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

PUNCA-PUNCA TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU BESAR DI DAERAH BATANG PADANG DAN HILIR PERAK

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

AZLAN BIN LIN

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2011

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

PUNCA-PUNCA TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU BESAR DI DAERAH BATANG PADANG DAN HILIR PERAK

AZLAN BIN LIN

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

DISERTASI/TESIS INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2011

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

PENGAKUAN

Saya mengaku disertasi ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

12 Jun 2011 …….

AZLAN BIN LIN
M20081000200

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

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah S.W.T yang maha penyayang lagi maha mengampuni. Alhamdulillah, dengan keizinanNya saya amat bersyukur kerana dapat menyiapkan disertasi ini dengan jayanya.

Saya ingin merakamkan ucapan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, Dr Jamal @ Nordin bin Yunus yang memberi bimbingan dan nasihat yang berguna serta komen-komen sepanjang proses menyiapkan disertasi ini. Saya amat mengkagumi dan menghargai kesediaan dan kemampuannya dalam meluangkan waktu demi memberi inspirasi kepada saya khususnya penghasilan disertasi ini. Tidak ketinggalan ucapan terima kasih kepada semua pensyarah yang telah mengajar saya sewaktu dalam tempoh berkuliah. Jasa kalian tidak akan saya lupakan.

Seterusnya kepada Bahagian Tajaan, Kementerian Pelajaran Malaysia atas penganugerahan Hadiah Latihan Persekutuan (HLP 2008), Jabatan Pelajaran Negeri Perak, PPD Batang Padang dan PPD Hilir Perak dan khususnya kepada seluruh guru besar sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan (Cina dan Tamil) yang telah banyak memberi kerjasama dan berkorban masa sepanjang tempoh penyelidikan ini. Terima kasih saya ucapkan, semoga budi baik dan bantuan kalian diterima sebagai amal soleh oleh Allah S.W.T.

Akhir kata saya tujukan juga penghargaan saya kepada Rozita binti Paiman, isteri yang setia dan turut serta menyiapkan disertasi masing-masing. Juga kepada anak-anak yang dikasihi (Amira, Amirul dan Amir) yang sentiasa memahami dan berkorban masa dalam memberi ruang untuk menyiapkan disertasi ini.

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

Tujuan kajian ini ialah untuk meninjau punca-punca tekanan kerja guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak yang tidak pernah dilakukan sebelum ini. Selain itu, objektif utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti punca-punca tekanan kerja guru besar, mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan guru besar di kawasan kajian serta meninjau perbezaan tekanan kerja dengan pembolehubah daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah, gred sekolah, jantina, umur, pengalaman, enrolmen guru, enrolmen pelajar dan enrolmen staf. Pengujian punca tekanan menggunakan alat ukur *'Administrative Stress Index'* (ASI). Dapatan menunjukkan tekanan kerja di daerah Batang Padang dan Hilir Perak pada tahap sederhana dan punca utama tekanan guru besar di kedua-dua daerah ialah 'harapan tinggi pihak atasan. Sebanyak 96 (100%) soal selidik dari daerah Batang Padang dan 110 (97.3%) dari daerah Hilir Perak telah dikembalikan kepada pengkaji. Statistik deskriptif digunakan untuk mengukur tahap tekanan pekerjaan dan punca-punca tekanan pekerjaan manakala analisis inferens (univariate dan korelasi [*Pearson*]) digunakan untuk mengenalpasti pengaruh pembolehubah-pembolehubah demografi diri dan latar belakang sekolah terhadap tekanan pekerjaan. Dapatan kajian menunjukkan (1) tidak wujudnya perbezaan signifikan antara tekanan pekerjaan dengan pemboleh ubah daerah, lokasi, jenis, sesi, dan gred sekolah; (2) tidak wujudnya perbezaan tekanan pekerjaan dengan pembolehubah umur, jantina dan pengalaman; (3) tidak wujudnya hubungan antara tekanan pekerjaan dengan enrolmen pelajar; dan (4) tidak wujudnya hubungan antara tekanan pekerjaan dengan enrolmen guru dan staf. Kajian ini turut mencadangkan agar pihak Kementerian Pelajaran Malaysia mengambil langkah-langkah drastik bagi membantu guru besar mengatasi tekanan mereka. Namun, guru besar juga perlu mengambil inisiatif sendiri untuk mengatasi tekanan kerja yang dihadapinya supaya tidak terdedah kepada kesan negatif 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

ABSTRACT

This research was conducted to find out the causes of stress at work among Headmasters in the District of Batang Padang and Hilir Perak which yet to be done anywhere. Other than that, the main objective of this research was to identify the causes of stress at work among headmaster, to identify the level of stress at work among headmasters in the target place and to survey the differences between stress at work and variables like district, location, type of school, sessions of school, the grade of school, gender, age, experience, the teachers enrolment, the students enrolment and the staffs enrolment. The reasons of stress were measured using *'Administrtive Stress Index'* (ASI). The result of the work stress in the district of Batang Padang and Hilir Perak was at medium level and the main cause of the stress among Headmasters in both the district was 'high level of expectation from the higher authority'. About 96 (100%) questionnaires from Batang Padang and 110 (97.3%) questionnaires from Hilir Perak have been returned to the researcher. Descriptive statistics used to measure the level of stress at work and causes of stress at work whereas Inferens analysis (univariate and correlation [*Pearson*]) used to identify the affects on the variables of self demographic and the school background towards work stress. The findings of this research showed (1) there was no significant difference between work stress between the variables of district, location, type of school, and the grade of school; (2) there was no difference in work stress between the variables of age, gender and experience: (3) there was no link between work stress and students enrolments; (4) there was no link between work stress and the teachers and staffs enrolment. This research also recommends that Kementerian Pelajaran Malaysia to take drastic move to aid the headmasters to overcome their stress. However, headmasters also have to take their own initiative to overcome the stress at work in order not to be affected by negative stress.

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

KANDUNGAN

PENGAKUAN i

PENGHARGAAN ii

ABSTRAK iii

ABSTRACT iv

KANDUNGAN v

SENARAI JADUAL ix

SENARAI RAJAH xii

SENARAI SINGKATAN xiii

BAB I PENGENALAN

1.1 Pendahuluan 1

1.2 Latar Belakang dan Permasalahan Kajian 12

1.3 Tujuan Kajian 15

1.4 Objektif Kajian 16

1.5 Persoalan Kajian 17

1.6 Hipotesis Kajian Nol 18

1.6.1 Hipotesis Nol 1 18

1.6.2 Hipotesis Nol 2 18

1.6.3 Hipotesis Nol 3 19

1.6.4 Hipotesis Nol 4 19

1.7 Kerangka Konseptual Kajian 19

1.8 Kepentingan Kajian 38

1.9 Batasan Kajian 39

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 41

1.10.1 Guru besar 41

1.10.2 Tekanan 41

1.10.3 Tekanan Pekerjaan 43

1.11 Kesimpulan 43

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan 44

2.2 Tekanan 45

2.2.1 Konsep Tekanan 45

2.2.2 Teori Latar Tekanan 47

2.2.3 Jenis-Jenis Tekanan 48

2.2.4 Kajian Terhadap Tekanan 50

2.2.5 Punca-punca Tekanan dalam Pentadbiran Dalam Kalangan Guru Besar 55

2.3 Kesimpulan 60

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan 62

3.2 Reka bentuk Kajian 63

3.3 Populasi Kajian 64

3.4 Lokasi Kajian 64

3.5 Sampel Kajian 65

3.6 Instrumen Kajian 67

3.7 Kajian Rintis 71

3.8 Pemboleh ubah – pemboleh ubah Kajian 74

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 Tatacara Pengumpulan Data 75

3.10 Tatacara Menganalisis Data 77

3.11 Kesimpulan 79

BAB IV DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan 80

4.2 Profil Responden 81

4.2.1 Latar Belakang Sekolah 81

4.2.2 Latar Belakang Peribadi 89

4.3 Dapatan Kajian 92

4.3.1 Normaliti Data 92

4.3.2 Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Batang Padang dan Hilir Perak. 95

4.3.3 Tahap Tekanan Pekerjaan Yang Dihadapi Oleh Guru Besar Di Daerah Batang padang dan Hilir Perak 100

4.3.4 Perbezaan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar Berdasarkan Daerah, Lokasi Sekolah, Jenis Sekolah, Sesi Sekolah dan Gred Sekolah. 101

4.3.5 Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina, Umur dan Pengalaman 105

4.3.6 Hubungan Antara Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar Dengan Enrolmen Pelajar 107

4.3.7 Hubungan Antara Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar dengan Enrolmen Guru dan Enrolmen Staf 110

4.4 Kesimpulan 112

BAB V RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN 113

5.1 Pendahuluan 113

5.2 Rumusan 114

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 120

5.4 Implikasi dan Cadangan 133

5.5 Cadangan Kajian Lanjutan 136

5.6 Kesimpulan 138

RUJUKAN 139

LAMPIRAN 150

Lampiran 1 [Surat Lantikan Penyelia] : 150

Lampiran 2 [Surat Kebenaran BPPDP]: 151

Lampiran 3 [Surat Kebenaran JPN Perak] : 152

Lampiran 4 [Instumen Kajian] : 153

Lampiran 5 [Kriteria Instumen Kajian] : 159

Lampiran 6 [Analisis SPSS] : 162

A. Data Apha Cronbach : 162

B. Data Latar Belakang Sekolah dan Responden : 163

C. Data Normaliti : 169

D. Data 5 Elemen Faktor Tekanan Kerja BP & HP : 170

E. Data 10 Punca Tekanan Tertinggi 171

F. Data Tahap Tekanan BP & HP 174

G. Data Hipotesis 1 – Anova 2 Hala : 175

H. Data Hipotesis 2 – Anova 2 Hala 176

I. Data Hipotesis 3 – Korelasi Pearson 177

J. Data Hipotesis 4 – Pearson 178

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

Jadual		Mukasurat
Jadual 1. 1	Bidang Tugas Guru Besar	8
Jadual 1. 2	Faktor Tekanan Kerja Dalam Organisasi	27
Jadual 2. 1	Punca-punca Tekanan Guru Besar Di Sekolah Rendah	57
Jadual 3. 1	Bilangan Sekolah Rendah Dan Saiz Sampel	66
Jadual 3. 2	Bilangan Item Soalselidik Mengikut Elemen Kajian	71
Jadual 3. 3	Nilai Alpha Bagi Pemboleh Ubah Dalam Soal Selidik	74
Jadual 3. 4	Intepretasi Skor Min Bagi Tahap Tekanan Kerja	77
Jadual 3. 5	Soalan Kajian dan Analisisnya	78
Jadual 4. 1	Bilangan Responden Mengikut Daerah	82
Jadual 4. 2	Bilangan Responden Mengikut Lokasi	82
Jadual 4. 3	Bilangan Responden Mengikut Jenis Sekolah	83
Jadual 4. 4	Bilangan Responden Mengikut Sesi Sekolah	84
Jadual 4. 5	Bilangan Responden Mengikut Gred Sekolah	85
Jadual 4. 6	Bilangan Responden Mengikut Enrolmen Pelajar	86
Jadual 4. 7	Bilangan Responden Mengikut Enrolmen Guru	87
Jadual 4. 8	Bilangan Responden Mengikut Enrolmen Staf	88
Jadual 4. 9	Bilangan Responden Mengikut Jantina	89

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 Mukasurat

Jadual 4. 10	Bilangan Responden Mengikut Umur	89
Jadual 4. 11	Bilangan Responden Mengikut Pengalaman	91
Jadual 4. 12	Min, Sisihan Piawai, Kecerunan dan Kepencongan bagi Pemboleh Ubah Latar Belakang dan Demografi.	94
Jadual 4. 13	Intepretasi skor min bagi statistik deskriptif	95
Jadual 4. 14	Min, Sisihan Piawai Faktor-Faktor Tekanan Kerja Mengikut Kategori Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Batang Padang dan Hilir Perak	96
Jadual 4. 15	Min, Sisihan Piawai dan Kedudukan 10 Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Batang Padang	98
Jadual 4. 16	Min, Sisihan Piawai dan Kedudukan 10 Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Hilir Perak	98
Jadual 4. 17	Min, Sisihan Piawai dan Tahap Tekanan Perkerjaan yang dihadapi oleh Guru Besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak	100
Jadual 4. 18	Ujian Levene's Varians Equaliti Berdasarkan Daerah, Lokasi, Jenis Sekolah, Sesi Sekolah, dan Gred Sekolah dengan Tekanan Kerja Sebagai Pemboleh Ubah Bersandar	102
Jadual 4. 19	Univariate: Perbezaan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar Berdasarkan Daerah, Lokasi Sekolah, Jenis Sekolah, Sesi Sekolah dan Gred Sekolah	103
Jadual 4. 20	Ujian kesamaan Levene’s Varians Equaliti berdasarkan Jantina, Umur dan Pengalaman Dengan Tekanan Kerja Sebagai Pemboleh Ubah Bersandar	105
Jadual 4. 21	Univariate: Perbezaan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar Berdasarkan Jantina, Umur dan Pengalaman	106
Jadual 4. 22	Cara Intepretasi Nilai Korelasi (r)	108

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 Mukasurat

Jadual 4. 23 Korelasi Pearson: Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Enrolmen Pelajar 109

Jadual 4. 24 Korelasi Pearson: Hubungan antara tekanan kerja dalam kalangan guru besar dengan Enrolmen guru dan Enrolmen staf 111

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 RAJAH

Rajah		Mukasurat
Rajah 1. 1	Model Person-Environment Fit yang diaplikasikan kepada stress dalam kerja pengurusan	22
Rajah 1. 2	Model Person-Enviroment Dalam Organisasi	24
Rajah 2. 1	Lekuk Yerkes-Dodson	50

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

ASI	'*Administrative Stress Index*'
BPPDP	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
JPN	Jabatan Pelajaran Negeri
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
NKRA	*National Key Result Area*s
PIPP	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PPD	Pejabat Pelajaran Daerah
SJK(C)	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
SJK(T)	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
SKNP	Sekolah Kebangsaan Negeri Perak
SPSS	*'Statistical Package for the Social Sciences'*

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

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

1.1 Pendahuluan

Proses globalisasi telah mendesak kerajaan Malaysia, khususnya Kementerian Pelajaran Malaysia untuk mengambil pelbagai langkah demi menjadikan negara ini sebagai pusat kecemerlangan serantau. Senario ini menuntut institusi pendidikan dipimpin dan diurus oleh pemimpin yang berwawasan. Pemimpin pendidikan bukan sahaja perlu kompeten dari aspek teknikal tetapi juga kemanusiaan. Oleh itu, penguasaan pengetahuan dan kemahiran untuk memimpin dan mengurus perlu dijadikan aktiviti profesional secara berterusan oleh pemimpin dan pengurusan pendidikan (Zaidatul Akmaliah Lope Pihie & Foo Say Fooi, 2003).

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

Selari dengan tuntutan pendidikan semasa, Malaysia telah mendapat pengiktirafan sebagai antara negara yang paling berjaya dalam menyediakan peluang pendidikan untuk semua rakyat. UNESCO dalam *Education for All Global Monitoring Report* 2009 telah meletakkan Malaysia pada kedudukan 45 daripada 129 negara, sekali gus menempatkan Malaysia dalam kalangan 56 negara yang berada pada kedudukan aras tinggi dalam Indeks Pembangunan Pendidikan untuk semua. (EFA Global Monitoring Report, 2009, p. 263) Ini merupakan satu kejayaan yang amat membanggakan untuk sistem pendidikan Malaysia (Muhyiddin Mohd Yassin, 2009a)

Lantaran itu, pelbagai pihak telah meletakkan harapan yang tinggi untuk melihat keberkesanan kepimpinan dan pengurusan sekolah semakin jelas dan nyata (Mohd Yusof Din, 2006). Kini, usaha memperkasa kepimpinan bukan sahaja saranan Kementerian Pelajaran tetapi menjadi harapan masyarakat dan negara (Abdul Ghani Abdullah, 2009). Tuntutan ini memerlukan lonjakan paradigma guru besar atau pengetua dalam menjalankan tugas rutin seharian. Paradigma ini memerlukan kepimpinan yang ada berusaha untuk memperkasakan sistem pengurusan, mengukuhkan budaya kerja cemerlang dan memperteguh barisan kepimpinan subordinat dengan nilai dan etika yang murni (Ayob Jantan, 2007).

Demi memperkasakan sistem pendidikan di Malaysia untuk bertaraf dunia, Kementerian Pelajaran telah mengorak langkah untuk melaksanakan empat komponen kecil Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA – *National Key Result*

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

*Area*s) dalam aspek pendidikan (Muhyiddin Mohd Yassin, 2009a). Empat komponen itu ialah :

i. Meningkatkan kadar penyertaan murid prasekolah sebanyak 20% pada akhir tahun 2012,

ii. Memastikan semua murid normal boleh menguasai asas kemahiran literasi dan numerasi selepas tiga tahun mengikuti pendidikan rendah,

iii. Mewujudkan sekolah berprestasi tinggi, dan

iv. Memperkenalkan '*New Deal'* atau Baiah Baru kepada pemimpin sekolah dengan hasrat untuk meningkatkan profesionalisme pengurusan dan kecemerlangan sekolah.

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

Justeru, peningkatan taraf pencapaian prestasi sekolah boleh dinilai berteraskan penggunaan petunjuk prestasi utama (KPI – *Key Performance Indicator*) bagi memenuhi kehendak ibu bapa dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam pendidikan (Rusmini Ku Ahmad, 2006). Malahan, penggunaan KPI dalam kalangan pentadbir sekolah telah mencetuskan *'new deal'* atau baiah baru antara guru besar atau pengetua dengan Kementerian Pelajaran Malaysia dengan hasrat meningkatkan tahap profesionalisme pengurusan dan kecemerlangan sekolah (Muhyiddin Mohd Yassin, 2009a).

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

Namun, bagi mencapai NKRA dalam bidang pendidikan, sekolah memerlukan pengurusan yang benar-benar mantap dan berkesan ke arah merealisasikan matlamat, objektif, visi dan misi organisasi. Sewajarnya, guru besar perlu memiliki gaya pemikiran cemerlang dan positif untuk menerima perubahan, kritis dan kreatif untuk mentadbir dengan cara yang berkesan (Norasmah Othman & Hariyati Ab. Wahid, 2006). Selain daripada memainkan peranan sebagai pentadbir pendidikan, para pentadbir sekolah juga adalah pemimpin komuniti setempat (Kamaruddin Haji Kachar, 1989; Mohd Nor Jaafar, 2007).

Lantaran itu, kualiti pentadbir pendidikan yang berkaliber sewajarnya memiliki ciri-ciri keusahawanan seperti berkarisma, menguasai pelbagai kemahiran, memahami aspek risiko dan persaingan, kestabilan emosi, bijak, jujur dan beretika (Hamidah Yusuf, 2009; Norasmah Othman & Hariyati Ab. Wahid, 2006; Sharifah Madinah Syed Abdul Rahman, 2007).

Mantan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia, Abdul Shukor Abdullah (1998) telah memaklumkan bahawa sistem pelantikan pengetua dan guru besar perlu berubah. Beliau melihat bahawa sesuatu perlu dilakukan agar bakal pengetua dan guru besar mampu menguasai dunia teknologi maklumat dan dilantik dari kalangan mereka yang sememangnya berkemampuan dan bukannya atas dasar kekananan semata-mata (Abdul Shukor Abdullah, 1998). Kesinambungannya, kenyataan Datuk Dr. Zulkurnain Awang, Ketua Setiausaha Kementerian Pelajaran Malaysia pada tahun 2007, pengenalpastian calon guru besar atau pengetua boleh dibuat melalui kelayakan

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

mereka sendiri dan melalui permohonan (Norasmah Othman & Kamaruzaman Moidunny, 2007). Oleh itu, pelantikan jawatan guru besar atau pengetua tidak lagi berteraskan kekananan atau senioriti (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2009).

Justeru, pemilihan pentadbir sekolah seharusnya melalui proses yang jelas, telus dan objektif supaya segala hasrat dan perancangan kerajaan dapat dilaksanakan dengan jayanya. Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) seharusnya menyediakan satu bentuk instrumen penilaian yang objektif yang mampu memilih dan melantik pentadbir sekolah yang benar-benar menepati kriteria untuk memimpin sekolah bagi menjayakan hasrat negara yang terus cemerlang dalam bidang pendidikan (Norlia Goolamally & Jamil Ahmad, 2008; Zainal Abiddin Osman, 2010).

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

Selari dengan tuntutan semasa, seseorang yang memohon jawatan guru besar atau pengetua sudah pasti bersedia dan mampu memikul segala tanggungjawab yang diamanahkan. Peranan dan tugas yang bakal diterimanya akan sanggup digalas. Senario ini menjelaskan bahawa guru besar yang berkesan tidak lahir secara semula jadi, tetapi keberkesanan kepimpinan itu boleh dipertingkatkan melalui proses latihan, pendidikan dan pengalaman yang berterusan. Maka, pemimpin sekolah yang baik akan sentiasa berusaha untuk memperbaiki amalan pengurusan mereka (Azlin Norhaini Mansor & Roselan Baki, 2007). Walau bagaimanapun, peningkatan kemahiran dan pengetahuan dalam memimpin sekolah perlulah seiring dengan beban tugas yang dipikul agar mampu memacu dan mewujudkan sekolah yang berprestasi tinggi (Zainal Abiddin Osman, 2010).

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

Jelaslah bahawa ini adalah satu petanda betapa bertambah beratnya beban yang digalas oleh para pentadbir sekolah. Tugas dan peranan yang perlu dilaksanakan oleh guru besar semakin mencabar dari sehari ke sehari kerana perkembangan pesat yang berlaku dalam sistem pendidikan, di dalam dan di luar negara (Abdullah Sani Yahaya, 2005; Ayob Jantan, 2007; Cheng, 2002; Mohd Ismail Othman, 2008). Peranan dan cabaran sebagai pemimpin sekolah semakin kompleks. Oleh itu, guru besar bukan hanya perlu kepada pengetahuan profesional sahaja tetapi perlu juga memahami kehendak pelbagai pihak yang berkepentingan terhadap sekolah (Cheng, 2002).

Secara realitinya, pucuk kepimpinan sesebuah sekolah melambangkan satu kedudukan yang strategik di peringkat sekolah dalam sistem pendidikan di kebanyakan negara (Muhyiddin Mohd Yassin, 2009b). Pemimpin sekolah, yakni guru besar atau pengetua berperanan penting dalam memastikan berlakunya pembangunan yang berterusan (*sustainable development*) dalam sistem pendidikan di sekolah selari dengan reformasi pendidikan yang ditetapkan melalui pengenalan akta-akta pendidikan berkaitan dalam sesebuah negara (Portin, 1998). Dalam artikel *Occupational Stress in Head Teachers: A Nation UK Study*, Cooper dan Kelly berpendapat bahawa profesion keguruan merupakan antara profesion yang banyak melibatkan reformasi (Cooper & Kelly, 1993).

Di Malaysia, sistem pendidikan adalah bersifat dinamik dan futuristik. Perubahan atau reformasi telah pun dimulakan semenjak tahun-tahun 1982/1983 iaitu

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 peringkat rendah dan kini telah pun sampai ke peringkat menengah atas (Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993). Reformasi yang dijalankan ini adalah demi menyahut seruan Kementerian Pelajaran Malaysia untuk menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan dan mencapai status sistem pendidikan bertaraf dunia.

Seterusnya, Penyelidik Kanan Institut Pengajian Kepengetuaan Universiti Malaya, Prof Datin Dr Rahimah Ahmad menyatakan bahawa tugas utama guru besar adalah sebagai pemimpin sekolah kini semakin mencabar kerana selain berdepan tuntutan hakiki memastikan proses pengajaran dan pembelajaran (P&P) berjalan lancar, pada masa sama mereka terpaksa memenuhi pelbagai tanggungjawab lain (Norliza Abdullah, 2009). Berikutan itu, diakui bahawa bebanan dan tanggungjawab guru besar akan bertambah berat. Dalam satu hari misalnya, guru besar menghadapi pelbagai tuntutan seperti menghadiri taklimat, mesyuarat, menyelesaikan masalah disiplin pelajar serta masalah penyelenggaraan peralatan dan bangunan sekolah. Pada masa yang sama guru besar perlu melaksanakan rutin harian mereka seperti membuat rondaan, membaca surat, menyemak laporan, melayan pelawat dan mengagih tugasan kepada guru dan staf sokongan (Azlin Norhaini Mansor & Roselan Baki, 2007).

Kerja-kerja perancangan kurikulum, perumusan metodologi pengajaran pembelajaran, perencanaan kokurikulum dan pemasyarakatan sekolah hampir tidak termasuk di dalam jadual kerja guru besar (Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993). Menurut Wan Mohd Zaid lagi, tekanan pengurusan sekolah mudah berlaku apabila

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

pentadbiran sekolah terlalu menekan atau mengamalkan proses birokrasi, budaya 'pak turut', sikap konservatif, berpendirian tertutup dan terlalu mekanis dalam tindakan seharian mereka. Akibatnya mereka hilang minat, motivasi, kurang produktiviti dan berpotensi untuk menghadapi tekanan dan *burnout*. Justeru, kejayaan sesebuah organisasi sekolah adalah berkait rapat dengan gaya kepimpinan guru besarnya (Abdul Shukor Abdullah, 2004).

Di Malaysia, senarai peranan pengetua atau guru besar semakin bertambah, manakala peranan lama tidak dikeluarkan dari senarai peranan yang baru. Justeru, tekanan kerja meningkat dan peranan mereka turut berubah. Guru besar sekarang mempunyai masa yang sangat kurang untuk bertindak sebagai pemimpin pengajaran(Ramaiah, 2009). Tekanan dikatakan wujud dalam kalangan pemimpin akibat bebanan tugas yang berlebihan dan waktu bekerja yang panjang (Halbesleben & Buckley, 2004).

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

Berdasarkan Fail Meja Guru Besar dalam Sekolah Kebangsaan Negeri Perak (SKNP), Jabatan Pelajaran Negeri Perak telah menyenaraikan empat komponen utama yang menjelaskan tugas guru besar secara profesional untuk mengurus sekolah (Jabatan Pelajaran Negeri Perak, 2009). Antaranya ialah seperti Jadual 1.1.

Jadual 1. 1
Bidang Tugas Guru Besar

SATU	**BIDANG TUGAS : PENTADBIRAN**
1.	Pengurusan perkhidmatan dan perjawatan

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.	Pengurusan kewangan dan akaun
3.	Pengurusan dokumen dan rekod
4.	Pengurusan kurikulum
5.	Pengurusan hal ehwal murid
6.	Pengurusan kokurikulum
7.	Pengurusan persekitaran dan kemudahan fizikal

DUA	**BIDANG TUGAS : KURIKULUM**
1.	Pengurusan panitia mata pelajaran
2.	Pengurusan jadual waktu
3.	Pengurusan pengajaran dan pembelajaran
4.	Pengurusan pencerapan pengajaran dan pembelajaran
5.	Pengurusan penilaian dan peperiksaan
6.	Pengurusan teknologi maklumat dan komunikasi
7.	Pengurusan pusat manusia
8.	Pengurusan perkembangan staf / latihan dalam perkhidmatan

TIGA	**BIDANG TUGAS : HAL EHWAL MURID**
1.	Pengurusan disiplin
2.	Pengurusan bimbingan
3.	Pengurusan bantuan dan kebajikan murid
4.	Pengurusan keselamatan, kesihatan dan keceriaan
5.	Pengurusan pendaftaran dan penempatan murid
6.	Pengurusan asrama

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

7.	Pengurusan kantin
8.	Pengurusan aduan dan maklum balas pelanggan

EMPAT	**BIDANG TUGAS : KOKURIKULUM**
1.	Pengurusan sukan dan permainan
2.	Pengurusan persatuan dan kelab
3.	Pengurusan unit beruniform
4.	Pengurusan sukan tahunan

Sumber : *Jabatan Pelajaran Negeri Perak (2009)*

Selain itu, guru besar juga perlu mempengerusikan mesyuarat di peringkat sekolah, menghadiri mesyuarat di zon-zon sekolah, Pejabat Pelajaran Daerah, Kementerian Pelajaran Malaysia dan jabatan-jabatan kerajaan lain yang berkaitan. Malahan, guru besar juga diamanahkan menjawab surat-surat berkaitan dengan pentadbiran dan menguruskan kerja-kerja pejabat (Omardin Ashaari, 1996). Dalam hal ini, guru besar wajar berkerjasama dengan guru dan komuniti bagi menetapkan matlamat sekolah untuk pencapaian akademik yang diterjemahkan melalui aktiviti-aktiviti yang dirancang (Hussein Mahmood, 2008). Manakala Wan Salmuni Wan Mustafa & Khuan Wai Bing (2007) pula menyenaraikan tujuh tugas guru besar mengikut keutamaan iaitu merancang polisi, pengurusan staf, pengurusan kurikulum, urusan pentadbiran, pengurusan pelajar, hubungan luar dan 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

Setelah dianalisis, didapati bahawa senarai tugas guru besar ini teragih kepada dua bahagian iaitu tugas profesional dan tugas bukan profesional (Azlin Norhaini Mansor & Roselan Baki, 2007; Hussein Mahmood, 2008; Omardin Ashaari, 1996). Tugas profesional melibatkan urusan kurikulum, kokurikulum termasuklah tentang pengajaran dan pembelajaran pelajar. Tugas bukan profesional pula merangkumi bidang yang berkaitan dengan hal-hal pentadbiran, urusan kewangan, menjaga keselamatan dan menyelenggarakan peralatan.

Berdasarkan kepada kajian-kajian yang telah dilakukan ini, maka jelaslah tanggungjawab guru besar untuk meningkatkan prestasi sekolah adalah amat membebankan dan mencabar. Tidak hairanlah jika keadaan yang disebutkan akan menimbulkan tekanan kerja yang serius sehingga mengakibatkan *burnout* dalam kalangan guru besar di Malaysia. Pengkaji merasakan perlunya membuat kajian untuk mengetahui punca-punca tekanan kerja. Jelaslah bahawa kajian ini dilakukan untuk memperbanyakkan lagi bahan-bahan berkaitan tekanan dalam kalangan guru besar kerana daripada pemerhatian teliti didapati kurangnya bahan berkaitan tajuk ini dilakukan di Malaysia khususnya di Perak.

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

1.2 Latar Belakang dan Permasalahan Kajian

Kemelut fokus tugas dalam pekerjaan menjadi topik utama dalam media massa. Perubahan-perubahan dalam polisi kerajaan juga menyumbang tekanan kerja untuk individu yang terlibat. Kajian terbaru di Malaysia oleh *JobStreet.Com* telah menjalankan kajian secara atas talian *(online)* dalam tahun 2009 terhadap seramai 120 000 orang pencari pekerjaan di negara ini berkaitan tahap stres terhadap sesuatu profesion pekerjaan (Sonia Ramachandran & Chandra Devi Renganayar, 2009). Hasil kajian ini menjelaskan bahawa profesion perguruan adalah berada di tangga kelima dalam senarai pekerjaan yang stres. Tahap stres profesion guru sebaris dengan broker saham, Ketua Polis Negara dan juruterbang. Ini menjelaskan profesion perguruan adalah berada tahap stres yang tinggi.

Hakikatnya, fenomena stres dalam profesion perguruan bukanlah berlaku di Malaysia sahaja (Chang Fui Chin, 1997; Mohd Yusof Din, 2006; Nazirmuddin Ahmad & Jamal @ Nordin Yunus, 2004; Vijayarani a/p Soorinayanan, 2007; Wong Fook Hin, 2000), malahan berlaku juga di serata negara seperti di Australia (Mc Cormick, 2003), Hongkong (Hui & Chan, 2002), Israel (Yagil, 2004), New Zealand (Mantei, Gilmore, Tuck, & Adair, 2004), United Kingdom (Griffith, Stepto, & Cropley, 2001), Amerika Syarikat (Abel & Sewell, 1999), Kepulauan Cyprus di Laut Mediteranien (Tsiakkiros & Pashiardis, 2006) dan negara-negara lain. Ini menjelaskan bahawa profesion perguruan antara yang mengalami stres.

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

"BUAT apa jadi pentadbir, buat pening kepala saja, baik jadi guru pakar dan lebih baik mengajar tuisyen".

(Berita Harian, 2004, p. 14)

Situasi ini menjelaskan bahawa bukan semua guru berminat untuk menjawat jawatan pentadbir sekolah. Bebanan tugas yang melampau dan kerenah staf yang pelbagai amat memeningkan kepala. Malahan, jumlah elaun tanggungjawab dan tempoh masa bertugas menyebabkan tidak ramai yang sanggup memikul tanggungjawab sebagai pentadbir sekolah. Selain itu, pilihan kerjaya guru pakar dalam profesion perguruan adalah salah satu alternatif yang mampu memberi kepuasan dalam kerjaya seiring dengan perjawatan pentadbir sekolah. Rasionalnya, rata-rata, ramai guru tidak mahu memikul beban tugas pentadbiran yang berat sedangkan faedahnya tidak setimpal, malah imbuhan kewangan semakin susut. (Mohd Feroz Abu Bakar, 2009)

Sehubungan itu, setiap orang pastinya menghadapi konflik sama ada ringan atau berat. Konflik dalam organisasi boleh berlaku yang melibatkan hubungan interpersonal impak dari komunikasi yang tidak berkesan (Jaafar Muhamad, 2008). Konflik sebegini biasanya antara pentadbir dengan staf dan staf dengan staf yang akan melibatkan pentadbir bagi menyelesaikannya. Konflik sebegini yang tidak ditangani dengan baik akan mendatangkan tekanan dalam organisasi. Maka, pemimpin organisasi seharusnya memainkan peranan utama bagi menangani konflik dengan sebaik-baiknya (Ishak Mad Shah, 2006). Konflik akibat kesilapan dalam hubungan

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

interpersonal telah mencetuskan isu saman menyaman oleh guru terhadap guru besar dan pegawai Jabatan Pelajaran Negeri (Mohammad Hussin, 2010). Jelaslah, kesan konflik antara pemimpin sekolah dengan guru-guru akan menghasilkan tekanan kerja pada pemimpin sekolah.

Harapan yang melambung tinggi, amanah yang begitu berat, beban pengurusan yang semakin kompleks meletakkan para guru besar dalam situasi konflik dan tertekan. Kemampuan yang terbatas pasti akan menghalang mereka untuk terus memikul dan melaksanakan semua tanggungjawab tersebut seperti yang digariskan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (Mohd Yusof Din, 2006).

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

Kesimpulannya, guru besar merupakan seorang pengurus, pentadbir dan pemimpin yang sangat diharapkan untuk memajukan sekolahnya dan memberi kesan kepada tahap pencapaian para pelajar (Muijs, 2011, p. 47). Faktor kepimpinan guru besar merupakan faktor terpenting dalam menentukan sebuah sekolah itu berkesan, maju dan cemerlang (Hussein Mahmood, 2008). Oleh itu, adalah penting bagi seseorang yang dilantik menjadi pengurus sekolah mempunyai kompetensi yang tinggi supaya berjaya membawa sesebuah sekolah ke tahap yang dimatlamatkan. Pengurus sekolah pada masa ini perlu melihat sekolah sebagai sebuah organisasi yang menjual perkhidmatan kepada pelanggan mereka (Hamidah Yusuf, 2009) .

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

1.3 Tujuan Kajian

Kajian ini secara khusus akan mengkaji faktor-faktor tekanan yang dihadapi oleh guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak sehingga menyebabkan wujudnya tekanan. Maka, pengkaji akan melaksanakan kajian bagi mengenal pasti jenis tugas-tugas guru besar di sekolah diklasifikasikan sebagai bebanan.

Tugas-Guru besar adalah meliputi faktor-faktor tekanan seperti intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, perhubungan dalam organisasi, kemajuan dalam kerjaya dan struktur organisasi. Elemen ini akan menjelaskan tahap tekanan guru besar. Selain itu, pengkaji juga akan meninjau faktor demografi sekolah dan guru besar itu sendiri dalam mempengaruhi tahap tekanan guru besar.

Kajian pengkaji meliputi guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak kerana didapati belum ada kajian secara meluas dilaksanakan di kedua-dua daerah berkenaan. Malahan, dua daerah ini dipilih kerana untuk melihat tahap tekanan bagi dua kategori gred daerah yang berbeza. Daerah Hilir Perak adalah gred A (Pejabat Pelajaran Daerah Hilir Perak, 2010) manakala Daerah Batang Padang adalah gred B (Pejabat Pelajaran Daerah Batang Padang, 2010).

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

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan meninjau antara punca-punca tekanan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Secara khusus, objektif kajian ini adalah seperi berikut:

a) Mengenal pasti punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

b) Mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

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

c) Meninjau perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah.

d) Meninjau perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman.

e) Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen 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

f) Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan staf.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian ini akan cuba menjawab beberapa persoalan seperti:

a) Apakah punca-punca tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak?

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

b) Apakah tahap tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak?

c) Adakah terdapat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah?

d) Adakah terdapat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman?

e) Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen 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

f) Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan staf?

1.6 Hipotesis Kajian Nol

Lanjutan daripada perbincangan tentang permasalahan dan tujuan kajian, hipotesis utama nol telah dikemukakan. Hipotesis tersebut dipilih berdasarkan laporan literatur berkaitan serta teori mengenai tekanan pekerjaan yang telah diperolehi.

1.6.1 Hipotesis Nol 1

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

Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar sekolah rendah berdasarkan daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah.

1.6.2 Hipotesis Nol 2

Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman.

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

1.6.3 Hipotesis Nol 3

Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan enrolmen pelajar.

1.6.4 Hipotesis Nol 4

Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan enrolmen staf.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

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

Pentadbir Sekolah pada abad ke 21 akan menghadapi tekanan, perubahan dan konflik yang lebih tinggi daripada abad-abad yang sebelumnya (Gmelch & Chan, 1994). Kesemua tekanan yang dihadapi guru besar atau pentadbir sekolah meliputi aspek persekitaran sekolah, bebanan tugas, serta masalah staf dan pelajar. Kajian ini mengkonsepsikan tekanan pekerjaan sebagai perkaitan utama guru besar dengan situasi-situasi dalam persekitaran kerjanya.

Sememangnya seorang pentadbir atau pengurus pendidikan akan mengalami tekanan dalam pekerjaannya. Menurut Gmelch dan Chan (1994), punca-punca tekanan pekerjaan guru besar atau pengetua ialah berkaitan dengan peranan pentadbir, tugas-tugas rutin, tugas menyelesaikan konflik dan perhubungan dengan agensi luar

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

sekolah. Dalam pada itu, guru besar juga perlu sentiasa mempunyai hubungan yang positif dengan ibu bapa (Nik Aziz Nik Pa & Noraini Idris, 2008).

1.7.1 Model Person-Environment Dalam Organisasi

Sesungguhnya, terdapat banyak model kajian yang boleh digunakan berkaitan tekanan pekerjaan seperti Stress Cycle Model, The P-E Fit Approch, Job Demands-control Model, The General System Approach of Cox and Mc Kay, Cybernetic Model dan sebagainya (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; International Stress Management Association, 2008).

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

Berasaskan model-model yang telah diperkenalkan, kajian ini amatlah sesuai dengan teori *Person-Environment Fit Model (P-E Fit Model)* yang mengatakan ketidaksesuaian antara seorang individu dengan persekitarannya boleh membawa kepada tekanan (Robert D. Caplan, 1987; Cooper, et al., 2001; Donald, 1997; Ferve, Matheny, & Kolt, 2003; French, Rodgers, & Cobb, 1974). Ini bererti jika guru besar mempunyai keupayaan yang kurang daripada tuntutan persekitaran, maka berlakulah satu ketidakseimbangan antara keupayaan guru besar dan tuntutan persekitaran pekerjaannya.

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

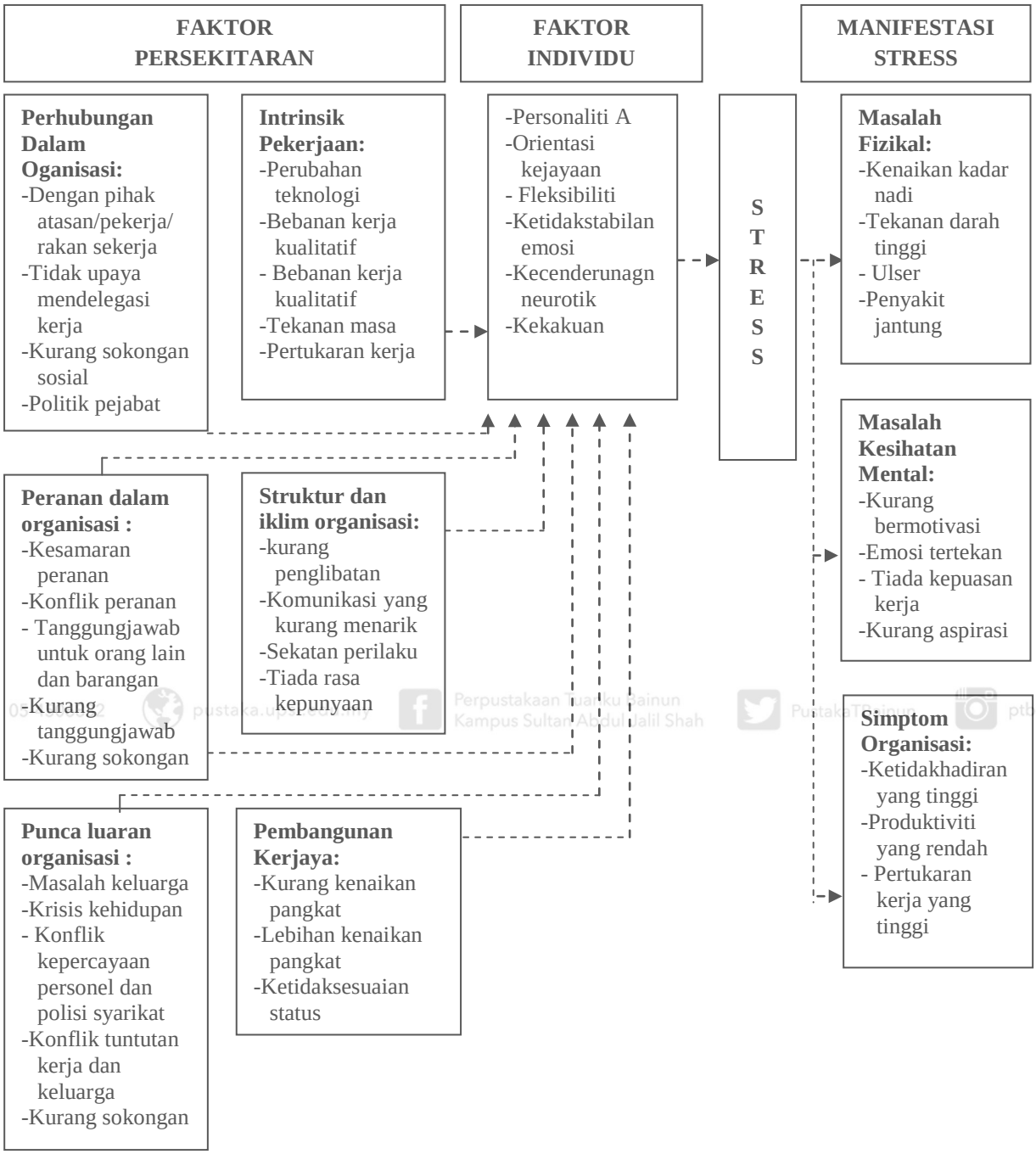
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ketidakseimbangan tuntutan persekitaran kerja dengan keupayaan pekerja akan mewujudkan tekanan dalam pekerjaan dan seterusnya membawa kepada kesan fisiologikal. Oleh itu, Marshal & Cooper (1979, p. 50) telah mengaplikasikan model Person-Environment Fit kepada stress dalam kerja pengurusan seperti dalam Rajah 1.1 di halaman 22.

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



Rajah 1. 1
Model Person-Environment Fit yang diaplikasikan kepada stress dalam kerja pengurusan

Sumber : Marshal & Cooper (1979, p. 50) dalam Chang Fui Chin (1997, p. 23)

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 Rajah 1.1, Marshal & Cooper (1979, p. 50) dalam Chang Fui Chin (1997, p. 23) berpendapat bahawa punca-punca tekanan disebabkan oleh faktor persekitaran dan individu. Faktor persekitaran melibatkan perhubungan dalam organisasi,intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, punca luaran organisasi dan pembangunan kerjaya.

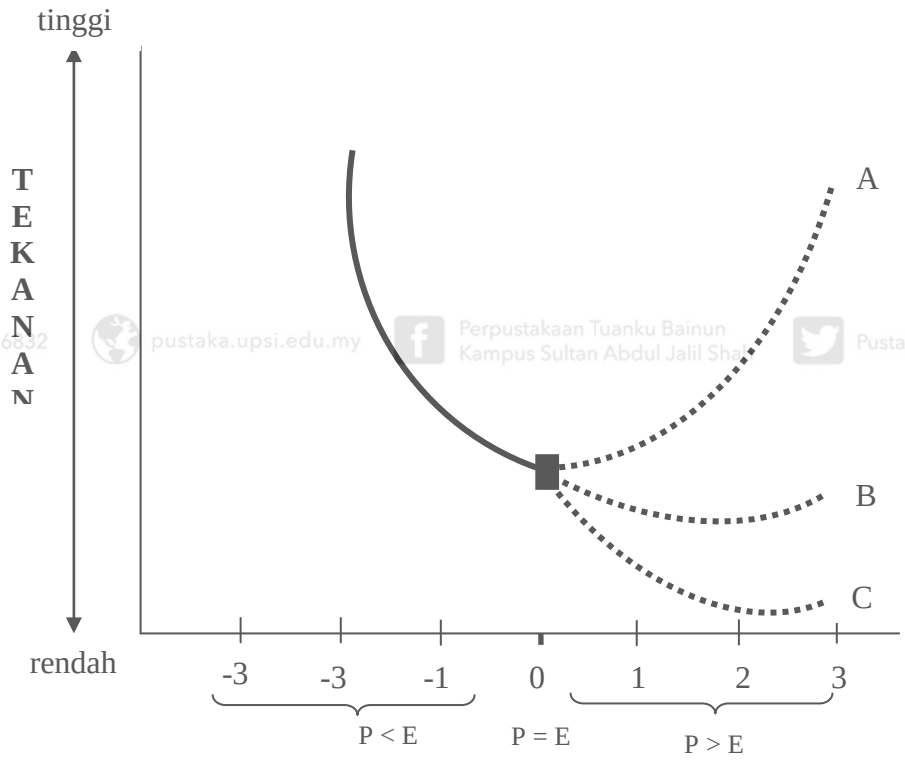
Komponen perhubungan dalam organisasi melibatkan aspek hubungan dengan pihak atasan, pekerja dan rakan sekerja; tidak berkeupayaan mendelegasi/mengagihkan kerja, kurang mendapatkan sokongan sosial dan terdapat situasipolitik dalam organisasi itu sendiri. Manakala, komponen intrinsik pekerjaan pula melibatkan aspek perubahan teknologi, bebanan kerja kualitatif dan kuantitaif, tekanan masa, keadaan kerja dan pertukaran kerja. Faktor struktur dan iklim organisasi pula merangkumi aspek kurang penglibatan, komunikasi yang kurang baik, sekatan perilaku dan tiada rasa kepunyaan.

Selain itu, peranan dalam organisasi pula termasuklah ciri-ciri kesamaran peranan, konflik peranan, tanggungjawab untuk orang lain dan barangan, kurang tanggungjawab, kurang sokongan, dan menjawat jawatan sebagai pentadbiran pertengahan. Kekurangan atau lebihan kenaikan pangkat dan ketidaksesuaian status merupakan elemen dalam faktor pembangunan kerjaya. Seterusnya punca luar organisasi ialah masalah keluarga, krisis kehidupan, konflik kepercayaan personel dan polisi organisasi, konflik tuntutan kerja dan keluarga dan kurang sokongan sosial.

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

Hasil perbincangan model di atas telah menjelaskan bahawa faktor persekitaran sama ada dari dalam atau luar organisasi dan faktor individu merupakan penentu tekanan pekerjaan. Impak daripada ketidakseimbangan personaliti dengan persekitaran ini akan mewujudkan tekanan (Ferve, et al., 2003). Rajah 1.2 menjelaskan berkaitan tuntutan persekitaran kerja dengan kemampuan individu bagi memenuhi tuntutan tersebut.



Rajah 1. 2
Model Person-Enviroment Dalam Organisasi
Sumber : Robert D. Caplan (1987)

Tiga garisan putus-putus membentuk lekuk (Lekuk A, B dan C) menerangkan tahap keseimbangan antara individu dan persekitaran yang menjadi teras teori ini. Asasnya individu yang berada tahap kesimbangan antara individu dan persekitaran (PE) ialah berada di titik hitam pada nilai 0. Ini bermakna individu mampu memenuhi

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

tuntutan persekitaran kerjanya. Lekuk A (garisan putus-putus) yang berbentuk U semakin meningkat ke atas. Ini menjelaskan bahawa apabila tuntutan persekitaran individu semakin meningkat berbanding dengan kemampuan individu untuk memenuhinya, tekanan akan semakin meningkat.

Lekuk B pula menjelaskan bahawa walaupun tuntutan persekitaran kerja yang tinggi dan seiring dengan kemampuan individu memenuhi tuntutan itu. Ini menjelaskan bahawa keseimbangan antara persekitaran dan individu telah wujud. Tekanan daripada tuntutan persekitaran mampu meningkatkan keupayaan individu dalam mengatasi tuntutan tersebut. Manakala, lekuk C pula menerangkan bahawa keupayaan individu yang tinggi untuk memenuhi tuntutan persekitaran kerjanya yang semakin meningkat. Lekuk ini menjelaskan bahawa tuntuan persekitaran kerja dilaksanakan dengan mudah hasil daripada keupayaan individu yang tinggi. Hasilnya, tekanan kerja semakin rendah dan kepuasan kerja sangat tinggi.

Oleh yang demikian, tekanan tidak semestinya membawa kesan negatif. Tekanan adalah positif apabila ia memotivasikan seseorang pekerja untuk bekerja dengan lebih keras dan negatif hanya apabila tahap tekanan melebihi keupayaan seseorang untuk mengendalikannya. Apabila tekanan adalah negatif barulah ia akan menjejaskan prestasi kerja dan kesihatan seseorang (Fairbrother & Warn, 2002).

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

1.7.2 Model Punca Tekanan Kerja Jaafar Mohamad

Berdasarkan tuntutan persekitaran kerja, beberapa faktor yang menjadi punca tekanan pekerjaan terhadap individu yang berada dalam persekitaran tersebut. Menurut model tekanan kerja yang diperkenalkan oleh Jaafar Muhamad (2008), punca-punca tekanan pekerjaan dapat dibahagikan kepada tiga kategori yang utama iaitu faktor persekitaran, faktor organisasi dan faktor personal. Mengikut model ini, tekanan pekerjaan ini kemudiannya akan menyebabkan pelbagai simptom kepada individu dan organisasi seperti ketidakhadiran yang tinggi, kualiti kerja yang menurun, kemurungan, peningkatan tekanan darah dan akhirnya simptom ini akan membawa kesan jangka panjang yang buruk seperti penyakit jantung pada individu dan situasi berhenti kerja.

Huraian perincian bagi menjelaskan tiga faktor utama punca tekanan bagi model punca tekanan kerja Jaafar Muhamad seperti Jadual 1.2.

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 1. 2
Faktor Tekanan Kerja Dalam Organisasi

Faktor Persekitaran	Faktor Organisasi	Faktor Personel
o Ketidakpastian ekonomi o Ketidakpastian politik o Ketidakpastian teknologi	o Struktur organisasi o Perubahan organisasi o Politik organisasi o Kekaburan peranan o Berlebihan beban kerja o Kebosanan kerja o Kekurangan sokongan kumpulan	o Bentuk kelakuan o Perubahan dalam kehidupan o Konflik peranan

Sumber : Jaafar Muhamad (2008, p. 434)

1.7.2.1 Faktor Persekitaran

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

Ketidaktentuan persekitaran akan memberi kesan terhadap reka bentuk struktur organisasi, ia turut memberi kesan terhadap tingkat tekanan di kalangan pekerja di dalam organisasi tersebut. Secara umumnya, persekitaran tempat kerja yang bising, kotor, berselerak serta pencahayaan yang tidak baik menimbulkan tekanan kepada pekerja (Cooper & Smith, 1985; Zafir Khan Mohamed Makhbul & Fazilah Mohd Hashim, 2006). Namun demikian, faktor-faktor persekitaran terdiri daripada ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi.

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. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan di dalam arena perniagaan boleh mewujudkan ketidakpastian ekonomi. Apabila ekonomi meleset, masyarakat menjadi bertambah bimbang terhadap kehidupan mereka (Jaafar Muhamad, 2008). Mengikut kebiasaannya apabila ekonomi meleset akan berlaku pembuangan tekanan kerja, ataupun sekurang-kurangnya berlaku penurunan gaji dan ganjaran. Justeru, apabila timbul kekangan dalam peningkatan gaji, akan timbullah tekanan terhadap pekerja itu (Ghana Sekaran Doraisamy, 2007).

2. Ketidakpastian Politik

Ketidakpastian politik tidak berkecenderungan untuk mewujudkan tekanan di kalangan pekerja di Malaysia berbanding di negara-negara lain seperti di Iran, di Nicaragua dan juga di India. Malaysia mempunyai sistem politik yang stabil. Namun begitu, apa yang nyata ialah ancaman dalam sistem politik dan perubahan dalam struktur pemerintahan negara boleh menjadi rangsangan kepada tekanan. Keadaan politik yang tidak menentu akan menyebabkan pekerja berasa bimbang dan tidak selamat.

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. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi yang baru menjadikan kaedah dan pengalaman para pekerja ketinggalan zaman dan tidak sesuai digunakan lagi bagi waktu itu. Perkembangan sistem komputer, robotik, automasi dan sistem maklumat dan telekomunikasi mempercepatkan inovasi ini berlaku dan seterusnya menjadi ancaman kepada pekerja.

Malahan, pengenalan kepada teknologi baru di tempat kerja mewujudkan tekanan kepada pihak pengurusan yang terpaksa membelanjakan duit yang banyak untuk melatih pekerja menyesuaikan diri dengan teknologi tersebut. Ini menimbulkan kerja yang berlebihan dan yang sukar dibuat akan juga mewujudkan tekanan pekerjaan (Mohd Zairi Husain, 2007).

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

1.7.2.2 Faktor Organisasi

Tidak ada pengecualian terhadap faktor-faktor yang boleh menyebabkan tekanan di dalam organisasi. Antara faktor-faktor dalam organisasi yang menjadi punca tekanan ialah struktur organisasi, perubahan organisasi, politik organisasi, kekaburan peranan, berlebihan beban kerja, kebosanan kerja dan kekurangan sokongan kumpulan.

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. Struktur Organisasi

Tekanan pada tahap ini berlaku apabila pekerja berasa terkongkong dan tidak dapat terlibat dalam komunikasi dan perundingan organisasi. Penglibatan seseorang pekerja dalam pembuatan keputusan organisasi dapat menjamin kesejahteraannya (Sauter, Hurrel, & Cooper, 1989). Kekurangan peluang dalam melibatkan diri dalam pembuatan keputusan akan menjejaskan kesihatan, merendahkan harga kendiri, meningkatkan ketidakhadiran dan keinginan seseorang pekerja untuk berhenti di samping kesan paling utama iaitu tekanan pekerjaan. Akibat tiada memperkasa dorongan kerja juga akan menimbulkan tekanan seperti tiada perkongsian maklumat dengan semua pekerja,tiada autonomi kerja dan lebih kepada pengurusan bercorak hierarki (Ab. Aziz Yusof, 2003).

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

2. Perubahan Organisasi

Tekanan dan perubahan organisasi sememangnya berkait rapat. Perubahan organisasi dari segi kebudayaan, tekanan dan dasar organisasi boleh memecah belahkan aliran kerja dan perhubungan antara pekerja. Tekanan akan timbul akibat sesuatu perubahan kerana setiap individu mempunyai keperluan dan kehendak yang berbeza. Tekanan ini menjadi lebih serius apabila perubahan itu dibuat tanpa persetujuan pekerja yang terlibat.

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. Politik Organisasi

Politik dalam organisasi adalah satu aspek penting. Kebolehan seseorang memainkan politik akan menentukan kedudukan di hieraki pengurusan. Tindakan ini mungkin bercanggah dengan moral dan pegangan individu dan sekiranya keadaan ini berlanjutan, individu berkenaan akan menghadapi tekanan dari semasa ke semasa.

4. Kekaburan Peranan

Kekaburan peranan dalam organisasi didefinisikan sebagai objektif yang tidak jelas dan tanggungjawab kerja (Jaafar Muhamad, 2008). Apabila peranan seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi diklasifikasikan dengan jelas dan difahami, tekanan adalah pada tahap minimum. Oleh itu, kekaburan peranan berlaku akibat seseorang eksekutif tidak menyediakan skop peranan yang tertentu untuk para pekerjanya (Ivancevich & Matteson, 1980).

5. Berlebihan Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan boleh menyebabkan pekerja menjadi resah dan bingung kerana mereka khuatir atau ragu sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat disiapkan mengikut masa atau kualiti yang diharapkan. Seringkali kerja yang

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

berlebihan juga boleh membawa kepada kesilapan. Jika ini juga berlaku dan berlarutan, pekerja berkenaan akan merasa tertekan, mudah marah atau merempan.

Sanders (1992) menegaskan bahawa beban kerja dalam sesuatu bidang pekerjaan yang ditanggung oleh sesuatu pekerja yang bersifat keterlaluan boleh membawa kepada kesan negatif sama ada kepada individu sebagai pekerja itu sendiri mahupun kepada organisasi di mana mereka berkerja.

6. Kebosanan Kerja

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

Pekerja-pekerja yang melaporkan kebosanan dan ketidakpuasan yang paling tinggi terhadap beban kerja mereka adalah pekerja barisan pengeluaran. Tanda-tanda kelakuan kerja yang ditunjukkan ialah peningkatan diri dari segi kebimbangan, kemurungan dan ketidakselesaan. Pekerja-pekerja yang menunjukkan darjah kebosanan yang tinggi dalam pekerjaan, besar kemungkinan akan merasakan bahawa kemahuan dan keupayaan mereka tidak digunakan dengan sepenuhnya dan menganggap kerja mereka sebagai kurang kompleks atau rutin yang tidak mencabar.

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

7. Kurang Sokongan Kumpulan

Sokongan sosial wujud apabila seseorang itu mempunyai perhubungan dengan satu atau lebih orang lain. Perhubungan ini merupakan satu interaksi seseorang pekerja dengan majikan, rakan sekerja, pelanggan serta pihak bawahan sememangnya mempengaruhi produktiviti, kesihatan, perasaan dan emosinya setiap hari. berperasaan positif, saling memahami dan sering menasihat dan menggalakkan antara satu sama lain. Ini menandakan sokongan orang lain terhadapnya sama ada secara individu ataupun kumpulan.

Tanpa sokongan dari kawan-kawan atau kumpulan seseorang itu merasa terasing dan rendah hati dan seterusnya boleh membawa kepada kekecewaan dan tekanan dalam diri mereka. Ekoran dari hubungan dalam organisasi yang negatif akan menimbulkan kurangnya kerjasama dtidak berlaku perkongsian maklumat. Situasi ini akan menjejaskan produktiviti sesebuah organisasi. (Roselina Ahmad Saufi, 2001).

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

1.7.2.3 Faktor Personal

Jaafar Muhamad (2008) kebanyakan individu hanya bekerja 45 jam seminggu. Masa selebihnya (123 jam) dihabiskan untuk berhubungan dengan masyarakat sekitar. Segala masalah yang dialami pada waktu ini berkemungkinan akan dibawa ke tempat kerja. Antara faktor individu utama yang dianggap personal meliputi faktor bentuk kelakuan, perubahan dalam kehidupan dan konflik peranan.

1. Bentuk Kelakuan

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

Terdapat dua jenis bentuk kelakuan individu iaitu kelakuan jenis bentuk A dan kelakuan bentuk jenis B. Kelakuan bentuk atau jenis A mula dikaji dalam tahun 1970 an dan 1980 an. Ia adalah satu penilaian tahap yang paling kerap digunakan. Kelakuan individu jenis A biasanya amat dikuasai oleh keupayaan menguasai masa.

Mereka cuba menyiapkan tugas yang banyak dalam masa yang singkat. Antara kelakuan jenis A mempunyai ciri-ciri bentuk :

- Cuba dilakukan dalam masa secepat yang boleh terutamanya bagi kerja yang rutin.
- Tidak sabar untuk menunggu sesuatu kerja hingga selesai.
- Biasanya ia akan bertanya dari masa ke masa sama ada kerja itu sudah selesai atau tidak.

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

- Sentiasa berfikir atau cuba menyelesaikan dua atau lebih perkara serentak.
- Tidak dapat memanfaatkan masa lapang.
- Menilai sesuatu kerjayaan dari segi kualiti.

Berlawanan dengan kelakuan jenis A ialah kelakuan jenis B. Individu jenis B tidak menjadi masa yang singkat sebagai pengukur kejayaan mereka. Antara kelakuan jenis B yang agak ketara ialah:

- Tidak tergopah gapah menyelesaikan sesuatu perkara atau masalah.
- Tidak merasa perlu menonjolkan pencapaian yang diperolehi melainkan ia benar-benar perlu dilakukan.
- Suka bersukan dan bersantai untuk merehatkan badan.
- Boleh berehat tanpa rasa bersalah.

Hasil kajian terbaru Jaafar Muhamad (2008), beliau mendapati bahawa kelakuan orang dari jenis A lebih cenderung untuk mengalami tekanan semasa dan di luar waktu kerja. Secara lebih spesifik lagi, jenis A lebih berisiko untuk mendapat penyakit jantung atau darah tinggi. Mereka mempunyai komponen marah yang kronik, berperasangka dan tidak amanah. Namun begitu, sikap gila kerja, sikap terburu-buru atau bersemangat berlumba-lumba akan memberi impak positif untuk mencapai kejayaan dalam pekerjaan seseorang pekerja.

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. Perubahan Dalam Kehidupan

Peristiwa-peristiwa yang berlaku dalam kehidupan seseorang mungkin membawa tekanan kerja. Keadaan ini mempengaruhi prestasi dalam kerja dan selanjutnya menjejaskan prestasi organisasi. Misalnya, kemajuan dalam kerjaya membawa erti bukan sahaja memperoleh gaji yang banyak tetapi peningkatan dari segi status dan usaha dalam menghadapi pelbagai cabaran baru (Ghana Sekaran Doraisamy, 2007).

3. Konflik Peranan

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

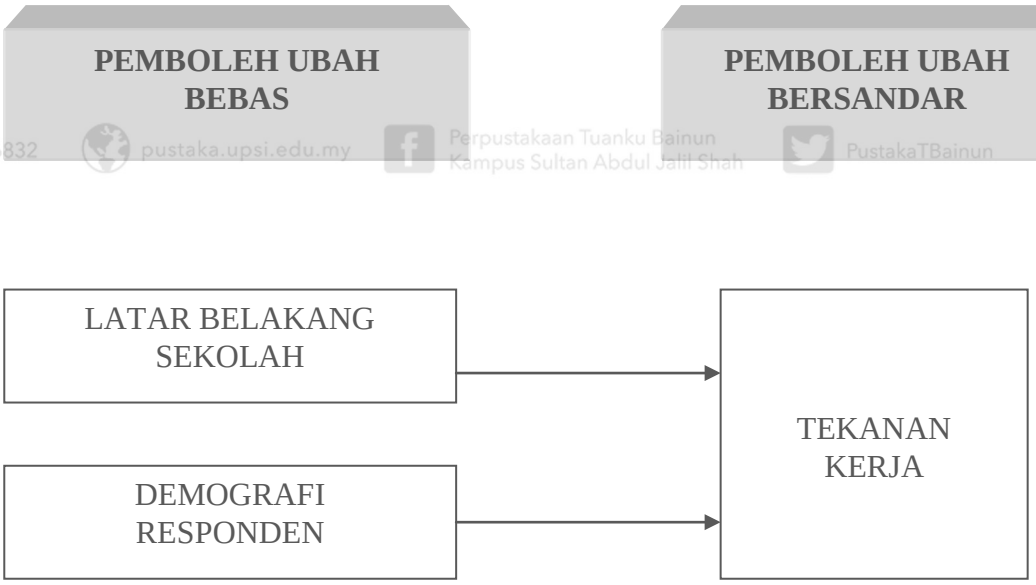
Konflik peranan timbul apabila seseorang pekerja diberi arahan yang bertentangan dengan pihak atasan. Konflik boleh wujud apabila norma kumpulan yang tidak rasmi bercanggah dengan kehendak rasmi organisasi.(Jaafar Muhamad, 2008) Selain itu, apabila seseorang terpaksa membuat sesuatu kerja yang benar-benar tidak ingin dilakukan atau membuat kerja yang bukan merupakan tugasnya. Kajian mendapati bahawa mereka yang menghadapi konflik peranan mempunyai tahap kerisauan yang tinggi (Mahsidtah Abdul Manan, Zawiyah Mohammad Yusof, Ibrahim Mohamed, & Kamarudzzaman Matharsha, 2005; Quick & Quick, 1984). Keadaan ini boleh menjadi satu tekanan kepada individu kerana mereka 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

1.7.3 Model Kajian Tekanan Pekerjaan Guru Besar

Kajian ini, pengkaji telah melakukan pengubahsuaian terhadap Model Person-Environment dalam Organisasi dan Model Tekanan Kerja Jaafar Muhamad dengan menjurus kepada punca-punca tekanan yang menyebabkan tekanan berlaku terhadap guru besar. Rajah 1.3 menunjukkan Model Tekanan Pekerjaan Guru Besar yang diubahsuai oleh pengkaji daripada Model Person-Environment dalam Organisasi dan Model Tekanan Kerja Jaafar.



Rajah 1. 3
Model Kajian Tekanan Pekerjaan Guru Besar

Berdasarkan model kajian yang dibina, pemboleh ubah bebas terdapat dua elemen utama iaitu latar belakang sekolah dan demografi responden. Pemboleh ubah bebas untuk latar belakang sekolah terdapat lapan (8) item yang dikaji iaitu daerah,

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

lokasi, jenis, sesi, gred sekolah, enrolmen pelajar, guru dan staf. Manakala bagi pemboleh ubah bebas demografi responden, terdapat tiga (3) item yang dikaji iaitu umur, jantina, dan pengalaman bekerja.

Pemboleh ubah bersandar pula ialah faktor-faktor tekanan kerja yang dialami oleh Guru Besar. Pemboleh ubah bersandar ini terdapat lima (5) faktor utama iaitu faktor intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, perhubungan dalam organisasi, kemajuan dalam kerjaya dan struktur organisasi.

1.8 Kepentingan Kajian

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

Kini peranan dan tanggung jawab guru besar semakin rumit dan pelbagai. Bebanan tugas yang dikenakan di atas bahu guru besar oleh pihak kementerian haruslah dilaksanakan mengikut kepentingan dan bukan kesegeraan. Guru besar haruslah berpegang kepada prinsip mendahulukan yang utama supaya mereka dapat menyelesaikan semua tugas yang diamanahkan kepada mereka dalam masa yang ditetapkan. Oleh sebab itu, kajian ini penting kepada guru besar untuk menyedarkan mereka tentang kepentingan pengurusan tekanan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan cekap.

Selain itu, kajian ini juga akan mengenal pasti antara gangguan-gangguan yang dianggap menyebabkan tekanan kepada guru besar. Dapatan kajian juga

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

diharap guru besar tidak membazir masanya khususnya dalam aspek komunikasi dan mesyuarat. Mengikut Brooks dan Mullin (1994), mesyuarat ialah pembaziran masa yang paling utama walau sepenting manapun tujuan mesyuarat itu diadakan. Kajian ini dapat memberi peringatan kepada guru besar supaya mengendalikan mesyuarat jika benar-benar perlu sahaja.

Dapatan kajian juga diharap akan dapat memberi maklumat sebenar kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia tentang tahap tekanan yang dialami oleh guru besar disebalik tekanan kerja yang dibebankan kepada mereka. Pihak kementerian perlu juga mengambil inisiatif untuk cuba mengurangkan bebanan tugas ke atas guru besar agar mereka tidak menghadapi situasi tertekan yang akhirnya memberi kesan negatif terhadap prestasi kerja mereka.

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

1.9 Batasan Kajian

Pengkaji akan menggunakan instrumen soal selidik untuk mengenal pasti tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar. Soal selidik senang dijalankan dan subjek boleh menjawab soalan dalam masa yang ditentukan sama ada di pejabat atau di rumah. Namun wujud beberapa batasan yang mungkin akan mempengaruhi subjek semasa penyelidikan. Antaranya:

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

a) Tekanan adalah konsep yang begitu abstrak. Tekanan tidak dapat diukur seperti penyakit lain ataupun dengan mengambil suhu dan tekanan darah (Williams 1994). Alat ukur Skala Penilaian Tekanan atau *Administrative Stress Index* membekalkan mekanisme bagi merakam bagaimana guru besar menganggap tahap tekanan mereka. Subjek haruslah memberi jawapan secara jujur ketika menjawab soal selidik.

b) Istilah tekanan atau *stress* tidak dapat diberi definisi yang tepat oleh umum. Orang biasa mempunyai pemahaman yang berbeza mengenai istilah *stress*. Golongan profesional seperti dari bidang perubatan, psikologi atau sosiologi mempunyai cara tersendiri untuk mengkonsepsikan tekanan.

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

c) Tahap tekanan setiap subjek adalah berbeza-beza kerana setiap individu mempunyai ketahanan terhadap tekanan atau *stress* yang berbeza.

d) Skop kajian ini adalah terbatas kepada guru besar dari sekolah rendah di daerah Batang Padang dan Hilir Perak sahaja. Dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan untuk mewakili guru besar dari sekolah-sekolah rendah lain.

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

1.10.1 Guru besar

Guru besar di dalam kajian ini bemaksud pegawai pentadbir yang tertinggi di sekolah rendah. Akta Pendidikan 1996, P.U (A) 531 telah mendefinisikan guru besar sebagai pegawai dalam Perkhidmatan Pelajaran yang dilantik oleh Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia untuk mengurus sekolah, mentadbir dan memimpin sekolah (Akta Pendidikan, 1996; Mohd Nor Jaafar, 2004). Guru Besar juga perlu memastikan kejayaan pelaksanaan kurikulum di sekolahnya berdasarkan Pekeliling Bil. 3/1987 KP (BS)8591/ Jilid II (77) bertarikh 11 November 1987 (Kerajaan Malaysia, 2007; Nazirmuddin Ahmad & Jamal @ Nordin Yunus, 2004).

1.10.2 Tekanan

Tinjauan literatur mendapati tekanan tidak mempunyai definisi yang jelas. Tekanan atau stres adalah fenomena yang memiliki makna yang sangat berbeza di waktu yang berbeza dan situasi yang berbeza untuk pelbagai individu (Fink, 2010). Asasnya, perkataan tekanan atau *stress* digunakan untuk menggambarkan punca (rangsangan) dan kesan proses tekanan (respons). Sebagai punca, tekanan atau *stress* merujuk kepada suatu rangsangan sama ada berbentuk cabaran, ancaman atau apa-apa perubahan dalam hidup seseorang yang memerlukan pengubahsuaian yang selari

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 keperluan seseorang (Noor Hassim Ismail, Zaharah Zainuddin, & Mohd Ridzal Mohd Zainal, 2010). Kadangkala ia digunakan untuk merujuk kepada sebarang masalah yang dihadapi oleh manusia (Wong Fook Hin, 2000).

Jarvis (2008) dalam artikelnya, *Stress News*, mendefinisikan tekanan sebagai perasaan murung, marah, dan curiga. Perasaan sebegini yang berterusan akan menyebabkan penyakit tekanan darah tinggi, angin ahmar, sakit kepala, sakit jantung dan *ulcer*. Malahan, Kamus Psikologi mendefinisikan *stress* sebagai tekanan, *tension* atau kerisauan akibat masalah yang dihadapi oleh seseorang (Corsini, 1999) .

Rumusannya, tekanan tidak boleh diberikan maksud tertentu kerana konsep tekanan adalah luas. Namun, tekanan boleh dikaitkan dengan kerisauan, kehampaan dan ketegangan seseorang akibat pekerjaan atau perkara lain yang dianggap mengganggu fikiran (Ferve, et al., 2003). Tekanan boleh diklasifikasikan kepada tiga iaitu Tekanan negatif *(eustress)*, Tekanan neutral dan Tekanan positif *(distress).* Tekanan positif dikaitkan dengan kejayaan, kemajuan, perkahwinan dan lain-lain. Tekanan neutral melibatkan harapan seseorang, wang, perubahan dan kritikan. Tekanan negatif pula berkaitan dengan perasaan tertekan, kecewa, keliru serta kepenatan (Walter & Wilbert, 1994).

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 Tekanan Pekerjaan

The Conservation of Resources Model yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) mengatakan tekanan pekerjaan berlaku apabila individu mula mengasingkan diri daripada pekerjaaan mereka akibat timbulnya perasaan yang negatif seperti kecewa dan marah terhadap pekerjaan, persembahan, persekitaran tempat kerja dan terhadap pelanggan serta rakan-rakan sekerja mereka. Tekanan pekerjaan juga timbul apabila pihak majikan mula menuntut produktiviti yang tinggi terhadap pekerja mereka (Lundberg, 2007).

1.11 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini memberi fokus kepada punca-punca tekanan pekerjaan terhadap guru besar di sekolah-sekolah rendah di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Sekolah yang terlibat ialah sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan (Cina dan Tamil).

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 II

KAJIAN LITERATUR

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

2.1 Pendahuluan

Selye (1976), mendefinisikan tekanan sebagai respons yang berlaku ke atas tubuh seseorang apabila dikenakan sebarang tuntutan. Di samping pengertian yang diberikan oleh Selye, pengkaji telah mengemukakan kajian-kajian yang berkaitan *stress* yang pernah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji lain. Dalam bab ini, tumpuan akan diberi kepada kajian-kajian yang meninjau tentang tekanan yang dihadapi oleh guru besar. Sehubungan dengan itu, beberapa bahan literatur dan kajian yang berkaitan dengan tekanan guru besar akan dihuraikan dalam bab ini.

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 Tekanan

2.2.1 Konsep Tekanan

Tekanan sebagai satu perkara yang abstrak dan sukar dinilai. Tekanan akan berlaku apabila berlaku gangguan terhadap fizikal dan emosi seseorang akibat daripada wujudnya cabaran yang perlu dilaksanakan. Konsep tekanan dikatakan amat luas digunakan dalam ilmu fizik dan kejuruteraan (Cooper, 1998). Menurut konsep ini, daya luaran yang bertindak ke atas seseorang individu boleh mengakibatkan tekanan (Wong Siew Har, 1999). Pendapat Cartwright dan Cooper (1997) pula seiring dengan pendapat Wong Siew Har dengan mengatakan tekanan yang dihadapi oleh seseorang dapat diukur dengan cara yang sama pengukuran tekanan ke atas sesuatu mesin, jambatan ataupun sebarang objek fizikal. Bagaimana sesebuah mesin akan mengalami kerosakan apabila digunakan secara berlebihan, begitulah juga tubuh manusia yang akan menerima kesan negatif apabila dikenakan tekanan.

Pastinya, tekanan adalah impak yang timbul akibat cabaran yang dihadapi oleh manusia tidak kira sama ada cabaran yang dihadapi adalah yang negatif atau positif (Clegg, 2000). Sekiranya tekanan dikenakan ke atas manusia, tubuh manusia akan mengeluarkan pelbagai jenis hormon. Jenis-jenis hormon yang aktif seperti adrenalin akan menjadi aktif untuk memulakan peranannya. Otot-otot manusia akan menjadi tegang, degupan jantung dan darah menjadi lebih laju dalam tubuh. Kesan daripada tindakbalas ini, untuk satu jangkamasa yang panjang akan mengakibatkan

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

masalah jantung, tekanan darah tinggi dan lain-lain penyakit berbahaya (Clegg, 2000; Noor Hassim Ismail, et al., 2010).

Kajian oleh Datu Daiman (1999) membuktikan tekanan sebagai satu desakan hidup yang akan dihadapi oleh semua manusia. Yakni, beliau berpendapat tekanan adalah satu proses tindak balas mental, emosi atau tingkah laku yang terjadi akibat desakan tinggi dan melebihi keupayaan seseorang untuk menanganinya.

Oleh demikian, kesan tekanan yang wujud dalam sesebuah organisasi boleh menjejaskan prestasi individu dan organisasi berkenaan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan tekanan timbul seperti tidak hadir bekerja, kecewa, burnout, penurunan semangat kerja berpasukan dan sebagainya. Ketidakpuasan kerja yang berhubung rapat dengan tekanan memberikan kemungkinan pekerja meninggalkan profesion mereka (Mohd Taib Dora & Hamdan Abd Kadir, 2008; Noor Hassim Ismail, et al., 2010).

Kesimpulan yang boleh dibuat daripada pengertian tekanan di atas ialah tekanan wujud dalam diri manusia apabila dikenakan desakan dan cabaran yang pelbagai. Apabila mencapai satu tahap cabaran dan desakan itu melampaui keupayaan seseorang, maka tekanan akan wujud dan meninggalkan kesan-kesan yang negatif terhadap seseorang. Walau bagaimanapun, pengkaji berpendapat tekanan perlu dikenakan terhadap manusia pada suatu tahap supaya mereka tergerak untuk melaksanakan tugas yang diberi dengan baik. Tekanan ini dikenali sebagai 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

berbentuk positif di mana tanpa tekanan sebegini, manusia tidak akan terdorong mencapai sebarang kecemerlangan. Hanya manusia yang tidak mempunyai kehendak dan keperluan sahaja yang tidak akan menghadapi tekanan. Pengkaji akan membincangkan mengenai persoalan ini dalam tajuk-tajuk berikutnya.

2.2.2 Teori Latar Tekanan

Pelbagai teori mengenai tekanan pekerjaan telah diketengahkan oleh pengkaji mengenai tekanan. Tekanan merupakan satu interaksi di antara individu dengan persekitarannya (Noor Hassim Ismail, et al., 2010; Travers & Cooper, 1996). Menurut mereka lagi, individu mempengaruhi dan bertindakbalas ke atas persekitaran mereka. Dengan kata lain, tekanan timbul hasil perhubungan antara individu dan persekitarannya yang melahirkan tekanan terhadap individu tersebut. Dalam menghadapi tekanan, Travers dan Cooper (1996) berpendapat, individu hanya boleh melakukan dua perkara sahaja iaitu membuat perubahan terhadap persekitarannya atau belajar cara menghadapi tekanan tersebut.

Teori yang menjelaskan perihal tindak balas individu terhadap perubahan persekitaran ialah *Person Environment Theory* atau *P-E Fit Theory of Job Related Stress* (Robert D. Caplan, 1983, 1987; R.D Caplan & Harrison, 1993; Ferve, et al., 2003; French, Caplan, & Harrison, 1982) seperti dalam Rajah 1.1 di halaman 22. Teori ini turut menjelaskan hubungan di antara pandangan individu terhadap tugasnya, kemampuannya dan motivasinya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Masalah timbul

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

apabila individu tidak dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam persekitarannya. Teori ini menyatakan terdapat dua persoalan utama yang menyebabkan seseorang tidak dapat menyesuaikan dirinya terhadap pekerjaan dan persekitarannya iaitu:

a) Sejauhmanakah keperluan seseorang individu dipenuhi oleh persekitarannya? dan

b) Sejauhmanakah keupayaan seseorang individu secocok dengan tuntutan dan keperluan kerja?

2.2.3 Jenis-Jenis Tekanan

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

Tekanan mendatangkan kebaikan dan keburukan kepada manusia. Ada kalanya, tekanan (*stress*) pada tahap yang sepatutnya memang diperlukan dalam kehidupan kita (Mohktar Musri & Martino, 2001; Torelli & Gmelch, 1993). Tekanan jenis ini dikenali sebagai *good stress* atau *eustress (Ferve, et al., 2003)*. Walau bagaimanapun, tekanan yang keterlaluan akan menyebabkan kesusahan kepada kehidupan manusia. Tekanan jenis ini diklasifikasikan sebagai *bad stress* atau distress(Brock & Grady, 2002; Ferve, et al., 2003). Apabila *bad stress* ini dihadapi oleh individu, maka kesan yang negatif seperti jantung berdegup dengan pantas, pernafasan yang tidak seimbang atau sakit kepala akan terjadi (Mohktar Musri & Martino, 2001).

Tekanan jenis neutral pula menampakkan ciri-ciri negatif tetapi kelebihannya ialah apabila sikap dan tingkah laku negatif dikikis dan individu mampu

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

menggunakan tekanan neutral ini secara baik, maka tekanan jenis ini akan berubah menjadi tekanan positif.

Walau bagaimanapun, Brock dan Grady (2002) menjelaskan mengenai sikap toleransi terhadap tekanan juga merupakan faktor yang menentukan tahap tekanan seseorang. Tahap tekanan yang dihadapi oleh seseorang bergantung kepada sejauhmana kekuatan individu dalam bertoleransi terhadap tekanan. Tingkah laku individu menentukan kekuatan tersebut. Menurut mereka, terdapat individu yang sangat sensitif dan mudah menangis apabila menghadapi tekanan dan mereka dikenali sebagai golongan yang mempunyai daya toleransi yang rendah berbanding sikap individu yang mempunyai daya toleransi yang tinggi yang mampu bertahan lebih lama dan berusaha mengatasi tekanan yang dihadapi.

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

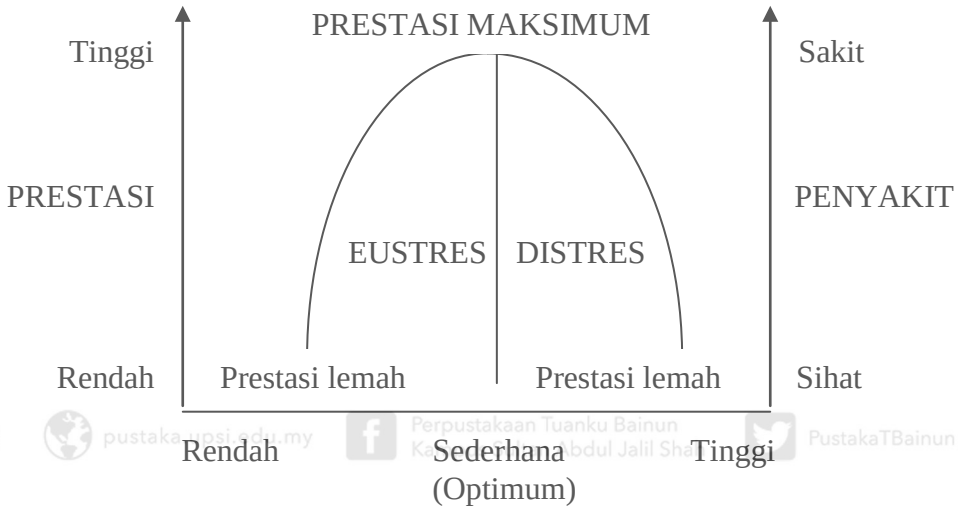
Justeru, tekanan dapat diklasifikasi kepada tiga iaitu tekanan positif, tekanan negatif dan tekanan neutral dan kesannya terhadap hasil kerja dan kesihatan individu (Gmelch & Chan, 1994; Noor Hassim Ismail, et al., 2010). Hal ini diperinci berdasarkan dalam Rajah 2.1 iaitu Lekuk Lekuk Yerkes-Dodson menerangkan hubungan antara jenis tekanan dengan hasil kerja seseorang individu.

Pada peringkat keadaan tekanan rendah (eustress), individu akan terangsang untuk menghasilkan hasil kerja yang bertambah baik sehingga ke aras maksimum. Apabila tahap tekanan yang dialami individu melebihi tahap optimum, maka keadaan tekanan itu mengakibatkan fenomena distress yang memberi kesan negatif kepadanya.

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

Hasil kerja akan menurun dan tahap kesihatan juga akan terganggu serta individu berkenaan menghadapi risiko mendapat penyakit yang disebabkan oleh tekanan.



Rajah 2. 1
Lekuk Yerkes-Dodson

Sumber :
Yerkes & Dodson, (1908), "The Relation of Strength of Stimulus to Rapidly of Habit Formation", Journal of Comparative and Neurological Psychology Vol.18 dalam Noor Hassim Ismail, et al. (2010)

2.2.4 Kajian Terhadap Tekanan

Hakikatnya, dunia pendidikan adalah profesion yang mencabar dan menimbulkan tekanan kerja terhadap golongan pentadbir sekolah. Terdapat beberapa kajian tahap tekanan kerja yang dialami oleh pentadbir sekolah. Keputusan hasil kajian adalah pelbagai tahap tekanan kerja mengikut lokasi sekolah. Guru besar di negeri Selangor

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 pengetua di daerah Hulu Langat adalah tahap tekanan yang tinggi (Abu Omar Mos, 1996; Sarina Mohd Yusof, 1997; Wong Fook Hin, 2000). Manakala kajian Lee Kim Hong (1998) mendapati tahap tekanan kerja dalam kalangan pentadbir sekolah menengah di Daerah Hulu Langat pula adalah pada tahap sederhana.

Selain itu, kajian Nazirmuddin dan Jamal (2004) menjelaskan bahawa guru besar yang mengikuti kursus Pengsiswazahan Guru Besar di UPSI menghadapi tahap tekanan yang sederhana. Seterusnya kajian Mohd Yusof Din (2006) pula mendapati pengetua-pengetua sekolah daerah Kuala Kangsar mempunyai hubungan yang sangat positif terhadap tekanan kerja. Ini menunjukkan pentadbir sekolah mengalami tahap tekanan yang berbeza-beza.

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

Mohd Faudzan Hamzah (2005) menyatakan tugas guru besar semakin berat. Tugas memimpin, mengurus dan mentadbir sekolah ini sangat mencabar kerana manusia yang berhubung dengannya sama ada di dalam atau di luar sekolah semakin canggih. Hanya guru besar sahaja yang mengetahui tahap beban tugasnya apabila berhadapan dengan pelbagai harapan daripada pelbagai pihak. Justeru, guru besar sekolah terpaksa berhadapan dengan tanggungjawab yang begitu banyak lagi kompleks .

Borg dan Riding (1993) dalam artikelnya *Occupational Stress and Job Satisfaction Among School Administrators* menunjukkan ramai pentadbir di sekolah menghadapi tekanan yang tinggi kerana tidak berpuas hati terhadap beban tugas

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

mereka sebagai pentadbir. Selye (1976) melalui bukunya, *The Stress of Life*, berpendapat tekanan kerja (*stress*) yang berlebihan tidak mampu diatasi oleh individu dan akhirnya akan membawa pelbagai kesulitan dalam hidup individu tersebut. Tekanan ini kemudiannya akan pasti menyebabkan prestasi kerja guru besar merosot.

Hasil kajian dalam artikel *Human Resources Management International Digest* (1998) menunjukkan penyakit akibat *stress* telah meningkat sehingga 500% sejak tahun 1950-an. Berdasarkan *Report Highlights concerns over headteachers' workload* mendapati bahawa 40% daripada 3000 sampel kajiannya bekerja melebihi 60 jam seminggu. Sehinggakan lebih kurang 1000 orang daripada 28,000 orang pemimpin sekolah bersedia untuk berhenti sebelum tamat tempoh perkhidmatan (Shepherd, 2008). Kajian Robertson (1998) mengatakan ramai dalam kalangan guru besar sekolah telah menunjukkan keletihan, *burnout* dan kecewa dengan tekanan kerja berlebihan yang mereka alami. Kajian ini turut menunjukkan ramai dalam kalangan guru besar mengalami perasaan lemah semangat (*frustration*) akibat tugas yang banyak serta waktu bekerja yang panjang. Keadaan ini dikatakan menjadi punca utama berlakunya tekanan kepada kalangan guru besar.

Sesungguhnya, tekanan semasa bekerja menjejaskan lelaki mahupun wanita. Bagaimanapun, wanita sering kali menghadapi beban tambahan kerana perlu mengabungkan tanggungjawab kekeluargaan dengan tanggungjawab kerja (Mohktar Musri & Martino, 2001). Kajian Aneshensel & Pearlin (1987) dalam Brock dan Grady (2002) mengatakan seorang pentadbir wanita yang juga berperanan sebagai isteri 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

ibu menghadapi konflik diri yang tinggi berbanding dengan kaum lelaki. Mereka terpaksa menyiapkan kerja rumah, melayan suami dan anak-anak di samping menghadapi bebanan tugas di sekolah sehingga menimbulkan tekanan pada diri mereka. Brock dan Grady (2002) menjelaskan tekanan pentadbir wanita sebagai

> *"When women care for their children, despite demanding careers, it's expected; when men do the same, they are exalted as great fathers.* (Brock dan Grady, 2002, p.15)

Kaum wanita juga dikatakan menghadapi tekanan kerja pada tahap yang lebih tinggi daripada pentadbir lelaki. Antara aspek yang memberi tekanan kepada pentadbir atau guru wanita di sekolah ialah struktur sekolah, penilaian terhadap guru, pengurusan dan ketidakselamatan kerjaya berbanding pentadbir lelaki yang hanya rasa tertekan dengan aspek pengurusan. Dapatan kajian juga menjelaskan pentadbir atau guru lelaki mempunyai kebolehan mencapai status yang tinggi dalam bidang pekerjaan mereka berbanding pentadbir wanita yang sering menghadapi tahap tekanan yang tinggi sebelum mencapai status itu (Travers & Cooper, 1996).

Berdasarkan kepada semua kajian ini, pengkaji akan cuba mencari kebenaran fakta-fakta ini dengan mengkaji tentang punca-punca tekanan dalam kalangan guru besar. Benarkah hanya beban tugas yang berlebihan dan waktu bekerja yang panjang menjadi punca tekanan dalam kalangan guru besar atau adakah faktor-faktor lain turut menjadi faktor penyumbang kepada keadaan 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

Menurut Gmelch dan Chan (1994), guru besar kabur dengan tugasnya disebabkan terdapat banyak tugas yang diletakkan di bahu mereka. Guru besar tidak tahu permulaan dan pengakhiran tugasnya. Guru besar sentiasa menghadapi tuntutan daripada pihak berkuasa pendidikan, murid-murid, guru-guru dan staf sokongan. Selain itu, pertambahan peranan guru besar juga menyebabkan mereka mengalami kekaburan peranan. Banyak tugas yang perlu dilakukan serta kekaburan tentang tugasnya menyebabkan wujudnya tekanan kepada guru besar.

Menurut Koff, Laffey, Olson dan Cihon (1981), tekanan dalam pentadbiran berpunca daripada tuntutan kerja yang banyak lagi berterusan, dan kekurangan masa untuk melakukan kerja dengan baik. Menurut Lunenberg dan Ornstein (1996), pentadbir sekolah mula terdedah kepada tekanan kerja. Pentadbir sekolah melaporkan bahawa mereka tidak mempunyai masa yang cukup untuk membuat kerja-kerja yang perlu dilakukan. Ini kerana terdapat aktiviti kesibukan yang sukar dikawal seperti aktiviti mesyuarat/taklimat, tugasan pejabat, meronda kawasan sekolah, mengawalselia disiplin pelajar dan menghadiri kursus (Juhana Zailah, 2007).

Kajian yang dijalankan oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (BPPP, 1992) bahawa guru besar sekolah di bandar bekerja sebanyak 65.33 jam seminggu berbanding dengan 44.61 jam bagi guru besar sekolah luar bandar dan 41.97 jam bagi guru besar sekolah kecil luar bandar (enrolmen 149 orang murid atau kurang. Tempoh masa ini tidak termasuk waktu tugas mengajar sekurang-kurangnya lima waktu seminggu (2 jam 30 minit jika satu waktu itu 30 minit)

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

(Hussein Mahmood, 2008; Kementerian Pelajaran Malaysia, 2007). Ini menjelaskan enrolmen murid dan lokasi sekolah mempengaruhi tahap stres guru besar.

2.2.5 Punca-punca Tekanan dalam Pentadbiran Dalam Kalangan Guru Besar

Tinjauan literatur mendapati punca-punca tekanan berlainan dalam pelbagai bidang pekerjaan. Torelli dan Gmelch (1993) menyenaraikan empat penyebab tekanan pengetua/guru besar (Brock & Grady, 2002) . Antaranya ialah :

1. Peranan pemimpin sekolah yang pelbagai

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

Tekanan terjadi apabila pemimpin sekolah berasa kabur tentang peranan yang sepatutnya dimainkan. Contohnya, pemimpin diberikan satu tanggungjawab penting tetapi kekangan kewangan dan kemudahan yang kurang menjadi halangan untuk beliau melaksanakan perubahan.

2. Dibebani tugas-tugas seharian

Pemimpin sekolah mempunyai pelbagai tugas di sekolah yang ada kalanya menjadi bebanan dan mengakibatkan tekanan. Antara tugas-tugas yang membebankan pemimpin sekolah ialah panggilan telefon, masalah pelajar, masalah guru serta staf, menghadapi tekanan daripada ibu bapa serta pihak pengurusan tertinggi.

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. Isu-isu luaran berkaitan komuniti dan ibu bapa

Tekanan berlaku dalam kalangan pemimpin sekolah apabila ibu bapa serta komuniti setempat bertindak membuat pelbagai tuntutan dan meminta dilakukan perubahan dalam polisi pendidikan di sekolah.

4. Menghadapi serta mengatasi konflik di sekolah.

Pemimpin sekolah menghadapi konflik apabila arahannya tidak diikuti dan disukai oleh sebilangan guru dan staf. Peranannya sebagai pembuat keputusan adakalanya dipertikaikan dan dipersoalkan. Konflik akibat guru dan pelajar serta konflik kewangan merupakan antara konflik yang memberikan tekanan tinggi kepada pemimpin sekolah.

Kajian yang dilakukan oleh Gmelch dan Chan (1994) ke atas 70 guru besar di California menggunakan *Administrative Stress Index* (ASI) menunjukkan mereka sering menghadapi tekanan kerja yang sangat tinggi disebabkan pelbagai faktor antaranya menghadapi pelajar, meningkatkan prestasi sekolah serta tugasan seharian seperti membuat kertas kerja.

Torelli dan Gmelch (1993) telah melakukan kajian ke atas 1000 pentadbir sekolah untuk mengenal pasti punca tekanan kerja dalam kalangan mereka. Hasil daripada kajian mereka mendapati, tekanan kerja yang dihadapi pentadbir sekolah

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

dibahagikan kepada empat kategori iaitu tekanan berasaskan peranan, tugas seharian, polisi pendidikan serta konflik dalaman (Gmelch & Chan, 1994). Jadual 2.1 menunjukkan antara punca utama tekanan dalam kalangan pentadbir sekolah rendah hasil kajian yang dilakukan oleh Gmelch dan Chan (1994).

Jadual 2. 1
Punca-punca Tekanan Guru Besar Di Sekolah Rendah

BIL	PUNCA	PERATUS (%)
1	Mesyuarat terlalu lama	45
2	Mengenakan jangkaan kendiri yang terlalu tinggi	43
3	Kekangan masa	42
4	Maklumat berkaitan tugas yang kurang	40
5	Tugasan yang tidak menampakkan hasil yang dikehendaki	36
6	Menyiapkan laporan dan kertas kerja pada masa yang ditetapkan	36
7	Menyelesaikan konflik sekolah/ibu bapa	32
8	Tidak dapat menyelesaikan konflik dengan penyelia	27
9	Tidak dapat menyelesaikan konflik dengan penyelia	27
10	Mendapat sokongan komuniti terhadap aktiviti sekolah	27

Sumber: Walter H Gmelch dan Wilbert Chan (1994)

Kajian Cooper & Kelly (1993) mendapati dua punca utama tekanan pengetua di United Kingdom ialah beban kerja yang berlebihan, pengendalian hubungan 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

staf meningkatkan standard sekolah tekanan masa, krisis seharian, kekurangan masa diri sendiri adalah antara punca tekanan pekerjaan dalam kalangan pengetua.

Kajian yang dilakukan oleh Wong Fook Hin (2000) ke atas pentadbir sekolah rendah di Daerah Hulu Langat mendapati antara punca tekanan guru besar ialah penyelia dan menyelaras tugas guru, mematuhi peraturan dan polisi pendidikan, kertas kerja, laporan, masalah kewangan serta panggilan telefon.

Sarina Yusof (1997) membuat kajian mengenai tekanan pengetua di Daerah Hulu Langat dan mendapati lima faktor penyumbang tekanan iaitu konflik peranan, kekaburan peranan, beban kerja, perhubungan dan persekitaran kerja. Kajian turut mendapati semakin tinggi konflik peranan, semakin tinggi tekanan yang dialami.

Datu Raiman (1999) menjalankan kajian di Daerah Kota Marudu, Sabah berpendapat antara punca utama guru besar sekolah menghadapi tekanan adalah kerana gaya pimpinannya yang kurang sesuai. Tekanan yang dihadapi guru besar mampu diatasi sekiranya gaya pimpinan yang sesuai dengan persekitaran kerja diamalkan. Menurutnya gaya kepimpinan autokratik akan mengakibatkan perasaan tidak puas hati dalam kalangan staf. Oleh itu, adalah sesuai sekiranya gaya autokratik, demokratik atau *laissez faire* di amalkan dengan cara yang terbaik.

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 Wong Siew Har (1999) menunjukkan masa bekerja yang terlampau panjang tanpa rehat yang mencukupi mengakibatkan tekanan pekerjaan yang sangat tinggi. Beliau mengaitkan perkara ini dengan kajian Cooper (1998) mengenai isu tekanan pekerjaan di negara Jepun. Kajian di Jepun mendapati, secara rambang, seorang pekerja Jepun bekerja selama 60 jam seminggu sehingga mengakibatkan *karoshi* (kematian akibat kerja berlebihan).

Abu Omar (1996) menjalankan kajian untuk mengenal pasti punca-punca tekanan pengurusan yang dihadapi pentadbir sekolah rendah. Tahap tekanan ini dinilai melalui empat kategori iaitu hubungan luaran, kemudahan sekolah, tugas rutin dan prestasi akademik. Sampel kajian daripada 91 pentadbir di Selangor Darul Ehsan menunjukkan punca utama tekanan ialah isu gaji dan elaun yang kecil, harapan kurang realistik dan terlalu banyak tugas penulisan seperti kertas kerja, surat menyurat dan mengisi borang.

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

Lee Kim Hong (1998) menjalankan kajian untuk meninjau hubungan antara pengurusan masa dengan tahap tekanan pekerjaan pengetua di sekolah menengah Daerah Hulu Langat. Kajian beliau telah mengenal pasti 10 punca tekanan. Dapatan kajian menunjukkan usaha mendapatkan reaksi positif daripada orang ramai terhadap aktiviti sekolah merupakan punca paling utama.

Manakala, Nazirmuddin Ahmad & Jamal @ Nordin Yunus (2004) pula berpendapat bahawa persekitaran tempat kerja, lebihan kerja, konflik peranan 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

ketaksaan kerja menjadi punca tekanan dalam kalangan guru besar mengikut keutamaan. Sampel kajian terdiri daripada pelajar-pelajar pensiswazahan guru besar mod intensif yang sedang melanjutkan pelajaran di Universiti Pendidikan Sultan Idris. Jumlah sampel kajian meliputi seramai 104 orang pelajar. Mohd Yusof Din (2006) pula menjelaskan faktor tekanan mengikut keutamaan ialah lebihan kerja, kepelbagaian tugas, faktor luar organisasi, masalah guru, staf dan pelajar, dan faktor masa. Sampel kajiannya seramai 20 orang dalam kalangan pengetua di daerah Kuala Kangsar, Perak.

Selain itu, Vijayarani a/p Soorinayanan (2007) telah menjalankan kajian berkaitan punca dan cara menangani tekanan guru besar untuk dua buah negeri iaitu Selangor dan Kuala Lumpur. Sampel kajian yang digunakan ialah seramai 313 orang. Hasil kajiannya mendapati bahawa intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, kemajuan kerjaya dan struktur organisasi adalah bertahap sederhana manakala perhubungan dalam organisasi adalah punca tekanan pada tahap rendah.

2.3 Kesimpulan

Tekanan pekerjaan memang berlaku di dalam organisasi seperti sekolah. Tekanan pekerjaan biasanya disebabkan oleh pelbagai punca lebihan bebanan kerja dan kesuntukan masa untuk menyelesaikan tugas-tugas di dalam organisasi. Tekanan wujud apabila pentadbir tidak dapat menyiapkan kerja mengikut tarikh akhir yang

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

ditetapkan. Malahan harapan yang tinggi oleh pihak atasan dan ibubapa serta kekurangan kemudahan fizikal sebagai penambah tekanan terhadap guru besar.

Walau bagaimanapun, tekanan dalam kalangan pentadbir boleh diatasi sekiranya mereka mengambil inisiatif seperti melakukan aktiviti riadah atau yoga (Noor Hassim Ismail, et al., 2010). Di samping itu, mereka mestilah juga mempunyai sikap tahan lasak yang tinggi untuk mengatasi tekanan. Hubungan kepimpinan yang profesional serta perbincangan dengan rakan-rakan sejawat mereka perlu untuk mengatasi masalah yang dihadapi mereka (Sharifah Madinah Syed Abdul Rahman, 2007).

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 III

METODOLOGI KAJIAN

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

3.1 Pendahuluan

Kajian ini memberi penumpuan terhadap mengkaji punca-punca tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Dalam bab ini, pengkaji akan menjelaskan dengan lebih lanjut mengenai reka bentuk kajian, sampel kajian, instrumen kajian yang digunakan serta proses pengumpulan, pemprosesan serta penganalisisan 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

3.2 Reka bentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian deskriptif yang menggunakan kajian tinjauan. Kajian tinjauan digunakan untuk meninjau punca-punca tekanan yang dihadapi oleh guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Mohd Majid Konting (2009) berpendapat kaedah ini dilakukan untuk mengumpul data daripada satu populasi yang berkait dengan sesuatu fenomena. Kaedah ini melibatkan pengumpulan data yang terhad daripada bilangan kes yang agak besar pada suatu masa tertentu (Fraenkel & Wallen, 2003; Kerlinger & Lee, 2000).

Kaedah yang digunakan oleh pengkaji akan menumpukan kepada pembolehubah-pembolehubah populasi dan bukan kepada sifat dan perwatakan individu tetapi menekankan perasaan dan tanggapan dan pengalaman individu. Menurut pandangan Sabitha Marican (2005, p. 149), kaedah tinjauan mempunyai keistimewaannya yang tersendiri sebagai cara pengumpulan data yang berkesan daripada bilangan sumber yang besar, lebih murah dengan masa yang pendek.

Melalui kajian ini, pengkaji juga menggunakan ujian Univariate dan ujian korelasi untuk melihat perkaitan antara tekanan pekerjaan dengan pembolehubah-pembolehubah demografi diri dan latar belakang sekolah. Soal selidik ditadbirkan kepada subjek untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan untuk kajian ini.

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 Kajian

Populasi kajian terdiri daripada guru besar dari sekolah rendah di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Berdasarkan maklumat daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Kementerian Pelajaran Malaysia, perangkaan pada 31 Januari 2008 menunjukkan terdapat sebanyak 96 buah sekolah rendah di daerah Batang Padang dan 113 buah sekolah rendah di daerah Hilir Perak. Keseluruhan jumlah populasi dalam kedua-dua daerah ialah 209 orang guru besar (Maklumat Asas Pendidikan, 2008).

3.4 Lokasi Kajian

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

Pengkaji memilih sampel dalam kalangan guru besar dari daerah Batang Padang dan Hilir Perak kerana mengambil kira tiada kajian menyeluruh dibuat mengenai tahap tekanan dalam kalangan guru besar di kedua-dua daerah ini. Malahan kedua-dua daerah ini mempunyai gred yang berbeza iaitu gred A bagi daerah Hilir Perak (Pejabat Pelajaran Daerah Hilir Perak, 2010) dan gred B bagi daerah Batang Padang (Pejabat Pelajaran Daerah Batang Padang, 2010). Penentuan gred bagi semua Pejabat Pelajaran Daerah di seluruh negara adalah berasaskan Pekeliling KP(PP)0051 Jld.10(66) bertarikh 23 Jun 2003 yang dikeluarkan oleh Bahagian Sumber Manusia, Kementerian Pelajaran 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

3.5 Sampel Kajian

Pengkaji telah menetapkan seramai 209 orang guru besar sebagai sampel kajian (Maklumat Asas Pendidikan, 2008). Sampel yang dipilih adalah mewakili seluruh populasi kajian. Ini kerana saiz populasi adalah dianggap kecil kerana data boleh dipungut dari populasi (Lim Chong Hin, 2007, p. 117; Mohd Najib Abd Ghafar, 2003, p. 80). Penetapan sebegitu kerana ciri-ciri kepakaran yang ada pada guru besar dalam daerah Batang Padang dan Hilir Perak adalah memenuhi kriteria kefahaman terhadap bidang khusus kajian berkaitan dengan tekanan kerja (Ary, Jacobs, & Razaveih, 2002, p. 164; Hamidah Yusuf, 2009, p. 4; Sabitha Marican, 2005, p. 105).

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

Selain itu, aspek kekangan masa, kewangan dan tenaga menyokong keputusan pemilihan kaedah persampelan bertujuan (Mohd Majid Konting, 2009). Pengkaji juga tidak mengambil kira perbezaan populasi kajian dari segi jantina, kaum, tempoh berkhidmat, umur, lokasi sekolah serta enrolmen pelajar serta guru. Bilangan sampel (guru besar) yang terlibat dalam kajian ini adalah seperti dalam Jadual 3.1.

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 3. 1
Bilangan Sekolah Rendah Dan Saiz Sampel

Daerah	Jenis Sekolah	Bilangan	Saiz Sampel (N)	
Batang Padang (96 buah sekolah)	SK	54	54	96
	SJK(C)	23	23	
	SJK(T)	19	19	
Hilir Perak (113 buah sekolah)	SK	65	65	113
	SJK(C)	20	20	
	SJK(T)	28	28	
Jumlah				209

Sumber : Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Kementerian Pelajaran Malaysia,(2008).

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

Selepas mengenal pasti bilangan sekolah rendah di setiap daerah yang dikaji, pengkaji telah menentukan bahawa keseluruhan jumlah saiz sampel adalah mewakili populasi kajian ini. Ini kerana sampel yang mewakili populasi sangat berkesan apabila penyelidik membuat generalisasi dapatan sampel kepada populasi (Lim Chong Hin, 2007, p. 116). Roscoe (1975) mencadangkan sampel yang melebihi 30 dan kurang daripada 500 adalah bertepatan dalam kebanyakan penyelidikan. Manakala, saiz sampel yang terlalu besar iaitu melebihi 500 boleh menyebabkan berlakunya kesilapan dalam mentafsir keputusan penyelidikan (Sekaran, 1992, p. 253)

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 Instrumen Kajian

Soal selidik ini menekankan aspek penting kepada tekanan pekerjaan guru besar. Maka, tahap tekanan guru besar dalam kajian ini diukur menggunakan Indeks Tekanan Pentadbiran atau '*Administrative Stress Index*' (ASI) yang dibangunkan oleh Gmelch dan Swent (Swent & Gmelch, 1977). Soal selidik '*Administrative Stress Index*' (ASI) ini mengandungi 35 item telah digunakan untuk mengukur tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan 1156 orang pentadbir sekolah menengah dan rendah di Oregon dalam pelbagai lapisan peringkat kepimpinan (Allison, 1995).

Berasaskan soal selidik ini, ramai penyelidik menjalankan pelbagai kajian berkaitan tekanan pekerjaan dalam kalangan pentadbir sekolah. Soal selidik ini telah berlaku beberapa pengubahsuaian item soalan mengikut keperluan lokasi dan populasi kajian. Kajian terhadap tekanan kerja di luar negara turut dilakukan oleh Cooper dan Travers (1996), menggunakan '*Administrative Stress Index'* (ASI). Wong Fook Hin (2000) telah menggunakan ASI untuk melakukan kajian ke atas 66 guru besar di sekolah rendah untuk mengkaji kaitan tekanan pekerjaan dengan pengurusan masa. Penggunaan soal selidik yang sama dengan beberapa telah digunakan oleh Sarina (1997), Chang Fui Chin (1997), Datu Raiman (1999), Wong Siew Har (1999) Mohd Yusof Din (2006) dan Vijayarani a/p Soorinayanan (2007) untuk melakukan kajian mengenai tekanan pekerjaan.

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

3.6.1 Kesahan Instrumen

Kajian ini menggunakan soal selidik berasaskan '*Administrative Stress Index*' (ASI) yang telah diubahsuai mengikut keperluan lokasi dan populasi oleh Vijayarani a/p Soorinayanan (2007). Vijayarani telah melaksanakan proses terjemahan menggunakan kaedah terjemahan balik (*back translation*) iaitu item-item diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dahulu kemudian diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggeris bagi mempastikan item-item mempunyai maksud yang sama (Brislin, 1970).

Selanjutnya, soal selidik yang digunakan hanya mempunyai 32 item berkaitan punca-punca tekanan yang dikaji yang bersesuaian dengan keperluan setempat. Soal selidik tersebut telah mempunyai pengesahan pakar dalam bidang kepimpinan pendidikan di Universiti Kebangsaan Malaysia iaitu Prof Madya Dr. Mohammed Sani Ibrahim. Pengkaji terdahulu juga telah melaksanakan ujian rintis yang melibatkan seramai 31 orang guru besar yang sedang mengikuti kursus Ijazah di Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia. Seterusnya, soal selidik itu telah dijawab oleh 213 orang guru besar di negeri Selangor dan Wilayah Persekutuan (Vijayarani a/p Soorinayanan, 2007).

Justeru, kajian ini dilaksanakan dengan menggunakan satu set soal selidik tersebut yang mengandungi dua bahagian iaitu :

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 I (A)

Bahagian ini mengandungi soalan-soalan yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat latar belakang guru besar dan sekolah. Maklumat latar belakang sekolah yang terdiri daripada enam soalan dan empat lagi soalan adalah untuk mengkaji latar belakang guru besar. Soalan tentang latar belakang sekolah meliputi lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah, gred sekolah, enrolmen pelajar dan enrolmen staf. Manakala soalan bertanyakan maklumat diri guru besar meliputi jantina, keturunan, umur dan pengalaman menjadi guru besar.

BAHAGIAN II (A)

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

Bahagian ini meliputi soal selidik Indeks Tekanan Pentadbiran atau *Administrative Stress Index* (ASI) yang mengandungi 32 soalan yang mengukur tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar seperti dalam *Lampiran 4*. Skala Likert 5 mata digunakan sebagai asas bagi menilai punca-punca tekanan guru besar. Skala ini bermula dari ‘1’ untuk tidak mengganggu hingga ‘5’ sentiasa mengganggu.. Sebagai penjelasannya, satu contoh item mengenai punca-punca tekanan yang perlu tandakan betul (√) oleh responden mengikut tahap tekanan yang mereka fikirkan sesuai.

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

Contoh- Item 3

3	Merasakan guru/staf tidak/kurang memahami matlamat dan kehendak saya.	1	2	3	4	5

Petunjuk:

1 = Tidak mengganggu

2 = Jarang mengganggu

3 = Sekali-sekala mengganggu

4 = Agak kerap mengganggu

5 = Sentiasa mengganggu

Perincian dalam soal selidik bahagian B (II) terdapat 32 soalan berkaitan tekanan pekerjaan yang mewakili kepada 5 elemen yang dikaji seperti Jadual 3.2.

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

Jadual 3. 2
Bilangan Item Soalselidik Mengikut Elemen Kajian

BIL	KRITERIA	ITEM NO SOALAN	JUMLAH
1	Intrinsik Pekerjaan	1, 10, 17, 19	4
2	Peranan Dalam Organisasi	2, 11, 18, 20, 23, 28, 31, 32	8
3	Perhubungan Dalam Organisasi	3, 6 12, 13, 21, 24, 25,29	8
4	Kemajuan Dalam Kerjaya	4, 5, 7, 14, 22, 26	6
5	Struktur Organisasi	8, 9, 15, 16, 27, 30	6
KESELURUHAN			32

Sumber : Sila rujuk Lampiran 5

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

3.7 Kajian Rintis

Pelaksanaan kajian rintis ialah untuk menguji item dalam soal selidik terhadap semua pemboleh ubah. Selain itu, kajian rintis juga bertujuan menentukan kesesuaian item dengan keadaan sampel yang menjurus kepada menentukan kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik (Jamal @ Nordin Yunus, 2009, p. 147; Mohd Najib Abd Ghafar, 2003, p. 159). Manakala, Sabitha Marican (2005, p. 202) telah menjelaskan bahawa terdapat dua faktor yang perlu diberikan perhatian dalam melaksanakan kajian rintis. Pertamanya, individu yang terlibat dalam ujian rintis mempunyai ciri-ciri/mewakili individu dalam populasi yang hendak dikaji. Keduanya ialah sampel yang terlibat dalam kajian ini mempunyai kebarangkalian/peluang yang

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 untuk berjumpa dengan individu yang akan terlibat dalam kajian sebenar penyelidik. Ini bertujuan untuk mengurangkan kesan awal (*priming effect*).

3.7.1 Kebolehpercayaan Instrumen

Dalam kajian ini, pengkaji memilih seramai 30 guru besar yang sedang mengikuti pengajian Pengsiswazahan Guru Besar di Universiti Pendidikan Sultan Idris sebagai responden untuk menjawab soal selidik. Jumlah responden seramai 30 orang yang dipilih amat bersesuaian kerana Mohd Najib (2003, p.160) mencadangkan hanya antara 15 hingga 20 orang telah mencukupi untuk analisis kesahan luaran dan indeks kebolehpercayaan soal selidik.

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

Sesungguhnya, pengkaji telah melaksanakan kajian rintis pada bulan Jun 2010 bagi menguji kesahan dan kebolehpercayaan item soal selidik sebelum melaksanakan kajian lapangan yang sebenar. Menurut Chua Yan Piaw (2006, p. 84) penyelidik perlu menjalankan pengujian kaedah konsistensi dalaman terhadap data ujian rintis yang diperoleh. Ini bertujuan untuk mencari nilai korelasi antara skor setiap item dalam pemboleh ubah yang ditentukan. Dalam kaedah ini, item-item yang mempunyai nilai korelasi yang tinggi mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi, manakala item-item yang mempunyai nilai korelasi yang rendah mempunyai kebolehpercayaan yang 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

Data kajian rintis telah diproses menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS Versi 18). Bagi mendapatkan indeks kebolehpercayaan soal selidik, pengkaji menggunakan kaedah *Cronbach Alfa*. Nilai pekali Alfa yang menghampiri angka 1.00 menandakan item-item dalam skala itu mengukur perkara yang sama dan menunjukkan item tersebut mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi (Othman Mohamed, 2001, p. 210).

Secara asasnya, pekali lebih daripada 0.60 sering digunakan (Mohd Majid Konting, 2009, p. 183). Manakala Chua Yan Piaw (2006, p. 84) menjelaskan bahawa nilai pekali 0.65 hingga 0.95 dianggap memuaskan kerana nilai yang terlalu rendah menunjukkan keupayaan item-item instrumen kajian mengukur konsep dalam kajian adalah rendah manakala nilai pekali alpha yang terlalu tinggi pula mungkin menunjukkan semua item adalah serupa atau berindih antara satu sama lain dan menggunakan item-item yang bertindih adalah tidak diperlukan. Selain itu, Mohd Najib Abd Ghafar, (2003, p. 161) menjelaskan bahawa nilai pekali alpha yang tinggi iaitu 0.8 hingga 1.0 dan sekiranya lebih rendah, item soal selidik perlu diubah. Oleh itu nilai pekali bagi ujian rintis terhadap 5 elemen pemboleh ubah bersandar berkaitan tekanan pekerjaan adalah seperti Jadual 3.3.

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 3. 3
Nilai Alpha Bagi Pemboleh Ubah Dalam Soal Selidik

Pemboleh ubah	Jumlah Item	Corrected Item-Total Corelation	Alpa Cronbach
Intrinsik Pekerjaan	4	0.718	0.893
Peranan Dalam Organisasi	8	0.834	0.868
Perhubungan Dalam Organisasi	8	0.847	0.864
Kemajuan Dalam Kerjaya	6	0.741	0.888
Struktur Organisasi	6	0.669	0.902

Nilai Alpha mentah = 0.905

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

3.8 Pemboleh ubah – pemboleh ubah Kajian

Pemboleh ubah bebas dalam kajian ini terdapat dua elemen utama iaitu latar belakang sekolah dan demografi responden. Pemboleh ubah bebas untuk latar belakang sekolah terdapat lapan (8) item yang dikaji iaitu daerah lokasi, jenis, sesi, gred sekolah, enrolmen pelajar, guru dan staf. Manakala bagi pemboleh ubah bebas demografi responden, terdapat tiga (3) item yang dikaji iaitu umur, jantina, dan pengalaman bekerja.

Pemboleh ubah bersandar pula ialah faktor-faktor tekanan kerja yang dialami oleh Guru Besar. Pemboleh ubah bersandar ini terdapat lima (5) faktor utama iaitu

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

faktor intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, perhubungan dalam organisasi, perkembangan/ kemajuan dalam kerjaya dan struktur organisasi. Rajah 1.3 berkaitan model kajian tekanan pekerjaan guru besar lebih menjelaskan pemboleh ubah kajian ini.

3.9 Tatacara Pengumpulan Data

Sebelum mengedarkan soal selidik kepada guru-guru besar, pengkaji memohon kebenaran menjalankan penyelidikan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Kementerian Pelajaran Malaysia yang bertempat di Putrajaya. Permohonan kebenaran BPPDP adalah mengikut prosedur yang tertakluk kepada Surat Pekeliling Kementerian Pelajaran Malaysia Bil. 1/2006. (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2006). Selepas memperoleh kebenaran Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP) (Lampiran 2, p.156) pengkaji memohon kebenaran secara rasmi daripada Pengarah Pelajaran Negeri Perak untuk melaksanakan kajian di daerah Batang Padang dan Hilir Perak (Lampiran 3, p.157).

Sebelum soal selidik ditadbir kepada responden, pengkaji terlebih dahulu akan mendapatkan senarai nama sekolah, nombor telefon serta alamat sekolah dalam daerah Batang padang dan Hilir Perak. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Kementerian Pelajaran Malaysia membekalkan maklumat ini. Setelah itu, pengkaji membuat temujanji bersama pegawai yang berjawatan 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 Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sekolah Rendah di Pejabat Pelajaran Daerah Batang Padang dan Hilir Perak dengan memberi sesalinan surat kebenaran melaksanakan kajian daripada BPPDP dan JPN Perak.

Pengkaji berbincang dengan Penyelia Sekolah Rendah untuk tujuan menentukan tarikh yang sesuai bagi mentadbir soal selidik kepada semua guru besar dalam dua daerah tersebut. Penyelia Sekolah Rendah telah memberikan tarikh perjumpaan untuk taklimat dan mesyuarat semua guru besar mengikut jenis sekolah (Kebangsaan / Jenis Kebangsaan) di Pejabat Pelajaran Daerah masing-masing. Pada bulan Ogos dan September, pengkaji telah mengedarkan soalselidik itu sendiri kepada guru besar yang menghadiri taklimat dan mesyuarat di kedua-dua Pejabat Pelajaran Daerah. Sesungguhnya, proses mentadbir soal selidik secara kendiri oleh pengkaji kepada sampel kajian secara bersemuka adalah salah satu kaedah untuk mendapatkan maklumat secara tepat, mudah dan menjimatkan kos (Mohd Najib Abd Ghafar, 2003, p. 179).

Pengkaji menetapkan sasaran pulangan soal-selidik yang diedarkan ialah dalam lingkungan sekurang-kurangnya lapan puluh peratus (80%). Pemulangan soal selidik daripada responden sebanyak 80% adalah mencukupi untuk membolehkan proses analisis data yang meyakinkan (Ary, et al., 2002) .

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

3.10 Tatacara Menganalisis Data

Semua data yang dikumpul daripada soal selidik dikodkan dan diproses menggunakan perisian *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) versi 18. Statistik deskriptif (kekerapan, min, sisihan piawai) digunakan untuk menentukan tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar. Data itu juga digunakan untuk mengenal pasti susunan kedudukan punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar. Intepretasi skor min yang digunakan dalam kajian ini untuk mengukur tahap tekanan pekerjaan guru besar adalah seperti dalam Jadual 3.4 di bawah.

Jadual 3. 4
Intepretasi Skor Min Bagi Tahap Tekanan Kerja

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.67	Sederhana
3.68 hingga 5.00	Tinggi

Sumber : Kamaruzzaman Kamaruddin (2007, p. 106)

Intepretasi ini adalah berpandukan kepada intepretasi yang dibina oleh Kamaruzzaman Kamaruddin (2007) dalam kajian mengenai Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah. Menurut Kamaruzzaman (2007), 3.68 hingga 5.00 menunjukkan persetujuan pada tahap tekanan kerja yang tinggi. Ini bermakna guru sekolah menengah dilihat berada dalam situasi tekanan kerja yang tinggi. Skor min 2.34 hingga 3.67 menunjukkan tekanan kerja tahap sederhana manakala skor min 1.00 hingga 2.33 menunjukkan tekanan kerja pada tahap yang rendah. Maka, 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

kajian ini, nilai intepretasi skor min yang sama digunakan untuk mengenal pasti tahap tekanan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

Manakala, analisis inferens *(univariate* dan korelasi) akan digunakan untuk mengenal pasti pengaruh pemboleh ubah-pemboleh ubah demografi diri dan latar belakang sekolah dalam mempengaruhi tekanan guru besar. Jadual 3.5 di bawah menunjukkan soalan kajian serta analisis yang akan digunakan dalam kajian ini.

Jadual 3. 5
Soalan Kajian dan Analisisnya

Bil	Soalan Kajian	Analisis
1	Apakah punca-punca tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak?	Analisis deskriptif (Min skor dan sisihan piawai)
2	Apakah tahap tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak?	Analisis deskriptif (Min skor dan sisihan piawai)
3	Adakah terdapat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah?	Analisis Inferens (Univariate [ANOVA Satu Hala])
4	Adakah terdapat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman?	Analisis Inferens (Univariate [ANOVA Satu Hala])
5	Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen pelajar?	Korelasi (*Pearson*)
6	Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan staf?	Korelasi (*Pearson*)

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

3.11 Kesimpulan

Keseluruhannya, pengkaji telah menjelaskan berkaitan reka bentuk kajian, populasi dan sampel kajian, instrumen kajian, kajian rintis, pemboleh ubah, tatacara pengumpulan dan prosedur menganalisis data dalam bab ini. Pengkaji telah melaksanakan langkah-langkah yang sewajarnya bagi memperoleh hasil analisis yang diharapkan untuk mengenal pasti punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

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 IV

DAPATAN KAJIAN

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

4.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk melihat faktor penyumbang tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Statistik yang digunakan untuk menjawab persoalan-persoalan kajian yang dibina di dalam kajian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferens.

Statistik deskriptif yang digunakan adalah kekerapan, min, dan sisihan piawai. Ujian statistik tersebut penting untuk menjelaskan profil responden kajian dan menjawab persoalan kajian pertama *(Apakah punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar daerah Batang Padang dan Hilir Perak?)* dan kedua (*Apakah tahap*

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 dalam kalangan guru besar daerah Batang Padang dan Hilir Perak?. Statistik inferens digunakan untuk menjawab persoalan kajian ketiga, keempat, kelima dan keenam. Ujian-ujian yang digunakan adalah Analisis Univariate (ANOVA satu hala) dan Analisis Korelasi (*Pearson*).

4.2 Profil Responden

Laporan dapatan kajian berkenaan dengan responden adalah berdasarkan bahagian pertama daripada soal selidik yang digunakan. Bahagian ini berkaitan dengan latar belakang sekolah (daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah, gred sekolah, enrolmen pelajar, enrolmen guru dan enrolmen staf) dan latar belakang peribadi (jantina, umur, pengalaman bekerja,) responden kajian. Jadual 4.1 hingga 4.8 melaporkan latar belakang sekolah dan Jadual 4.9 hingga 4.11 melaporkan demografi guru besar.

4.2.1 Latar Belakang Sekolah

Jadual 4.1 di bawah menunjukkan bilangan responden yang telah mengembalikan semula borang soal selidik kepada pengkaji mengikut negeri. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa keseluruhan 96 orang guru besar (100%) daripada daerah Batang Padang dan seramai 110 orang guru besar (97.3%) daripada daerah Hilir Perak telah mengembalikan semula soal selidik yang diberikan. Ini bermakna keseluruhan guru besar daerah Batang Padang telah mengembalikan soal selidik. Manakala, bagi

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

daerah Hilir Perak terdapat seramai 3 orang guru besar yang tidak mengembalikan soal selidik. Keseluruhannya, sebanyak 206 (98.6 %) soal selidik telah dikembalikan daripada jumlah 209 orang guru besar.

Jadual 4. 1
Bilangan Responden Mengikut Daerah

Daerah		Pengedaran	Pemulangan	
			Kekerapan	Peratus (%)
Guru Besar	Batang Padang	96	96	100
	Hilir Perak	113	110	97.3
	Jumlah	209	206	98.6

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

Jadual 4. 2
Bilangan Responden Mengikut Lokasi

Daerah	Lokasi Sekolah		Jumlah
	Bandar	Luar Bandar	
Batang Padang	16	80	96
	7.8 %	*38.8 %*	*46.6%*
Hilir Perak	16	94	110
	7.8 %	*38.8%*	*53.4%*
Jumlah	32	174	206
	15.5%	*84.5%*	*100%*

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 menunjukkan responden kajian mengikut lokasi sekolah yang terlibat di dalam kajian ini. Jadual ini menunjukkan bahawa seramai 96 orang guru besar (46.6%) daripada daerah Batang Padang dengan jumlah 16 orang (7.8%) adalah di bandar dan 80 orang (38.8%) adalah di luar bandar. Manakala seramai 110 orang (53.4%) daripada daerah Hilir Perak dengan jumlah 16 orang (7.8%) adalah di bandar dan 94 orang (38.8%) adalah di luar bandar.

Jadual 4. 3
Bilangan Responden Mengikut Jenis Sekolah

Daerah	**Jenis Sekolah**		**Jumlah**
	SK	**SRJK(C /T)**	
Batang Padang	54	42	96
	26.2%	*20.8%*	*46.6%*
Hilir Perak	63	47	110
	30.6%	*22.8%*	*53.4%*
Jumlah	117	89	206
	56.8%	*43.2%*	*100.0%*

Jadual 4.3 menunjukkan bilangan responden mengikut jenis sekolah bagi kategori Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina/Tamil). Dapatan kajian menunjukkan seramai 117 orang guru besar (56.8%) daripada Sekolah Kebangsaan dengan perincian seramai 54 orang guru besar (26.2%) daripada daerah Batang Padang dan 63 orang guru besar (30.6%) daripada daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 89 orang guru besar (43.2%) daripada Sekolah Rendah Jenis

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

Kebangsaan (Cina/Tamil) dengan perincian seramai 42 orang guru besar (20.8%) daripada daerah Batang Padang dan 47 orang guru besar (22.8%) daripada daerah Hilir Perak.

Jadual 4. 4
Bilangan Responden Mengikut Sesi Sekolah

Daerah	**Sesi Sekolah**		**Jumlah**
	1 Sesi	**2 Sesi**	
Batang Padang	95	1	96
	46.1%	*0.5%*	*46.6%*
Hilir Perak	106	4	110
	51.5%	*1.9%*	*53.4%*
Jumlah	201	5	206
	97.6%	*2.4%*	*100.0%*

Jadual 4.4 pula melaporkan mengenai bilangan responden mengikut Sesi Sekolah. Dapatan kajian menunjukkan seramai 201 orang guru besar (97.6%) daripada sekolah 1 (satu) sesi dengan perincian seramai 95 orang guru besar (46.1%) dalam daerah Batang Padang dan 106 orang guru besar (51.5%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 5 orang guru besar (2.4%) daripada sekolah 2 (dua) sesi dengan perincian seramai 1 orang guru besar (0.5%) dalam daerah Batang Padang dan 4 orang guru besar (1.9%) dalam daerah Hilir Perak.

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
Bilangan Responden Mengikut Gred Sekolah

Daerah	Gred Sekolah		Jumlah
	Gred A	Gred B	
Batang Padang	31	65	96
	15.0%	*31.6%*	*46.6%*
Hilir Perak	41	69	110
	19.9%	*33.5%*	*53.4%*
Jumlah	72	134	206
	35.0%	*65.0%*	*100.0%*

Profil responden mengikut gred sekolah ditunjukkan melalui Jadual 4.5. Jadual tersebut melaporkan bahawa seramai 72 orang guru besar (35.0%) daripada sekolah gred A dengan perincian seramai 31 orang guru besar (15.0%) dalam daerah Batang Padang dan 41 orang guru besar (19.9%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 134 orang guru besar (65.0%) daripada sekolah gred B dengan perincian seramai 65 orang guru besar (31.6%) dalam daerah Batang Padang dan 69 orang guru besar (33.5%) dalam daerah Hilir Perak.

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
Bilangan Responden Mengikut Enrolmen Pelajar

Daerah	Enrolmen Pelajar (orang)			Jumlah
	< 300	**301-600**	**>601**	
Batang Padang	76	19	1	96
	36.9%	*9.2%*	*.5%*	*46.6%*
Hilir Perak	83	16	11	110
	40.3%	*7.8%*	*5.3%*	*53.4%*
Jumlah	159	35	12	206
	77.2%	*17.0%*	*5.8%*	*100.0%*

Jadual 4.6 melaporkan tentang bilangan responden mengikut enrolmen pelajar. Dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 159 orang guru besar (77.2%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen pelajar kurang daripada 300 orang dengan perincian seramai 76 orang guru besar (36.9%) dalam daerah Batang Padang dan 83 orang guru besar (40.3%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 35 orang guru besar (17.0%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen pelajar antara 301 hingga 600 orang dengan perincian seramai 19 orang guru besar (9.2%) dalam daerah Batang Padang dan 16 orang guru besar (7.8%) dalam daerah Hilir Perak. Selain itu, seramai 12 orang guru besar (5.8%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen pelajar lebih 601 orang dengan perincian seramai 1 orang guru besar (5.0%) dalam daerah Batang Padang dan 11 orang guru besar (5.3%) dalam daerah Hilir Perak.

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
Bilangan Responden Mengikut Enrolmen Guru

Daerah	Enrolmen Guru (orang)			Jumlah
	<15	**16-30**	**>31**	
Batang Padang	58	22	16	96
	28.2%	*10.7%*	*7.8%*	*46.6%*
Hilir Perak	48	34	28	110
	23.3%	*16.5%*	*13.6%*	*53.4%*
Jumlah	106	56	44	206
	51.5%	*27.2%*	*21.4%*	*100.0%*

Jadual 4.7 menunjukkan jumlah guru besar berdasarkan jumlah enrolmen guru di sekolah masing-masing. Dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 106 orang guru besar (51.5%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen guru kurang daripada 15 orang dengan perincian seramai 58 orang guru besar (28.2%) dalam daerah Batang Padang dan 48 orang guru besar (23.3%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 56 orang guru besar (27.2%) ialah daripada sekolah yang mempunyai enrolmen guru antara 16 hingga 30 orang dengan perincian seramai 22 orang guru besar (10.7%) dalam daerah Batang Padang dan 34 orang guru besar (16.5%) dalam daerah Hilir Perak. Selain itu, seramai 44 orang guru besar (21.4%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen guru lebih 31 orang dengan perincian seramai 16 orang guru besar (7.8%) dalam daerah Batang Padang dan 28 orang guru besar (13.6%) dalam daerah Hilir Perak.

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. 8
Bilangan Responden Mengikut Enrolmen Staf

Daerah	Enrolmen Staf (orang)			Jumlah
	< 3	4-6	> 7	
Batang Padang	54	25	17	96
	26.2%	*12.1%*	*8.3%*	*46.6%*
Hilir Perak	49	35	26	110
	23.8%	*17.0%*	*12.6%*	*53.4%*
Jumlah	103	60	43	206
	50.0%	*29.1%*	*20.9%*	*100.0%*

Jadual 4.8 menunjukkan jumlah guru besar berdasarkan jumlah enrolmen staf di sekolah masing-masing. Dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 103 orang guru besar (50.0%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen staf kurang daripada 3 orang dengan perincian seramai 54 orang guru besar (26.2%) dalam daerah Batang Padang dan 49 orang guru besar (23.8%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 60 orang guru besar (29.1%) ialah daripada sekolah yang mempunyai enrolmen staf antara 4 hingga 6 orang dengan perincian seramai 25 orang guru besar (12.1%) dalam daerah Batang Padang dan 35 orang guru besar (17.0%) dalam daerah Hilir Perak. Selain itu, seramai 43 orang guru besar (20.9%) daripada sekolah yang mempunyai enrolmen staf lebih 7 orang dengan perincian seramai 17 orang guru besar (8.3%) dalam daerah Batang Padang dan 26 orang guru besar (12.6%) dalam daerah Hilir Perak.

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

4.2.2 Latar Belakang Peribadi

Jadual 4.9 di bawah menunjukkan profil responden berdasarkan latar jantina. Dapatan kajian menunjukkan seramai 126 orang guru besar (61.2%) adalah guru besar lelaki dengan perincian seramai 53 orang guru besar (25.7%) dalam daerah Batang Padang dan 73 orang guru besar (35.4%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 80 orang guru besar (38.8%) adalah guru besar perempuan dengan perincian seramai 43 orang guru besar (20.9%) dalam daerah Batang Padang dan 37 orang guru besar (18.0%) dalam daerah Hilir Perak.

Jadual 4. 9
Bilangan Responden Mengikut Jantina

Daerah	**Jantina**		**Jumlah**
	Lelaki	**Perempuan**	
Batang Padang	53	43	96
	25.7%	*20.9%*	*46.6%*
Hilir Perak	73	37	110
	35.4%	*18.0%*	*53.4%*
Jumlah	126	80	206
	61.2%	*38.8%*	*100.0%*

Jadual 4. 10
Bilangan Responden Mengikut Umur

Daerah	**Umur (tahun)**			**Jumlah**
	< 45	**46-50**	**> 51**	

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

Batang Padang	14	25	57	96
	6.8%	*12.1%*	*27.7%*	*46.6%*
Hilir Perak	6	27	77	110
	3.0%	*13.1%*	*37.4%*	*53.4%*
Jumlah	20	52	134	206
	9.8%	*25.2%*	*65.0%*	*100.0%*

Jadual 4.10 menunjukkan bilangan responden mengikut umur. Seramai 20 orang guru besar (9.8%) adalah daripada lingkungan umur di bawah 45 tahun dengan perincian seramai 14 orang guru besar (6.8%) dalam daerah Batang Padang dan 6 orang guru besar (3.0%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 52 orang guru besar (25.2%) adalah lingkungan umur antara 46 hingga 50 tahun dengan perincian seramai 25 orang guru besar (12.1%) dalam daerah Batang Padang dan 27 orang guru besar (13.1%) dalam daerah Hilir Perak. Seterusnya, seramai 134 orang guru besar (65.0%) adalah melebihi 51 tahun dengan perincian seramai 57 orang guru besar (27.7%) dalam daerah Batang Padang dan 77 orang guru besar (37.4%) dalam daerah Hilir Perak.

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. 11
Bilangan Responden Mengikut Pengalaman

Daerah	Pengalaman (tahun)			Jumlah
	< 6	**7-14**	**> 15**	
Batang Padang	60	28	8	96
	29.1%	*13.6%*	*3.9%*	*46.6%*
Hilir Perak	52	37	21	110
	25.2%	*18.0%*	*10.2%*	*53.4%*
Jumlah	112	65	29	206
	54.4%	*31.6%*	*14.0%*	*100.0%*

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

Jadual 4.11 melaporkan bilangan responden berdasarkan pengalaman kerja. Dapatan kajian menunjukkan seramai 112 orang guru besar (54.4%) mempunyai pengalaman kurang daripada 6 tahun dengan perincian seramai 60 orang guru besar (29.1%) dalam daerah Batang Padang dan 52 orang guru besar (25.2%) dalam daerah Hilir Perak. Manakala, seramai 65 orang guru besar (31.6%) mempunyai pengalaman antara 7 hingga 14 tahun dengan perincian seramai 28 orang guru besar (13.6%) dalam daerah Batang Padang dan 37 orang guru besar (18.0%) dalam daerah Hilir Perak. Seterusnya, seramai 29 orang guru besar (14.0%) adalah mempunyai pengalaman melebihi 15 tahun dengan perincian seramai 8 orang guru besar (3.9%) dalam daerah Batang Padang dan 21 orang guru besar (10.2%) dalam daerah Hilir Perak.

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

Data adalah intipati penyelidikan. Data kuantitatif terdiri daripada angka. Data ini wujud apabila pemboleh ubah yang ditadbir pada setiap responden diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang sesuai. Data boleh berbentuk nominal, ordinal, selang atau nisbah. Seterusnya data ini akan mencorakkan analisis data kuantitif.

4.3.1 Normaliti Data

Sebelum analisis statistik inferens digunakan untuk menganalisis data kuantitatif, pengkaji perlu memastikan data yang diperoleh daripada sampel adalah memenuhi andaian kenormalan *(normality assumption)* iaitu data adalah bertaburan secara normal *(normally distributed)* dalam populasi (Chua Yan Piaw, 2008a). Lay Yoon Fah dan Khoo Chwee Hoon (2009, p. 163) menjelaskan bahawa terdapat dua kaedah ujian untuk menentukan sama ada data yang diperoleh daripada sampel adalah bertaburan secara normal dalam populasi iaitu ujian ukuran berangka *(numerical measures)* dan ukuran bergrafik *(graphical measures)*. Ujian berangka seperti Ujian Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilks dan Lilliefors, Skewness dan Kurtosis. Manakala ujian bergrafik pula ialah Histogram, Stem-and-Leaf Plot, Normality Probility Plot dan Boxplot .

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

Secara asasnya, pengujian normaliti bagi taburan data dalam kajian ini ialah dengan melihat statistik kepencongan *(skewness)* dan kecerunan *(kurtosis)*. Pengujian normaliti adalah menjadi syarat asas bagi statistik inferensi seperti ujian-t, korelasi dan ANOVA (Chua Yan Piaw, 2008a, p. 45).

Nilai kepencongan *(skewness)* dan kecerunan *(kurtosis)* merupakan nilai berangka yang boleh memberi maklumat mengenai taburan data yang diperoleh daripada sampel kajian sama ada normal, positif atau negatif. Nilai kepencongan dan kecerunan bagi taburan normal ialah sifar (0) (Lay Yoon Fah & Khoo Chwee Hoon, 2009, p. 164). Walau bagaimanapun, Chua Yan Piaw (2008a, p. 49) menjelaskan bahawa nilai kepencongan *(skewness)* dan nilai kecerunan *(kurtosis*) antara -2.0 hingga 2.0 adalah dianggap sebagai bertaburan normal.

Nilai positif bagi pencongan menunjukkan graf memencong positif di mana ekor taburan berkenaan menghala ke kanan. Nilai negatif bagi pencongan pula menunjukkan ia memencong negatif di mana ekor taburan berkenaan menghala ke kiri. Kurtosis menunjukkan tinggi atau rendah bentuk taburan. Nilai kurtosis yang positif menunjukkan bentuk lengkungan taburan yang tinggi (bentuk Leptokurtik). Nilai kurtosis yang negatif pula menunjukkan bentuk lengkungan taburan yang rendah [bentuk Platikurtik] (Coakes, 2005; Lay Yoon Fah & Khoo Chwee Hoon, 2009).

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
Min, Sisihan Piawai, Kecerunan dan Kepencongan bagi Pemboleh Ubah Bersandar

Pemboleh ubah	**Min**	**Sisihan Piawai**	**Kepencongan *(Skewness)***	**Kecerunan *(Kurtosis)***
Intrinsik Pekerjaan	2.93	0.64	-0.37	0.14
Peranan Dalam Organisasi	2.59	0.62	-0.15	0.36
Perhubungan Dalam Organisasi	2.64	0.63	0.01	0.47
Kemajuan Dalam Kerjaya	2.98	0.71	-0.29	0.36
Srtuktur Organisasi	2.62	0.69	0.08	-0.14

N=206

Nota : Nilai taburan Skewness dan Kurtosis ialah antara -2.0 hingga 2.0 adalah bertaburan normal (Chua Yan Piaw, 2008a).

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

Jadual 4.12 menjelaskan berkaitan nilai signifikan bagi setiap kumpulan. Melalui ujian normaliti (*Skewness* dan *Kurtosis*) yang dijalankan didapati bahawa semua data menepati taburan normal. Nilai normaliti seperti dalam Jadual 4.12 menyatakan bahawa statistik inferens dapat dijalankan apabila data-data yang akan dianalisis bertabur secara normal untuk setiap pemboleh ubah tambahan pula kajian ini melibatkan sampel yang ramai. (Chua Yan Piaw, 2008b; Pallant, 2007; Santoso Singgih, 2003).

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

4.3.2 Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

Untuk melaporkan punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak, pengkaji menggunakan cara interpretasi tahap tekanan kerja yang dicadangkan oleh Kamaruzzaman Kamaruddin (2007). Beliau telah memberikan kategori intepretasi seperti yang terdapat di dalam Jadual 4.13 berikut.

Jadual 4. 13
Intepretasi Skor Min bagi Statistik Deskriptif

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.67	Sederhana
3.68 hingga 5.00	Tinggi

Sumber : Kamaruzzaman Kamaruddin (2007)

Jadual 4.13 adalah interpretasi skor min yang menjelaskan kedudukan tahap tekanan kerja guru besar. Tahap tekanan kerja yang rendah, nilai skor min antara 1.00 hingga 2.33. Tahap tekanan kerja yang sederhana, nilai skor min antara 2.34 hingga 3.67. manakala tahap tekanan kerja yang tinggi, nilai skor min antara 3.68 hingga 5.00.

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. 14
Min, Sisihan Piawai Faktor-Faktor Tekanan Kerja Mengikut Kategori Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

Daerah	Faktor Tekanan	Min	SP	Tahap
Batang Padang	Intrinsik Pekerjaan	2.97	0.60	Sederhana
	Peranan Dalam Organisasi	2.61	0.59	Sederhana
	Perhubungan Dalam Organisasi	2.68	0.61	Sederhana
	Kemajuan Dalam Kerjaya	2.96	0.62	Sederhana
	Struktur Organisasi	2.72	0.60	Sederhana
Hilir Perak	Intrinsik Pekerjaan	2.90	0.67	Sederhana
	Peranan Dalam Organisasi	2.57	0.65	Sederhana
	Perhubungan Dalam Organisasi	2.60	0.65	Sederhana
	Kemajuan Dalam Kerjaya	3.00	0.78	Sederhana
	Struktur Organisasi	2.53	0.75	Sederhana

Jadual 4.14 menunjukkan punca tekanan kerja yang dialami oleh guru besar yang dikaji seperti yang dikelaskan mengikut kerangka konseptual kajian. Melalui ujian statistik deskriptif yang dijalankan, nilai min yang diperolehi adalah bagi guru besar daerah Batang Padang adalah: M = 2.97, SP = 0.60 (instrinsik pekerjaan), M = 2.61, SP = 0.59 (peranan dalam organisasi), M = 2.68, SP = 0.61 (perhubungan dalam organisasi), M = 2.96, SP = 0.62 (kemajuan kerjaya) dan M = 2.72, SP = 0.60 (struktur organisasi). Manakala, punca tekanan kerja yang dialami bagi guru besar

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

daerah Hilir Perak pula, nilai yang diperolehi adalah *M* = 2.90, *SP* = 0.67 (instrinsik pekerjaan), *M* = 2.57, *SP* = 0.65 (peranan dalam organisasi), *M* = 2.60, *SP* = 0.65 (perhubungan dalam organisasi), *M* = 3.00, *SP* = 0.78 (kemajuan kerjaya) dan *M* = 2.53, *SP* = 0.75 (struktur organisasi).

Apabila dirujuk kepada cara interpretasi yang dicadangkan oleh Kamaruzzaman Kamaruddin (2007), secara keseluruhanya nilai-nilai ini tersebut berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan bahawa tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak sememangnya berpunca daripada faktor-faktor yang terdapat di dalam kajian ini (*faktor intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, perhubungan dalam organisasi, kemajuan kerjaya dan struktur organisasi*).

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

4.3.2.1 Kedudukan 10 Punca-Punca Tekanan Guru Besar di Daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

Guru Besar bagi daerah Batang Padang dan Hilir Perak menghadapi punca tekanan kerja yang berbeza. Dalam kajian ini, pengkaji menjelaskan kedudukan 10 kenyataan punca utama tekanan kerja bagi kedua-dua daerah tersebut. Jadual 4.15 dan Jadual 4.16 menjelaskan kedudukan 10 kenyataan punca utama tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

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
Min, Sisihan Piawai dan Kedudukan 10 Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Batang Padang

Kedudukan	Item	Kenyataan	Min	Sisihan Piawai (SD)	Tahap
1	B04	Harapan tinggi pihak atasan	3.47	1.21	Sederhana
2	B10	Kurang kemudahan fizikal	3.41	1.07	Sederhana
3	B05	Banyak kertas kerja	3.30	0.84	Sederhana
4	B17	Kurang penyelenggaraan sekolah	3.28	0.95	Sederhana
5	B31	Sukar mendapat kewangan luar	3.15	1.02	Sederhana
6	B27	Masalah guru/staf tak hadir	3.14	1.21	Sederhana
7	B16	Kurang guru terlatih	3.03	1.30	Sederhana
8	B01	Gangguan kerja	3.00	0.75	Sederhana
9	B25	Komuniti bergantung harap	2.97	0.97	Sederhana
10	B24	Susah buat keputusan melibatkan guru	2.95	0.92	Sederhana

Jadual 4. 16
Min, Sisihan Piawai dan Kedudukan 10 Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar di Daerah Hilir Perak

Kedudukan	Item	Kenyataan	Min	Sisihan Piawai (SD)	Tahap
1	B05	Banyak kertas kerja	3.68	1.08	Tinggi
2	B04	Harapan tinggi pihak atasan	3.38	1.17	Sederhana
3	B10	Kurang kemudahan fizikal	3.13	1.11	Sederhana
4	B25	Komuniti bergantung harap	2.99	1.21	Sederhana
5	B28	Kerja tidak capai sasaran	2.94	0.93	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

6	B07	Kerap urusan luar	2.91	0.98	Sederhana
7	B31	Sukar dapat kewangan luar	2.90	1.02	Sederhana
8	B20	Kerap mesyuarat sekolah	2.90	1.06	Sederhana
9	B01	Gangguan kerja	2.90	0.89	Sederhana
10	B27	Masalah guru/staf tak hadir	2.89	1.17	Sederhana

Jadual 4.15 dan 4.16 menunjukkan kedudukan 10 punca-punca yang menyebabkan tekanan pekerjaan terhadap guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Kedua-dua jadual ini jelas menunjukkan antara keadaan yang paling menyukarkan responden sehingga mengakibatkan tekanan pekerjaan.

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

Jadual 4.15 memberi gambaran yang lebih jelas mengenai skor min, sisihan piawai dan tahap 10 punca utama yang mengakibatkan tekanan terhadap guru besar. Ia jelas menunjukkan bahawa tekanan kerja bagi tiap-tiap kenyataan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang berada pada tahap yang sederhana. Kenyataan-kenyataan tersebut dapat dilihat dalam Jadual 4.15 iaitu kenyataan B04, B10, B05, B17, B31, B27, B16, B01, B25 dan B24 di mana skor min berada antara 2.95 hingga 3.47. Ini memberi makna bahawa tekanan yang dihadapi oleh guru besar di sekolah rendah daerah Batang Padang secara puratanya berada pada tahap yang sederhana.

Manakala, Jadual 4.16 pula menunjukkan min, sisihan piawai dan tahap sepuluh (10) punca utama terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Hilir Perak. Maklum balas yang diperoleh daripada soal selidik menunjukkan bahawa

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

majoriti responden menganggap tekanan kerja bagi kenyataan B05 berada pada tahap yang tinggi iaitu nilai min 3.68. Manakala, kenyataan-kenyataan tekanan kerja lain berada pada tahap sederhana. Kenyataan-kenyatan tersebut ialah B04, B10, B25, B28, B07, B31, B20, B01 dan B27 iaitu di antara nilai 2.89 hingga 3.38. Ini memberi makna bahawa sebagai tekanan yang dihadapi oleh guru besar di sekolah rendah daerah Hilir Perak secara puratanya berada pada tahap yang sederhana.

4.3.3 Tahap Tekanan Pekerjaan Yang Dihadapi Oleh Guru Besar Di Daerah Batang padang dan Hilir Perak.

Secara keseluruhannya, pengkaji membuat penjelasan tahap tekanan kerja yang dihadapi oleh guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Penjelasan tahap tekanan kerja bagi guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak adalah seperti Jadual 4.17 di bawah.

Jadual 4. 17
Min, Sisihan Piawai dan Tahap Tekanan Perkerjaan yang dihadapi oleh Guru Besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak

Daerah	Min	Sisihan Piawai (SD)	Tahap
Batang Padang	2.79	0.52	Sederhana
Hilir Perak	2.72	0.62	Sederhana

Jadual 4.17 menunjukkan indeks tekanan perkerjaan yang dihadapi oleh guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Melalui ujian statistik deskriptif yang

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

dijalankan, nilai yang diperolehi adalah *M* = 2.79, *SP* = 0.52 bagi daerah Batang Padang dan *M* = 2.72, *SP* = 0.62 bagi daerah Hilir Perak. Nilai ini menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru besar di kedua-dua tempat tersebut berada pada tahap yang sederhana. Namun demikian, setelah dibandingkan tahap tekanan kerja guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak secara terperinci, didapati tahap tekanan kerja guru besar di daerah Batang Padang adalah lebih tinggi (*M* = 2.79, *SP* = 0.52) berbanding di daerah Hilir Perak (*M* = 2.72, *SP* = 0.62).

4.3.4 Perbezaan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar Berdasarkan Daerah, Lokasi Sekolah, Jenis Sekolah, Sesi Sekolah dan Gred Sekolah.

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

Untuk melihat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah, analisis Univariate (ANOVA satu hala) digunakan. Analisis ini digunapakai untuk melihat kesan utama antara lebih daripada dua pemboleh ubah tidak bersandar ke atas satu pemboleh ubah bersandar yang dikaji (Lay Yoon Fah & Khoo Chwee Hoon, 2008a).

Malahan, Chua Yan Piaw (2008b, p. 64) menetapkan sampel melebihi 30 orang sebagai sampel, data kajian dianggap bertaburan normal sebagai syarat untuk menggunakan analisis Univariate (ANOVA satu hala) ini. Santoso Singgih (2003) menyatakan bahawa Ujian Univariate boleh diteruskan sekiranya nilai varian

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

pembolehubah bersandar yang merentasi semua kumpulan dalam pemboleh ubah adalah sama.

Sebelum ujian univariate dilaksanakan, ujian Levene's dijalankan terlebih dahulu untuk menentukan sama ada wujud perbezaan varian di antara pembolehubah yang dikaji atapun tidak.

Jadual 4. 18
Ujian Levene's Varians Equaliti Berdasarkan Daerah, Lokasi, Jenis Sekolah, Sesi Sekolah, dan Gred Sekolah dengan Tekanan Kerja Sebagai Pemboleh Ubah Bersandar

Pembolehubah Bersandar	F	dk1	dk2	Sig.
Tekanan Kerja	1.49	18	187	.098

Jadual 4.18 menunjukkan dapatan ujian Levene's. Dapatan ini menunjukkan tidak wujudnya perbezaan varians dan kovarians antara pembolehubah bersandar merentasi pemboleh ubah bebas yang dikaji (F = 1.49, p = 0.098) > 0.05. Dapatan ini menggambarkan bahawa varians kovarians pembolehubah yang dikaji adalah sama. Oleh itu ujian Univariate (ANOVA satu hala) boleh dijalankan untuk menjawab persoalan kajian (Chua Yan Piaw, 2008b, p. 76)

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

4.3.4.1 Pengujian Hipotesis Nol 1

Ho 1 ***Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar sekolah rendah berdasarkan daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah***

Hipotesis nol pertama menyatakan bahawa tidak wujud perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah. Jadual 4.19 menunjukkan tentang dapatan ujian Univariate.

Jadual 4. 19
Univariate: Perbezaan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar Berdasarkan Daerah, Lokasi Sekolah, Jenis Sekolah, Sesi Sekolah dan Gred Sekolah

Pemboleh Ubah Bebas	Kumpulan	Min	Jumlah Kuasa Dua	Dk	Min Kuasa Dua	F	Sig
Daerah	Batang Padang	2.86	0.42	1	0.42	1.38	0.24
	Hilir Perak	2.85					
Lokasi Sekolah	Bandar	2.92	0.10	1	0.10	0.33	0.56
	Luar Bandar	2.80					
Jenis Sekolah	Sekolah Kebangsaan	2.88	0.20	1	0.20	0.65	0.42
	SJK Cina/Tamil	2.84					
Sesi Sekolah	1 Sesi	2.79	0.85	1	0.85	2.82	0.10
	2 Sesi	3.12					
Gred Sekolah	Gred A	2.80	0.91	1	0.91	3.03	0.08

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

Gred B	2.94	

R Kuasa Dua = 0.16

Daripada ujian Univariate yang dijalankan, nilai yang diperolehi adalah $F(1,187) = 1.38$, $Sig = 0.24 > 0.05$ (perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah), $F\ (1, 187) = 0.33$, $Sig = 0.56 > 0.05$ (perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan lokasi sekolah), $F\ (1, 187) = 0.65$, $Sig = 0.42 > 0.05$ (perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan jenis sekolah), $F\ (1, 187) = 2.82$, $Sig = 0.10 > 0.05$ (perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan sesi sekolah) dan $F\ (1, 187) = 3.03$, $Sig = 0.08 > 0.05$ (perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan gred sekolah).

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

Dapatan kajian menunjukkan tidak wujudnya perbezaan yang signifikan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah. Oleh itu, hipotesis nol 1 bagi pembolehubah daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah adalah gagal ditolak. Bagaimanapun bila dirujuk kepada nilai-nilai min yang diperolehi, kesemua guru besar tersebut mengalami tahap tekanan kerja pada tahap yang sederhana. Kesimpulan yang dapat dibuat daripada dapatan di atas ialah aspek daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah tidak memainkan peranan penting dalam menentukan tahap dan punca tekanan pekerjaan. Ini jelas menunjukkan tekanan pekerjaan tidak mempunyai perkaitan dengan 5 (lima) pemboleh ubah bebas di 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

4.3.5 Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina, Umur dan Pengalaman

Jadual 4. 20
Ujian Levene's Varians Equaliti berdasarkan Jantina, Umur dan Pengalaman Dengan Tekanan Kerja Sebagai Pemboleh Ubah Bersandar

Pemboleh Ubah Bersandar	F	Dk1	Dk2	Sig
Tekanan Kerja	1.06	15	190	0.40

Jadual 4.20 menunjukkan dapatan ujian Levene's bagi menentukan keseragaman (homogenous) varians. Dari analisis yang dijalankan didapati tidak wujudnya perbezaan varians yang signifikan bagi setiap pemboleh ubah bebas (F = 1.06, p = 0.40) >0.05. Ini menunjukkan bahawa ujian Univariate boleh dijalankan. Dapatan ujian Univariate adalah seperti dalam Jadual 4.21.

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

4.3.5.1 Pengujian Hipotesis Nol 2

Ho2 Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman.

Jadual 4. 21
Univariate: Perbezaan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar Berdasarkan Jantina, Umur dan Pengalaman

Pemboleh Ubah Bebas	Kumpulan	Min	Jumlah Kuasa Dua	Dk	Min Kuasa Dua	F	Sig
Jantina	Lelaki	2.84	0.58	1	0.58	1.81	0.18
	Perempuan	2.90					
Umur	< 45 tahun	3.06	1.38	2	0.69	2.15	0.12
	46 – 50 tahun	2.84					
	> 51 tahun	2.77					
Pengalaman	< 7 tahun	2.76	1.53	2	0.77	2.40	0.09
	7 – 14 tahun	2.81					
	> 15 tahun	1.53					

R Square = 0.093

Jadual 4.21 menunjukkan perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman. Berdasarkan ujian Univariate yang dijalankan, nilai yang diperolehi adalah *F* (1,190) = 1.81, *Sig* = 0.18 > 0.05 (*perbezaan tekanan kerja antara guru besar lelaki dan guru besar perempuan*), *F* (2, 190) = 2.15, *Sig* = 0.12 > 0.05 (*perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan umur*) dan *F* (2, 190) = 2.40, *Sig* = 0.09 > 0.05 (*perbezaan*

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 dalam kalangan guru besar berdasarkan pengalaman). Nilai-nilai ini menunjukkan tidak wujudnya perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan ketiga-tiga pemboleh ubah bebas tersebut (jantina, umur dan pengalaman).

Oleh kerana dapatan menunjukkan tidak wujud perbezaan tekanan kerja berdasarkan jantina, umur dan pengalaman, maka hipotesis nol 2 adalah gagal ditolak. Bagaimanapun bila dirujuk kepada nilai min yang diperolehi kesemua guru besar berkenaan mengalami tahap tekanan kerja pada tahap yang sederhana. Kesimpulan yang dapat dibuat daripada dapatan di atas ialah aspek jantina, umur dan pengalaman tidak memainkan peranan penting dalam menentukan tahap dan punca tekanan pekerjaan. Ini jelas menunjukkan tekanan pekerjaan tidak mempunyai perkaitan dengan ketiga-tiga pemboleh ubah bebas di atas.

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

4.3.6 Hubungan Antara Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar Dengan Enrolmen Pelajar

Untuk menguji hubungan tekanan kerja dalam kalangan guru besar dengan enrolmen pelajar, ujian korelasi *Pearson* telah digunakan kerana data pemboleh ubah enrolmen pelajar adalah dalam skala selang (*interval*) (Lay Yoon Fah & Khoo Chwee Hoon, 2008b, p. 117). Seterusnya, bagi melaporkan dapatan ujian korelasi pengkaji

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

menggunakan cara interpretasi yang dicadangkan oleh Chua Yan Piaw (2008a, p. 246) Cara intepretasi bagi setiap nilai r yang diperolehi adalah seperti di dalam Jadual 4.22.

Jadual 4. 22
Cara Intepretasi Nilai Korelasi (r)

Nilai Pekali (r)			Kekuatan Korelasi
.91 sehingga 1.00	atau	-.91 sehingga -1.00	Sangat Kuat
.71 sehingga .90	atau	-.71 sehingga -.90	Kuat
.51 sehingga .70	atau	-.51 sehingga -.70	Sederhana
.31 sehingga .50	atau	-.31 sehingga -.50	Lemah
.01 sehingga .30	atau	-.01 sehingga -.30	Sangat Lemah
.00			Tiada Korelasi

Sumber : Chua Yan Piaw (2008a, p. 246)

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

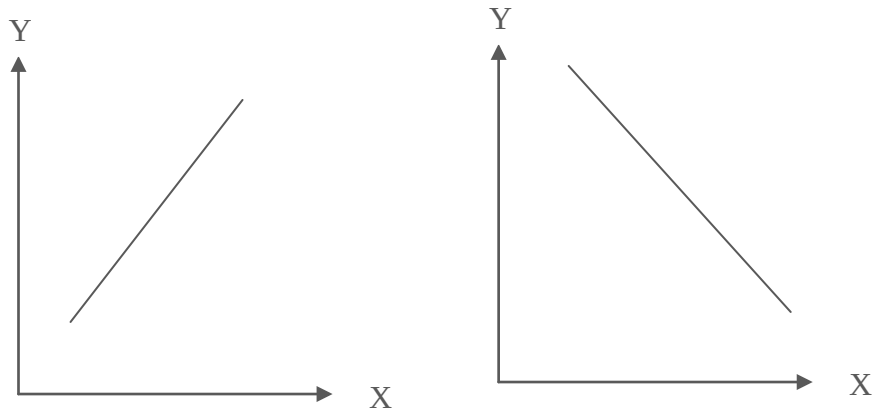
Berdasarkan Jadual 4.22 menjelaskan cara interpretasi nilai pekali korelasi. Nilai pekali korelasi terdapat dalam bentuk nilai positif atau nilai negatif bagi menjelaskan hubungan pemboleh ubah yang digunakan. Nilai ini ditentukan oleh bentuk garis regrasi. Jika garis regresi adalah tinggi di sebelah kanan, maka pekali korelasi adalah positif. Sebaliknya, jika garis regresi adalah tinggi di sebelah kiri, maka pekali korelasi adalah negatif.

Pekali korelasi yang positif menunjukkan hubungan bahawa “semakin tinggi nilai X, semakin tinggi nilai Y”, manakala pekali korelasi yang negatif mewakili perhubungan “semakin tinggi nilai X, semakin rendah nilai Y” (Chua Yan Piaw, 2006,

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

p. 165). Rajah 4.1 menjelaskan berkaitan garis regrasi korelasi sama ada positif atau negatif.



Pekali Korelasi positif Pekali Korelasi negatif

Rajah 4 . 1
Garis Regrasi Korelasi Positif dan Negatif

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

4.3.6.1 Pengujian Hipotesis Nol 3

Ho3 ***Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan enrolmen pelajar.***

Jadual 4. 23
Korelasi* Pearson*: Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Enrolmen Pelajar

Pemboleh ubah	r	Sig
Tekanan Kerja – Enrolmen Pelajar	**-.024**	**.73**

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 4.23 menjelaskan hubungan yang lemah antara tekanan kerja dengan enrolmen pelajar. Keputusan analisis ujian korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa perhubungan antara tekanan kerja dan enrolmen pelajar (r = -.022, p > 0.05). Nilai tersebut menunjukkan hubungan linear negatif yang sangat lemah antara tekanan kerja dengan enrolmen pelajar (r = -.022). Dengan demikian hipotesis nol 3 gagal ditolak. Berdasarkan pada keputusan analisis ini, pengkaji membuat kesimpulan bahawa pertambahan enrolmen pelajar tidak memberi kesan yang besar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak,

4.3.7 Hubungan Antara Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Besar dengan Enrolmen Guru dan Enrolmen Staf

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

Untuk menguji hubungan tekanan kerja dalam kalangan guru besar dengan enrolmen guru dan enrolmen staf, ujian korelasi Pearson telah digunakan. Penggunaan ujian Korelasi Pearson adalah kerana data pemboleh ubah enrolmen guru dan enrolmen staf adalah dalam skala selang (*interval*) (Lay Yoon Fah & Khoo Chwee Hoon, 2008b, p. 117) . Cara intepretasi bagi setiap nilai r yang diperolehi adalah seperti di dalam Jadual 4.22 di halaman 112.

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

4.3.7.1 Pengujian Hipotesis Nol 4

Ho4 ***Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan enrolmen staf***

Jadual 4. 24
Korelasi* Pearson*: Hubungan antara tekanan kerja dalam kalangan guru besar dengan Enrolmen guru dan Enrolmen staf

Pemboleh ubah	r	Sig
Tekanan Kerja – Enrolmen Guru	**-.139**	**.04**
Tekanan Kerja – Enrolmen Staf	**-.207**	**.00**

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

Jadual 4.24 menunjukkan hubungan antara tekanan kerja dengan enrolmen guru dan hubungan tekanan kerja dengan enrolmen staf. Keputusan analisis ujian korelasi *Pearson* menunjukkan nilai yang diperolehi adalah r = -.139, $p < 0.05$ (hubungan antara tekanan kerja dengan enrolmen guru) dan r = -0.207, $p < 0.05$ (hubungan antara tekanan kerja dengan enrolmen staf). Nilai-nilai tersebut menunjukkan hubungan linear negatif yang sangat lemah antara tekanan kerja dengan enrolmen pelajar (r = -.139) dan hubungan linear negatif yang sangat lemah antara tekanan kerja dengan enrolmen staf (r = -.207). Dengan demikian hipotesis nol 4 gagal ditolak. Berdasarkan pada keputusan analisis ini, pengkaji membuat kesimpulan bahawa pertambahan enrolmen guru dan staf tidak memberi kesan yang besar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

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 Kesimpulan

Dapatan kajian menunjukkan tidak wujudnya perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar dengan pembolehubah daerah, lokasi, jenis, sesi dan gred sekolah. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan tidak wujudnya perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja dengan pembolehubah jantina, umur dan pengalaman bekerja. Di samping itu, kajian mendapati terdapat hubungan linear negatif yang sangat lemah antara pembolehubah enrolmen pelajar, enrolmen guru dan enrolmen staf dengan tekanan kerja dalam kalangan guru Besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak.

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

Hasil kajian yang dilakukan menunjukkan tahap tekanan guru besar sama ada di daerah Batang Padang mahupun di daerah Hilir Perak adalah pada tahap sederhana. Punca tekanan kerja yang utama di kedua-dua daerah ialah memenuhi harapan yang tinggi dari pihak atasan, terlalu banyak ‘kertas kerja’ yang perlu disiapkan untuk program yang dirancang dan kekurangan kemudahan fizikal di sekolah.

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 V

RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

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

Tekanan kerja di sekolah adalah sesuatu yang tidak dapat dielakkan. Keadaan ini merupakan asam garam yang harus dipikul oleh kepimpinan sekolah, terutamanya guru besar atau pengetua. Kebanyakan pihak pengurusan berpendapat tekanan kerja yang berlaku sebagai tafsiran serta gambaran tidak baik dan mengancam perjalanan sesebuah sekolah. Walau bagaimanapun, ada juga berpendapat tekanan sebagai satu kesempatan untuk pimpinan sekolah memperbetulkan keadaan. Kepimpinan yang menghadapi tekanan kerja perlu mengambil langkah untuk mencerakinkan masalah sebenar dan berusaha mengenal pasti langkah terbaik untuk mengatasinya. Sekiranya mereka gagal berbuat demikian, maka penularan tekanan kerja ini boleh menjadi ‘api dalam sekam’ yang menjejaskan kestabilan dan fungsi sebenar kepimpinan.

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 ini akan membincangkan secara lebih mendalam mengenai rumusan yang diperoleh daripada kajian mengenai tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Bab ini juga akan turut menerangkan tentang pengaruh faktor-faktor demografi serta latar belakang sekolah terhadap tekanan kerja guru besar. Di samping itu, kajian ini turut mengenal pasti faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan guru besar.

5.2 Rumusan

Kajian ini mengkaji punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak. Dalam pada itu, kajian ini turut melihat perkaitan tekanan kerja dengan beberapa pembolehubah demografi responden dan latar belakang sekolah.

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

Objektif-objektif kajian ini ialah:

1. Mengenal pasti punca-punca tekanan kerja guru besar di Batang Padang dan Hilir Perak.

2. Mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan guru besar di Batang Padang dan Hilir Perak.

3. Meninjau perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah.

4. Meninjau perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman.

5. Melihat hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen pelajar.

6. Melihat hubungan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan staf.

Kajian tinjauan deskriptif digunakan dalam kajian ini untuk meninjau punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar di Batang Padang dan Hilir Perak. Pengkaji telah menggunakan ujian Univariate (ANOVA satu hala) dan ujian korelasi untuk melihat perkaitan antara tekanan kerja dengan pembolehubah demografi diri dan latar belakang sekolah. Seramai 206 orang yang menjawab soal selidik telah menjadi sampel dan mewakili seluruh populasi kajian. Ini kerana saiz

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

populasi adalah dianggap kecil kerana seluruh responden dalam populasi adalah seramai 209 orang bagi mewakili kedua-dua daerah yang dikaji.

Kajian rintis telah dijalankan terhadap 30 guru besar yang sedang mengikuti pengajian Pengsiswazahan Guru Besar di Universiti Pendidikan Sultan Idris. Mereka ini tidak akan terlibat sebagai responden dalam kajian lapangan yang sebenar. Kajian rintis ini untuk menguji kebolehpercayaan soal selidik menggunakan kaedah *Cronbach Alpha.* Hasil kajian menunjukkan soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Nilai kebolehpercayaan yang diperolehi adalah 0.905. Ini jelas menunjukkan kebolehpercayaan alat ukur Indeks Tekanan Pentadbiran [*Administrative Stress Index* (ASI)] adalah tinggi dan sesuai digunakan dalam kajian ini. Alat ASI yang telah diubahsuai oleh penyelidik terdahulu dan mengandungi 32 item. Item-item dalam kedua-dua alat ini menggunakan skala Likert. Alat ASI bermula dari mata ‘1’ untuk ‘tidak mengganggu’, ‘2’ untuk ‘jarang mengganggu’, ‘3’ untuk ‘sekali-sekala mengganggu’, ‘4’ untuk ‘agak kerap mengganggu’ dan ‘5’ untuk ‘sentiasa mengganggu’.

Tatacara tadbiran dan pengumpulan data kajian ini ialah pertemuan dengan responden sewaktu taklimat dan mesyuarat di Pejabat Pelajaran Daerah masing-masing. Sebanyak 96 orang guru besar (100%) daripada daerah Batang Padang dan seramai 110 orang guru besar (97.3%) daripada daerah Hilir Perak telah mengembalikan semula soal selidik yang diberikan. Ini bermakna keseluruhan guru besar daerah Batang Padang telah mengembalikan soal selidik. Bagi daerah Hilir

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

Perak terdapat seramai 3 orang guru besar tidak mengembalikan soal selidik. Keseluruhannya sebanyak 206 (98.6 %) daripada jumlah 209 orang guru besar telah memulangkan soal selidik (rujuk Jadual 4.1, halaman 83).

Kaedah pemprosesan dan penganalisisan kajian yang telah digunakan berdasarkan objektif-objektif kajian yang ditetapkan. Data-data yang dipungut diproses menggunakan perisian komputer SPSS versi 18 (*Statistical Package for the Social Sciences* [SPSS 18 for Windows]). Statistik deskriptif (kekerapan, min, sisihan piawai) digunakan untuk menentukan tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar. Hasil statistik deskriptif juga digunakan untuk mengenal pasti susunan kedudukan 10 punca tekanan yang dihadapi oleh guru besar di sekolah dalam dua daerah yang dikaji. Intepretasi skor min oleh Kamaruzzaman Kamaruddin (2007) telah digunakan untuk mengukur tahap tekanan guru besar (rujuk Jadual 3.4, halaman 80). Analisis inferens digunakan untuk mengenal pasti pengaruh pembolehubah-pembolehubah demografi diri dan latar belakang sekolah dalam mempengaruhi tekanan guru besar serta untuk menguji keempat-empat hipotesis iaitu menggunakan Univariate (ANOVA satu hala) dan korelasi (*Pearson*). Analisis data mengenai pengujian hipotesis bagi setiap pembolehubah dijelaskan dalam Jadual 4.19, Jadual 4.21, Jadual 4.23 dan Jadual 4.24 (rujuk di halaman 107-115).

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

Berikut merupakan rumusan dapatan kajian :

1. Punca tekanan ‘sukar membuat keputusan yang melibat guru’ adalah terletak pada kedudukan yang paling rendah iaitu di tempat 10 di daerah Batang Padang dengan *M* = 2.95. Manakala di daerah Hilir Perak ialah ‘masalah guru/staf tidak hadir’ dengan *M* = 2.89.

2. Tahap tekanan pekerjaan di daerah Batang Padang (*M* = 2.79) dan di daerah Hilir Perak (*M* = 2.72) berada pada tahap sederhana. Punca tekanan ‘harapan tinggi pihak atasan’ merupakan punca tekanan yang utama di daerah Batang Padang (*M* = 3.47) dan ’banyak kertas kerja’ di daerah Hilir Perak (*M* = 3.68).

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

2. Dapatan kajian menunjukkan tidak wujudnya perbezaan yang signifikan tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Hilir Perak berdasarkan daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah.

3. Dapatan menunjukkan tidak wujud perbezaan tekanan kerja berdasarkan jantina, umur dan pengalaman. Kesimpulan yang dapat dibuat daripada dapatan di atas ialah aspek jantina, umur dan pengalaman tidak memainkan peranan penting dalam menentukan tahap dan punca tekanan pekerjaan.

4. Kajian ini mendapati tidak wujudnya hubungan linear yang kuat antara tekanan kerja dengan pemboleh ubah enrolmen 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. Dapatan kajian menunjukkan tidak wujudnya hubungan linear yang kuat antara tekanan kerja dengan pemboleh ubah enrolmen guru dan staf .

Berdasarkan penjelasan ringkasan dapatan kajian di atas, Jadual 5.1 di bawah menunjukkan keputusan hasilan hipotesis yang telah diuji dalam kajian ini.

Jadual 5. 1
Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Keputusan
Ho1	Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar sekolah rendah berdasarkan daerah, lokasi, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah.	Gagal ditolak
Ho2	Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar berdasarkan jantina, umur dan pengalaman.	Gagal ditolak
Ho3	Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan enrolmen pelajar.	Gagal ditolak
Ho4	Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja guru besar dengan enrolmen guru dan enrolmen staf.	Gagal 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

5.3 Perbincangan

Daripada kajian didapati, majoriti guru besar di kawasan yang dikaji ialah lelaki iaitu sebanyak 126 (61.2%) daripada sejumlah 206 responden manakala bakinya 80 (38.8%) adalah perempuan. Daripada bilangan tersebut, seramai 186 (90.2%) guru besar adalah dalam kumpulan umur melebihi 46 tahun. Kebanyakan guru besar iaitu seramai 112 (54.4%) mempunyai pengalaman bekerja antara kurang 6 tahun.

Dari segi lokasi sekolah, seramai 174 (84.5%) guru besar bertugas di sekolah luar bandar dan bakinya 32 (15.5%) pelajar adalah dari kawasan bandar. Guru besar dari Sekolah Kebangsaan mencatat bilangan yang lebih ramai iaitu sebanyak 117 (56.8%) dan seramai 89 (43.2%) dari Sekolah Jenis Kebangsaan. Sebanyak 201 (97.6%) guru besar bertugas di sekolah satu sesi manakala bakinya, 5 guru besar (2.4%) adalah dari sekolah dua sesi. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 134 (65.0%) sekolah adalah merupakan sekolah Gred B dan 72 (35.0%) ialah sekolah Gred A. Sebanyak 159 (77.2%) sekolah adalah mempunyai enrolmen pelajar kurang daripada 300 orang dan 12 (5.8%) mempunyai enrolmen pelajar melebihi 600 orang. Sekolah yang mempunyai enrolmen guru kurang daripada 15 orang ialah sebanyak 106 (51.5%) sekolah manakala enrolmen staf yang kurang daripada 3 orang dicatatkan di 103 (50.0%) buah sekolah.

Kajian ini telah melaporkan bahawa tahap tekanan kerja terhadap seramai 206 orang guru besar di Batang Padang mahupun di daerah Hilir Perak berada pada tahap

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 iaitu masing-masing dengan *M* = 2.79 dan *M* = 2.72. Keadaan ini tidaklah mencemaskan sama ada secara individu mahupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia pendidikan dan persekolahan. Jika tahap tekanan kerja yang sederhana dianggap sebagai tahap optima, maka sesungguhnya ia mampu memotivasikan individu dan memberi kesan positif kepada kehidupan dan prestasi pekerjaan mereka. Dengan kata lain, tekanan kerja seumpama ini dikenali sebagai *positive stress* (Gmelch & Chan, 1994). Kajian oleh Wong Fook Hin (2000) ke atas 60 orang guru besar di Daerah Hulu Langat, Selangor turut membuktikan tahap tekanan kerja guru besar adalah sederhana (*M* = 2.91).

Kajian Alias Ngah (2001) ke atas 40 orang guru besar di Miri-Bintulu turut membuktikan tahap tekanan guru besar adalah pada tahap sederhana (*M* = 2.60). Kajian Nazirmuddin Ahmad & Jamal @ Nordin Yunus (2004) terhadap 104 orang pelajar pensiswazahan guru besar mod intensif di Universiti Pendidikan Sultan Idris menjelaskan bahawa tekanan guru besar adalah pada tahap sederhana sahaja. Kajian Mohd Yusof Din (2006) terhadap 20 orang pengetua di daerah Kuala Kangsar berkaitan tekana kerja adalah bertahap sederhana (*M* = 2.61). Seterusnya, kajian Vijayarani a/p Soorinarayanan (2007) ke atas guru besar seramai 313 orang guru besar membuktikan tahap tekanan di negeri Selangor (*M* = 2.55) dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (*M* = 2.42) adalah tahap sederhana.

Bagaimanapun, kajian ini adalah bertentangan dengan kajian oleh Gmelch dan Chan (1994) ke atas 70 guru besar di California menggunakan *Administrative Stress*

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

Index (ASI) yang menunjukkan mereka sering menghadapi tekanan kerja yang sangat tinggi. Tambahan lagi, kajian oleh Bergin dan Solman (1988) serta Borg dan Riding (1993) turut membuktikan pemimpin sekolah rendah mengalami tekanan kerja pada tahap yang tinggi. Perbezaan tahap tekanan kerja di antara pengkaji Barat dengan pengkaji tempatan ini kemungkinan berlaku disebabkan oleh iklim organisasi, polisi pihak kerajaan berkaitan pendidikan dan budaya serta nilai masyarakat tempatan yang berlainan.

Model yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ialah hasil pengubahsuaian daripada 2 buah model tekanan pekerjaan yang bersesuaian dengan fokus kajian. Pertama, Model Person-Enviroment dalam organisasi (Robert D. Caplan, 1983; Marshal & Cooper, 1979) dan keduanya, Model Punca Tekanan Kerja Jaafar (Jaafar Muhamad, 2008). Secara keseluruhannya, pengkaji telah membuat rangkuman beberapa elemen faktor tekanan daripada dua buah model tekanan kerja dalam organisasi seperti faktor intrinsik pekerjaan, peranan dalam organisasi, perhubungan dalam organisasi, kemajuan kerjaya dan struktur organisasi. Akhirnya, penyelidik telah memperkenalkan Model Tekanan Pekerjaan Guru Besar seperti Jadual 1.3 di halaman 38.

Aspek perbandingan jantina yang menjadi guru besar agak ketara bagi kedua-dua daerah kajian iaitu lelaki seramai 126 (61.2%) dan perempuan seramai 80 (38.8%). Namun begitu, dapatan kajian ini mendapati tahap tekanan kerja bagi guru besar perempuan lebih tinggi (M = 2.90) berbanding tahap tekanan guru besar lelaki

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

(*M* = 2.84). Data ini mengesahkan bahawa walaupun jumlah guru besar lelaki lebih ramai daripada guru besar perempuan tetapi guru besar perempuan lebih terdedah dengan tekanan pekerjaan. Dapatan ini seiring dengan pendapat Mohd Yusof Din (2006) bahawa guru besar/pengetua perempuan lebih stres berbanding dengan lelaki. Malahan, Datu Raiman (1999) menjelaskan bahawa guru besar perempuan yang dilantik disebabkan kecekapan mereka, namun mereka adalah golongan yang kerap terdedah kepada tahap tekanan kerja yang tinggi berbanding guru besar lelaki. Guru besar perempuan terpaksa membahagikan peranan mereka sebagai pentadbir di sekolah serta sebagai isteri dan ibu di rumah. Beliau menjelaskan tanggung jawab yang harus dipikul di rumah dan di sekolah mampu mengakibatkan tekanan kerja dan akhirnya membawa kepada kemerosotan prestasi kerja dan akhirnya kepada kemerosotan sekolah. Dapatan kajian ini juga seiring dengan kajian Brock dan Grady (2002) dan Travers dan Cooper, (1996) yang menjelaskan bahawa guru besar perempuan cenderung menghadapi konflik diri yang tinggi akibat tanggung jawab yang berlebihan berbanding dengan guru besar lelaki.

Punca-punca tekanan ini turut menjadi antara 10 tekanan pekerjaan dalam kajian Vijayarani (2007). Kajian beliau menunjukkan guru besar di Kota Marunegeri Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur mengalami tekanan disebabkan bebanan tugas yang berlebihan serta tarikh akhir yang terlampau singkat. Faktor bebanan tugas berlebihan yang dibincangkan dalam kajian Vijayarani (2007) menunjukkan persamaan dengan faktor tekanan kerja yang disenaraikan oleh pengkaji. Keadaan sekolah yang serba kekurangan dari segi infrastuktur turut mengakibatkan tekanan kepada guru besar ini. Item-item bagi kategori peranan 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

organisasi membincangkan mengenai kesamaran peranan, konflik peranan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan terhadap orang lain.

Kajian oleh Wong Fook Hin (2000) turut menjelaskan bahawa guru besar di daerah Hulu Langat mempunyai masalah kekaburan peranan kerana dikhuatiri terpaksa melaksanakan pelbagai tugas melampaui bidang tugas guru besar. Sebaliknya, masalah perhubungan dalam organisasi atau komunikasi dalam organisasi sesama rakan sekerja, pihak atasan mahupun pihak bawahan turut menimbulkan tekanan kerja terhadap guru besar. Percanggahan pendapat akibat kegagalan dalam komunikasi mengakibatkan perasaan kurangnya sokongan sosial dan ini menyebabkan tekanan kerja guru besar (Wong Fook Hin, 2000). Guru besar akan berasa tertekan sekiranya statusnya sebagai guru besar tercabar atau kurangnya peluang naik pangkat dan gaji. Kenyataan ini disokong oleh kajian Wong Siew Har (1999) yang menekankan aspek kemajuan dalam kerjaya (kenaikan pangkat, gaji dan pengekalan status) mampu memberi tekanan kepada pekerja. Kekangan dari aspek struktur organisasi iaitu berasa terkongkong kerana tidak terlibat dalam perundingan organisasi atau keengganan guru-guru dan staf memberikan kerjasama kepada pemimpin sekolah sebenarnya mampu menyebabkan kesan terhadap struktur organisasi (Cooper, 1994 dalam Cooper dan Lewis, 1998).

Dapatan kajian menunjukkan punca tekanan yang paling utama di daerah Batang Padang ialah ‘harapan tinggi pihak atasan’ dan diikuti dengan ‘kurang kemudahan fizikal’. Di samping itu, punca tekanan dalam kalangan guru besar yang

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

seterusnya ialah ‘banyak kertas kerja’, ‘kurang penyelenggaraan sekolah’, ‘sukar mendapat sumber kewangan daripada pihak luar’ dan diikuti dengan ‘masalah guru/staf yang tidak hadir’, ‘kurang guru terlatih’. Antara punca tekanan yang ke lapan ialah ‘gangguan kerja’ dan seterusnya ‘komuniti yang bergantung harap’ dan tempat ke sepuluh ialah ‘susah untuk membuat keputusan yang melibatkan guru’ . Kesimpulannya, punca tekanan yang menjadi gangguan utama terhadap guru besar di Batang Padang ialah ‘harapan tinggi pihak atasan’.

Dapatan kajian di daerah Hilir Perak pula menunjukkan punca-punca tekanan guru besar mempunyai persamaan tujuh daripada sepuluh punca tekanan apabila di bandingkan dengan Batang Padang tetapi berbeza dari segi kedudukannya. Punca tekanan yang paling utama di daerah Hilir Perak ialah ‘banyak kertas kerja’ dan diikuti dengan ‘harapan tinggi pihak atasan’, ‘kurang kemudahan fizikal’, ‘komuniti yang bergantung harap’, dan di tempat kelima ialah ‘kerja yang tidak menepati sasaran’. Seterusnya, punca-punca tekanan yang menduduki tempat keenam hingga tempat kesepuluh ialah ‘kerap berurusan di luar sekolah’, ‘sukar mendapat sumber kewangan pihak luar’, ‘kerap mesyuarat di sekolah’, ‘gangguan kerja’ dan yang terakhir dan yang berbeza dengan punca tekanan di daerah Batang Padang ialah ‘masalah guru/staf yang tidak hadir’. Jelas, gangguan-gangguan yang merupakan punca tekanan guru besar sama ada di daerah Batang Padang mahupun di daerah Hilir Perak mempunyai persamaannya walaupun tahap tekanan di kedua-dua negeri itu menunjukkan sedikit perbezaan.

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

Punca tekanan yang teratas di daerah Batang Padang dan daerah Hilir Perak menunjukkan guru-guru besar berasa amat tertekan dan berikhtiar untuk menyelia dan menyelaras tugas-tugas guru. Bebanan tugas yang terlampau banyak ini menyebabkan mereka tidak dapat melaksanakan tanggungjawab mereka yang juga penting iaitu mengajar. Polisi Kementerian Pelajaran Malaysia mengkehendaki guru-guru besar dan pengetua mengajar sebanyak lima waktu dalam seminggu sebagai salah satu tanggung jawab mereka di sekolah seperti Surat Pekeliling Ikhtisas Bil.5/1998 (Kementerian Pelajaran Malaysia, 1998). Justeru, di sebalik kesibukan melaksanakan tanggung jawab pengurusan dan pentadbiran, peranan sebagai pelaksana pengajaran dan pengajaran nampaknya telah tenggelam. Tanpa disedari, ternyata bebanan tugas yang dihadapi oleh guru besar mengakibatkan tekanan kerja dan menyebabkan kemerosotan sekolah Mohd Yusof Din (2006, p. 65). Selain itu, kebanyakan guru besar perlu sentiasa menjalankan pemantauan dan penyelarasan khususnya berkaitan pengajaran dan pembelajaran sebagai aspek penting dalam menjalankan tugas mereka selaku pemimpin sekolah seiring dengan Surat Pekeliling Ikhtisas Bil.3/1987 (Kementerian Pelajaran Malaysia, 1987).

Sesungguhnya apabila dibuat perbandingan antara kajian pengkaji, Wong Fook Hin (2000) dan Alias Ngah (2001) dan Vijayarani a/p Soorinayanan (2007) ke atas 10 punca utama tekanan kerja dalam kalangan guru besar di kawasan kajian masing-masing, didapati ada beberapa persamaannya iaitu: i) harapan tinggi pihak atasan, ii) banyak kertas kerja, dan iii) kurang kemudahn fizikal.

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 ini telah menyokong kajian yang dilakukan oleh Mohd Najib (1995) dan Abu Omar Mos (1996) yang berpendapat pengharapan yang begitu tinggi yang diletakkan di bahu guru besar-guru besar sudah tentu akan menimbulkan konflik dan tekanan kerja kerana peranan mereka sebagai pelaksana dasar dan hasrat kerajaan. Menurut Siti Fatimah (1993), punca utama tekanan kerja dalam kalangan pengetua sekolah menengah ialah bebanan tugas yang terlampau banyak dan kekurangan masa untuk menyiapkan tugasan tersebut.

Senarai punca 10 tekanan guru besar yang dikenalpasti oleh penyelidik sama ada di daerah Batang Padang atau daerah Hilir Perak menunjukkan persamaan dengan kajian mengenai punca tekanan yang sering dialami oleh pentadbir sekolah di sekolah rendah dan menengah di Kepulauan Cyprus yang dilakukan oleh Tsiakkiros & Pashiardis (2006, p. 106). Antara punca-puncanya ialah:

1. Saya perlu melaksanakan banyak kertas kerja.
2. Saya memerlukan sokongan dan bantuan guru/staf.
3. Saya merasakan kekurangan masa untuk melaksanakan tugas yang banyak dalam tempoh yang dikehendaki.
4. Saya hadapi kerenah birokrasi dalam mendapatkan bantuan kewangan.

Kesemua keputusan kajian yang dijelaskan ini membuktikan tekanan kerja merupakan satu fenomena yang bersifat sejagat. Walaupun persekitaran dan budaya kerja di sesebuah sekolah berlainan sama ada di dalam atau di luar negara, namun,

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 yang dihadapi oleh pemimpin sekolah adalah sesuatu yang tidak dapat dielakkan. Perlu diingat, tekanan kerja yang dihadapi oleh guru besar perlu diatasi pada kadar yang segera dan konsisten oleh individu mahupun oleh pihak atasan kerana kesan yang ditinggalkannya amatlah menggerunkan. Simptom seperti sakit jantung, strok, tekanan darah tinggi dan lain-lain kesan bakal dihadapi oleh pemimpin sekolah yang tidak berupaya mengatasi tekanan tersebut. Kajian Tsiakkiros & Pashiardis (2006, p.111) menekankan tekanan kerja adalah umpama mimpi ngeri para pemimpin sekolah yang mampu menjejaskan prestasi kerja dan tahap kesihatan sekiranya tidak diatasi. Brock dan Grady (2002) dalam kajiannya ke atas tekanan kerja telah mengetengahkan pendapat seorang pengetua mengenai tekanan kerja yang dihadapinya:

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

> *I'm like a duck, swimming calmly on the surface, but paddling like a hell under the water'.*
>
> (Brock & Grady, 2002, p. 41)

Mengikut pendapat Jaafar Muhamad (2008, p.447), tekanan kerja boleh meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja. Apabila tidak ada tekanan, prestasi kerja boleh menjadi rendah kerana pekerja berasa selamat dan tidak mempunyai rasa kesegeraan. Begitu juga sekiranya terlalu banyak tekanan dihadapi tanpa kawalan akan menyebabkan prestasi kerja individu akan menurun. Gmelch dan Chan (1994) berpendapat pemimpin sekolah yang kekurangan rangsangan akan berasa bosan, tidak berasa puas hati dan tidak mampu mengekalkan motivasi mereka. Sebaliknya, pemimpin sekolah yang menghadapi tekanan yang berlebihan pada satu tempoh yang

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

panjang akan mengalami *burnout*. Walaupun kajian ini menjelaskan tahap tekanan pekerjaan berada pada tahap sederhana, tindakan segera untuk mengatasi tekanan tersebut perlu dilaksanakan.

Dapatan kajian ini menunjukkan tidak wujudnya perbezaan yang signifikan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan daerah, lokasi sekolah, jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah. Oleh itu, hipotesis nol 1 bagi pembolehubah daerah, lokasi sekolah,jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah adalah gagal ditolak. Kesimpulan yang dapat dibuat daripada dapatan di atas ialah aspek daerah, lokasi sekolah,jenis sekolah, sesi sekolah dan gred sekolah tidak memainkan peranan penting dalam menentukan tahap dan punca tekanan pekerjaan guru besar.

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

Dapatan kajian juga menunjukkan tidak wujudnya perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan ketiga-tiga pembolehubah bebas jantina, umur dan pengalaman. Oleh kerana dapatan menunjukkan tidak wujud perbezaan tekanan kerja berdasarkan jantina, umur dan pengalaman, maka hipotesis nol 2 adalah gagal ditolak. Kesimpulan yang dapat dibuat daripada dapatan di atas ialah aspek jantina, umur dan pengalaman tidak memainkan peranan penting dalam menentukan tahap dan punca tekanan pekerjaan. Ini jelas menunjukkan tekanan pekerjaan tidak mempunyai perkaitan dengan ketiga-tiga pembolehubah bebas (jantina, umur dan pengalaman) di atas tetapi kajian Laery (1987) menunjukkan wujudnya perkaitan yang signifikan antara tekanan kerja dengan pembolehubah umur dan pengalaman. Beliau menekankan semakin seseorang itu berumur, dia akan menimba pengalaman

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 banyak mengenai kepimpinan dan memahami selok-belok kepimpinan dengan baik. Maka dengan ini, tekanan dapat diatasi atau dikurangkan kerana pemimpin telahpun mempunyai pengalaman mengendalikan sesuatu perancangan institusinya dengan teratur.

Ujian korelasi *Pearson* dijalankan ke atas pembolehubah enrolmen pelajar dan nilai yang diperolehi menunjukkan tidak wujudnya hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah tersebut (dengan demikian hipotesis nol 3 diterima).

Melalui ujian korelasi *Pearson* yang dijalankan, didapati nilai yang diperoleh menunjukkan tidak wujudnya hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah enrolmen guru dan enrolmen staf (dengan demikian hipotesis nol 4 diterima).

Dapatan kajian ini menunjukkan adanya beberapa persamaan dan perbezaan dengan kajian yang dilakukan oleh penyelidik tempatan atau barat. Kajian yang dilakukan oleh Abu Omar (1996) membuktikan tidak ada perkaitan yang signifikan antara tekanan kerja dengan pengalaman sebagai pentadbir. Namun begitu, didapati wujudnya percanggahan kajian penyelidik dengan kajian Abu Omar (1996) ke atas enrolmen pelajar. Kajiannya membuktikan saiz enrolmen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tekanan kerja. Beliau menekankan sekiranya enrolmen pelajar bertambah, maka tekanan kepimpinan sekolah akan turut menjadi tinggi. Bucuvalas mendapati umur, pengalaman dan saiz populasi di sekolah tidak akan menjadi 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

faktor kritikal yang mampu memberi tekanan kepada guru besar sehingga menjejaskan kemampuan mereka untuk mentadbir sekolah dengan baik (Bucuvalas, 1987).

Kajian mendapati tidak terdapat perkaitan antara tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan Daerah Hilir Perak dengan pembolehubah seperti umur, jantina, pengalaman, enrolmen pelajar, guru dan staf. Namun, menerusi kajian didapati teori latar tekanan iaitu *Person-Environment Fit Theory* merupakan teori yang amat bersesuaian dengan penyelidikan pengkaji. Teori ini menyatakan bahawa apabila wujudnya pertembungan antara manusia dengan persekitarannya, tekanan akan terbentuk (Marshal & Cooper, 1979). Teori ini menjelaskan persekitaran kerja dan kemampuan seseorang individu mengakibatkan tekanan kerja.

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

Apabila individu mempunyai daya ketahanan mental yang kuat dalam melaksanakan segala tugasan di tempat kerjanya dengan baik, maka tiada tekanan kerja yang dihadapi berbanding jika individu tersebut tidak mempunyai ketahanan untuk menghadapi segala tugas dalam persekitarannya, maka tekanan pekerjaan akan wujud. Teori ini mengetengahkan tiga faktor yang mempengaruhi seseorang menghadapi tekanan dalam persekitaran kerjanya iaitu tuntutan (tuntutan jawatan, tuntutan pekerja dan tuntutan organisasi), keupayaan (kemahiran, pengurusan masa dan daya ketahanan) dan keperluan (faktor intrinsik dan ekstrinsik seperti makanan, perlindungan, kewangan, perhubungan sosial dan peluang untuk kenaikan pangkat). Daripada kajian didapati, guru besar menghadapi tekanan pekerjaan apabila 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

gagal memenuhi tuntutan persekitaran di tempat kerja seperti tuntutan jawatan, tuntutan guru, staf, pelajar, kekurangan kemahiran dalam memimpin sekolah, serta faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik seperti bebanan kerja yang berlebihan, meleraikan konflik antara pelajar, ibu bapa, staf, kekaburan peranan serta faktor-faktor lain. Ini jelas menunjukkan *Person-Environment Fit Theory* merupakan teori yang amat bersesuaian digunakan sebagai teori latar penyelidikan pengkaji. Kajian Noriah (1994) ke atas punca tekanan terhadap guru-guru turut membuktikan guru-guru besar cenderung menghadapi tekanan akibat faktor personaliti dan persekitaran mereka.

Di samping faktor-faktor yang dibincangkan di atas, tahap tekanan yang dialami oleh guru besar kemungkinan disebabkan oleh persepsi mereka terhadap tugasan dan tanggung jawab yang perlu di mainkan. Ada kemungkinan keadaan ini wujud apabila guru besar menganggap situasi yang wujud dalam persekitaran mereka sebagai ancaman. Mengikut Braham (1994), sesetengah orang melihat sesuatu situasi sebagai ancaman manakala ada yang melihatnya sebagai peluang dan berasa terangsang untuk melakukan yang terbaik. Dengan kata lain, sekiranya individu berfikiran positif, individu boleh menjadikan situasi-situasi yang dianggap sebagai ancaman kepada situasi yang penuh cabaran. Gmelch dan Chan (1994) melihat keadaan ini sebagai tekanan positif atau tekanan neutral.

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

5.4 Implikasi dan Cadangan

Hasil kajian yang diperoleh melalui soal selidik terhadap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar menjelaskan tahap tekanan kerja berada pada tahap sederhana. Namun begitu, guru besar merasakan mereka terlampau dibebankan dengan pelbagai tugasan dan ini mengakibatkan tekanan kerja. Keinginan para guru besar untuk membincangkan tentang tekanan kerja mereka amat jelas menerusi komitmen mereka dalam menjawab soal selidik dalam masa yang singkat.

Secara holistiknya, didapati guru besar-guru besar di daerah Batang Padang dan daerah Hilir Perak merasakan isu-isu dan masalah yang timbul dalam persekitaran mereka seperti terlalu banyak penyediaan kertas kerja bagi setiap aktiviti yang dilaksanakan, harapan yang tinggi pihak PPD, JPN dan KPM, kekurangan kemudahn fizikal di sekolah, kekurangan sumber kewangan yang membantutkan pelaksanaan aktiviti sekolah adalah sebagai tekanan kepada guru besar. Apabila tekanan ini gagal diatasi akibat kurangnya daya ketahanan diri terhadap tekanan negatif, maka guru besar terdedah kepada pelbagai kesan, antaranya masalah kesihatan seperti sakit jantung, tekanan darah tinggi dan lain-lain.

Pihak Kementerian Pelajaran Malaysia perlu arif tentang keadaan guru besar-guru besar yang tertekan selepas dibuktikan menerusi beberapa siri kajian yang dilakukan oleh ramai pengkaji mengenai tekanan kerja pentadbir sekolah (guru besar dan pengetua). Sekiranya pihak Kementerian gagal mengambil tindakan pada kadar

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

segera, maka pihak Kementerian ini akan mendapat tempiasnya. Sesungguhnya, guru besar adalah mereka yang terpilih untuk melaksanakan dasar-dasar dan program-program pendidikan di peringkat sekolah. Pelbagai dasar pendidikan akan wujud setiap kali berlaku pertukaran Menteri Pelajaran. Program ulung Kementerian Pelajaran Malaysia masa kini iaitu Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA – *National Key Result Area*s) dalam bidang pendidikan (Muhyiddin Mohd Yassin, 2009a) akan menyebabkan tekanan yang tinggi sekiranya pihak berwajib tidak menyusun atur langkah dengan baik ke arah pencapaian matlamat dasar tersebut. Situasi ini akan menyebabkan tekanan yang tinggi terhadap guru besar dan warga pendidik. Tambahan pula, Kementerian Pelajaran Malaysia telah menetapkan sasaran sebagai usaha menggalakkan lagi persaingan bagi mengangkat kualiti sekolah-sekolah terbaik di negara ini khususnya berkaitan pengiktirafan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT).

> *Mewujudkan Sekolah Berprestasi Tinggi yang mempunyai etos, karakter dan identiti tersendiri. Sekolah–sekolah ini akan melonjakkan kecemerlangan pelajar ke peringkat paling tinggi. Sasaran yang ditetapkan adalah wujud sebanyak 100 buah SBT pada tahun 2012.*
>
> *(Kementerian Pelajaran Malaysia, 2010)*

Pengkaji juga ingin menyenaraikan beberapa cadangan kepada beberapa pihak yang berkaitan agar tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh guru besar dapat diatasi. Antaranya 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. Stress merupakan satu topik yang hangat diperkatakan dan menarik perhatian ramai pengkaji untuk membuat kajian terhadapnya. Yang pasti, tekanan kerja ini mampu menggugat keseimbangan mental dan fizikal individu di samping pelbagai dimensi sosial, organisasi dan persekitaran. Oleh itu, golongan ini perlu bersedia memahami dan mengenal kemampuan serta sifat diri, ciri-ciri tabii dan tahap tekanan kerja masing-masing kerana kepimpinan mereka boleh mempengaruhi subordinatnya.

2. Guru besar atau warga pendidik bolehlah mengambil inisiatif sendiri dengan menghadiri sesi kaunseling untuk mengatasi masalah mereka kerana bimbang tahap tekanan yang tinggi akan memberi kesan kepada tugas mereka.

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

3. Buku log tekanan dapat membantu guru besar mengenalpasti punca tekanan yang kerap mengganggu mereka. Langkah mengatasi tekanan tersebut boleh diambil apabila mereka mengenalpasti punca tekanan tersebut.

4. Pihak berwajib iaitu Kementerian Kesihatan Malaysia mengambil langkah proaktif mengadakan siri perbengkelan yang terancang atau ceramah menangani tekanan kerja kepada pemimpin sekolah.

5. Individu akan mengalami tekanan yang berpanjangan akibat kurangnya pengetahuan menangani atau kurangnya kecekapan dalam menghadapi tuntutan secara berkesan. Keyakinan dan keupayaan individu bergelar guru besar boleh ditambah jika mereka disediakan dengan pengetahuan awal mengenai tekanan melalui pelaksanaan

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

modul yang terancang. Sebelum dilantik menjadi guru besar, pihak Institut Aminuddin Baki yang menjadi pelopor Program Kelayakan Kepengetuaan Kebangsaan boleh menyelitkan modul menangani tekanan pekerjaan menerusi program-programnya.

7. Pihak Kementerian Pelajaran Malaysia memberi sokongan kepada penyelidik-penyelidik dengan memberi insentif dan peruntukan untuk membuat kajian berkaitan tekanan kerja. di samping itu, pihak Kementerian Pelajaran Malaysia menganjurkan kursus pengurusan masa kepada guru besar agar mereka mampu merancang masa dengan optimum.

8. Dalam proses melantik guru besar, Kementerian Pelajaran Malaysia perlu memastikan hanya mereka yang betul-betul layak menjawat jawatan ini. Garis panduan pelantikan bakal guru besar haruslah mengambil kira faktor kecergasan fizikal dan daya ketahanan mental.

5.5 Cadangan Kajian Lanjutan

Berikut adalah beberapa cadangan untuk memperluaskan dan emperdalamkan lagi penyelidikan tentang topik ini:

1. Kajian seterusnya dengan menggunakan alat ukur ASI bagi mengkaji tahap tekanan pekerjaan dan punca-punca tekanan dalam konteks yang lebih luas dan populasi yang lebih besar merangkumi peringkat negeri lain atau peringkat 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

boleh dibuat untuk membuat perbandingan mengenai punca-punca tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar.

2. Kajian lanjut dengan mengambil kira pemboleh ubah lain seperti gaya kepimpinan, pencapaian akademik sekolah, personaliti guru besar, kepuasan kerja dan minat boleh dilakukan oleh pengkaji lain.

3. Kajian tentang tekanan kerja tetapi menggunakan alat ukur bersifat tempatan dengan mengambil kira keadaan tempatan boleh dibuat oleh pengkaji lain.

4. Tidak menggunakan kaedah tinjauan semata-mata tetapi menggunakan pelbagai variasi kajian seperti temu bual atau pemerhatian dalaman supaya data-data yang lebih jitu dapat diperoleh.

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 Kesimpulan

Kajian ini secara umum telah cuba meninjau tahap dan punca-punca tekanan kerja dalam kalangan guru besar di daerah Batang Padang dan daerah Hilir Perak. Berdasarkan dapatan kajian, kesimpulan yang dapat dibuat ialah tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru besar adalah pada tahap sederhana. Namun begitu, punca-punca tekanan yang dikenalpasti dalam kalangan guru besar dikenalpasti sebagai fenomena biasa yang dihadapi oleh para pentadbir sama ada di dalam atau di luar negara. Yang penting, langkah-langkah drastik dan berterusan bagi mengatasi tekanan kerja ini perlu diambil sama ada oleh individu mahupun pihak yang berwajib agar ia tidak menjadi ‘duri dalam daging’ kepada guru besar.

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

RUJUKAN

Ab. Aziz Yusof (2003). *Gelagat organisasi : Teori, isu dan aplikasi* (1 ed.). Selangor: Prentice Hall.

Abdul Ghani Abdullah (2009). *Kepimpinan & penambahbaikan sekolah*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Abdul Shukor Abdullah (1998). *Fokus pengurusan pendidikan*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Abdul Shukor Abdullah (2004). Kepimpinan unggul tonggak pengurusan pendidikan cemerlang. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan, Jil.14*(Bil.01), hlm.18-33.

Abdullah Sani Yahaya (2005). *Mengurus disiplin pelajar*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Abel, M. H., & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondry school teachers. *The Journal of Education Research 95*(5), hlm. 287 - 293.

Abu Omar Mos (1996). *Punca dan tahap tekanan pengurusan di kalangan pentadbir sekolah rendah.* Desertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Akta Pendidikan (1996). Peraturan-peraturan pendidikan : Kurikulum kebangsaan 1997. Bahan ini dimuatturun pada 20 Disember 2009: http://www.scribd.com/doc/18224844/A-k-t-a-p-e-n-d-i-d-i-k-a-n-1996

Alias Ngah (2001). *Stress dan cara menangani di kalangan pengetua dan guru besar di bahagian Miri-Bintulu.* Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Allison, D. G. (1995). *An investigation of administrative stress and coping in British Columbia elementary and secondry public school prinsipal.* Disertasi Doktor Falsafah (PHD) yang tidak diterbitkan, University of British Columbia.

Ary, D., Jacobs, L. C., & Razaveih, A. (2002). *Introduction to research in education* (6 ed.). Wadsworth: Thomson Learning.

Ayob Jantan (2007). *Pengetua sekolah yang efektif* (3 ed.). Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Azlin Norhaini Mansor, & Roselan Baki (2007). *Amalan pengurusan pengetua*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

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

Berita Harian (2004, 02 Oktober). Elaun guru pentadbir tak setimpal bebanan tugas. *Berita Harian*, p. 14. Bahan ini dimuatturun pada 20 Januari 2010, daripada http://archives.emedia.com.my/bin/main.exe?f=doc&state=4hv90v.11.1

Borg, M. G., & Riding, J. R. (1993). Occupational stress and job satisfaction among school administrators. *Journal of Educational Administration, Vol.31*(1), hlm.4-21.

Brislin, R. W. (1970). Back translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*(1), 185-216.

Brock, B. L., & Grady, M. L. (2002). *Avoiding burnout : A principle's guide to keep the fire alive*. Carlifonia: Corwin Press.

Bucuvalas, M. P. (1987). *The perception of stress level by school principals in relation to age, experience in position, education preparation and size of student population (District of Columbia).* Disertasi Doktor Falsafah (PHD) yang tidak diterbitkan, The George Washington University, Dissertation Abstract International.

Caplan, R. D. (1983). Pearson-environment fit : Past, present dan future. In Cooper (Ed.), *Stress research* (pp. 103-140). New York: Praeger.

Caplan, R. D. (1987). Person-Environment fit theory and organizations : Commensurate dimensions, time perspectives and mechanisms. *Journal of Vacational Behavior, 31*, hlm 248-267.

Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1993). Person-environment fit theory: Some history, recent develoment and future directions. *Journal of Social Issues, Vol.49*(1), hlm.253-275.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. New York: Sage Publications.

Chang Fui Chin (1997). *Stress di kalangan pentadbir sekolah menengah di bandar Georgetown, Pulau Pinang.* Disertasi Sarjana yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Cheng, Y. C. (2002). Leadership and strategy. In T. Dalam Bush & L. Bell (Eds.), *The principle and practices of educational management* (pp. 51-69). London: Paul Chapman Publishing.

Chua Yan Piaw (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan (Buku 2).* Shah Alam: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

Chua Yan Piaw (2008a). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan (Buku 3).* Shah Alam: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

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

Chua Yan Piaw (2008b). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan (Buku 4)*. Shah Alam: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

Clegg, B. (2000). *Stress Management*. New Delhi: Kogan Page India Private Limited.

Coakes, S. J. (2005). *SPSS Version 12.0 for Windows analysis without anguish*. Australia: National Library of Australia.

Cooper, C. L. (1998). *Theories of Organizational Stress*. New York: Oxford University Press.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress : A review and critique of theory, research and applications*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.

Cooper, C. L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers : A national UK study. *British Educational Psychology, Vol.63*, hlm.130-143.

Cooper, C. L., & Smith, M. J. (1985). *Job stress and blue collar work*. New York: John Wiley.

Corsini, R. J. (1999). *The dictionary of psychology*. Philadelphia: Brunner/ Mazel, A member of the Taylor & Francis Group.

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

Datu Daiman (1999). *Hubungan antara gaya kepimpinan dengan tekanan pengurusan di kalangan guru besar di Daerah Kota Marudu, Sabah.* Disertasi Sarjana Sains yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Donald, G. A. (1997). Coping with stress in the principalship. *Journal of Educational Administration, Vol.5*(1), hlm.54-55.

EFA Global Monitoring Report (2009). Overcoming inequality: why governance matters, Education for All. Bahan dimuatturun daripada http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2009-governance/

Fairbrother, K., & Warn, J. (2002). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 18*(1), hlm. 8-21.

Ferve, M. L., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 18*(7), hlm. 726-744.

Fink, G. (2010). *Stress consequences : Mental, neuropsychological and socioeconomic* (3 ed.). United Kingdom: Academic Press.

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2003). *ow to design and evaluate research in education* (6 ed.). New York: McGraw-Hill.

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

French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: Wiley.

French, J. R. P., Rodgers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as Person-Environment Fit. In C. V. Coehla & D. A. Hamburg (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316-333). New York: Basics Books.

Ghana Sekaran Doraisamy (2007). *Hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi : Satu kajian di ibu pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia*. Disertasi Sarjana Sains (Pengurusan) yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Gmelch, W., H, & Chan, W. (1994). *Thriving on Stress for Success*. California: Corwin Press Inc.

Griffith, J., Stepto, A., & Cropley, M. (2001). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Education Psychology, 69*, hlm. 517 - 531.

Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management, Vol.30*(6), hlm.859-879.

Hamidah Yusuf (2009). *Guru besar dan ciri keusahawan.* Kertas kerja ini dibentangkan di Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Yang Ke-16, Institut Aminuddin Baki,Genting Highland.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Journal of American Psychologist, Vol.44*, hlm.513-524.

Hui, E., & Chan, D. (2002). Teacher stress and guidance work in Hong Kong secondary school teachers *British Journal of Guidance and Counselling, 24*(2), hlm. 199 - 211.

Hussein Mahmood (2008). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah* (2 ed.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

International Stress Management Association (2008). The comprehensive knowledge for stress managment practitioners : Promoting stress prevention and well-being. In E. D. Feidler, S. Palmer, T. Looker & J. L. Smith (Eds.), *Understanding stress* (4 ed.). Bristol: International Stress Management Association.

Ishak Mad Shah (2006). *Kepimpinan dan hubungan interpersonal dalam organisasi*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

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

Jaafar Muhamad (2008). *Kelakuan organisasi* (6 ed.). Petaling Jaya: Leeds Publications (M) Sdn. Bhd.

Jabatan Pelajaran Negeri Perak (2009). *Fail meja guru besar*.

Jamal @ Nordin Yunus (2009). *Hubungan antara kepimpinan transformasi dan budaya organisasi dengan organisasi pembelajaran di sekolah harapan negara kategori sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan luar bandar*. Desertasi Disertasi PHD yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Jarvis, M. (2008). Teacher stress. *Stress News, Vol.14*(1). Bahan dimuatturun daripada http://teachersupport.info/news/well-being/teacher-stress.php

Juhana Zailah (2007). *Hubung kait kesibukan pengetua dengan tahap kepimpinan pengajaran yang diamalkan di Sek. Men. di Zon Bandar Muar*. Desertasi Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Kamaruddin Haji Kachar (1989). Communication within the school. *Suara Pendidik, Vol.8,* hlm.6-8.

Kamaruzzaman Kamaruddin (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan, Bil.10*(Dis 2007), hlm. 104-118.

Kementerian Pelajaran Malaysia (1987). Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 3/1987 : Penyeliaan pengajaran-pembelajaran. Bahan dimuatturun pada 15 Disember 2010: http://ppdtr.tripod.com/pekeliling.htm

Kementerian Pelajaran Malaysia (1998). Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 5/1998 : Jumlah waktu mengajar untuk Guru besar / Pengetua. Bahan dimuatturun pada 15 Disember 2010: http://www.docstoc.com/docs/31158207/Surat-Pekeliling-IKhtisas

Kementerian Pelajaran Malaysia (2006). *Surat Pekeliling BPPDP (1/2006) : Syarat dan peraturan menjalankan penyelidikan di institusi-institusi di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia*. Bahan dimuatturun pada 15 Jun 2009. daripada http://einspem.upm.edu.my/v1/images/penyelidik/surat_pekeliling_bahagian_perancangan_dan_penyelidikan.pdf.

Kementerian Pelajaran Malaysia (2007). Pekeliling perkhidmatan bilangan 11/2007, *Perubahan skim perkhidmatan PPPLD*.

Kementerian Pelajaran Malaysia (2009). *Laluan kerjaya pegawai perkhidmatan pendidikan* (1 ed.).

Kementerian Pelajaran Malaysia (2010). *Surat Pekeliling Ikhtisas Bilangan 13 Tahun 2010 : Pelaksanaan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT)*. Bahan dimuatturun

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

pada 10 Disember 2010. daripada *http://www.moe.gov.my/upload/galeri_awam/pekeliling/1288585406.pdf*.

Kerajaan Malaysia (2007). *Pekeliling perkhidmatan bilangan 11 tahun 2007*.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. Belmont: Thomson Learning.

Koff, R. H., Laffey, J. M., Olsen, & Cihon, D. J. (1981). Executive stress and the school administrator. *NASSP Bulletin, 65,* hlm.1-9.

Laery, J. F. (1987). *Stress, time management and select demographic factors of elementary school principals in Connecticut.* Disertasi PHD yang tidak diterbitkan, University Connecticut.

Lay Yoon Fah, & Khoo Chwee Hoon (2008a). *Pengenalan kepada analisis statistik dalam penyelidikan sains sosial (siri 1)*. Selangor: Venton Publishing (M) Sdn. Bhd.

Lay Yoon Fah, & Khoo Chwee Hoon (2008b). *Pengenalan kepada analisis statistik dalam penyelidikan sains sosial (siri 2)*. Selangor: Venton Publishing (M) Sdn. Bhd.

Lay Yoon Fah, & Khoo Chwee Hoon (2009). *Pengenalan kepada analisis data komputer dengan SPSS 16.0 for windows*. Selangor: Venton Publishing (M) Sdn. Bhd.

Lee Kim Hong (1998). *Hubungan antara pengurusan masa dengan tahap ketegangan kerja di kalangan pengetua dan penolong kanan sekolah menengah.* Disertasi Sarjana Sains yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Lim Chong Hin (2007). *Penyelidikan pendidikan : Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Selangor: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

Lundberg, U. (2007). Workplace Stress. In G. Fink (Ed.), *Stress consequences : Mental, neuropsycological and sosioeconomic* (pp. 791-725). United Kingdom: Academic Press.

Mahsidtah Abdul Manan, Zawiyah Mohammad Yusof, Ibrahim Mohamed, & Kamarudzzaman Matharsha (2005). Konflik dan kesamaran peranan di kalangan personel teknologi maklumat di sektor awam di Malaysia. *Jurnal Teknologi Maklumat & Multimedia 2*, hlm. 49 - 61.

Maklumat Asas Pendidikan (2008). Buku Perangkaan Pendidikan Malaysia. Bahan dimuatturun pada 5 Januari 2010: http://apps.moe.gov.my/emis/emis2/emisportal2/

Mantei, R., Gilmore, A., Tuck, B., & Adair, V. (2004). Teacher stress in intermidiate schools. *Education Research, 38*(1), hlm. 3 - 19.

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

Marshal, J., & Cooper, C. L. (1979). *Executive under pressure : A psychological study*. New York: Praeger Publisher.

Mc Cormick, J. (2003). An attribution model of teachers' occupational stress and job satisfaction in a large educational system. *Work and Stress, 11*(1), hlm. 17 - 32.

Mohammad Hussin (2010, 25 Januari). Pasangan guru saman RM1.5 juta. *Harian Metro,* p. 6. Bahan ini dimuatturun pada 25 Januari 2010, daripada http://archives.emedia.com.my/bin/main.exe?f=doc&state=4hv90v.4.13

Mohd Faudzan Hamzah (2005). Konflik dan resolusi konflik dalam organisasi dan relevansinya terhadap sekolah. Dalam Sufean Hussin, Shahril @ Charil Marzuki, Ahmad Zabidi Abdul Razak & Habib Md Som (Eds.), *Pentadbiran dalam pembangunan pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn Bhd.

Mohd Feroz Abu Bakar (2009, 30 April). Struktur gaji pengetua, penolong kanan perlu disemak. *Berita Harian,* p. 20. Bahan ini dimuatturun pada 21 Januari 2010,

Mohd Ismail Othman (2008). *Undang-undang untuk pengetua dan guru besar*. Kuala Lumpur: PTS Proffesional Sdn. Bhd.

Mohd Majid Konting (2009). *Kaedah penyelidikan pendidikan* (8 ed.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd Najib Abd Ghafar (2003). *Reka bentuk tinjauan : Soal selidik pendidikan* (1 ed.). Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Nor Jaafar (2004). *Kepimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru : Satu kajian perbandingan dan hubungan antara sekolah berkesan dengan sekolah kurang berkesan.* Desertasi Disertasi PHD yang tidak diterbitkan, Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.

Mohd Nor Jaafar (2007). *Kepemimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru: Satu Kajian Perbandingan Dan Hubungan Antara Sekolah Berkesan Dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Kertas kerja ini dibentangkan di The 5th Asean/Asian Symposium on Education Managment & Leadership, Kuala Lumpur.

Mohd Taib Dora, & Hamdan Abd Kadir (2008). *Mengurus stres* (Edisi kedua ed.). Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn Bhd.

Mohd Yusof Din (2006). *Pengaruh situasi kerja dan gerak balas terhadap stress di kalangan pengetua di daerah Kuala Kangsar.* Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim.

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

Mohd Zairi Husain (2007). *Mengenalpasti keperluan latihan bagi pengetua dan guru-guru penolong kanan 1 di sekolah-sekolah menengah zon Pasir Gudang berdasarkan analisis tugas.* Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Mohktar Musri, & Martino, V. D. (2001). *Panduan bagi pencegahan tekanan dan keganasan di tempat kerja*.

Muhyiddin Mohd Yassin (2009a). *Majlis Perasmian Persidangan Perkembangan Baru Dalam Pendidikan 2010-2012*. Kertas kerja ini dibentangkan di Persidangan Perkembangan Baru Dalam Pendidikan 2010-2012. Genting Highland : Institut Aminuddin Baki. http://www.iab.edu.my/kkpersidangan.php.

Muhyiddin Mohd Yassin (2009b). Ucapan penghargaan persidangan kebangsaan pengurusan pendidikan pengetua cemerlang. *Persidangan Kebangsaan Pengurusan Pendidikan Pengetua Cemerlang Kali Kedua*. Bahan dimuatturun daripada www.mpkk.org/modules.php?name=Downloads&d_op=getit&lid=3

Muijs, D. (2011). Leadership and organisational performance: from research to prescription? *Leadership and organisational performance, Vol. 25*(No. 1), p. 45-60.

Nazirmuddin Ahmad, & Jamal @ Nordin Yunus (2004). Stress di kalangan guru besar. Bahan dimuatturun pada 13 Disember 2009, daripada Universiti Pendidikan Sultan Idris: http://myupsi.upsi.edu.my/cms/DirektoriPakar/viewDetail.jsp?SID=K00581

Nik Aziz Nik Pa, & Noraini Idris (2008). *Perjuangan memperkasakan pendidikan di Malaysia : Pengalaman 50 tahun merdeka*. Kuala Lumpur: Utusan Publication Distributors Sdn. Bhd.

Noor Hassim Ismail, Zaharah Zainuddin, & Mohd Ridzal Mohd Zainal (2010). *Panduan pengurusan stres pekerjaan* (1 ed.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Norasmah Othman, & Hariyati Ab. Wahid (2006). Ciri-ciri keusahawanan dan gaya pemikiran keusahawanan pengetua. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan, Jil.16*(Bil.01), hlm.13-38.

Norasmah Othman, & Kamaruzaman Moidunny (2007). Kepimpinan pendidikan dan pengurusan pendidikan : Cabaran kepada guru besar dan pengetua. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan, Jil.17 -Dis 2007*(Bil.02), hlm.171-183.

Norlia Goolamally, & Jamil Ahmad (2008). *Pemilihan pengetua sekolah ke arah kelestarian kepimpinan : Satu pemikiran semula.* Kertas kerja ini dibentangkan di Kertas Kerja Seminar Nasional ke-15., Institut Aminuddin Baki, Genting

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

Highland. http://www.iab.edu.my/KertasKerjaSN15/NORLIA_GOOLAMALLY.pdf.

Norliza Abdullah (2009, 1 Disember). Pemimpin Sekolah. *Berita Harian*, p. 22. Bahan ini dimuatturun pada 2 Disember 2009, daripada http://archives.emedia.com.my/bin/main.exe?f=doc&state=po7g6d.2.3

Omardin Ashaari (1996). *Pengurusan sekolah*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn.Bhd.

Othman Mohamed (2001). *Penulisan tesis dalam bidang Sains Sosial Terapan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analyzing Using SPSS for Windows*. United Kingdom: McGraw-Hill ; Open University Press.

Pejabat Pelajaran Daerah Batang Padang (2010). Sejarah PPD Batang Padang. (Sejarah PPD Batang Padang). Bahan dimuatturun daripada http://ppdbatangpadang.edu.my/sejarah.php

Pejabat Pelajaran Daerah Hilir Perak (2010). Latarbelakang PPD Hilir Perak. Bahan dimuatturun daripada http://www.ppdhilirperak.edu.my/v2/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=74

Portin, B. (1998). International Challenges and Transitions in School Leadership. *Journal of Educational Research 29*(4), hlm. 293-391.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: Harper Collins.

Ramaiah, A. L. (2009). *Kepimpinan pendidikan : Cabaran masa kini* (2 ed.). Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.

Robertson, J. M. (1998). From Managing Impression To Leadership Perspectives. *International Journal Of Educational Research, Vol.29*, hlm.359-370.

Roselina Ahmad Saufi (2001). Tekanan kerja dalam pengurusan sumber manusia. In Abdul Halim Othman, Harris Shah Abd Hamid, Agnis Sombuling & Adi Fahrudin (Eds.), *Koleksi kertas kerja : Psikologi Masyarakat Malaysia III*. Kota Kinabalu: Penerbit Universiti Malaysia Sabah.

Rusmini Ku Ahmad (2006). Penggunaan petunjuk-petunjuk prestasi utama atau key performance indicators (KPI) untuk penambahbaikan sekolah. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan, Jilid 16*(Bil. 01), hlm.39-47.

Sabitha Marican (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.

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

Santoso Singgih (2003). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Sarina Mohd Yusof (1997). *Tekanan kerja di kalangan pentadbir sekolah menengah di Daerah Hulu Langat.* Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Sauter, J. T., Hurrel, S., & Cooper, C. L. (1989). *Job control and worker health*. New York: John Wiley.

Sekaran, U. (1992). *Research methods for bisness : A skill building approch* (2 ed.). Singapore: John Wiley & Sons Inc.

Selye, H. (1976). *The Stress of Life* (2 ed.). New York: McGraw Hill.

Sharifah Madinah Syed Abdul Rahman (2007). *Faktor pengetua : Menjana impak ke arah keberkesanan sekolah*. Petaling Jaya: Sasbadi Sdn. Bhd.

Shepherd, J. (2008). Report highlights concerns over headteachers' workload. *Education Guardian*. Bahan dimuatturun daripada http://www.guardian.co.uk/education/2008/may/02/schools.uk3

Sonia Ramachandran, & Chandra Devi Renganayar (2009, 29 September). PM's job tops stress list. *New Sunday Times*, p. 1. Bahan ini dimuatturun pada 1 Oktober 2009, daripada http://archives.emedia.com.my/bin/main.exe?f=doc&state=2o4ac9.2.1

Swent, B., & Gmelch, W. H. (1977). *Stress at the desk and how to creatively cope* (Vol. 21). Eugene, OR: Oregon School Study Council Bulletin.

Torelli, J. A., & Gmelch, W. H. (1993). Occupational stress and burnout in educational administration. People and Education. *Journal of Educational Administration, Vol.4* (1), hlm.363-381.

Travers, C. L., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure*. London: Routledge.

Tsiakkiros, A., & Pashiardis, P. (2006). Occupation stress among Cyprus Headteachers : Sources and coping strategies. *Journal of Educational Administration, 34*(2), hlm. 100 - 114.

Vijayarani a/p Soorinayanan (2007). *Punca-punca dan langkah-langkah mengatasi stres di kalangan guru besar di negeri Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur.* Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

Wan Mohd Zahid Mohd Noordin (1993). *Wawasan pendidikan: agenda pengisian*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.

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

Wan Salmuni Wan Mustafa, & Khuan Wai Bing (2007). *Persepsi dan jangkaan terhadap kepentingan peranan guru besar : Pendekatan analisis jurang*. Kertas kerja ini dibentangkan di International Management Education Conference, Pulau Pinang.

Wong Fook Hin (2000). *Perkaitan antara pengurusan masa dengan tekanan pekerjaan di kalangan guru besar*. Disertasi Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

Wong Siew Har (1999). *Hubungan antara tekanan kerja dan sokongan sosial di kalangan pekerja agensi kerajaan.* Disertasi Sarjana Sains yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Yagil, D. (2004). If anything can go wrong it will : Occupational stress among inexperienced teachers. *International Journal Of Stress Management, 5*(3), hlm.179-188.

Zafir Khan Mohamed Makhbul, & Fazilah Mohd Hashim (2006). Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Malaysian Journal Of Community Health, Vol 12*, hlm.37-35.

Zaidatul Akmaliah Lope Pihie, & Foo Say Fooi (2003). *Pengurusan & kepimpinan dan pendidikan : Satu langkah ke hadapan*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Zainal Abiddin Osman (2010). *Sekolah berprestasi tinggi : Taklimat perkembangan baru pendidikan 2010-2012 untuk pengetua dan guru besar negeri Perak Darul Ridzuan*. Ipoh: Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

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

Lampiran 1 [Surat Lantikan Penyelia] :

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 05 - 450 6279 / 6271
Fax : 05 - 459 4642
E-mail : fpe@upsi.edu.my

Fakulti Perniagaan dan Ekonomi

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/FPE/PASCA/662 JLD 2
Tarikh : 3 JUN 2009

Azlan Lin
15, Jalan Perwira 1/9
Taman Titiwangsa
86000 Kluang, Johor

019-7779327

Saudara/saudari,

PENYELIA KERTAS PROJEK MOD A PROGRAM SARJANA

Dengan segala hormatnya merujuk perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa Fakulti telah melantik ***Dr. Jamal@Nordin Yunus*** sebagai Penyelia Kertas Projek saudara/saudari. Penyelia yang dilantik akan membantu saudara/saudari dalam penulisan kertas projek dan hal-hal berkaitan dengannya.

3. Untuk makluman saudara/saudari, bagi melicinkan urusan perancangan dan pertemuan dengan penyelia, satu sistem pemantauan melalui buku log telah diperkenalkan oleh Institut Pengajian Siswazah bermula Semester 1, Sesi 2006/2007. Sehubungan itu, buku log yang disertakan ini perlu diisi dan dilengkapkan serta dihantar bersama dengan draf akhir kertas projek kepada Fakulti.

Sehubungan itu, saudara/saudari boleh menghubungi penyelia tersebut untuk mendapatkan khidmat nasihat.

Nama Penyelia	Maklumat Penyelia
Dr. Jamal@Nordin Yunus	No. Bilik : T3-26 (Blok D) No. Tel : 05-4505517 e-mel : jamal@fpe.upsi.edu.my

Sekian, untuk perhatian dan makluman.

"PENDIDIKAN GEMILANG MENUJU WAWASAN"

Saya yang menurut perintah,

(DR. CHE MOHD ZULKIFLI CHE OMAR)
Timbalan Dekan Pengajian Siswazah & Penyelidikan
Fakulti Perniagaan dan Ekonomi

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 2 [Surat Kebenaran BPPDP]:

BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN
KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA
ARAS 1 - 4, BLOK E - 8,
KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN
62604 PUTRAJAYA

Telefon : 03-88846591
Faks : 03-88846579

Rujuk. kami : KP(BPPDP)603/5/JLD.7 (138)
Tarikh : 29 Julai 2010

Encik Azlan bin Lin **IC: 711017086033**
9, Jln Pelangi 2 Tmn Pelangi
35900 Tanjong Malim
Perak

Tuan/Puan,

Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah, Institut Perguruan, Jabatan Pelajaran Negeri dan Bahagian-Bahagian di Bawah Kementerian Pelajaran Malaysia

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menjalankan kajian bertajuk:

Pengaruh Faktor Demografi Ke Atas Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar Di Daerah Batang Padang Dan Hilir Perak

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini. Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperoleh dari Ketua Bahagian / Pengarah Pelajaran Negeri yang berkenaan.

3. Sila tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan akhir kajian setelah selesai kelak. Tuan/Puan juga diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum atau seminar atau diumumkan kepada media

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan/puan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

(DR. SOON SENG THAH)
Ketua Sektor,
Sektor Penyelidikan dan Penilaian
b.p. Pengarah
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
Kementerian Pelajaran 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

Lampiran 3 [Surat Kebenaran JPN Perak] :

JABATAN PELAJARAN PERAK
JALAN TUN ABDUL RAZAK,
30640 IPOH,
PERAK DARUL RIDZUAN.

Telefon : 05-501 5000
Faks : 05-527 7273
Portal : http://www.pelajaranperak.gov.my

" 1 MALAYSIA : RAKYAT DIDAHULUKAN, PENCAPAIAN DIUTAMAKAN "

Ruj.Kami : J.PEL.PK.(AM)5114/4 JILD.5 (41)
Tarikh : 04 Julai 2010

En.Azlan Bin Lin
N0.9, Jalan Pelangi 2
Taman Pelangi
35900 Tanjong Malim
Perak

Tuan,

KEBENARAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH / RENDAH NEGERI PERAK

Saya diarahkan merujuk surat tuan bertarikh 04 Julai 2010 yang ada kaitannya dengan surat Kementerian Pelajaran Malaysia bilangan KP(BPPDP)603/5/JLD.07 (138) bertarikh 29 Julai 2010 tentang perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa pihak Jabatan Pelajaran Perak **tiada halangan** memberi kebenaran kepada tuan untuk menjalankan kajian dan soal selidik bertajuk **"Pengaruh Faktor Demografi Ke Atas Punca-Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar Di Daerah Batang Padang Dan Hilir Perak "** di sekolah-sekolah di negeri Perak dengan syarat mendapat persetujuan terlebih dahulu daripada Pengetua/Guru Besar sekolah berkenaan.

3. Sila tuan/puan kemukakan senaskhah laporan akhir kajian ke Unit Perhubungan dan Pendaftaran , Jabatan Pelajaran Perak setelah selesai kajian dijalankan.

4. Kehadiran tuan/puan membuat kajian di sekolah berkenaan tidak seharusnya menjejaskan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah berkenaan.

Sekian, terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA'

Saya yang menurut perintah,

(KHAIROL AZMI B. AHMAD ARIFIN)
Penolong Pengarah,
Unit Perhubungan dan Pendaftaran
Jabatan Pelajaran Negeri Perak
b.p. Pengarah Pelajaran Negeri Perak.

Sk. - Pengarah Pelajaran Negeri Perak

Khazupp10

"CINTAILAH BAHASA KITA"
(Sila catatkan rujukan pejabat ini apabila berhubung)

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 4 [Instumen Kajian] :

AZLAN BIN LIN
M20081000200
SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)

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

SOAL SELIDIK

PUNCA-PUNCA TEKANAN GURU BESAR SEKOLAH RENDAH DI DAERAH BATANG PADANG DAN HILIR PERAK

SOAL SELIDIK INI MENGANDUNGI ENAM (6) MUKA SURAT. JAWAB SEMUA SOALAN YANG DISEDIAKAN. SEGALA JAWAPAN YANG DIBERIKAN ADALAH RAHSIA. JAWAPAN IKHLAS ANDA SANGAT DIHARGAI DAN DIDAHULUI DENGAN UCAPAN RIBUAN TERIMA KASIH.

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 I

Soal Selidik Punca Tekanan Kerja di Kalangan Guru Besar Sekolah Rendah

Arahan: *Sila Tandakan (√) di kurungan yang sesuai dan lengkapkan ruang-ruang kosong yang telah disediakan.*

A BUTIRAN SEKOLAH :

1. Lokasi Sekolah :

a. Bandar ( )
b. Pinggir Bandar ( )
c. Luar Bandar ( )
d. Tanah Rancangan ( )

2. Jenis Sekolah :

a. Sekolah Rendah Kebangsaan ( )
b. Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan [Cina] ( )
c. Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan [Tamil] ( )
d. Lain-lain, (Sila nyatakan) …… ( )

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

3. Sesi Sekolah :

a. Sekolah 1 sesi ( )
b. Sekolah 2 sesi ( )

4. Gred Sekolah :

a. Gred A ( )
b. Gred B ( )
c. Lain-lain, (Sila nyatakan) ……

5. Enrolmen Pelajar :

a. Kurang daripada 300 orang ( )
b. 301 hingga 600 orang ( )
c. 601 hingga 900 orang ( )
d. 901 hingga 1200 orang ( )
e. Lebih daripada 1200 orang ( )

6. Bilangan Guru dan Staf :

a. Bilangan guru …… orang
b. Bilangan staf sokongan …… orang

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

B **MAKLUMAT DIRI :**

1. Jantina

a. Lelaki
b. Perempuan

2. Keturunan / Kumpulan Etnik :

a. Melayu
b. Cina
c. India
c. Lain-lain, (Sila nyatakan)
……

3. Umur

a. Kurang dari 30 tahun
b. 31 hingga 35 tahun
c. 36 hingga 40 tahun
d. 41 hingga 45 tahun
e. 46 hingga 50 tahun
f. Lebih 50 tahun

4. Pengalaman menjadi Guru Besar

a. Kurang dari 3 tahun
b. 4 hingga 6 tahun
c. 7 hingga 9 tahun
d. 10 hingga 12 tahun
e. 13 hingga 15 tahun
f. Lebih 15 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

BAHAGIAN II

Soal Selidik Punca Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Besar Sekolah Rendah

A **<u>Indeks Tekanan Pentadbiran</u>**

Arahan: *Soalan-soalan berikut adalah yang berkaitan dengan kerja sebagai punca stress atau tekanan. Ia berkemungkinan bahawa sebahagian daripada situasi itu mengganggu anda lebih daripada orang lain. Banyak mana anda terganggu oleh tiap-tiap situasi yang disenaraikan di bawah ini? Sila bulatkan nilai yang paling sesuai untuk anda mengikut skala di bawah:*

1 = Tidak mengganggu	**2** = Jarang mengganggu	**3** = Sekali-sekala mengganggu
4 = Agak kerap mengganggu	**5** = Sentiasa mengganggu	

Tandakan (√) setiap jawapan pilihan anda.

BIL	**ITEM SOALAN**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Gangguan yang sering berlaku terhadap kerja *(panggilan telefon, jurujual yang datang dll.).*					
2.	Keperluan menjalankan tugas penyeliaan dan penyelarasan kerja guru/staf.					
3.	Merasakan guru/staf yang tidak/kurang memahami matlamat dan kehendak saya.					
4.	Harapan tinggi yang dijangkakan daripada pemimpin (*PPD/JPN/KPM/Organisasi Luar*) terhadap hasil kerja saya.					
5.	Terlalu banyak ‘kertas kerja’ yang perlu disiapkan untuk program yang dirancang.					
6.	Kekerapan menangani konflik dalam kalangan guru/staf/penolong kanan.					
7.	Kerap ada urusan di luar sekolah.					
8.	Kerap tidak mendapat maklumat yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya dengan sebaik-baiknya daripada guru/PPD/JPN.					

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 = Tidak mengganggu **2** = Jarang mengganggu **3** = Sekali-sekala mengganggu

4 = Agak kerap mengganggu **5** = Sentiasa mengganggu

Tandakan (/) setiap jawapan pilihan anda.

BIL	ITEM SOALAN	1	2	3	4	5
9.	Bidang kuasa sering dicabar oleh guru/staf.					
10.	Kemudahan fizikal, alatan, sumber tidak cukup/tidak selesa.					
11.	Berucap di khalayak ramai.					
12.	Kurang mendapat kerjasama dan sokongan daripada ibu bapa/penjaga dalam aktiviti sekolah.					
13.	Pihak jabatan lain sering menjalankan program kerjasama di sekolah.					
14.	Banyak tugasan pejabat yang perlu diselesaikan di rumah.					
15.	Sokongan minimum daripada PPD/JPN sewaktu memerlukan bantuan berkaitan pengurusan sekolah.					
16.	Kekurangan guru terlatih/staf sokongan di sekolah.					
17.	Penyelenggaraan sekolah kurang baik.					
18.	Cuba meleraikan perbezaan pendapat antara kalangan guru/staf/pelajar.					
19.	Keperluan kemahiran ICT menjadi elemen utama melicinkan urusan kerja saya.					
20.	Kerap hadir/mengendalikan mesyuarat di dalam atau luar sekolah.					
21.	Membuat penilaian prestasi guru/staf.					

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 = Tidak mengganggu	**2** = Jarang mengganggu	**3** = Sekali-sekala mengganggu
4 = Agak kerap mengganggu	**5** = Sentiasa mengganggu	

Tandakan (√) setiap jawapan pilihan anda.

BIL.	**ITEM SOALAN**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
22.	Menyelesaikan soal selidik kajian diterima daripada pelbagai pihak.					
23.	Keperluan mengawasi hal ehwal pelajar.					
24.	Membuat keputusan yang mempengaruhi kehidupan guru/staf/pelajar yang ingkar pada arahan.					
25.	Guru/staf/ibu bapa bergantung harapan pada saya untuk kejayaan pelajar/sekolah.					
26.	Keperluan mengurus/mengagihkan sumber kewangan sekolah.					
27.	Masalah guru/staf yang tidak hadir dan urusan guru ganti *(sebab sakit, kursus, bersalin dan lain-lain).*					
28.	Hasil kerja saya tidak mencapai sasaran yang ditetapkan.					
29.	Ada sesetengah guru/staf yang tidak selesa dengan corak kepimpinan saya.					
30.	Guru Kanan kurang memahami tugas dan tanggungjawab mereka.					
31.	Keperluan mendapatkan bantuan kewangan/penaja daripada pihak luar untuk membantu aktiviti sekolah.					
32.	Kekerapan mengenakan hukuman/denda ke atas pelajar yang melanggar peraturan sekolah.					

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 5 [Kriteria Instumen Kajian] :

KRITERIA SOAL SELIDIK :

BIL	**No Soalan**	**ITEM 1- <u>INTRINSIK PEKERJAAN</u>** *Keadaan tempat kerja, syif bekerja, masa bekerja panjang, teknologi baru, kerja lebih*
1	1.	Gangguan yang sering berlaku terhadap kerja *(panggilan telefon, jurujual yang datang dll.).*
2	10	Kemudahan fizikal, alatan, sumber tidak cukup/tidak selesa.
3	17	Penyelenggaraan sekolah kurang baik.
4	19	Keperluan kemahiran ICT menjadi elemen utama melicinkan urusan kerja saya.

BIL	**No Soalan**	**ITEM 2 – <u>PERANAN DALAM ORGANISASI</u>** *Kesamaran peranan, konflik peranan, tanggungjawab terhadap orang lain, tiada skop kerja, kena buat kerja yang tidak diminati, mesyuarat yang lama*
5	2.	Keperluan menjalankan tugas penyeliaan dan penyelarasan kerja guru/staf.
6	11	Berucap di khalayak ramai.
7	18	Cuba meleraikan perbezaan pendapat antara kalangan guru/staf/pelajar.
8	20	Kerap hadir/mengendalikan mesyuarat di dalam atau luar sekolah.
9	23	Keperluan mengawasi hal ehwal pelajar.
10	28	Hasil kerja saya tidak mencapai sasaran yang ditetapkan.
11	31	Keperluan mendapatkan bantuan kewangan/penaja daripada pihak luar untuk membantu aktiviti sekolah.
12	32	Kekerapan mengenakan hukuman/denda ke atas pelajar yang melanggar peraturan sekolah.

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

BIL	No Soalan	ITEM 3 – PERHUBUNGAN ORGANISASI *Hubungan dengan rakan sejawat, tanggungjawab pada pemimpin/subordinat*
13	3	Merasakan guru/staf yang tidak/kurang memahami matlamat dan kehendak saya.
14	6	Kekerapan menangani konflik dalam kalangan guru/staf/penolong kanan.
15	12	Kurang mendapat kerjasama dan sokongan daripada ibu bapa/penjaga dalam aktiviti sekolah.
16	13	Pihak jabatan lain sering menjalankan program kerjasama di sekolah.
17	21	Membuat penilaian prestasi guru/staf.
18	24	Membuat keputusan yang mempengaruhi kehidupan guru/staf/pelajar yang ingkar pada arahan.
19	25	Guru/staf/ibu bapa bergantung harapan pada saya untuk kejayaan pelajar/sekolah.
20	29	Ada sesetengah guru/staf yang tidak selesa dengan corak kepimpinan saya.

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

BIL	No Soalan	ITEM 4 - KEMAJUAN KERJAYA *Tugasan lain yang tidak formal.*
21	4.	Harapan tinggi yang dijangkakan daripada pemimpin (*PPD/JPN/KPM/Organisasi Luar*) terhadap hasil kerja saya.
22	5.	Terlalu banyak 'kertas kerja' yang perlu disiapkan untuk program yang dirancang.
23	7.	Kerap ada urusan di luar sekolah.
24	14	Banyak tugasan pejabat yang perlu diselesaikan di rumah.
25	22	Menyelesaikan soal selidik kajian diterima daripada pelbagai pihak.
26	26	Keperluan mengurus/mengagihkan sumber kewangan sekolah.

BIL	No Soalan	ITEM 5 – STRUKTUR ORGANISASI *Membuat keputusan, perkaitan organisasi dlm pendidikan*
27	8	Kerap tidak mendapat maklumat yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya dengan sebaik-baiknya daripada guru/PPD/JPN.
28	9	Bidang kuasa sering dicabar oleh guru/staf.
29	15	Guru Kanan kurang memahami tugas dan tanggungjawab mereka.
30	16	Kekurangan guru terlatih/staf sokongan di sekolah.
31	27	Masalah guru/staf yang tidak hadir dan urusan guru ganti *(sebab sakit, kursus, bersalin dan lain-lain).*
32	30	Guru Kanan kurang memahami tugas dan tanggungjawab 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

Lampiran 6 [Analisis SPSS] :

A. Data Apha Cronbach :

(Jadual 3.3)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	88.2
	Excluded[a]	4	11.8
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v1.Intrinsik_Pekerjaan	10.9625	2.648	.718	.893
v2.Peranan_Dlm_Organisasi	11.0875	2.558	.834	.868
v3.Pkmbgn_Dlm_Organisasi	10.9917	2.442	.847	.864
v4.Kemajuan_Dlm_Kerjaya	10.9542	2.688	.741	.888
v5.Struktur_Organisasi	11.0208	2.800	.669	.902

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.7542	4.009	2.00225	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

B. Data Latar Belakang Sekolah dan Responden :

(Jadual 4.1 hingga 4.11)

Crosstabs : Analisa Latar belakang Sekolah dan Demografi Guru Besar

ab. aBP / bHP * a1.lokasi sekolah

Crosstab

			a1.lokasi sekolah		
			bandar	luar bandar	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	16	94	110
		% of Total	7.8%	45.6%	53.4%
	BPadang	Count	16	80	96
		% of Total	7.8%	38.8%	46.6%
Total		Count	32	174	206
		% of Total	15.5%	84.5%	100.0%

ab. aBP / bHP * a2.jenis sekolah

Crosstab

			a2.jenis sekolah			
			sk	sjkc	sjkt	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	63	20	27	110
		% of Total	30.6%	9.7%	13.1%	53.4%
	BPadang	Count	54	23	19	96
		% of Total	26.2%	11.2%	9.2%	46.6%
Total		Count	117	43	46	206
		% of Total	56.8%	20.9%	22.3%	100.0%

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

ab. aBP / bHP * a3.sesi sekolah

Crosstab

			a3.sesi sekolah		
			1 sesi	2 sesi	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	106	4	110
		% of Total	51.5%	1.9%	53.4%
	BPadang	Count	95	1	96
		% of Total	46.1%	.5%	46.6%
Total		Count	201	5	206
		% of Total	97.6%	2.4%	100.0%

ab. aBP / bHP * a4.gred sekolah

Crosstab

			a4.gred sekolah		
			gred A	gred B	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	41	69	110
		% of Total	19.9%	33.5%	53.4%
	BPadang	Count	31	65	96
		% of Total	15.0%	31.6%	46.6%
Total		Count	72	134	206
		% of Total	35.0%	65.0%	100.0%

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

ab. aBP / bHP * a5.enrolmen pelajar

Crosstab

			a5.enrolmen pelajar		
			kurang 300 org	301-600 org	601-900 org
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	83	16	9
		% of Total	40.3%	7.8%	4.4%
	BPadang	Count	76	19	1
		% of Total	36.9%	9.2%	.5%
Total		Count	159	35	10
		% of Total	77.2%	17.0%	4.9%

Crosstab

			a5.enrolmen pelajar		
			901-1200 org	lebih 1201 org	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	1	1	110
		% of Total	.5%	.5%	53.4%
	BPadang	Count	0	0	96
		% of Total	.0%	.0%	46.6%
Total		Count	1	1	206
		% of Total	.5%	.5%	100.0%

ab. aBP / bHP * a6.enrolmen guru

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

Crosstab

			a6.enrolmen guru			
			kurang 15 orang	16-30 org	31-45 org	46-60 org
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	48	34	18	5
		% of Total	23.3%	16.5%	8.7%	2.4%
	BPadang	Count	58	22	12	4
		% of Total	28.2%	10.7%	5.8%	1.9%
Total		Count	106	56	30	9
		% of Total	51.5%	27.2%	14.6%	4.4%

Crosstab

			a6.enrolmen guru	
			lebih 61 org	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	5	110
		% of Total	2.4%	53.4%
	BPadang	Count	0	96
		% of Total	.0%	46.6%
Total		Count	5	206
		% of Total	2.4%	100.0%

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

ab. aBP / bHP * a7.enrolmen staf

ab. aBP / bHP * a7.enrolmen staf Crosstabulation

			a7.enrolmen staf					
			kurang 3 org	4-6 org	7-9 org	10-12 org	lebih 13 org	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	49	35	14	9	3	110
		% of Total	23.8%	17.0%	6.8%	4.4%	1.5 %	53.4%
	BPadang	Count	54	25	9	8	0	96
		% of Total	26.2%	12.1%	4.4%	3.9%	.0%	46.6%
Total		Count	103	60	23	17	3	206
		% of Total	50.0%	29.1%	11.2 %	8.3%	1.5 %	100.0%

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

Crosstab

			a7.enrolmen staf			
			kurang 3 org	4-6 org	7-9 org	10-12 org
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	49	35	14	9
		% of Total	23.8%	17.0%	6.8%	4.4%
	BPadang	Count	54	25	9	8
		% of Total	26.2%	12.1%	4.4%	3.9%
Total		Count	103	60	23	17
		% of Total	50.0%	29.1%	11.2%	8.3%

Crosstab

			a7.enrolmen staf		
			lebih 13 org	6	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	2	1	110
		% of Total	1.0%	.5%	53.4%
	BPadang	Count	0	0	96
		% of Total	.0%	.0%	46.6%
Total		Count	2	1	206
		% of Total	1.0%	.5%	100.0%

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

ab. aBP / bHP * a8.jantina.gb

Crosstab

			a8.jantina.gb		
			lelaki	perempuan	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	73	37	110
		% of Total	35.4%	18.0%	53.4%
	BPadang	Count	53	43	96
		% of Total	25.7%	20.9%	46.6%
Total		Count	126	80	206
		% of Total	61.2%	38.8%	100.0%

ab. aBP / bHP * a9.keturunan.gb

Crosstab

			a9.keturunan.gb				
			melayu	cina	india	lain-lain	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	62	21	26	1	110
		% of Total	30.1%	10.2%	12.6%	.5%	53.4%
	BPadang	Count	54	22	20	0	96
		% of Total	26.2%	10.7%	9.7%	.0%	46.6%
Total		Count	116	43	46	1	206
		% of Total	56.3%	20.9%	22.3%	.5%	100.0%

ab. aBP / bHP * a10.umur.gb

Crosstab

			a10.umur.gb			
			kurang 30 thn	31-35 thn	36-40 thn	41-45 thn
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	1	0	1	4
		% of Total	.5%	.0%	.5%	1.9%
	BPadang	Count	0	1	2	11
		% of Total	.0%	.5%	1.0%	5.3%
Total		Count	1	1	3	15
		% of Total	.5%	.5%	1.5%	7.3%

Crosstab

			a10.umur.gb		
			46-50 thn	lebih 51 thn	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	27	77	110
		% of Total	13.1%	37.4%	53.4%
	BPadang	Count	25	57	96
		% of Total	12.1%	27.7%	46.6%
Total		Count	52	134	206
		% of Total	25.2%	65.0%	100.0%

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

ab. aBP / bHP * a11.pglmn.gb

Crosstab

			a11.pglmn.gb			
			kurang 3 thn	4-6 thn	7-9 thn	10-12 thn
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	21	31	13	13
		% of Total	10.2%	15.0%	6.3%	6.3%
	BPadang	Count	33	27	11	8
		% of Total	16.0%	13.1%	5.3%	3.9%
Total		Count	54	58	24	21
		% of Total	26.2%	28.2%	11.7%	10.2%

Crosstab

			a11.pglmn.gb		
			13-15 thn	lebih 15 thn	Total
ab. aBP / bHP	HPerak	Count	11	21	110
		% of Total	5.3%	10.2%	53.4%
	BPadang	Count	9	8	96
		% of Total	4.4%	3.9%	46.6%
Total		Count	20	29	206
		% of Total	9.7%	14.1%	100.0%

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

C. Data Normaliti :

(Jadual 4.12)

NORMALITI – Skewness & Kurtosis

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
v1_Intrinsik.Pekerjaan	206	1.00	4.50	2.9272	.63834
v2.Peranan.Dlm.Organisasi	206	1.00	4.63	2.5916	.62239
v3_Phbgn.Dlm.Org	206	1.13	4.75	2.6396	.63325
v4_Kmjuan.Dlm.Krjaya	206	1.00	4.83	2.9773	.70961
v5_Srtuktur.Org	206	1.00	4.67	2.6189	.68749
Valid N (listwise)	206				

Descriptive Statistics

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
v1_Intrinsik.Pekerjaan	-.370	.169	.138	.337
v2.Peranan.Dlm.Organisasi	-.149	.169	.359	.337
v3_Phbgn.Dlm.Org	.006	.169	.469	.337
v4_Kmjuan.Dlm.Krjaya	-.295	.169	.355	.337
v5_Srtuktur.Org	.075	.169	-.136	.337
Valid N (listwise)				

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

D. Data 5 Elemen Faktor Tekanan Kerja BP & HP :

(Jadual 4.14)

5 Elemen Punca Tekanan Batang Padang

Statistics

		v1_Intrinsik.Pekerjaan	v2.Peranan.Dlm.Organisasi	v3_Phbgn.Dlm.Org
N	Valid	96	96	96
	Missing	0	0	0
Mean		2.9688	2.6133	2.6797
Std. Deviation		.60399	.58940	.61313

Statistics

		v4_Kmjuan.Dlm.Krjaya	v5_Srtuktur.Org
N	Valid	96	96
	Missing	0	0
Mean		2.9514	2.7205
Std. Deviation		.62122	.59506

5 Elemen Punca Tekanan Hilir Perak

Statistics

		v1_Intrinsik.Pekerjaan	v2.Peranan.Dlm.Organisasi	v3_Phbgn.Dlm.Org
N	Valid	110	110	110
	Missing	0	0	0
Mean		2.8909	2.5727	2.6045
Std. Deviation		.66750	.65192	.65107

Statistics

		v4_Kmjuan.Dlm.Krjaya	v5_Srtuktur.Org
N	Valid	110	110
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.5303
Std. Deviation		.78076	.75053

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

E. Data 10 Punca Tekanan Tertinggi

(Jadual 4.15 – 4.16)

BATANG PADANG

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b4.harapan tinggi pihak atasan	96	3.47	1.205
b10.krg kemudahan fizikal	96	3.41	1.072
b5.byk kertas kerja	96	3.30	.835
b17.kurang penyelenggaraan sekolah	96	3.28	.948
b31.sukar dpt kwgn luar	96	3.15	1.015
b27.masalah guru/staf tak hadir	96	3.14	1.211
b16.kurang guru terlatih	96	3.03	1.301
b1.gangguan kerja	96	3.00	.754
b25.komuniti bergantung harap	96	2.97	.967
b24.susah buat kptsn libatkan guru	96	2.95	.922
b7.kerap urusan luar	96	2.91	.884
b28.kerja tak capai sasaran	96	2.89	1.141
b20.kerap mesyrt sekolah	96	2.85	.894
b3.staf kurang faham matlamat	96	2.85	1.161
b12.kurang komitmen komuniti	96	2.77	.968
b2.perlu selia	96	2.74	1.008
b26.urus kwgn sekolah	96	2.73	.876
b22.byk soalselidik kajian	96	2.67	.948
b14.bawa kerja ke rumah	96	2.64	.884
b15.kurang sokongan ppd	96	2.64	.872
b23.perlu awasi pelajar	96	2.63	1.078
b21.buat penilaian guru	96	2.63	.897
b8.kurang mklmt utk tugas	96	2.63	.684
b30.GPK tak cekap	96	2.60	1.041
b6.kerap tangani konflik staf	96	2.60	.718

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

b29.guru/staf tak selesa dgn ptdbiran	96	2.42	.959
b18.leraikan perbezaan pdpt staf	96	2.34	.765
b9.dicabar guru	96	2.29	.905
b13.kjsama jabatan lain	96	2.25	.768
b19.mahir IT	96	2.19	.921
b11.berucap	96	2.17	.867
b32.kerap denda pelajar	96	2.15	.846
Valid N (listwise)	96		

HILIR PERAK

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b5.byk kertas kerja	110	3.68	1.083
b4.harapan tinggi pihak atasan	110	3.38	1.165
b10.krg kemudahan fizikal	110	3.13	1.118
b25.komuniti bergantung harap	110	2.99	1.208
b28.kerja tak capai sasaran	110	2.94	.931
b7.kerap urusan luar	110	2.91	.982
b31.sukar dpt kwgn luar	110	2.90	1.022
b20.kerap mesyrt sekolah	110	2.90	1.058
b1.gangguan kerja	110	2.90	.888
b27.masalah guru/staf tak hadir	110	2.89	1.168
b17.kurang penyelenggaraan sekolah	110	2.89	1.152
b3.staf kurang faham matlamat	110	2.89	.902
b14.bawa kerja ke rumah	110	2.77	1.114
b8.kurang mklmt utk tugas	110	2.73	.898
b23.perlu awasi pelajar	110	2.73	1.066
b24.susah buat kptsn libatkan guru	110	2.70	.982
b6.kerap tangani konflik staf	110	2.66	.911

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

b22.byk soalselidik kajian	110	2.65	1.027
b19.mahir IT	110	2.65	1.146
b2.perlu selia	110	2.63	1.012
b26.urus kwgn sekolah	110	2.60	1.119
b12.kurang komitmen komuniti	110	2.58	1.008
b15.kurang sokongan ppd	110	2.55	.925
b16.kurang guru terlatih	110	2.52	1.276
b21.buat penilaian guru	110	2.42	1.087
b29.guru/staf tak selesa dgn ptdbiran	110	2.38	.919
b30.GPK tak cekap	110	2.35	1.063
b18.leraikan perbezaan pdpt staf	110	2.32	.938
b32.kerap denda pelajar	110	2.28	.978
b13.kjsama jabatan lain	110	2.21	.920
b9.dicabar guru	110	2.14	1.053
b11.berucap	110	1.89	.952
Valid N (listwise)	110		

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

F. Data Tahap Tekanan BP & HP

(Jadual 4.7)

Batang Padang

Statistics

Seluruh.Punca

N	Valid	96
	Missing	0
Mean		2.7867
Std. Deviation		.51512

Hilir Perak

Statistics

Seluruh.Punca

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		2.7197
Std. Deviation		.61755

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

G. Data Hipotesis 1 – Anova 2 Hala :

(Jadual 4.18 & 4.19)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable:Seluruh.Punca

F	df1	df2	Sig.
1.487	18	187	.098

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Seluruh.Punca

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	10.649[a]	18	.592	1.963	.014
Intercept	195.322	1	195.322	648.089	.000
dae	.416	1	.416	1.380	.242
a1_lokasi	.101	1	.101	.334	.564
A2_jenis.sek	.195	1	.195	.646	.423
a3_sesi	.851	1	.851	2.823	.095
a4_gred	.912	1	.912	3.025	.084
Error	56.358	187	.301		
Total	1625.936	206			
Corrected Total	67.007	205			

a. R Squared = .159 (Adjusted R Squared = .078)

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. Data Hipotesis 2 – Anova 2 Hala

(Jadual 4.20 & 4.21)

Levene's Test of Equality of Error Variances[a]

Dependent Variable:Seluruh.Punca

F	df1	df2	Sig.
1.055	15	190	.401

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + a8_jantina + A10_umur.baru + A11_pglmn.baru + a8_jantina * A10_umur.baru + a8_jantina * A11_pglmn.baru + A10_umur.baru * A11_pglmn.baru + a8_jantina * A10_umur.baru * A11_pglmn.baru

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Seluruh.Punca

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	6.208[a]	15	.414	1.293	.209
Intercept	405.405	1	405.405	1266.922	.000
a8_jantina	.579	1	.579	1.808	.180
A10_umur.baru	1.376	2	.688	2.150	.119
A11_pglmn.baru	1.533	2	.767	2.396	.094
a8_jantina * A10_umur.baru	.375	2	.187	.586	.558
Error	60.799	190	.320		
Total	1625.936	206			
Corrected Total	67.007	205			

a. R Squared = .093 (Adjusted R Squared = .021)

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

I. Data Hipotesis 3 – Korelasi Pearson

(Jadual 4.23) – Tekanan kerja dan Enrolmen Pelajar

Correlations

		Seluruh.Punca	A5.enrolmen pelajar
Seluruh.Punca	Pearson Correlation	1	-.024
	Sig. (2-tailed)		.729
	N	206	206
A5.enrolmen pelajar	Pearson Correlation	-.024	1
	Sig. (2-tailed)	.729	
	N	206	206

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

J. Data Hipotesis 4 – Pearson

(Jadual 4.24)

Correlations

Correlations

		Seluruh.Punca	A6.enrolmen guru	A7.enrolmen staf
Seluruh.Punca	Pearson Correlation	1	-.139*	-.207**
	Sig. (2-tailed)		.046	.003
	N	206	206	206
A6.enrolmen guru	Pearson Correlation	-.139*	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.046		.000
	N	206	206	206
A7.enrolmen staf	Pearson Correlation	-.207**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	206	206	206

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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