

FAKTOR-FAKTOR TEKANAN DAN KESANNYA KEPADA
GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN : SATU
KAJIAN DI DAERAH TIMUR LAUT, PULAU PINANG

Thesis Submitted to the College of Business in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Master of Science (Management)
Universiti Utara Malaysia

Oleh

Azrul Hisham bin Abdul Manaf

© Azrul Hisham Abdul Manaf, 2009, Hakcipta Terpelihara

PERMISSION TO USE

This thesis in the part fulfillment of the requirement for the master's degree from University Utara Malaysia; therefore I agree that the Sultanah Bahiyah Library of University Utara Malaysia makes it freely available for inspection. I further agree that copying this thesis in any manner, in a whole or in parts for scholarly purposes may be granted by my supervisors or, in their absence by Dean of College of Business. It is also understood that any copying or publication or use of this thesis or parts thereof for financial gain shall not allowed without my written permission. It is also understood that due recognition shall be given to me and to University Utara Malaysia for any scholarly use which may be made of any material from this thesis. Requests for permission to copy or to make other use of materials in this thesis, in whole or in part shall be addressed to:

Dean

College Of Business

University Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah

Malaysia.

ABSTRACT

The study was conducted with the aim to identify the factors that lead to stress and its impact on secondary school teachers. The main objective of this study is to see the relationship between the factors that cause stress and its effects.

Quantitative methods were used to determine the connections between all independent variables (cause of stress) and dependent variables (effects of stress). The samples for this study were obtained from the secondary teachers of Penang Northeast District. There were 101 samples which were collected for the purpose of this study.

Statistic Package for Social Science (SPSS) version 12.0 software was used to test each hypothesis in this study. The findings of this study suggested that there is a link between the causes of stress (burden of duties, leadership ethics & students' discipline) with the problem of absenteeism.

ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang membawa kepada tekanan terhadap guru sekolah menengah kebangsaan dan kesan-kesannya. Objektif utama adalah untuk melihat perhubungan di antara faktor-faktor tekanan dengan kesan-kesannya.

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dalam menentukan perhubungan di antara kesemua pembolehubah tidak bersandar (Punca Tekanan) dengan pembolehubah bersandar (Kesan Tekanan). Sampel kajian ini telah diperolehi daripada guru-guru sekolah menengah kebangsaan di kawasan Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Sebanyak 101 sampel telah diperolehi oleh penyelidik untuk diuji dalam kajian ini.

Setiap hipotesis telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* Versi 12.0. Hasil kajian ini mencadangkan bahawa terdapat pengaruh di antara punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) dengan masalah ponteng kerja.

Kata Kunci : tekanan guru, bebanan tugas, ponteng kerja, disiplin pelajar.

PENGHARGAAN

Di kesempatan ini, ingin saya mencurahkan rasa penghargaan dan terima kasih saya terhadap beberapa pihak yang banyak memberi ihsan dan bakti dalam pelbagai cara sepanjang perjalanan jauh saya menyelesaikan penyelidikan ini dengan jayanya. Dengan penuh kerendahan hati, ingin saya titipkan nama-nama mereka di lembaran ini.

Paling utama, Alhamdulillah segala rasa syukur saya ucapkan pada Yang Maha Esa atas segala keberkatan dan kemurahan nikmat yang diperturunkan selama ini kepada kehidupan saya sekeluarga.

Keduanya, untuk Dr Fais Ahmad (Kolej Perniagaan UUM). Seorang penyelia tesis yang amat saya hormati dan hargai atas segala susah payahnya memberi tunjuk-ajar, bantuan dan kata-kata semangat untuk saya mengharungi segala dugaan dengan tenang.

Seterusnya, buat bonda dan ayahanda yang tersayang (Latiffah Saad & Abdul Manaf Hashim) atas segala doa dan pengorbanan yang tidak mampu dibalas oleh anakanda buat selamanya.

Tidak dilupakan buat isteri yang dikasihi, Noor Azura Md Rejab yang tidak pernah jemu dalam melontarkan sokongan yang tidak kurang banyaknya di saat-saat sukar dan duka atas nama cinta yang sejati.

Akhir sekali, kepada keluarga (terutamanya ibu saudara, abang dan adik) serta ipar duai dan rakan-rakan seperjuangan. Segala jasa yang telah ditabur tidak bisa dibalas dengan hanya ucapan terima kasih.

ISI KANDUNGAN

Kandungan	Mukasurat
Permission to use	i
Abstract	ii
Abstrak	iii
Penghargaan	iv
Isi Kandungan	v-viii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Latarbelakang Kajian.....	1-5
1.2	Skop Kajian.....	5-7
1.3	Pernyataan Masalah.....	7-16
1.4	Persoalan Kajian	16-17
1.5	Objektif Kajian.....	17-18

BAB 2 ULASAN KARYA

2.1	Tekanan	19-22
2.2	Bebanan Tugas	22-24
2.3	Etika Kepimpinan.....	24-27
2.4	Displin Pelajar	27-30

2.5	Ponteng Kerja	30-32
2.6	Niat Untuk Berhenti Kerja.....	32-35

BAB 3 METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.1	Pengenalan.....	36
3.2	Kerangka Teori.....	36-37
3.3	Rekabentuk Kajian.....	37-38
3.4	Populasi & Persampelan Kajian.....	38
3.5	Tempat Kajian.....	39-40
3.6	Ujian Reabiliti & Ujian Validiti.....	40-41
3.7	Subjek Kajian.....	41-42
3.8	Instrumentasi.....	42
3.8.1	Maklumat Peribadi Responden	42
3.8.2	Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan	42-43
3.8.3	Soalan-Soalan Mengenai Kesan Tekanan	43
3.9	Hipotesis Kajian	43-45

BAB 4 HASIL DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan.....	46
4.2	Maklumat Peribadi Responden.....	46
4.2.1	Bangsa.....	46-47
4.2.2	Agama.....	47
4.2.3	Jantina.....	48

4.2.4	Umur.....	48-49
4.2.5	Taraf Perkahwinan.....	49
4.3	Bah. B Maklumbalas Responden.....	49
4.3.1	Analisa Mengikut Soalan 1 : Beban Tugas.....	50-52
4.3.2	Analisa Mengikut Soalan 2 : Etika Kepimpinan	53-55
4.3.3	Analisa Mengikut Soalan 3 : Disiplin Pelajar	55-58
4.4	Bah. C Maklumbalas Responden.....	58
4.4.1	Analisa Mengikut Soalan 4 : Ponteng Kerja	58-60
4.4.2	Analisa Mengikut Soalan 5 : Niat Untuk Berhenti Kerja	61-63
4.5	Analisis Hipotesis.....	63
4.5.1	Pengukuran Antara Beban Tugas & Ponteng	64
4.5.2	Pengukuran Antara Beban Tugas & Niat Berhenti	64-65
4.5.3	Pengukuran Antara Etika Kepimpinan & Ponteng	65-66
4.5.4	Pengukuran Antara Etika Kepimpinan & Niat Berhenti	66-67
4.5.5	Pengukuran Antara Disiplin Pelajar & Ponteng	67-68
4.5.6	Pengukuran Antara Disiplin Pelajar & Niat Berhenti	68-69
4.5.7	Pengukuran Pengaruh Punca Tekanan & Ponteng	69-71
4.5.8	Pengukuran Pengaruh Punca Tekanan & Niat Berhenti	71-72
4.6	Ringkasan Hasil Keputusan Hipotesis.....	73

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan.....	74
5.2	Perbincangan.....	74-80

5.3	Cadangan Kajian.....	80
5.3.1	Pihak Atasan Sekolah	80-81
5.3.2	Guru-Guru	82
5.3.3	Cadangan Umum Bagi Pengurusan Tekanan Efektif	82-89
5.4	Cadangan Untuk Penyelidik Masa Depan.....	89-90
5.5	Kekangan Kajian.....	90-91
5.6	Kesimpulan.....	91-92
BIBLIOGRAFI.....		93-100
APENDIKS.....		

Senarai Jadual

No	TAJUK	MUKASURAT
3.1	Hasil Ujian Reabiliti	41
3.2	Petunjuk Skala Likert Lima Mata	43
4.1	Bangsa	46-47
4.2	Agama	47
4.3	Jantina	48
4.4	Umur	48
4.5	Taraf Perkahwinan	49
4.6	Bebanan Tugas	50
4.7	Etika Kepimpinan	53
4.8	Disiplin Pelajar	55-56
4.9	Ponteng Kerja	58-59
4.10	Niat Untuk Berhenti Kerja	61
4.11	Korelasi Bebanan Tugas-Ponteng	64
4.12	Korelasi Bebanan Tugas-Niat Berhenti	65
4.13	Korelasi Etika Kepimpinan-Ponteng	66
4.14	Korelasi Etika Kepimpinan-Niat Berhenti	67
4.15	Korelasi Disiplin Pelajar-Ponteng	68
4.16	Korelasi Disiplin Pelajar-Niat Berhenti	69
4.17 (A)	Ringkasan Model Punca-Ponteng	70
4.17 (B)	Annova	70
4.17 (C)	<i>Coefficients</i>	71
4.18 (A)	Ringkasan Model Punca-Niat Berhenti	72
4.18 (B)	Annova	72
4.18 (C)	<i>Coefficients</i>	72
4.19	Ringkasan Hasil Keputusan Hipotesis	73
5.1	Ringkasan Kajian	75-76

Senarai Rajah

No	TAJUK	MUKASURAT
3.1	Kerangka Teori Kajian	37

BAB 1

Pengenalan

1.1 Latarbelakang Kajian

Tekanan boleh berlaku kepada sesiapa pun tanpa mengira masa dan di mana-mana sahaja hatta di bandar mahupun di desa. Namun jika dilihat, tekanan sebenarnya lebih banyak berlaku di kawasan perbandaran terutamanya bandar-bandar besar seperti Kuala Lumpur, Johor Bahru dan Georgetown yang secara kebiasaannya melibatkan penduduk-penduduk yang bekerja, belajar mahupun yang menetap di kawasan tersebut. Walaupun penduduk yang mendiami kawasan perkampungan ataupun desa sekalipun tidak dapat lari daripada tekanan, tetapi punca dan kesan tekanan di kampung tidaklah sehebat seperti mana mereka yang menetap di kawasan bandar.

Perkara ini dapat dibuktikan oleh laporan akhbar (Utusan Malaysia, 2007), di mana tekanan hidup di bandar merupakan punca utama yang menyumbang kepada penyakit mental. Perkara ini boleh difahami kerana persekitaran kehidupan di bandar yang serba-serbinya sukar seperti kos hidup yang terlampau tinggi, kesukaran mendapat pekerjaan, kesesakan jalanraya, kadar jenayah yang tinggi, kepadatan penduduk yang tinggi, kawasan penempatan yang terhad, pencemaran alam, tahap hubungan ataupun komunikasi di dalam masyarakat yang rendah, masalah sosial yang kronik dan sebagainya.

Tekanan yang melanda manusia boleh menyebabkan pelbagai kesan yang berbentuk negatif tercetus apatah lagi sekiranya kita tidak tahu bagaimana untuk menangani tekanan

tersebut. Pelbagai kesan negatif boleh dilihat berlaku apabila seseorang itu tidak mampu untuk menguruskan tekanan tersebut dengan cara yang betul. Kebanyakan daripada manusia tidak tahu bagaimana untuk melepaskan tekanan ini dan ianya ternyata membawa kepada masalah yang lebih besar dan menjadi lebih sukar untuk diselesaikan.

Smither (1994), ada menyatakan bahawa tekanan adalah satu tindakbalas fisiologikal dan psikologikal ke atas permintaan terhadap seseorang. Ini bermaksud, tekanan yang melanda seseorang akan menyebabkan fikiran dan fizikal individu tersebut bertindak balas mengikut keadaan dan tahap tekanan tersebut. Sekiranya tahap tekanan tersebut adalah rendah maka tindakbalas individu terbabit juga tidak terlalu besar dan begitu juga sebaliknya. Kenyataan ini disokong oleh Schafer (1992), yang menyatakan bahawa tekanan sebagai kebangkitan minda dan fizikal seseorang dalam memberi tindakbalas kepada sesuatu permintaan terhadap diri seseorang. Tambahan pula, Fontana (1989), ada menyatakan bahawa tekanan adalah satu bentuk permintaan yang dibuat ke atas keupayaan untuk menyesuaikan minda dan fizikal serta seterusnya menjelaskan sekiranya seseorang itu dapat menerima dan menangani permintaan tersebut, maka tekanan tersebut akan mendatangkan kesan yang positif. Ini bermaksud cara seseorang menangani tekanan bergantung kepada tahap kesiapsiagaan minda dan fizikal seseorang untuk menerima atau menyerap sesuatu tekanan yang diterima. Sekiranya individu terbabit tidak bersedia dari segi fizikal dan mental, maka sudah pastinya tekanan yang datang dalam bentuk permintaan ini tidak mampu dihadapi dengan sempurna yang akhirnya akan menyebabkan individu tersebut tertekan dan menghadapi masalah yang lebih besar.

Menurut Panzarino Jr. (2009), tekanan adalah satu perkara yang berlaku secara semulajadi di mana ianya berlaku apabila terdapat unsur-unsur paksaan dari persekitaran luaran yang boleh menyebabkan hal-ehwal dalaman seseorang individu menerima kesannya.

Menurut Levine dan Ursin (2009), tindakbalas tekanan ini adalah satu perubahan fisiologi dan perlakuan yang berlaku terhadap mereka yang menghadapi tekanan. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa, tekanan bukanlah satu perkara yang boleh diambil ringan kerana seseorang itu akan menghadapi risiko untuk berubah perlakuannya dengan melakukan perkara-perkara yang tidak sepatutnya seperti bercakap kasar, memulakan pertengkaran, terlibat secara fizikal dalam pergaduhan, penyalahgunaan dadah, terlibat dalam jenayah dan sebagainya yang membuktikan walau sekecil mana sekalipun tekanan tersebut sekiranya tidak diuruskan dengan betul mampu membawa malapetaka yang lebih dahsyat lagi kepada mereka yang terlibat. Namun semuanya bergantung kepada kekuatan mental dan fizikal seseorang kerana ianya dapat membantu seseorang untuk menyerap tekanan dan dapat menerima tekanan tersebut secara positif.

Daripada beberapa definisi yang diberikan di atas, maka boleh dikatakan tekanan terbukti mempunyai hubungan dengan faktor dalaman dan luaran seseorang. Faktor luaran ini bermaksud persekitaran fizikal seperti tugas dan tanggungjawab di pejabat, tahap perhubungan dengan manusia lain, keadaan fizikal kediaman, tahap kebisingan, kesesakan jalanraya dan sebagainya yang berkaitan dengan kehidupan seharian manusia. Faktor dalaman pula bermaksud faktor yang mempengaruhi seseorang di dalam

menangani faktor-faktor luaran tadi seperti tahap kesihatan fizikal dan mental, emosi dan perasaan serta rehat yang mencukupi. Bagi mereka yang mempunyai tahap kesihatan yang tinggi, kemungkinan untuk mereka menghadapi tekanan disebabkan perkara yang remeh-temeh adalah rendah dan cara mereka bertindakbalas juga adalah secara sederhana. Manakala mereka yang mempunyai tahap kesihatan yang rendah mempunyai kemungkinan untuk mengalami tekanan dan bertindakbalas secara agresif walaupun atas sebab-sebab yang kecil akibat ketahanan mental dan fizikal yang lemah.

Berdasarkan kepada kenyataan di atas, penyelidik ingin memberi satu contoh tentang satu kejadian sebagaimana yang dilaporkan dan boleh dikaitkan dengan punca tekanan serta kesannya, di mana sejumlah pelajar sekolah di India telah mengambil keputusan untuk membunuh diri akibat tekanan perasaan. Fenomena ini berlaku kerana pelajar-pelajar yang berkenaan terpaksa menghadapi peperiksaan di sekolah. Tekanan berlaku apabila pelajar-pelajar tersebut terpaksa bersaing sesama sendiri untuk menunjukkan mereka berada dalam golongan pelajar yang terbaik. Menjadi pelajar yang terbaik semestinya akan menjadikan mereka sebagai pelajar bertaraf tinggi serta disanjung oleh rakan-rakan sekolah dan guru. Harapan keluarga yang terlampau tinggi juga menyumbang kepada tekanan tambahan kepada pelajar-pelajar tersebut. Ini kerana, dengan mendapat keputusan yang cemerlang akan membolehkan mereka melanjutkan pengajian di universiti terkemuka dan selanjutnya mendapat pekerjaan yang lebih baik untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Apabila mereka telah berjawatan tinggi dan berkuasa, sudah tentu ianya akan mengangkat martabat keluarga tersebut di mata masyarakat setempat. Jadi, untuk memenuhi harapan keluarga dan diri sendiri, maka para

pelajar perlu bekerja keras untuk mengulangkaji pelajaran di rumah dan mengikuti kelas-kelas tambahan yang diadakan di sekolah. Pelajar-pelajar ini mengulangkaji pelajaran sehingga mengurangkan masa untuk bersantai bersama keluarga dan rakan-rakan kerana lebih banyak menghabiskan masa di sekolah, perpustakaan dan di dalam bilik secara bersendirian serta menjadi terlalu letih dari segi fizikal dan mental kerana kurang berehat dan tidak mendapat tidur yang mencukupi. Akibat daripada keletihan ini dan kurangnya komunikasi dengan keluarga, maka mereka mengambil jalan penyelesaian mudah dengan membunuh diri bagi melepaskan diri mereka daripada tekanan yang membelenggu (Utusan Malaysia, 2008).

Kejadian yang menyayat hati ini seperti yang digambarkan di atas menunjukkan tekanan mempunyai pengaruh yang besar di dalam kehidupan manusia sehinggakan ada di antara individu yang sanggup mengambil nyawa sendiri. Mereka tidak mampu lagi berhadapan dengan permintaan-permintaan tertentu yang dirasakan oleh mereka sebagai melampaui batas sehingga mencetuskan perasaan tidak puas hati dengan keadaan yang tertekan di dalam diri mereka. Disebabkan gagal untuk menguruskan tekanan tersebut dengan berkesan, maka sudah pastinya jalan yang negatif terpaksa diambil oleh mereka untuk keluar dari kemelut yang melanda.

1.2 Skop Kajian

Tekanan pada hari ini telah melangkaui sempadan pelbagai jenis bidang pekerjaan, dan tidak lagi terhad kepada mereka yang bekerja di dalam organisasi-organisasi swasta semata-mata tetapi juga melibatkan kakitangan-kakitangan awam seperti guru. Perkara

ini dapat dibuktikan apabila pihak Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) telah menyatakan kebimbangan mereka mengenai peningkatan tahap tekanan yang melanda guru di seluruh Malaysia akibat penambahan tugas yang melampau dan dasar pendidikan yang kerap berubah (Utusan Malaysia, 2005).

Setelah pihak NUTP sendiri yang mewakili majoriti guru di Malaysia telah menyatakan kebimbangan mereka secara terbuka, maka perlu difahami bahawa tekanan ini akan menyebabkan guru berhadapan dengan masalah yang besar. Tekanan boleh juga menyebabkan kekalutan dari segi mental dan fizikal terhadap guru di sekolah. Tekanan semakin bertambah apabila nisbah guru dan pelajar yang besar apatah lagi jumlah guru tidak banyak berubah namun jumlah pelajar semakin meningkat dari tahun ke tahun. Menurut statistik ringkas yang dikeluarkan oleh laman web Kementerian Pelajaran sehingga 30 Jun 2008, terdapat seramai 3,153,027 orang pelajar di sekolah rendah di seluruh Malaysia manakala seramai 2,331,724 orang pelajar pula di sekolah menengah berbanding dengan jumlah guru di sekolah rendah seramai 210,912 orang dan 159,016 orang guru di sekolah menengah. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa nisbah antara guru dan pelajar sekolah di seluruh Malaysia adalah terlampau tinggi. Isu ini dapat dibuktikan lagi dengan laporan dari BERNAMA (2003), apabila Kementerian Pendidikan sendiri mengakui akan masalah kekurangan guru yang serius di sekolah-sekolah rendah di seluruh Malaysia. Contohnya di Selangor masih memerlukan seramai 24,846 guru, walaubagaimanapun hanya terdapat 23,648 jawatan guru sahaja yang mampu diisi.

Akibat kekangan yang dihadapi, guru sudah pastinya mengalami tekanan serta tidak mampu untuk memberi tumpuan sepenuhnya terhadap tugas hakiki mereka yakni

menyediakan bahan pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kegagalan untuk mengajar dengan berkesan akan mengakibatkan pelajar juga gagal untuk memahami perkara-perkara yang telah diajar. Perkara sebegini boleh membebankan pelajar yang sememangnya mahu mencapai kejayaan dalam bidang akademik. Di samping itu, tekanan juga boleh menyebabkan tahap mental dan fizikal guru menjadi rendah dan seterusnya terdedah kepada perlakuan-perlakuan yang negatif sebagai satu bentuk tindakbalas ke atas tekanan yang dihadapi. Guru yang mengalami tekanan juga kemungkinan besar akan bertindak dengan cara yang tidak dapat diterima akal seperti memukul dan menengking pelajar. Tindakan seperti itu boleh menjejaskan profesionalisme mereka sebagai seorang pendidik. Guru seharusnya perlu mengetahui cara terbaik untuk menguruskan tekanan yang dihadapi terutamanya pada zaman yang mencabar ini. Tindakan yang tidak betul akan memungkinkan rekod bersih mereka tercalar ditambah pula dengan pelbagai tindakan disiplin akan dikenakan kepada mereka sebagai satu bentuk hukuman.

1.3 Pernyataan Masalah

Guru merupakan golongan yang sangat penting dalam usaha menjana modal insan yang berpendidikan tinggi serta berakhlak mulia. Modal insan yang berkualiti amat diperlukan oleh negara bagi membangunkan Malaysia dalam pelbagai sektor kritikal terutamanya teknologi maklumat, perindustrian, perubatan, perbankan, perdagangan dan sebagainya yang selama ini kita masih berada dalam serba kekurangan. Kebergantungan melampau terhadap pelabur asing semata-mata untuk memajukan sektor-sektor ini boleh memberi kesan buruk kepada kemajuan negara untuk jangka masa panjang apatah lagi Malaysia telah dua kali mengalami kegawatan ekonomi yang serius pada tahun 1987 dan 1997.

Tanpa kemampuan untuk menggunakan khidmat tenaga tempatan yang berkebolehan bagi mengambil alih kepentingan asing ini, negara akan sentiasa berada dalam keadaan ketidakseimbangan ekonomi kerana terlalu mengharapkan pelaburan dalam pelbagai cara dari luar. Sekiranya pelaburan ini terhenti atau dihentikan, Malaysia akan sekali lagi bakal berada dalam kesukaran yang sama. Oleh itu, amatlah mustahak untuk kerajaan menumpukan kepada usaha melahirkan modal-modal insan yang cemerlang dalam kalangan rakyat tempatan bagi menjana pertumbuhan negara ke arah yang lebih progresif. Untuk mencapai usaha tersebut, tiada alternatif lain lagi melainkan memperkasakan bidang pendidikan daripada peringkat rendah bagi mendidik seterusnya menyiapiagakan rakyat untuk bersaing dalam suasana yang amat kompetitif di peringkat antarabangsa. Apatah lagi negara terpaksa berhadapan pula dengan gagasan terbaru dari dunia Barat dengan motto globalisasi dan dunia tanpa sempadan ciptaan mereka. Atas dasar tersebut, guru kini berada dalam keadaan genting kerana objektif untuk melahirkan modal insan yang cemerlang secepat mungkin terletak sepenuhnya di bahu mereka. Jatuh bangun sesebuah negara bergantung terhadap cara bagaimana rakyatnya dididik oleh guru mereka. Pepatah Melayu ada mengatakan, sekiranya guru kencing berdiri maka anak muridnya pula akan kencing berlari. Amatlah malang sekiranya perkara ini dibiarkan berlaku kerana negara ini akan dipenuhi oleh golongan sampah-sarap yang boleh mensabotaj kemajuan dan integriti negara dari dalam. Akhirnya Wawasan 2020 yang diuar-uarkan sekian lama untuk menyaksikan Malaysia bangkit sebagai sebuah negara maju yang setanding dalam pelbagai bidang dengan negara Barat yang lain akan berkubur begitu sahaja. Dunia globalisasi pada masa kini juga mengakibatkan pelbagai perubahan yang berlaku di seluruh dunia termasuklah dunia pendidikan. Di Malaysia, perubahan-

perubahan ini turut meningkatkan tahap tekanan dalam kalangan guru terutamanya di sekolah menengah. Hal ini demikian kerana bukan semua guru mampu untuk berubah seiring dengan perubahan tersebut. Perubahan yang dimaksudkan termasuklah dasar baru pendidikan negara yang memberi tumpuan terhadap bidang sains dan teknologi, harapan ibu-bapa dan pelajar yang bertambah tinggi untuk berjaya dalam pelajaran, pertambahan tugas-tugas rasmi guru dan sebagainya.

Menurut Esah Sulaiman (2003), guru merupakan pengurus pembelajaran yang bertanggungjawab untuk merancang pengetahuan, kemahiran dan nilai yang hendak diajar kepada pelajar setiap hari. Ini menunjukkan tanggungjawab guru untuk menyediakan maklumat-maklumat untuk diajar tidak semudah yang disangkakan. Tambahan pula, guru perlu menggunakan maklumat tersebut untuk mengajar para pelajar. Oleh itu, guru perlu bersedia dari segala aspek sepanjang waktu pengajaran bagi memastikan mereka memberi yang terbaik. Boleh dikatakan penyediaan bahan-bahan untuk mengajar dan tugas mengajar pelajar sekolah boleh menyebabkan guru mula merasakan tekanan kerana tugas tersebut perlu dilakukan setiap hari (lima hari seminggu). Tambahan pula, guru perlu memastikan kualiti bahan-bahan pengajaran sentiasa tinggi dan selalu dikemaskinikan bagi membantu mempermudah pemahaman pelajar dalam sesi pengajaran dan pembelajaran.

Selain daripada perkara di atas, guru juga tidak terlepas daripada berhadapan dengan perlakuan dan sikap segelintir pelajar yang kadangkala menyakitkan hati. Antara contoh perlakuan pelajar yang membangkitkan kemarahan guru termasuklah datang lewat ke

kelas, membuat bising ketika sesi pengajaran dan pembelajaran bermula, tidak hadir ke sekolah tanpa alasan munasabah, bersikap biadap dengan guru dan sebagainya. Perkara ini menyebabkan guru mengambil keputusan yang agak drastik dan berasaskan emosi untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan disiplin pelajar. Walaupun tindakan ini adakalanya telah melanggar etika dan tata tertib seorang pendidik, namun kadangkala emosi yang tidak stabil boleh menguasai kekuatan akal fikiran yang waras.

Terdapat banyak contoh sebenarnya yang berkaitan dengan tindakan disiplin yang berdasarkan emosi yang dilakukan oleh para guru. Antaranya ialah kejadian di mana 200 orang pelajar Sekolah Menengah Kebangsaan Bawang Assan di Sarawak telah dihukum dengan cara berendam di dalam sebuah kolam yang kotor oleh Warden Asrama mereka disebabkan masalah disiplin (Utusan Malaysia, 2007). Pada tahun 2006 pula, seorang guru disiplin di sebuah sekolah menengah di Kelantan telah bertindak memukul seorang pelajar berulang kali di kawasan sekolah kerana memakai seluar jeans pada hari terakhir peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) (Berita Harian, 2006). Sementara itu, pada tahun 2008, seorang pelajar Tingkatan Lima di Kuching, Sarawak telah ditumbuk dan ditampar oleh guru disiplin sekolahnya atas tuduhan mencuri wang dan *pendrive* milik rakannya sendiri. Akibat perlakuan guru disiplin tersebut, pelajar terbabit mengalami trauma untuk ke sekolah kerana takut kejadian yang sama akan berulang kembali (Berita Harian, 2008)

Guru bukan sahaja terpaksa berhadapan dengan para pelajar yang bermasalah tetapi juga berhadapan dengan ibu-bapa pelajar yang memberi harapan yang amat tinggi kepada para

guru untuk menjadikan anak-anak mereka cemerlang dalam pelajaran. Hal ini dapat dibuktikan menerusi kajian yang telah dijalankan oleh Unit Kaunseling Jabatan Psikologi, Jabatan Pekhidmatan Awam (JPA) pada tahun 2006 yang mendapati bahawa 83% daripada guru telah mengalami tekanan akibat harapan tinggi yang diletakkan oleh ibu-bapa pelajar yang mengharapkan guru-guru di sekolah boleh membantu untuk menjadikan anak-anak mereka sebagai pelajar yang cemerlang dalam akademik. Dalam kajian yang sama juga menyatakan, kebanyakan daripada ibu-bapa akan melepaskan sepenuhnya tanggungjawab untuk mendidik anak-anak mereka kepada guru sekolah sambil mengharapkan anak mereka akan memperolehi keputusan yang cemerlang di dalam peperiksaan. Ibu-bapa pelajar kebiasaannya akan mengukur kejayaan mutlak seseorang pelajar berdasarkan kecemerlangan akademik semata-mata tanpa mengambilkira aspek-aspek lain yang tidak kurang pentingnya seperti kemahiran dalam bidang vokasional. Akibat daripada harapan yang terlampau tinggi, kebanyakan guru terpaksa menghabiskan banyak masa mereka di sekolah untuk mengadakan kelas-kelas tambahan di luar waktu persekolahan bagi memastikan harapan ibu-bapa dipenuhi (Berita Minggu, 2007).

Bagi pekerja di setiap organisasi, etika kepimpinan seseorang pemimpin atasan memainkan peranan yang penting di dalam memajukan organisasi tersebut. Begitu juga di sekolah, etika kepimpinan pengetua memainkan peranan yang penting di dalam kemajuan dan pembangunan sekolah serta sumber manusianya. Guru sememangnya bergantung harap kepada pengetua untuk memastikan kelancaran pentadbiran di sekolah di samping menjaga kebajikan mereka sebaik-baiknya. Sebagai seorang pemimpin di

sekolah, adalah menjadi tanggungjawab pengetua untuk mempengaruhi kakitangan-kakitangan terutamanya guru dalam melaksanakan tugas-tugas pentadbiran dan akademik secara sukarela dan penuh keikhlasan serta dedikasi di samping mempunyai kualiti disiplin yang tinggi dalam mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Namun, adakalanya di dalam melaksanakan sesuatu program ataupun aktiviti di sekolah, terdapat corak pentadbiran dan tindakan pengetua yang kurang disenangi oleh kakitangan sekolah. Malahan ada di antara program yang diatur bukanlah untuk kemajuan sekolah dan kepentingan pelajar sebaliknya untuk kepentingan peribadi pengetua semata-mata contohnya untuk kenaikan pangkat walaupun program terbabit tidak perlu diadakan. Selain itu, cara berkomunikasi pengetua dengan kakitangan lain juga boleh menimbulkan masalah sekiranya maklumat yang hendak dihebahkan tidak disampaikan menggunakan saluran yang betul menyebabkan tidak semua kakitangan akan mendapat maklumat tersebut. Keputusan-keputusan tentang peraturan dan dasar sekolah yang tidak adil dan kerap berubah juga akan membangkitkan ketidakpuasan hati guru. Adakalanya pengetua akan menyalahgunakan kuasa mereka untuk menghalalkan sesuatu perkara biarpun ianya menyalahi peraturan sekolah dan dibantah oleh guru contohnya mengadakan mensyuarat kakitangan selama berjam-jam lamanya pada setiap hari selepas waktu persekolahan tamat tanpa mengambilkira perasaan guru yang terpaksa berada di sekolah sehari suntuk tanpa rehat yang mencukupi. Selain itu, ada juga pengetua yang menyalahgunakan peruntukan sekolah untuk kegunaan peribadi seperti hanya untuk membesarkan dan mencantikkan pejabat pengetua sahaja walaupun peruntukan tersebut sebenarnya harus digunakan untuk pembangunan fizikal sekolah serta kebajikan kakitangan dan pelajar. Isu ini telah dilaporkan oleh BERNAMA pada 2000, apabila Kementerian Pendidikan akan

mengambil tindakan segera terhadap pengetua yang menyalahgunakan kuasa mereka termasuk yang terlibat dalam rasuah. Hal ini kerana terdapat beberapa kes yang diterima oleh pihak kementerian setiap tahun yang menyebabkan tindakan yang lebih tegas perlu diambil segera. Perkara sebegini sememangnya boleh menimbulkan tekanan terhadap guru kerana mereka akan berasa kurang senang dengan keputusan-keputusan yang dibuat tanpa mengambilkira kebajikan pekerja yang memerlukan latihan, kemudahan dan peralatan yang mencukupi bagi menjalankan tugas dengan lebih cekap. Ada juga di antara pengetua yang menyembunyikan masalah disiplin pelajar dari diketahui umum atas alasan untuk menjaga nama baik sekolah biarpun tindakan tersebut boleh menimbulkan tekanan kepada guru yang terpaksa berhadapan dengan masalah tersebut setiap masa. Menurut laporan BERNAMA pada 1997, Timbalan Menteri Pendidikan berkata bahawa pengetua sekolah yang tidak memberi kerjasama kepada pihak polis di dalam membendung masalah jenayah dalam kalangan pelajar boleh dikenakan tindakan disiplin. Perkara ini berdasarkan kepada masalah jenayah yang semakin menjadi-jadi dalam kalangan pelajar seperti terlibat dengan kongsi gelap, mencuri motosikal dan memeras ugut. Masalah jenayah sebegini bukan sahaja boleh menjatuhkan reputasi sekolah dan guru-guru yang mengajar malahan mengakibatkan keselamatan kakitangan sekolah dan pelajar lain turut terancam. Tindakan-tindakan tidak beretika yang dilakukan oleh pengetua ternyata menjadikan persekitaran sekolah tidak harmoni dan tidak membantu dalam menjaga kebajikan kakitangannya terutamanya guru. Apabila keadaan ini semakin berlarutan, ianya akan menghakis kepercayaan guru terhadap kredibiliti dan ketelusan pengetua terbabit. Akhirnya perasaan hormat guru akan hilang dan mereka akan kehilangan motivasi untuk terus berkhidmat dengan cemerlang.

Selain tugas mengajar dan menyediakan bahan pengajaran dan pembelajaran, guru juga dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas sampingan yang lain seperti tugas-tugas pentadbiran sekolah, contohnya merancang dan menjalankan program serta aktiviti kokurikulum, menjadi penasihat persatuan dan kelab, menjalani kursus yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah ataupun Jabatan Pendidikan Negeri dan sebagainya. Ini telah membuktikan bebanan tugas seseorang guru adalah tinggi kerana terpaksa melakukan pelbagai jenis kerja yang berkaitan dengan akademik, kokurikulum dan pentadbiran sekaligus setiap hari. Tambahan pula, adakalanya tugas-tugas ini perlu diselesaikan pada hari minggu menyebabkan guru tidak mendapat ruang waktu untuk berehat dan bersama dengan keluarga secukupnya.

Namun, kebanyakan daripada kajian yang diperolehi di atas hanya berdasarkan kepada pandangan secara umum dan bersandarkan pada kajian mudah dari laporan akhbar semata-mata. Ianya tidak dilaksanakan secara terperinci dan berbentuk empirikal untuk mendapatkan hasil keputusan yang lebih konkrit. Oleh itu, kajian yang lebih mendalam telah dilakukan oleh penyelidik bagi mendapatkan jawapan yang lebih memuaskan. Apatah lagi tiada kajian yang spesifik dilaksanakan terhadap guru-guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Timur Laut, Pulau Pinang.

Walaupun bagaimanapun, faktor-faktor seperti di atas sedikit sebanyak boleh membawa pada tekanan terhadap guru dan menyebabkan mereka mengambil jalan-jalan tertentu untuk menyelesaikannya. Guru yang tertekan akan melakukan apa sahaja untuk memastikan tekanan yang melanda mereka berakhir. Ini termasuklah melakukan perkara-perkara yang

menyalahi undang-undang dan etika perguruan. Ponteng kerja adalah antara perkara serius yang dilakukan oleh individu-individu yang tertekan. Perkara ini telah dibuktikan melalui pendedahan yang dibuat oleh akhbar (Berita Harian, 2009) iaitu seramai lima peratus daripada keseluruhan penjawat awam di Malaysia terlibat dalam kes ponteng kerja, di mana ada sesetengahnya tidak hadir ke tempat kerja selama tiga bulan. Tambahan pula, menurut laporan akhbar (Berita Harian, 2008) terdapat seorang guru di Perak yang tidak menghadirkan diri ke sekolah selama lebih dari 30 hari tanpa sebarang alasan yang kukuh. Akibat dari perlakuan tersebut, pihak Kementerian Pelajaran akan mengambil tindakan disiplin yang tegas terhadap guru terbabit termasuk memecatnya. Perkara ini dikhuatiri ada kaitannya dengan tekanan kerja yang dihadapi oleh guru seperti yang dinyatakan oleh Ho (1997). Guru yang ponteng kerja akan menyebabkan proses pembelajaran dan pentadbiran di sekolah terganggu untuk satu jangka masa yang panjang. Akibatnya, banyak perkara yang tidak boleh diselesaikan dengan segera seperti kegagalan menghabiskan silibus pengajaran dan kelewatan menganjurkan aktiviti-aktiviti kokurikulum. Selain itu, rancangan pengajaran yang telah ditetapkan juga tidak dapat diikuti lagi kerana telah tersasar dari perancangan asal menyebabkan perancangan yang baru perlu disusun semula. Akhirnya, pelajar-pelajar kelas terbabit juga akan menerima padah apabila mereka tidak mampu menjawab soalan-soalan peperiksaan dengan baik terutamanya peperiksaan besar seperti SPM dan STPM, kesan daripada proses pengajaran dan pembelajaran yang tidak lancar.

Selain daripada ponteng kerja, terdapat juga guru-guru yang berniat untuk berhenti kerja kerana tidak lagi mampu untuk bertahan dalam kerjaya ini. Tekanan-tekanan yang datang dari bebanan tugas yang melampau, etika kepimpinan pihak atasan sekolah dan tahap

disiplin pelajar yang rendah boleh menjadi faktor utama mengapa guru boleh terfikir untuk meninggalkan kerjaya mereka. Isu ini telah disentuh oleh kajian yang dilakukan Erkutlu dan Chafra (2006), iaitu tekanan yang terlampau tinggi boleh mengakibatkan pekerja meletakkan jawatan. Tidak menghairankan sekiranya guru yang memang berhadapan dengan tekanan yang tinggi akan berniat untuk berhenti kerja. Berdasarkan kepada kajian oleh Jesus (2000), yang telah dijalankan di Portugal, lebih daripada 50% daripada guru yang menjawab borang soal selidik mengakui mereka mahu mencari kerja lain akibat tekanan yang berlebihan di sekolah. Adalah menjadi satu kerugian yang besar kepada negara sekiranya kebanyakan daripada guru yang tertekan meneruskan niat mereka untuk berhenti kerja kerana ianya akan mengganggu proses pendidikan di sekolah dan akhirnya yang akan menjadi mangsa sekali lagi ialah para pelajar. Kerajaan juga perlu mengeluarkan kos yang besar dan menghabiskan masa yang panjang untuk melatih guru-guru baru bagi menggantikan kekosongan tersebut.

Secara mudahnya, punca-punca tekanan yang dialami oleh guru tidak boleh dipandang enteng kerana ianya boleh membawa kesan yang jauh lebih dahsyat kepada kemajuan pendidikan negara amnya dan kepada pembangunan pelajar khasnya kerana mereka bakal menjadi pemimpin pada masa depan .

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada pernyataan masalah tadi, penyelidik mendapati belum terdapat kajian yang mengkaji faktor-faktor tekanan dan kesannya ke atas guru-guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Oleh itu, terdapat beberapa

persoalan dalam kajian ini cuba dikaji dan dijawab oleh penyelidik. Persoalan-persoalan kajian yang terlibat adalah :

1. Adakah terdapat hubungan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja?
2. Adakah terdapat hubungan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja?
3. Adakah terdapat hubungan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja?
4. Adakah terdapat hubungan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja?
5. Adakah terdapat hubungan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja?
6. Adakah terdapat hubungan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja?
7. Adakah terdapat pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap ponteng kerja?
8. Adakah terdapat pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap niat untuk berhenti kerja?

1.5 Objektif Kajian

Secara umumnya, objektif kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti punca-punca yang membawa kepada tekanan terhadap guru-guru sekolah menengah kebangsaan yang berada dalam kawasan Daerah Timur Laut, Pulau Pinang dan kesan-kesannya. Manakala objektif-objektif khusus di bawah adalah untuk menjawab persoalan-persoalan kajian di atas :

1. Untuk menentukan hubungan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja.
2. Untuk menentukan hubungan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja.
3. Untuk menentukan hubungan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja.
4. Untuk menentukan hubungan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja.
5. Untuk menentukan hubungan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja.
6. Untuk menentukan hubungan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja.
7. Untuk menentukan pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap ponteng kerja.
8. Untuk menentukan pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap niat untuk berhenti kerja.

BAB 2

Ulasan Karya

2.1 Definisi Tekanan

Perkataan tekanan mula diperkenalkan dalam dunia perubatan oleh Hans Selye pada tahun 1949. Smither (1994), menyatakan bahawa tekanan adalah satu tindakbalas fisiologikal dan psikologikal ke atas permintaan terhadap seseorang. Ini bermaksud, apabila individu telah mendapat permintaan ataupun diberi harapan oleh seseorang maka adalah menjadi tanggungjawab individu tersebut untuk memastikan permintaan dan harapan tersebut tercapai. Dari perspektif yang lain, apabila harapan dan permintaan tersebut tidak dapat dipenuhi sepenuhnya atas sesuatu sebab atau masalah, individu terbabit akan mula berasa tertekan. Perkara ini dapat dibuktikan lagi menerusi Schafer (1992), yang menyatakan bahawa tekanan sebagai kebangkitan minda dan fizikal seseorang dalam memberi tindakbalas kepada sesuatu permintaan terhadap diri seseorang.

Kajian yang telah dijalankan oleh Dunham (1992), ke atas sebanyak 650 orang guru di England mendapati bahawa mereka telah menghadapi tahap tekanan yang serius dan ianya bukan sahaja berlaku ketika mereka masih berada di peringkat awal kerjaya tetapi telah berlarutan sehingga sepanjang perkhidmatan mereka.

Fontana (1989), pula menyatakan bahawa tekanan adalah satu bentuk permintaan yang dibuat ke atas keupayaan untuk menyesuaikan minda dan fizikal serta seterusnya

menjelaskan sekiranya seseorang itu dapat menerima dan menangani permintaan tersebut, maka tekanan tersebut akan mendatangkan kesan yang positif.

Menurut Selye (1956), tekanan bukanlah sesuatu yang buruk secara umumnya dan ianya bergantung kepada cara bagaimana seseorang itu menghadapi tekanan tersebut. Tekanan yang diambil secara positif akan membawa faedah yang lumayan seperti kemampuan untuk berfikir secara kreatif dan menghasilkan kerja yang terbaik, manakala tekanan yang diambil secara negatif pula akan membawa kepada perasaan terhina serta ketidakmampuan untuk meneruskan tugas dengan baik.

Selye (1956), juga percaya bahawa kesan bio-kimia yang terhasil daripada tekanan akan dialami oleh individu yang sedang tertekan tidak kira samada mereka berada dalam situasi yang positif mahupun negatif.

Menurut Lazarus (2009), tekanan adalah satu bentuk keadaan ataupun perasaan yang hadir daripada pengalaman apabila seseorang individu menganggap bahawa permintaan yang diterima oleh mereka adalah begitu tinggi dan tidak mampu untuk mereka penuhi atas sebab kekurangan sumber sosial dan peribadi. Dalam erti kata lain, individu tersebut tidak mampu lagi untuk mengawal sesuatu keadaan ataupun situasi.

Greenberg dan Baron (2000), pula berpendapat bahawa tekanan didefinisikan sebagai tahap emosi yang agak kompleks, reaksi fisiologi dan pemikiran yang saling berkaitan telah membawa kepada permintaan luaran. Greenberg dan Baron merujuk kepada

permintaan sebagai permintaan daripada persekitaran sekeliling sebagai punca *stressors*. Contoh *stressors* ialah permintaan terhadap tugas di tempat kerja, perhubungan interpersonal dengan rakan sekerja, perhubungan dengan isteri atau suami dengan anak-anak dan pemaksaan dalam bersosial.

Bagi Schmidt (dipetik dari Treven & Potocan, 2005), tekanan merupakan satu terma yang biasa digunakan pada setiap hari. Mendengar kepada perkataan tekanan menyebabkan kita berasakan sesuatu yang kurang enak, sesuatu yang tidak baik dan di luar kawalan kita. Walaubagaimanapun, tekanan adalah satu faktor yang membantu manusia mengharungi hidup dalam abad ini. Tekanan selalu dikaitkan dengan punca kemalangan, penyakit, kematian awal, bunuh diri, ketidakpuasan hati dan ketegangan. Tambahan pula, sukar untuk dikira kos kerugian akibat tekanan terhadap ekonomi.

Tekanan telahpun diterima secara umum sebagai mempunyai dua kesan yang berbeza kepada individu, iaitu kesan positif dan kesan negatif. Secara umumnya juga, tahap tekanan yang sederhana dan boleh diterima oleh individu akan membantunya meningkatkan prestasi manakala tahap tekanan yang terlampau tinggi pula akan menyebabkan prestasi seseorang itu menurun (Statt, 2004).

Menurut penulis yang sama juga, apabila kita melihat kepada kesan psikologikal yang berlaku akibat tekanan, kita akan menjumpai terma-terma seperti positif, negatif dan semulajadi digunakan untuk menggambarkan bahawa di dalam psikologi ianya banyak

bergantung kepada persoalan tentang fenomena dan persepsi semulajadi individu mengenai tekanan.

2.2 Bebanan Tugas

Cooper (1988), menegaskan semua jenis dan bentuk kerja merupakan sumber utama yang menyumbang kepada bebanan tugas. Ini mungkin disebabkan kerja yang diberikan adalah tidak sesuai ataupun terlampau banyak sehingga menimbulkan beban kepada pekerja terbabit. Walaupun seseorang individu itu memang berbakat dan cekap di dalam menjalankan tugasnya, dalam masa yang sama beban kerja yang melampaui batas akan menyebabkan prestasi kerjanya menurun dengan mendadak akibat kepenatan fizikal dan mental yang boleh membawa kepada penyakit-penyakit tertentu seperti sakit jantung, darah tinggi dan sebagainya.

Menurut Burke (1988), keadaan fizikal seperti bunyi bising, keadaan tempat kerja yang sempit dan terlalu ramai orang berada di tempat kerja ataupun kekurangan ruang untuk privasi boleh dihubungkan dengan tekanan.

Menurut Nelson dan Burke (2000), faktor-faktor peranan seperti kekurangan kuasa, kabur dengan peranan dan tanggungjawab kerja yang sebenar dan peranan di dalam konflik akan memberi tekanan di tempat kerja. Manakala bagi Sparks dan Cooper (1999), konflik yang berlaku di rumah dan di tempat kerja akan memberi kesan kepada perhubungan peribadi seseorang di mana ianya akan menyebabkan seseorang berasa tertekan. Tambah mereka, kualiti persekitaran sosial di tempat kerja juga akan membawa kepada tekanan.

Menurut Fletcher (1988), tekanan di tempat kerja bukanlah suatu fenomena yang terencil, sebaliknya ianya merupakan sesuatu yang biasa berlaku. Ini kerana, semua pekerja yang sedang bekerja akan mengalami tekanan kerja tidak kira di mana sahaja organisasi tempat mereka bekerja samada di sektor awam mahupun swasta. Menurut DeFrank dan Ivancevich (1998), serta Sparks dan Cooper (1999), terdapat beberapa aspek dalam pekerjaan yang boleh menjurus ke arah tekanan. Aspek-aspek kerja itu sendiri boleh menjadi tekanan kepada pekerja di mana ianya juga dipanggil sebagai bebanan tugas.

Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor, Millet dan Cooper (2005), menyatakan bahawa jumlah tekanan yang dialami seseorang di tempat kerja terhasil daripada perhubungan dengan faktor-faktor seperti jenis kerja, kewujudan *job stressor*, jumlah sokongan yang diterima di tempat kerja dan di rumah serta mekanisme-mekanisme yang digunakan mereka untuk menangani tekanan.

Kajian yang dilakukan oleh Kenneth (1996), mendapati kebanyakan daripada pengetua sekolah di Tennessee, Amerika Syarikat mengakui bahawa bebanan tugas yang dihadapi mereka di tempat kerja telah menyebabkan berlakunya tekanan. Sebanyak 78% daripada responden mengatakan tahap tekanan mereka berada di tahap paling tinggi dan 70% responden lagi mengakui punca utama tekanan tersebut adalah disebabkan bebanan tugas

Bebanan tugas yang melampau dalam sesuatu bidang pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja-pekerja sesebuah organisasi mampu memberi kesan yang negatif bukan sahaja

terhadap pekerja yang terlibat tetapi juga kepada organisasi itu sendiri (Sanders, 1992). Dalam konteks sekolah, guru yang terpaksa melaksanakan pelbagai tugas yang berkaitan dengan akademik, pentadbiran dan kokurikulum menyebabkan masa mereka lebih banyak dihabiskan di tempat kerja berbanding di rumah. Mereka bukan sahaja bergelut untuk menyiapkan tugas masing-masing di sekolah mengikut jadual yang ditetapkan malahan perlu memastikan tugas-tugas di rumah dan tugas-tugas sosial juga berjalan lancar terutamanya bagi yang sudah berkeluarga ataupun yang terlibat dalam aktiviti sosial. Apabila terlalu banyak masa ditumpukan di tempat kerja, maka tugas-tugas di rumah dan di luar rumah tidak berjalan dengan lancar akibat kekangan tadi. Jaafar Muhammad (2003), menyatakan kebanyakan individu bekerja selama 45 jam dalam masa seminggu. Baki masa yang selebihnya pula sepatutnya digunakan untuk mengukuhkan perhubungan sosial dengan masyarakat setempat, ini termasuklah berkomunikasi, menyelesaikan masalah dan melakukan aktiviti bersama ahli keluarga, jiran tetangga, rakan-rakan mahupun ahli-ahli bagi persatuan ataupun kelab yang disertai mereka. Sekiranya guru tidak mempunyai masa yang cukup untuk dihabiskan bersama masyarakat setempat, mereka akan membawa masalah-masalah di luar pejabat ke sekolah untuk diselesaikan. Perkara ini seterusnya akan mengganggu pula komitmen mereka terhadap tugas-tugas hakiki di sekolah.

2.3 Etika Kepimpinan

Menurut Ramaiah (1999), kepimpinan adalah satu fenomena yang melibatkan suatu proses bagi manusia menggunakan kemahiran akal fikiran dan potensinya yang melibatkan keupayaan, kebolehan dan kebijaksanaan bagi seseorang untuk memerintah,

mengarah, mendorong ataupun untuk mempengaruhi. Ini bermakna, kepimpinan akan dipertanggungjawabkan kepada seorang pemimpin untuk memastikan kesemua sumber yang ada digunakan sepenuhnya bagi mencapai sesuatu objektif yang telah ditetapkan.

Kepimpinan etika pula dalam konteks pendidikan menurut Beck dan Murphy (1997), adalah untuk memasukkan etika sebagai satu perspektif yang membawa kepada persepsi, karekter dan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu perkara. Penulis yang sama juga mengatakan etika bukan semata-mata mengenai pembuatan keputusan menggunakan prinsip-prinsip yang berbentuk objektif tetapi lebih memfokuskan kepada keadaan hidup yang bermoral dalam situasi tertentu. Ini bermaksud etika merupakan karekter dalam diri seseorang di mana nilai-nilai moral yang wujud akan membawa kepada amalan dan perlakuan dalam kehidupan peribadi mahupun dalam bidang profesional mereka. Karekter ini yang akan mempengaruhi mereka di dalam menyelesaikan dilema-dilema moral yang dihadapi pada keadaan semasa. Sebagai contoh, seseorang yang minum arak akan dipandang sebagai orang yang tidak bermoral kerana meminum arak boleh membawa kepada pelbagai gejala negatif seperti mengganggu ketenteraman awam dan merosakkan harta-benda.

Noddings (1984), pula memfokuskan etika kepimpinan ini kepada penjagaan hubungan sesama manusia iaitu sentiasa berbaik sangka dan mengelak dari berkonfrontasi sesama sendiri kerana ianya akan membawa kepada perpecahan dalam sesuatu hubungan. Apabila perpecahan berlaku maka tidak akan wujud kesepakatan ataupun kerjasama dalam organisasi di mana akhirnya pihak-pihak yang bertelagah ini sama-sama akan

mengalami kerugian. Isu yang cuba disampaikan oleh penulis tersebut ialah kepimpinan seseorang pemimpin tidak akan mempunyai apa-apa nilai sekiranya beliau tidak menjaga hubungannya dengan pekerja-pekerja bawahan. Dalam erti kata lain, pekerja-pekerja beliau tidak akan menghormatinya sebagai seorang pemimpin.

Dalam konteks sekolah menengah, seseorang pemimpin itu dikenali sebagai pengetua. Pentadbiran sekolah yang dipimpin oleh seseorang pengetua pada hari ini semakin mencabar disebabkan perubahan persekitaran sosial dan demografik penduduk yang menyebabkan mereka perlu mempunyai kepakaran, kecekapan dan pengalaman dalam mentadbir yang berkualiti tinggi. Tanpa semua asas tersebut, sekolah tidak mungkin akan menjadi sebuah institusi pendidikan yang boleh menjana ilmuan-ilmuan bertaraf tinggi. Seperti yang diperkatakan oleh Ubben dan Hughes (1987) bahawa kepimpinan di sekolah yang akan menentukan sama ada sekolah tersebut akan menjadi sebuah sekolah yang bertaraf biasa ataupun luar biasa. Ini menunjukkan kepimpinan pengetua dalam menentukan hala tuju sekolah mestilah dilakukan secara beretika. Levin dan Lockhead (1993), sendiri mengakui bahawa hanya pengetua itu sahaja yang boleh membuat perubahan dalam memajukan sekolah mereka. Sekiranya kualiti kepimpinan pengetua adalah rendah, tidak mungkin mereka mampu untuk menjadikan sesebuah sekolah itu maju dan membangun dengan jayanya. Boleh dikatakan bahawa pengetua yang memimpin dengan beretika adalah pengetua yang cemerlang.

Sebenarnya terdapat beberapa gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin bagi memastikan objektif sesuatu organisasi itu tercapai. Walaubagaimanapun, apabila ada di

antara pemimpin ini yang tidak memimpin dengan baik ataupun secara beretika maka pekerja akan menjadi mangsa tekanan. Menurut Carlopio et al. (1997), perlakuan sesetengah pemimpin organisasi juga boleh mendorong kepada tekanan di tempat kerja.

Menurut kajian yang telah dijalankan oleh Blaya (2003), mendapati bahawa guru-guru di Perancis mengakui bahawa mereka kurang berkomunikasi dan kekurangan sokongan dari pihak atasan sekolah mereka. Mereka juga mengakui tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pengetua sekolah disebabkan pelbagai halangan dan kesukaran yang dihadapi. Ini disebabkan pengetua yang mengamalkan kerehuan birokrasi yang teruk menyebabkan guru perlu melalui beberapa peringkat hierarki di sekolah terlebih dahulu sebelum boleh bertemu dengan pengetua mereka.

Ini menunjukkan pemimpin juga memainkan peranan di dalam memberikan tekanan kepada pekerja menerusi sikap dan tindakan mereka. Pemimpin yang tidak beretika biasanya akan menyalahgunakan kuasanya untuk kepentingan diri sendiri. Ada juga pemimpin yang tidak mesra dengan pekerja dan bersikap sombong. Sikap sebegini ternyata membawa kesan yang negatif kepada organisasi apabila pekerja berasa diri mereka tidak dihargai oleh pemimpin. Komunikasi serta perhubungan di antara pemimpin dan pekerja juga tidak akan berlangsung dalam keadaan yang mesra kerana sudah terdapat perasaan yang tidak enak di antara mereka.

2.4 Disiplin Pelajar

Masalah disiplin pelajar di sekolah pada hari ini berada pada paras yang agak serius walaupun kadangkala kenyataan ini telah ditolak oleh pihak-pihak tertentu. Guru yang

mengajar kerap kali berhadapan dengan situasi sebegini dan adalah menyedihkan apabila masalah ini masih lagi belum mampu diselesaikan sepenuhnya.

Menurut Olivia (dipetik daripada Abdullah Sani, 2005), disiplin bermaksud kawalan diri, kawalan dari luar, patuh kepada pihak yang berkuasa serta cara untuk menetapkan hukuman ataupun peraturan. Oleh kerana itu apabila terdapat kalangan pelajar yang menghadapi masalah disiplin, ini bermakna mereka tidak lagi mampu untuk mengawal diri apatah lagi patuh kepada peraturan dan pihak yang berkuasa lalu mereka sepatutnya dikenakan hukuman atas segala kesalahan yang mereka lakukan.

Perlanggaran disiplin oleh pelajar menunjukkan mereka sedang menghadapi sesuatu masalah dan mereka perlu melakukan sesuatu secara kekerasan untuk menenangkan kembali jiwa mereka. Perkara ini dapat dibuktikan melalui Tattum (1986), apabila terdapat para pelajar yang sengaja melakukan perkara yang tidak baik (*devian*) sebagai satu bentuk menyemulajadikan semula interaksi mereka. Apa yang cuba diperkatakan oleh Tattum ialah hanya dengan melakukan kesalahan sahaja sebagai satu-satunya alternatif bagi membolehkan pelajar-pelajar ini melepaskan segala perasaan yang terpendam di jiwa. Antara perkara-perkara negatif yang dilakukan mereka termasuklah memaki-hamun orang lain termasuk guru mereka dengan kata-kata kesat, menghisap rokok ataupun dadah, membuli pelajar lain, bergaduh, terlibat dalam kongsi gelap dan sebagainya. Perkara sebegini terjadi mungkin disebabkan oleh percampuran pelbagai jenis pelajar yang berbeza dari segi latarbelakang di dalam sebuah sekolah yang sama, di mana ianya akan membawa kepada pertembungan pandangan, pemikiran dan gaya hidup

yang ternyata berbeza. Masalah akan mula timbul apabila pelajar-pelajar ini tidak mampu untuk berhubungan dan menyesuaikan diri dengan persekitaran sekolah ataupun kelas lalu mereka mula hendak melepaskan diri. Menurut Abdul Rahman Abdul Aziz (2000), komunikasi yang tidak berkesan akan menimbulkan jurang yang besar di antara manusia. Jurang ini seterusnya akan menimbulkan perasaan tidak puas hati dalam diri pelajar-pelajar ini, lalu mereka akan melakukan sesuatu untuk melampiaskan perasaan tersebut.

Kajian yang telah dijalankan oleh Withney dan Smith (1993), mendapati bahawa di England, perlakuan membuli berlaku sebanyak 10 % di sekolah rendah dan empat peratus di sekolah menengah. Di Scotland pula, kajian yang dijalankan oleh Mellor (1990), mendapati empat peratus daripada pelajar sekolah mengakui mereka telah membuli rakan sekolah mereka manakala enam peratus lagi pelajar mengakui mereka telah dibuli.

Apabila guru memasuki kelas yang bermasalah, maka mereka akan sentiasa terbayang-bayangkan sikap dan perlakuan pelajar-pelajar sebegini sehinggakan kadangkala menimbulkan trauma pula kepada guru tersebut. Menurut Nogueira (dipetik dari Jesus & Conboy, 2001), kebiasaannya guru akan berfikir secara negatif apabila berhadapan dengan pelajar, contohnya “Aku bosan dengan kelakuan pelajar ini”. Pemikiran sebegini sebenarnya banyak dipengaruhi oleh sikap para pelajar yang bermasalah seperti ponteng kelas, bergaduh, malas membuat kerja sekolah, membuat bising dan sebagainya. Apabila guru berhadapan dengan perkara yang sama setiap kali sesi pengajaran bermula, maka mereka akan berasa tertekan dengan keadaan tersebut. Dengan ini, guru kadangkala akan mengambil jalan mudah dalam menyelesaikan masalah disiplin pelajar seperti

menengking pelajar dan tidak menghadirkan diri ke kelas terbabit. Maka guru perlu mengubah cara pemikiran mereka daripada berburuk sangka dengan pelajar terbabit kepada berbaik sangka seperti yang dinyatakan oleh Jesus dan Conboy (2001) iaitu sentiasa berfikir positif dengan menyatakan kepada diri sendiri bahawa “Aku boleh mengubah kelakuan pelajar ini”. Ini bermaksud, pemikiran positif boleh membawa kepada keadaan yang lebih menyenangkan guru tersebut kerana dia tidak akan berasa tertekan apabila terpaksa mengajar kelas-kelas yang mempunyai pelajar-pelajar yang bermasalah. Sebaliknya pula, guru akan berasa lebih bersemangat serta bermotivasi untuk masuk ke dalam kelas pelajar yang bermasalah kerana yakin dengan diri mereka bahawa mereka mampu untuk mengubah perlakuan buruk pelajar-pelajar tersebut.

2.5 Ponteng Kerja

Menurut Cascio (2005), ketidakhadiran bermaksud apa-apa sahaja kegagalan seseorang pekerja daripada melaporkan diri ataupun tidak berada di tempat kerja mengikut masa yang telah ditetapkan atas apa alasan sekalipun. Ini menunjukkan apabila seseorang pekerja itu tidak datang ke pejabat pada waktu bekerja maka mereka dianggap sebagai tidak hadir. Sekiranya seseorang pekerja tidak hadir tanpa sebarang sebab yang munasabah, ianya boleh dianggap sebagai ponteng kerja. Perkara yang sama boleh diperkatakan kepada pelajar sekolah yang tidak ke kelas ataupun sekolah pada waktu persekolahan tanpa sebarang alasan, mereka juga akan dianggap sebagai ponteng sekolah. Dalam konteks guru pula, diakui terdapat segelintir dari guru yang terlibat dalam gejala ponteng ini disebabkan sebab-sebab tertentu. Menurut Randolfi (1996), salah satu daripada kesan tekanan yang terlalu tinggi dalam kalangan pekerja boleh mengakibatkan

pelbagai kesan seperti psikologi, fizikal, tingkahlaku dan organisasi di mana salah-satu daripada kesan organisasi ialah ianya membawa kepada ketidakhadiran pekerja. Disebabkan kerjaya guru yang mencabar sudah pastinya mereka akan berhadapan dengan pelbagai jenis tekanan sepanjang berada di sekolah. Akibat daripada tekanan yang dihadapi, tidak mustahil bagi seseorang guru bertindak untuk ponteng kerja seiring dengan kenyataan Randolfi. Kemungkinan guru bertindak demikian supaya mereka berada jauh dari sekolah dan segala tekanannya untuk mendapatkan ketenangan jiwa.

Perkara ini turut disokong oleh Ho (1997), yang mengatakan tekanan di dalam organisasi semakin merisaukan pengamal pengurusan kerana memberi kesan terhadap keberkesanan perjalanan sesebuah organisasi. Penulis ini juga mengatakan, punca utama untuk pekerja bertindak tidak menghadirkan diri ke tempat kerja adalah disebabkan masalah psikologi akibat tekanan kerja. Ketidakhadiran pekerja boleh membawa masalah yang serius kepada organisasi lebih-lebih lagi apabila ianya berlaku secara kerap. Segala aktiviti organisasi akan tergendala kerana mereka yang dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan tugas tersebut tidak mampu untuk menyelesaikannya mengikut perancangan yang telah dibuat. Kegagalan pekerja menyiapkan tugas mereka mengikut jadual akan turut mengganggu kelancaran tugas pekerja lain dalam organisasi. Bagi jangka masa panjang, organisasi akan menjadi semakin lemah kerana tidak mempunyai kekuatan untuk membangun serta bersaing angkara sumber manusianya yang kerap ponteng kerja. Perkara yang sama boleh berlaku ke atas sekolah jikalau guru-gurunya sering mengamalkan perlakuan negatif ini. Ketiadaan guru ketika khidmat mereka ditagih akan menjadikan pelajar hilang punca kerana kebergantungan mereka terhadap guru

untuk mendapatkan ilmu. Prestasi pelajar dalam peperiksaan juga akan menurun apabila guru gagal untuk menghabiskan silibus pengajaran seperti yang terkandung dalam rancangan pengajaran mereka. Aktiviti-aktiviti kokurikulum juga tidak akan berjalan dengan lancar tanpa kehadiran guru untuk memberi khidmat nasihat dan panduan berguna kepada persatuan dan kelab. Pentadbiran sekolah juga turut bergerak perlahan kerana tidak mendapat kerjasama penuh daripada guru yang bertindak “menghilangkan diri” dalam memastikan segala laporan, kertas kerja dan data pelajar dihantar tepat pada waktunya untuk memudahkan pihak sekolah membuat perancangan tahunan.

Menurut Fletcher (1988), tekanan di tempat kerja bukanlah suatu fenomena yang terencil, sebaliknya ianya merupakan sesuatu yang biasa berlaku. Kenyataan ini membuktikan bahawa guru juga menerima tekanan di sekolah di mana ianya bukanlah satu perkara yang luar biasa. Sesiapa sahaja yang sedang berada dalam keadaan tertekan sanggup melakukan apa sahaja untuk memastikan mereka dapat keluar dari keadaan tersebut. Bagi guru yang sedang tertekan, tidak mustahil mereka akan terfikir untuk ponteng kerja.

2.6 Niat Untuk Berhenti Kerja

Boleh dikatakan, sebab tekanan yang melanda guru pada hari ini berlaku kerana kurangnya pengetahuan guru di dalam kaedah-kaedah untuk berhadapan dan menangani tekanan yang berlaku di sekolah terutamanya di sekolah menengah yang lebih berat lagi bebanan tugas guru. Kekurangan pengetahuan tentang kaedah-kaedah mengurus tekanan telah membawa guru-guru ini berada dalam keadaan yang serba-salah kerana tidak

mengetahui kaedah apakah yang paling sesuai untuk digunakan bagi meredakan perasaan tertekan. Apabila masalah ini dibiarkan berterusan tanpa sebarang jalan penyelesaian diambil maka para guru akan mula terfikir untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak lagi relevan dengan kerjaya mereka kerana merasakan jawatan sebagai seorang guru adalah memeningkan kepala dan tidak menyeronokkan langsung. Ini selaras dengan saranan Jesus bahawa guru yang tidak bersedia untuk berhadapan dengan tekanan akan bertindak meninggalkan kerjaya sebagai seorang guru dan melakukan kerja-kerja lain yang tidak berkaitan dengan dunia pendidikan (dipetik dari Jesus & Conboy, 2001). Menurut penulis yang sama juga, telah mengatakan bahawa dalam kajian yang telah dijalankan di Portugal, lebih daripada 50% daripada guru yang menjawab borang soal selidik mengakui mereka mahu mencari kerja lain akibat tekanan yang berlebihan di sekolah. Oleh sebab itu, adalah penting untuk guru mengetahui dan mempraktikkan kaedah-kaedah menangani tekanan dengan berkesan bagi mengelakkan tekanan tersebut menjadi semakin besar yang akhirnya akan memberi kesan yang negatif terhadap guru tersebut.

Menurut Jesus & Conboy (2001), motivasi guru adalah agenda penting yang perlu dititikberatkan oleh pemimpin dan pentadbir pendidikan. Hal ini kerana tahap motivasi guru akan memberi kesan kepada tahap motivasi pelajar juga. Guru yang tidak bermotivasi akan mengajar dalam keadaan yang lemah dan tidak bersemangat, maka pelajar yang berada di dalam kelas tersebut juga akan terikut-ikut dengan rentak yang dipamerkan oleh guru mereka. Sekiranya guru mampu menguruskan tekanan mereka, maka motivasi mereka akan meningkat semula dan mereka tidak akan melakukan

perkara-perkara yang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang guru yang bertanggungjawab.

Sekiranya guru gagal untuk mempelajari cara-cara untuk menangani tekanan, maka mereka boleh dianggap sebagai gagal di dalam kerjaya mereka kerana mereka tidak mampu untuk menjalankan tugas serta tanggungjawab mereka dengan berkesan. Hal ini dinyatakan sendiri oleh Overland (2004), bahawa tekanan akan memberi kesan kepada prestasi pengajaran guru, di mana pelajar yang belajar dengan guru yang mengalami tekanan akan mengalami masalah prestasi pembelajaran yang bukan disebabkan oleh salah pelajar itu sendiri. Finlayson (2003), juga menyokong pernyataan di atas berdasarkan kajiannya yang menyatakan sekiranya masalah keadaan guru tidak bertambah baik, maka ianya akan memberi kesan yang negatif terhadap tahap pendidikan dan pengalaman pengajian para remaja di Scotland

Menurut Erkutlu dan Chafra (2006), tekanan yang terlampau tinggi boleh mengakibatkan pekerja meletakkan jawatan dan ini akan memberi kesan dari segi peningkatan kos untuk melatih pekerja baru dan dalam masa yang sama cuba mengekalkan kualiti kerja para pekerja sedia ada. Sesungguhnya apabila kebanyakan daripada guru telah mengambil keputusan untuk bersara lebih awal dari jangka masa yang sepatutnya, ianya bukanlah satu perkara yang luar biasa pada hari ini. Pelbagai masalah dan cabaran yang terpaksa dihadapi oleh insan yang bergelar guru pada masa kini, daripada disiplin pelajar yang semakin teruk sehinggalah kepada dasar pendidikan yang terlalu kerap diubah oleh pihak kementerian.

Bagi memastikan motivasi para guru ini dapat dipertingkatkan semula, Menurut Jesus dan Conboy (2001), mengatakan bahawa program motivasi yang tersusun mampu untuk membantu para guru menjalankan tugas mereka dengan penuh keyakinan dan kepuasan. Ianya bermaksud, program-program motivasi ini mampu untuk membina semula semangat para guru yang hilang disebabkan kemelut tekanan. Jesus dan Conboy (2000) juga mengatakan, program pendidikan guru telah menunjukkan keberkesanan di dalam meningkatkan kembali motivasi para guru. Hal ini telah membuktikan bahawa program motivasi yang baik mampu memberi kesan yang positif kepada guru di dalam meneruskan kerjaya mereka dalam bidang pendidikan.

BAB 3

Metodologi Penyelidikan

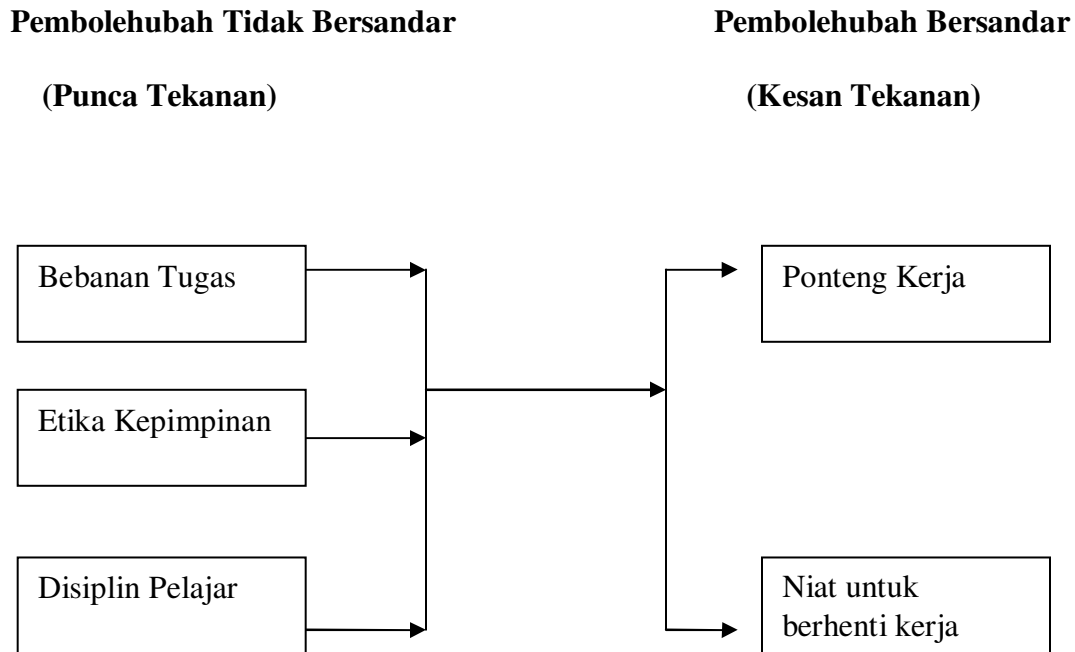
3.1 Pendahuluan

Setiap kajian yang hendak dihasilkan mestilah melalui proses-proses tertentu bagi memastikan kesahihan sesuatu maklumat yang dimasukkan. Barulah sesebuah kajian itu boleh menjadi sebuah kajian yang boleh dipercayai dan diharapkan. Ianya juga bagi menjamin kaedah-kaedah yang digunakan oleh seseorang pengkaji itu adalah sesuai dengan pembolehubah-pembolehubah yang dikaji serta hipotesis-hipotesis yang digunakan di dalam kajian ini. Dalam bab Metodologi, penyelidik akan menerangkan tentang kaedah-kaedah yang digunakan bagi menyelesaikan kajian ini.

3.2 Kerangka Teori

Bagi kerangka teori kajian ini, pembolehubah tidak bersandar merujuk kepada faktor punca-punca yang menyebabkan tekanan kepada guru sekolah menengah kebangsaan. Faktor-faktor punca tekanan yang dikaji ialah bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar. Manakala untuk pembolehubah bersandar pula, penyelidik telah merujuk kepada kesan-kesan yang dihadapi oleh guru apabila mereka mengalami tekanan. Faktor-faktor kesan tekanan yang dikaji ialah ponteng kerja dan niat untuk berhenti kerja. Bentuk kerangka teori ini boleh dilihat pada rajah di bawah :

Rajah 3.1 Kerangka Teori Kajian



3.3 Rekabentuk Kajian

Kajian ini telah menggunakan rekabentuk kajian deskriptif. Rekabentuk kajian yang telah digunakan ini sesuai digunakan untuk mendapatkan maklumat-maklumat dan keterangan-keterangan asas mengenai punca-punca dan kesan-kesan tekanan dalam kalangan guru di sekolah menengah. Kajian berbentuk deskriptif ini merupakan satu bentuk kajian yang berobjektif untuk menerangkan keadaan semasa sesuatu perkara yang berlaku. Penyelidik telah menggunakan kaedah soal-selidik bagi mendapatkan jawapan kepada soalan-soalan penyelidikan.

Selain daripada itu, penyelidik juga telah menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif di mana menurut Sekaran (2000), secara umumnya kajian kuantitatif adalah mendapatkan data melalui soalan-soalan berstruktur. Melalui kaedah ini penyelidik dapat mengukur

hubungan dan pengaruh antara pembolehubah-pembolehubah yang terdapat dalam hipotesis-hipoteis yang dibina dalam kajian ini.

3.4 Populasi dan Persampelan Kajian

Populasi kajian adalah sekumpulan sasaran yang hendak dikaji oleh seseorang penyelidik. Populasi pula adalah sekumpulan objek samada yang bernyawa ataupun tidak yang akan menjadi subjek kepada kajian ini.

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah kebangsaan di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Terdapat seramai 1,849 orang guru yang bertugas di sekolah menengah kebangsaan di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 320 orang guru sekolah menengah telah dipilih sebagai sampel. Dalam hubungan ini, persampelan jenis rawak mudah telah digunakan. Menurut Sekaran (2000), sampel rawak mudah mempunyai tahap *bias* yang terendah dan menawarkan tahap generalisasi yang paling tinggi. Penyelidik telah mengedarkan sebanyak 320 borang soal-selidik kepada guru-guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut secara rawak. Sebanyak 125 sampel diperlukan oleh penyelidik dalam kajian ini. Jumlah sampel sebanyak ini adalah berdasarkan kepada jadual pungutan data yang dicadangkan oleh Sekaran (2000), bagi memastikan sampel yang dikutip menepati keperluan penyelidikan.

3.5 Tempat Kajian

Mengikut peta daerah yang dikeluarkan oleh Pejabat Daerah dan Tanah bagi Daerah Timur Laut Pulau Pinang, daerah ini terdiri daripada sembilan buah kawasan utama iaitu Batu Feringgi, Tanjung Tokong, Tanjung Bunga, Ayer Itam, Bukit Bendera, Georgetown, Jelutong, Gelugor dan Pulau Jerejak.

Kajian ini telah dijalankan di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Mengikut data yang telah dikeluarkan oleh Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, terdapat sebanyak 109 buah sekolah menengah milik kerajaan dan di bawah bantuan kerajaan di seluruh negeri Pulau Pinang. Daripada jumlah tersebut, Daerah Timur Laut mempunyai sebanyak 38 buah sekolah menengah. Penyelidik telah menjalankan kajian di beberapa buah sekolah menengah di kawasan sekitar Daerah Timur Laut yang dipilih secara rawak.

Kajian ini telah dijalankan di kawasan Daerah Timur Laut kerana lokasi sekolah-sekolahnya yang betul-betul terletak di kawasan bandar. Sepertimana yang diberitahu dalam bab 1, kawasan bandar merupakan kawasan paling tinggi situasi tekanannya. Bukan lagi menjadi satu rahsia bahawa tahap tekanan tinggi yang dirasakan di kawasan bandar adalah disebabkan oleh faktor-faktor tertentu seperti demografik, geografik dan gaya hidup yang berbeza sama sekali dengan kawasan perkampungan atau pedalaman. Perkara ini dapat dibuktikan mengikut kajian yang dilakukan oleh Smith dan Tay (1990), apabila mereka mengatakan keadaan persekitaran tempat tinggal di bandar menyebabkan tekanan yang tinggi kepada penduduk-penduduknya akibat penempatan yang sesak dan

sempit seperti di rumah pangsa ditambah pula dengan kesesakan jalan raya yang perlu dihadapi oleh penduduk hampir setiap hari untuk pergi ke pejabat atau ke sekolah.

Premis-premis perniagaan begitu banyak tertumpu di kawasan ini termasuk dari luar negara seperti Tesco dan Tesco Extra. Boleh dikatakan juga kawasan ini sedang membangun dengan begitu pesat dengan terbinanya bangunan-bangunan moden dan pembukaan kawasan-kawasan perumahan dan perniagaan yang baru seperti di Sungai Dua, Batu Uban, Bukit Jambul dan Bukit Gambir. Di samping itu, ianya juga terletak di lebuhraya yang begitu strategik kerana terletak di tengah-tengah kawasan laluan transit dari Georgetown ke Bayan Lepas melalui Lebuhraya Jelutong Express, dan ke Seberang Perai melalui Jambatan Pulau Pinang. Di sini juga terletaknya institut pengajian tinggi awam kebanggaan negara, Universiti Sains Malaysia yang merupakan universiti awam pertama di Malaysia yang dianugerahkan gelaran *APEX University* dan di sini juga terletaknya Maktab Perguruan Persekutuan yang merupakan antara pusat latihan guru terawal di Malaysia.

3.6 Ujian Reliabiliti & Validiti

Terdahulu daripada itu, penyelidik telah menjalankan kajian rintis di beberapa buah sekolah menengah di daerah Timur Laut, Pulau Pinang terhadap sebanyak 50 orang responden yang terdiri daripada guru-guru sekolah menengah. Hasil daripada kajian rintis ini menunjukkan ujian reliabiliti terhadap item-item yang telah dirangka adalah seperti berikut :

Jadual 3.1 Hasil Ujian Reliabiliti

Pembolehubah	Cronbach Alpha
Bebanan Tugas	0.60
Etika Kepimpinan	0.90
Disiplin Pelajar	0.60
Ponteng Kerja	0.60
Niat Untuk Berhenti Kerja	0.60

Berdasarkan **Jadual 3.1**, didapati etika kepimpinan melebihi 90% dari segi tahap reliabilitinya. Lain-lain pembolehubah iaitu beban kerja, disiplin pelajar, ponteng kerja dan niat untuk berhenti kerja masing-masing hanya mencapai tahap 60% reliabiliti. Menurut Loewenthal (2001), alfa pada 0.8 atau lebih dianggap sebagai baik dan 0.7 atau lebih adalah memuaskan. Walaubagaimanapun sebagaimana yang ditambah oleh penulis berkenaan, bagi tahap alfa pada 0.6111, walaupun ianya tidaklah memuaskan, tetapi penulis yang berkenaan menegaskan ianya tetap boleh diterima dalam sesuatu penyelidikan.

Mengenai ujian validiti pula, penyelidik menggunakan kaedah *content validity*, di mana ini telah melibatkan beberapa orang pakar dalam bidang yang berkenaan untuk meneliti dan mengesahkan item-item yang digunakan dalam borang soal-selidik.

3.7 Subjek Kajian

Populasi kajian ini ialah guru sekolah yang sedang mengajar di sekolah-sekolah menengah kebangsaan di kawasan Gelugor di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Sebanyak 130 borang soal-selidik telah diedarkan di sekitar sekolah-sekolah menengah di

Daerah Timur Laut, namun daripada jumlah tersebut hanya 101 borang soal-selidik telah berjaya dikembalikan semula kepada penyelidik.

3.8 Instrumentasi

Kajian ini menggunakan satu set borang soal selidik yang diberikan kepada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah di kawasan Gelugor, Daerah Timur Laut Pulau Pinang. Set borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A mengenai Maklumat Peribadi Responden, Bahagian B (Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan) dan di Bahagian C (Soalan-Soalan Mengenai Kesan-Kesan Daripada Tekanan). Borang soal selidik ini telah dibentuk oleh penyelidik sendiri hasil daripada pembacaan artikel-artikel dari jurnal, pengalaman kerja dalam bidang akademik dan pemerhatian yang dibuat di beberapa buah sekolah menengah.

3.8.1 Bahagian A : Maklumat Peribadi Responden

Bahagian ini mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan maklumat peribadi (demografik) responden. Perkara-perkara yang ditanya dalam bahagian ini ialah bangsa, agama, jantina, umur dan taraf perkahwinan. Semua responden adalah dikhendaki untuk menandakan (/) pada ruang yang disediakan mengikut kesesuaian.

3.8.2 Bahagian B : Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan

Bahagian ini mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan punca-punca yang membawa kepada tekanan. Terdapat sebanyak 15 soalan yang ditanya dalam bahagian ini di mana ianya telah dibahagikan kepada tiga kumpulan punca tekanan iaitu bebanan

tugas, etika kepemimpinan dan disiplin pelajar. Responden telah diminta untuk menandakan pada tempat kosong yang mewakili maklumbalas mereka terhadap setiap pernyataan yang dikemukakan mengikut skala likert lima mata seperti jadual di bawah:

Jadual 3.2 Petunjuk Skala Likert Lima Mata

Kenyataan	Mata
Amat Tidak Bersetuju	1
Tidak Bersetuju	2
Berkecuali	3
Bersetuju	4
Amat Bersetuju	5

3.8.3 Bahagian C : Soalan-Soalan Mengenai Kesan Tekanan

Bahagian ini mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan kesan-kesan yang dirasai akibat tekanan. Format yang digunakan dalam bahagian ini adalah sama seperti di bahagian B iaitu terdapat 10 buah soalan yang ditanya dan dibahagikan kepada dua kumpulan. Dua kumpulan ini ialah ponteng kerja dan berniat untuk berhenti kerja. Responden juga perlu menjawab dengan cara yang sama seperti di bahagian B iaitu menanda pada tempat kosong yang diwakili oleh skala likert lima mata.

3.9 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada objektif kajian, hipotesis kajian ini telah disusun untuk mengetahui sama ada terdapat hubungan di antara punca tekanan dan kesannya terhadap guru.

Hipotesis null perlu ditolak dalam kajian ini bagi memastikan hubungan di antara punca dan kesan benar-benar wujud. Hipotesis yang disusun ini adalah seperti di bawah :

- H01 - Tiada hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja
- HA1 - Terdapat hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja
- H02 - Tiada hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan niat berhenti kerja
- HA2 - Terdapat hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja
- H03 - Tiada hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja
- HA3 - Terdapat hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja
- H04 - Tiada hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja
- HA4 - Terdapat hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja

- H05 - Tiada hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja
- HA5 - Terdapat hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja
- H06 - Tiada hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja
- HA6 - Terdapat hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja
- H07 - Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja
- HA7 - Terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja
- H08 - Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap niat untuk berhenti kerja
- HA8 - Terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap niat untuk berhenti kerja

BAB 4

Hasil Dan Perbincangan

4.1 Pengenalan

Bab Hasil dan Perbincangan ini adalah mengenai penerangan hasil yang diperolehi daripada kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik. Semua analisa data dan keputusan yang dilakukan adalah merujuk kepada skop kajian yang ditetapkan. Penyelidik telah menggunakan perisian SPSS versi 12.0 (*Statistical Package of Social Sciences*) untuk menganalisa data-data yang terdapat dalam kajian ini. Dalam bab ini, penyelidik telah membahagikan analisa ini kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A mengenai maklumat peribadi responden, Bahagian B pula terdiri daripada soalan-soalan mengenai punca-punca yang menyebabkan tekanan kepada guru sementara Bahagian C adalah soalan-soalan mengenai kesan-kesan yang dihadapi oleh responden akibat tekanan.

4.2 Bahagian A – Maklumat Peribadi Responden

Bahagian ini menerangkan tentang maklumat peribadi semua responden yang terpilih. Seramai 101 orang responden yang terdiri daripada guru-guru dari tiga buah sekolah menengah kebangsaan. Bahagian ini mengandungi lima soalan yang berkaitan dengan bangsa, agama, jantina, umur dan taraf perkahwinan.

4.2.1 Bangsa

Jadual 4.1 Taburan Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Bangsa

Bangsa	Jumlah	Peratus
Melayu	60	59.4

Cina	24	23.8
India	15	14.9
Lain-Lain	2	2.0

Jadual 4.1 Menunjukkan bilangan responden dan peratusannya dari segi bangsa. Hasil data menunjukkan bahawa responden berbangsa Melayu ialah seramai 60 orang (59.4%), manakala responden berbangsa Cina seramai 24 orang (23.8%), responden berbangsa India seramai 15 orang (14.9%) dan responden berbangsa lain-lain ialah dua orang (2%).

4.2.2 Agama

Jadual 4.2 Taburan Bilangan Dan Peratusan Mengikut Agama

Agama	Jumlah	Peratus
Islam	62	61.4
Kristian	17	16.8
Buddha	13	12.9
Hindu	9	8.9

Jadual 4.2 menunjukkan bilangan responden dan peratusannya dari segi agama. Hasil data menunjukkan bahawa responden beragama Islam ialah seramai 62 orang (61.4%), manakala responden beragama Kristian seramai 17 orang (16.8%), responden beragama Buddha seramai 13 orang (12.9%) dan responden beragama Hindu seramai sembilan orang (8.9%).

4.2.3 Jantina

Jadual 4.3 Taburan Bilangan Dan Peratusan Mengikut Jantina

Jantina	Jumlah	Peratus
Lelaki	25	24.8
Perempuan	76	75.2

Jadual 4.3 menunjukkan bilangan responden dan peratusannya dari segi jantina. Hasil data menunjukkan bahawa responden lelaki ialah seramai 25 orang (24.8%), manakala responden perempuan pula seramai 76 orang (75.2%).

4.2.4 Umur

Jadual 4.4 Taburan Bilangan Dan Peratusan Mengikut Umur

Umur	Jumlah	Peratus
20-25	10	9.9
26-30	25	24.8
31-35	24	23.8
36-40	23	22.8
41-45	10	9.9
46-50	8	7.9
51-55	1	1.0

Jadual 4.4 menunjukkan bilangan responden dan peratusannya dari segi umur. Hasil data menunjukkan bahawa responden berumur antara 20-25 tahun ialah seramai 10 orang (9.9%), manakala responden berumur antara 26-30 tahun ialah seramai 25 orang (24.8%), responden berumur antara 31-35 tahun ialah seramai 24 orang (23.8%), responden berumur antara 36-40 tahun ialah sebanyak 23 orang (22.8%), responden berumur antara

41-45 tahun ialah 10 orang (9.9%), responden berumur antara 46-50 ialah lapan orang (7.9%) dan responden berumur antara 51-55 tahun pula hanya seorang sahaja (1.0%).

4.2.5 Taraf Perkahwinan

Jadual 4.5 Taburan Bilangan Dan Peratusan Mengikut Taraf Perkahwinan

Taraf	Jumlah	Peratus
Bujang	44	43.6
Berkahwin	57	56.4

Jadual 4.5 menunjukkan bilangan responden dan peratusannya mengikut taraf perkahwinan. Hasil data menunjukkan bahawa responden yang masih bujang ialah seramai 44 orang (43.6%), manakala responden yang telahpun berkahwin ialah seramai 57 orang (56.4%).

4.3 Bahagian B – Maklumbalas Responden

Bahagian ini merupakan bahagian di mana penyelidik menganalisis 15 soalan daripada borang soal-selidik yang disediakan. Ianya adalah analisis yang dibuat berdasarkan kepada maklumbalas yang diberikan oleh responden. Responden perlu menjawab soalan-soalan ini mengikut skala likert yang diwakili oleh Amat Tidak Bersetuju (ATB), Tidak Bersetuju (TB), Berkecuali (BK), Bersetuju (BS) dan Amat Bersetuju (AB). Soalan-soalan ini ditujukan khas kepada 101 orang responden. Responden-responden yang terlibat adalah terdiri daripada guru-guru di tiga buah sekolah menengah kebangsaan yang terletak di kawasan Pulau Pinang.

4.3.1 Analisa Mengikut Soalan 1 : Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan (Bebanan Tugas).

Jadual 4.6 Analisis Frekuensi, Peratusan dan Min

Bil	Pernyataan	ATS	TB	BK	BS	AB	Min
1	Saya berasa tertekan apabila perlu bertanggungjawab terhadap orang lain (pelajar)	14 (13.9%)	35 (34.7%)	17 (16.8%)	26 (25.7%)	9 (8.9%)	2.81
2	Dalam profesion ini, adalah biasa bagi seseorang berasa terbeban dengan tugasnya	1 (1.0%)	8 (7.9%)	30 (29.7%)	37 (36.6%)	25 (24.8%)	2.24
3	Tugasan rutin dan laporan yang perlu dibuat mengganggu tugas hakiki saya	5 (5.0%)	15 (14.9%)	18 (17.8%)	34 (33.7%)	29 (28.7%)	3.66
4	Bahan keperluan pengajaran (mesin fotostat, buku rujukan, komputer) yang disediakan pihak sekolah adalah mencukupi	13 (12.9%)	60 (59.4%)	2 (2.0%)	21 (20.8%)	5 (5.0%)	3.54
5	Saya berpuas hati dengan saiz kelas saya	2 (2.0%)	47 (46.5%)	15 (14.9%)	35 (34.7%)	2 (2.0%)	3.11

Berdasarkan **Jadual 4.6**, soalan ketiga menunjukkan purata min berada pada tahap yang tertinggi (3.66). Seramai 34 responden (33.7%) bersetuju apabila merasakan tugas rutin

dan laporan yang perlu dibuat oleh mereka telah mengganggu tugas hakiki mereka iaitu mengajar. Manakala seramai 29 responden (28.7%) lagi merasakan amat bersetuju dengan pernyataan tersebut. Seramai 18 responden (17.8%) mengambil sikap berkecuali dalam hal ini. Seramai 15 responden (14.9%) menyatakan rasa tidak bersetuju mereka dan seramai lima responden (5%) lagi berasa amat tidak bersetuju. Ini menunjukkan guru berasa tertekan apabila mereka perlu melaksanakan pelbagai tugas lain yang tidak bersangkutan dengan tugas utama mereka.

Soalan keempat menunjukkan purata min berada pada tahap kedua tertinggi (3.54). Seramai 60 responden (59.4%) merasakan tidak bersetuju dengan pernyataan bahan keperluan pengajaran seperti mesin fotostat, buku rujukan dan komputer yang disediakan oleh pihak sekolah adalah mencukupi. Seramai 21 responden (20.8%) pula bersetuju dengan pernyataan tersebut, lima orang responden (5%) pula amat bersetuju. Seramai 13 responden (12.9%) merasakan amat tidak bersetuju manakala dua responden (2%) lagi bersikap berkecuali. Ini menunjukkan guru boleh berasa tertekan sekiranya peralatan pengajaran mereka tidak memenuhi keperluan mereka untuk mengajar pelajar-pelajar.

Soalan kelima menunjukkan purata min berada pada tahap ketiga tertinggi (3.11). Seramai 47 orang responden (46.5%) merasakan tidak bersetuju dengan pernyataan bahawa mereka berpuas hati dengan saiz kelas mereka. Seramai 35 orang responden (34.7%) pula bersetuju dan dua responden (2%) merasakan amat bersetuju. Dua orang responden (2%) merasakan amat tidak bersetuju dan seramai 15 responden (14.9%) bersikap berkecuali. Ini menunjukkan saiz kelas yang terlalu besar boleh mengundang

rasa tertekan kepada guru kerana hilang kemampuan untuk mengawal kelas tersebut dengan baik.

Soalan pertama menunjukkan purata min berada pada tahap kedua terendah (2.81). Seramai 35 responden (34.7%) merasakan tidak bersetuju dengan pernyataan bahawa mereka berasa tertekan apabila perlu bertanggungjawab terhadap orang lain iaitu pelajar. Seramai 26 responden (25.7%) bersetuju dengan pernyataan tersebut dan seramai sembilan responden (8.9%) amat bersetuju. Seramai 14 (13.9%) responden berasa amat tidak bersetuju dan seramai 17 (16.8%) responden bersikap berkecuali. Ini menunjukkan kebanyakan responden tidak merasakan perlu bertanggungjawab terhadap pelajar akan menjadikan mereka tertekan.

Soalan kedua menunjukkan purata min berada pada tahap terendah (2.24). Seramai 37 responden (36.6%) merasakan mereka bersetuju dengan pernyataan dalam profesion perguruan, adalah biasa bagi mereka berasa terbeban dengan tugas. Seramai 25 responden (24.8%) pula amat bersetuju. Seramai lapan responden (7.9%) berasa tidak bersetuju dan seorang responden (1%) berasa amat tidak bersetuju manakala 30 responden (29.7%) bersikap berkecuali. Ini menunjukkan majoriti responden dapat menerima bahawa apabila menjadi seorang guru, mereka perlu berhadapan dengan bebanan tugas yang banyak.

4.3.2 Analisa Mengenai Soalan 2 : Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan (Etika Kepimpinan)

Jadual 4.7 Analisis Frekuensi, Peratusan dan Min

Bil	Pernyataan	ATB	TB	BK	BS	AB	Min
6	Pengurus atasan sentiasa memuji saya apabila berjaya melaksanakan sesuatu tugas	3 (3.0%)	35 (34.7%)	26 (25.7%)	35 (34.7%)	2 (2.0%)	3.02
7	Pengurus atasan sentiasa membentuk hubungan kerjasama yang erat dengan pekerja	4 (4.0%)	30 (29.7%)	37 (36.6%)	28 (27.7%)	2 (2.0%)	3.06
8	Pengurus atasan sentiasa mengamalkan nilai-nilai positif di tempat kerja	2 (2.0%)	26 (25.7%)	17 (16.8%)	54 (53.5%)	2 (2.0%)	2.72
9	Pengurus atasan sentiasa konsisten dengan objektif tugas yang telah ditetapkan	1 (1.0%)	21 (20.8%)	18 (17.8%)	59 (58.4%)	2 (2.0%)	2.60
10	Pengurus atasan sentiasa melayan pekerja dengan penuh perasaan hormat	1 (1.0%)	27 (26.7%)	30 (29.7%)	41 (40.6%)	2 (2.0%)	2.84

Berdasarkan **Jadual 4.7**, soalan ketujuh menunjukkan purata min berada pada tahap yang tertinggi (3.06). Seramai 30 responden (29.7%) tidak bersetuju dengan pernyataan pengurus atasan mereka sentiasa membentuk hubungan kerjasama yang erat dengan pekerja dan empat responden (4%) menyatakan amat tidak bersetuju. Manakala seramai 28 responden (27.7%) lagi merasakan amat bersetuju dengan pernyataan tersebut.

Seramai 37 responden (36.6%) yang merupakan majoriti mengambil sikap berkecuali dalam hal ini dan seramai dua lagi responden (2%) menyatakan rasa amat bersetuju. Ini menunjukkan responden berasa pengurus atasan mereka tidak mementingkan hubungan kerjasama dengan pekerja untuk melincinkan sesuatu tugas dan ini menyebabkan mereka berasa tertekan apabila tidak mendapat sokongan sepenuhnya.

Soalan keenam menunjukkan purata min berada pada tahap kedua tertinggi (3.02). Seramai 35 responden (34.7%) merasakan tidak bersetuju dan seramai tiga responden (3%) merasakan amat tidak bersetuju dengan pernyataan pengurus atasan memuji mereka apabila berjaya melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan. Seramai 35 responden (34.7%) pula bersetuju dengan pernyataan tersebut dan dua orang responden (2%) pula amat bersetuju. Seramai 26 responden (25.7%) pula mengambil sikap berkecuali. Ini menunjukkan majoriti daripada responden boleh berasa tertekan apabila pihak atasan tidak memberi kata-kata pujian selepas mereka bertungkus-lumus untuk menyiapkan sesuatu tugas.

Soalan kesepuluh menunjukkan purata min berada pada tahap ketiga tertinggi (2.84). Seramai 41 responden (40.6%) berasa bersetuju dengan pernyataan bahawa pihak atasan melayan mereka dengan penuh rasa hormat dan seramai dua responden (2%) lagi merasa amat bersetuju. Seramai 27 responden (26.7%) pula merasa tidak bersetuju dan seorang responden (1%) merasakan amat tidak bersetuju. Seramai 30 responden (29.7%) pula bersikap berkecuali.

Soalan kelapan menunjukkan purata min berada pada tahap kedua terendah (2.72). Seramai 54 responden (53.5%) bersetuju dan dua responden (2%) amat bersetuju dengan pernyataan bahawa pihak atasan mengamalkan nilai-nilai yang positif di tempat kerja. Seramai 26 responden (25.7%) tidak bersetuju dan dua responden (2%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala seramai 17 responden (16.8%) bersikap berkecuali.

Soalan kesembilan menunjukkan purata min berada pada tahap terendah (2.60). Seramai 59 responden (58.4%) bersetuju dan dua responden (2%) amat bersetuju dengan pernyataan pihak atasan sentiasa konsisten dengan objektif tugas yang telah ditetapkan. Seramai 21 responden (20.8%) pula tidak bersetuju dan seorang responden (1%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Seramai 18 responden (17.8%) bersikap berkecuali.

4.3.3 Analisa Mengenai Soalan 3 : Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan (Disiplin Pelajar)

Jadual 4.8 Analisis Frekuensi, Peratusan dan Min

Bil	Pernyataan	ATB	TB	BK	BS	AB	Min
11	Tahap perlakuan negatif pelajar (bising, bergaduh) mengganggu pengajaran saya	2 (2.0%)	7 (6.9%)	5 (5.0%)	68 (67.3%)	19 (18.8%)	3.94
12	Saya tidak mendapat sokongan dalam	3 (3.0%)	30 (29.7%)	22 (21.8%)	42 (41.6%)	4 (4.0%)	3.14

	menyelesaikan masalah disiplin pelajar						
13	Saya berasa kecewa dengan usaha saya untuk mendisiplinkan pelajar	5 (5.0%)	44 (43.6%)	26 (25.7%)	19 (18.8%)	7 (6.9%)	2.79
14	Saya sentiasa berasa kurang sabar dengan perlakuan negatif pelajar	4 (4.0%)	21 (20.8%)	37 (36.6%)	29 (28.7%)	10 (9.9%)	3.20
15	Para pelajar tidak menunjukkan perasaan hormat terhadap guru	5 (5.0%)	24 (23.8%)	7 (6.9%)	50 (49.5%)	15 (14.9%)	3.46

Berdasarkan **Jadual 4.8**, soalan kesebelas menunjukkan purata min berada pada tahap yang tertinggi (3.94). Seramai 68 responden (67.3%) bersetuju dan 19 responden (18.8%) amat bersetuju dengan pernyataan tahap perlakuan negatif pelajar seperti bising dan bergaduh mengganggu pengajaran mereka. Manakala seramai tujuh responden (6.9%) tidak bersetuju dan dua responden (2%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Seramai lima responden (5%) mengambil sikap berkecuali dalam hal ini. Ini menunjukkan guru akan berasa tertekan apabila pelajar berkelakuan negatif dan mengganggu pengajaran mereka.

Soalan kelima belas menunjukkan purata min berada pada tahap kedua tertinggi (3.46). Seramai 50 responden (49.5%) bersetuju dan seramai 15 responden (14.9%) amat bersetuju dengan pernyataan para pelajar tidak menunjukkan perasaan hormat terhadap guru. Seramai 24 responden (23.8%) pula tidak bersetuju dan seramai lima responden (5%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala tujuh responden (6.9%)

pula bersikap berkecuali. Ini menunjukkan guru boleh berasa tertekan sekiranya para pelajar tidak menunjukkan perasaan hormat terhadap mereka dan tidak takut untuk melakukan pelbagai kesalahan di sekolah ataupun di dalam kelas.

Soalan keempat belas menunjukkan purata min berada pada tahap ketiga tertinggi (3.20). Seramai 29 responden (28.7%) merasakan bersetuju dan seramai 10 responden (9.9%) amat bersetuju dengan pernyataan mereka sentiasa berasa kurang sabar dengan perlakuan negatif pelajar. Seramai 21 responden (20.8%) pula tidak bersetuju dan empat responden (4%) merasakan amat tidak bersetuju. Seramai 37 responden (36.6%) bersikap berkecuali. Ini menunjukkan majoriti guru akan berasa kurang sabar dengan perlakuan negatif pelajar dan ianya akan membawa kepada tekanan .

Soalan kedua belas menunjukkan purata min berada pada tahap kedua terendah (3.14). Seramai 42 responden (41.6%) bersetuju dan seramai empat responden (4%) amat bersetuju dengan pernyataan mereka tidak mendapat sokongan dalam menyelesaikan masalah disiplin pelajar. Seramai 30 responden (29.7%) tidak bersetuju dan seramai tiga responden (3%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala seramai 22 responden (21.8%) bersikap berkecuali. Ini menunjukkan kebanyakan responden merasa tertekan apabila tidak mendapat sokongan yang diharapkan dari pihak sekolah untuk menyelesaikan masalah disiplin pelajar.

Soalan ketiga belas menunjukkan purata min berada pada tahap terendah (2.79). Seramai 44 responden (43.6%) tidak bersetuju dan lima responden (5%) amat tidak bersetuju

dengan pernyataan mereka berasa kecewa dengan usaha mereka untuk mendisiplinkan pelajar. Seramai 19 responden (18.8%) bersetuju dan seramai tujuh responden (6.9%) amat bersetuju. Manakala 26 responden (25.7%) bersikap berkecuali.

4.4 Bahagian C – Maklumbalas Responden

Bahagian ini merupakan bahagian di mana penyelidik menganalisis 10 buah soalan dari borang soal-selidik yang disediakan. Ianya adalah analisis yang dibuat berdasarkan kepada maklumbalas yang diberikan oleh responden. Responden perlu menjawab soalan-soalan ini mengikut skala likert yang sama seperti di Bahagian B iaitu ianya diwakili oleh Amat Tidak Bersetuju (ATB), Tidak Bersetuju (TB), Berkecuali (BK), Bersetuju (BS) dan Amat Bersetuju (AB).

4.4.1 Analisa Soalan 4 : Kesan-Kesan Tekanan (Ponteng Kerja)

Jadual 4.9 Analisis Frekuensi, Peratusan dan Min

Bil	Pernyataan	ATB	TB	BK	BS	AB	Min
16	Saya mengetahui akibat yang bakal diterima sekiranya saya ponteng kerja	0	0	5 (5.0%)	74 (73.3%)	22 (21.8%)	4.17
17	Masalah disiplin pelajar menjadikan saya kurang bersemangat untuk ke sekolah	5 (5.0%)	41 (40.6%)	23 (22.8%)	26 (25.7%)	6 (5.9%)	2.87
18	Tugasan harian yang banyak menyebabkan saya tidak mahu pergi ke	7 (6.9%)	42 (41.6%)	25 (24.8%)	24 (23.8%)	3 (3.0%)	2.74

	sekolah						
19	Kekurangan sokongan dari pihak atasan menyebabkan saya berasa malas untuk pergi ke sekolah	5 (5.0%)	30 (29.7%)	27 (26.7%)	34 (33.7%)	5 (5.0%)	3.04
20	Pihak atasan amat tegas dengan rekod kedatangan pekerja	1 (1.0%)	10 (9.9%)	2 (2.0%)	77 (76.2%)	11 (10.9%)	3.86

Berdasarkan **Jadual 4.9**, soalan ketiga menunjukkan purata min berada pada tahap yang tertinggi (4.17). Seramai 74 responden (73.3%) bersetuju dan seramai 22 responden (21.8%) amat bersetuju dengan pernyataan mereka mengetahui akibat yang bakal diterima sekiranya mereka ponteng kerja. Seramai lima responden (5%) mengambil sikap berkecuali dalam hal ini.

Soalan kedua puluh menunjukkan purata min berada pada tahap kedua tertinggi (3.86). Seramai 77 responden (76.2%) merasakan bersetuju dan seramai 11 responden (10.9%) amat bersetuju dengan pernyataan pihak atasan amat tegas dengan rekod kedatangan pekerja. Seramai 10 responden (9.9%) pula tidak bersetuju dan seorang responden (1%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala lima orang responden (5%) lagi bersikap berkecuali.

Soalan kesembilan belas menunjukkan purata min berada pada tahap ketiga tertinggi (3.04). Seramai 34 responden (33.7%) bersetuju dan seramai lima responden (5%) amat bersetuju dengan pernyataan kekurangan sokongan dari pihak atasan menyebabkan

mereka berasa malas untuk pergi ke sekolah. Seramai 30 responden (29.7%) pula tidak bersetuju dan lima responden (5%) amat tidak bersetuju. Seramai 27 responden (26.7%) pula bersikap berkecuali. Ini menunjukkan guru akan ponteng kerja apabila mereka berasa tertekan kerana tidak mendapat sokongan sepenuhnya daripada pihak atasan.

Soalan ketujuh belas menunjukkan purata min berada pada tahap kedua terendah (2.87). Seramai 41 responden (40.6%) tidak bersetuju dan seramai lima responden (5%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan masalah disiplin pelajar menjadikan guru kurang bersemangat untuk ke sekolah. Seramai 26 responden (25.7%) bersetuju dan seramai enam responden (5.9%) amat bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala seramai 23 responden (22.8%) bersikap berkecuali. Ini menunjukkan kebanyakan responden akan tetap hadir ke sekolah walaupun terpaksa berhadapan dengan pelbagai masalah disiplin pelajar.

Soalan kelapan belas menunjukkan purata min berada pada tahap terendah (2.74). Seramai 42 responden (41.6%) tidak bersetuju dan seramai tujuh responden (6.9%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tugas harian yang banyak menyebabkan guru tidak mahu pergi ke sekolah. Seramai 24 responden (23.8%) bersetuju dan seramai tiga responden (3%) amat bersetuju. Manakala seramai 25 responden (24.8%) bersikap berkecuali. Ini menunjukkan majoriti guru yang tertekan tidak akan ponteng kerja walaupun tugas harian mereka banyak.

4.4.2 Analisa Soalan 5 : Kesan-Kesan Tekanan (Niat Untuk Berhenti Kerja)

Jadual 4.10 Analisis Frekuensi, Peratusan dan Min

Bil	Pernyataan	ATB	TB	BK	BS	AB	Min
21	Saya merasakan kerja yang dilakukan selama ini tidak membawa sebarang makna	17 (16.8%)	47 (46.5%)	17 (16.8%)	15 (14.9%)	5 (5.0%)	2.46
22	Para pelajar tidak menghormati saya sebagai seorang guru	26 (25.7%)	42 (41.6%)	14 (13.9%)	17 (16.8%)	2 (2.0%)	2.28
23	Tugasan harian saya adalah tidak menyeronokkan	23 (22.8%)	42 (41.6%)	17 (16.8%)	17 (16.8%)	2 (2.0%)	2.34
24	Pihak atasan kurang mengambil berat perasaan pekerja	8 (7.9%)	15 (14.9%)	26 (25.7%)	41 (40.6%)	11 (10.9%)	3.32
25	Terlalu banyak peraturan yang ditetapkan menyukarkan saya bekerja dengan baik	6 (5.9%)	19 (18.8%)	24 (23.8%)	31 (30.7%)	21 (20.8%)	3.42

Berdasarkan **Jadual 4.10**, soalan kedua puluh lima menunjukkan purata min berada pada tahap yang tertinggi (3.42). Seramai 31 responden (30.7%) bersetuju dan seramai 21 responden amat bersetuju dengan pernyataan terlalu banyak peraturan yang ditetapkan menyukarkan guru bekerja dengan baik. Manakala seramai 19 responden (18.8%) merasakan tidak bersetuju dan seramai enam responden (5.9%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Seramai 24 responden (23.8%) mengambil sikap berkecuali

dalam hal ini. Ini menunjukkan guru yang merasa tertekan akan berniat untuk berhenti kerja apabila merasakan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak sekolah mengongkong mereka.

Soalan kedua puluh empat menunjukkan purata min berada pada tahap kedua tertinggi (3.32). Seramai 41 responden (40.6%) bersetuju dan seramai 11 responden (10.9%) amat bersetuju dengan pernyataan pihak atasan kurang mengambil berat perasaan pekerja. Seramai 15 responden (14.9%) tidak bersetuju dan seramai lapan responden (7.9%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan tersebut. Seramai 26 responden (25.7%) lagi bersikap berkecuali.

Soalan kedua puluh satu menunjukkan purata min berada pada tahap ketiga tertinggi (2.46). Seramai 47 orang responden (46.5%) tidak bersetuju dan seramai 17 responden (16.8%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan guru merasakan kerja yang dilakukan selama ini tidak membawa sebarang makna. Seramai 15 orang responden (14.9%) pula bersetuju dan lima responden (5%) merasakan amat bersetuju. Manakala seramai 17 responden (16.8%) bersikap berkecuali.

Soalan kedua puluh tiga menunjukkan purata min berada pada tahap kedua terendah (2.34). Seramai 42 responden (41.6%) merasakan tidak bersetuju dan seramai 23 responden (22.8%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan bahawa tugas harian guru adalah tidak menyeronokkan. Seramai 17 responden (16.8%) bersetuju dan seramai dua

responden (2%) amat bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala seramai 17 responden (16.8%) pula bersikap berkecuali.

Soalan kedua puluh dua menunjukkan purata min berada pada tahap terendah (2.28). Seramai 42 responden (41.6%) tidak bersetuju dan seramai 26 responden (25.7%) amat tidak bersetuju dengan pernyataan pelajar tidak menghormati responden sebagai seorang guru. Seramai 17 responden (16.8%) pula bersetuju dan seramai dua responden (2%) amat bersetuju dengan pernyataan tersebut. Manakala seramai 14 responden (13.9%) pula bersikap berkecuali.

4.5 Analisis Hipotesis

Hipotesis-hipotesis yang dibentuk adalah untuk mengukur hubungan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja, bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja, etika kepimpinan dengan ponteng kerja, etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja, disiplin pelajar dengan ponteng kerja dan disiplin kerja dengan niat untuk berhenti kerja. Selain daripada itu, hipotesis-hipotesis ini juga dibentuk bagi menentukan pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap ponteng kerja di samping menentukan pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap niat untuk berhenti kerja.

Untuk tujuan tersebut, ujian dan statistik kaedah pengukuran korelasi Pearson dan regresi berganda telah digunakan. Hasil daripada pengukuran tersebut dihuraikan secara terperinci seperti di bawah.

4.5.1 Pengukuran hubungan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja

Bagi tujuan untuk mengukur hubungan antara bebanan tugas dengan ponteng kerja, hipotesis nul (1) telah diukur dengan menggunakan matrik Korelasi Pearson. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut : Tiada terdapat hubungan di antara bebanan tugas dan ponteng kerja. Berdasarkan **Jadual 4.11** di bawah, didapati bebanan tugas mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan ponteng kerja ($r=0.303$, $p<0.05$). Dengan itu, hipotesis nul (1) berjaya ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih rendah daripada 0.05. Manakala nilai r kuasa dua (r^2) menunjukkan bahawa bebanan tugas mempunyai pengaruh sebanyak 9.18 % ke atas ponteng kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang.

Jadual 4.11 Korelasi

Korelasi

		bk	Pk
Bk	Pearson	1	.303(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.002
	N	101	101
Pk	Pearson	.303(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.002	.
	N	101	101

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

4.5.2 Pengukuran hubungan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja

Bagi tujuan untuk mengukur hubungan antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja, hipotesis nul (2) telah diukur dengan menggunakan matrik Korelasi Pearson. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut : Tiada terdapat hubungan di antara bebanan

tugas dan niat untuk berhenti kerja. Berdasarkan **Jadual 4.12** di bawah, didapati bebanan tugas tidak mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan niat untuk berhenti kerja ($r=-0.145$, $p>0.05$). Dengan itu, hipotesis nul (2) tidak berjaya ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih tinggi dari 0.05. Manakala nilai r kuasa dua (r^2) menunjukkan bahawa bebanan tugas tidak mempunyai pengaruh ke atas niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang kerana nilainya hanya 2.10 %.

Jadual 4.12 Korelasi

Korelasi

		BK	NUBK
BK	Pearson Correlation	1	-.145
	Sig. (2-tailed)	.	.147
	N	101	101
NUBK	Pearson Correlation	-.145	1
	Sig. (2-tailed)	.147	.
	N	101	101

4.5.3 Pengukuran hubungan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja

Bagi tujuan untuk mengukur hubungan antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja, hipotesis nul (3) telah diukur dengan menggunakan matrik Korelasi Pearson. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut : Tiada terdapat hubungan di antara etika kepimpinan dan ponteng kerja. Berdasarkan **Jadual 4.13** di bawah, didapati etika kepimpinan mempunyai tidak mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan ponteng kerja ($r=0.115$, $p>0.05$). Dengan itu, hipotesis nul (3) tidak berjaya ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih tinggi dari 0.05. Manakala nilai r kuasa dua (r^2) menunjukkan bahawa

etika kepimpinan tidak mempunyai pengaruh ke atas ponteng kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang kerana nilainya ialah 1.32 %.

Jadual 4.13 Korelasi

Korelasi			
		EK	PK
EK	Pearson	1	.115
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	101	101
PK	Pearson	.115	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	101	101

4.5.4 Pengukuran hubungan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja

Bagi tujuan untuk mengukur hubungan antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja, hipotesis nul (4) telah diukur dengan menggunakan matrik Korelasi Pearson. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut : Tiada terdapat hubungan di antara etika kepimpinan dan niat untuk berhenti kerja. Berdasarkan **Jadual 4.14** di bawah, didapati etika kepimpinan mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan niat untuk berhenti kerja ($r=0.70$, $p>0.05$). Dengan itu, hipotesis nul (4) tidak berjaya ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih besar daripada 0.05. Manakala nilai r kuasa dua (r^2) menunjukkan bahawa etika kepimpinan tidak mempunyai pengaruh ke atas niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang kerana nilainya ialah 49 %.

Jadual 4.14 Korelasi

Korelasi

		EK	NUBK
EK	Pearson	1	.070
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.487
NUBK	N	101	101
	Pearson	.070	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.487	.
	N	101	101

4.5.5 Pengukuran hubungan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja

Bagi tujuan untuk mengukur hubungan antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja, hipotesis nul (5) telah diukur dengan menggunakan matrik Korelasi Pearson. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut : Tiada terdapat hubungan di antara disiplin pelajar dan ponteng kerja. Berdasarkan **Jadual 4.15** di bawah, didapati disiplin pelajar tidak mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan ponteng kerja ($r=0.541$, $p<0.05$). Dengan itu, hipotesis nul (5) berjaya ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih rendah daripada 0.05. Manakala nilai r kuasa dua (r^2) menunjukkan bahawa disiplin pelajar mempunyai pengaruh ke atas ponteng kerja sebanyak 29.27 % dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang.

Jadual 4.15 Korelasi

Korelasi

		DP	PK
DP	Pearson Correlation	1	.541(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	101	101
PK	Pearson Correlation	.541(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	101	101

** Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (*2-tailed*).

4.5.6 Pengukuran hubungan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja

Bagi tujuan untuk mengukur hubungan antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja, hipotesis nul (6) telah diukur dengan menggunakan matrik Korelasi Pearson. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut : Tiada terdapat hubungan di antara disiplin pelajar dan niat untuk berhenti kerja. Berdasarkan **Jadual 4.16** di bawah, didapati disiplin pelajar tidak mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan niat untuk berhenti kerja ($r=0.102$, $p>0.05$). Dengan itu, hipotesis nul (6) tidak berjaya ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih tinggi daripada 0.05. Manakala nilai r kuasa dua (r^2) menunjukkan bahawa disiplin pelajar tidak mempunyai pengaruh ke atas niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang kerana nilainya ialah 1.04 % sahaja.

Jadual 4.16 Korelasi

Korelasi

		DP	NUBK
DP	Pearson	1	.102
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.308
	N	101	101
NUBK	Pearson	.102	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.308	.
	N	101	101

4.5.7 Pengukuran pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja

Bagi tujuan untuk mengukur pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja, hipotesis nul (7) telah diukur dengan menggunakan matrik Regresi Berganda. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut :
Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja. Berdasarkan jadual di bawah, (sila rujuk **Jadual 4.17 (A), (B) & (C)**) didapati ketiga-tiga faktor pembolehubah iaitu bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar mempunyai pengaruh terhadap varian ponteng kerja di mana tahap kekuatan pengaruh tersebut ialah ($r=0.576$, $p<0.05$) dan $r^2= 0.332$ ataupun bersamaan dengan 33.17 %. Dengan itu hipotesis nul (7) berjaya ditolak Ini adalah kerana nilai p adalah lebih rendah dari 0.05.

Jika dilihat dari segi *beta standard coefficient* (sila rujuk **Jadual 4.17 (A), (B) & (C)**), didapati peningkatan satu unit pembolehubah bebanan tugas menyebabkan peningkatan

sebanyak 19% ponteng kerja. Bagi disiplin pelajar pula, peningkatan satu unit pembolehubah yang berkenaan menyebabkan peningkatan sebanyak 50% ponteng kerja manakala etika kepimpinan jika dilihat tidak mempunyai pengaruh terhadap ponteng kerja.

Jadual 4.17 (A) Ringkasan Model

Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.576(a)	.332	.311	.332	16.043	3	97	.000

a Predictors: (Constant), DP, EK, BK

b Pembolehubah Bersandar: PK

Jadual 4.17 (B) Anova

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.363	3	3.121	16.043	.000(a)
	Residual	18.871	97	.195		
	Total	28.234	100			

a Predictors: (Constant), DP, EK, BK

b Pembolehubah Bersandar: PK

Jadual 4.17 (C) Coefficients

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.427	.309		4.621	.000
	BK	.154	.068	.193	2.265	.026
	EK	.032	.058	.046	.553	.582
	DP	.407	.070	.495	5.798	.000

a. Pembolehubah Bersandar: PK

4.5.8 Pengukuran pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap niat untuk berhenti kerja.

Bagi tujuan untuk mengukur pengaruh punca tekanan (beban kerja, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja, hipotesis nul (8) telah diukur dengan menggunakan matrik Regresi Berganda. Hipotesis berkenaan adalah seperti berikut :
Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap niat untuk berhenti kerja. Berdasarkan jadual di bawah, (sila rujuk **Jadual 4.18 (A), (B) & (C)**) didapati bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar tidak mempunyai pengaruh terhadap varian niat untuk berhenti kerja apabila kekuatan pengaruh tersebut hanyalah ($r=0.212$, $p=>0.05$) dan $r^2= 0.045$ ataupun bersamaan dengan 4.49 % sahaja. Dengan itu hipotesis nul (8) gagal ditolak. Ini adalah kerana nilai p adalah lebih tinggi dari 0.05.

Jika dilihat dari segi *beta standard coefficient* (sila rujuk **Jadual 4.18 (A), (B) & (C)**), didapati tiada satupun daripada faktor-faktor pembolehubah ini (bebanan tugas, etika

kepimpinan dan disiplin pelajar) yang benar-benar mempunyai pengaruh terhadap niat untuk berhenti kerja.

Jadual 4.18 (A) Ringkasan Model

Ringkasan Model

R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.212(a)	.045	.015	.045	1.519	3	97	.214

a Predictors: (Constant), dp, ek, bk

b Pembolehubah Bersandar: bubk

Jadual 4.18 (B) Anova

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.895	3	.298	1.519	.214(a)
	Residual	19.046	97	.196		
	Total	19.941	100			

a Predictors: (Constant), dp, ek, bk

b Pembolehubah Bersandar: bubk

Jadual 4.18 (C) Coefficient

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.431	.310		7.836	.000
	bk	-.121	.068	-.180	-1.770	.080
	ek	.042	.059	.072	.717	.475
	dp	.092	.070	.134	1.310	.193

a Pembolehubah Bersandar: bubk

4.6 Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis

Hasil keputusan pengujian hipotesis ini telah diringkaskan seperti jadual di bawah :

Jadual 4.19 Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Penolakan H0	Nilai
H01	Tiada hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja	TOLAK	<0.05
H02	Tiada hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja	GAGAL DITOLAK	>0.05
H03	Tiada hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja	GAGAL DITOLAK	>0.05
H04	Tiada hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja	GAGAL DITOLAK	>0.05
H05	Tiada hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja	TOLAK	<0.05
H06	Tiada hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja	GAGAL DITOLAK	>0.05
H07	Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap ponteng kerja	TOLAK	<0.05
H08	Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar) terhadap niat untuk berhenti kerja	GAGAL DITOLAK	>0.05

BAB 5

Perbincangan, Cadangan Dan Kesimpulan

5.1 Pengenalan

Dalam bab ini, penyelidik mengemukakan perbincangan, cadangan dan kesimpulan yang telah dibuat. Semua perkara ini dianalisis berpandukan objektif serta persoalan kajian yang dibentuk dalam bab awal tesis ini. Perbincangan ini adalah berdasarkan kepada semua hasil kajian yang telah dianalisis untuk mendapatkan keputusannya dari bab sebelum ini dan juga daripada kajian-kajian lampau yang relevan dengan kajian ini. Selain daripada itu, kekangan kajian yang dihadapi oleh penyelidik dan cadangan-cadangan yang boleh diambil perhatian dan dilaksanakan oleh penyelidik masa depan bagi menambah nilai kajian ini juga dipaparkan dalam bab ini.

5.2 Perbincangan

Sebagaimana yang dinyatakan dalam bab-bab terdahulu, kajian ini cuba untuk melihat hubungan dan pengaruh di antara faktor bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar (pembolehubah tidak bersandar) dengan ponteng kerja dan niat untuk berhenti kerja (pembolehubah bersandar) dalam kalangan guru-guru yang berkhidmat di sekolah menengah kebangsaan Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Hasil daripada kajian ini, memang terbukti bahawa terdapatnya hubungan dan pengaruh di antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar ponteng kerja. Walaubagaimanapun, kajian ini gagal untuk menentukan kewujudan hubungkait di antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar niat untuk berhenti kerja. Ringkasan daripada kajian ini dapat dilihat dalam jadual berikut :

Jadual 5.1 Ringkasan Kajian

Objektif Kajian	Hipotesis Nul	Keputusan	Penolakan H0
Untuk menentukan hubungan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja.	Tiada hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja	p<0.05	TOLAK
Untuk menentukan hubungan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja.	Tiada hubungan yang signifikan di antara bebanan tugas dengan niat untuk berhenti kerja	p>0.05	GAGAL DITOLAK
Untuk menentukan hubungan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja.	Tiada hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja	p>0.05	GAGAL DITOLAK
Untuk menentukan hubungan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja.	Tiada hubungan yang signifikan di antara etika kepimpinan dengan niat untuk berhenti kerja	p>0.05	GAGAL DITOLAK
Untuk menentukan hubungan di antara disiplin	Tiada hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan	p<0.05	TOLAK

pelajar dengan ponteng kerja.	ponteng kerja		
Untuk menentukan hubungan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja.	Tiada hubungan yang signifikan di antara disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja	p>0.05	GAGAL DITOLAK
Untuk menentukan pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap ponteng kerja.	Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (Bebanan Tugas, Etika Kepimpinan dan Disiplin Pelajar) terhadap Ponteng Kerja	p<0.05	TOLAK
Untuk menentukan pengaruh bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar terhadap niat untuk berhenti kerja	Tiada terdapat pengaruh punca tekanan (Bebanan Tugas, Etika Kepimpinan dan Disiplin Pelajar) terhadap niat untuk berhenti kerja	p>0.05	GAGAL DITOLAK

Kajian membangkitkan persoalan yang dibuat bertanyakan sama ada terdapat hubungan di antara punca tekanan yang terdiri daripada bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar wujud untuk memberi kesan seperti ponteng kerja dan niat untuk berhenti kerja terhadap guru. Setelah hipotesis berjaya ditolak, penyelidik mendapati memang terdapat hubungan di antara punca tekanan dan kesannya terhadap guru. Ini menunjukkan

apabila seseorang guru tertekan mereka akan mula menerima kesan-kesan tertentu yang pastinya berbentuk negatif.

Hasil kajian dalam bab 4 telah menunjukkan bahawa ponteng kerja telah memberi kesan utama kepada guru yang berpunca daripada bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar. Jadi ianya telah menjawab persoalan terdapat hubungan di antara bebanan tugas dengan ponteng kerja, terdapat hubungan di antara etika kepimpinan dengan ponteng kerja dan terdapat hubungan di antara disiplin pelajar dengan ponteng kerja.

Walaubagaimanapun, niat untuk berhenti kerja tidak menjadi satu kesan yang besar kepada guru walaupun ianya berpunca daripada faktor-faktor yang sama seperti kesan ponteng kerja. Jadi persoalan mengenai terdapat hubungan di antara bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar dengan niat untuk berhenti kerja adalah tiada hubungan. Ini bermakna hipotesis-hipotesis yang berkaitan telahpun ditolak.

Secara mendalamnya, faktor-faktor yang dikaji dalam menentukan punca-punca tekanan adalah bebanan tugas, etika kepimpinan dan disiplin pelajar. Daripada tiga faktor yang dikaji, penyelidik mendapati bahawa faktor disiplin pelajar merupakan faktor yang dominan dan menjadi punca utama tekanan. Min yang diperoleh bagi faktor ini ialah sebanyak 3.31. Ini diikuti dengan faktor bebanan tugas yang menjadi faktor kedua dominan dengan min sebanyak 3.08. Faktor yang terakhir sekali ialah faktor etika kepimpinan yang mempunyai nilai min terendah iaitu sebanyak 2.85.

seorang guru ialah mengajar di dalam kelas dan sudah semestinya mereka perlu berhadapan dengan pelajar untuk kebanyakan masa mereka di sekolah. Apa yang boleh dikatakan, ada di antara pelajar ini yang menghadapi masalah-masalah tertentu yang membawa kepada perlakuan-perlakuan negatif sebagai cara untuk meluahkan perasaan mereka. Ianya dapat dibuktikan melalui Tattum (1986), apabila terdapat para pelajar yang sengaja melakukan perkara yang tidak baik (*devian*) sebagai satu bentuk menyemulajadikan semula interaksi mereka. Jadi antara perlakuan-perlakuan pelajar sebegini termasuklah membuat bising, bergaduh, bersikap biadap dengan guru dan sebagainya. Situasi sebegini terpaksa dilalui oleh mana-mana guru setiap kali masuk ke dalam kelas untuk memulakan sesi pengajaran. Apabila semakin hari semakin kerap guru menghadapi keadaan begini, maka guru akan mula merasa tertekan kerana kegagalan mereka untuk mengawal pelajar-pelajar ini daripada terus mengganggu sesi pengajaran.

Selain faktor disiplin pelajar, faktor bebanan tugas juga menjadi sebab kedua guru menghadapi tekanan. Seperti yang dinyatakan di awal kajian ini, guru sentiasa terikat dengan pelbagai jenis tugas lain di samping tugas hakiki mereka. Antaranya termasuklah melaksanakan kerja-kerja pentadbiran, kokurikulum, pergi berkursus, menjadi pengawas peperiksaan dan pelbagai tugas lain lagi. Peningkatan tugas dari semasa ke semasa menyebabkan guru terpaksa bergelut untuk menyelesaikannya dalam masa yang singkat. Kegagalan untuk menyiapkan tugas mengikut jangka waktu yang diberikan akan mengundang rasa tertekan dalam kalangan guru. Perkara yang sama telah diperkatakan oleh Cooper (1988), iaitu semua jenis dan bentuk kerja merupakan sumber utama yang menyumbang kepada tekanan kerja.

Manakala faktor-faktor untuk kesan yang dihadapi akibat tekanan pula ialah ponteng kerja dan niat untuk berhenti kerja. Ponteng kerja merupakan kesan utama tekanan yang dihadapi oleh guru dengan nilai min sebanyak 3.34 diikuti niat untuk berhenti kerja dengan nilai min sebanyak 2.76. Ponteng kerja semestinya menjadi jalan paling mudah untuk guru melepaskan rasa tekanan mereka biarpun perkara ini bukanlah sesuatu yang baik untuk dilakukan. Tekanan yang berpunca daripada disiplin pelajar dan beban kerja ternyata memaksa guru “melarikan diri” daripada tugas buat sementara waktu untuk menenangkan minda mereka. Terdapat guru yang semestinya pening kepala dengan perlakuan pelajar yang semakin menjadi-jadi dan sukar dikawal. Penyelidik merasakan, guru terpaksa berbuat begitu kerana tidak mahu terlepas cakap atau bertindak di luar dugaan terhadap pelajar-pelajar yang akhirnya akan membawa keadaan ini menjadi semakin kronik. Contoh-contoh perlakuan luar biasa guru terhadap pelajar ada dinyatakan di awal kajian ini seperti menampar pelajar sehingga menimbulkan perasaan trauma yang teruk dan juga merendam pelajar dalam kolam yang kotor untuk tempoh yang lama.

Biarpun faktor niat untuk berhenti kerja tidak menjadi satu faktor yang serius untuk guru, ianya masih penting untuk diperkatakan kerana perasaan tertekan akan menjadikan guru berasa kecewa untuk meneruskan tugas mereka. Walaubagaimanapun, guru tidak akan berniat atau terfikir untuk berhenti kerja. Hal ini disebabkan keadaan ekonomi dunia yang semakin tidak menentu menjadikan peluang pekerjaan semakin mengecil. Tahap persaingan untuk mendapatkan pekerjaan adalah terlampau sengit dan bagi mereka yang

waras akal fikirannya tidak mungkin akan mengosongkan jawatannya semata-mata disebabkan tekanan di tempat kerja kerana mereka tahu adalah sukar untuk mendapat pekerjaan baru pada masa yang singkat dalam keadaan sekarang. Tambahan pula, niat untuk berhenti kerja hanyalah sekadar niat yang difikirkan untuk satu jangka waktu yang pendek sahaja, apabila guru kembali bermotivasi mereka akan melupakan sama sekali akan niat tersebut.

5.3 Cadangan

Hasil kajian yang menunjukkan bahawa guru-guru yang mengajar di sekolah menengah kebangsaan yang terpilih di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang ini berasa tertekan akibat daripada bebanan tugas yang melampau serta masalah disiplin pelajar yang membawa kepada ponteng kerja sebagai kesan kepada tekanan yang dirasakan mereka. Daripada hasil kajian yang telah diperolehi, penyelidik ingin mengemukakan beberapa cadangan yang diharap dapat mengurangkan punca dan kesan tekanan terhadap guru-guru sekolah menengah kebangsaan secara umumnya.

5.3.1 Pihak Atasan Sekolah

- I. Diharap pihak atasan sekolah terutamanya pihak pengetua berusaha untuk mengubah etika kepimpinan serta memupuk nilai-nilai kemanusiaan bagi memastikan guru-guru tidak berasa tersisih apabila pendapat dan cadangan mereka dapat diterima dengan hati yang terbuka. Sebagai contohnya, memberi pujian dan penghargaan kepada guru yang telah memberi khidmat yang

- cemerlang supaya motivasi mereka akan terus meningkat dan dapat dijadikan sebagai contoh kepada guru-guru yang lain.
- II. Mengadakan majlis-majlis ilmu ataupun bengkel yang memfokuskan kepada tekanan dan cara pengurusannya samada dari perspektif motivasi mahupun agama. Ianya dapat membantu memberikan maklumat serta latihan yang berguna dalam mempersiapkan mental dan fizikal guru dalam menghadapi cabaran-cabaran dunia pendidikan yang semakin kompleks sifatnya.
- III. Berusaha untuk mewujudkan persekitaran tempat kerja yang ceria bagi semua kakitangan samada pentadbiran, akademik mahupun sokongan untuk memastikan hubungan di antara mereka sentiasa terjalin dengan erat. Komunikasi sesama kakitangan perlu diwujudkan dalam erti kata sebenar bagi melangsungkan penyampaian maklumat yang efektif. Dengan ini, setiap masalah yang melanda dapat dilangsaikan dalam suasana kekeluargaan tanpa perlu berkonfrontasi sesama sendiri.
- IV. Menguatkuasakan peraturan sekolah dengan tegas tanpa sebarang kompromi dalam usaha mendisiplinkan pelajar yang bermasalah dan memberi pengajaran kepada mereka. Ini penting kerana peraturan yang tidak dikuatkuasakan samalah seperti tidak mempunyai peraturan sama sekali.

5.3.2 Guru-Guru

I. Perlu memberi perhatian kepada penjagaan kesihatan dan kecergasan diri.

Perbanyakkan aktiviti yang menjurus kepada senaman berbentuk fizikal seperti aerobik dan bermain badminton serta lakukan secara beramai-ramai bagi menimbulkan suasana yang harmoni dan penuh gelak-ketawa. Selain dari menjaga kecergasan diri, guru juga boleh bersosial dengan teman-teman rapat dalam masa yang sama untuk bertukar-tukar pandangan dan pendapat tentang sesuatu isu.

II. Memperbanyakkan maklumat mengenai pengurusan tekanan dari pembacaan buku ataupun rencana akhbar mahupun menonton rancangan-rancangan berkaitan di televisyen. Lebih banyak maklumat yang diperolehi maka lebih mudahlah untuk seseorang guru mengurus tekanannya.

III. Mengamalkan gaya hidup yang sihat dalam kehidupan seharian. Ini termasuklah menjaga soal pemakanan dengan pengambilan makanan yang seimbang serta banyak menghabiskan masa dengan keluarga dan mengelakkan gaya hidup yang negatif seperti merokok, minum arak, berhibur di kelab malam dan sering tidur lewat.

5.3.3 Cadangan Umum Bagi Pengurusan Tekanan Efektif

Dalam menguruskan tekanan, terdapat beberapa teknik yang boleh diguna pakai oleh guru dalam menyediakan diri mereka untuk menghadapi tekanan. Teknik-teknik ini

ternyata boleh membantu guru untuk menguruskan tekanan mereka di samping memberi kelebihan dari segi pembinaan kekuatan mental dan fizikal mereka. Dalam kajian-kajian yang telah dijalankan oleh para penyelidik di luar negara, mereka mengatakan bahawa teknik-teknik yang disyorkan ini boleh menjadi jalan penyelesaian bagi menghindarkan diri dari tekanan-tekanan yang tidak perlu.

Menurut Grout (1994), adalah penting untuk tidak meletakkan tekanan kepada pekerja untuk memastikan mereka mampu untuk bekerja dalam keadaan yang baik dan tanpa menghadapi sebarang masalah. Grout (1994) juga menyatakan tekanan tidak sepatutnya menjadi satu perkara yang menakutkan. Kebanyakan daripada pekerja mampu bekerja di bawah tekanan dan mereka juga dibayar gaji yang lumayan untuk mengimbangi tekanan yang melanda. Tekanan hanya akan menghantui pekerja yang tidak mampu mengurusnya dengan baik, dengan memastikan pekerja menguruskan masa dengan efektif, menikmati kualiti hidup yang baik dan hanya bekerja keras apabila keadaan memerlukan akan menyebabkan tekanan pekerja menjadi rendah.

Grout (1994) telah menyenaraikan sepuluh syarat utama untuk menguruskan tekanan dengan berkesan iaitu pertama sekali ialah sentiasa menikmati gaya hidup yang sihat yang bermaksud seseorang itu perlu menjauhi perkara-perkara yang boleh merosakkan tahap kesihatan mereka seperti meminum minuman beralkohol (arak), menyalahgunakan dadah, makan berlebihan, memakan makanan ringan (*junk food*) dan sebagainya. Sebaliknya Grout (1994) mahukan individu sentiasa melakukan perkara-perkara yang positif seperti mengambil makanan seimbang yang penuh dengan kebaikan di dalam

membina tubuh badan yang kuat lagi sihat. Perkara ini juga harus dijadikan sebagai amalan hidup untuk memastikan tahap kesihatan seseorang tidak terjejas dan mengelakkan diri dari ditimpa penyakit-penyakit merbahaya seperti kanser, sakit jantung, sakit buah pinggang dan lain-lain lagi yang boleh membawa maut sekiranya tidak dirawat dengan sempurna.

Syarat kedua pula ialah individu perlu mengekalkan berat badan dan memperbanyakkan senaman. Ini bermaksud individu yang mempunyai berat badan yang berlebihan akan mudah ditimpa penyakit dan mengganggu tahap kesihatan fizikal dan mental mereka. Bagi mengekalkan berat badan yang ideal maka seseorang itu perlu banyak bersenam dan mengeluarkan peluh bagi memastikan sisa-sisa toksid dan bahan buangan badan yang lain tidak berada di dalam badan. Senaman-senaman ringan seperti berjogging dan berjalan kaki yang dilakukan secara kerap sudah cukup untuk menyihatkan badan.

Syarat ketiga ialah membuat pemeriksaan kesihatan secara kerap. Ini bermaksud individu perlu berjumpa dengan doktor ataupun pakar kesihatan bagi menjalani ujian kesihatan untuk memastikan tahap kesihatan fizikal dan mental sentiasa tinggi. Pemeriksaan kesihatan juga membolehkan individu mengetahui samada mereka dijangkiti penyakit-penyakit tertentu dan membuat persediaan lebih awal untuk mengawal dan seterusnya sembuh dari penyakit tersebut. Kelewatan di dalam mengetahui penyakit-penyakit tertentu yang dihidapi boleh menyebabkan kita berasa tertekan dan sukar untuk mengawal penyakit tersebut yang semakin melarat. Lebih kerap kita melakukan pemeriksaan maka lebih rendahlah risiko untuk kita menghidap penyakit-penyakit

merbahaya. Antara pemeriksaan yang boleh dilakukan ialah seperti pemeriksaan darah, organ-organ dalaman, alat kelamin, mental, emosi dan sebagainya.

Syarat keempat ialah menggunakan peluang bercuti untuk berehat. Ini bermaksud apabila individu telah diberikan cuti rehat atau *time-off* dari tugas, maka adalah baik untuk mereka menggunakan masa cuti untuk merehatkan diri dan minda di samping merapatkan lagi hubungan dengan keluarga. Banyak aktiviti boleh dilakukan ketika bercuti seperti pergi melancong di dalam atau di luar negara ataupun sekadar berehat-rehat di rumah dan mencuba perkara-perkara yang tidak mampu dibuat ketika sibuk bekerja seperti memasak, mengemas rumah, berkebun, mencuci kereta dan menjahit bersama-sama ahli keluarga. Pada masa inilah kita perlu melupakan terus mengenai kerja-kerja di pejabat yang bertimbun, ataupun mesyuarat-mesyuarat yang membosankan dan menikmati sepenuhnya peluang untuk bercuti dengan melakukan aktiviti-aktiviti yang menyeronokkan lagi menenangkan jiwa.

Syarat kelima ialah untuk elakkan daripada membawa pulang kerja-kerja pejabat ke rumah. Ini bermaksud walaupun kita berhadapan dengan bebanan tugas yang banyak di pejabat, kita sepatutnya cuba untuk menyelesaikan semua kerja tersebut di pejabat dan jangan membawa pulang kerja-kerja yang belum selesai ke rumah. Tindakan ini akan memberikan implikasi yang kurang baik kepada kita. Ini kerana tumpuan kita yang sepatutnya terarah kepada keluarga apabila pulang dari pejabat akan terjejas apabila kita perlu menghabiskan baki kerja kita di rumah, ianya akan menyebabkan hubungan kekeluargaan akan menjadi renggang kerana kita tidak lagi berkomunikasi seperti biasa

dengan mereka contohnya bertegur-sapa dan bertanya khabar sebaliknya mengurungkan diri di dalam bilik untuk menghabiskan kerja kita. Masalah akan muncul apabila kita melakukan kesilapan ketika bekerja di rumah dan menjadikan ahli keluarga sebagai mangsa luahan kemarahan. Adakalanya kita akan memarahi, menengking dan lebih teruk lagi memukul walaupun hanya untuk kesilapan kecil yang dilakukan oleh ahli keluarga.

Syarat keenam ialah jangan habiskan masa terlalu lama di pejabat. Ini bermaksud selepas waktu bekerja sudah tamat kita sepatutnya keluar dari pejabat dan pulang ke rumah untuk berehat. Sekiranya kita berada terlalu lama di pejabat, iaitu lebih dari masa yang sepatutnya, dikhuatiri kita akan meneruskan tugas kita sehingga lewat malam dan akhirnya kurang mendapat rehat yang sepatutnya kerana pulang ke rumah terlalu lewat. Ini boleh menyebabkan keletihan yang melampau kerana pada keesokan harinya kita perlu berada di pejabat semula untuk meneruskan tugas harian kita. Tanpa rehat yang mencukupi akan menyebabkan fokus terhadap kerja mula berkurangan dan motivasi kita di tempat kerja juga akan terjejas kerana rasa mengantuk dan keletihan yang melampau. Kita sepatutnya cuba untuk menghadkan masa bekerja kita sehingga waktu pulang sahaja dan apa sahaja pekerjaan yang masih belum selesai atau memerlukan perhatian kita selepas itu perlu disambung semula pada keesokan hari.

Syarat ketujuh pula, jangan bebankan otak dengan kerja yang menimbun. Ini bermaksud sekiranya bebanan tugas kita terlampau besar, kita tidak seharusnya cuba untuk menghabiskan kesemua kerja kita dalam waktu yang singkat kerana ini boleh memberi kesan kepada mental. Setiap tugas kita perlu diselesaikan secara berperingkat-peringkat

dan bukannya secara sekaligus kerana otak manusia juga memerlukan rehat dan tidak mampu untuk fokus kepada semua perkara dalam satu masa. Perancangan tugas perlu dibuat bagi memastikan setiap pekerjaan kita berjalan dengan lancar dan selesai mengikut masa yang telah ditetapkan. Kita juga perlu memberi keutamaan kepada pekerjaan yang paling penting terlebih dahulu sebelum melaksanakan kerja-kerja lain yang kurang penting.

Syarat kelapan, sekiranya ada masalah yang berat, berbincanglah dengan rakan sekerja. Ini bermaksud sebagai pekerja, kita tidak dapat lari dari berhadapan dengan cabaran dan risiko yang kadangkala boleh memberi kesan yang negatif terhadap diri dan kerjaya. Apabila ini berlaku kepada kita, adalah penting untuk kita cuba berbincang dengan rakan-rakan sekerja lain terutamanya yang berpengalaman dan pernah mengalami masalah yang sama supaya satu penyelesaian yang bersistematik lagi berkesan mampu dilaksanakan. Jangan sesekali cuba untuk menyelesaikan masalah secara bersendirian kerana kadangkala kita tidak nampak akan punca berlakunya masalah tersebut. Dikhuatiri kita akan menyelesaikan masalah tersebut dengan cara yang salah dan akhirnya masalah tersebut akan menjadi lebih besar dan sukar untuk diselesaikan lagi. Perbincangan dengan rakan-rakan setugas juga akan mempermudah lagi penyelesaian masalah kerana terdapat pelbagai alternatif boleh diutarakan dan jalan penyelesaian yang terbaik dapat dicapai dengan lebih mudah daripada secara berseorangan.

Syarat kesembilan, jangan jadikan ahli keluarga dan rakan-rakan sebagai orang asing. Ini bermaksud jangan menjauhkan diri daripada ahli keluarga dan rakan-rakan lain apabila

tidak berada di pejabat. Apabila berada di rumah, kita sepatutnya tidak lagi memikirkan mengenai kerja dan tugas di pejabat sebaliknya berkomunikasi dengan keluarga dan rakan-rakan dengan lebih kerap bagi meningkatkan lagi tahap positif dalam perhubungan. Masalah yang dihadapi di tempat kerja perlu dilupakan buat seketika dan jangan tunjukkan masalah tersebut kepada ahli keluarga melalui raut wajah yang masam ataupun menunjukkan muka yang bengis dan bercakap dengan kasar. Perbuatan sebegini boleh menakutkan orang yang rapat dengan kita dan mereka akan mencuba sedaya-upaya untuk melarikan diri dari berjumpa dengan kita. Sepatutnya kita perlu berasa seronok apabila dapat menghabiskan masa lapang bersama ahli keluarga dan rakan-rakan, kerana ia dapat membuatkan kita berasa lebih bahagia dengan hidup dan menikmati setiap detik-detik manis tersebut. Lakukan aktiviti-aktiviti seperti menonton televisyen, makan malam dan beriadah secara bersama. Jangan sesekali duduk bersendirian di dalam bilik kerana tindakan sebegini boleh membosankan orang lain yang mengharapkan kita menjadi lebih prihatin. Amat penting untuk kita berkomunikasi dengan ahli keluarga kerana ianya dapat merapatkan lagi hubungan dan membuatkan kita lebih peka dengan persekitaran semasa.

Syarat kesepuluh, fahami perbezaan di antara tekanan yang mencabar dan tekanan yang membinasa. Ini bermaksud apabila kita berada di dalam tekanan, kita perlu mengenalpasti dan menilai tahap tekanan tersebut samada tekanan ini adalah dalam bentuk positif ataupun negatif. Tekanan yang positif adalah tekanan yang mencabar di mana contohnya bebanan tugas yang dihadapi akan membentuk nilai-nilai tertentu di dalam diri seperti kuat berusaha, berfikiran terbuka, merancang masa, berfikiran positif dan sebagainya. Manakala tekanan negatif akan membawa kepada tekanan yang

membinasa contohnya tugas-tugas sampingan telah dianggap sebagai sama penting dengan tugas hakiki kita yang menyebabkan kadangkala kita lebih menumpukan perkara yang kurang penting dan membiarkan sahaja perkara lain yang jauh lebih penting. Kecelaruan yang berlaku menjadikan kita mencipta tekanan kepada diri sendiri tanpa sedar. Selain itu, pemikiran yang sentiasa positif juga memainkan peranan yang penting di dalam menguruskan tekanan daripada menjadi semakin buruk.

5.4 Cadangan Kajian Untuk Penyelidik Masa Depan

Kajian ini hanya menumpukan kepada populasi sekolah menengah kebangsaan tertentu di kawasan Daerah Timur Laut, Pulau Pinang semata-mata. Oleh kerana itu, kajian ini tidak dapat dijadikan kajian secara umum atau digeneralisasikan untuk semua sekolah menengah kebangsaan di Daerah Timur Laut. Penyelidik ingin mencadangkan bagi kajian pada masa akan datang, ianya akan merangkumi ke seluruh negeri Pulau Pinang yang mempunyai lima buah daerah iaitu Timur Laut, Barat Daya, Seberang Perai Utara, Seberang Perai Tengah dan Seberang Perai Selatan bagi melihat punca dan kesan tekanan yang dihadapi oleh guru secara lebih menyeluruh.

Kajian ini juga hanya menumpukan kepada tiga punca dan dua kesan tekanan terhadap guru. Disarankan kepada penyelidik akan datang supaya menambahkan lagi punca dan kesan yang dihadapi. Antara faktor punca tekanan yang boleh ditambah termasuklah masalah campurtangan ibu-bapa pelajar, masalah keluarga, masalah kewangan dan politik pejabat. Kesan-kesan yang dihadapi oleh guru juga akan ditambah contohnya penyakit jiwa seperti kemurungan dan sakit mental.

Selain daripada itu, penyelidik akan datang juga boleh menambahkan jenis sekolah yang ingin dikaji daripada hanya sekolah menengah kebangsaan semata-mata kepada jenis-jenis sekolah yang lain seperti sekolah menengah jenis kebangsaan, sekolah menengah agama, sekolah menengah vokasional dan sekolah menengah pendidikan khas.

5.5 Kekangan Kajian

Dalam menjalankan penyelidikan ini, penyelidik sudah semestinya berhadapan dengan pelbagai cabaran dan kekangan yang mampu mengganggu kelancaran perjalanan penyelidikan ini. Antara kekangan yang dihadapi oleh penyelidik sepanjang menjalankan penyelidikan ini adalah seperti di bawah :

- I. Kajian ini hanya dijalankan di kawasan tertentu di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Jadi sudah semestinya kajian ini tidak boleh dijadikan rujukan untuk skop yang lebih besar misalnya untuk seluruh Daerah Timur Laut ataupun seluruh negeri Pulau Pinang.
- II. Disebabkan kekangan masa yang dihadapi oleh responden kerana tugas harian dan ada di antara mereka yang pergi berkursus, maka penyelidik hanya mampu untuk mendapatkan saiz sampel yang kecil iaitu sebanyak 101 orang responden sahaja.

III. Hasil dapatan data dalam kajian ini bergantung sepenuhnya kepada kejujuran responden dalam menjawab borang soal-selidik. Secara kebiasaannya, responden akan memberi jawapan yang hanya relevan dengan pandangan orang kebanyakan dan bukannya berdasarkan kepada pengalaman, perasaan dan pandangan peribadi mereka sendiri.

5.6 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kesimpulan yang boleh dibuat daripada kajian ini ialah kerjaya sebagai seorang guru adalah satu kerjaya yang cukup mencabar. Banyak pengorbanan yang perlu dilakukan oleh seorang guru untuk memberi yang terbaik kepada para pelajar. Hasil kajian juga telah menunjukkan bahawa punca utama yang membawa kepada tekanan guru adalah masalah disiplin pelajar.

Penyelidik juga berpendapat kesan-kesan yang dihadapi oleh guru iaitu ponteng kerja dan niat untuk berhenti kerja masih lagi boleh dikawal oleh pihak sekolah. Namun, sesuatu yang positif perlu dilakukan segera oleh pihak atasan sekolah dan juga guru bagi mengelakkan punca-punca tekanan ini membawa kesan yang lebih teruk sekiranya dibiarkan berterusan.

Boleh dikatakan tekanan dapat dikawal dengan baik oleh guru sekiranya mereka mementingkan kepada cara-cara untuk menguruskan tekanan tersebut. Pengurusan tekanan amat kritikal atau diperlukan oleh guru bagi memastikan mereka sentiasa bersedia untuk menghadapi segala cabaran dalam dunia perguruan yang mendatang.

Perubahan demi perubahan yang pantas berlaku akan menjadikan kerjaya seorang guru lebih sukar ataupun *complicated*. Sekiranya guru tidak mampu mengawal diri dan tekanan mereka dengan baik, sudah pastinya kerjaya mereka bukan sahaja akan berakhir lebih awal malahan dikenakan tindakan-tindakan disiplin yang keras pula atas segala kesalahan yang dilakukan.

Perubahan demi perubahan yang berlaku dalam persekitaran dunia pendidikan pada hari ini ternyata menyebabkan guru juga perlu berubah, namun tidak ramai yang mampu untuk membuat perubahan secara drastik menyebabkan tekanan mula menguasai mereka dan akhirnya membawa kesan yang besar kepada sistem pendidikan yang dilaksanakan di sekolah amnya dan di Malaysia khususnya.

Akhir sekali, sokongan yang berterusan daripada pihak pengetua sehinggalah kepada kakitangan pentadbiran amat penting bagi menjamin persekitaran tempat kerja yang harmoni dan aman untuk semua pihak. Konflik yang sedang berlaku akan berterusan tanpa noktah sekiranya masih tiada ruang untuk bekerjasama dibuka seluas-luasnya untuk kedua-dua belah pihak iaitu pentadbiran dan akademik.

Bibliografi

- Abdul Aziz Yusof, (2004). *Pengurusan Sumber Manusia*. Pearson-Prentice Hall.
- Abdullah Sani Yahya (2005), *Mengurus Disiplin Pelajar*. Pahang Darul Makmur : PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Abdul Rahman Abdul Aziz (2000), *Kemahiran Sosial Asas*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors.
- Bartlett, D. (1998). *Stress Perspectives and Processe*. Buckingham.Philadelphia: Open University Press.
- Beck, L.G., Murphy, J. (1994), *Ethics in Educational Leadership Programs: An Expanding Role*, Corwin Press, Thousand Oaks, CA,
- Blaya, C. (2003). *School Violence and the Professional Socialisation of Teachers*. Journal of Educational Administration, 41(6).
- Buell, J. C., & Elliot, R. S. (1979). *Stress and Cardovasular Disease. Modern Concepts of Cardiovasular Disease*, 48(4), 143-146. dipetik dari Bartlett, D. (1998). *Stress Perspectives and processes*. Buckingham. Philadelphia: Open University Press.

- Burke, R.J. (1988), *Sources of Managerial and Professional Stress in Large Organisations*, dari Cooper, C.L. , Payne, R. (Eds), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, John Wiley & Sons, Chicester, ms 77–112.
- Carlopio, J., Andrewartha, G., Armstrong, H. (1997), *Developing Management Skills in Australia*, Longman, South Melbourne.
- Cohen, F., & Lazarus, R. S. (1983). *Coping and Adaptation In Health and Illness*. In D, *Mechanic (ED.). Handbook of Health, Health Care, and The Health Professions*. New York: Free Press.
- DeFrank, R.S., Ivancevich, J.M. (1998), *Stress on the job: an executive update*, Academy of Management Executive, 12 (3), ms.55–66.
- De Jesus, Saul Neves & Conboy, Joseph (2001). *A Stress Management Course to Prevent Teacher Distress*. International Journal of Educational Management, 15 (3), ms 1-8
- Erkutlu, H.V. & Chafra, J. (2006), *Relationship Between Leadership Power Bases And Job Stress Of Subordinates : Example From Boutique Hotels*. Journal Management Research News, 29 (5), ms 4-5.
- Esah Sulaiman (2003), Modul Pengajaran : *Asas Pedagogi*. Skudai: Jabatan Asas Pendidikan , Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia

Evans, P. D., Evans, K. C., Fearne, J. M. (1984). *On Choosing To Make Adverse Events Predictable or Unpredictable: Some Behavioural and Psychophysiological Findings*. British Journal of Psychology, 75, 377.

Finlayson, M. (2003), *Improving the Wellbeing of Teachers in Scotland*, *Scottish Education Journal*, 87 (1), ms.18-19.

Fletcher, B. (1988). *The epidemiology of occupational stress*, dari Cooper, C.L, Payne R. (Eds), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, Wiley & Son, New York, NY, ms 3-50

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). *An Analysis of Coping In A Middle Aged Study of Emotion and Community Sample*. Journal of Health and Social Behaviour.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). *The Revised Ways of Coping* [online]. Diperolehi Dari :<http://www.caps.ucsf.edu./capsweb/pdfs/Waysofcoping.pdf>
(dilayari pada 20 Mei 2009)

Fontan, D. (1989), *Managing Stress*. British Psychological Society & Routledge Ltd

Gold, Y, Roth, R (1993), *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution*. Falmer Press, London.

Greenberg, J. & Baron, A. (2000), *Behaviour in Organizations*. Prentice Hall
International Edition: New Jersey

Grout, J. (1994), *Executive Stress and How to Avoid It*. Journal of Executive
Development, 7 (4), ms 1-2.

Ho, J. (1997), *Corporate Wellness Programmes in Singapore: Effect on Stress,
Satisfaction & Absenteeism*. Journal of Managerial Psychology, 12 (3), ms 3-7.

Jaafar Muhammad, (2003), *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur : Leeds Publications

Kenneth, J. (1996). *Teacher Characteristics and the Quality of Child and Teacher
Relationship*. Journal of Education Psychology, 28(2), ms 133-149.

Loewenthal, K.M. (2001), *An Introduction to Psychological Tests & Scales*, 2nd ed.
Psychological Press, London.

Mellor, A. (1990), *Bullying in Scottish secondary schools*, Spotlight 23, SCRE,
Edinburgh.

Nelson, D.L., Burke, R.J. (2000), *Women Executives: Health, Stress, and Success*,
Academy of Management Executive, 14(2), ms 107–121

Noddings, N. (1984), *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*, University of California Press, Berkeley.

Overland, D. (2009), *Stressing point: the effects of teacher stress*, dilayari di:
http://s13a.math.aca.mmu.ac.uk/Student_Writings/DMELE/DavidOverland.html
(dilayari pada 10 Februari 2009),

Panzarino Jr, Peter J (2009), *Stress*. [On-line] Didapati dari
<http://www.medicinenet.com/stress/article.htm#what>
(dilayari pada 16 Mei 2009)

Ramaiah, A.L. (1999), *Kepimpinan Pendidikan - Cabaran Masa Kini (edisi baru)*. IBS
Buku Sdn. Bhd. : Petaling Jaya.

Roy, B. (1992). *Coping In Panic and Major Depressive Disorder Relative Effects of
Symptom Severity and Diagnostic Comorbidity*. Journal of Nervous and Mental
Disease.

Schafer, W. (1992), *Stress Management For Wellness (2nd ed.)*. Orlando : Harcourt
Brace.

Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw Hill Book Co.

Sekaran, U. (2000), *Research Methods For Business*, 3rd ed. John Wiley.

Smither, R.D. (1994), *The Psychology of Work And Human Performance* (2nd ed.).
New York : Harper Collins College Publishers.

Statt, D.A. (2004), *Psychology and the World of Work*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Sparks, K. & Cooper, C.L. (1999), *Occupational Differences in the Work-Strain Relationship : Towards the Used of Situation Specific Models*. Journal of Occupational & Organisational Psychology, 72, 219-229.

Treven, S. & Potocan, V. (2005), *Training Programmes For Stress Management in Small Businesses*. Journal Education + Training, 47 (8/9), ms 1-2

Withney, I., Smith, P.K. (1993), *A Survey on the Nature and Extent of Bully/Victim Problem in Junior/Middle and Secondary Schools*, Educational Research, 35, ms.3-25.

Ramai Guru Alami Tekanan Mental & Emosi, Kata NUTP. (18 Ogos 2005). BERNAMA

Kementerian Akui Ada Masalah Kekurangan Guru. (17 Disember 2003). BERNAMA

Tip Mengatasi Stres. (25 Jun 2006). Utusan Malaysia

Guru Di Bandar Lebih Tertekan. (18 Disember 1997). Utusan Malaysia

Tuala Wanita: 200 Pelajar Direndam Dalam Kolam Kotor. (22 Julai 2007). Utusan Malaysia.

Pelajar Trauma Ditumbuk Guru Disiplin. (20 April 2008). Berita Harian

Ibu Bapa Punca Guru Tertekan. (5 Ogos 2007). Berita Minggu

Guru Disiplin Pukul Pelajar. (13 Disember 2006). Berita Harian

Ramai Guru Berpenyakit Akibat Stres. (29 Mac 2006), Utusan Malaysia

Tekanan Hidup Di Bandar Punca Sakit Mental. (8 Disember 2007). Utusan Malaysia

Jumlah Pelajar Bunuh Diri Akibat Tekanan Peperiksaan Meningkatkan Di India. (16 Mac 2008). Utusan Malaysia

NUTP Jalan Kajian Masalah Tekanan Di Kalangan Guru. (19 Ogos 2005). Berita Harian

Lima Peratus Penjawat Awam Ponteng Kerja. (21 April 2009). Berita Harian

Guru Ponteng Sebulan Boleh Diberhenti Kerja. (12 Mei 2008). Berita Harian

Guru Ponteng : Tindakan Tegas akan Diambil. (12 Mei 2008). Berita Harian

Pengetua Sekolah Yang Langgar Arahan Akan Dikenakan Tindakan Disiplin. (1 Jun 1997). BERNAMA

Pengetua Salahguna Kuasa Akan Dikenakan Tindakan. (4 Mac 2000). BERNAMA



Borang Soal-Selidik

Borang soal-selidik ini akan digunakan untuk melaksanakan tesis di peringkat Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia (UUM) di bawah tajuk kajian “ Faktor-Faktor Tekanan dan Kesannya Terhadap Guru-Guru di Sekolah Menengah Kebangsaan: Satu Kajian Di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang”. Semua maklumat peribadi anda tidak akan digunakan selain daripada untuk tujuan kajian tesis ini. Segala kerjasama anda amatlah dihargai.

Arahan: Sila Tandakan (\) pada ruangan yang telah disediakan.

Bahagian A (Maklumat Responden)

1.Bangsa: Melayu ☐ Cina ☐ India ☐ Lain-lain ☐

2.Agama: Islam ☐ Kristian ☐ Buddha ☐ Hindu ☐ Lain-lain ☐

3.Jantina: Lelaki ☐ Perempuan ☐

4.Umur: 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐
46-50 ☐ 51-55 ☐ 56-60 ☐

5.Taraf: Bujang ☐ Berkahwin ☐

Arahan: Sila pertimbangkan punca-punca serta kesan-kesan Tekanan yang disenaraikan di bawah. Berdasarkan pada situasi semasa anda berada di sekolah, sila tandakan (\) pada ruang yang difikirkan sesuai untuk mewakili maklumbalas anda terhadap tekanan.

Petunjuk

- 1 : Amat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Berkecuali
- 4 : Setuju
- 5 : Amat Bersetuju

Bahagian B (Soalan-Soalan Mengenai Punca Tekanan)

Soalan 1

Bebanan Tugas	1	2	3	4	5
Saya berasa tertekan apabila perlu bertanggungjawab terhadap orang lain (pelajar)					
Dalam profesion ini, adalah biasa bagi seseorang berasa terbeban dengan tugasnya					
Tugasan rutin dan laporan yang perlu dibuat mengganggu tugas hakiki saya					
Bahan keperluan pengajaran (mesin fotostat, buku rujukan, komputer) yang disediakan pihak sekolah adalah mencukupi					
Saya berpuas hati dengan saiz kelas saya					

Soalan 2

Etika Kepimpinan	1	2	3	4	5
Pengurus atasan sentiasa memuji saya apabila berjaya melaksanakan sesuatu tugas					
Pengurus atasan sentiasa membentuk hubungan kerjasama yang erat dengan pekerja					
Pengurus atasan sentiasa mengamalkan nilai-nilai positif di tempat kerja					
Pengurus atasan sentiasa konsisten dengan objektif tugas yang telah ditetapkan					
Pengurus atasan sentiasa melayan pekerja dengan penuh perasaan hormat					

Soalan 3

Disiplin Pelajar	1	2	3	4	5
Tahap perlakuan negatif pelajar (bising, bergaduh) mengganggu pengajaran saya					
Saya tidak mendapat sokongan dalam menyelesaikan masalah disiplin pelajar					
Saya berasa kecewa dengan usaha saya untuk mendisiplinkan pelajar					
Saya sentiasa berasa kurang sabar dengan perlakuan negatif pelajar					
Para pelajar tidak menunjukkan perasaan hormat terhadap guru					

Bahagian C (Kesan-Kesan Tekanan)

Soalan 4

Ponteng Kerja	1	2	3	4	5
Saya mengetahui akibat yang bakal diterima sekiranya saya ponteng kerja					
Masalah disiplin pelajar menjadikan saya kurang bersemangat untuk ke sekolah					
Tugasan harian yang banyak menyebabkan saya tidak mahu pergi ke sekolah					
Kekurangan sokongan dari pihak atasan menyebabkan saya berasa malas untuk pergi ke sekolah					
Pihak atasan amat tegas dengan rekod kedatangan pekerja					

Soalan 5

Berniat Untuk Berhenti Kerja	1	2	3	4	5
Saya merasakan kerja yang dilakukan selama ini tidak membawa sebarang makna					
Para pelajar tidak menghormati saya sebagai seorang guru					
Tugasan harian saya adalah tidak menyeronokkan					
Pihak atasan kurang mengambil berat perasaan pekerja					
Terlalu banyak peraturan yang ditetapkan menyukarkan saya bekerja dengan baik					

***** **Sekian Terima Kasih** *****