05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU – GURU SJK(T) DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR

JAGANATHAN A/L VEERASINGAM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU – GURU SJK(T) DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR

JAGANATHAN A/L VEERASINGAM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

KERTAS PROJEK INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN) (MOD KERJA KURSUS DAN PENYELIDIKAN)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

UPSI/IPS-3/BO 32
Pind : 00 m/s: 1/1

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

Sila tanda (√)

Kertas Projek	
Sarjana Penyelidikan	
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus	✓
Doktor Falsafah	

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada ...12..(hari bulan).....Mei..... (bulan) 20.20...

i. Perakuan pelajar :

Saya, JAGANATHAN A/L VEERASINGAM, M20161000004, EKONOMI & PENGURUSAN (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU SJK (T) DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR.

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, _____ (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk _____

_____

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

_____ _____

Tarikh Tandatangan Penyelia

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun PustakaTBainun ptbupsi

UPSI/IPS-3/BO 31
Pind.: 00 m/s: 1/1

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
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*: TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU SJK (T) DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR.

No. Matrik /*Matric's No.*: M20161000004

Saya / *I* : JAGANATHAN A/L VEERASINGAM

(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 restircted information as specified by the organization where research was done.*
☐	**TIDAK TERHAD / *OPEN ACCESS***	

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: _____

(Tandatangan Penyelia / *Signature of Supervisor*)
& (Nama & Cop Rasmi / *Name & Official Stamp*)

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 CONFIDENTAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

PENGHARGAAN

Segala puji-pujian terhadap Tuhan sekelian alam, dengan izin dan kehendakNya, kajian ini dapat diselesaikan setelah berdepan dengan pelbagai cabaran dan halangan sehingga dapat menyempurnakan penulisan projek ini yang bertajuk " Tahap Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru-guru SJK(T) Daerah Tangkak Dan Muar, Johor. Di kesempatan ini juga saya ingin merakamkankan jutaan terima kasih kepada semua pihak yang telah membuatkan saya terhutang budi dalam menyempurnakan projek penulisan ini khususnya Dr. Zahari Bin Hashim selaku Penyelia Projek yang tidak pernah lekang dari tunjuk ajar dan nasihat serta memberikan dorongan untuk menyiapkan penulisan projek ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para pensyarah Fakullti Pengurusan dan Ekonomi yang tidak pernah jemu mencurahkan segala ilmu sepanjang tempoh pengajian saya di Universiti Pendidikan Sultan Idris. Semoga segala budi dibawa ke akhir hayat, menjadi penerang di kala kegelapan. Kepada pihak sekolah di mana kajian ini dijalankan, saya ucapkan berbanyak terima kasih kerana layanan dan kerjasama yang cukup baik dan selesa sepanjang kajian dijalankan. Terima kasih jua diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan, serta semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau secara tidak langsung yang tidak mampu saya nyatakan di sini. Sokongan dan sumbangan kalian sungguh bermakna dalam menyuntik semangat dan memperkasakan komitmen, akan sentiasa terukir di ingatan hingga ke akhirnya. Ribuan terima kasih diucapkan kepada En.Mohd Nizam Abdul Majid dari SJKT Ladang Tanah Merah serta Pn.Selvi Annamalai dari SJKT Jalan Sialang, Tangkak atas kesudiaan memberi pandangan dan saranan bagi memurnikan dan menentusahkan instrumen kajian. Pada kesempatan ini, saya juga ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada 300 orang responden yang terdiri daripada para guru SJKT di Daerah Tangkak dan Muar selaku sampel kajian atas kerjasama yang diberikan semasa kajian ini dijalankan. Saya ingin merakamkan lestari budi kasih yang tidak terhingga kepada isteri tercinta, Komalam di atas segala pengorbanan, dorongan dan kesabaran beliau mengiringi saya mengharungi segala cabaran sepanjang tempoh pengajian ini. Ucapan jutaan terima kasih dirakamkan kepada anak kesayangan saya Joanna Jay dan juga ahli keluarga saya yang telah memberi galakan dan dorongan sepanjang kajian ini dijalankan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ABSTRAK

Kajian ini mengenalpasti tekanan kerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil daerah Tangkak dan Muar, Johor. Kajian ini juga mengkaji kedudukan lima faktor utama dari kerangka model kajian yang mempengaruhi tekanan kerja yang dialami oleh guru. Selanjutnya, kajian ini juga mengkaji faktor peranan demografi terhadap tekanan kerja guru-guru tersebut. Seramai 285 orang guru dari sepuluh buah sekolah jenis kebangsaan Tamil daerah Tangkak dan Muar, Johor telah dipilih secara rawak sebagai sampel kajian ini kerana terdapat banyak permintaan dari guru-guru SJK(T) dari daerah ini untuk berpindah ke negeri lain. Penyelidik menggunakan *Teacher Stress Inventory* oleh Boyle et al. 1995 sebagai instrumen untuk mengukur tekanan kerja guru manakala bagi mengukur kedudukan faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja guru, penyelidik menggunakan *Self Report Teacher Stress* oleh Dunham, 1992. Dapatan menunjukkan bahawa seramai 66% guru mengalami tekanan kerja sederhana, 16.5% mengalami tekanan kerja rendah manakala 17.5% guru yang mengalami tekanan kerja tinggi. Dapatan juga menunjukkan bahawa faktor salah laku pelajar adalah faktor peranan demografi yang paling signifikan iaitu 0.627 dari lima nilai faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru. Kesimpulannya, tekanan kerja memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru, peningkatan ketidakhadiran dan persaraan awal guru. Penyelidik mencadangkan agar pihak sekolah dapat mengambil langkah terhadap pelaksanaan polisi disiplin yang mantap, memperlengkapkan kemudahan asas dalam membantu pembelajaran dan pengajaran, pengagihan tugas yang sesuai dan peka terhadap perhubungan di antara guru serta menganjurkan kursus atau latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja di kalangan guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

THE LEVEL JOB STRESS AMONG TAMIL PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE DISTRICT OF TANGKAK AND MUAR, JOHOR.

ABSTRACT

This research examines the job stress among Tamil primary school teachers in the district of Tangkak and Muar, Johor. In addition, the study focussed on the position of the five main factors that influence job stress experienced by teachers. Furthermore, this study examined the role of demographic towards teachers' pressure. A total of 285 teachers from ten Tamil primary schools in the district of Tangkak and Muar, Johor had been selected as sample for the study. The researchers applied the *Teacher Stress Inventory* by Boyle et al., 1995 as an instrument to measure the teachers' work pressure whereas in measuring the position of the factors that affect the working pressure of teachers, the researchers used a *Teacher Stress Self Report* by Dunham,1992. The findings showed that 66% of teachers experienced moderate job stress , 16.5% had low of job stress, while 17.5% of teachers were experiencing high of work stress. The study showed that students' misconduct is the most significant factor (0.627) from five main factors that lead to stress among teachers. In conclusion, work stress affects job satisfaction, effectiveness on teacher productivity, increased absenteeism and early retirement. The researchers suggested school administration could impose stricter disciplinary policy measures, equip basic facilities for teaching and learning, conduct appropriate duties distribution and be sensitive to teachers' relationships and organize work stress management training courses among teachers.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ISI KANDUNGAN

		Halaman
PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN		**i**
PENGESAHAN TESIS		**ii**
PENGHARGAAN		**iii**
ABSTRAK		**iv**
ABSTRACT		**v**
ISI KANDUNGAN		**vi**
SENARAI JADUAL		**xi**
SENARAI RAJAH		**xiv**
SENARAI SINGKATAN		**xv**
BAB 1 PENGENALAN		
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Tujuan kajian	8
1.4	Objektif kajian	8
1.5	Persoalan Kajian	9
1.6	Hipotesis Kajian	9
1.7	Kerangka Kajian	
	1.7.1 Kerangka Teori Kajian	10
	1.7.2 Kerangka Konseptual Kajian	13
1.8	Kepentingan Kajian	15
1.9	Batasan Kajian	16

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10	Definisi Operasional	16
	1.10.1 Tekanan Kerja	16
	1.10.2 Guru	17
	1.10.3 Beban Tugas	18
	1.10.4 Salah Laku Pelajar	19
	1.10.5 Penghargaan	20
	1.10.6 Kekangan Masa Dan Sumber	21
	1.10.7 Hubungan Antara Personal	21
1.11	Rumusan	22

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	23
2.2	Punca – punca Tekanan Kerja	24
2.3	Tekanan Kerja Dari Kajian Dalam Negara	26
2.4	Konsep Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru	34
2.5	Teori-Teori Tekanan Kerja	38
	2.5.1 Model Tekanan Guru (Boyle,Borg,Falzon & Baglioni,1995)	38
	2.5.2 Teori Selye (1974)	39
	2.5.3 Model Teori Jaafar Muhamad (2010)	41
	2.5.4 Model Tekanan Kyriacou dan Sutcliffe (1978)	49
2.6	Kajian – kajian Lepas Yang Berkaitan	51
2.7	Rumusan	65

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan 66

3.2 Reka Bentuk Kajian 67

3.3 Populasi dan Sampel Kajian 68

3.4 Instrumen Kajian 68

3.5 Kajian Rintis 70

3.6 Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian 72

3.7 Prosedur Pengumpulan Data 79

3.8 Prosedur Penganalisisan Data 80

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif 80

3.8.2 Analisis Statistik Inferens 81

3.9 Rumusan 84

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan 85

4.2 Latar Belakang Responden Kajian 86

4.3 Dapatan Kajian 89

4.3.1 Aras Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru 89

4.3.2 Faktor Utama Yang Menyebabkan Tekanan Kerja Guru 90

4.3.3 Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru 94

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.3.4 Perbezaan Faktor-Faktor Tekanan Mengikut Ciri Demografi Guru 99

4.4 Rumusan 110

BAB 5 PERBINCANGAN , KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan 111

5.2 Ringkasan Kajian 112

5.3 Perbincangan Dapatan Kajian 114

5.3.1 Aras Tekanan Kerja Guru 114

5.3.2 Faktor Utama Tekanan Kerja Guru 115

5.3.3 Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi 117

5.3.4 Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Responden 119

5.4 Kesimpulan Dapatan Kajian 122

5.4.1 Aras Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru 122

5.4.2 Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru 124

5.5 Implikasi Dapatan Kajian 126

5.6 Cadangan Untuk Mengurangkan Tekanan Kerja Guru 127

5.7 Cadangan Kajian Lanjutan 130

5.8 Rumusan 132

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

RUJUKAN 133

LAMPIRAN

A Soal Selidik Kajian 149

B Surat Pengesahan 154

C Jadual Populasi Sampel Krejcie , Morgan 1970 156

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
3.1	Taburan Item Soal Selidik	69
3.2	Perincian Item Soal Selidik Kajian Rintis	71
3.3	Hasil Kajian Rintis Untuk Soal Selidik Dengan 41 Item	72
3.4	Hasil Kajian Rintis Faktor Beban Tugas	74
3.5	Hasil Kajian Rintis Faktor Salah Laku Pelajar	75
3.6	Hasil Kajian Rintis Faktor Kekangan Masa Dan Sumber	76
3.7	Hasil Kajian Rintis Faktor Penghargaan	77
3.8	Hasil Kajian Rintis Faktor Perhubungan	78
3.9	Taburan Item Soal Selidik Sebenar	79
3.10	Jumlah Skor Untuk Aras Tekanan Kerja	81
3.11	Jadual Rumusan Penganalisisan Data	82
4.1	Ciri-ciri Demografi Responden	86
4.2	Aras Tekanan Kerja Guru Berdasarkan Jumlah Skor	90

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.3	Skor Min Untuk Faktor-Faktor Tekanan Kerja Responden	91
4.4	Ringkasan Model Ujian Regresi Faktor Tekanan Kerja	92
4.5	Analisis ANOVA Untuk Ujian Regresi	93
4.6	Keputusan Ujian *t* Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Jantina	95
4.7	Keputusan Ujian *t* Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Status Perkahwinan	96
4.8	Keputusan Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar	96
4.9	Analisis Ujian Tukey Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar	97
4.10	Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Pendapatan	98
4.11	Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Bidang Mata Pelajaran Utama	99
4.12	Analisis Ujian *t* Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina	101

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.13	Analisis Ujian *t* Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	102
4.14	Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	103
4.15	Ujian Tukey HSD-Perbezaan Dalam Faktor Salah Laku Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	105
4.16	Ujian Tukey HSD-Perbezaan Dalam Faktor Masa Dan Sumber Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	106
4.17	Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut Jumlah Pendapatan Guru	107
4.18	Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut Bidang Mata Pelajaran Utama Guru	109
5.1	Rumusan Keputusan Hipotesis Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru	123
5.2	Rumusan Keputusan Hipotesis Perbezaan Terhadap Faktor-Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru	124

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Model Kajian	14
2.1	Model Tekanan Kerja Guru	36
2.2	Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum	40
2.3	Model Tekanan Kerja	49

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI SINGKATAN

SJK(T)	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
SJK (C)	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PIBG	Persatuan Ibu Bapa Dan Guru
ASI	Adminstrative Tekanans Indeks
BPK	Bahagian Pembangunan Kurikulum
FPN	Falsafah Pendidikan Negara
GHQ	General Health Questionnaire
GPK	Guru Penolong Kanan
HEM	Hal Ehwal Murid
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KBSM	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPDP	Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
PPPM	Pelan Pendidikan Pembangunan Malaysia

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SPP	Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan
SPSS	Statistical Pakages For Social Science

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB I

PENGENALAN

1.1 PENDAHULUAN

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pendidikan memainkan peranan utama bagi perkembangan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara. Hal ini kerana pendidikan yang berkualiti dipercayai mampu menghasilkan modal insan yang mampu berfikiran kritis,kreatif, inovasi dan bersedia menjadi tunjang kepada negara untuk berhadapan dengan cabaran global. Justeru bidang pendidikan perlu melakukan transformasi dan sentiasa berusaha untuk bergerak ke hadapan untuk meningkatkan kualiti pendidikan dalam mendepani cabaran tersebut. Seiring dengan keperluan tersebut, para pemimpin sekolah dan guru perlu berperanan dalam menjadi pemacu kepada transformasi pendidikan negara dan sekaligus menjadi pemain utama (*key players*) dalam merealisasikan hasrat pembangunan dan kemajuan negara.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Saedah dan Mohammed Sani Ibrahim (2012), cabaran kepada guru dalam pendidikan kini merangkumi usaha melengkapkan diri dengan kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi, menangani masalah disiplin dan gejala sosial, pengurusan sekolah yang berkesan, harapan menggunung masyarakat dan banyak lagi. Junaidah Abdul Jamil (2015) pula menyatakan arus pendidikan hari ini semakin mendesak para professional pendidikan untuk bekerja keras dan lebih masa demi mencapai permintaan tinggi pendidikan.

Dalam usaha menggalas tanggungjawab menjadi pemain utama bidang pendidikan, guru seharusnya mempunyai semangat juang yang tinggi supaya dapat beradaptasi dengan perubahan yang sangat pantas berlaku supaya dapat membawa diri dalam dunia moden yang berkembang pesat. Jika cabaran dan perubahan ini tidak dapat ditangani dengan baik, maka guru akan berasa tertekan dan mungkin bakal mengalami masalah mental. Hal ini kerana, menurut berita yang disiarkan oleh Utusan Online pada tahun 2012, seramai 530 orang guru iaitu mewakili 0.218 peratus daripada jumlah guru di seluruh negara menghadapi masalah gangguan mental berdasarkan intervensi yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran tahun 2012. Menurut laporan Utusan Online itu juga, berdasarkan proses intervensi yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran didapati tekanan organisasi (23.52%) merupakan salah satu sebab masalah ini berlaku.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tekanan kerja merupakan isu yang dipandang serius di negara– negara barat jika dibandingkan dengan negara kita. Adalah sesuatu yang tidak dapat dinafikan bahawa isu tekanan guru telah menjadi satu isu dunia pendidikan yang dikaji oleh para pengkaji-pengkaji terkemuka. Abenavoli, Jennings, Greenberg, Harris, & Katz (2013). Pendefinisian tekanan guru sebagai emosi yang tidak menyenangkan atau tidak menyeronokkan akibat daripada tekanan kerja. Carson, Baumgartner, Matthews, & Tsouloupas,(2010) mendefinisikan yang lebih jelas dan tepat iaitu tekanan guru merupakan perubahan tingkah laku, emosi, mental dan reaksi fizikal akibat daripada mengalami tekanan yang signifikan lebih tinggi daripada daya tindakan secara berpanjangan. Terdapat juga kajian yang menyatakan bahawa satu pertiga daripada guru mengaku mereka dalam keadaan tekanan tinggi dalam bidang mereka (Raja Ali, R.M.D. 2011). Namun tetapi, para guru mengalami aras tekanan kerja yang berlainan berdasarkan keadaan sekolah yang berbeza-beza (Ahmad Johari Sihes & Ng Gek Lui,2013).

Kajian turut memperjelaskan bahawa tekanan yang dihadapi oleh guru bukan sahaja berasal daripada faktor persekitaran malah turut menjadi puncanya adalah psikologi seseorang guru tersebut (Asliza Muza 2014). Perubahan dan perkembangan yang pesat dari segala aspek ekonomi, sosial dan teknologi telah menyumbang kepada perkembangan ilmu pengetahuan yang bersifat global dan memberi kesan dalam dunia pendidikan. Lantaran itu, peranan guru juga sudah berubah dan meningkat (Asraf Mubarak Atan,2013).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Guru bukan sahaja perlu menjalankan tugas pengajaran seharian malah mereka dijangkakan mempunyai kemahiran intelektual yang tinggi. Guru turut diharapkan supaya menanamkan kebolehan berdikari kepada pelajar dalam usaha memperolehi ilmu pengetahuan (Raja Ali, R.M.D. 2011). Kesan-kesan negatif mungkin timbul akibat daripada faktor persekitaran tempat kerja, masa bekerja dan aspek profesion yang memerlukan banyak interaksi dengan manusia. Keadaan ini akan lebih mendatangkan tekanan berbanding dengan profesion yang kurang berinteraksi dengan manusia semasa bekerja.Perkara-perkara adalah seperti beban tugas, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan akan menyumbang kepada tekanan yang dihadapi oleh para guru. Dalam bab ini, pengkaji memperjelaskan latar belakang kajian ini. Penghuraian dibahagikan kepada peringkat berikut iaitu: pernyataan masalah, tujuan kajian, kerangka konseptual kajian, kepentingan kajian dan definisi operasional.

1.2 PERNYATAAN MASALAH

Pada awal abad ke-21, bidang perguruan dianggap sebagai satu bidang kerjaya yang penuh dengan cabaran. Perubahan sistem pendidikan yang bersesuaian dengan perkembangan teknologi dan globalisasi dalam usaha merealisasikan Wawasan 2020 telah banyak memberi kesan kepada guru. Lantaran itu, bidang pendidikan memerlukan para guru yang berdaya usaha tinggi, cekap, cergas dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berproduktiviti tinggi. Matlamat sebegini hanya dapat dicapai sekiranya para guru tidak mengalami berbagai cabaran dan tekanan di tempat kerja (Azizi Yahaya & Mazeni Ismail, 2014). Walau bagaimanapun, keadaan dalam bidang perguruan pada hari ini bukan berada dalam situasi yang diharapkan. Permasalahan perkhidmatan, tekanan kerja, konflik peranan, kekaburan peranan, ketiadaan satu sistem sokongan sosial dari pihak pentadbiran dan rakan sekerja serta rangkaian masalah lain tidak diselesaikan dengan adil dan memuaskan mengakibatkan ramai guru telah memilih untuk meninggalkan profesion perguruan ini (Elangkumaran Davarajoo 2012).

Tekanan kerja guru bagai sudah sebati dengan profesion itu sendiri. Kesannya secara langsung akan merugikan sistem pendidikan negara. Isu mengenai tekanan kerja mendapat perhatian dalam kalangan pengkaji-pengkaji di pelbagai negara.Di antaranya, Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010).,di New Zealand, dan Chan, A.H.S., Chen, K., & Chong, E.Y.L. (2010) di Hong Kong. Di Malaysia, antara pengkaji-pengkaji di dalam bidang tekanan kerja guru ialah: Sapora Sipon (2010), Saedah & Mohammed Sani Ibrahim (2012).

Imej atau martabat profesion guru telah diserang dengan hebatnya oleh media massa sejak kebelakangan ini (Yusof Boon & Bibi Sakinah Haron Khan 2011). Kedudukan profesion perguruan sudah banyak luntur kerana dihakis dengan gambaran-gambaran buruk tentang tingkah laku segelintir kaum guru yang tidak berdisiplin. Isu guru-guru yang menghadapi kes mental telah menjadi isu yang besar di dalam masyarakat. Isu ini diperbesarkan oleh pihak akhbar dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berpunca daripada keluarga profesion perguruan sendiri yang mendakwa tiap-tiap sekolah di negara ini mempunyai guru sakit jiwa kerana beban tugas dan tanggungjawab. Daripada ini, dapat dilihat dengan jelasnya masalah tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru sudah berada dalam satu situasi yang amat kritikal.

Implikasi pelaksanaan sekolah satu sesi juga bakal mengundang tekanan kepada guru. Tong Lek Kee (2013) menyatakan pelaksanaannya akan membebankan tugas dan tanggungjawab guru kerana masa perkhidmatan mereka di sekolah akan bertambah kira-kira dua setengah jam lagi setiap hari. Cara dan pendekatan bekerja serta beban kerja guru di sekolah semakin bertambah dengan wujudnya model sekolah berkesan seperti Sekolah Cemerlang dan Sekolah Bestari. Keadaan ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja di dalam keadaan sekolah yang tidak selesa dan seterusnya menimbulkan banyak tekanan kerja kepada guru. Seseorang guru memerlukan lebih banyak masa untuk membuat persediaan, memeriksa buku dan menilai kerja bertulis pelajar, membimbing dan memberi bantuan personal kepada murid.

Pengkaji-pengkaji lepas rata-ratanya menyatakan di antara penyebab utama kepada tekanan kerja guru ialah salah laku pelajar, tekanan masa, suasana kerja dan perhubungan antara staf Chan, A.H.S., Chen, K., & Chong, E.Y.L. (2010); dan Dollard, & Bakker, (2010). Perkara dan keadaan ini turut berlaku di Malaysia. Maka tidak hairanlah media sering memuatkan perlakuan atau tindakan guru yang tidak beretika yang mungkin berpunca daripada tekanan,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rungutan dan guru tentang ketidakpuasan dari segi penilaian dan gaji, guru meninggalkan profesion perguruan, ketidakpuasan mengenai perubahan kurikulum dan seumpamanya. Keadaan ini sedikit sebanyak menimbulkan tekanan kepada guru.

Guru mempunyai perhubungan profesional dengan beberapa kumpulan, yang akan mempengaruhi peranannya sebagai guru. Di bilik darjah, guru mempunyai hubungan langsung dengan murid-muridnya sendiri. Di luar kelas, tetapi masih di dalam kawasan sekolah, terdapat pula kumpulan lain yang terdiri dari pentadbir, rakan sejawat, staf sokongan, dan waris yang berhubung dengan guru. Kumpulan seperti ini turut mempunyai pengaruh kuat kepada guru secara tidak langsung walaupun guru tidak selalu berhubung dengan mereka (Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi, 2010). Perhubungan-perhubungan ini juga secara tidak langsung akan menimbulkan tekanan kerja guru.

Pengkaji-pengkaji lepas mendapati bahawa profesion perguruan adalah bidang kerjaya yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun, 2010). Mereka membuktikan betapa tekanan kerja guru perlu diberi perhatian sewajarnya. Namun sehingga kini belum ada usaha yang benar-benar dapat menangani masalah ini. Maka adalah perlu bagi mengenalpasti punca-punca yang menimbulkan tekanan kerja guru agar pihak yang terlibat dapat merangka strategi bagi menanganinya. Kebajikan golongan guru harus diberi perhatian kerana tanggungjawab dan peranan mereka di dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

proses pembangunan masyarakat dan negara amat besar dan tidak boleh diabaikan.

1.3 TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji tahap tekanan kerja dalam kalangan guru-guru Sekolah SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

i) Mengkaji tahap tekanan kerja dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

ii) Mengenal pasti faktor utama yang menyebabkan tekanan dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

iii) Mengenal pasti perbezaan aras tekanan kerja guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

iv) Mengenalpasti perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.5 PERSOALAN KAJIAN

Secara khususnya, kajian ini mencari jawapan kepada persoalan-persoalan yang dikemukakan seperti berikut:

i) Apakah tahap aras tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor ?

ii) Apakah faktor utama penyebab tekanan kerja dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

iii) Adakah terdapat perbezaan antara aras tekanan kerja mengikut ciri demografi para guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

iv) Adakah terdapat perbezaan antara faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi para guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

1.6 HIPOTESIS KAJIAN

Untuk mengkaji aras tekanan kerja guru, hipotesis-hipotesis nol yang diuji dalam kajian ini ialah:

$H_{o1:}$ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara aras tekanan kerja di antara ciri demografi guru iaitu jantina, status perkahwinan guru, pengalaman mengajar guru, jumlah pendapatan guru dan bidang mata pelajaran utama guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Untuk mengkaji perbezaan faktor tekanan kerja guru, hipotesis-hipotesis nol yang diuji dalam kajian ini ialah:

$H_{o2:}$ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru iaitu jantina, status perkahwinan guru, pengalaman mengajar guru, jumlah pendapatan guru, dan bidang mata pelajaran utama guru.

1.7 KERANGKA KAJIAN

1.7.1 KERANGKA TEORI KAJIAN

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji adakah faktor-faktor tekanan kerja yang dikemukakan oleh Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J, (1995) benar-benar dialami oleh guru-guru di Malaysia. Dalam *Teacher Stress Inventory*, Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J, (1995) mencadangkan empat dimensi yang berlainan iaitu: salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan. Kemudian, faktor beban tugas dimasukkan ke dalam inventori tersebut sebagai tambahan. Selepas kajian dijalankan ke atas 710 orang guru sepenuh masa di Malta, didapati bahawa faktor beban tugas dan salah laku pelajar merupakan faktor utama dalam menyebabkan tekanan kerja. Berdasarkan tinjauan dan dapatan daripada Boyle et al. (1995), pengkaji membentuk rangka konsep model kajian berdasarkan pembolehubah bersandar iaitu aras tekanan kerja dan pembolehubah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tidak bersandar yang terdiri daripada ciri demografi guru dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru untuk disesuaikan dengan kajian ini. Kajian akan menjurus kepada mengkaji sejauh mana faktor beban tugas yang dicadangkan oleh Boyle et al.(1995) menyebabkan tekanan kerja dan apakah faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru.

Model yang dibentuk oleh Boyle, et al.(1995) berpandukan kepada lima sumber yang mempengaruhi tekanan di kalangan guru. Lima sumber itu ialah beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran dan perhubungan dengan rakan sekerja yang kurang baik. Berdasarkan Model Tekanan Guru, kelima-lima faktor iaitu bebanan kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran, perhubungan kurang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kepada guru. Walaubagaimanapun dalam kajian yang mereka lakukan berpendapat bahawa diantara lima faktor utama ini, bebanan kerja dan salah laku pelajar menjadi penyumbang utama terhadap tekanan yang dialami oleh guru berkenaan dan diikuti oleh faktor-faktor lain.

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan konsep tekanan kerja guru adalah satu sindrom gerak balas terhadap kesan negatif seperti kemarahan atau kemurungan guru. Ia berpunca daripada aspek guru dan perantara yang dianggap sebagai mendatangkan ancaman terhadap harga diri atau kesempurnaan diri dan gaya tindak untuk mengawal atau menangani ancaman akan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dipraktikkan untuk mengurangkan sesuatu ancaman yang dipersepsikan.

Model tekanan kerja ini turut membezakan punca tekanan kerja yang berpontesi daripada punca tekanan kerja sebenar. Aspek-aspek objektif kerja guru seperti beban tugas yang banyak dan keadaan bising yang memungkinkan tekanan berlaku merupakan punca tekanan kerja berpotensi. Jika guru menganggapkan punca tekanan kerja berpontesi sebagai ancaman kepada harga diri dan kesejahteraan dirinya, maka ia akan meyebabkan tekanan.

Sekiranya punca tekanan kerja berpotensi telah dianggap sebagai ancaman, maka ia dipanggil punca tekanan kerja sebenar. Punca tekanan kerja sebenar wujud dalam persekitaran guru, cuma tanggapan setiap individu adalah berlainan mengenai punca tekanan kerja. Bagi menangani punca tekanan kerja sebenar, mekanisme daya-daya tindak telah diperkenalkan. Sebahagian daripadanya ditentukan oleh ciri-ciri individu itu sendiri, di mana setiap individu menangani tekanan dengan cara yang berbeza. Tekanan guru selalu dikaitkan dengan tahap ketidakupayaan mekanisme daya tindak, menangani punca tekanan sebenar dan tahap guru mentafsir ancaman. Tekanan guru dilihat sebagai respon atau tindak balas terhadap pengaruh negatif seperti kemarahan dan kemurungan yang biasa disusuli dengan keadaan lain yang dianggap sebagai respon berkaitan dengan tekanan guru. Respon-respon ini merupakan perubahan psikologi seperti ketidakpuasan kerja, perubahan fisiologi seperti tekanan darah tinggi atau perubahan tingkah laku seperti tidak hadir bekerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Model tekanan kerja menerangkan bahawa tekanan guru adalah hasil daripada tanggapan atau taksiran guru terhadap tuntutan-tuntutan yang dibuat terhadap dirinya, ketidakupayaan atau kesukaran memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut dan apabila seseorang gagal memenuhinya merupakan ancaman kepada kesejahteraan mental dan fizikal.

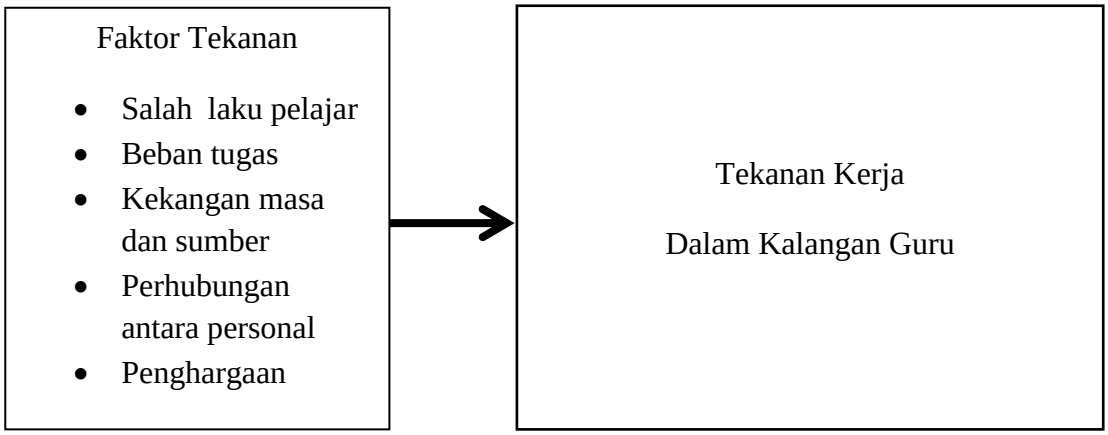
1.7.2 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji adakah faktor-faktor tekanan kerja yang dikemukakan oleh Boyle et al. (1995) benar-benar dialami oleh guru-guru di Malaysia. Dalam *Teacher Stress Inventory*, Boyle et al. (1995) mencadangkan empat dimensi yang berlainan iaitu: salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan. Kemudian, faktor beban tugas dimasukkan ke dalam inventori tersebut sebagai tambahan. Selepas kajian dijalankan ke atas 710 orang guru sepenuh masa di Malta, didapati bahawa faktor beban tugas dan salah laku pelajar merupakan faktor utama dalam menyebabkan tekanan kerja. Berdasarkan tinjauan dan dapatan daripada Boyle et al. (1995), pengkaji membentuk rangka konsep model kajian berdasarkan pembolehubah bersandar iaitu aras tekanan kerja dan pembolehubah tidak bersandar yang terdiri daripada ciri demografi guru dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru untuk disesuaikan dengan kajian ini. Kajian akan menjurus kepada mengkaji sejauh mana faktor beban tugas yang dicadangkan oleh Boyle et al. (1995) menyebabkan tekanan kerja dan apakah faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru. Persoalan dapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dijelaskan melalui kerangka konsep kajian seperti Rajah 1.1 berikut:



Rajah 1.1. Kerangka Model Kajian

Pembolehubah tidak bersandar atau bebas di dalam kajian ini ialah faktor tekanan guru dan pembolehubah bersandar pula adalah faktor tekanan kerja. Ciri tekanan kerja guru adalah berdasarkan ciri sosio-demografi terpilih seperti jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar, pendapatan, dan bidang matapelajaran utama. Faktor tekanan kerja terdiri daripada salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber keperluan penghargaan, dan hubungan antara personal. Pembolehubah bersandar di dalam kajian ini ialah tahap tekanan kerja guru. Manakala pembolehubah bebas ialah aras tekanan kerja yang akan dialami oleh para guru sama ada tahap rendah, sederhana atau tinggi. Dalam kerangka konseptual kajian, kedua-dua unsur iaitu faktor tekanan dan tekanan kerja saling berkaitan antara satu sama lain dan membawa tekanan kepada guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.8 KEPENTINGAN KAJIAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan sumber manusia. Organisasi pendidikan tidak ketinggalan dengan pelbagai perubahan dan pembaharuan. Setiap perubahan dalam negara, mesti diikuti oleh perubahan yang bersepadu di dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan merupakan tunjang kepada matlamat kerajaan, di mana semua hasrat kerajaan bermula dalam pendidikan. Golongan guru merupakan tunggak proses pendidikan. Sebarang masalah akan memberikan kesan kepada guru dan seterusnya memberi kesan kepada sistem pendidikan secara langsung. Lantaran itu ia bakal mengganggu proses pembinaan negara. Justeru itu sebarang bentuk tekanan kerja, ada benar-benar berlaku atau hipotetikal, haruslah diberi perhatian.

Dapatan kajian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terlibat di dalam sistem untuk mengenalpasti faktor dan mengambil langkah menangani tekanan kerja dalam kalangan guru. Ianya diharapkan dapat membantu pihak mengkaji dan menstruktur semula profesion penguruan yang menjadi kepada sistem pendidikan negara. Pihak pengurusan sekolah pula diharapkan lebih peka dan prihatin dengan pelbagai masalah yang timbul berkaitan tugas dapat menjaga kepentingan dan kebajikan guru dan masa ke semasa.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.9 BATASAN KAJIAN

Terdapat beberapa batasan dalam kajian ini. Responden yang dipilih melibatkan semua guru di SJKT Daerah Tangkak dan Muar kecuali guru besar dan guru-guru penolong kanan responden bagi setiap tempat kajian. Dapatan kajian ini nanti hanya digeneralisasikan kepada SJKT di negeri Johor sahaja disebabkan pengaruh tahap tekanan dan kepuasan bekerja pengajar adalah berbeza di kalangan individu, sekolah dan lokasi. Dapatan kajian ini juga nanti adalah bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan. Sehubungan dengan itu, pengkaji mengandaikan semua maklumat yang akan diberikan oleh responden adalah tepat. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian tersebut juga adalah bersandar kepada andaian ini.

1.10 DEFINISI OPERASIONAL

Dalam kajian ini terdapat beberapa definisi operasional yang perlu dijelaskan oleh pengkaji iaitu tekanan kerja,guru dan faktor-faktor tekanan kerja seperti beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber dan hubungan antara personal**.**

1.10.1 Tekanan Kerja

Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), tekanan kerja guru ialah pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kedukacitaan yang bersebab daripada aspek-aspek pekerjaan sebagai guru.

1.10.2 Guru

Dalam kajian ini, guru ditakrifkan sebagai seorang yang terlatih dalam bidang perguruan yang mempunyai kelayakan akademik yang berbeza sama ada guru bukan berijazah atau guru berijazah di bawah pentadbiran KPM. Tetapi kajian ini tidak melibatkan guru-guru sandaran tidak terlatih, penolong-penolong kanan dan guru besar. Guru-guru adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar 10 buah sekolah di daerah Tangkak dan Muar, Johor yang bukan sahaja terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga bertanggungjawab menjalankan semua aktiviti yang berkaitan dengan kurikulum dan ko-kurikulum di sekolah. Guru disini juga merujuk kepada guru lelaki dan perempuan yang mengajar di sekolah SJKT kerajaan. Dalam kajian ini, lima faktor diambilkira iaitu, beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber dan hubungan antara personal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10.3 Beban Tugas

Menurut Haynes, M.(2014,July) beban tugas ditakrifkan sebagai tugas-tugas yang perlu dibuat oleh guru seperti membuat persediaan mengajar, menyemak latihan pelajar, tanggungjawab terhadap pelajar, pelajaran dan pentadbiran seperti mengisi borang dan lain-lain tanggungjawab yang mesti dipikul oleh seseorang guru sepanjang dia bekerja. Boleh ditafsirkan juga sebagai jumlah tugas yang perlu dikerjakan oleh proses atau sistem dalam tempoh tertentu.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Alexander, K., & Alexander, M. D. (2012), perkataan asal bebanan ialah beban. Beban membawa maksud tanggungan (kewajiban) yang berat. Tugas pula merujuk kepada kewajiban sesuatu (kerja, tanggungjawab dan lain-lain) yang mesti dilaksanakan. Dalam konteks kajian ini, pengkaji mengtakrifkan beban tugas adalah tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh seseorang guru yang mendapat kepercayaan pihak atasan. Beban tugas ini tertakluk kepada arahan daripada pihak pentadbir.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Clark, R. L. (2014), beban tugas juga merujuk kepada jumlah masa seseorang guru untuk mengajar di kelas, masa yang diperuntukkan untuk menyiapkan kerja-kerja sekolah atau tugas rasminya sebagai seorang guru sama ada di sekolah ataupun menggunakan masa di luar waktu sekolah.

Selain itu, beban tugas juga boleh dirujuk sebagai satu bentuk tangggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh guru walaupun tanggungjawab ini tidak disenangi (Cooper, B. (2015, January 16). Tugas-tugas ini termasuklah berkaitan pengajaran dan pembelajaran, aktiviti ko-kurikulum, pengurusan fail, mesyuarat dan apa-apa yang bersangkutan dengan tugas rasmi sebagai seorang guru sama ada di sekolah mahupun di luar sekolah. Beban tugas ini juga meliputi aktiviti yang tidak menekan kepada aktiviti bilik darjah tetapi mempunyai perkaitan dengan visi dan misi sekolah.

1.10.4 Salah Laku Pelajar

Menurut De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., Konings, F. E., & Schouten, B. (2013), salah laku pelajar merujuk kepada disiplin pelajar di dalam kelas, pelajar yang bising, pelajar yang kurang sopan dan nakal *(cheeky)*, kesukaran mengawal di dalam satu-

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

satu kelas dan sikap negatif pelajar terhadap pelajaran dan tugasan yang diberikan oleh guru. Salah laku pelajar ini juga merujuk kepada segala perlakuan atau tingkah laku pelajar yang merangkumi sikap, tabiat, kelakuan, minat, personaliti dan disiplin pelajar. Antara karenah pelajar yang dimaksudkan ialah pelajar yang bising, kurang sopan atau biadab dan pelajar yang bersikap negatif terhadap pengajaran dan tugasan yang diberikan oleh guru. Selain itu, pengurusan bilik darjah seperti kesukaran mengawal atau mengurus sesuatu kelas, mengekalkan disiplin bilik darjah dan menguruskan kelas yang bersaiz besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10.5 Penghargaan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan penghargaan untuk memperolehi kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya penghargaan merupakan hal yang bersifat individu kerana setiap individu itu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeza-beza sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap diri individu Ediger, M. (2014).Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat penghargaan kerja yang dirasakan dan begitulah sebaliknya.Menurut Saari, L.M. & Judge, T.A.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(2014) penghargaan seseorang guru merujuk kepada kepuasan kerja ke atas pengajaran yang baik, struktur kerjaya, peluang pangkat, suara di dalam membuat keputusan dan persepsi guru terhadap gaji yang diterima berbanding tugas.

1.10.6 Kekangan Masa dan Sumber

Menurut Englander, M. (2012), kekangan sumber merujuk kepada kekurangan peralatan dan kemudahan pengajaran dan pembelajaran, keadaan bilik guru, kelas yang besar, tuntutan sukatan pelajaran, kekurangan masa untuk membimbing pelajar dan masa rehat yang singkat.

1.10.7 Hubungan Antara Personal

Menurut Eunson, B., (2012), hubungan antara personal ataupun hubungan interpersonal dalam konteks ini berkaitan dengan sikap dan tingkah laku guru-guru yang lain tekanan dari ibu bapa atau waris pelajar. Hal ini melibatkan hubungan antara guru dan guru, guru dan guru besar, guru dan pegawai pendidikan atau Kementerian Pendidikan serta hubungan antara guru dan ibu bapa atau waris pelajar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.11 RUMUSAN

Kajian ini penting dilakukan kerana dapatan kajian akan menentukan aras tekanan yang telah dialami oleh para guru disebabkan lima faktor seperti beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber dan hubungan antara personal. Sekiranya berlaku tekanan isu yang telah dibangkitkan, langkah-langkah selanjutnya harus diambil untuk menangani fenomena ini. Ini adalah kerana ianya akan membawa implikasi yang amat besar kepada individu dan institusi pendidikan. Dengan menyedari dan memahami kewujudan masalah tekanan kerja dalam dunia pendidikan, pihak tertentu akan cuba mencari penyelesaiannya agar dapat menjamin dan mempertingkatkan lagi profesion perguruan di Malaysia. Kajian literatur yang berkaitan sama ada dari luar atau dalam negara akan dibincangkan pada bab yang seterusnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1 PENDAHULUAN

Banyak kajian telah dijalankan ke atas tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru sama ada di dalam atau di luar negara. Kajian-kajian telah menghasilkan beberapa pendapat, maklumat dan langkah penyelesaian. Kementerian Pendidikan Malaysia telah menyedari masalah yang timbul dan akan mencari penyelesaian masalah ini. Masalah tekanan kerja ini dikatakan berpunca daripada beberapa faktor tekanan seperti beban tugas, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan. Justeru itu, topik ini amat penting untuk dikaji dan mengkaji tentang faktor yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan para guru. Dalam bab dua ini, pengkaji membincangkan tentang konsep tekanan kerja dan model yang berkaitan tekanan kerja. Pengkaji turut mengemukakan dapatan kajian yang telah dilakukan oleh beberapa orang pengkaji sama ada dalam negeri atau luar negeri tentang kajian yang berkaitan dengan tekanan kerja dalam kalangan guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.2 PUNCA-PUNCA TEKANAN KERJA

Guru adalah merupakan individu yang penting dalam menghasilkan mutu pendidikan yang berkualiti, namun begitu tekanan yang sering dialami oleh guru boleh mempengaruhi kualiti pengajaran guru dan seterusnya mempengaruhi pula produktiviti, prestasi dan kecekapan guru. Oleh itu para penyelidik telah cuba mengenal pasti faktor-faktor yang menjadi punca tekanan di kalangan guru. Dapatan menunjukkan bahawa faktor fizikal dan demografi adalah merupakan dua faktor yang menjadi punca tekanan tersebut.

Faktor fizikal yang dinyatakan di sini termasuklah situasi pekerjaan guru di sekolah, tanggungjawab dan peranan yang diamanahkan kepada mereka, tuntutan masa, suasana pelajar termasuk budaya, nilai, sikap, tingkah laku dan disiplin,serta keadaan sekolah itu sendiri meliputi norma, budaya pentadbiran dan komunikasi di kalangan guru-guru serta staf sekolah tersebut.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011), telah mendapati tiga perkara utama dalam faktor fizikal yang boleh menyebabkan tekanan iaitu situasi kerja guru, persepsi yang berbeza diantara peranan yang tersurat dan tersirat dalam pekerjaan mereka dan masalah-masalah sampingan seperti salah faham serta masalah pelajar. Siti Rohani Md. Sharif, (2011) juga telah mengkategorikan pekerjaan guru yang sebenar adalah termasuk disiplin pelajar dan bebanan kerja yang bertimbun. Pandangan ini telah disokong oleh Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor (2011). Hasil kajian mereka mendapati bahawa soal gaji, layanan pengetua, bebanan tugas, ditambah pula dengan polisi-polisi kementerian, jabatan dan pihak sekolah serta peluang untuk memajukan diri adalah punca tekanan kepada guru-guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Perubahan-perubahan yang sering berlaku dalam polisi ini mempengaruhi tekanan kerja guru. Ia juga akan menghasilkan masalah-masalah lain seperti perubahan kurikulum, perubahan organisasi, perubahan sistem, seterusnya perbezaan tahap dan budaya pelajar yang digabungkan dalam sebuah kelas untuk dihadapi oleh guru (Yusof Boon & Bibi Sakinah Haron Khan (2011).

McCormick, J. (2017), dalam kajian mereka terhadap guru-guru di sekolah tinggi di Amerika juga mendapati bahawa punca utama tekanan di kalangan guru adalah bebanan tugas lain seperti membuat kertas kerja, mengutip derma, menjalankan kajian, surat-menyurat, fail-fail, dan lain-lain lagi di samping tugas-tugas mengajar yang sedia banyak. Guru-guru juga terpaksa membuat tugasan dan menyiapkan mengikut waktunya sama ada di dalam atau di luar waktu bertugas. Ini akan menyebabkan mereka hanya mempunyai waktu rehat yang terhad sama ada pada hujung minggu atau waktu cuti sekolah. Menurut Nor Azizah Mohd Salleh (2014), situasi ini merupakan tekanan yang terpaksa dihadapi oleh guru-guru sekolah. Bahari bin Mat (2017), turut mendapati bahawa persepsi kekurangan masa untuk melaksanakan pelbagai tugasan itu juga menjadi punca tekanan.

Kajian yang dijalankan oleh Mazlan Aris (2012) pula mendapati sikap negatif pelajar terhadap pelajaran juga adalah merupakan faktor tekanan yang sangat stress kepada guru-guru. Dapat beliau tersebut adalah sama dengan apa yang dilaporkan dari penyelidikan di United Kingdom (Farber,B. & Miller, J., 2012) dan di Amerika Syarikat (Tokalkar, P. dan Coorert, M. D. 2014). Dapatan ini menerangkan bahawa kecewanya guru-guru yang telah bertungkus-lumus menyediakan rancangan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mengajar sama ada di sekolah atau di luar sekolah untuk menyampaikan yang terbaik kepada pelajar, tetapi terpaksa berhadapan dengan pelajar yang tidak kisah terhadap pelajaran serta tidak mahu membuat kerja rumah dan memiliki sikap sambil lewa.

2.3 TEKANAN KERJA DARI KAJIAN DALAM NEGARA

Kajian berkaitan dengan tekanan kerja atau stres kerja yang melibatkan guru telah banyak dijalankan di negara kita pada masa sekarang. Ini disebabkan isu tekanan kerja atau stres yang dialami oleh guru semakin mendapat perhatian memandangkan banyak perubahan dalam dunia pendidikan yang menyebabkan ramai kalangan guru merungut dengan dunia pekerjaan mereka.

Kajian yang dilakukan oleh Mohd Sazali Noordin (2017), berkaitan stress pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah menengah Kuala Kangsar, Perak yang melibatkan 235 responden dari lapan buah sekolah di Daerah Kuala Kangsar menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara stres pekerjaan yang dialami oleh guru dengan faktor demografi seperti jantina, status perkahwinan,umur, tempoh perkhidmatan, kelayakan akademik dan lokasi sekolah mengajar. Walaubagaimanapun terdapat perhubungan yang signifikan antara stres dengan punca yang menyebabkan stres di mana punca utamanya ialah skim perkhidmatan.

Selain itu, jumlah waktu mengajar dan tekanan masa yang terhad dalam tugas juga menyebabkan guru mengalami ketegangan. Guru juga terpaksa membuat persediaan mengajar, menyemak buku latihan, kerja-kerja perkeranian seperti

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mengisi borang, menaip surat, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat persatuan, kelab dan sukan. Di samping situasi pekerjaan, begitu juga tingkah laku murid dan keperluan menjadi nilai standard sesebuah sekolah (Ahmad Azhari, 2016).

Dalam kajian yang dijalankan oleh Rosmawati Abdullah (2015), tentang tekanan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah pula menyatakan faktor-faktor kerjanya meliputi faktor persekitaran kerja, bebanan tugas, peluang perkembangan kerjaya, perhubungan dalam organisasi dan tingkah laku pelajar. Dapatannya menunjukkan punca yang merupakan faktor utama ialah dari kategori tingkah laku pelajar seperti murid tidak sopan, tidak berdisiplin dan tidak berminat untuk belajar. Akan tetapi Mokhtar (2018), dalam kajiannya menunjukkan kelima-lima faktor yang dikaji iaitu salah laku pelajar, beban tugas, kekurangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan sama-sama penting di dalam menyumbang kepada tekanan kerja guru.

Hamedi (2012) mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan stres di kalangan guru dan petanda-petanda stres yang dialami oleh guru. Dalam kajian ini, faktor yang dikaji adalah peraturan sekolah, ciri tugas guru, hubungan interpersonal dan masalah murid. Sampel yang dipilih adalah berdasarkan rawak berkelompok. Guru-guru yang dipilih sebagai subjek kajian adalah guru yang telah berkhidmat sekurang-kurangnya selama setahun di sekolah masing-masing telah dilantik oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (SPP). Data yang diperolehi dianalisis melalui program computer SPSS-X.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dapatan kajian menunjukkan bahawa punca stres yang utama ialah faktor-faktor daripada ciri masalah murid iaitu purata minnya 3.30, kedua faktor-faktor daripada ciri tugas guru iaitu minnya 2.93, ketiga faktor-faktor daripada ciri hubungan interpersonal iaitu purata minnya 2.45. Dapatan kajiannya menunjukkan tiada hubungan signifikan di antara stres guru dengan faktor-faktor demografi.

Menurut Noran Fauziah, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie' & Rahil Mahyuddin (2012) juga telah menjalankan satu kajian tentang stres dalam kalangan guru wanita yang mengajar mata pelajaran Kemahiran Hidup dari daerah Hulu Langat, Selangor Darul Ehsan. Objektif kajiannya ialah untuk menentukan tahap stres dalam kalangan guru-guru tersebut dan untuk memberi penerangan stres dari dua pembolehubah bebas, iaitu beban kerja dan faktor pelajar. Data telah diperolehi melalui soal selidik yang telah dibentuk khas untuk mengukur stres , beban kerja dan faktor pelajar. Melalui soalan terbuka pula, kajian ini juga telah mendapatkan maklumat tentang faktor-faktor lain yang menyebabkan stres. Dapatan kajian menunjukkan 50 peratus daripada responden berada dalam kategori tidak stres dan yang 50 peratus lagi berada dalam keadaan stres. Apabila analisis regresi dibuat ke atas stres, didapati sebanyak 72 peratus daripada varian stres adalah disebabkan oleh kedua-dua faktor iaitu beban kerja dan faktor pelajar.

Arsyad (2013) pula, dalam kajiannya mendapati kebanyakan guru (87.7%) mengalami tahap tekanan kerja sederhana, (12.3%) guru mengalami tahap tekanan kerja tinggi dan tiada guru yang mengalami tahap tekanan kerja rendah. Analisis adalah berdasarkan lima faktor yang dikaji iaitu salah laku murid, kekangan masa dan sumber, bebanan tugas, penghargaan dan perhubungan antara rakan setugas.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian ini menunjukkan bahawa tiada perbezaan tahap tekanan kerja yang siginifikan yang wujud baik dari segi sekolah, umur, jantina, pengalaman kerja dan bidang mata pelajaran utama guru mengajar.

Menurut Mazita Mazlan (2015), pihak pentadbir sekolah juga merupakan salah satu faktor yang membawa tekanan kerja kepada guru. Kegagalan pihak pentadbir memahami akan masalah guru serta kurang pengawalan personal boleh merosakkan kualiti pendidikan yang akan diterima oleh pelajar. Bagi kajian Hamzah Said (2014) tentang tekanan kerja guru di daerah Klang menunjukkan faktor pelajar, beban tugas dan kekurangan masa menjadi punca utama yang menyebabkan tekanan kepada guru.

Zakiah (2015) telah mengkaji tahap dan punca stres kerja di kalangan 78 orang guru Sekolah Rendah Zon Bandar di daerah Kota Tinggi, Johor. Beliau mendapati bahawa faktor kekangan masa dan sumber telah muncul sebagai faktor stres yang paling ketara, diikuti oleh faktor salah laku murid, beban tugas, penghargaan dan hubungan interpersonal. Seramai 48 orang responden mengalami stres yang sederhana, 20 orang responden tertekan pada tahap tinggi dan 10 orang responden mengalami stres yang rendah. Secara keseluruhannya, responden-responden beliau telah mengalami stres pada tahap sederhana.

Bagi Ramli (2013), telah menjalankan kajian terhadap 53 orang guru-guru bengkel bersiswazah dan bukan siswazah di sekolah-sekolah menengah di Daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan untuk mengenal pasti tahap dan punca stres kerja guru. Dalam kajiannya, empat faktor stres guru telah dikaji iaitu faktor salah laku pelajar, perhubungan interpersonal, penghargaan dan kekangan masa dan sumber. Hasil

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kajian menunjukkan faktor salah laku murid dan penghargaan telah menyebabkan stres yang tinggi kepada responden. Manakala dua faktor yang lain telah menyumbang stres yang sederhana kepada responden. Di samping itu, faktor salahlaku pelajar telah dikenal pasti merupakan punca stres guru yang paling ketara, diikuti oleh faktor penghargaan, hubungan interpersonal dan kekangan masa dan sumber.

Kajian yang dijalankan oleh Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor & Mohd Burhan Ibrahim (2013), turut membuktikan bahawa beban kerja dan kekangan masa merupakan punca utama dalam menyebabkan stres kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Johor Bahru dengan skor min tertinggi berbanding dengan faktor-faktor lain seperti salah laku pelajar, keadaan tempat kerja yang tidak memuaskan dan ethos sekolah yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini memberi skor min yang lebih kurang berbanding dengan faktor beban kerja dan kekangan masa.

Chua Bee Seok (2014), telah menjalankan satu kajian berkaitan stres pekerjaan, kepuasan kerja, masalah kesihatan mental dan strategi daya tindak ke atas 140 orang guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah di sekitar Kota Kinabalu, Sabah. Alat kajian yang digunakan adalah "*Occupational Stress Indicator*" (OSI) versi Bahasa Melayu. Dapatan kajian menunjukkan Sumber stres 'terlalu banyak kerja' dilaporkan merupakan sumber stres yang paling dirasai oleh guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah yang dikaji. Manakala dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan di antara guru lelaki dan guru perempuan sama ada dalam sumber-sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja ataupun masalah kesihatan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mental. Keputusan ini menunjukkan strategi daya tindak tidak memberi kesan dalam hubungan antara keenam-enam sumber stres pekerjaan (faktor intrinsik dalam kerja, peranan dalam pengurusan, hubungan dengan orang lain, kerjaya dan pencapaian, iklim dan sruktur organisasi dan halangan kerja/rumah) dengan masalah kesihatan mental.

Dalam kajian Rozainum Ahmad (2016), faktor-faktor stres adalah faktor- faktor interpersonal, faktor diri, faktor organisasi, faktor kekurangan sumber dan factor luaran. Punca-punca stres berbeza antara satu individu dengan individu yang lain. Menurut beliau, punca-punca stres adalah dikategorikan iaitu individu, interpersonal organisasi, masyarakat dan lain-lain iaitu budaya, negara, antarabangsa atau sejagat. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru pelatih terpaksa melalui jadual tugasan dan latihan yang padat dan ketat di maktab-maktab perguruan. Dalam kajian itu juga, guru-guru pelatih mengalami stres apabila mereka di tempatkan jauh dari kampung halaman mereka sendiri. Kajian ini merangkumi 208 pelatih di dua buah maktab perguruan di selatan tanah air.

Menurut Tee Sook Kim (2016), turut menjalankan berkaitan stres kerja dalam kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Faktor stres kerja yang dikaji termasuklah factor salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, penghargaan dan perhubungan interpersonal. Seramai 92 orang guru aliran teknik dari sembilan buah sekolah menengah teknik di tiga buah negeri, iaitu Johor, Melaka dan Negeri Sembilan telah dipilih secara rawak (kluster atas kluster) untuk dilibatkan dalam kajian ini. Instrumen kajian yang digunakan ialah "*Teacher Stress Inventory*" yang dibentuk oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) yang telah diubahsuai oleh Mokhtar

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(2018), Mazlan (2012) dan juga penyelidik sendiri. Kajian rintis telah dijalankan dikalangan 20 orang guru aliran teknik di sebuah sekolah menengah teknik di daerah Johor Bahru. Darjah kebolehpercayaan bagi instrumen yang digunakan dalam kajian ialah 0.982.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap stres kerja dalam kalangan responden berada pada tahap yang sederhana. Faktor salah laku pelajar telah dikenal pasti sebagai faktor utama stres kerja dalam kalangan responden diikuti oleh factor beban tugas, faktor kekangan masa dan sumber, faktor penghargaan dan factor perhubungan interpersonal. Kelima-lima faktor ini telah menyebabkan stres kerja yang sederhana pada guru aliran teknik yang terlibat. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan stres kerja yang signifikan dalam kalangan responden mengikut jantina, status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi. Di samping itu, stres kerja responden juga dibuktikan tidak berhubung secara signifikan dengan umur, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan mereka.

Menurut Woo Sew Fun (2014), telah menjalankan kajian berkaitan faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) di Wilayah Persekutuan. Seramai 50 orang guru dari tiga buah sekolah telah dipilih sebagai responden kajian ini. Instrumen kajian yang digunakan ialah set soal selidik "*Teacher Stres Inventory*" yang digunakan oleh Boyle, Borg, Falzon & Baglioni (1995) dan telah diubahsuai oleh Mokhtar (2018). Hasil daripada penyelidikan tersebut menunjukkan bahawa guru-guru mengalami tekanan pada tahap sederhana. Manakala dari segi faktor-faktor pula mendapati bahawa semua faktor yang dikaji iaitu faktor

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

karenah pelajar, faktor bebanan tugas, faktor kekangan masa dan faktor penghargaan menunjukkan stres yang dialami hanya pada tahap sederhana sahaja. Dalam kajian Chun Cheng Chuan (2011) menyatakan bahawa secara umum dapatan kajian menunjukkan faktor yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru ialah pelajar yang ingkar mematuhi arahan, suka mengeluarkan kata-kata kesat, terlalu banyak kerja lain yang dibebankan, membuat kerja-kerja perkeranian, pengagihan tugas yang tidak seimbang dan tidak ada masa berehat. Tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Jasmani pula adalah pada tahap yang memuaskan. Dapatan turut menunjukkan tidak terdapat hubungan di antara tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Jasmani.

Azizi Yahaya dan Mazeni Ismail (2014) telah menjalankan satu kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres dalam kalangan guru sekolah menengah di Malaysia. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap dan faktor-faktor yang menyebabkan stres di kalangan guru sekolah-sekolah menengah. Seramai 400 orang guru dari 16 buah sekolah menengah di empat buah negeri yang dipilih secara kelompok atas kelompok yang terdiri daripada soal selidik lebihan kerja, hubungan interpersonal dan persekitaran kerja (*Adminstrative Stress Indeks – ASI*) dan soal selidik ketandusan emosi, depersonalisasi dan kejayaan diri (*General Health Questionnaire – GHQ*). Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan antara faktor-faktor stres dalam kalangan guru lelaki dan perempuan di sekolah menengah. Para guru menyatakan bahawa tahap stres guru secara keseluruhannya berada pada tahap yang sederhana. Faktor kejayaan diri

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

merupakan faktor yang paling mempengaruhi stres guru. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor stress dengan umur, bilangan anak dan pengalaman seseorang guru, tetapi didapati faktor kejayaan diri terdapat hubungan dengan pengalaman.

2.4 KONSEP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU

Tiada definisi yang khusus terhadap istilah tekanan kerja. Pengkaji-pengkaji tidak mencapai kata sepakat secara tepat maksud tekanan kerja. Menurut Syed Sofian dan Rohany Nasir (2010), tekanan kerja guru ialah emosi negatif seperti kemarahan, keresahan, ketegangan, kekecewaan dan kemurungan yang dialami oleh seseorang guru akibat daripada aspek tugas guru yang dipersepsikan ancaman terhadap kebahagiaan atau kesejahteraan psikologi dan fizikal. Sapora Sipon (2010) menyatakan tekanan kerja sebagai satu proses tindak balas yang tingkah laku, emosi, mental dan fizikal disebabkan oleh tekanan yang berlarutan, pertambahan tekanan atau tekanan baru, yang lebih kuat daripada daya tindak atau kawalan secara signifikan.

Takrifan yang diberikan oleh Chan, Chen, & Chong, (2010) kepada tekanan kerja guru ialah pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kemarahan, dan kedukacitaan, yang bersebab daripada aspek-aspek pekerjaan sebagai seorang guru. Tekanan kerja kerap berlaku sama ada secara sedar atau tidak. Kekuatan untuk menghadapi tekanan bergantung kepada kemampuan seseorang individu.

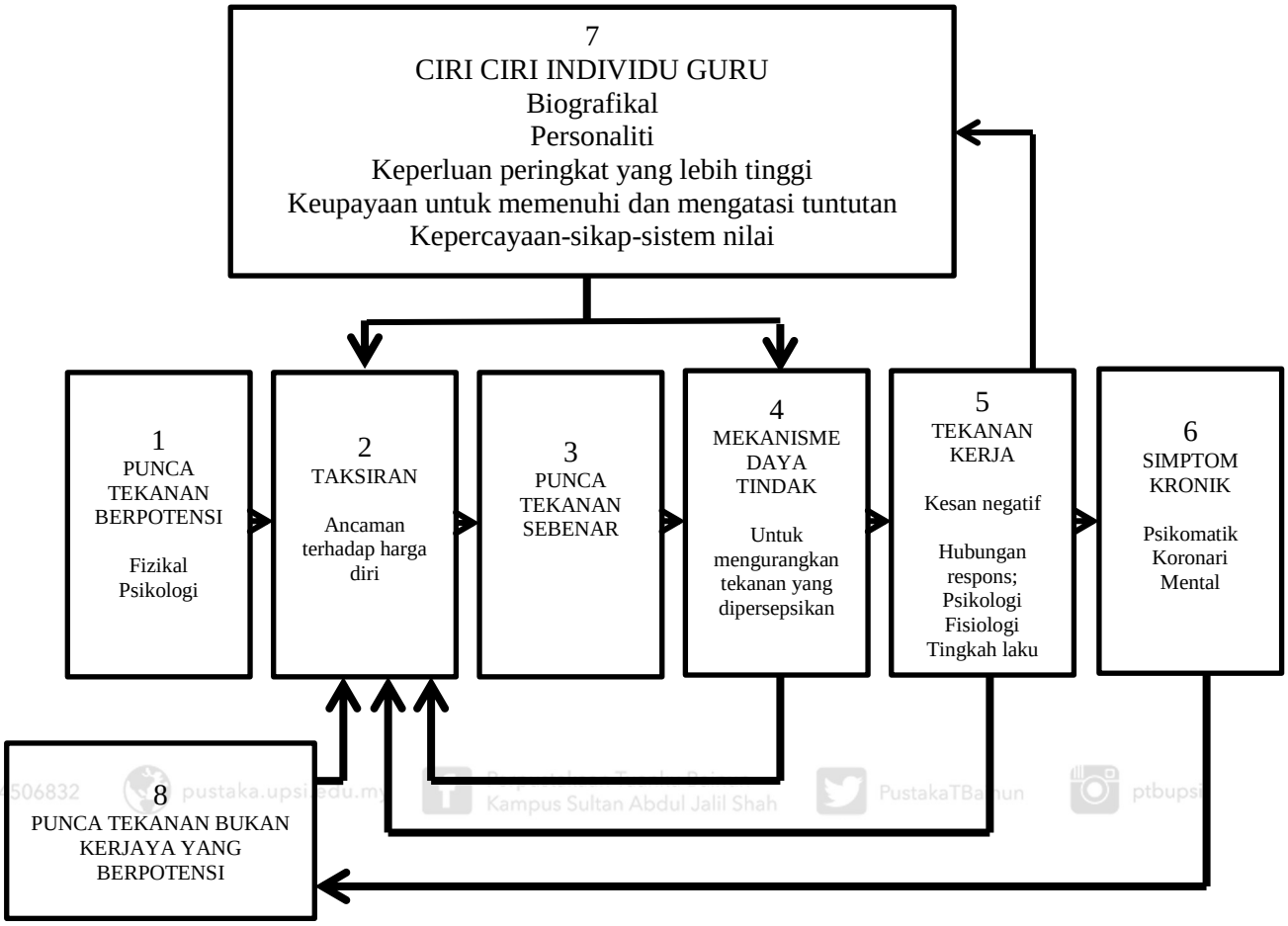
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mengikut Dollard, dan Bakker, (2010), tekanan terjadi apabila berlakunya ketidakseimbangan di antara tuntutan dan kemampuan seseorang individu. Bagi individu yang mempunyai tahap kawalan yang rendah, ianya sering menghadapi tekanan yang lebih berbanding mereka yang melihat sesuatu tuntutan daripada persekitaran secara yang lebih positif. Satu model tekanan kerja guru telah dibentuk oleh Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi (2010) sebagai asas kepada kajian mengenai tekanan kerja dalam kalangan guru dan disiplin lain. Model ini dibentuk dengan berpegang kepada konsep tekanan kerja guru sebagai satu sindrom gerak balas terhadap kesan negatif seperti kemarahan dan kemurungan yang dialami oleh para guru. Selain daripada itu, potensi perubahan psikologikal patogenik dan biokimia yang berpunca daripada aspek pekerjaan guru dan perantara yang dipersepsikan turut mendatangkan ancaman terhadap harga diri atau kesempurnaan diri guru tersebut. Daya tindak untuk mengawal atau menangani ancaman akan digiatkan untuk mengurangkan sesuatu ancaman yang dipersepsikan(Rujuk Rajah 2.1).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 2.1. Model Tekanan Kerja Guru

(Sumber: Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi (2010)

Berdasarkan model di atas, Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi (2010) membezakan antara punca tekanan kerja berpotensi (1) daripada punca tekanan kerja sebenar (3). Punca tekanan kerja berpotensi ialah aspek-aspek objektif kerja guru seperti beban tugas yang banyak dan kebisingan yang memungkinkan tekanan kerja berlaku (5). Punca tekanan kerja berpotensi hanya

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

akan menyebabkan tekanan kepada guru jika ianya dianggap oleh guru sebagai ancaman kepada harga diri dan kesejahteraan dirinya (2). Penilaian yang dibuat oleh guru terhadap tuntutan ke atasnya bergantung kepada interaksi di antara ciri-ciri individu (7) dan tanggapan guru itu sendiri.

Punca tekanan kerja sebenar merupakan subset kepada punca tekanan berpotensi. Ianya masih wujud di dalam persekitaran guru, tetapi dianggap secara berlainan daripada baki set punca tekanan kerja berpotensi yang lain. Mekanisma daya tindak (4) merupakan keupayaan individu untuk menangani punca tekanan sebenarnya oleh individu. Tekanan guru adalah berkaitan secara langsung dengan tahap ketidakupayaan mekanisma daya tindak menangani punca tekanan sebenar dan sejauhmana tahap guru mentafsir ancaman. Jelasnya tekanan dilihat sebagai respon terhadap pengaruh negatif seperti kemarahan, kemurungan, yang biasanya akan diikuti oleh keadaan lain yang dianggap sebagai tindakbalas berkaitan dengan tekanan kerja guru (5). Respon-respon ini boleh berupa perubahan psikologi seperti ketidakpuasan kerja, perubahan fisiologi seperti tekanan darah tinggi, atau perubahan tingkah laku seperti tidak hadir bekerja.

Tekanan kerja dalam kalangan guru bukan sahaja berpunca daripada beberapa faktor seperti beban tugas, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, keperluan penghargaan dan hubungan personal guru tersebut. Malah ciri demografi seseorang guru tersebut seperti jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar dan pendapatan turut mempunyai kaitan dengan tekanan kerja. Daya tindakan seseorang terhadap tekanan akan menentukan tinggi rendahnya aras tekanan kerja yang dihadapinya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam usaha merealisasikan Wawasan 2020 bagi melahirkan mutu pendidikan bermutu tinggi dan cemerlang, Malaysia memerlukan golongan pendidik yang mempunyai daya usaha yang tinggi, cekap, cerdas dan berproduktiviti tinggi. Matlamat ini hanya dapat dicapai sekiranya guru tidak mengalami pelbagai cabaran dan tekanan di tempat kerja. Cabaran yang tidak dapat diatasi oleh para guru boleh menyumbang kepada tahap tekanan kerja yang tinggi. Fisher, M. H. (2011) menyatakan bahawa tekanan kerja dalam kalangan guru merupakan satu halangan kepada produktiviti kerja yang baik dan memberi kesan kepada fizikal dan psikologikal guru. Di antara kesan yang wujud ialah ketidakhadiran guru untuk bertugas di sekolah. Tekanan kerja juga dilihat sebagai punca kepada penurunan kualiti kerja dan keinginan meninggalkan profesion tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.5 TEORI-TEORI TEKANAN KERJA

Di antara teori-teori yang akan dibincangkan dalam kajian ini ialah Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995), Teori Selye (1974), Model Teori Jaafar Muhamad (2010), Model Tekanan Kyriacou dan Sutcliffe (1978), Teori Maslow (1954) dan Teori Alderfer (1972).

2.5.1 Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995)

Model yang dibentuk oleh Boyle, Borg, Falzon & Baglioni berpandukan kepada lima sumber yang mempengaruhi tekanan di kalangan guru. Lima sumber itu ialah beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran dan perhubungan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dengan rakan sekerja yang kurang baik. Berdasarkan Model Tekanan Guru, kelima-lima faktor iaitu bebanan kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran, perhubungan kurang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kepada guru. Walau bagaimanapun dalam kajian yang mereka lakukan berpendapat bahawa di antara lima faktor utama ini, bebanan kerja dan salah laku pelajar menjadi penyumbang utama terhadap tekanan yang dialami oleh guru berkenaan dan diikuti oleh faktor-faktor lain.

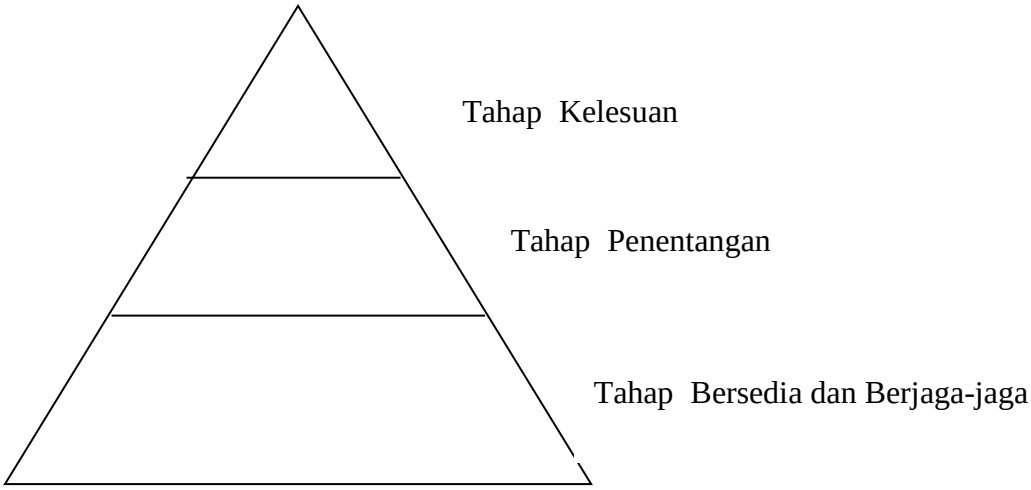
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.5.2 Teori Selye (1974)

Satu teori tentang fenomena tekanan dan aspek biologikal telah diutarakan oleh Selye (1974). Teori ini adalah tindak balas yang tidak spesifik oleh tubuh terhadap apa-apa rangsangan atau permintaan. Dan ia dikenali sebagai Sindrom Adaptasi Am**.** Ia dikatakan Am kerana tindak balas dihasilkan oleh tubuh adalah sama kepada apa-apa bentuk rangsangan menyebabkan tekanan. Ia pula dinamakan sindrom kerana manifestasi reaksi adalah berkaitan antara satu sama lain. Terdapat tiga tahap asas perkembangan yang berlaku semasa tekanan berlaku iaitu tahap bersedia dan berjaga-jaga, tahap penentangan dan tahap kelesuan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 2.2. Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum.

(Sumber: Selye, H., *The Stress Of Life, 1976*)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Apabila wujudnya tekanan pada kali pertama, untuk kadar jangka masa yang mempunyai tahap rintangan yang lebih rendah dari tahap normal. Tekanan darah naik apabila berlakunya gangguan dalam perut. Tekanan jangka pendek dapat diselesaikan pada peringkat ini. Tekanan ini dikenali juga sebagai tindak balas tekanan.

Sekiranya tekanan berterusan disebabkan oleh faktor-faktor di luar kawalan, ia akan mengakibatkan pengurangan ketahanan dan simptom fizikal yang serius akan berlaku. Apabila berlakunya tekanan yang tidak dapat dikawal, badan akan kehabisan tenaga dan mengalami keletihan. Apabila di tahap kelesuan, kematian akan berlaku.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.5.3 Model Teori Jaafar Muhamad (2010)

Jaafar Muhamad (2010), telah menekankan tiga kumpulan faktor yang berpontensi mewujudkan tekanan. Tiga kumpulan faktor tersebut adalah faktor persekitaran, faktor organisasi dan faktor personal.

(a) Faktor Persekitaran

Ketidaktentuan persekitaran memberi kesan kepada tingkat tekanan di dalam kalangan pekerja dalam organisasi dan juga reka bentuk struktur organisasi. Faktor-faktor persekitaran terdiri daripada ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi.

(i) Ketidakpastian Ekonomi.

Ketidakpastian ekonomi terjadi akibat perubahan dalam arena perniagaan. Apabila ekonomi meleset, masyarakat menjadi bertambah bimbang dengan kehidupan mereka dan boleh meningkatkan tahap tekanan.

(ii) Ketidakpastian Politik.

Ancaman dalam sistem politik dan perubahan dalam struktur pemerintahan negara boleh menjadi rangsangan kepada tekanan. Pekerja akan menjadi bimbang dan tidak selamat apabila keadaan politik tidak menentu.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(iii) Ketidakpastian teknologi.

Inovasi yang baru menjadikan kaedah dan pengalaman para pekerja ketinggalan zaman dan tidak sesuai digunakan lagi pada waktu ini.

(b) Faktor Organisasi

Faktor-faktor organisasi yang menjadi punca tekanan ialah struktur organsasi, perubahan organisasi, politik organisasi, kekaburan organisasi, beban kerja yang berlebihan, kebosanan kerja dan kurang sokongan kumpulan (Hoglund, W. L. G., Klingle, K. E. & Hosan, N. E. (2015)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(i) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merujuk kepada penyusunan dan perhubungan yang sistematik antara jabatan dan kedudukan seseorang dalam organisasi.(Jennings, P., Snowberg, K., Coccia, M., & Greenberg, M. (2011). Individu di peringkat atasan akan tertekan dengan persaingan hebat, perebutan syer, pasaran bon, permintaan pengguna yang menurun, peraturan baru oleh kerajaan yang menyekat jualan firma dan sebagainya. Penyelia dan pengurus daerah yang berada di peringkat pertengahan akan tertekan dengan arahan dari pihak atasan serta aduan-aduan dari

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

peringkat bawahan yang mempunyai kakitangan kurang mahir. Bagi peringkat bawahan, mereka mungkin tertekan dengan dasar dan peraturan organisasi yang terlalu banyak dan mengelirukan.

(ii) Perubahan Organisasi

Dari segi kebudayaan perubahan organisasi adalah teknologi dan dasar organisasi boleh memecahbelahkan aliran kerja dan perhubungan antara pekerja (Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (2016). Sesuatu perubahan akan menyebabkan tekanan kerana individu mempunyai keperluan dan kehendak yang berbeza. Ia akan menjadi lebih serius apabila perubahan dibuat tanpa persetujuan.

(iii) Politik organisasi

Politik organisasi merupakan kebolehan pihak atasan pengurusan menekankan politik dalam menentukan kedudukan mereka dalam hierarki pengurusan (Myer, J., Mann, M., & Becker, B. (2011). Pihak atasan akan memilih untuk berpihak kepada orang yang berpengaruh dan berwibawa untuk kepentingan kerjaya. Sekiranya ia berlanjutan, individu akan mengalami tekanan dari masa ke semasa.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(iv) Kekaburan Peranan

Sekiranya seseorang itu tidak dapat maklumat yang cukup mengenai peranan kerja atau apabila ia tidak mendapat penjelasan tentang objektif peranannya, pandangan atau harapan rakan sekerja terhadap peranan dan skop tanggungjawab kerja, maka ia akan menjadi kekaburan peranan (Jaafar Muhamad, 2010). Individu ini akan mengalami kepuasan kerja yang rendah, tekanan kerja yang tinggi dan perasaan bahawa dirinya tidak berguna
dan keyakinan diri turut merosot.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(v) Berlebihan Beban Kerja.

Pekerja menjadi resah dan bingung apabila beban kerja yang berlebihan kerana khuatir sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat disiapkan mengikut masa. Pekerja berkenaan akan mudah berasa tertekan dan marah. Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011) menegaskan bahawa beban kerja dalam sesuatu bidang pekerjaan yang ditanggung oleh seseorang pekerja yang bersifat keterlaluan boleh membawa kepada kesan negatif sama ada terhadap pekerja itu sendiri mahupun kepada organisasi di mana mereka bekerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(vi) Kebosanan Beban Kerja.

Individu-individu yang berasa bosan dan tidak puas dengan kerja, akan mengalami tekanan. Tanda-tanda yang ditunjukkan oleh individu ini adalah peningkatan diri dari segi kebimbangan, kemurungan dan tidakkeselesaan. Individu yang menunjukkan darjah kebosanan yang tinggi dalam pekerjaan, mereka akan berasa bahawa kemahiran dan keupayaan mereka tidak digunakan dengan sepenuhnya dan menganggap kerja mereka kurang kompleks atau tidak mencabar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(vii) Kurang Sokongan Kumpulan

Seseorang dikatakan mempunyai perhubungan dengan satu atau lebih dikatakan sebagai sokongan sosial. Perhubungan ini adalah satu interaksi berperasaan positif saling memahami dan sering menasihati serta menggalakkan antara satu sama lain. Tanpa sokongan dari kawan-kawan, seseorang itu mudah berasa terasing dan rendah diri serta membawa kepada kekecewaan dan tekanan dalam diri individu.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(c) Faktor Personal

Jaafar Muhamad (2010) menyatakan bahawa kebanyakan individu bekerja sehingga jam 5 petang. Masa selebihnya dihabiskan dengan berhubung dengan masyarakat sekitar. Faktor-faktor individu utama yang dianggap personal meliputi faktor bentuk kelakuan, perubahan dalam kehidupan dan konflik peranan.

(i) Bentuk Kelakuan.

Dua jenis bentuk kelakuan adalah kelakuan jenis A dan kelakuan jenis B. Dalam tahun 1970-an, kelakuan jenis A mula dikaji. Kelakuan jenis A merupakan satu penilaian tahap yang paling kerap digunakan. Ia biasanya dikuasai oleh keupayaan menguasai masa. Individu cuba menyiapkan tugas yang banyak dalam masa yang singkat.

Ciri-ciri bentuk kelakuan jenis A adalah:

- Kerja rutin biasanya cuba dilakukan dalam masa singkat
- Tidak sabar untuk menunggu sesuatu kerja hingga selesai
- Individu akan sentiasa bertanya sama ada kerja itu sudah selesai atau sebaliknya.
- Cuba menyelesaikan dua atau lebih perkara secara serentak.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

- Tidak dapat memanfaatkan masa lapang.
- Menilai sesuatu kejayaan dari segi kuantiti.

Kelakuan jenis B adalah berlawanan dengan kelakuan jenis A. Individu bagi kelakuan jenis B tidak menjadikan masa yang singkat sebagai mengukur kejayaan mereka. Antara kelakuan jenis B adalah:

- Tidak tergopoh-gopoh dalam menyelesaikan sesuatu pekara.
- Tidak berasa perlu menonjolkan pencapaian yang diperolehi melainkan ia benar-benar perlu dilakukan.
- Suka bersukan dan bersantai untuk merehatkan badan.
- Boleh berehat tanpa rasa bersalah.

Daripada kajian terbaru kelakuan jenis A lebih cenderung untuk mengalami tekanan semasa dan di luar waktu kerja. Kelakuan jenis A juga lebih berisiko mendapat penyakit jantung atau tekanan darah tinggi. Mereka mempunyai sifat moral yang kronik, berprasangka dan tidak amanah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(ii) Perubahan dalam kehidupan.

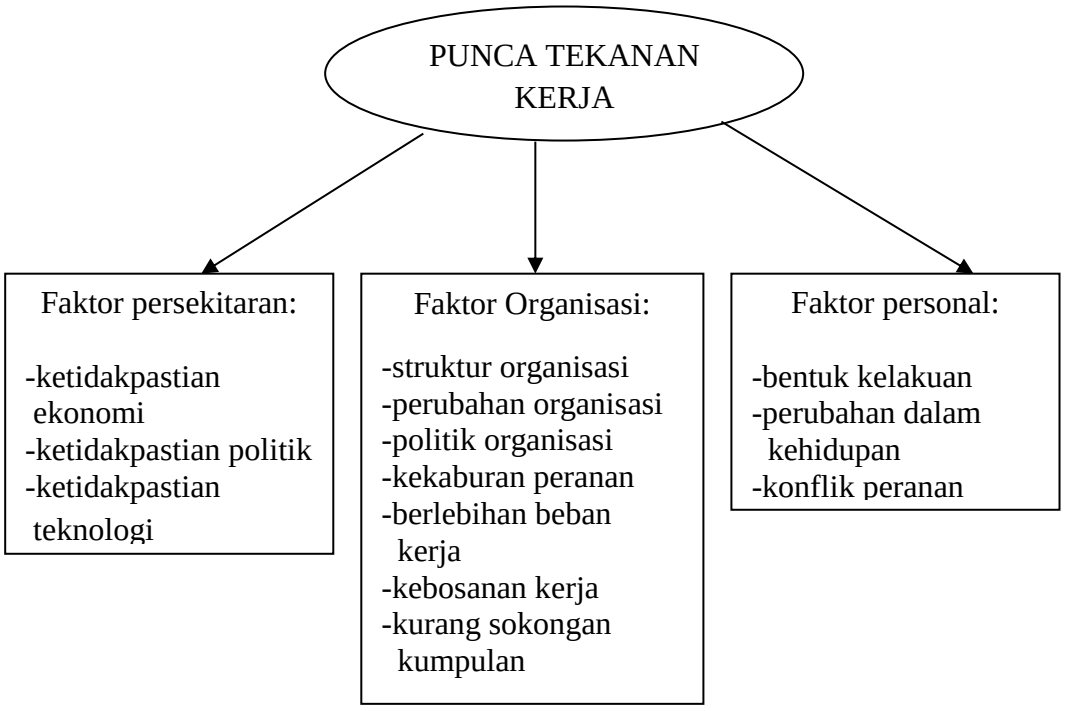
Tekanan kerja mungkin terjadi apabila berlakunya peristiwa-peristiwa yang berlaku dalam kehidupan seseorang. Keadaan ini mempengaruhi prestasi kerja dan menjejaskan prestasi organisasi. Antara peristiwa-peristiwa dalam perubahan kehidupan adalah kematian teman hidup atau pasangan, perceraian, perpisahan, kematian ahli keluarga, perkahwinan, kelahiran dan sebagainya. Thomas, E, Bell, D., Spelman, M., Briody, J. (2015) ada menyebut semakin umur seseorang itu meningkat, semakin sukar seseorang itu untuk bertindak balas dengan tekanans. Hal ini kerana, proses penuaan boleh melemahkan sistem otak yang bertindakm balas dengan tekanan. Maka, proses tindak balas menjadi kurang berkesan.

(iii) Konflik peranan.

Apabila seseorang pekerja diberi arahan yang bertentangan dengan pihak atasan, maka timbullah konflik peranan. Konflik ini wujud apabila norma kumpulan yang tidak rasmi bercanggah dengan kehendak rasmi organisasi. Keadaan ini boleh menjadi tekanan kerana individu berhadapan dengan situasi yang mengelirukan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 2.3. Model Tekanan Kerja. (Sumber daripada Kelakuan Organisasi, Jaafar Muhamad, 2010)

2.5.4 Model Tekanan Kyriacou dani Sutcliffe (1978)

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan konsep tekanan kerja guru adalah satu sindrom gerak balas terhadap kesan negatif seperti kemarahan atau kemurungan guru. Ia berpunca daripada aspek guru dan perantara yang dianggap sebagai mendatangkan ancaman terhadap harga diri atau kesempurnaan diri dan gaya tindak untuk mengawal atau menangani ancaman akan dipraktikkan untuk mengurangkan sesuatu ancaman yang dipersepsikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Model tekanan kerja ini turut membezakan punca tekanan kerja yang berpontesi daripada punca tekanan kerja sebenar. Aspek-aspek objektif kerja guru seperti beban tugas yang banyak dan keadaan bising yang memungkinkan tekanan berlaku merupakan punca tekanan kerja berpotensi. Jika guru menganggapkan punca tekanan kerja berpontesi sebagai ancaman kepada harga diri dan kesejahteraan dirinya, maka ia akan meyebabkan tekanan.

Sekiranya punca tekanan kerja berpotensi telah dianggap sebagai ancaman, maka ia dipanggil punca tekanan kerja sebenar. Punca tekanan kerja sebenar wujud dalam persekitaran guru, cuma tanggapan setiap individu adalah berlainan mengenai punca tekanan kerja. Bagi menangani punca tekanan kerja sebenar, mekanisme daya-daya tindak telah diperkenalkan. Sebahagian daripadanya ditentukan oleh ciri-ciri individu itu sendiri, di mana setiap individu menangani tekanan dengan cara yang berbeza. Tekanan guru selalu dikaitkan dengan tahap ketidakupayaan mekanisme daya tindak, menangani punca tekanan sebenar dan tahap guru mentafsir ancaman.

Tekanan guru dilihat sebagai respon atau tindak balas terhadap pengaruh negatif seperti kemarahan dan kemurungan yang biasa disusuli dengan keadaan lain yang dianggap sebagai respon

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berkaitan dengan tekanan guru. Respon-respon ini merupakan perubahan psikologi seperti ketidakpuasan kerja, perubahan fisiologi seperti tekanan darah tinggi atau perubahan tingkah laku seperti tidak hadir bekerja.

Model tekanan kerja menerangkan bahawa tekanan guru adalah hasil daripada tanggapan atau taksiran guru terhadap tuntutan-tuntutan yang dibuat terhadap dirinya, ketidakupayaan atau kesukaran memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut dan apabila seseorang gagal memenuhinya merupakan ancaman kepada kesejahteraan mental dan fizikal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun PustakaTBainun ptbupsi

2.6 KAJIAN KAJIAN LEPAS YANG BERKAITAN

Tekanan kerja yang dihadapi oleh guru dikatakan bukan sahaja berasal daripada faktor persekitaran malah turut menjadi puncanya adalah psikologi dan ciri demografi seseorang guru tersebut (Aguayo, R., Vargas, C., de la Fuente, E.I., & Lozano, L.M. (2011). American Institute for Stress (2015) telah menjalankan satu kajian ke atas 2135 orang guru di Newcastle yang terdiri daripada 1003 (47%) orang guru lelaki dan 1132 (53%) orang guru wanita. Dapatan kajian mendapati bahawa guru wanita adalah lebih menghadapi tekanan kerja dibandingkan dengan guru lelaki terutamanya guru wanita yang telah berkahwin.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Antara sebab yang telah dikemukakan ialah guru wanita terpaksa menguruskan kerja rumahtangga seperti mengemas rumah, memasak dan menguruskan anak yang sedang bersekolah di samping menjalankan tugas sebagai guru di sekolah. Guru wanita juga akan lebih menghadapi tekanan kerja apabila berhadapan dengan pelajar yang nakal dan tidak menumpukan perhatian dalam kelas serta keadaan kelas yang tidak dapat dikawal.

Pengalaman mengajar turut menjadi satu penentu sama ada seseorang guru itu akan menghadapi tekanan kerja atau tidak. Kajian Biglan, A., Layton, G.L., Jones, L.B., Hankins, M., & Rusby, J.C. (2013) ke atas 3254 orang guru wanita mendapati bahawa guru wanita yang mempunyai pengalaman mengajar lebih daripada 10 tahun akan kurang menghadapi masalah tekanan kerja jika dibandingkan dengan guru wanita yang mempunyai pengalaman mengajar yang kurang daripada 10 tahun. Guru wanita yang mempunyai pengalaman mengajar lebih daripada 10 tahun didapati akan lebih mahir dalam menghadapi pelbagai perangai pelajar daripada mereka yang kurang berpengalaman mengajar. Mereka juga dikatakan dapat menguasai kemahiran-kemahiran dalam mengawal kelas dan menghadapi pelajar yang mempunyai masalah tingkah laku. Hasil temubual pengkaji dengan responden mendapati bahawa kemahiran-kemahiran seperti ini tidak dapat dipelajari di dalam bilik kuliah tetapi adalah melalui pengalaman apabila menghadapi situasi yang sebenarnya dalam kelas.

Dapatan yang lebih kurang sama turut diperolehi dalam situasi di Malaysia. Kajian Woo Sew Fun, (2014) ke atas 200 orang guru daripada 10 sekolah mendapati bahawa guru wanita lebih tertekan dalam menjalankan tugas berbanding dengan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

guru lelaki. Di samping itu, guru yang berumur lebih daripada 35 tahun tertekan berbanding mereka yang berumur kurang dari 34 tahun. Dapatanya bercanggah dengan Brunsting, N.C., Sreckovic, M.A., & Lane, K.L. (2014) di mana beliau mendapati bahawa guru yang berpengalaman menghadapi lebih tekanan berbanding dengan guru yang kurang berpengalaman.

Profesion perguruan adalah profesion yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Ini dibuktikan daripada dapatan kajian yang telah dibuat oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Pelbagai dimensi faktor boleh menimbulkan tekanan kerja. Coman, D., Alessandri, M., Gutierrez, A. Novotny, S. , Boyd, B., Hume, K., Sperry, L., & Odom, S. (2013) merumuskan lima faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja guru iaitu:

a) Salah laku pelajar

b) Kekangan masa dan sumber

c) Keperluan penghargaan

d) Hubungan antara personal yang buruk dan ;

e) Bebanan tugas

Kajian Zakiah Arshad (2015) ke atas 710 orang guru mendapati faktor yang menjadi penyumbang utama kepada tekanan kerja guru ialah beban tugas dan salah laku pelajar berbanding faktor lain. Zakiah Arshad (2015) mengaitkan simptom tekanan kerja dengan pengurusan bilik darjah yang kurang kawalan dari segi tingkah laku.Keadaan ini boleh menyebabkan kelesuan *(burnout)*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

yang memungkinkan guru memerlukan masa untuk berehat. Petunjuk kepada keadaan ini ialah ketidakhadiran yang tinggi dan kehendak untuk bercuti lebih daripada biasa . Hal ini dari satu sudut akan merugikan organisasi pendidikan itu sendiri.

Beban kerja yang membawa maksud terlalu banyak tugas yang perlu disiapkan, masa yang terlalu panjang, dan tekanan masa. Menangani hubungan staf merujuk kepada masalah hubungan interpersonal di antara staf, staf yang berasa tidak puas hati dan kurangnya penghargaan dan staf. Untuk melihat persepsi guru-guru terhadap faktor-faktor yang menyumbangkan kepada tekanan emosi guru berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai guru, Ramli Jusoh (2013) telah menjalankan satu kajian tentang tekanan kerja guru di beberapa buah sekolah menengah terpilih di Kuala Lumpur. Responden kajiannya seramai 165 orang yang dipilih secara rawak. Beliau mengukur tahap tekanan di dalam tiga kategori iaitu, tekanan yang berpunca daripada peranan, tugas dan persekitaran.

Dapatannya menunjukkan faktor utama yang menjadi punca kepada tekanan kerja guru ialah berkaitan dengan tugas pentadbiran yang mana guru-guru mempunyai kuasa kawalan yang terhad dan juga bebanan kerja yang agak berat. Di antara guru dimestikan menyemak buku-buku latihan, hasil kerja bukan berbentuk latihan, membuat alat bantu mengajar, menyediakan lembaran kerja, menyediakan soalan-soalan peperiksaan, menyediakan ujian bulanan, menulis rancangan pengajaran tahunan, mingguan dan harian, mengisi borang-borang tertentu tentang maklumat pelajar serta melaksanakan acara-acara hari penyampaian hadiah dan mesyuarat agung PIBG. Secara keseluruhannya, majority

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

guru yang terlibat di dalam kajiannya mengalami tahap tekanan kerja yang sederhana.

Punca tekanan kerja dan tahap tekanan serta strategi yang digunakan untuk menangani tekanan dan hubungan di antara aras tekanan dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik universiti telah dikenal pasti dalam kajian Abu Bakar Hashim (2015). Dengan menggunakan "*Life Stress Scale",* 305 responden lelaki dan 109 responden perempuan diminta mengenal pasti lima punca utama yang menyebabkan tekanan dalam kehidupan mereka secara am dan di tempat kerja. Dapatannya mendapati 74.1% mengalami tekanan yang sederhana dan 10.4% mengalami tekanan kerja yang serius. Responden menyatakan beban kerja merupakan punca yang signifikan menyebabkan tekanan di dalam hidup mereka, dan melakukan penyelidikan adalah punca utama tekanan semasa bekerja.

Pada masa kini, tanggungjawab guru di sekolah ialah mengajar pelajar bersukan, berolahraga, membimbing mereka dalam persatuan atau kelab, mengawasi displin dan sebagainya.Selain daripada itu, guru turut diberi tugas seperti guru penasihat persatuan, setiausaha sukan sekolah, setiausaha peperikasaan,jawatan-jawatan penting dalam Persatuan Ibu bapa dan Guru (PIBG).

Salah laku pelajar adalah suatu perkara yang sering diberi perhatian oleh kebanyakan sekolah. Guru sering menyatakan bahawa kemampuan untuk mengawal dan mentadbir bilik darjah adalah diberi keutamaan (Md Zabid Abdul Rashid, Juradah Abu Bakar dan Rahim Abdullah. (2010). Ahmad Johari Sihes dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ng Gek Lui. (2013) mendapati antara punca 33.8% daripada responden mereka mengalami aras tekanan di antara tinggi dan sangat tinggi adalah disebabkan oleh salah laku pelajar.

Asraf Mubarak Atan. (2013) mengkaji hubungan di antara polisi disiplin, salah laku pelajar dan tekanan kerja untuk menguji sama ada perubahan polisi disiplin di sekolah mampu mengurangkan tekanan kerja guru. Dapatan kajian menunjukkan walaupun program disiplin mampu mengurangkan tekanan kerja guru, tetapi ianya masih gagal untuk mengurangkan masalah salah laku pelajar. Keadaan ini menggambarkan masalah tekanan kerja guru akan berterusan kerana masalah disiplin pelajar menjadi satu puncanya. Begitu juga dalam kajian yang dijalankan oleh Hasmori, A. A., et al. (2011), beliau dapati bahawa faktor yang dominan dalam menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan responden beliau adalah salah laku pelajar. Secara amnya, aras tekanan kerja guru adalah pada aras sederhana dan tinggi, di mana 40% responden mengalami tekanan tinggi dan sangat tinggi, 40% sederhana, 17% mengalami tekanan rendah dan 2 % tidak menghadapi masalah tekanan kerja.

Faktor salah laku pelajar menambahkan lagi tekanan yang dihadapi oleh para guru. Kementerian Pelajaran Malaysia (2012). menyatakan di antara punca-punca yang menyebabkan tekanan kerja guru termasuklah tingkah laku pelajar, latihan guru, kekurangan kemahiran mengajar, rasa tidak diperlukan, organisasi yang sangat longgar, kritikan terhadap program sekolah, peralatan dan bangunan sekolah, pencerapan pengajaran pembelajaran, kebisingan, hubungan yang buruk antara staf, hubungan yang buruk dengan ibu bapa, status guru di dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

masyarakat, dan saiz kelas yang besar. Di antara faktor yang paling ketara menyebabkan tekanan kerja ialah bebanan mengajar, tidak cukup masa, rasa tidak diperlukan dan masalah motivasi serta kawalan terhadap murid.

Kesukaran mengendalikan pelajar atau kelas dalam proses pengajaran dan memenuhi kehendak pihak pengurusan,beban tugas yang tidak berkaitan dengan aktiviti pengajaran merupakan faktor yang dipersepsikan oleh kebanyakan guru mendatangkan tekanan kerja yang tinggi di dalam pekerjaan guru sekolah menengah di West Indian Barbados (Payne dan Furnham 1997). Dapatan kajian Payne dan Furnham (1997) mendapati guru perempuan menghadapi tekanan yang lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki dari segi faktor pengurusan masa dan faktor tingkah laku pelajar. Dari aspek profesionalisme, mereka melaporkan guru yang berkelulusan sijil pra-ijazah menghadapi tekanan yang tinggi berbanding guru yang berijazah. Bagi faktor keyakinan dan kompetensi guru, tahap tekanan adalah tinggi bagi guru-guru yang tidak berkelulusan berbanding guru yang mempunyai ijazah dan guru yang pernah mengikuti latihan profesional.

Tahap tekanan juga tinggi bagi guru yang kurang berpengalaman berbanding guru yang telah lama mengajar. Namum, bagi faktor keadaan kerja, guru yang mengajar di antara enam hingga 10 tahun rnengalami tekanan kerja yang tinggi berbanding kumpulan guru yang berpengalaman kurang daripada lima tahun dan guru yang berpengalaman 11 tahun ke atas.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam konteks Malaysia pula, kajian yang dijalankan oleh R. Ravichandran and R. Rajendran (2017) cuba melihat punca-punca yang menyebabkan tekanan. Dapatannya menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara tekanan pekerjaan yang dialami oleh guru dengan faktor demografi seperti jantina, status perkahwinan dan pengalaman berkhidmat. Hasil kajian menunjukkan 43.9% responden sekolah kerajaan dan 47.9% responden sekolah swasta mengalami tahap tekanan pada aras sederhana sebagai orang guru.

Terdapat perkaitan yang signifikan di antara jantina dengan tekanan guru. Kajian ini juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap tekanan kerja yang dilaporkan oleh responden sekolah kerajaan dan swasta. Dari aspek jantina, guru perempuan didapati menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding guru lelaki. Guru yang kurang pengalaman mengajar juga mengalami aras tekanan yang tinggi berbanding guru yang lebih berpengalaman. Faktor salah laku juga memberikan tekanan yang lebih tinggi kepada guru perempuan. Guru yang berumur kurang dari 26 tahun mengalami tekanan yang tinggi berbanding kumpulan umur lain bagi faktor salah laku.

Masalah tekanan kerja guru juga sering dikaitkan dengan ketidakcukupan masa untuk menyempurnakan tugas mereka di sekolah, sikap pelajar, tuntutan kurikulum, penghargaan profesional yang rendah, persekitaran sekolah, serta sikap dan pandangan masyarakat terhadap tugas dan kerjaya guru (Alexander, V., Tripp, S., & Zak, P. J. (2015). Hubungan yang sukar dengan pelajar yang bermasalah dan kekangan masa menyebabkan tekanan yang lebih tinggi kepada guru. Pihak pentadbir sekolah juga merupakan salah satu punca tekanan kerja kepada guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kegagalan pihak pentadbir untuk memahami dan peka dengan masalah guru boleh merosakkan kualiti pendidikan yang diterima pelajar (Barraza, J. & Zak, P. J. (2013) dalam kajian mereka ke atas 2 368 responden yang terdiri daripada guru besar, pengetua sekolah dan pegawai serta pengarah beberapa institusi pendidikan tinggi di seluruh England mendapati punca utama yang menyebabkan tekanan kerja ialah masalah dalam menangani hubungan antara guru dengan staf lain di sekolah.

Caruso, L. A., Giammanco, & Gitto, L. (2014) mendapati 33.6% responden dalam kajiannya mengalami tekanan di antara tinggi dan sangat tinggi. Beliau turut menyenaraikan faktor pelajar, tekanan masa dan kekangan sumber, keperluan penghargaan profesiona1, dan tuntutan kurikulum sebagai penyumbang kepada tekanan kerja guru. Seperkara lagi yang boleh menimbulkan tekanan kerja ialah campur tangan dari pihak atasan (DeSteno, D. (2015). Campur tangan birokratik dari pengurus-pengurus atasan. Kekurangan atau ketidakwujudan autonomi dipersepsikan sebagai kekurangan kawalan ke atas bagaimana kerja boleh dilakukan. Fenomena ini menunjukkan hubungan dan tuntutan pihak atasan dalam keadaan-keadaan tertentu boleh membawa kepada tekanan kerja. Fisher, D. (2012) turut merumuskan punca tekanan kerja guru bukan sahaja berpunca daripada bilik darjah.

Kurangnya sokongan dari rakan sejawat dalam penyertaan membuat keputusan dan rundingan serta kewujudan keadaan kekurangan peralatan dan sumber adalah di antara penyumbang kepada tekanan guru. Selain daripada itu, beliau juga dapati guru yang terpaksa menjalankan tugas di luar bidang pengajaran

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan pembelajaran dan dimestikan menghabiskan sukatan juga menekan guru. Pentadbir di sekolah merupakan pemimpin pendidik di sekolah dan bertanggungjawab secara langsung ke arah peningkatan sesuatu pengajaran dan pembelajaran. Lantaran itu, pihak pentadbir tidak dapat elak daripada tanggungjawabnya sebagai seorang professional dan semestinya terlibat dengan program profesionalisme di sekolahnya.

Selain daripada itu, faktor personal dan psikologi juga menjadi punca kepada tekanan kerja guru Forsyth, P. B., & Adams, C. M. (2014). Faktor personal merangkumi pengalaman mengajar, bilangan tahun memegang jawatan sekarang, dan berapa kerap melakukan kerja sekolah di rumah. Faktor psikologi pula terdiri daripada konflik peranan (*role ambiguity)* dan kawalan *(locus of control).* Gallup. (2014) dalam kajiannya mendapati faktor utama menyebabkan tekanan kerja ialah salah laku pelajar, diikuti keadaan kerja dan tekanan masa, dan faktor hubungan antara staf.

Walau bagaimanapun, Greenberg, M. T., Brown, J. L., & Abenavoli, R. M. (2016) dalam kajiannya merumuskan bahawa tekanan kerja guru tidak mudah untuk dihubungkan dengan faktor-faktor jantina, pengalaman, personaliti, dan sebagainya. Beliau menyatakan mereka yang paling tertekan kebanyakkannya ialah guru-guru yang tidak mempunyai sesiapapun untuk diajak berkongsi dan berbincang masalah kerja mereka di sekolah. Faktor lain seperti sekolah yang tidak menyenonokkan, kekurangan ruang untuk keselesaan peribadi dan ketidakcekapan pengurusan sekolah sedikit sebanyak menimbulkan tekanan kerja dan mengganggu perasaan dan kesungguhan guru-guru untuk menjalankan tugas mereka.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Siti Rohani Md Sharif (2011) dalam kajiannya untuk melihat sejauh mana guru mengalami tekanan di dalam menjalankan tugas, dan sejauh mana tekanan ke atas guru dipengaruhi oleh faktor sekolah. Kajian ini menggunakan kaedah tinjau siasat dengan menggunakan soal selidik yang dipadankan dan diubahsuai dan soal selidik Kyriacou dan Sutcliffe (1979) (dalam Siti Rohani 2011) sebagai instrumen kajian yang utama. Kajian melibatkan 200 orang guru sekolah rendah yang dipilih secara rawak daripada 10 buah sekolah jenis kebangsaan Cina dan Tamil. Dapatan kajian menunjukkan guru mengalami tekanan berhubung empat faktor yang dikenalpasti iaitu faktor murid, beban tugas, tekanan masa, keadaan kerja dan suasana sekolah.

Faktor-faktor ciri itu sendiri juga turut memberi tekanan kepada guru. Kajian mendapati faktor yang paling menekan ialah faktor murid, terutama dalam kalangan guru perempuan. Di antara sebabnya ialah sikap, minat dan kerja murid. Guru juga didapati tertekan dengan keadaan kerja yang dicirikan oleh bilangan murid yang ramai dan kekurangan kemudahan mengajar. Berhubung dengan suasana sekolah, aspek hubungan interpersonal tidak memberi tekanan kepada guru, tetapi masalah disiplin, hukuman yang dikenakan dan peraturan-peraturan yang ada di sekolah didapati amat menekankan guru.

Dari aspek demografi, didapati guru perempuan lebih tertekan dalam menjalankan tugas berbanding guru lelaki, guru yang berumur lebih daripada 35 tahun lebih tertekan berbanding mereka yang berumur kurang daripada 34 tahun. Guru yang berpengalaman didapati menghadapi lebih tekanan daripada guru yang kurang berpengalaman, dan guru yang berkelulusan Sijil Pelajaran Malaysia dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mendapat latihan di maktab perguruan lebih tertekan berbanding guru dan lain-lain kelulusan.

Punca dan tahap tekanan pengurusan dalam kalangan pentadbiran sekolah rendah yang dihadapi di dalam tugas seharian mereka telah dikenal pasti dalam kajian Abu Bakar Hashim (2016). Tahap tekanan pengurusan dinilai melalui empat kategori utama iaitu hubungan luaran, kemudahan di sekolah, tugas rutin dan prestasi akademik. Sampel kajian terdiri daripada 91 orang pentadbir yang berkhidmat di sekolah rendah bantuan penuh kerajaan. Dapatan kajian menunjukkan punca utama tekanan pengurusan yang tinggi adalah daripada isu gaji dan elaun yang kecil, diikuti masalah jangkaan atau harapan yang kurang realistik daripada pihak atasan dan terlalu banyak tugas yang melibatkan penulisan kertas kerja, surat menyurat dan mengisi borang. Aspek-aspek lain yang turut menyebabkan tekanan kepada pentadbir ialah kekangan kemudahan di sekolah, saiz enrolmen dan jenis jawatan pentadbir juga signifikan dengan tahap tekanan pengurusan.

Rosmawati Abdullah (2015) dalam kajiannya ke atas 64 orang guru sumber mata pelajaran Kemahiran Hidup di Johor, mendapati 3.1% respondennya mengalami aras tekanan kerja sangat tinggi, 26.6% mengalami tekanan kerja tinggi, 43.6% mengalami tekanan kerja sederhana dan 26.6% mengalami aras tekanan kerja yang rendah. Perbezaan yang signifikan wujud di dalam aras tekanan kerja antara guru yang berbeza kumpulan umur, tetapi tiada perbezaan di dalam aras tekanan kerja di antara guru siswazah dan guru bukan siswazah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tahap sebarang tekanan, punca-punca tekanan dan hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerjaya telah dikaji dalam kajian Rozainum Ahmad (2016). Dapatannya menunjukkan tahap sebarang tekanan kerjaya dalam kalangan guru berada di paras sederhana tertekan. Kepuasan kerjaya berada pada paras sedikit puas hati dan guru yang mungkin kekal di dalam profesion pada masa 10 tahun akan datang berada pada paras sedikit mungkin kekal. Kajian juga mendapati di dalam aspek demografi jantina, tidak terdapat perbezaan yang signifikan dan segi tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan, tetapi terdapat perbezaan yang signifikan di antara guru yang kurang berpengalaman dengan guru yang berpengalaman. Beliau menyatakan sepuluh punca utama yang menyebabkan tekanan kerja kepada guru di SRJK (C) ialah: terpaksa mengajar kelas yang besar, jumlah pendapatan atau gaji yang kurang memuaskan, sikap dan tingkah laku pelajar terhadap pelajaran mereka, kekurangan peluang untuk maju dalam profesion perguruan, terpaksa mengajar kelas yang mempunyai kebolehan yang berbeza-beza,terpaksa menangani pelajar yang berkelakuan buruk, terpaksa mengambil alih tugas yang tidak hadir bertugas, terpaksa menjalankan tugas perkeranian seperti mengutip yuran sekolah atau yuran peperiksaan awam, kurang mendapat kerjasama daripada ibu bapa atau waris pelajar dan kekurangan masa rehat akibat daripada jadual waktu yang agak berat.

Kesan pendekatan pengurusan tekanan berlebihan dalam mengurangkan tekanan kerja dalam kalangan 70 orang guru sekolah rendah dan menengah telah diteliti dalam kajian Rozainum Ahmad (2016). Dapatannya menunjukkan kebanyakan guru mengalami masalah tekanan kerja iaitu 28.57% responden

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mengalami aras tekanan rendah, 64.29% mengalami tekanan sederhana dan 7.14% mengalami aras tekanan yang serius. Beliau seterusnya menggunakan strategi pengurusan tekanan ke atas responden kajian yang terdiri daripada kumpulan eksperimen dan kumpulan kawalan.

Hasilnya menunjukkan pendekatan pengurusan tekanan dapat mengurangkan tekanan kerja guru secara berkesan di mana guru yang mengalami tekanan berlebihan sebenarnya boleh dikurangkan dengan pendekatan pengurusan tekanan yang berkesan. Ianya turut menonjolkan keperluan dan program pengurusan tekanan ini di dalam memupuk kesihatan mental, fizikal dan mempertingkatkan produktiviti guru dan pentadbir pendidikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.7 RUMUSAN

Banyak kajian terdahulu telah mengidentifikasikan sumber-sumber tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru. Tekanan kerja memberi kesan yang mendalam kepada para guru. Sekiranya guru menghadapi masalah tekanan kerja, produktiviti guru akan turut terjejas. Seterusnya, banyak kajian menyokong dakwaan bahawa tekanan kerja dalam kalangan guru sering dikaitkan dengan kesan negatif sama ada kepada individu dan organisasi. Tekanan kerja juga dikatakan memberi kesan kepada kepuasan kerja, kesihatan fizikal dan kesihatan mental. Bab ini telah membincangkan faktor-faktor penyebab yang dikatakan mempunyai hubungan dengan fenomena tekanan kerja. Faktor-faktor penyebab seperti salah laku pelajar, beban kerja, kekangan masa dan sumber, hubungan personal dan penghargaan yang dinyatakan akan dikaji dalam kajian ini. Pengkaji akan cuba melihat sama ada faktor-faktor penyebab yang disarankan oleh pengkaji lepas seperti Boyle et al. (1995) juga merupakan faktor-faktor penyebab tekanan kerja dalam kajian ini. Dalam Bab tiga seterusnya pengkaji akan bincangkan metodologi kajian yang meliputi aspek reka bentuk kajian, populasi dan responden kajian, instrumen kajian, tatacara pengumpulan data dan tatacara analisis data.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 PENDAHULUAN

Secara asasnya metodologi adalah aspek yang perlu diberi perhatian untuk memperolehi hasil kajian yang baik. Ini kerana ia akan menjamin kaedah-kaedah yang digunakan oleh penyelidik adalah bersesuaian dengan pembolehubah yang hendak dikaji serta hipotesis yang digunakan di dalam kajian. Bab ini membincangkan tentang kaedah yang telah untuk menjalankan kajian ini. Dalam bab ini juga dibincangkan bagaimana kajian ini dijalankan dari mengenal pasti populasi dan responden kajian , bagaimana data dikumpul dan kaedah data dianalisis. Secara umumnya penghuraian bab ini dibahagikan kepada lima peringkat iaitu reka bentuk kajian, populasi dan responden kajian, alat kajian, tatacara pemerolehan data dan tatacara penganalisisan data. Pada peringkat awal bab, pengkaji memperjelaskan reka bentuk kajian dan cara populasi dan responden kajian ditentukan. Penyediaan alat kajian yang telah digunakan dalam kajian juga turut diperbincangkan dalam bab ini. Kemudian, pengkaji menerangkan tatacara pengumpulan data dan juga tentang tatacara menganalisis data yang telah dikumpulkan melalui soal selidik yang telah diedarkan kepada responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.2 REKA BENTUK KAJIAN

Reka bentuk kajian yang dipilih dalam kajian ini ialah kaedah deskriptif jenis tinjauan melalui satu set soal selidik. Kaedah tinjauan dianggap kaedah yang paling sesuai digunakan dalam kajian ini untuk memperihalkan tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru. Kaedah ini dipilih kerana ramai responden yang boleh diambil berbanding dengan kaedah lain.

Kaedah ini turut dinyatakan oleh Kalyva, E. (2013). Pembolehubah tidak bersandar di dalam kajian ini ialah ciri demografi guru dan faktor tekanan kerja. Ciri demografi responden adalah berdasarkan ciri demografi terpilih seperti jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar, jumlah pendapatan, dan bidang mata pelajaran utama. Kajian deskriptif pula membekalkan data-data yang penting untuk penyelidikan dan menganalisis data-data yang diperolehi daripada soal selidik. Kajian korelasi pula memberi penekanan kepada penentuan sejauh mana kajian antara pembolehubah-pembolehubah (Mohd Majid Konting, 2010).

Prosedur soal selidik digunakan oleh penyelidik bagi mencari jawapan kepada soalan-soalan penyelidikan. Faktor tekanan kerja terdiri daripada salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, keperluan penghargaan, dan hubungan antara personal. Pembolehubah bersandar di dalam kajian ini ialah aras tekanan kerja responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.3 POPULASI DAN SAMPEL KAJIAN

Populasi kajian bermaksud kelompok sasaran aktiviti kajian dijalankan. Populasi ialah sekumpulan unsur atau benda sama ada bernyawa atau tidak yang menjadi subjek pada kajian (Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2010). Populasi bagi kajian ini ialah guru-guru SJK(T) daerah Tangkak dan Muar dipilih adalah kerana sekolah ini adalah terletak di sekitar pusat Bandar Tangkak dan Muar. Jumlah populasi adalah 500 orang.Guru dalam konteks kajian ini ialah guru yang mengajar mata pelajaran dan tidak termasuk Guru Besar, Penolong Kanan dan Penolong Kanan Hal Ehwal Murid,dan Guru Kanan Bidang.

Guru sekolah rendah ini terdiri daripada guru lelaki dan perempuan yang mempunyai status perkahwinan, pengalaman mengajar, jumlah pendapatan dan bidang mata pelajaran yang berlainan. Responden kajian terdiri daripada 285 orang guru sekolah rendah kategori Bandar di daerah Tangkak dan Muar, Johor.Semua responden adalah dipilih secara rawak berdasarkan Jadual Krejcie dan Morgan (1970).

3.4 INSTRUMEN KAJIAN

Berdasarkan instrumen *Teacher Stress Inventory* yang digunakan oleh Boyle et al. (1995), dan soal selidik yang digunakan oleh Payne dan Furnham (1997), pengkaji mengadaptasikan item-item yang sesuai dengan lima faktor yang hendak dikaji di dalam kajian ini. Item-item yang dipilih mencakupi pelbagai aspek yang berkaitan dengan persekitaran kerja guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Berdasarkan lima faktor utama, iaitu salah laku pelajar, beban tugas, keperluan penghargaan, kekangan masa dan sumber, dan hubungan antara personal, pengkaji mengubahsuai bentuk item untuk disesuaikan dengan konteks kajian ini.

Responden diminta untuk menjawab kesemua soalan mengikut pandangan mereka tentang aspek-aspek yang dikemukakan dalam soalan selidik. Soal selidik ini mengandungi dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B. Setiap bahagian mempunyai panduan dan arahan yang berasingan. Bahagian A mengkehendaki guru mengisi maklumat diri dan bahagian B mengandungi item-item soalan yang berkaitan dengan tekanan kerja dalam kalangan guru (LAMPIRAN A).

Pernyataan-pernyataan yang perlu dijawab oleh responden terdiri daripada lima faktor masalah tekanan kerja. Pembahagian item mengikut faktor adalah seperti dalam Jadual 3.1 yang berikut:

Jadual 3.1: Taburan Item Soal Selidik

Faktor	**Nombor Item**
Salah Laku pelajar	1, 4, 6, 15, 20, 21, 34 dan 35
Beban tugas	10, 11, 17, 18, 27, 31 dan 33
Kekangan masa dani sumber	2, 5, 9, 13, 14, 24 dan 30
Penghargaan	3, 8, 23, 26 dan 32
Perhubungan antara personal	7, 12, 16, 19, 22, 25, 28, 29 dan 36

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Responden diminta menandakan darjah persetujuan terhadap faktor yang rnenyebabkan tekanan kerja pada skala lima mata dengan menggunakan skala Likert. Kedudukan skala adalah seperti berikut:

i. Tiada tekanan = 1

ii. Tekanan rendah = 2

iii. Tekanan sederhana = 3

iv Tekanan tinggi = 4

v. Tekanan sangat tinggi = 5

3.5 KAJIAN RINTIS

Kajian rintis dijalankan bertujuan untuk menguji kebolehpercayaan setiap item dalam soal selidik dan menentukan darjah ketekalan dan ketepatan instrumen pengukuran. Instrumen yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi akan memberi keputusan yang tekal atau hampir sama setiap kali ia digunakan dalam situasi yang setara. Menurut Azizi Yahaya & Mazeni Ismail (2014), kajian rintis dilakukan terlebih dahulu untuk mengenalpasti perkara-perkara berikut:

1. Untuk menguji dan membina keberkesanan alat kajian.

2. Untuk mengetahui kesesuaian item-item yang digunakan.

3. Untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian keseluruhan penggunaan instrumen kepada responden.

4. Untuk mengetahui sejauh mana responden memahami kehendak item.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5. Untuk menilai kesesuaian soalan kajian.

6. Melatih pengkaji untuk menguruskan kajian sebenar dengan lancar dan berkesan.

7. Mengenal pasti masalah yang mungkin timbul dalam kajian sebenar.

Untuk menguji kebolehpercayaan yang terdapat pada alat kajian yang telah diubahsuai, pengkaji telah mengadakan kajian rintis ke atas alat kajian ini. Kajian rintis telah dijalankan dalam kalangan 36 orang guru sekolah rendah yang mengajar di salah sebuah sekolah rendah di Daerah Segamat. Guru-guru yang terlibat adalah bukan dari sekolah kajian sebenar. Kajian ini menggunakan item yang mewakili lima faktor yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru untuk menguji kebolehpercayaan soal selidik. Perincian item-item soal selidik kajian rintis adalah seperti Jadual 3.2 di bawah.

Jadual 3.2 : Perincian Item Soal Selidik Kajian Rintis

Faktor	**Nombor item**
a. Salah laku pelajar	2, 5, 7, 16, 23, 24, 39,dan 40
b. Beban tugas	11, 12, 18, 19,21, 32, 36, dan 38
c. Kekangan masa dan sumber	1, 3, 6, 10, 14, 15, 26, 28, 29,dan 35
d. Penghargaan	4, 9, 22, 27, 31, dan 37
e. Perhubungan antara personal	8, 13, 17, 20, 25, 30, 33, 34, dan 41

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.6 KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN KAJIAN

Soal selidik yang digunakan untuk hasil kajian rintis ini telah disemak oleh dua orang ketua panitia Bahasa Malaysia dari dua buah sekolah yang berlainan. Dua orang ketua panitia Bahasa Malaysia itu adalah En.Mohd Nizam Bin Abdul Majid dari SJKT Ladang Tanah Merah, Tangkak dan Puan A.Selvi dari SJKT Jalan Sialang, Tangkak, telah menyemak instrumen untuk kesahan muka dan kesahan kandungan pula telah disemak oleh Prof Dr. Jamal Bin Yunus, Pensyarah di Fakulti Pengurusan dan Ekonomi dari Universiti Pendidikan Sultan Idris. (Lampiran C)

Hasil kajian rintis untuk soal selidik yang akan digunakan sebagai instrumen kajian adalah seperti di dalam Jadual 3.3 di bawah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.3: Hasil Kajian Rintis Untuk Soal Selidik Dengan 41 Item

Bil	No Item	Min	Sisihan piawai	Nilai alpha jika item dibuang	Bilangan Kes
1	1	2.22	0.76	.8561	36
2	10	3.66	1.01	.8471	36
3	11	2.58	1.15	.8491	36
4	12	3.13	1.19	.8467	36
5	13	2.05	0.86	.8518	36
6	14	3.25	1.05	.8484	36
7	15	3.05	0.98	.8484	36
8	16	3.61	1.07	.8494	36

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

9	17	2.33	0.89	.8490	36
10	18	2.88	1.28	.8484	36
11	19	3.25	1.18	.8433	36
12	2	3.38	0.90	.8479	36
13	20	3.11	0.85	.8512	36
14	21	2.97	0.84	.8457	36
15	22	3.58	3.83	.8492	36
16	23	3.66	0.82	.8832	36
17	24	3.66	0.75	.8485	36
18	25	2.61	0.87	.8566	36
19	26	3.13	1.04	.8457	36
20	27	3.02	1.23	.8463	36
21	28	2.11	0.78	.8509	36
22	29	2.77	1.09	.8496	36
23	3	2.33	1.17	.8513	36
24	30	2.50	1.32	.8514	36
25	31	3.20	1.26	.8459	36
26	32	3.27	1.16	.8458	36
27	33	2.44	1.08	.8485	36
28	34	2.80	1.19	.8564	36
29	35	2.38	0.83	.8528	36
30	36	3.77	1.04	.8443	36
31	37	2.77	0.89	.8457	36
32	38	3.08	0.99	.8447	36

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.3 (sambungan)

33	39	3.63	0.86	.8447	36
34	4	2.86	1.49	.8578	36
35	40	3.91	0.77	.8486	36
36	41	3.41	1.05	.8453	36
37	5	3.75	1.02	.8528	36
38	6	3.02	1.08	.8480	36
39	7	3.52	0.81	.8496	36
40	8	1.50	0.65	.8515	36
41	9	2.72	1.27	.8437	36

Nilai pekali kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi soal selidik 41 item ialah 0.8530. Hasil ujian kebolehpercayaan mengikut faktor-faktor penyebab tekanan kerja dalam kalangan guru dipersembahkan dalam jadual-jadual berikutnya. Jadual 3.4 menunjukkan hasil kajian rintis bagi faktor beban tugas.

Jadual 3.4: Hasil Kajian Rintis Faktor Beban Tugas

Bil	**No Item**	**Min**	**Sisihan Piawai**	**Nilai Alpha jika Item Dibuang**	**Bilangan Kes**
1	11	2.58	1.16	.7978	36
2	12	3.14	1.20	.7779	36
3	19	3.25	1.18	.8167	36
4	18	2.89	1.28	.7873	36
5	21	2.97	0.84	.8424*	36

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.4 (sambungan)

6	32	3.28	1.16	.7893	36
7	36	3.78	1.04	.8250	36
8	38	3.08	0.99	.8019	36

Nilai pekali kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi kelapan-lapan item tersebut ialah 0.8265. Untuk meningkatkan nilai kebolehpercayaan faktor beban tugas, item 21 digugurkan kerana nilai Alpha jika item dibuang pada item 21 ialah 0.8424.

Bagi sub-skala salah laku pelajar, nilai kebolehpercayaan yang didapati dalam ujian rintis adalah seperti dalam Jadual 3.5 di bawah.

Jadual 3.5: Hasil Kajian Rintis Faktor Salah Laku Pelajar

Bil	**No Item**	**Min**	**Sisihan Piawai**	**Nilai Alpha jika Item Dibuang**	**Bilangan Kes**
1	16	3.61	1.08	.8673	36
2	23	3.67	0.83	.8574	36
3	24	3.67	0.76	.8561	36
4	2	3.39	0.90	.8524	36
5	39	3.64	0.87	.8569	36
6	40	3.92	0.77	.8699	36
7	5	3.75	1.02	.8573	36
8	7	3.53	0.81	.8613	36

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nilai pekali kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi kelapan-lapan item yang diperolehi ialah 0.8752. Nilai alpha jika item dibuang untuk kesemua item kurang daripada 0.8752, maka tiada item daripada faktor salah laku akan digugurkan. Bagi sub-skala faktor kekangan masa dan sumber, kebolehpercayaannya dapat dilihat seperti pada Jadual 3.6 .

Jadual 3.6: Hasil Kajian Rintis Faktor Kekangan Masa Dan Sumber

Bil	**No Item**	**Min**	**Sisihan Piawai**	**Nilai Alpha jika Item Dibuang**	**Bilangan Kes**
1	1	2.22	0.76	.6602*	36
2	10	3.67	1.01	.6387	36
3	14	3.25	1.05	.6387	36
4	15	3.06	0.98	.5978	36
5	26	3.13	1.04	.6700*	36
6	28	2.11	0.78	.6733*	36
7	29	2.78	1.10	.6404	36
8	3	2.33	1.17	.6376	36
9	35	2.39	0.84	.6215	36
10	6	2.03	1.08	.6596	36

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nilai pekali kebolehpercayaan Cronbach Alpa bagi kesemua item faktor masa dan sumber ialah 0.6686. Item 1, item 26 dan item 28 digugurkan kerana nilai alpha jika item digugurkan adalah 0.6602, 0.6700 dan 0.6733 masing-masing. Pengguguran tiga item akan meningkatkan kebolehpercayaan faktor masa dan sumber. Bagi sub-skala faktor penghargaan, nilai kebolehpercayaan dalam ujian rintis ialah seperti dalam Jadual 3.7.

Jadual 3.7: Hasil Kajian Rintis Faktor Penghargaan

Bil	No Item	Min	Sisihan Piawai	Nilai Alpha jika Item Dibuang	Bilangan Kes
1	22	3.58	3.83	.7356*	36
2	27	3.03	1.23	.5550	36
3	31	3.19	1.26	.5850	36
4	37	2.78	0.90	.5996	36
5	4	2.86	1.50	.5886	36
6	9	2.72	1.28	.5593	36

Nilai pekali kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi keenam-enam item faktor penghargaan ialah 0.6347. Item 22 digugurkan kerana nilai alpha jika item dibuang ialah 0.7316. Pengguguran item ini boleh meningkatkan kebolehpercayaan faktor penghargaan. Bagi sub-skala untuk faktor perhubungan, terdapat 9 item. Nilai kebolehpercayaannya dapat dilihat seperti jadual 3.8.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.8: Hasil Kajian Rintis Faktor Perhubungan

Bil	No Item	Min	Sisihan Piawai	Nilai Alpha jika Item Dibuang	Bilangan Kes
1	13	2.06	0.86	.6451	36
2	17	2.33	0.89	.6231	36
3	20	3.11	085	.6420	36
4	25	2.61	0.87	.6594	36
5	30	2.50	1.32	.6368	36
6	33	2.44	1.08	.6045	36
7	34	2.80	1.19	.6352	36
8	41	3.41	1.05	.6904	36
9	8	1.50	0.65	.6668	36

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nilai pekali kebolehpercayaan Cronbanch Alpha bagi kesemua item bagi faktor penghargaan ialah 0.6727. Nilai alpha jika item dibuang untuk kesemua item adalah hampir sama, maka tiada item daripada factor penghargaan akan digugurkan.

Berdasarkan kajian rintis, pengguguran dibuat ke atas item 21 bagi faktor beban tugas, item 1, 26 dan 28 bagi faktor kekangan masa dan sumber, dan item 22 bagi faktor penghargaan. Tiada item bagi faktor salah laku dan perhubungan digugurkan. Daripada 41 item, 5 item digugurkan menjadikan jumlah item dalam soal selidik sebenar berjumlah 36 item yang mewakili kelima-lima faktor tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nilai Kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi soal selidik dengan 36 item ini ialah 0.8765, manakala kebolehpercayaan Cronbach Alpha bagi sub skala beban tugas, salah laku, kekangan masa dan sumber, perhubungan, dan penghargaan ialah 0.8424, 0.8752, 0.6763, 0.6727 dan 0.7316 masing-masing. Taburan item dalam soal selidik yang akan ditadbir kepada responden adalah seperti dalam Jadual 3.9.

Jadual 3.9: Taburan Item Soal Selidik Sebenar

Faktor	**Nombor Item**
Salah Laku pelajar	1, 4, 6, 15, 20, 21, 34 dan 35
Beban tugas	10, 11, 17, 18, 27, 31 dan 33
Kekangan masa dan sumber	2, 5, 9, 13, 14, 24 dan 30
Penghargaan	3, 8, 23, 26 dan 32
Perhubungan	7, 12, 16, 19, 22, 25, 28, 29 dan 36

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.7 PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Kajian ini dijalankan setelah pengkaji mendapat kebenaran dan kelulusan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD) Kementerian Pendidikan Malaysia. Setelah mendapat kelulusan, pengkaji memohon kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Johor untuk menjalankan kajian di Sekolah-Sekolah SJK(T) Daerah Tangkak dan Muar, Johor. Pengumpulan data dalam kajian pula dibuat melalui soal selidik.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pengkaji memberikan sebanyak 300 naskah borang soal selidik kepada responden kajian iaitu guru-guru sekolah kajian dan masa yang diperuntukkan selama seminggu untuk menjawab soal selidik yang telah diedarkan. Borang soal selidik yang telah dijawab dikutip sendiri oleh pengkaji. Daripada 300 naskah borang soal selidik yang dieadarkan, hanya 290 naskah borang sahaja berjaya dikutip oleh pengkaji. Daripada 290 naskah borang soal selidik itu pula, 5 naskah borang soal selidik pula tidak dijawab dengan lengkap. Oleh sebab itu, pengkaji hanya memasukkan maklumat untuk 285 naskah borang soal selidik yang berjaya dijawab oleh responden.

3.8 PROSEDUR PENGANALISISAN DATA

Data yang telah dikutip, disemak dan diproses dengan menggunakan kaedah deskriptif dan kaedah inferensi. Tahap signifikan yang ditetapkan ialah pada aras keyakinan $\alpha = 0.05$. Di antara kaedah yang akan digunakan untuk menjawab objektif dan hipotesis kajian ialah:

3.8.1 Analisis statistik deskriptif (min, frekuensi dan peratusan)

Kaedah deskriptif seperti frenkuensi dan peratusan digunakan untuk menganalisis data demografi responden manakala min digunakan untuk menentukan min skor dalam ujian *t* dan ANOVA. Aras tekanan kerja diukur dengan menjumlahkan skor responden untuk keseluruhan soal selidik dengan 36 item. Tiga tahap aras tekanan ditentukan iaitu tekanan rendah, tekanan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sederhana dan tekanan tinggi. Jumlah skor bagi setiap aras tekanan adalah seperti dalam jadual 3.10.

Jadual 3.10 : Jumlah Skor Untuk Aras Tekanan Kerja

Jumlah Skor	**Aras Tekanan**
35.5 hingga 83.5	Tekanan Rendah
83.5 hingga 131.5	Tekanan Sederhana
131.5 hingga 179.5	Tekanan Tinggi

Kaedah skor keseluruhan item bagi mengukur aras tekanan kerja adalah dirujuk kepada kaedah yang digunakan oleh Sapora Sipon (2010). Azizi Yahaya dan Mazeni Ismail (2014) menyatakan jumlah skor keseluruhan item merupakan kaedah yang sesuai dan boleh menggambarkan secara objektif, dan konservatif di dalam menganggarkan tekanan kerja guru berbanding pengukuran berasaskan satu item tunggal.

3.8.2 Analisis Statistik Inferens :

i) Ujian *t*

Ujian *t* digunakan untuk mengenalpasti perhubungan antara faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru dengan aras tekanan kerja yang dihadapi oleh guru. Pengkaji ingin melihat faktor mana yang menjadi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

penyebab utama dalam menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan responden.

Ujian *t* digunakan untuk menguji sama ada wujud perbezaan aras tekanan kerja dan faktor yang menyebabkan tekanan kerja berdasarkan jantina dan status perkahwinan responden.

ii. Analisis Varians Satu Hala (ANOVA)

Analisis Varian Satu Hala (ANOVA) digunakan untuk melihat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja dan faktor tekanan kerja responden mengikut umur, pengalaman mengajar, jumlah pendapatan dan bidang mata pelajaran utama responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.11 : Jadual Rumusan Penganalisisan Data

Objektif Kajian	Soalan Kajian	Hipotesis Kajian	Analisis Statistik
1. Mengkaji tahap tekanan kerja dalam kalangan guru	1. Apakah tahap aras tekanan kerja yangi dihadapi oleh para guru?	-	Analisis Statistik Deskriptif : Min, Frekuensi, Peratusan
2. Mengenal pasti faktor utama yang menyebabkan tekanan dalam kalangan guru.	2. Apakah faktor utama penyebab tekanan kerja dalam kalangan guru?	-	Analisis Statistik Deskriptif : Min, Peratusan, Frekuensi

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3. Mengenal pasti perbezaan aras tekanan kerja mengikut guru.	3. Adakah terdapat perbezaan antara aras tekanan kerja mengikut ciri demografi guru?	$H_{o1:}$ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja di antara guru i) lelaki dan perempuan ii) mengikut status perkahwinan guru	Analisis Statistik Inferens: Ujian *t* / ANOVA
		ii) mengikut pengalaman mengajar guru iv) mengikut jumlah pendapatan guru v) mengikut bidang mata pelajaran utama guru.	
4. Mengenal pasti perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru.	4. Adakah terdapat perbezaan antara faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru?	$H_{o2:}$ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam faktor-faktor tekanan kerja di antara guru i) lelaki dan perempuan ii) mengikut status perkahwinan guru iii) mengikut pengalaman mengajar guru iv) mengikut jumlah pendapatan guru v) mengikut bidang mata pelajaran utama guru.	

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.9 RUMUSAN

Bab ini merupakan satu bab yang sangat penting dalam menentukan kejayaan sesuatu kajian. Ini adalah kerana bab ini menyentuh segala aspek yang berkaitan dengan metodologi kajian. Pengkaji telah membincangkan secara terperinci tentang prosedur perlaksanaan, prosedur pengumpulan, pemprosesan dan penganalisisan data dan maklumat kajian. Penganalisisan data dengan cara yang betul adalah penting untuk mendapatkan keputusan kajian yang tepat dan rasional. Pengkaji akan membincangkan dapatan dan analisis data kajian dalam bab yang seterusnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 PENDAHULUAN

Bab ini akan menerangkan hasil analisis data secara deskriptif dan inferensi. Perbincangan deskriptif menumpukan kepada huraian berkaitan latar belakang responden. Manakala analisis inferensi pula melibatkan penggunaan kaedah statistik min, Ujian korelasi Pearson-r, Ujian-t dan Ujian ANOVA untuk menentukan hubungan dan perbezaan pemboleh ubah yang dikaji berdasarkan hipotesis dan persoalan kajian yang dibentuk dalam Bab 1. Dalam bab ini pengkaji mengemukakan dapatan yang diperolehi daripada hasil kajian yang telah dijalankan. Data yang digunakan adalah berdasarkan kepada maklumat yang diperolehi daripada soal selidik yang dianalisis secara deskriptif melalui frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai. Analisis statistik inferensi digunakan untuk melihat hubungan yang wujud antara jenis pembolehubah yang dikaji iaitu pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Jawapan-jawapan yang diperolehi adalah untuk menjawab persoalan kajian seperti tahap aras tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru, faktor utama penyebab tekanan kerja dalam kalangan guru, perbezaan antara aras tekanan kerja dengan demografi guru, dan perbezaan antara faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.2 CIRI-CIRI RESPONDEN KAJIAN

Data-data demografi yang telah dikumpulkan membekalkan maklumat mengenai latar belakang guru-guru di sekolah rendah di daerah Tangkak dan Muar, Johor. Sebanyak 285 daripada 300 set soal selidik yang telah diedarkan dikembalikan dan didapati berguna (95%), manakala 5 soal selidik tidak dijawab dengan lengkap. Pemboleh ubah demografi yang telah dipilih untuk dianalisis adalah terdiri daripada jantina, umur, status, pengalaman, gaji dan pendidikan. Berikut adalah hasil analisis dan ulasan mengenai latar belakang responden yang terlibat dalam kajian ini.

Taburan ciri-ciri demografi responden kajian adalah seperti dalam Jadual 4.1.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.1: Ciri-ciri Demografi Responden

Ciri-ciri Demografi Responden	**Bilangan**	**Peratus (%)**
Jantina		
Lelaki	102	35.8
Perempuan	183	64.2
Status Perkahwinan		
Bujang	55	19.3
Berkahwin	230	80.7

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pengalaman Mengajar		
1 - 5 tahun	74	26.0
6 -10 tahun	78	27.4
11 -15 tahun	41	14.4
16- 20 tahun	52	18.2
Lebih 21 tahun	40	14.0
Pendapatan Bulanan		
RM 501 - RM1 500	114	40.0
RM 1 501 – RM 2 000	126	44.2
RM 2 001 – RM 2 501 ke atas	45	15.8
Bidang Mata Pelajaran Utama		
Bahasa	97	34.0
Kemanusiaan	75	26.3
Sains	63	22.1
Teknik dan Vokasional	50	17.5

(a) Jantina

Seramai 183 orang (64.2%) merupakan responden perempuan, dan 102 orang (35.8%) responden adalah lelaki.

(b) Status Perkahwinan

Sebahagian besar responden terdiri daripada guru yang berkahwin ia itu 230 orang (80.7%), manakala guru bujang ialah 55 orang (19.3%).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(c) Pengalaman mengajar

Pangalaman mengajar terdiri dari 5 kategori. Responden yang berpengalaman 1 hingga 5 tahun ialah 74 orang (26%), 6 hingga 10 tahun ialah 78 orang (27.4%), 11 hingga 15 tahun ialah 41 orang (14.4%), 16 hingga 20 tahun ialah 52 orang (18.2%) dan yang berpengalaman 21 tahun ke atas seramai 40 orang (14%).

(d) Pendapatan Bulanan

Pendapatan bulanan dikategorikan kepada 3 kumpulan di antara RM501 hingga RM 2 501 ke atas. Terdapat seramai 114 orang (40.0%) responden berpendapatan RM501 hingga RM 1 500. Kategori pendapatan RM 1 501 hingga RM 2 000 seramai 126 orang (44.2%) responden, merupakan peratusan yang tertinggi bagi keseluruhan responden. 45 orang responden (15.8%) berpendapatan RM2001 hingga RM2 500 dan ke atas.

(e) Bidang Mata Pelajaran Utama

Empat bidang utama mata pelajaran ialah bahasa, kemanusiaan, teknik dan vokasional serta sains,. Taburan responden mengikut bidang adalah seperti bidang Bahasa seramai 97 orang (34%), bidang kemanusiaan seramai 75 responden (26.3%), bidang sains seramai 63 orang (22.1%), dan bidang teknik dan vokasional seramai 50 orang (17.5%).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.3 DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini menjelaskan hasil analisis data dan menyatakan dapatan kajian mengikut urutan soalan-soalan kajian. Pengkaji menunjukkan hasil kajian dalam bentuk jadual dan disertakan dengan penjelasan. Pengkaji turut menyatakan sama ada hipotesis yang dibina di awal kajian diterima atau ditolak serta memberikan taksirannya.

4.3.1 PK 1 : Apakah tahap aras tekanan kerja yang dihadapi oleh guru – guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

Tahap aras tekanan kerja guru secara keseluruhannya dinilai dengan menganalisa jumlah skor setiap responden. Jumlah skor dikelompokkan kepada tiga kumpulan iaitu, 35.5 - 83.5 untuk tekanan rendah, 83.5 - 131.5 untuk tekanan sederhana, dan 131.5 - 179.5 untuk tekanan tinggi. Frekuensi dan peratusan responden yang memperolehi skor-skor tertentu ditunjukkan dalam jadual 4.2.

Berdasarkan jumlah skor mengikut kelompok tersebut, 50 responden (17.5%) mengalami aras tekanan kerja yang tinggi, diikuti 188 responden (66.0%) berada pada aras tekanan sederhana, dan seramai 47 responden (16.5%) mengalami tekanan rendah. Dapatan ini menunjukkan lebih separuh daripada responden (66.0%) mengalami aras tekanan kerja yang sederhana. Pada keseluruhannya, nilai min untuk aras tekanan kerja bagi keseluruhan skor responden ialah 109.25 iaitu berada pada aras tekanan sederhana.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.2 : Aras Tekanan kerja Guru Berdasarkan Jumlah Skor

Aras Tekanan	**Skor**	**Frekuensi**	**Peratus (%)**
Tekanan Rendah	35.5 - 83.5	47	16.5
Tekanan Sederhana	83.5 - 131.5	188	66.0
Tekanan Tinggi	131.5 - 179.5	50	17.5
Jumlah		285	100.00

4.3.2 PK 2 : Apakah penyebab tekanan kerja dalam kalangan guru – guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

Berdasarkan lima factor yang dikaji, iaitu salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal, dan penghargaan, ujian regresi linear berganda digunakan untuk mengenal pasti faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor. Pada keseluruhannya, didapati min untuk semua faktor tekanan kerja dalam kalangan responden adalah pada aras tekanan sederhana. Skor min untuk setiap factor adalah ditunjukkan dalam jadual 4.3.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.3: Skor Min Untuk Faktor-faktor Tekanan Kerja Responden

Faktor Tekanan Kerja	N	Min	Sisihan Piawai
Salah laku Pelajar	285	3.06	0.42
Beban Tugas	285	3.42	0.34
Kekangan Masa Dan Sumber	285	2.98	0.48
Perhubungan Personal	285	3.31	0.37
Penghargaan	285	3.27	0.41

Kemudian, lima model telah dibina untuk melihat perhubungan antara lima factor penyebab dengan aras tekanan kerja adalah seperti berikut manakala nilai untuk lima model regresi ditunjukkan dalam Jadual 4.4.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Model 1: Peramal = Kekangan masa dan sumber (a) dengan aras tekanan kerja.

Model 2: Peramal = Kekangan masa dan sumber dan Perhubungan personal (b) dengan aras tekanan kerja.

Model 3: Peramal = Kekangan masa dan sumber, Perhubungan personal dan Salah laku pelajar (c) dengan aras tekanan kerja.

Model 4: Peramal = Kekangan masa dan sumber, Perhubungan personal, Salah laku pelajar dan Beban tugas (d) dengan aras tekanan kerja.

Model 5: Peramal = Kekangan masa dan sumber, Perhubungan personal, Salah laku pelajar, Beban tugas dan Keperluan penghargaan (e) dengan aras tekanan kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.4 : Ringkasan Model Ujian Regresi Faktor Tekanan Kerja

Model	**R**	**R^2**	**R^2 terlaras**
1	.889a	.791	.790
2	.956b	.914	.914
3	.978c	.957	.957
4	.993d	.986	.986
5	1.000e	1.000	1.000

Nilai R^2 paling tinggi ($R^2 = 1$) diperolehi untuk model 5 yang melibatkan kelima-lima faktor iaitu masa dan sumber, perhubungan, salah laku, beban tugas dan penghargaan. Ini menunjukkan bahawa 100 peratus daripada variasi dalam aras tekanan kerja disebabkan oleh gabungan kelima-lima faktor peramal ini. Seterusnya nilai ANOVA (Jadual 4.5) menunjukkan model regresi kelima yang melibatkan kelima-lima faktor diperolehi boleh diterima sebagai model peramal aras tekanan kerja guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.5 : Analisis ANOVA Untuk Ujian Regresi

Model		**SS**	**Dk**	**MS**	**F**	**Signifikan 2-hujung**
1	Regresi	130478.8	1	130478.8	1067.860	.000**
	Ralat	34578.987	283	122.187		
	Jumlah	165057.8	284			
2	Regresi	150899.5	1	75449.752	1502.781	.000**
	Ralat	14158.306	283	50.207		
	Jumlah	165057.8	284			
3	Regresi	157995.2	1	52665.064	2095.382	.000**
	Ralat	7062.619	283	25.134		
	Jumlah	165057.8	284			
4	Regresi	162810.1	1	40702.517	5070.290	.000**
	Ralat	2247.742	283	8.028		
	Jumlah	165057.8	284			
5	Regresi	165057.8	1	33011.562		.000**
	Ralat	.000	283	.000		
	Jumlah	165057.8	284			

**p< 0.01

Model regresi mengaitkan tekanan kerja sebagai fungsi daripada kekangan masa dan sumber, perhubungan, salah laku, beban tugas dan penghargaan. Aras tekanan kerja boleh dianggarkan berdasarkan fungsi peramal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ralat piawai anggaran parameter ialah sifar dan nilai R^2 = 1. Maka disimpulkan kelima-lima faktor sama menyumbang kepada tekanan kerja dan gabungan kelima-lima faktor telah menyumbang 100 peratus kepada aras tekanan kerja.

4.3.3 Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengkaji perbezaan aras tekanan kerja mengikut ciri demografi guru.

H_{o1} (a) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja di antara jantina guru iaitu guru lelaki dan perempuan.

Untuk menguji hipotesis ini, ujian *t* digunakan. Ujian Levene untuk kesetaraan varians menghasilkan F = 3.761, p = 0.053, maka varians kedua-dua responden boleh dianggap setara. Seterusnya ujian *t* dengan anggapan kesetaraan varians dijalankan bagi menguji perbezaan aras tekanan kerja untuk responden lelaki dan perempuan. Hipotesis nol kajian diterima. Tidak terdapat perbezaan yang bersignifikan dalam aras tekanan kerja di antara responden lelaki dan perempuan (*t* = -1.95, p = 0.51). Keputusan ujian *t* bagi aras tekanan kerja mengikut jantina adalah seperti dalam Jadual 4.6.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

*Jadual 4.6 :*Keputusan Ujian *t* Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Jantina

Jantina	**N**	**Min**	**SP**	***T***	**Signifikan 2-hujung**
Lelaki	102	105.22	25.90	-1.95	0.51
Perempuan	183	111.32	22.85		

H_{o1} (b) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut status perkahwinan guru.

Hipotesis diuji dengan menggunakan ujian *t*. Ujian Levene untuk kesetaraan varians menghasilkan F = 0.175, p = 0.676, maka varians kedua-dua responden boleh dianggap setara. Seterusnya ujian *t* dengan anggapan kesetaraan varians dilaksanakan bagi menguji perbezaan aras tekanan kerja untuk guru bujang dan berkahwin. Hipotesis nol kajian diterima. Tiada perbezaan dalam aras tekanan kerja di antara guru bujang dan berkahwin (*t* = 1.404, p = 0.161). Jadual 4.7 menunjukkan keputusan ujian *t* bagi aras tekanan kerja mengikut status perkahwinan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.7: Keputusan Ujian *t* Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	**N**	**Min**	**SP**	***t***	**Signifikan 2-hujung**
Bujang	55	113.34	23.67	1.404	0.161
Berkahwin	230	108.27	24.1		

H_{o1} (c) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru.

Analisis Varian Satu Hala (*one-way* ANOVA) digunakan bagi menguji hipotesis ini. Keputusan ujian ANOVA bagi aras tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar ditunjukkan di dalam Jadual 4.8.

Jadual 4.8: Keputusan Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar

Sumber Variasi	**SS**	**Dk**	**MS**	**F**	**Signifikan 2-hujung**
Olahan	6372.93	4	1593.23	2.81	0.026*
Ralat	158684.9	280	566.73		
Jumlah	165057.8	284			

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hipotesis nol kajian ditolak. Keputusan Ujian ANOVA menunjukkan wujud perbezaan aras tekanan kerja bagi pelbagai peringkat pengalaman mengajar guru (F (4, 280) = 2.81, p = 0.026). Seterusnya ujian Tukey HSD dilakukan untuk menentukan pasangan pengalaman mengajar dalam kalangan responden manakah yang menunjukkan perbezaan yang bererti. Analisis ujian Tukey HSD ditunjukkan di dalam Jadual 4.9.

Jadual 4.9: Analisis Ujian Tukey Perbezaan Aras tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar

Pengalaman		**1 - 5**	**6 -10**	**11 - 15**	**16 -20**	**>21**
(N=285)	**Min**	**116.64**	**108.03**	**107.71**	**107.10**	**102.40**
1 - 5	116.64		8.61	8.93	9.56	14.24*
6 -10	108.03			0.32	0.95	5.63
11- 15	107.71				0.63	5.31
16 -20	107.10					4.70
>21	102.40					

*p< 0.05

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Berdasarkan ujian Tukey HSD perbezaan yang bererti pada $\alpha = 0.05$, wujud untuk aras tekanan kerja bagi kumpulan responden yang berpengalaman 1 hingga 5 tahun dengan kumpulan responden yang berpengalaman 21 tahun ke atas. Kumpulan guru yang berpengalaman 1 hingga 5 tahun mengalami aras tekanan yang lebih tinggi berbanding kumpulan responden yang berpengalaman 21 tahun ke atas.

H_{o1} (d) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut jumlah pendapatan guru.

Bagi menguji hipotesis ini Ujian Analisis Varian Satu Hala (*one-way* ANOVA) digunakan. Hasil ANOVA ditunjukkan dalam Jadual 4.10. Hipotesis nol kajian diterima. Keputusan Ujian ANOVA menunjukkan tiada perbezaan yang bererti dalam aras tekanan kerja mengikut pendapatan responden (F (4, 280) = 0.280, p = 0.891).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.10 : Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Pendapatan

Sumber Variasi	**SS**	**Dk**	**MS**	**F**	**Signifikan 2-hujung**
Olahan	657.70	4	164.42	0.280	0.891
Ralat	164400.1	280	587.14		
Jumlah	165057.8	284			

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

H_{o1} (e) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut bidang mata pelajaran utama guru.

Hipotesis nol kajian diterima. Keputusan Ujian Analisis Varian Satu Hala menunjukkan tiada perbezaan yang ketara di dalam aras tekanan kerja mengikut bidang mata pelajaran utama responden (F (3, 281) = 0.691, p = 0.558) (Rujuk Jadual 4.11). Responden yang datang dari empat bidang mata pelajaran iaitu bahasa, kemanusiaan, sains dan teknik dan vokasional mengalami aras tekanan yang hampir sama.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.11: Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Bidang Mata Pelajaran Utama

Sumber Variasi	SS	Dk	MS	F	Signifikan 2-hujung
Olahan	1209.10	3	403.03	0.691	0.558
Ralat	163848.7	281	583.09		
Jumlah	165057.8	284			

4.3.4 Perbezaan Faktor-Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengkaji perbezaan faktor-faktor tekanan kerja berdasarkan ciri demografi responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

H_{o2} (a) Tidak terdapat perbezaan terhadap faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja di antara guru mengikut jantina.

Hasil Ujian Levene menunjukkan kesetaraan varian boleh dianggap bagi factor salah laku, masa dan sumber, perhubungan dan penghargaan kecuali bagi faktor beban tugas di mana varian kedua-dua responden adalah tidak sama (F = 4.44, p = 0.036). Seterusnya ujian *t* tidak bersandar dilakukan untuk menguji perbezaan dalam faktor yang menyebabkan tekanan kerja di antara responden lelaki dan perempuan dilakukan. Hipotesis nol kajian untuk factor salah laku dan faktor perhubungan ditolak. Perbezaan yang bererti wujud bagi faktor salah laku (*t* = -4.01, p = 0.000) dan faktor perhubungan (*t* = -2.61, p = 0.031) berdasarkan jantina.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.12 : Analisis Ujian *t* Perbezaan Faktor Tekanan Kerja berdasarkan Jantina

Faktor	Jantina				Ujian Levene			
	Lelaki (N=102)		Perempuan (N=183)					
	Min	SP	Min	SP	F	Signifikan 1-hujung	*t*	Signifikan 2-hujung
Salah Laku	25.68	6.60	28.24	6.22	0.24	0.627	-4.01	0.000**
Beban Tugas	20.64	6.18	21.12	5.42	4.44	0.036*	-0.65	0.519
Masa dan Sumber	19.85	5.58	20.89	4.95	1.74	0.188	-1.63	0.105
Perhubungan	23.15	6.89	24.90	6.31	1.58	0.211	-2.61	0.031*
Penghargaan	16.18	4.47	15.56	3.93	3.70	0.055	1.21	0.228

H_{o2} (b) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut status perkahwinan guru.

Hasil Ujian Levene menunjukkan varian bagi kelima-lima faktor salah laku, beban tugas, masa dan sumber, perhubungan dan penghargaan boleh dianggap setara. Seterusnya ujian *t* dijalankan untuk menguji perbezaan dalam faktor yang menyebabkan tekanan kerja berdasarkan status perkahwinan responden. Hipotesis nol kajian diterima. Tidak terdapat sebarang perbezaan yang bererti bagi semua faktor berdasarkan status perkahwinan responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.13: Analisis Ujian *t* Perbezaan Faktor Tekanan Kerja berdasarkan Status Perkahwinan

Faktor	Status Perkahwinan				Ujian Levene			
	Bujang (N=55)		Berkahwin (N=230)					
	Min	SP	Min	SP	F	Signifikan 1-hujung	*t*	Signifikan 2-hujung
Salah Laku	28.74	6.36	27.46	6.56	0.15	0.695	1.30	0.192
Beban Tugas	21.43	5.89	20.83	5.66	0.03	0.955	0.70	0.483
Masa dan Sumber	21.03	5.34	20.40	5.17	0.49	0.487	0.81	0.420
Perhubungan	25.70	6.69	23.93	6.50	0.06	0.812	1.81	0.072
Penghargaan	16.41	3.60	15.63	4.25	1.77	0.184	1.80	0.211

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

H_{o2} (c) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru.

Jadual 4.14 menunjukkan keputusan Ujian Anova Satu Hala bagi menguji hipotesis. Hipotesis nol kajian untuk faktor salah laku dan kekangan masa dan sumber ditolak. Hipotesis nol kajian bagi faktor beban tugas, perhubungan dan penghargaan diterima. Wujud perbezaan yang signifikan bagi faktor salah laku (F (4, 280) = 4.440, p = 0.02), serta faktor kekangan masa dan sumber (F (4, 280) = 2.752, p =

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

0.028). Faktor beban tugas (F (4, 280) =1.040, p = 0.387), perhubungan (F (4, 280) = 2.377, p = 0.052) dan penghargaan (F (4, 280) = 0.754, p = 0.056) menunjukkan tidak terdapat sebarang perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 4.14: Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar Guru

Faktor	**Sumber Variasi**	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**Signifikan 2-hujung**
Salah Laku	Olahan	722.831	4	180.78	4.440	0.002*
	Ralat	11395.576	280	40.698		
	Jumlah	12118.407	284			
Beban Tugas	Olahan	135.214	4	33.804	1.040	0.387
	Ralat	9098.098	280	32.493		
	Jumlah	9233.312	284			
Masa dan Sumber	Olahan	290.813	4	72.703	2.752	0.028*
	Ralat	7398.288	280	26.422		
	Jumlah	7689.102	284			
Perhubungan	Olahan	402.046	4	100.512	2.377	0.052
	Ralat	11841.056	280	42.289		
	Jumlah	12243.102	284			
Penghargaan	Olahan	51.919	4	12.980	0.754	0.556

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ralat	4819.450	280	17.212
Jumlah	4871.368	284	

Seterusnya ujian Tukey HSD dilakukan untuk menentukan pasangan pengalaman mengajar responden yang manakah menunjukkan perbezaan bererti tersebut (Jadual 4.15). Bagi faktor salah laku perbezaan yang bererti wujud bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar di antara 1 hingga 5 tahun dengan kumpulan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 6 hingga 10 tahun, 16 hingga 20 tahun dan lebih 21 tahun. Faktor salah laku memberikan tekanan yang lebih tinggi kepada kumpulan responden yang berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun berbanding kumpulan yang berpengalaman mengajar 6 hingga 10 tahun, 16 hingga 20 tahun dan lebih dari 21 tahun.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.15 : Ujian Tukey HSD-Perbezaan Dalam Faktor Salah Laku Mengikut Pengalaman Mengajar Guru

Pengalaman	**Min**	**1 – 5** **30.23**	**6 - 10** **27.26**	**11- 15** **27.10**	**16 - 20** **27.00**	**>21** **25.50**
1 – 5			2.97*	3.13	3.23*	4.73**
6 - 10				0.16	0.26	1.76
11 - 15					$9.76(10^{-02})$	1.58
16 - 20						1.50
>21						

*p<0.05 **p<0.01

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi faktor masa dan sumber, analisis dari ujian Tukey HSD menunjukkan perbezaan yang bererti wujud bagi responden yang berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun dengan yang berpengalaman mengajar lebih dari 21 tahun. Faktor masa dan sumber memberikan tekanan yang lebih tinggi kepada kumpulan yang berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun berbanding kumpulan yang berpengalaman mengajar lebih dari 21 tahun. Ujian Tukey HSD tentang perbezaan dalam faktor masa dan sumber mengikut pengalaman mengajar guru ditunjukkan dalam Jadual 4.16 yang berikut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.16 : Ujian Tukey HSD-Perbezaan Dalam Faktor Masa Dan Sumber Mengikut Pengalaman Mengajar Guru

Pengalaman	**Min**	**1 – 5**	**6 - 10**	**11- 15**	**16 - 20**	**>21**
		22.07	**20.00**	**20.78**	**19.94**	**19.18**
1 - 5	22.07		2.07	1.29	2.13	2.89*
6 - 10	20.00			0.78	$5.77(10^{-02})$	0.83
11 - 15	20.78				0.84	1.61
16 - 20	19.94					0.77
>21	19.18					

*p<0.05

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

H_{o2} (d) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut jumlah pendapatan guru.

Berdasarkan pendapatan responden, Ujian Anova Satu Hala dilakukan untuk menentukan sama ada wujud perbezaan yang signifikan dalam faktor tekanan kerja guru. Pada aras keyakinan $\alpha = 0.05$, hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak kerana keputusan Ujian ANOVA menunjukkan tidak wujud perbezaan terhadap faktor-faktor tekanan kerja berdasarkan pendapatan responden di mana nilai bagi faktor salah laku ($F (4, 280) = 0.688$, $p = 0.600$), beban tugas ($F (4, 280) = 0.452$, $p = 0.771$), kekangan masa dan sumber ($F (4, 280) = 0.665$, $p = 0.617$) perhubungan ($F (4, 280) = 0.556$, $p = 0.695$) dan penghargaan ($F (4, 280) = 0.253$, $p = 0.907$) (Rujuk Jadual 4.17).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.17 : Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut Jumlah Pendapatan Guru

Faktor	**Sumber Variasi**	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**Signifikan 2-hujung**
Salah Laku	Olahan	118.023	4	29.506	0.688	0.600
	Ralat	12000.384	280	42.389		
	Jumlah	12118.407	284			
Beban Tugas	Olahan	59.266	4	14.816	0.452	0.771
	Ralat	9174.047	280	32.764		
	Jumlah	9233.312	284			
Masa dan Sumber	Olahan	72.230	4	18.080	0.665	0.617
	Ralat	7616.782	280	27.203		
	Jumlah	7689.102	284			
Perhubungan	Olahan	96.532	4	24.133	0.556	0.695
	Ralat	12146.570	280	43.381		
	Jumlah	12243.102	284			
Penghargaan	Olahan	17.567	4	4.392	0.253	0.907
	Ralat	4853.801	280	17.335		
	Jumlah	4871.368	284			

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

H_{o2} (e) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut bidang mata pelajaran utama guru.

Ujian Anova Satu Hala dilakukan untuk menentukan sama ada wujud perbezaan yang signifikan dalam faktor yang menyebabkan tekanan kerja berdasarkan bidang mata pelajaran utama responden. Pada aras keyakinan 0.05, hipotesis nol kajian diterima. Keputusan Ujian ANOVA menunjukkan bagi faktor salah laku ($F(4, 280) = 1.291$, $p = 0.278$), beban tugas ($F(4, 280) = 0.442$, $p = 0.723$), kekangan masa dan sumber ($F(4, 280) = 0.452$, $p = 0.716$) perhubungan ($F(4, 280) = 1.882$, $p = 0.133$) dan penghargaan ($F(4, 280) = 0.418$, $p = 0.740$). Ini bererti tidak wujud perbezaan yang bererti di dalam faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja berdasarkan bidang mata pelajaran utama responden (Rujuk Jadual 4.18).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.18 : Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut Bidang Mata Pelajaran Utama Guru

Faktor	**Sumber Variasi**	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**Signifikan 2-hujung**
Salah Laku	Olahan	164.718	4	54.906	1.291	0.278
	Ralat	11953.689	280	42.540		
	Jumlah	12118.407	284			
Beban Tugas	Olahan	43.382	4	14.461	0.442	0.723
	Ralat	9189.930	280	32.704		
	Jumlah	9233.312	284			
Masa dan Sumber	Olahan	36.925	4	12.308	0.452	0.716
	Ralat	7652.177	280	27.232		
	Jumlah	7689.102	284			
Perhubungan	Olahan	241.181	4	80.394	1.882	0.133
	Ralat	12001.921	280	42.711		
	Jumlah	12243.102	284			
Penghargaan	Olahan	21.665	4	7.222	0.418	0.740
	Ralat	4849.703	280	17.259		
	Jumlah	4871.368	284			

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.4 RUMUSAN

Dalam bab ini telah diterangkan hasil data deskriptif dan hasil data inferensi. Selepas menilai, kajian ini melibatkan penganalisisan terhadap hipotesis yang telah dibina. Dengan menguji hipotesis dengan ujian regresi, ujian t dan analisis varians satu hala (ANOVA) hasil kajian telah diperolehi dan diperbincangkan dalam bab ini. Keputusan kajian mendapati bahawa faktor-faktor tekanan kerja iaitu beban tugas, salah laku pelajar, perhubungan antara personal, kekangan masa dan sumber serta penghargaan sama-sama dominan dalam menjadi penyebab kepada tekanan kerja dalam kalangan guru. Dapatan kajian juga menolak dan menerima beberapa hipotesis nol yang dibina pada awal kajian. Perbincangan hasil kajian dan beberapa cadangan akan pengkaji bincangkan dalam bab lima yang berikutnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 5

PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 PENDAHULUAN

Bab ini membincangkan secara lebih terperinci setiap dapatan kajian berdasarkan analisis data dalam Bab 4. Keputusan kajian yang diperoleh dikaitkan dengan sokongan kajian-kajian lepas. Bahagian-bahagian dalam bab ini dibahagikan kepada ringkasan hasil kajian, perbincangan hasil kajian, kesimpulan, implikasi dan beberapa cadangan akan dikemukakan sebagai panduan kepada pengkaji-pengkaji yang akan datang. Pengkaji juga membincangkan hasil dapatan yang diperolehi daripada analisis data dan akan mengemukakan kesimpulan berdasarkan dapatan kajian yang telah diperolehi. Kajian yang telah dibuat adalah mengenai faktor tekanan terhadap aras tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru. Perbincangan dalam bab ini akan berfokuskan kepada aras tekanan kerja guru, faktor utama tekanan guru, perbezaan tekanan guru mengikut ciri demografi dan perbezaan faktor berdasarkan ciri demografi. Selain itu, perbincangan ini juga akan memaparkan perbandingan hasil kajian yang telah dibuat oleh pengkaji dengan hasil kajian lalu yang dibuat oleh pengkaji lalu, faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kajian, cadangan untuk mengatasi masalah yang timbul, kesimpulan kajian dan cadangan kepada pengkaji akan datang.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.2 RINGKASAN KAJIAN

Kajian yang telah dijalankan ini adalah bertujuan menguji faktor yang telah disarankan oleh Boyle et al. (1995) benar untuk situasi tekanan kerja guru di Malaysia. Di antara faktor yang telah disarankan ialah salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, perhubungan personal dan penghargaan. Kajian ini juga mempunyai empat objektif iaitu:

(i) mengkaji aras tekanan kerja dalam kalangan guru,

(ii) mengenal pasti faktor utama yang menyebabkan tekanan dalam kalangan guru,

(iii) mengenal pasti perbezaan aras tekanan kerja mengikut ciri demografi guru dan

(iv) mengenal pasti perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru.

Reka bentuk kajian yang telah digunakan dalam kajian ini ialah kaedah deskriptif jenis tinjauan yang menggunakan satu set soal selidik. Pengkaji memilih kaedah tinjauan ini untuk memperihalkan tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru. Pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ialah ciri demografi guru dan faktor tekanan kerja. Manakala pembolehubah bersandar dalam kajian ini ialah aras tekanan kerja guru. Populasi bagi kajian ini ialah guru-guru sekolah rendah jenis kebangsaan Tamil di daerah Tangkak dan Muar

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dipilih adalah kerana sekolah dalam zon ini adalah terletak di sekitar pusat Bandar Tangkak dan Muar. Responden dalam kajian ini dipilih secara rawak dalam kalangan guru. Responden dalam kajian ini adalah terdiri daripada 285 orang guru penolong yang tidak termasuk Guru Besar, Penolong Kanan dan juga Guru Kanan (Ketua Bidang).

Alat kajian yang telah digunakan dalam kajian ini adalah soal selidik yang terdiri daripada 36 item. Pengkaji telah mengadaptasikan instrumen ini daripada *Teacher Stress Inventory* yang digunakan oleh Boyle et al. (1995) dan *Self Report Teacher Stress* oleh Kyriacou et al. (1978) supaya sesuai dengan konteks kajian ini. Kajian rintis telah menunjukkan nilai Alpha Cronbach yang tinggi iaitu 0.8530. Untuk menganalisis data yang telah dikumpul, pengkaji telah menggunakan analisis deskriptif seperti min, frekuensi dan peratusan untuk menganalisis ciri demografi responden; kaedah ujian regresi linear bergandar untuk melihat perhubungan antara faktor penyebab dan aras tekanan kerja; ujian *t* dan juga ANOVA untuk melihat sama ada wujud perbezaan yang signifikan antara faktor-faktor penyebab dengan aras tekanan kerja dalam kalangan guru.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.3 PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Dalam bahagian ini, pengkaji akan membincangkan dapatan kajian dari aspek aras tekanan kerja guru. Seterusnya perbincangan menjurus kepada faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan yang berlaku dalam kalangan guru. Selain daripada itu, pengkaji juga membincangkan tentang perbezaan yang wujud dalam aras tekanan kerja mengikut ciri demografi dan perbezaan dalam faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi responden.

5.3.1 Aras Tekanan Kerja Guru

Berdasarkan dapatan kajian, didapati 188 orang (66%) daripada responden menghadapi aras tekanan kerja yang sederhana, 47 orang (16.5%) mengalami aras tekanan rendah, sementara 50 orang (17.5%) berada pada tahap tekanan yang tinggi. Dapatan ini menggambarkan tekanan kerja guru adalah sesuatu fenomena yang serius dan perlu diberi perhatian. Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan beberapa kajian terdahulu. Junaidah Abdul Jamil (2015) dalam kajiannya dalam kalangan 165 orang guru sekolah Rendah terpilih di Johor mendapati 8.4% responden yang mengalami tekanan tinggi, 75.8% mengalami tekanan sederhana dan 15.8% pada tahap tekanan rendah. Mohd Sazali Noordin (2017) dalam kajiannya ke atas 64 orang guru sumber mata pelajaran Kemahiran Hidup di Johor pula mendapati 3.1% responden mengalami tekanan sangat tinggi, 26.6% berada pada tekanan tinggi, 43.6% mengalami tekanan sederhana, dan 26.6% mengalami tekanan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rendah. Manakala Tee Sook Kim (2016) dalam kajiannya dalam kalangan 70 orang guru sekolah Rendah di Seberang Perai mendapati 28.57% responden mengalami aras tekanan rendah, 64.29% sederhana, dan 7.14% daripada responden mengalami aras tekanan yang serius. Daripada dapatan kajian ini, adalah wajar untuk menganggap bahawa tekanan kerja guru adalah membimbangkan. Keadaan ini harus dibendung untuk menjaga kepentingan institusi pendidikan yang merupakan satu institusi penting di dalam melahirkan masyarakat yang maju. Maka faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja guru harus diberi perhatian khusus bagi menangani masalah tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.3.2 Faktor Utama Tekanan Kerja Guru

Kajian ini mendapati bahawa faktor-faktor salah laku, beban tugas, masa dan sumber, perhubungan dan penghargaan sama menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru. Data dari analisis regresi linear berganda menunjukkan sokongan kuat bahawa kesemua faktor di atas adalah sama-sama dominan dalam menyumbangkan tekanan kerja dalam kalangan responden. Maka dapat disimpulkan bahawa faktor-faktor tersebut adalah penyumbang utama kepada tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah Rendah. Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa model kerangka kajian yang digunakan untuk meramal aras tekanan kerja guru yang diapdatasikan dari kajian terdahulu oleh Boyle et. al (1995) di Malta dapat diaplikasikan di

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam konteks guru-guru sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Tangkak Dan Muar, Johor. Dalam kajian Siti Rohani Md Sharif (2011) didapati guru mengalami tekanan kerja berhubung dengan empat faktor iaitu faktor murid, beban tugas, tekanan masa, keadaan kerja dan suasana sekolah. Faktor yang paling menekan adalah faktor murid. Manakala Tee Sook Kim (2016) menyenaraikan punca utama yang menyebabkan tekanan kerja guru iaitu, terpaksa mengajar kelas yang besar, aspek gaji, sikap pelajar, peluang untuk maju dalam kerjaya, kebolehan pelajar yang berbeza, disiplin pelajar, menjadi guru ganti, terlalu banyak kerja perkeranian, kerjasama ibu bapa dan kekurangan waktu berehat akibat jadual waktu yang berat. Payne dan Furnham (1997) merumuskan kesukaran mengendalikan pelajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran dan memenuhi kehendak pihak pengurusan merupakan factor yang dipersepsikan oleh kebanyakan guru mendatangkan tekanan kerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Pelbagai dimensi faktor menyumbangkan kepada tekanan kerja guru. Melalui analisis regresi, dapatan kajian ini menunjukkan faktor salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, penghargaan dan perhubungan antara personal adalah penyumbang-penyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di daerah Tangkak dan Muar, Johor.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.3.3 Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi

Kajian ini cuba melihat aras tekanan kerja guru berdasarkan kepada sosio demografi responden yang meliputi jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar, pendapatan dan bidang mata pelajaran utama. Berdasarkan jantina, kajian ini menunjukkan tidak wujud perbezaan yang signifikan di dalam aras tekanan di antara guru lelaki dengan guru perempuan. Ini menunjukkan aras tekanan kerja responden lelaki dan perempuan adalah tidak berbeza. Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan Tee Sook Kim (2016), Abdul Wahid Nuruddin (2017). Bagaimanapun dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian Chei (2016) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di dalam tekanan kerja guru dalam kalangan guru lelaki dan guru perempuan. Begitu juga Siti Rohani (2011) mendapati guru perempuan lebih tertekan di dalam menjalankan tugas berbanding guru lelaki. Percanggahan ini timbul mungkin kerana perbezaan status guru yang menjadi responden dalam kajian Chei (2016) yang melibatkan guru daripada sekolah swasta dan kerajaan, manakala Siti Rohani (2011) melibatkan guru daripada sekolah rendah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dari aspek status perkahwinan, dapatan kajian mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam aras tekanan kerja di antara guru bujang dengan guru yang telah berkahwin. Dapatan ini selaras dengan dapatan kajian Nor Azizah Mohd Salleh (2014) yang mendapati tiada perbezaan di dalam aras tekanan kerja mengikut status perkahwinan. Perbezaan dalam aras tekanan kerja yang signifikan wujud berasaskan pengalaman mengajar guru.

Perbezaan yang bererti wujud hanya di antara kumpulan guru yang berpengalaman mengajar satu hingga lima tahun dengan kumpulan guru yang berpengalaman mengajar 21 tahun ke atas. Ini bermakna responden yang kurang pengalaman mengajar lebih tertekan berbanding mereka yang telah berpengalaman lebih dari 21 tahun. Menurut Nor Azizah Mohd Salleh (2014), kumpulan pengalaman mengajar di antara 11 hingga 15 tahun lebih tertekan berbanding kumpulan 16 hingga 20 tahun, 6 hingga 10 dan yang kurang dari 5 tahun pengalaman.

Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan kajian Chua Yan Piaw (2016), yang mendapati terdapat perbezaan aras tekanan kerja di antara guru yang kurang pengalaman dengan guru yang berpengalaman. Bagaimanapun ianya bertentangan dengan dapatan kajian Siti Rohani (2011) di mana beliau mendapati guru berpengalaman menghadapi lebih tekanan berbanding daripada guru yang kurang pengalaman. Pengkaji berpendapat guru yang telah lama berkhidmat dalam dunia

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pendidikan lebih berpengalaman dalam menghadapi situasi pelajar dan sekolah berbanding dengan guru yang kurang berpengalaman. Golongan guru berpengalaman akan lebih memahami perangai pelajar dan lebih mahir dalam menyelesaikan masalah dalam bilik darjah dibanding dengan guru yang baru berkhidmat dalam dunia pendidikan. Dari segi pendapatan dan bidang mata pelajaran utama guru di dapati tidak wujud perbezaan yang signifikan di dalam aras tekanan kerja guru.

5.3.4 Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Responden

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pengujian statistik inferensi dilakukan untuk melihat adakah terdapat perbezaan yang bererti di dalam faktor-faktor tekanan kerja (salah laku pelajar, beban tugas, masa dan sumber, penghargaan dan perhubungan personal) berdasarkan ciri demografi guru (jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar, pendapatan dan bidang mata pelajaran utama guru). Dapatan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang bererti bagi faktor-faktor tekanan kerja mengikut status perkahwinan, jumlah pendapatan dan bidang mata pelajaran utama responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagaimanapun, kajian ini mendapati terdapat perbezaan yang signifikan bagi faktor-faktor tekanan kerja berdasarkan jantina dan pengalaman mengajar responden. Berdasarkan jantina, terdapat perbezaan yang bererti di dalam faktor salah laku dan perhubungan antara personal dalam kalangan guru lelaki dan guru perempuan. Bagi faktor salah laku pelajar, guru perempuan berasa lebih tertekan berbanding dengan guru lelaki.

Keadaan ini menunjukkan guru perempuan menghadapi tekanan yang lebih tinggi apabila berhadapan dengan faktor salah laku pelajar. Bagi factor perhubungan antara personal, didapati guru perempuan juga lebih tertekan berbanding guru lelaki.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pengkaji berpendapat ini mungkin disebabkan sifat semulajadi pada guru perempuan yang lebih bersifat lemah-lembut. Hoglund, W. L. G., Klingle, K. E. & Hosan, N. E. (2015). Guru perempuan akan kurang tegas apabila menghadapi pelajar yang kurang berdisplin dan nakal. Mereka akan lebih cenderung mengharapkan guru displin yang kebanyakkan guru lelaki untuk menyelesaikan masalah salah laku pelajar. Dapatan ini mengukuhkan lagi dapatan kajian terdahulu seperti oleh Kriacou dan Sutcliffe (1978), Payne dan Furnham (1997) dan Siti Rohani (2001). Keadaan ini menggambarkan tahap pengawalan disiplin atau salah laku pelajar mampu ditangani dengan baik oleh guru lelaki berbanding dengan guru perempuan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Perbezaan di dalam faktor yang menyebabkan tekanan kerja juga wujud berdasarkan pengalaman mengajar responden. Faktor salah laku, masa dan sumber serta perhubungan antara personal menunjukkan terdapat perbezaan mengikut pengalaman mengajar responden. Bagi faktor salah laku pelajar, guru yang berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun didapati lebih tertekan berbanding dengan guru yang berpengalaman 6 hingga 10 tahun, 16 hingga 20 tahun dan lebih daripada 21 tahun.

Bagi faktor kekangan masa dan sumber, dan perhubungan antara personal, guru yang berpengalaman 1 hingga 5 tahun lebih tertekan berbanding guru yang berpengalaman lebih daripada 21 tahun. Berdasarkan dapatan kajian, dapat disimpulkan bahawa guru yang kurang berpengalaman menghadapi tekanan yang lebih tinggi bagi faktor salah laku, kekangan masa dan sumber serta perhubungan antara personal. Bagaimanapun bagi faktor beban tugas dan penghargaan tidak terdapat hubungan yang nyata di antara kumpulan responden mengikut pengalaman mengajar.

Dapatan yang dinyatakan di atas selaras dengan dapatan kajian Payne dan Furnham (1997). Mereka mendapati aras tekanan lebih tinggi bagi guru yang kurang berpengalaman berbanding guru yang telah lama mengajar di mana bagi faktor keadaan kerja, guru yang mengajar di antara 6 hingga 10 tahun lebih tertekan berbanding guru

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

yang berpengalaman 0 hingga 5 tahun dan 11 tahun ke atas. Maka dapat disimpulkan faktor salah laku, masa dan sumber dan perhubungan lebih memberi tekanan kepada guru yang kurang berpengalaman yang biasanya masih baru dalam profesion. Ini mungkin berpunca dari kurangnya pengalaman menangani masalah atau punca tekanan yang dating dari faktor-faktor tersebut berbanding guru yang telah lama berkhidmat.

5.4 KESIMPULAN DAPATAN KAJIAN

Di bahagian ini, pengkaji akan merumus dan menyenaraikan dapatan kajian mengikut urutan tujuan kajian. Ini bertujuan memberikan satu pandangan secara keseluruhan tentang dapatan yang telah diperolehi dalam kajian ini.

5.4.1 Aras Tekanan Kerja Dalam kalangan Guru

Dapatan kajian menunjukkan 16.5% responden berada pada aras tekanan sederhana, 66% responden mengalami tekanan kerja sederhana dan 17.5% berada pada aras tekanan yang tinggi. Rumusan tentang keputusan hipotesis perbezaan aras tekanan kerja mengikut ciri demografi guru ditunjukkan dalam jadual 5.1.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 5.1: Rumusan Keputusan Hipotesis Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru

	Hipotesis dani Keputusan
H_{o1}	(i) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan. * Keputusan Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.
	(ii) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut status perkahwinan guru. * Keputusan Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.
	(iii) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru. *Keputusan: Hipotesis nol kajian ditolak Wujud perbezaan yang signifikan di dalam aras tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru. Perbezaan ini signifikan untuk kumpulan guru yang berpengalaman; mengajar 1 hingga 5 tahun dengan kumpulan guru yang berpengalaman 21 tahun ke atas. Guru yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun mengalami aras tekanan yang tebih tinggi berbanding guru yang berpengalaman mengajar lebih dari 21 tahun.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

	(iv) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut jumlah pendapatan guru. *Keputusan: Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.
	(v) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam aras tekanan kerja mengikut bidang mata pelajaran utama guru. *Keputusan: Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.

5.4.2 Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru

Beberapa hipotesis diuji untuk menjawab persoalan perbezaan faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru. Perbezaan merujuk kepada kelima-lima faktor tekanan kerja yang dikaji. Rumusannya adalah seperti pada Jadual 5.2.

Jadual 5.2: Rumusan Keputusan Hipotesis Perbezaan Terhadap Faktor-faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru

	Hipotesis dan Keputusan
H_{o2}	(i) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja di antara guru mengikut jantina. *Keputusan Hipotesis nol kajian untuk faktor salah laku dan perhubungan ditolak. Perbezaan yang bererti wujud dalam faktor salah laku dan perhubungan di mana guru perempuan lebih tertekan berbanding guru lelaki bagi kedua dua faktor tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(ii) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut status perkahwinan guru.

*Keputusan: Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.

(iii) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru

*Keputusan: Hipotesis nol kajian untuk faktor salah laku dan faktor kekangan masa dan sumber ditolak. Wujud perbezaan yang signifikan di mana faktor salah laku memberi tekanan yang lebih tinggi kepada guru yang berpengalaman mengajar 1 - 5 tahun berbanding guru yang berpengalaman mengajar 6 - 10, 16 - 20 dan lebih 21 tahun. Manakala faktor kekangan masa dan sumber memberikan tekanan kerja yang lebih tinggi kepada guru yang berpengalaman mengajar 1 - 5 tahun berbanding guru yang berpengalaman mengajar lebih dari 21 tahun.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(iv) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut jumlah pendapatan guru.

*Keputusan: Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.

(v) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut bidang mata pelajaran utama guru.

*Keputusan: Hipotesis nol kajian tidak dapat ditolak.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.5 IMPLIKASI DAPATAN KAJIAN

Profesion perguruan adalah satu bidang khidmat manusia yang memberikan perkhidmatan kepada para pelajar. Lantaran itu, sekiranya pengamal profesion perguruan menghadapi tekanan kerja maka ianya akan mendatangkan kesan negatif kepada proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Ini adalah kerana tekanan kerja dalam kalangan guru akan menyebabkan rendahnya komitmen seseorang guru terhadap tugas mendidik anak murid.

Dapatan kajian telah menunjukkan lima faktor penyebab tekanan kerja yang telah disarankan oleh Boyle (1995) benar untuk situasi tekanan kerja guru-guru di Malaysia. Kajian juga telah menunjukkan guru-guru telah menghadapi masalah berkaitan dengan beban tugas dan salah laku pelajar yang meletihkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Selain daripada itu, tiada sokongan daripada pihak tertentu dan hubungan personal yang kurang memuaskan dengan rakan sekerja turut mendatangkan tekanan kerja kepada mereka. Lantaran daripada situasi tersebut menyebabkan mereka kehilangan semangat dalam menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran.

Oleh yang demikian, pihak terlibat khususnya Kementerian Pendidikan Malaysia harus mengambil tindakan yang sewajarnya untuk meringankan bebanan dan mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pelaksaan tugas mereka. Masalah ini dapat diatasi dengan menambahkan lebih ramai guru mengikut nisbah pelajar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.6 CADANGAN UNTUK MENGURANGKAN TEKANAN KERJA GURU

Hasil daripada kajian ini, pengkaji cuba mengemukakan beberapa cadangan yang difikirkan sesuai untuk mengurangkan kemelut tekanan kerja dalam kalangan guru. Kajian mendapati kelima-lima faktor adalah dominan di dalam menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan responden. Maka adalah perlu satu usaha bersepadu di pihak Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, dan Pejabat Pendidikan Daerah, sekolah dan guru untuk cuba mengatasinya.

Salah laku pelajar di dalam dan di luar kelas perlu diberi perhatian. Tahap salah laku yang tinggi dalam kalangan pelajar mengganggu proses pengajaran dan pembelajaran dan secara langsung menyebabkan tekanan kepada guru. Polisi disiplin yang sedia ada harus dikaji semula. Penggubal-penggubal polisi harus melahirkan satu polisi yang benar-benar mantap untuk diamalkan di sekolah-sekolah. Kuasa merotan pelajar hanya diberi kepada Guru Besar dan juga Pengetua manakala kuasa yang ada di tangan guru untuk mendisiplinkan pelajar yang terhad harus diperluaskan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dapatan kajian menunjukkan faktor beban tugas juga penting dalam menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru. Fenomena guru yang terpaksa memikul beban tugas di luar bidang kerjanya sering mendapat liputan akhbar-akhbar tempatan. 30 peratus daripada jumlah 280 000 pendidik terpaksa memikul tugas luar dan tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya kepada tugas mengajar (Thomas, E, Bell, D., Spelman, M., Briody, J. (2015). Beban tugas yang berlebihan sering dikaitkan dengan kekurangan kakitangan sokongan yang menyebabkan kerja-kerja perkeranian seperti mengisi borang, menyediakan sistem fail,memungut yuran, dan kerja-kerja pentadbiran lain yang bukan di dalam bidang tugas pengajaran dan pembelajaran terpaksa dilakukan oleh guru. Oleh sebab itu, untuk mengatasi masalah seperti ini langkah kementerian menambah kakitangan sokongan adalah dialu-alukan. Pertambahan kakitangan sokongan boleh mengurangkan beban tugas guru dan seterusnya mengurangkan aras tekanan kerja dalam kalangan guru.

Faktor penghargaan yang berupa ganjaran seperti kenaikan pangkat, gaji yang lebih baik dan sokongan profesional dan pihak pentadbir amat perlu bagi memotivasikan guru agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pengajaran dan pembelajaran. Gaji umpamanya dikatakan menjadi penyebab mengapa guru lebih cenderung untuk beralih kepada profesion lain. Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan bahawa gaji yang rendah menyebabkan seseorang itu mencari pekerjaan lain. Maka adalah wajar sistem gaji dalam sektor pendidikan perlu dikaji semula.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Perhubungan di antara personal amat penting dalam profesion perguruan. Hubungan guru dengan rakan sejawat, pihak pentadbir, waris, pejabat pendidikan daerah dan jabatan pendidikan peringkat negeri harus wujud dan berlaku dalam keadaan harmoni. Coman, D., Alessandri, M., Gutierrez, A., Novotny, S., Boyd, B., Hume, K., Sperry, L., & Odom, S. (2013) berpendapat bahawa tekanan dapat diminimakan sekiranya terdapat hubungan yang positif dalam kalangan pekerja dalam sesuatu institusi dan adanya rakan sekerja yang boleh diajak berbincang mengenai masalah yang mereka hadapi. Kenyataan ini turut disokong oleh Davis, K. C., & Palladino, J. M. (2011), yang menyarankan pihak pentadbir sekolah harus mengambilkira rungutan yang menyatakan golongan pentadbir juga adalah punca kepada tekanan kerja dalam kalangan guru. Kegagalan untuk memahami dan tidak peka dengan masalah guru boleh merosakkan kualiti pendidikan yang diterima pelajar. Noran Fauziah, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie" & Rahil Mahyuddin, (2012) menyatakan faktor pentadbiran pengetua kurang disenangi oleh guru dan mencadangkan pengetua perlu mengubah gaya pentadbiran yang bersifat autokratik kepada gaya pentadbiran yang lebih mengutamakan pendekatan humanistik atau demokratik.

Faktor kekangan masa dan sumber juga perlu diberi perhatian. Aspek-aspek seperti kekurangan masa bagi guru untuk menumpukan perhatian kepada pelajar, bilik darjah yang kurang selesa, bilangan pelajar yang ramai dalam sesuatu kelas, tuntutan sukatan pelajaran, kekurangan alat bantu mengajar, dan suasana bilik guru yang padat dan tidak selesa harus diberi perhatian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di dalam usaha mengurangkan tekanan kerja, pihak sekolah boleh melaksanakan dua pendekatan. Pertama, pihak sekolah mengurangkan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru seperti mengamalkan polisi disiplin yang lebih mantap, memperlengkapkan kemudahan-kemudahan asas dalam membantu pengajaran dan pembelajaran, pengagihan tugas yang sesuai, dan peka dalam perhubungan antara personal. Kedua, pihak sekolah boleh menganjurkan kursus dan latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja dalam kalangan guru. Benjamin G. Swan. (2011) menegaskan, jika seseorang yang mengalami tekanan kerja dibiarkan begitu sahaja, orang itu akan menanggung risiko yang tinggi untuk mengalami kerosakan psikologi atau fizikal. Kaedah program pengurusan tekanan kerja berpendekatan holistik yang diutarakan oleh Jui-Chen Yu (2011) juga merupakan kaedah yang mampu memupuk kesihatan mental,fizikal dan seterusnya dapat meningkatkan produktiviti dalam kalangan guru boleh diaplikasikan.

5.7 CADANGAN KAJIAN LANJUTAN

Pengkaji berpendapat dalam skop kajian berfokuskan beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber serta hubungan antara personal terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru yang dikaji boleh dikatakan tidak begitu luas. Justeru, kajian-kajian lanjutan dapat dilakukan oleh pengkaji-pengkaji seterusnya agar hasil yang lebih tepat dapat diperolehi. Di antara skop kajian dan cadangan kajian lanjutan ialah:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1. Kajian ini hanya dibuat dalam kalangan guru dan bukan dari kumpulan pentadbir, maka adalah wajar kajian akan datang cuba mengkaji tekanan kerja yang dialami oleh pihak pentadbir sekolah Rendah. Perbandingan dapat dibuat dengan dapatan Abu Bakar Hashim (2015) yang mengkaji tekanan kerja dalam kalangan pentadbir sekolah rendah.

2. Skop kajian ini tertumpu kepada populasi sekolah SJKT di daerah Tangkak dan Muar, Negeri Johor yang terdiri dari sepuluh buah sekolah. Maka generalisasi terhadap tekanan kerja guru tidak dapat dibuat untuk sekolah-sekolah kategori luar bandar. Oleh itu, kajian akan datang dicadangkan harus mengambilkira lokasi sekolah bandar dan luar bandar. Selain daripada itu, perbandingan dapat dibuat antara sekolah kategori bandar dan luar bandar.

3. Perbandingan tekanan kerja antara guru sekolah rendah dan menengah juga menarik dikaji untuk melihat sejauh mana kedua-dua kumpulan guru menghadapi tekanan kerja. Unsur komitmen terhadap tugas serta profesion dan kepuasan kerja guru akibat tekanan kerja juga perlu dikaji untuk melihat kesan tekanan kerja ke atas komitmen guru di dalam menjalankan tugasnya.

4. Mengambil kira faktor-faktor lain yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru sama ada sekolah Rendah di kawasan bandar atau luar bandar. Kajian tidak hanya berfokus kepada lima faktor seperti beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber serta hubungan antara personal sahaja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.8 RUMUSAN

Tekanan kerja merupakan satu fenomena yang memang wujud dalam dunia pendidikan di negara kita. Tekanan kerja ini memberi banyak kesan negatif kepada pihak guru. Ia boleh dianggap sebagai satu penunjuk kepada kesihatan mental guru. Oleh itu, sekiranya tahap tekanan kerja dalam kalangan guru tidak terkawal ia boleh membawa implikasi yang negatif kepada sistem pendidikan secara keseluruhan. Tekanan kerja memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru, peningkatan ketidakhadiran dan persaraan awal guru. Selain daripada itu, tekanan kerja juga akan memberi kesan kepada kesihatan mental dan fizikal yang akan mempengaruhi keberkesanan tahap tenaga dan penglibatan tugas yang semakin berkurangan. Secara keseluruhannya, hasil kajian mendapati bahawa guru-guru yang menjadi sampel dalam kajian ini mengalami aras tekanan yang sedarhana. Mereka tidak mengalami tekanan kerja yang serius sehingga boleh mendatangkan kesan negatif kepada profesional mereka. Walaubagaimanapun, lima faktor yang telah dikenal pasti telah memberi kesan ke atas tekanan kerja yang wujud dalam kalangan mereka iaitu: beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber serta hubungan antara personal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

RUJUKAN

ABCNews. (2010, June 22). More teachers on tekanans leave. Retrieved from http://www.abc.net.au/news/2010-06-22/more-teachers-on-tekanans-leave/876172

Abd. Main Salimon (2018). *Kepuasan Kerja guru dan Perkaitannya Dengan Latar Belakang, Pengurusan Kurikulum dan Pengajaran*. Tesis Ph.D. Bangi: UKM

Abdul Aziz Yusof (2013). *Komunikasi Untuk Pengurus*. Siri Pengurusan dan Pentadbiran Utusan Kuala Lumpur. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Abdul Rahman, (2017), *Tinjauan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Di Sekolah Menengah Pangkalan TLDM, Lumut*. Tesis Sarjana Muda, UTM: Tesis tidak Diterbitkan.

Abdul Shukor Abdullah (Dato' Dr). *Penilaian Semula Situasi Pengurusan Sekolah*. Kertas Kerja yang dibentangkan dalam Seminar Nasional Ke-4 Pengurusan Pendidikan di Institut Aminudin Baki pada 14-16 November 1996.

Abdul Wahid Nuruddin (2017). *Tekanan Pekerjaan Dikalangan Guru*: Satu kajian kes. Tesis

Abdullah Mohamad (2016). *Job Satisfaction of Logyard Workers*. Project Paper.

Abu Bakar Hashim (2015). *An Analysis of job Satisfaction Among Academic Staff of University in Malaysia*. Ph. D. Dissertation, Ohio University.

Adam, E. (1999). *Vocational Teacher Tekanans and Internal Characteristic*. Journal of Vocational and Technical Education. 16(1).

Ages, V. D. (2011). Teacher Perceptions On Tekanans And Retention. ProQuest Dissertations and Theses.

Aguayo, R., Vargas, C., de la Fuente, E.I., & Lozano, L.M. (2011). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. International Journal of Clinical and Health Psychology, 11(2), 343-361.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ahmad Azhari (2016). *Tahap dan Punca Tekanan di Kalangan Guru-Guru yang Mengajar Kemahiran Hidup di Negeri Perlis*. Kertas Projek Ijazah Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan, Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Ahmad Jawahir Tugimin (2010). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Kertas Projek Master Sains. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Ahmad Johari Sihes & Ng Gek Lui. (2013). Faktor-Faktor Tekanan Di Kalangan Guru Yang Mengajar Mata Pelajaran Bahasa Melayu di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Daerah Mersing, Johor. Universiti Teknologi Malaysia.

Alexander, K., & Alexander, M. D. (2012). American public school law (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Alexander, V., Tripp, S., & Zak, P. J. (2015). Preliminary evidence for the neurophysiologic effects of online coupons: Changes in oxytocin, stress, and mood. [Digital Version] Psychology & Marketing. 32(9), 977-986.

Ali Murat Sunbul (2013). *An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teacher*. Australian Journal of education Vol. 47 No. 1 April, 2003.

Alliance for Excellent Education. (2014, July). On the path to equity: Improving the effectiveness of beginning teachers. Washington D.C.: Haynes, M. Retrieved from http://all4ed.org/reports-factsheets/path-to-equity/

American Institute for Stress (2015). What is stress?. Retrieved from http://www.stress.org/what-is-stress/

Arsyad Yahya (2013). *Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Guru-Guru: Satu Kajian Di beberapa Buah Sekolah Di Daerah Kulai, Johor Bahru. Latihan Ilmiah*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Asliza Muza. (2014). Guru Paksa Murid Makan Rumput. Achieved on Sept 4, 2015 from http://ww1.utusan.com.my/utusan/Dalam_Negeri/20140126/dn_05/Gurupaksa-murid-makan-rumput

Asraf Mubarak Atan. (2013). Beban Tugas Guru dalam Pelaksanaan PBS di Sekolah Kebangsaan Bandar dan Luar Bandar di Daerah Muar. Universiti Teknologi Malaysia.

Azizi Yahaya & Mazeni Ismail (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tekanan di Kalangan Guru Sekolah Menengah di Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia.

Bahari Bin Mat (2017). *Kepuasan Kerja di kalangan Guru-guru Sekolah Menengah di Felda Jengka. Sintok*: Universiti Utara Malaysia.

Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **83**, 189–206.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Barraza, J. & Zak, P. J. (2013). Oxytocin instantiates empathy and produces prosocial behaviors. In E. Choleris, D. W. Pfaff, & M. Kavaliefs(Eds.). Oxytocin, vasopressin and related peptides in the regulation o f behavior, 331-342.

Beck, K., & Wilson, C. (2010). *The development of affective organizational commitment*.

Benjamin G. Swan. (2011). Changes in teacher self±efficacy from the student teaching experience through the third year of teaching. Journal of Agricultural Education, 52 (2), 128-139.

Biglan, A., Layton, G.L., Jones, L.B., Hankins, M., & Rusby, J.C. (2013). The value of workshops on psychological flexibility for early childhood special education staff. Topics in Early Childhood Special Education, 32, 196-210.

Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J, (1995). *A structural model of the dimensions of teacher stress*. British Journal of Education Psychology 65: 49-67.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Brewer, E.W. & Mc Mahan, L.J. (2013). *Job Satisfaction Among Industrial And Technical Teachers Educators*, Journal of Industrial Teacher Education, 40(2), pp.37-50. British Journal Of Education Psychology, 65, 69-71.

Brophy, J.E. & Evertson, C.M. (2011). *Student Characteristics and Teaching*. White Plains, NY: Longman.

Brown, M. and Ralph, S. (2011). *Toward the Identification of stress in teachers*.

Bruno, F. J. (2010). Dictionary of keywords in *psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.

Brunsting, N.C., Sreckovic, M.A., & Lane, K.L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. Education and Treatment of Children, 37(4), 681-711.

Caruso, L. A., Giammanco, & Gitto, L. (2014). Burnout experience among teachers: A case study. Mediterranean Journal o f Clinical Psychology. 2(3). doi: 10.6092/2282- 1619%2F2014.2.1023

Chan, A.H.S., Chen, K., & Chong, E.Y.L. (2010). *Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong*. Paper presented at the Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists, Hong Kong.

Chei, C. L. (2016). *Tekanan Kerja Dikalangan Guru-guru Di sebuah Sekolah Menengah Kerajaan dan Sebuah Sekolah Menengah Swasta*. Kertas projek Bacelor Sains: (PembangunanM) yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Chua Bee Seok (2014). *Tekanan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mental dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian dalam Kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu, Sabah.* Jurnal Teknologi, 40 (E) Jun. 2004: 1-18. Universiti Teknologi Malaysia.

Chua Yan Piaw. (2016). *Kaedah Dan Statistik Penyelidikan Buku 1, Kaedah Penyelidikan,* Shah Alam: Mc Graw-Hill Education

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Chun Cheng Chuan (2011). *Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur*.

Clark, R. L. (2014). Leadership trust in virtual teams using communication tools: A quantitative correlational study (Order No. 3583231). Available from ProQuest Dissertations & Theses Full Text: The Humanities and Social Sciences Collection. (1552485354). Retrieved from http://ezproxy.sckans.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/1552485354?acc ountid=13979

Coman, D., Alessandri, M., Gutierrez, A. Novotny, S. , Boyd, B., Hume, K., Sperry, L., & Odom, S. (2013). Commitment to classrrom model philosophy and burnout symptoms among high fidelity teachers implementing preschool programs for children with autism spectrum disorder. Journal of Autism Developmental Disorder, 43(2), 345-60. doi:10.1007/s10803-012-1573-1

Coman, D., Alessandri, M., Gutierrez, A., Novotny, S., Boyd, B., Hume, K., Sperry, L., & Odom, S. (2013). Commitment to classroom model philosophy and burnout symptoms among high fidelity teachers implementing preschool programs for children with autism spectrum disorders. Journal of Autism & Developmental Disorders, 43(2), 345-360. doi:10.1007/s10803-012-1573-1

Cooper, B. (2015, January 16). Gov. Sam Brownback's education plan for Kansas generates anxiety and anticipation. The Kansas City Star. Retrieved from http://www.kansascity.com/news/government-politics/article7058147.html

Cooper, C.L. (2015). *Life at the chalkface – Identifying and Measuring Teacher Stress.*

Davis, K. C., & Palladino, J. M. (2011). Compassion fatigue among secondary special education teachers: A case study about job stress and burnout. Retrieved from http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522807.pdf

De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., Konings, F. E., & Schouten, B. (2013). The communication styles inventory (CSI): A six-dimensional behavioral model of communication styles and its relation with personality. Communication Research, 40(4), 506-532. doi: 10.1177/0093650211413571

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

DeSteno, D. (2015). Truth about trust: How it determines success in life, love, learning, and more. New York, NY: Plume, Penguin Books.

Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **83**, 579–599.

Ediger, M. (2014). The changing role of the school principal. College Student Journal, 48(2), 265-267. Retrieved from https://www.questia.com/library/journal/1G1-377286770/thechanging-role-of-the-school-principal

Ehlers, L.N. (2013). *The Relationship of Communivation satisfaction, Job satisfactionand Self Reported Absenteeism*, Miami University, Ohio.

Elangkumaran Davarajoo (2012). *Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar Dengan Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Di Zon Tanjung Karang*. Kertas Final. Seminar Nasional Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan Kali Ke-19 (SN19) Tahun 2012.

Englander, M. (2012). The interview: Data collection in descriptive phenomenological human scientific research. Journal of Phenomenological Psychology, 43(1), 13-35. Retrieved from http://ezproxy.sckans.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/1023244850?acc ountid=13979

Eunson, B., 2012. Communicating in the 21st Century. (3rd ed.). Brisbane, Australia: John Wiley & Sons Australia Ltd

Farber,B. & Miller, J. (2012, September). *Teacher Burnout: Psychoeducational Perspective*. The Education Digest, 12-15.

Fisher, D. (2012). School culture: Creating a unified culture of learning in a multicultural setting. Presentation at IB Regional Conference. Retrieved from https://www.ibo.org/contentassets/b53fa69a03d643bla739d30543ca8d65/darlenefisherm adrid.pdf

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. Current Issues in Education, 14(1). Retrieved from http://cie.asu.edu/

Forsyth, P. B., & Adams, C. M. (2014). Organizational predictability, the school principal, and achievement. In D. Van Maele, M. Van Houtte, & P. Forsyth, (Eds.), Trust and school life: The role o f trust fo r learning, teaching, leading, and bridging (pp. 83-98). New York, NY: Springer Hill.

Fortuna Jali (2011). *Tekanan Kerja dan Hubungan Keluarga di Kalangan Guru-Guru dari Sarawak*. Projek penyelidikan yang tidak diterbitkan, Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Gallup. (2014). State of American schools: The path to winning again in education. [Research report]. Retrieved from http://www.gallup.com/services/178769/state-america-schoolsreport.aspx

Glenn, N., & Weaver, C. (1982). *Further evidence on education and job satisfaction.*

Graham, M.W. & Messner, P.E. (1998). *Principals and Job Satisfaction*. International Journal of Educational Management, Vol. 12, pp.196-202.

Greenberg, M. T., Brown, J. L., & Abenavoli, R. M. (2016). Teacher stress and health effects on teachers, students, and schools [Issue brief). Retrieved from http://www.rwjf.org/content/dam/farm/reports/issue_ briefs/2016/rwjf430428.

Hamedi Zaidi Bin mamat@Sidek (2012). *Satu Tinjauan Tentang Stress Di Kalangan Guru-Guru Di Beberapa Buah Sekolah Luar Bandar Di Daerah Dungun, Terengganu*. Tanjong Malim: Universiti Sultan Idris.

Hamzah Said (2014). *Kepuasan Kerja Guru dan Pensyarah Sains Pertanian di Sekolah Menengah dan Institut Pertanian di Semenanjung Malaysia*. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Serdang: UPM.

Hasmori, A. A., et al. (2011). Pendidikan, Kurikulum dan Masyarakat: Satu Integrasi. Journal of Edupres, Volume 1 September 2011, Pages 350-356. Dicapai pada Oktober 25, 2013 dari http://eprints.utm.my/17084/JOE-1-2011-042.pdf.

Hatta Sidi, Mohamad Hatta Shaharom (2012). *Mengurus Stress. Pendekatan Yang Praktikal*.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hoglund, W. L. G., Klingle, K. E. & Hosan, N. E. (2015). Classroom risks and resources: Teacher burnout, classroom quality and children's adjustment in high needs elementary schools. Journal of School Psychology, 53(5), 337–357 *India.*

Jasmani Mohd Yunus. (2009). *Faktor Yang Mempengaruhi Ketandusan Upaya Dan Akibatnya ke Atas Pekerjaan Guru*, Tesis PhD Yang Tidak Diterbitkan, Sintok : Universiti Utara Malaysia

Jennings, P., Snowberg, K., Coccia, M., & Greenberg, M. (2011). Improving classroom learning environments by cultivating awareness and resilience in education (CARE): Results of two pilot studies, Journal of Classroom Interaction, 46 (1), 37-48.

Jui-Chen Yu (2011). *Job satisfaction of industrial arts teachers in secondary schools in Taiwan, Republic of China*. Iowa State University. Doctoral Dissertation.

Junaidah Abdul Jamil (2015). *Perceived Teacher's Stress in Selected Secondary School in Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti of Houston / Institut Aminuddin Baki.

Kalyva, E. (2013). Stress in Greek primary school teachers working under conditions of financial crisis. Research Reports Europe's Journal o f Psychology, 9(1).

Kamarudin Mohd. Hashim. (2015). *Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid di sekolah-sekolah menengah negeri Perak*. Thesis Master: Universiti Utara Malaysia.

Kamsuri Ibrahim (1997). *Satu kajian mengenai yang menyebabkan tekanan di kalangan guru di daerah Bentong, Pahang*. UKM:Tesis (M.Ed) tidak diterbitkan.

Kementerian Pelajaran Malaysia (2012). Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025. Dicapai pada Disember 16, 2013, dari http://www.moe.edu.my/btp/wp-content/uploads/2012/Blueprint/PreliminaryBlueprint-BM.pdf.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. Journal of Educational Psychology, 102, 741-756.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Korunka, C. , Weiss, A. , Karl-Hinz Huemer dan Bernd Karetta (2015). *The effect of new technologies on job satisfaction and psychosomatic complaints.* Applied Psychology : An International Review, 44(2), 123 – 142.

Krejcie, R. V., % Morgan, D.W.(1970). *Determing Statistic in Social Science* (Th5. .ed.), New York: harper Collins Publisher Inc.

Kurtz, N. R.(2013). *Introduction to Social Statistic* . Tokyo: McGraw-Hill.

Kyriacou, C. dan Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: A review. *Educational Review*. 29(4), 299-303.

Kyriacou, C. dan Sutcliffe, J. (1978). *A model of teacher stress*. Educational

Kyriacou, C. dan Sutcliffe, J. (1979). *A note on teacher stress and locus of control*. Journal of Occupational Psychology. 52, 227-228.

Land, D.L. (2003). *Organizational Culture and Job Satisfaction*. Journal of Busness and Industrial Marketing, Vol. 18, No. 3, pp.219-236.

Lee, R. and E.R Wilbur (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. Human Relations. 38, 781-191.

Lefton, L. A. (1994*). Psychology*. USA: Allyn and Bacon.

Lim Han Son (1985). *A Study of Relationship Between Motivation of Secondary School Teachers and Their Commitmen to the Teaching Profession*. Tesis Sarjana. Singapura: National University of Singapore.

Litt, M. D. & Turk, D. C. (1985). *Sources of stress and dissatisfaction in experience high school teacher*. Journal of Educational Research, 78(1), 178-185.
Lumpur:

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (2016). Maslach burnout inventory manual (4th ed.). Mountain View, California: CPP, Inc.

Mazita Mazlan (2015). *Gaya Kepimpinan Pengetua Dalam Menghadapi Sistem Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru-Guru Di Sekolah*. Tanjong Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mazlan Aris (2012). *Tekanan Kerja Dikalangan Guru Sekolah Rendah*. Satu kajian di sekolah rendah kawasan zon tenggara, Kulai, Johor Darul Takzim. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.

McBurney, D. H. (2011). *Research Method (5th. Ed).* California: Wadsworth.

McCormick, J. (2017). *Occupational stress of Teacher*: Biographical differences in a large school system. Journal of Educational Administration, 35(1), 18.

McNeil, L.M. (1986*). Contradictions of Control: School Structure and School Knowledge*.London: Routledge & Kegan Paul.

Md Zabid Abdul Rashid, Juradah Abu Bakar dan Rahim Abdullah (2010). *Job Satisfaction and Motivation Among Bank Managers*. Kajian Ilmiah yang tidak diterbitkan. Serdang: UPM.

Metz, M.H. (1978). *Classrooms and Corridors: The Crisis of Authority in Desegregated*

Miceli, M. J., I. Near, J. P., dan Greenberger, D. P. (1991). *Predictors and outcomes of reactions to pay-for-performances plans.* Journal of Applied Psychology, 76, 508 – 521.

Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2010). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (tekanan) di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan. *Tesis Sarjana Yang Tidak Diterbitkan.*

Mohd Majid Konting (2010). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd Sazali Noordin, (2017). *Tekanan Pekerjaan di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Kuala Kangsar, Perak*. Tesis Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Mokhtar Bin Ahmad (2018). *Tekanan Kerja Di kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian Di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Sains. Bintulu: Universiti Malaysia Sarawak.

Murray, M.A. & Atkinson, T. (2011). *Gender differences in correlates of job satisfaction*.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Muzita Mustapa (2016). *Kajian Ke atas Tahap Kepuasan Kerja Pekerja-Pekerja Perkeranian Bank- Bank Perdagangan Di Kuala Lumpur*. Kertas Projek: Serdang: Universiti Pertanian Malaysia.

Myer, J., Mann, M., & Becker, B. (2011). A five-year follow up: Teachers' Perceptions of the benefits of home visits for early elementary children. Early Childhood Education, 39, 191-196.

Nachmias, C.F. & Nachmias, D. (1992). *Research Methodology in the Social Sciences*, Fourth Edition, Kent, United Kingdom : Edward Arnold.

Nor Azizah Mohd Salleh (2014). *Job Satisfaction and Profesional Needs of College-Trained Teachers in Selangor, Malaysia and its Implication for Continuing Education*. Ph. D. Dissertation, Michigan State University.

Noran Fauziah, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie" & Rahil Mahyuddin, (2012). *Tekanan di Kalangan Guru Wanita yang Mengajar Mata Pelajaran Kemahiran Hidup*. Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 9(2): 95-101 (2002). Universiti Putra Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Norhadijah Daud, (2017), *Tinjauan Kepuasan Kerja Di Kalangan Kakitangan Bukan Akademik Di Fakulti Pendidikan, UTM*. Tesis Sarjana Muda: Tidak Diterbitkan

Nur Hanani Hussin (2017). *Membina Sukses Tanpa Stress*. Selangor. Edusystem Sdn.Bhd. *organizationand job satisfaction*. Human relations, 32, 287-293. Organizational Behaviour and Human Performance, 5 , 484 – 500. *organizational psychology*. New York : McMillan Publishing.

Oshagbemi, T. (1997). *Job Satisfaction Profiles of University Teachers.* Journal of Managerial Psychology. Vol. 12 No. 1. 1997, pp 27-39.

Oshagbemi, T. (2000). *Correlates of Pay Satisfaction in Higher Education*, The International Journal of Educational Management, Vol. 14, pp.31-39.

Paisey, A. (1983). *The effective teacher in primary and secondary schools*. London: Ward Lock Educational. Paper: Universiti Pertanian Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Perie, M., & Baker, D.P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation* (Statistic Analysis Repoort No. NCES 97-471). Washington, DC: National Center for Education Statistics.

Peterson, A (1976). *A cross-cultural study of secondary school teachers attitudes regarding job satisfaction and collective negotiations*. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 5 (2), 113-124. Publishing Company.Melbourne.

Quinn, R., & Mandilovitch, M. (1975). *Education and job satisfaction: A questionable payoff.* Ann Arbor: Survey Research Centre University of Michigan.

R. Ravichandran and R. Rajendran (2017). *Perceived Sources of stress among the Teacher.Journal the Indian Academy of Applied Psychology* 33: 133-136.

Raja Ali, R.M.D. (2011). Faktor-faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (tekanan) di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh. Open University Malaysia: Master of Education.

Ramli Bin Jusoh (2013). *Mengkaji Tekanan di Kalangan Guru Bengkel di Sekolah-Sekolah Menengah di Daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana Muda. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi (2010). Tanggapan sokongan organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan kelakuan kewargaan organisasi pekerja: Peranan politik organisasi sebagai perantara. *Jurnal Pengurusan* Vol 31. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Renwick, P.,& Lawler, E. (1978). *What you really want from your job?* Psychology Today, May, 53-65. Research in Education, 48: 103-110.

Robbins, S. P. (1988). *Organizational behavior : Concepts, controversies and application.*New Jersey Prentice-Hall Inc.

Rosmawati Abdullah (2015). *Tekanan Kerja di Kalangan Guru-Guru di Sekolah Menengah Serta Punca dan Faktor Kerja dan Bukan Kerja.* Kertas Projek yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Rozainum Ahmad (2016). *Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Seremban. Projek Penyelidikan Ijazah Sarjana Pengurusan*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.

Ruhl-Smith, C., & Smith, J.M. (1993, August). *Teacher job satisfaction in the rural schools: A review from the Texas Panhandle.* Paper presented at the National Council of Professors Of education Administration Annual Conferencce, indian Wells, CA.

Saari, L.M. & Judge, T.A. (2014). *Employee Attitudes and Job Satisfaction*. Human Resource Management, Vol. 43, pp.395-407.

Saedah dan Mohammed Sani Ibrahim (2012). *Standard Kompetensi Guru Malaysia.* Prosiding Seminar Kebangsaan MAJLIS DEKAN PENDIDIKAN IPTA 2012. (*SCOPUS-Cited Publication*).

Sakaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York:John Wiley & Sons, Inc.

Salvo, V. D., Lubers, C., Rossi, A. M., & Lewis, J. (1994). *Unstructured perceptions of work related stress: An Exploratory qualitative study occupational tekanans*: A handbook. London: Taylor and Francis Ltd.

Sapora Sipon (2010). *Pengurusan Tekanan*. Universiti Malaysia Sabah.

Sapora Sipon (2010). *Tekanan Kerja Guru-Punca, Kesan dan Strategi Daya Tindak*. Prosiding Seminar Profesional Perguruan.

Schmidt, F.L., T.E. Hunter and A.N. Outerbridge (1986). *The Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance and Supervisory Rating if Job Performance*. Journal of Applied Psychology. 71: 432-439.

Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1994). *Psychology and work today*. (6th ed.) New York: *Secondary Schools*. Berkeley: University of California Press.
Seminar Majlis Dekan-Dekan Pendidikan IPTA 2011. Fakulti Pengajian Pendidikan, Serdang: Universiti Putra Malaysia.
Serdang: UPM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sergiovanni, U. (1969). *Factors which affect satisfaction and dissastisfaction of teachers*. In carver F.D. and Sergiovanni T.J. (eds) *Organizations an Human Behaviour: Focus on Schools*. New York: McGraw-Hill.

Shakeel Shaharyar Majeed, Huhammad Zia-ur-Rehman & Majed Rashid (2011). Leading stress factors among school teachers (An empirical study of Pakistani school teachers). *World Review of Business Research*. Vol. 1. No. 3. July 2011. Pp. 179-191.

Siti Rohani Md. Sharif, (2011). *Pengaruh Faktor Sekolah ke Atas Tekanan Guru*. Tesis Sarjana Pendidikan, Kuala Lumpur: Universiti Malaya

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). Teaching job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education, 27(6), 1029–1038.

Smith, J.C. (1993). *Understanding Stress and Coping*. New York: MacMillan Publishing Company. Social Forces, 61 (1), 46-55, (b).

Sogomo, C.M.K. (1993). *Job satisfaction of secondary school principals in The Rift Valley Province of Kenya*. M. Ed. Dissertation, Lakehead University. Dissertation Abstract International, No. AAC MM86172.

Spector, P.E. (2003). *Industrial Organizational Psychology. 3rd* ed. USA: John Wiley & Sons.Inc.

Srivastava, S.K. (1982). *Job satisfaction amongst private and public secondary school teachers*. Perspectives in Pyschological Researches, 5 (2), 29-30.

Stout, S. K. Slocum, J. W., dan Ron, W. L. (1987). *Career transitions of superior and subordinates.* Journal of vocational Behaviour 32, 74 – 91.
Studies, 4, 1-6.

Syed Sofian & Rohany Nasir (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan. *Jurnal e-Bangi*. Volume 5, Number 1, 53-68.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor & Mohd Burhan Ibrahim (2013). Faktor-faktor Penentu Tekanan Dalam Kalangan Guru: Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*. Bil.1 isu 2.

Tang, T., & Yeung, A. (1999). *Hong Kong Teachers Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction*. Retrieved from EBSCOhost.

Tang, T.L. & Talpade. M. (1999). *Sex Differences in Satisfaction With Pay and CoWorkers*: Faculty *and staff at apublic institution of higher education*. Public Personnel Management, 28, 345-349.

Tannenbaum, A., Kavcic, B., Wieser, G., Rosner, M., & Vianello, M. 91974). *Hierarchy in organizations: An international comparison*. San Francisco: Jossey-bass.

Tee Sook Kim (2016). *Stress Kerja Di Dalam Kalangan Guru Aliran Teknik Di Sekolah Menengah Teknik Di Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Latihan Ilmiah*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Teoh, C. Y.(1998). *Ketegangan dan Hubungan dengan Kepuasan Kerja Dikalangan Anggota Polis di Ipoh.* Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Thomas, E, Bell, D., Spelman, M., Briody, J. (2015). The growth of instructional coaching partner conversations in a PreK-3rd teacher professional development experience. Journal of Adult Education, 44(2), 1-6.

Tokalkar, P. dan Coorert, M. D. (2014). *The dimensionality of job satisfaction in*

Tong Lek Kee (2013). Peranan dan tanggungjawab lembaga Pengelola sekolah jenis kebangsaan cina Di Zon Bandar Segamat, Johor. Laporan Projek Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, UTM.

Traut, C.A., Larsen, R. & Feimer, S. (2000). *Hanging out or fading out? Job satisfaction and the long term work*. Public Personnel Management, 29.343-350.

Tuettemann, E. dan Puch, K.F. (1990). *Tekanans Levels among Secondary School Teachers*.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Woo Sew Fun, (2014). *Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Tekanan) di Kalangan Guru-Guru SJK(C): Satu Kajian di Tiga Buah Sekolah di Wilayah Persekutuan*. Ijazah Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan (Kemahiran Hidup). Projek Penyelidikan Ijazah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Yusof Boon & Bibi Sakinah Haron Khan (2011). *Kerja berpasukan dalam kalangan guru Sekolah Kebangsaan Parit Setongkat Muar*. Universiti Teknologi Malaysia.

Zaiton Ag. Mohamad (1982). *Kepuasan Kerja Guru-Guru di Tiga Buah Sekolah di Pahang*. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Selangor: UKM Bangi.

Zakiah Binti Arshad (2015). *Stress Kerja Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah: Satu Kajian Di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor (2011). *Pengaruh Sokongan Sosial Terhadap Sinisisme Perubahan Organisasi.* International Conference on Management (ICM 2011)

Zuazana Sulaiman. (2001). *Hubungan di Antara Tekanan Kerja dan Kepuasan Tentera di Kalangan Pegawai Tentera: Kajian Kes di Jabatan Arah Urusan Gaji AngkatanTentera, Kementerian Pertahanan Malaysia*, Thesis Sarjana, UKM, Tidak Diterbitkan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

RUJUKAN

LAMPIRAN A - Borang Soal Selidik

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

FAKULTI PENGURUSAN EKONOMI

SOAL SELIDIK TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU

Salam sejahtera, tuan-tuan dan puan-puan.

Terima kasih kerana menyertai penyelidikan ilmiah ini. Tujuan soal selidik ini adalah untuk mengkaji aras tekanan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru. Sila beri jawapan anda dengan ikhlas. Maklumat yang dikumpulkan adalah sangat penting dan berguna bagi memperbaiki profesion anda. Maklumat akan diproses secara kumpulan dan maklumat peribadi anda akan dirahsiakan.

Soal selidik ini terbahagi kepada dua bahagian. Bahagian A mengenai latar belakang anda dan bahagian B pula berkaitan dengan faktor-faktor tekanan kerja. Kedua-dua bahagian akan mengambil masa di antara 10 - 20 minit untuk dilengkapkan. Segala kerjasama yang anda berikan amat dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

JAGANATHAN VEERASINGAM
M20161000004

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAHAGIAN A: LATAR BELAKANG GURU

Di dalam bahagian ini, anda dikehendaki memberi maklumat mengenai latar belakang anda. Maklumat ini akan menolong penyelidik menganalisis maklum balas anda. Nama anda tidak akan dikaitkan dengan sebarang cara data ini diproses atau semasa dianalisis dalam laporan akhir atau pada masa-masa yang akan datang.

Anda dikehendaki menandakan (X) di mana-mana maklumat yang berkaitan dengan anda. Tandakan hanya pernyataan yang paling tepat mengenai diri anda.

1.	Jantina	:	Lelaki	( )
			Perempuan	( )
2.	Status Perkahwinan	:	Bujang	( )
			Berkahwin	( )
3.	Pengalaman Mengajar	:	1-5 Tahun	( )
			6-10 Tahun	( )
			11-15 Tahun	( )
			21 Tahun ke atas	( )
4.	Pendapatan (gaji)	:	RM 501 – RM1 000	( )
			RM1 001 – RM1 500	( )
			RM1 50l - RM2 000	( )
			RM2 00l - RM2 500	( )
			RM2 501 ke atas	( )
5.	Mata pelajaran utama di bawah bidang:		Bahasa	( )
			Kemanusiaan	( )
			Sains	( )
			Teknik dan Vokasional	( )

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAHAGIAN B

Cuba fikirkaji tentang pekerjaan anda sekarang. Adakah anda rnengalami tekanan kerja.

Bagi setiap pernyataan yang berikut, tandakan mana-mana ruangan dalam petak yang disediakan untuk menggambarkan pendapat anda tentang sejauh mana faktor-faktor berikut menyebabkan tekanan kerja kepada anda sekarang. Tandakan [√] di dalam petak berdasarkan skala di bawah.

Skala [1] untuk Tiada Tekanan
Skala [2] untuk Tekanan Rendah
Skala [3] untuk Tekanan Sederhana
Skala [4] untuk Tekanan Tinggi
Skala [5] untuk Tekanan Sangat Tinggi

BIL	**ASPEK**	**SKALA**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Mengendalikan pelajar-pelajar yang bermasalah disiplin.					
2.	Keadaan bilik guru yang tidak selesa.					
3.	Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan.					
4.	Mengajar kelas yang pelajarnya kurang memberi tumpuan.					
5.	Masa rehat yang singkat.					
6.	Pelajar yang tidak menyiapkan tugasan.					
7.	Perhubungan dengan rakan-rakan sekerja.					
8.	Kerja-kerja anda kurang dihargai oleh pentadbir.					
9.	Mengajar kelas yang mempunyai bilangan pelajar yang terlalu ramai.					
10.	Menyediakan buku rekod persediaan mengajar.					

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

11.	Memeriksa tugasan dan kertas jawapan pelajar.					
12.	Sikap dan tingkah laku rakan setugas yang tidak menyenangkan anda.					
13.	Kekurangan masa untuk memberi tumpuan kepada pelajar secara individu.					
14.	Bilik darjah yang kurang selesa.					
15.	Tingkah laku pelajar yang kurang sopan dan biadab.					
16.	Tidak mendapat sokongan daripada rakan-rakan sekerja di dalam mengendalikan sesuatu aktiviti.					
17.	Menjadi guru ganti kerana ketidakhadiran guru lain.					
18.	Melakukan kerja-kerja pentadbiran yang bukan di dalarn bidang tugas.					
19.	Menerima arahan yang kurang jelas dari pihak pentadbir.					
20.	Mengajar pelajar-pelajar yang tidak bermotivasi.					
21.	Pelajar yang membuat bising semasa pengajaran.					
22.	Proses pencerapan pengajaran oleh pengetua.					
23.	Struktur kerjaya guru yang kurang menarik.					
24.	Tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran.					
25.	Tidak diberi kebebasan untuk memilih mata pelajaran opsyen.					
26.	Gaji yang tidak setimpal.					
27.	Menyiapkan kerja sekolah di rumah.					

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

28.	Berurusan dengan pihak pentadbir.					
29.	Dilawati oleh jemaah nazir sekolah.					
30.	Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti overhead projektor (OHP).					
31.	Dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan.					
32.	Tidak mempunyai suara dalam membuat keputusan.					
33.	Banyak masa digunakan untuk membuat persediaan pengajaran.					
34.	Pelajar yang tidak mengikut arahan.					
35.	Sikap pelajar yang negatif terhadap pelajaran.					
36.	Kurang mendapat kerjasama dan ibu bapa.					

-SOALAN TAMAT-

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sekian, terima kasih atas kerjasama tuan-tuan dan puan-puan!

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B

Tarikh: 11 MAC 2018

Kepada yang berkenaan,

Tuan/Puan,

Per : PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN PENYELIDIKAN

Adalah disahkan bahawa instrumen kajian iaitu borang soal selidik yang disediakan oleh pelajar UPSI yang bernama Jaganathan A/L Veerasingam (M20161000004), No kad pengenalan : 811208-016343 dari Fakulti Pengurusan Ekonomi , tidak mempunyai kesalahan tatabahasa, sesuai dan sedia digunakan untuk kajian penyelidikan beliau.

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

_____

(MOHD.NIZAM ABDUL MAJID)

Ketua Panitian Bahasa Malaysia,

SJKT Ladang Tanah Merah,

84900 Tangkak, Johor.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B

Tarikh: 11 MAC 2018

Kepada yang berkenaan,

Tuan/Puan,

Per : PENGESAHAN INSTRUMEN KAJIAN PENYELIDIKAN

Adalah disahkan bahawa instrumen kajian iaitu borang soal selidik yang disediakan oleh pelajar UPSI yang bernama Jaganathan A/L Veerasingam (M20161000004), No kad pengenalan : 811208-016343 dari Fakulti Pengurusan Ekonomi , tidak mempunyai kesalahan tatabahasa, sesuai dan sedia digunakan untuk kajian penyelidikan beliau.

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

_____

(SELVI A/P ANNAMALAI)

Ketua Panitian Bahasa Malaysia,

SJKT Jalan Sialang,

84900 Tangkak, Johor.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C

TABLE FOR DETERMINING SAMPLE SIZE FROM A GIVEN POPULATION

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	246
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	351
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	181	1200	291	6000	361
45	40	180	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	190	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	200	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	210	132	460	210	1600	310	10000	373
65	56	220	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	230	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	240	144	550	225	1900	320	30000	379
80	66	250	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	260	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	270	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	256	2600	335	100000	384

Note: "N" is population size
"S" is sample size.

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement, 1970.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi