tekanan kerja dan AQ terhadap komitmen kerja dalam kalangan GBK

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini melibatkan GBK yang sedang berkhidmat di Sarawak sahaja. Ianya merupakan kajian berbentuk tinjauan melibatkan pengumpulan data semasa. Pelaporan adalah berkait tentang AQ, komitmen kerja dan tekanan kerja dengan kaedah pengumpulan data diperoleh daripada responden dalam kajian secara khusus adalah berlandaskan keikhlasan dan kejujuran responden memberikan jawapan sebagaimana dicatatkan dalam borang jawapan soal selidik. Oleh itu, keputusan kajian ini terhad kepada GBK lokasi tertentu dan tidak boleh diandaikan sebagai populasi keseluruhan warga pendidik.

1.10 Kepentingan Kajian

Komitmen kerja merupakan antara penyumbang yang sangat signifikan dengan pelbagai hasil organisasi yang boleh dijadikan satu kayu pengukur kepada keupayaan organisasi untuk membentuk budaya kerja yang proaktif. Walau bagaimanapun, faktor seperti kegagalan untuk mengoptimalkan fungsi individu dengan kepelbagaian dalam AQ dan tekanan di tempat kerja dilihat dapat menjadi penghalang kepada kejayaan sesebuah organisasi sekiranya gagal ditangani secara telus. Oleh itu, kajian ini adalah untuk melihat adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara AQ dengan



tekanan kerja ke atas komitmen guru-guru terutamanya dalam kalangan GBK iaitu di sekolah kawasan tertentu di Sarawak.

Melalui kajian ini juga akan dapat menyediakan satu rangka asas yang boleh digunakan oleh para penyelidik lain untuk membuat kajian yang berkaitan malahan ia juga boleh menjadi rujukan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) khususnya, Jabatan Pelajaran Negeri (JPN), Pegawai Pelajaran Daerah (PPD), para pensyarah serta para pentadbir atau pengurusan di sekolah. Kajian ini akan mendedahkan keadaan sebenar tentang AQ guru-guru khususnya GBK di Sarawak serta mengenalpasti masalah-masalah yang timbul. Setiap faktor yang baik perlulah dikekalkan demi memartabatkan profesion keguruan, manakala kelemahan yang ada perlulah diatasi bagi meningkatkan keberkesanan perkhidmatan guru-guru di kawasan kajian.

Oleh yang demikian kajian ini wajar dilaksanakan dalam melihat komitmen kerja dalam kalangan guru yang dipengaruhi oleh tahap AQ dan tahap tekanan kerja. Selaras dengan itu, tujuan kajian ini adalah untuk membantu pihak pengurusan terutama di sekolah menambah baik organisasi dalam meningkatkan tahap AQ, mengurangkan tahap tekanan kerja dan meningkatkan tahap komitmen kerja dalam kalangan GBK berdasarkan maklumat yang diperolehi hasil daripada kajian ini. Selanjutnya, ianya juga diharapkan dapat memberi maklumat tambahan berkenaan



elemen membawa kepada tekanan kerja serta faktor lain yang boleh mempengaruhi penurunan dan peningkatan komitmen kerja terhadap organisasi dalam kalangan guru.

Akhir sekali, tujuan kajian keseluruhan adalah untuk membuat pengumpulan terhadap maklumat dan memberi panduan serta sebagai sumber rujukan kepada penyelidik seterusnya yang berminat mendalami kajian sebegini dan meneruskan kajian lanjutan berkait isu ini. AQ, tekanan kerja dan komitmen kerja adalah pemboleh ubah menarik dan merupakan salah satu isu yang menjadi fokus kajian kerana keperluan terhadap pengetahuan dalam menilai serta menyelidik pekerja yang mempunyai tahap AQ, dan berhadapan dengan tekanan kerja yang memberi pengaruh ke atas komitmen kerja sehingga kelak akan mengganggu gugat selain memberikan kesan mendalam ke atas perkembangan organisasi.