

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN  
KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH  
MENENGAH DAERAH HULU TERENGGANU,  
TERENGGANU DARUL IMAN**

**UMMI KALSOM BINTI ZAKARIA**

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
JANUARI 2014**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM  
KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DAERAH HULU  
TERENGGANU, TERENGGANU DARUL IMAN**

**Oleh  
UMMI KALSOM BINTI ZAKARIA  
811124**

**Desertasi Diserahkan Kepada  
Othman Yeop Abdullah Graduate School Of Business,  
Universiti Utara Malaysia,**

**Sebagai Memenuhi Syarat Untuk Pengijazahan Sarjan**

**PENGESAHAN TESIS**

Saya mengaku bahawa semua kerja-kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja-kerja tesis sebelum ini diserahkan untuk mana-mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

**UMMI KALSOM BINTI ZAKARIA**

**811124**

College of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

Malaysia

## **KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN**

Kertas Projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan  
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business  
University Utara Malaysia (UUM)  
06010 Sintok  
Kedah Darul Aman**

## ABSTRAK

Tekanan merujuk kepada pembentukan kepada tingkah laku serta memberi kesan terhadap emosi seseorang individu. Kajian ini dilaksanakan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang membawa kepada tekanan kerja terhadap guru sekolah menengah kebangsaan dan kesan-kesannya. Objektif utama adalah untuk melihat hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja serta kesan-kesannya. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dalam menentukan hubungan di antara kesemua pembolehubah tidak bersandar (Punca Tekanan) dengan pembolehubah bersandar (Kesan Tekanan Kerja). Kajian ini melibatkan 240 responden daripada empat buah sekolah menengah di Daerah Hulu Terengganu. Sebanyak 270 set borang soal selidik telah diedarkan sendiri oleh penyelidik kepada responden. Daripada jumlah tersebut, hanya 240 orang yang telah memberikan kerjasama dan menjawab soal selidik tersebut dengan sempurna. Set soal selidik mengandungi 59 item yang menggunakan skala likert tujuh mata. Setiap hipotesis telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 16.0. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu analisis korelasi dan regresi. 24 hipotesis utama yang dibentuk selepas analisis faktor dilakukan dan analisis inferensi digunakan untuk menentukan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Hasil kajian telah menunjukkan pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin dan autoriti dalam profesion mempunyai pengaruh terhadap tekanan mental dan emosi guru. Kesan penurunan prestasi kerja guru pula dipengaruhi oleh faktor pengurusan masa sendiri, motivasi dan disiplin, serta autoriti dalam profesion. Bagi pembolehubah bersandar, niat untuk berhenti kerja dipengaruhi oleh pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri, dan tekanan berkaitan kerja. Seterusnya, kesan ketidakselesaan di tempat kerja pula dipengaruhi oleh faktor pengurusan masa dalam tugas, kesukaran dalam kerjaya serta motivasi dan disiplin pelajar.

**Kata Kunci :** Pengurusan Masa, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya, Disiplin dan Motivasi Pelajar, dan Autoriti dalam profesion.

## ABSTRACT

*Stress refers to the formation of behavioral and emotional impact on an individual. 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 variable (cause of stress) and dependent variables (effect of stress). This survey was carried out using a sample of 240 respondents from four schools in the district of Hulu Terengganu. A total of 270 sets of questionnaire forms were distributed by the researcher himself to the respondents. However, only 240 responded. The questionnaire consists of 59 items using Likert Seven Scale. Statistic Package for Social Science (SPSS) version 16.0 software was used to test each hypothesis in this study. Data were analyzed using descriptive analysis and inferential analysis of correlation and regression analysis. 24 The main hypothesis was formed after factor analysis done and inferential analysis used to determine the relationship between the independent variables on the dependent variable. The result indicates that the management of tasks, time management self, work-related stress, difficulties in career development, motivation and discipline and authority in the profession has significant influence on the mental and emotional stress of teachers. Effects of teacher performance decline were influenced by the self- management, motivation and discipline, and authority in the profession. For the dependent variable, intention to quit work is influenced by the management of the task, the self- management, and work-related stress. Next, the effect of discomfort in the workplace is influenced by time management tasks, difficulties in career as well as motivation and discipline.*

**Keywords:** *Time Management, Job Related Stress, Difficulty in Career Developments, Discipline and Student Motivation, and Authority in the profession.*

## **PENGHARGAAN**

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani. Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah kurniaNya, maka saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa selaku penyelia saya. Dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi, beliau sentiasa memberi dorongan, teguran serta cadangan dari mula sehinggalah selesai kajian ini dijalankan tanpa merasa jemu. Hanya Allah yang dapat membalas jasa beliau. Ucapan ribuan terima kasih juga saya ucapkan kepada Dr. Wan Shakizah selaku pensyarah Pengurusan Sumber Manusia dan Encik Mohamad Rasul bin Mohd Nor dalam memberi tunjuk ajar serta melontarkan kata-kata semangat untuk saya menyiapkan kajian ini.

Seterusnya, sejuta penghargaan buat bonda dan ayahanda yang tersayang (Zakaria bin Deraman & Wan Khadijah binti Wan Othman) atas segala doa dan pengorbanan yang tidak mampu dibalas oleh anakanda buat selamanya.

Tidak dilupakan buat adik beradik yang dikasihi Mohd Abd Hai ,Muhammad Yussof, Solehuddin, Fatimah, Azmira, Nasruddin dan Zikriah kerana banyak memberi dorongan dan doa sepanjang menyiapkan tugas ini. Akhirnya, jutaan terima kasih dan penghargaan peribadi yang tidak terhingga buat tunang yang dikasihi, Mohd Amran bin Suleiman yang banyak memberi kata-kata semangat dan dorongan dalam menyiapkan kajian ini. Sekalung penghargaan turut ditujukan kepada responden yang terlibat secara langsung atau tidak langsung yang sudi memberi maklum balas dan bekerjasama dalam memberi maklumat-maklumat yang diperlukan semasa mengisi buku soalan soal selidik

Ribuan terima kasih juga buat sahabat-sahabat Aqilah, Najmi, Nurul Syazana, Marini, Faiz, Hanisah, Siva, Ain, Didi, Ayu, Aliza, Mira, Solomon dan yang lain-lain kerana banyak memberi kata semangat dan doa kepada saya sepanjang menyiapkan kajian ini.

Semoga Allah s.w.t. sentiasa memberkati kalian.

Sekian, semoga penulisan ini memberi sesuatu yang berguna dan bererti bagi mereka yang memerlukan.



## SENARAI KANDUNGAN

<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
PENGESAHAN TESIS	i
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
PENGHARGAAN	v
KANDUNGAN	viii -x
SENARAI JADUAL	xi-xiii
SENARAI GRAF	xiv
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SIMBOL	xv
<b>BAB 1       PENDAHULUAN</b>	
1.0    Pengenalan	1
1.1    Latar Belakang Kajian	3
1.2    Pernyataan Masalah	5
1.3    Persoalan Kajian	8
1.4    Objektif Kajian	9
1.5    Kepentingan Kajian	9
1.6    Skop Kajian	10
1.7    Bab Organisasi	11
<b>BAB 2       ULASAN KARYA</b>	
2.0    Pengenalan	12
2.1    Definisi Tekanan Kerja	12
2.1.1   Definisi Tekanan Dalam Bidang Pendidikan	12
2.2    Jenis Tekanan Kerja	13
2.3    Kesan Tekanan Guru	14
2.4    Faktor Tekanan Kerja Guru	14
2.4.1   Pengurusan Masa	16
2.4.2   Tekanan Berkaitan Kerja	19
2.4.3   Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	20
2.4.4   Motivasi dan Disiplin Pelajar	22
2.4.5   Autoriti Dalam Profesion	24
2.5    Model Tekanan Kerja Guru	25

2.6	Kerangka Kajian	26
2.7	Rumusan	58

### **BAB 3           METODOLOGI PENYELIDIKAN**

3.0	Pengenalan	29
3.1	Reka Bentuk Kajian	29
3.2	Definisi Operasional	32
3.2.1	Pengurusan Masa	32
3.2.2	Tekanan Berkaitan Kerja	32
3.2.3	Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	33
3.2.4	Motivasi dan Disiplin	33
3.2.5	Autoriti Dalam Profesion	33
3.3	Pengukuran untuk Pembolehubah /Instrumen	34
3.3.1	Pembolehubah dan Pengukuran	34
3.3.2	Tafsiran Pembolehubah	35
3.3.2.1	Pengukuran Kesan Tekanan Kerja Guru	36
3.3.2.2	Pengukuran Faktor Pengurusan Masa	40
3.3.2.3	Pengukuran Fakor Tekanan Berkaitan Kerja	42
3.3.2.4	Pengukuran Kesukaran Dalam Kerjaya	43
3.3.2.5	Pengukuran Faktor Motivasi dan Disiplin	45
3.3.2.6	Pengukuran Faktor Autoriti Dalam Profesion	48
3.4	Populasi dan Persampelan Kajian	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Persampelan Kajian	50
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	50
3.6	Teknik Analisis Data	53
3.7	Kajian Rintis	54
3.8	Penganalisa Data	54
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	54
3.8.2	Analisis Korelasi Pearson	55
3.8.3	Analisis Regresi	56
3.9	Lokasi Kajian	56
3.10	Kesimpulan	56

### **BAB 4           DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

4.0	Pengenalan	58
4.1	Maklum Balas Responden	58
4.2	Analisis Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis	59
4.3	Semakan Data	61
4.3.1	<i>Missing Value</i>	61
4.3.2	Ujian Normaliti	61
4.4	Analisis Faktor	66
4.4.1	Analisis Pengurusan Masa	67

4.4.2	Analisis Tekanan Berkaitan Kerja	69
4.4.3	Analisis Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	70
4.4.4	Analisis Motivasi dan Disiplin	72
4.4.5	Analisis Autoriti dalam Profesion	73
4.4.6	Analisis Kesan Tekanan Kerja Guru	74
4.5	Analisis Kebolehpercayaan Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor	77
4.6	Item yang digugurkan	80
4.7	Kerangka Kajian Semula Selepas Analisis Faktor	80
4.8	Penulisan Semula Hipotesis	82
4.9	Analisis Statistik Deskriptif	84
4.10	Analisis Demografi	85
4.11	Min dan Sisihan Piawai	88
4.12	Analisis Korelasi Pearson	90
4.12.1	Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugasan dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Emosi dan Mental Guru	90
4.12.2	Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugasan dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Penurunan Prestasi kerja guru	92
4.12.3	Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugasan dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Niat Untuk Berhenti Kerja	94
4.12.4	Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugasan dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Ketidakselesaian guru ditempat kerja	95
4.13	Analisis Regresi	97
4.13.1	Pengaruh dan Sumbangan Dimensi Kesan Tekanan Terhadap Kesan Tekanan Dalam Kalangan Guru	98
4.14	Ringkasan Hasil Keputusan Kajian	105
4.15	Kesimpulan	108

## **BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.0	Pengenalan	109
5.1	Ringkasan Penemuan Kajian	109

5.2	Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian	111
5.2.1	Hubungan antara Pembolehubah Tidak Bersandar (pengurusan Masa, tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin Pelajar dan Autoriti dalam Profesion) terhadap Kesan Tekanan Kerja Guru	111
5.2.2	Pengaruh pembolehubah tidak bersandar iaitu (Pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion ke atas kesan tekanan kerja	120
5.2.2.1	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap tekanan Mental dan Emosi Guru	120
5.2.2.2	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Penurunan Prestasi Kerja Guru	121
5.2.2.3	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Penurunan Prestasi Kerja Guru	122
5.2.2.4	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Penurunan Prestasi Kerja Guru	123
5.3	Batasan Kajian	124
5.4	Implikasi Kajian	124
5.5	Cadangan Kajian Untuk Akan Datang	125
5.6	Cadangan	125
5.7	Kesimpulan	126
	<b>RUJUKAN</b>	128
	<b>LAMPIRAN</b>	134
	Lampiran A Soal Selidik	134
	Lampiran B SPSS Output	141

## SENARAI JADUAL

PERKARA SURAT		MUKA
1	Hasil Temubual 10 orang Guru	6
2	Item Pengukuran Kesan Tekanan Kerja	36
2.1	Soalan Berbentuk Positif dan Negatif	38
3	Item Pengurusan Masa	40
3.1	Soalan Berbentuk Positif dan Negatif	41
4	Item Pengukuran Faktor Tekanan Berkaitan Kerja	42
5	Item Kesukaran dalam perkembangan Kerjaya	44
5.1	Soalan berbentuk Positif dan Negatif	45
6	Item Motivasi dan Disiplin Pelajar	46
6.1	Soalan Berbentuk Positif dan Negatif	47
7	Item Pengukuran dalam Profesion	48
7.1	Soalan Berbentuk Positif dan Negatif	49
8	Petunjuk Skala Likert Tujuh Mata	53
9	Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai 'r'	55
10	Jumlah Maklum Balas Responden	59
11	Tahap Kebolehpercayaan Ujian Rintis untuk Pemboleh Ubah Bersandar Iaitu Kesan Tekanan Kerja Guru dan Pemboleh Ubah Tidak Bersandar Iaitu Pengurusan Masa, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan disiplin serta Autoriti Profesion (Kajian Rintis)	59
12	Ujian Normaliti Terhadap Pengurusan Masa, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, Autoriti Dalam Profesion dan Kesan Tekanan Kerja Guru	65
13	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Motivasi dan	67

	Disiplin	
14	Rotated Component Matric untuk Pengurusan Masa	68
15	Item soalan Pengurusan Masa Berdasarkan Faktor	68
16	Analisis Kebolehpercayaan untuk Pengurusan Masa Berdasarkan Faktor	69
17	Faktor matrik untuk Tekanan Berkaitan Kerja	70
18	Faktor matrik untuk Kesukaran dalam Kerjaya	71
19	Faktor matrik untuk Motivasi dan Disiplin	72
20	Faktor matrik untuk Autoriti Dalam Profesion	73
21	Faktor matrik untuk Kesan Tekanan Guru	75
22	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pembolehubah Bersandar (Kesan Tekanan Guru) Selepas Analisis Faktor	76
23	Perbezaan item bagi setiap pembolehubah sebelum dan selepas Analisis Faktor.	76
24	Analisis Kebolehpercayaan untuk Pengurusan Masa Dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi Dan Disiplin Serta Kesan Tekanan Guru (Tekanan Mental dan Emosi, Penurunan Prestasi, Niat Untuk Berhenti Kerja dan Ketidakelesaian Di Tempat Kerja Selepas Analisis Faktor .	77
25	Item yang Dihapuskan daripada Pembolehubah selepas Analisis Faktor	80
26	Profil Demografi Responden	87
27	Min dan Sisihan Piawai Bagi Pengurusan Masa (Tugas, Pengurusan Masa (Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, Autoriti dalam Profesion dan Kesan Tekanan Guru (Emosi dan Mental, Penurunan Prestasi, Niat Untuk Berhenti Kerja dan Ketidakelesaian Di Tempat Kerja)	89
28	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam	91

	Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Tekanan Mental dan Emosi Guru.	
29	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti Dalam Profesion Terhadap Penurunan Prestasi Kerja Guru.	93
30	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti Dalam Profesion Terhadap Niat Untuk Berhenti Kerja.	95
31	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Ketidakelesaian Di Tempat Kerja.	97
32	Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Tekanan Mental dan Emosi	99
33	Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Penurunan Prestasi Kerja	101
34	Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Niat Untuk Berhenti Kerja	103
35	Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Ketidakelesaian Guru Di Tempat Kerja	105
36	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	106

<b>PERKARA</b>	<b>SENARAI GRAF</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1	Item Normaliti Dalam Pengurusan Masa	62
2	Item Normaliti Dalam Tekanan Berkaitan Kerja	62
3	Item Normaliti Dalam Kesukaran Perkembangan Kerjaya	63
4	Item Normaliti Dalam Motivasi dan Disiplin	63
5	Item Normaliti Dalam Autoriti Dalam Profesion	64
6	Item Normaliti Dalam Kesan Tekanan Guru	64

<b>PERKARA</b>	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1	Model Tekanan Kerja Guru	26
2	Kerangka Kajian	28
3	Kerangka Kajian Selepas Analisis Faktor	81



## SENARAI SIMBOL

$p < 0.05$	Aras kesignifikanan lebih kecil daripada 0.05
$p < 0.01$	Aras kesignifikanan lebih kecil daripada 0.01
$r$	Pekali korelasi
dk	Darjah kebebasan
F	Nilai kritikal F
$\beta$	beta (pekali regresi piawai)
R	Pekali korelasi pelbagai
$R^2$	Pekali penentu regresi
t	nilai t
JPNT	Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu
PPDHT	Pejabat Pendidikan Hulu Terengganu
NUTP	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.0 Pengenalan**

Dianggarkan seramai 2.5 juta orang telah mati membunuh diri akibat daripada tekanan kerja yang melampau dan 60% berlaku di Asia. Contohnya, di negara Jepun yang terkenal dengan simpton karoshi iaitu kematian akibat terlalu teruk bekerja dan dianggarkan 10,000 pekerja mati akibat tekanan pekerjaan pada setiap tahun (Utusan Malaysia, 2010). Trend itu juga sedang menular ke beberapa negara lain di Asia. Masalah ini berpunca daripada jumlah masa bekerja yang mencapai tahap optimum. Kebiasaannya, mereka mengalami kemurungan yang teruk dan kemudiannya mereka cuba mencari jalan keluar daripada masalah tersebut dengan membunuh diri. Pada hakikatnya, negara kita turut mengalami masalah tekanan akibat pekerjaan (Utusan Malaysia, 2010).

Tekanan adalah pembentukan kepada tingkah laku serta memberi kesan terhadap emosi seseorang individu. Ianya juga bermaksud reaksi yang dihasilkan oleh seseorang individu terhadap sesuatu punca tekanan. Contohnya, tugas biasa yang diterima oleh seorang pekerja pada ketika dia sedang menyiapkan kerja lain, akan menjadi satu tekanan kepadanya berbanding pada ketika menerima kerja yang sama ketika tiada kerja lain (Rosmawati Abdullah, 1999).

Smither (1994) menjelaskan bahawa tekanan adalah tindakbalas fisiologikal dan psikologikal ke atas permintaan terhadap seseorang. Fox (2007) menyatakan tekanan yang melanda seseorang individu akan menyebabkan fikiran dan fizikal

individu tersebut bertindak balas mengikut keadaan dan tahap tekanan tersebut. Sekiranya tahap tekanan tersebut adalah tinggi maka tindakbalas individu terbabit juga akan menjadi tinggi dan begitu juga sebaliknya.

Schafer (1992) turut mendefinisikan tekanan sebagai perkara yang membangkitkan minda dan fizikal seseorang untuk bertindakbalas kepada permintaan terhadap dirinya. Kesan tekanan ke atas seseorang individu adalah bergantung kepada sikap dan ciri individu itu serta langkah yang diambil bagi mengelakkan masalah tekanan tersebut.

Kepentingan mengkaji masalah tekanan dalam organisasi kerana tekanan kerja pada tahap yang tinggi akan membawa kepada ketidakpuasan dalam membuat kerja dan akhirnya sikap suka mengelak serta mengabaikan kerja akan wujud dalam diri pekerja (Harvey, 2005). Tindakbalas penyesuaian tekanan merangkumi tindakbalas psikologikal (keletihan dan kemurungan), fisiologikal (sakit kepala dan tekanan darah tinggi) dan berkaitan sikap (pengambilan alkohol, merokok, gaya hidup dan masalah tidur) (Olivia, 2005). Faktor tekanan juga akan menyebabkan seseorang individu mengambil keputusan untuk meninggalkan profesion akibat ketidakpuasan terhadap kerja. Hal ini akan memberi masalah kepada organisasi sekiranya langkah mengelak tekanan berlaku dalam kalangan pekerja tidak diambil serius (Tattum,1986).

Kyriacou dan Sutcliffe (1978), menjelaskan faktor tekanan yang berlaku biasanya berpunca daripada aspek kerja mereka yang akhirnya mengganggu emosi. Gangguan emosi ini akhirnya akan menimbulkan rasa marah, perasaan tidak selesa, kebimbangan, tekanan serta kekecewaan yang tinggi.

## 1.1 Latar Belakang Kajian

Pelbagai bidang pekerjaan pada hari ini samada dalam sektor awam atau sektor swasta turut mengalami masalah tekanan kerja. Statistik Kementerian Kesihatan Malaysia menjelaskan peratusan kadar tekanan mengikut pekerjaan di Malaysia iaitu tekanan kerja paling tinggi adalah dalam kalangan anggota polis sebanyak 53.7%, pegawai penjara 48.8%, ahli bomba sebanyak 47.3%, guru sebanyak 45.8% mengalami tekanan pekerjaan dan jururawat mengalami masalah tekanan sebanyak 42.3% (Berita Harian, 2013).

Di Malaysia, tekanan kerja dalam kalangan guru kini banyak diperbincangkan dan dijadikan sebagai bahan kajian ilmiah (Mokhtar, 2003). Kajian oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) mendapati 70 peratus daripada 9,000 guru di seluruh negara tertekan bukan sahaja kerana bebanan tugas guru tetapi juga terpaksa berdepan dengan karenah di persekitaran tempat kerja mereka. (Sinar Harian, 2013)

Manakala, kajian oleh Ghazali (2010) mendapati 38.7% daripada guru di Malaysia mempunyai kepuasan kerja yang rendah dan mengalami tekanan kerja yang tinggi. Dalam kajian lain, Atan (1998) mendapati bahawa 39.7% daripada responden mengalami tekanan yang sederhana manakala 3% responden mengalami keadaan yang sangat tertekan.

Menurut Pakar Perunding Kanan Psikiatri, Pusat Perubatan Universiti Malaya (PPUM), Prof. Nor Zuraida Zainal, setiap tahun dianggarkan 22,000 pesakit mendapatkan rawatan di klinik dan wad psikiatri hospital berkenaan. Kira-kira 10 peratus daripada mereka terdiri daripada golongan guru (Berita Harian, 2013).

Menurut Schwab (1994) pula, tekanan kerja merupakan sebahagian penyakit epidemic yang sedang menular dalam sesebuah organisasi. Pelbagai penyakit yang timbul akibat tekanan kerja seperti kemurungan, penyakit jantung dan darah tinggi. Kebanyakan pekerja tidak tahu bagaimana untuk melepaskan tekanan yang dialami dan ianya ternyata membawa kepada masalah yang lebih besar dan menjadi lebih sukar untuk diselesaikan.

Oleh itu, isu tekanan kerja dalam kalangan guru-guru perlu diberi perhatian yang serius kerana tahap tekanan kerja yang tinggi boleh membawa kepada pelbagai kesan negatif seperti prestasi kerja yang rendah, kurang memberi komitmen, tidak mempunyai motivasi serta kualiti pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah akan merosot. Di samping itu, masalah tekanan kerja ini juga boleh menyebabkan guru menghidap penyakit mental dan fizikal, serta menjadi punca utama pramatang persaraan dalam kalangan guru (Fong, 2004).

Tekanan kerja juga akan memberi risiko yang tinggi terhadap individu dan organisasi sekiranya tidak ditangani dan diuruskan dengan cara yang betul. Oleh itu, sesuatu perubahan yang berlaku keatas individu menunjukkan bahawa simptom tekanan kerja telah wujud dan langkah segera perlu di ambil supaya tidak berlaku kesan yang lebih parah (Nazar, 2004)

## **1.2 Penyataan Masalah**

Guru pada masa kini perlu menghadapi pelbagai tuntutan yang berbeza, sama ada daripada pihak pengurusan sekolah atau daripada ibu bapa serta masyarakat. Pada masa yang sama, guru-guru juga perlu meningkatkan dan memperbaiki diri dari segi kreativiti, inovasi dan pemikiran kritikal dalam menangani pelbagai kemajuan dalam bidang sains dan teknologi.

Selain itu, guru juga akan dikritik jika mereka gagal untuk memberikan pengetahuan dan perkhidmatan kepada masyarakat. Permasalahan disiplin pelajar terutamanya yang melibatkan masalah tingkah laku seperti buli, gangsterisme, vandalisme, dan gangguan di dalam kelas turut memberi tekanan kepada guru untuk melaksanakan tugas pengajaran dan pembelajaran.

Berdasarkan pemerhatian penyelidik sepanjang tempoh empat bulan menjadi guru sandaran di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu, terdapat banyak rungutan dan keluhan daripada guru-guru mengenai tekanan kerja yang dialami oleh mereka. Faktor disiplin pelajar juga memberi tekanan dalam kalangan guru di daerah tersebut kerana pelbagai rungutan guru terhadap sikap pelajar yang bersikap kurang ajar semasa guru mengadakan proses pengajaran dan pembelajaran. Selain daripada itu, penyelidik juga mendapati banyak rungutan oleh guru-guru di daerah tersebut mengalami tekanan kerja dari segi pembahagian masa dalam menguruskan tugas dan tanggungjawab terhadap keluarga.

Oleh itu, bagi mengukuhkan lagi tujuan penyelidik melakukan kajian di sekolah-sekolah Daerah Hulu Terengganu pada bulan, satu tinjauan awal telah

dilakukan oleh penyelidik pada bulan ogos 2013 ke atas 10 orang guru di sekitar Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu secara rawak untuk mereka menjawab beberapa soalan mengenai tekanan kerja bagi memastikan kesahihan wujudnya masalah tekanan kerja dalam kalangan guru-guru tersebut serta mengukuhkan bukti untuk penyelidik mengkaji tahap tekanan guru di Sekolah Sekitar Daerah Hulu Terengganu. Jadual 1 di bawah menunjukkan hasil jawapan dari temubual yang telah di lakukan.

**Jadual 1 Hasil temubual 10 orang guru di SMK Daerah Hulu Terengganu, Ogos 2014**

BIL	SOALAN TEMUBUAL	JAWAPAN		%	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Adakah anda mengalami masalah tekanan dengan bebanan tugas yang diberikan?	7	3	70	30
2	Adakah anda kerap merasa bosan semasa bekerja?	6	4	60	40
3	Adakah anda mempunyai masa yang cukup untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan?	8	2	80	20
4	Adakah anda berfikir untuk menarik diri dari tuntutan profesion anda disebabkan tekanan kerja yang tinggi?	3	7	30	70
5	Adakah anda berpuas hati dengan tahap disiplin pelajar di sekolah ini?	5	5	50	50

Berdasarkan temubual yang dilakukan, beberapa soalan yang diajukan terhaap 10 orang guru tersebut membuktikan bahawa masalah tekanan kerja sememangnya wujud dalam kalangan guru sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu. Penyelidik telah menemubual 10 orang guru tersebut dengan mengajukan lima soalan ringkas yang memerlukan guru tersebut menjawab ya atau tidak mengikut situasi sebenar yang dialami oleh mereka. Berdasarkan soalan yang diajukan tersebut sebanyak 70% dari 10 orang guru tersebut menyatakan mereka sememangnya mengalami tekanan kerja yang

tinggi ekoran dari bebanan kerja yang berlebihan manakala 30% guru menyatakan tidak mengalami masalah tekanan yang berkaitan bebanan tugas yang diterima oleh mereka. Manakala 40% guru kerap merasa bosan apabila berada di tempat kerja manakala 60% tidak mengalami masalah kebosanan apabila berada di tempat kerja. Disamping itu, 80% guru tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan pelbagai tugas yang diberikan manakala 20% guru tidak mempunyai masalah dalam menyiapkan tugas yang diberikan. Selain itu, hasil temubual menunjukkan hanya 30% yang mempunyai keinginan untuk menarik diri dari profesion perguruan dan bertukar tempat kerja kerana pelbagai masalah seperti disiplin pelajar yang cuba bersikap kurang ajar dan melawan guru serta punca tekanan kerja berkait dengan bebanan tugas disebabkan guru terpaksa mengadakan kelas tambahan pada waktu cuti, aktiviti Kokurikulum, melakukan kerja perkeranian dan sebagainya. Oleh itu, faktor tersebut sedikit sebanyak memberi tekanan mental dan fizikal guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu. Terdapat 60% guru tidak berpuas hati dengan masalah disiplin pelajar yang disebabkan pelajar manakala 40% guru yang ditemubual berpuas hati dengan disiplin pelajar dan tidak mempunyai pelajar yang bermasalah di sekolah mereka.

Terdapat beberapa kajian yang telah dilakukan di Malaysia bagi menangani punca tekanan di kalangan guru, tetapi terdapat perbezaan daripada dapatan hasil kajian (Adam, 1980; Sharif, 1991; Abdullah, 1999; Joseph, 2000; Muhammad, 2003; Maria, 2010) .Ini adalah kerana kajian telah dijalankan menggunakan pembolehubah yang berbeza, serta persekitaran sekolah yang berbeza di negeri-negeri yang berlainan. Justeru, penyelidikan terhadap faktor tekanan di kalangan guru-guru adalah sangat



penting untuk dikaji bagi menghindari lebih banyak perkara atau kesan buruk yang akan melanda institusi pendidikan di Negara kita.

Berdasarkan kajian yang dilakukan mengenai faktor pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta peluang dalam profesion menjadi faktor utama kajian dalam tekanan kerja terhadap guru di sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu.

Kesimpulan daripada temubual tersebut, penyelidik mendapati bahawa tekanan kerja dalam kalangan guru adalah benar-benar wujud di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu.

### **1.3 Persoalan Kajian**

Tujuan penyelidikan ini adalah terdapat di dalam persoalan kajian berikut:

1.3.1 Adakah faktor pembolehubah tidak bersandar iaitu (pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion) mempunyai hubungan terhadap pembolehubah bersandar iaitu kesan tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu?

1.3.2 Faktor pembolehubah tidak bersandar iaitu (pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion) yang manakah paling mempunyai pengaruh terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

## **1.4 Objektif Kajian**

1.4.1 Mengenalpasti hubungan di antara pembolehubah tidak bersandar iaitu (pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion) terhadap pembolehubah bersandar iaitu kesan tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu?

1.4.2 Menilai pengaruh pembolehubah tidak bersandar iaitu (pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion) ke atas pembolehubah bersandar ( kesan tekanan kerja) dalam kalangan guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu?

## **1.5 Kepentingan kajian**

Tujuan utama kajian ini dibuat adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Penemuan baru daripada dapatan kajian juga boleh membantu jabatan pendidikan dan juga pihak pengurusan sekolah dalam mencari cara untuk mengurangkan tekanan dalam kalangan guru-guru sekolah supaya mereka boleh melakukan tugas dengan lebih baik, mengurangkan ketidakhadiran guru di sekolah, dan untuk meningkatkan tahap kesihatan dalam kalangan guru

Tujuan kedua, daripada kajian ini juga akan terdapat penemuan- penemuan baru yang akan digunakan dengan teori-teori dalam kerangka teori. Selain itu, hasil daripada kajian ini juga berharap dapat meningkatkan kesedaran pihak berkepentingan seperti pihak Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) , Jabatan Pelajaran Negeri Terengganu (JPNT)

dan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) bagi mengambil tindakan susulan untuk mengatasi tekanan kerja dalam kalangan warga pendidik di sekolah.

Berdasarkan masalah yang sedia ada, penyelidik membuat kajian ke atas faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah pada masa kini iaitu merangkumi faktor pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion perguruan.

Akhir sekali, hasil kajian ini juga boleh membantu pengkaji-pengkaji lain untuk menjalankan kajian dengan lebih sempurna dan lengkap serta menambahkan ulasan karya untuk kajian yang lebih mendalam dalam bidang akademik mengenai masalah tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia.

## **1.6 Skop Kajian**

Masalah 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 ditunjukkan melalui kepada peningkatan kesan tekanan kerja yang melanda guru di seluruh Malaysia akibat pertambahan tugas yang melampau dan dasar pendidikan yang kerap berubah (Utusan Malaysia, 2013)

## **1.7 Bab Organisasi**

Penyelidikan ini mengandungi lima bab. Bab 1 terdiri daripada pengenalan ringkas kajian, objektif kajian, skop dan organisasi kajian ini. Manakala, Bab 2 adalah perbincangan mengenai ulasan karya terhadap tekanan kerja, penjelasan definisi mereka yang pernah membuat penyelidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja. Bab 3 pula, menerangkan laporan penyelidikan daripada segi reka bentuk dan prosedur, pemilihan responden, jenis sampel dan saiz, pembangunan soal selidik untuk penyelidikan, proses kaji selidik dan prosedur pengumpulan data. Bab 3 juga menjelaskan strategi dan prosedur yang telah digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan daripada proses penyelidikan. Seterusnya, bab 4 melaporkan keputusan kajian yang telah dibuat melalui analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi. Bab 5 pula membincangkan tafsiran bagi penemuan dalam kajian ini. Bab 5 dilengkapi dengan membuat kesimpulan daripada perbincangan yang dibuat, memberikan implikasi dan cadangan untuk kajian yang akan datang.

## **BAB 2**

## **ULASAN KARYA**

### **2.0 Pengenalan**

Bab ini membincangkan mengenai isu-isu yang berkaitan dengan tekanan kerja yang dibentangkan dan dibincangkan dalam ulasan karya. Bab ini bermula dengan menerangkan definisi tekanan kerja. Kemudian, bab 2 ini juga akan mengkaji penemuan daripada kajian lepas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru.

### **2.1 Definisi Tekanan**

Perkataan tekanan mula diperkenalkan dalam dunia perubatan oleh Hans Selye pada tahun 1949. Menurut Park (2007) , menyatakan tekanan merupakan tindak balas fizikal dan emosi yang tidak stabil berlaku apabila keperluan tidak berpadanan dengan sumber, keperluan dan keupayaan pekerja.

#### **2.1.1 Tekanan Dalam Bidang Pendidikan**

Tekanan guru ditakrifkan sebagai pengalaman kurang disenangi oleh seorang guru dari segi emosi, seperti kebimbangan, tertekan, kemurungan, kemarahan, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek pekerjaan sebagai seorang guru. (Sutcliffe & Kyriacou ,1978).

Selain itu, Lazarus (2009) pula mendefinisikan tekanan kerja sabagai satu bentuk keadaan yang wujud apabila seseorang individu menganggap permintaan yang diterima tidak mampu dipenuhi dan begitu tinggi atas kekangan sumber sosial, peribadi

dan lain-lain. Hal ini berlaku kerana individu tersebut tidak mampu lagi untuk mengawal sesuatu situasi ataupun keadaan yang mereka hadapi.

Manakala, Kyriacou (2010) menyatakan tekanan kerja dalam kalangan guru pula merujuk kepada emosi negatif seperti kemarahan, kekecewaan, kebimbangan, kemurungan dan cemas akibat daripada beberapa aspek kerja mereka sebagai guru.

Mokhtar (1998) pula memberikan definisi tekanan kerja guru sebagai pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan emosi yang tidak menyenangkan. Kesimpulannya, tekanan kerja guru boleh didefinisikan sebagai keadaan fizikal dan mental guru yang diakibatkan oleh gangguan peristiwa atau keadaan persekitaran pekerjaan mereka.

Zaidatol (2011) menyatakan pada masa kini, terdapat pelbagai punca mengapa guru menjadi lebih tertekan dengan bidang perguruan. Guru pada masa kini perlu berdepan dengan begitu banyak tuntutan yang berbeza, samaada daripada pihak pengurusan sekolah atau dari ibu bapa serta masyarakat.

## **2.2 Jenis Tekanan**

Gmelch (1982) telah menyatakan dalam dapatan kajiannya tentang beberapa jenis tekanan yang boleh menyebabkan berlakunya tekanan kepada manusia. Jenis tekanan tersebut adalah tekanan emosi dan mental dimana seseorang individu merasa takut dan gementar untuk mengatasi masalah atau ancaman yang dihadapi. Individu tersebut turut mengalami kebuntuan dalam mengatasi masalah yang dialami tersebut. Selain itu, jenis tekanan persekitaran bermaksud tekanan yang berpunca daripada persekitaran yang tidak kondusif seperti pengurusan persekitaran kerja yang tidak cekap dan keadaan kerja yang tidak sesuai menyebabkan menjadi faktor tekanan

kepada pekerja yang tidak selesa dan mengganggu suasana kerja dalam organisasi (Soucek, 2004). Di samping itu, jenis tekanan yang berlaku adalah tekanan dalam diri seseorang individu yang terlalu menginginkan kesempurnaan dalam semua kerja, terlalu mementingkan kerja dan mengharapkan hasil yang terlalu tinggi (Vlackhakis, 2006). Jenis tekanan ini akan melanda jika seseorang individu tersebut tidak dapat mencapai tahap yang diinginkan.

### **2.3 Kesan Tekanan Guru**

Statt (2004), menerangkan bahawa tekanan kerja mempunyai dua kesan yang berbeza terhadap individu, iaitu dari segi kesan positif dan kesan negatif. Hal ini kerana, tahap tekanan yang sederhana dan boleh diterima oleh individu akan membantu seseorang individu untuk meningkatkan prestasi dalam melakukan tugas manakala tahap tekanan yang terlampau tinggi pula akan menyebabkan penurunan prestasi seseorang dan menyebabkan wujudnya masalah lain seperti kemurungan, penyakit mental dan fizikal (Guthrie,2006).

### **2.4 Faktor Tekanan Kerja Guru**

Kyriacou (2001) menyenaraikan sumber utama tekanan yang dihadapi oleh guru-guru adalah mengajar pelajar yang kurang bermotivasi, pelajar yang mempunyai masalah disiplin, tekanan masa dan bebanan kerja, menghadapi kepuasan kerja dan tekanan kerja terhadap perubahan yang berlaku dalam organisasi.

Abel dan Sewell (1999) telah menyatakan faktor utama tekanan kerja guru di sekolah menengah adalah masalah disiplin pelajar, hubungan dengan rakan sekerja,

bebanan tugas guru dan persekitaran tempat kerja yang menyebabkan guru lebih tertekan.

Skaalvik (2007) meneliti hubungan yang menyebabkan tekanan dalam kalangan guru adalah tekanan dan pengurusan masa, kurang sokongan daripada pihak atasan dan tekanan yang berkaitan dengan hubungan guru dan pelajar, hubungan guru dengan ibu bapa dan hubungan guru dengan pihak pengurusan. Pencapaian pelajar juga akan memberi faktor tekanan terhadap guru kerana guru perlu mencapai sasaran untuk meningkatkan pencapaian pelajar dari semasa ke semasa.

Smirth (1994) menyatakan terdapat empat aspek tekanan guru berdasarkan kajian yang dilakukan di Australia iaitu aspek ketegangan dalam perhubungan rakan sekerja, tekanan pengurusan masa kerja, bebanan kerja, kekurangan penghargaan dan pengiktirafan serta masalah guru yang mengajar pelajar yang kurang bermotivasi serta mempunyai masalah disiplin.

Menurut Kyriacou dan Sutchliff (1978), punca tekanan yang kerap dialami oleh guru adalah suasana kerja yang tidak kondusif, bebanan tugas bukan mengajar, kekurangan sumber untuk mengajar dan sikap pelajar terhadap pelajaran. Disamping itu juga, tekanan kerja dalam kalangan guru juga merujuk kepada perubahan emosi yang tidak menyenangkan seperti kekecewaan, ketegangan serta kemarahan berpunca dari masalah kerja yang boleh menimbulkan tekanan.

Dapatan yang hampir sama oleh Tan (2002) menyatakan terdapat sepuluh faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja guru. Faktor-faktor berkenaan adalah seperti terpaksa mengajar kelas yang besar, gaji yang kurang, sikap buruk pelajar



terhadap kerja, kurang peluang untuk maju dalam kerjayanya, terpaksa mengendalikan pelajar yang mempunyai masalah disiplin dan pelajar kurang bermotivasi, terpaksa menggantikan tugas guru yang tidak hadir, banyak kerja perkeranian, kurang kerjasama dari ibu bapa dan kekurangan masa kerana jadual waktu yang padat.

Kesimpulannya, tekanan kerja juga merupakan keadaan fizikal dan mental guru yang diakibatkan oleh gangguan peristiwa atau keadaan persekitaran pekerjaan. Oleh itu, dalam perbincangan yang berikut terdapat lima punca utama berlakunya tekanan dalam kalangan guru yang akan dibincangkan dengan lebih mendalam iaitu faktor pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin dan autoriti dalam profesion yang perlu dihadapi oleh guru.

#### **2.4.1 Faktor Tekanan dalam Pengurusan Masa**

Salvo dan Lewis (2003) menyatakan pengurusan masa adalah penting dalam memastikan keseimbangan antara semua peranan dan tugas guru seperti pengurusan masa untuk berehat, masa untuk menyiapkan tugas yang diberikan dan pengurusan masa untuk penyediaan dalam proses pengajaran.

Fun (2008) turut menyatakan walaupun profesion seorang guru terikat kepada bidang-bidang tertentu, guru juga turut dibebani dengan tugas-tugas yang perlu dicapai dalam tempoh masa tertentu. Hal ini turut menyumbang kepada masalah tekanan dikalangan guru kerana guru perlu menyiapkan tugas yang ditetapkan mengikut tempoh yang dikehendaki oleh pihak pentadbiran serta terpaksa melakukan pelbagai tugas yang berkaitan dengan akademik, kokurikulum dan pentadbiran. Mereka bukan sahaja perlu untuk menyiapkan tugas masing-masing di sekolah mengikut jadual

yang ditetapkan tetapi mereka juga perlu memastikan tugas-tugas di rumah dan tugas-tugas sosial juga berjalan lancar terutamanya bagi yang sudah mempunyai ahli keluarga (Sunbul,2003). Hal ini akan menyebabkan masa mereka lebih banyak dihabiskan di tempat kerja berbanding di rumah. Masalah yang akan timbul apabila guru banyak menghabiskan masa untuk menumpu tugasan di tempat kerja ialah tugas-tugas di rumah dan di luar rumah tidak dapat berjalan dengan lancar akibat kekangan tadi (Potocan, 2005). Seterusnya, akan memberi kesan tekanan terhadap guru kerana tidak dapat menjalankan tanggungjawab dengan baik serta tidak terurus.

Valerie, Lavery dan Thomas (2003) menjelaskan dalam kajian mereka bahawa faktor masa merupakan punca utama yang menyebabkan tekanan berlaku dalam kalangan guru. Guru terpaksa mengajar lima hingga enam kelas. Mereka juga terpaksa membuat persediaan mengajar, menyemak buku latihan dan kerja yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. Statt (2004) pula menyatakan guru juga perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian seperti menaip surat, menyediakan minit mesyuarat, mengisi borang serta menjadi penasihat kelab, sukan dan persatuan. Guru juga terpaksa menghadiri mesyuarat mingguan, bengkel, kursus serta perjumpaan yang terlalu kerap akan menyebabkan pengurusan masa guru tidak teratur kerana terdapat pelbagai perkara yang perlu diselesaikan (Ramaiah, 2009). Hal ini akan memberikan tekanan terhadap guru di sekolah menengah.

Beech dalam Ahmad Azhari (2004), menyatakan bahawa seseorang yang melakukan lebihan tugas dalam satu-satu masa dengan suasana kerja yang tidak selesa serta pengurusan masa yang tidak sesuai akan memberi kesan tekanan yang tinggi kepada seseorang individu tersebut. Beliau turut menyatakan seseorang individu

memerlukan tempoh masa yang tertentu dalam menyiapkan tugas yang diberikan bagi membolehkan mereka menguruskan masa mereka dengan lebih baik.

Hasnah Ibrahim (2004) merumuskan beberapa faktor yang boleh menimbulkan tekanan dalam kalangan guru-guru iaitu dengan bebanan tugas yang berat serta memerlukan banyak masa untuk menyelesaikan perkara tersebut. Hal ini kerana tempoh masa yang singkat dalam menyelesaikan sesuatu perkara menyebabkan guru terpaksa mengabaikan hal-hal lain yang berkaitan dan akan memberi kesan kepada urusan-urusan lain.

Chaplain (2008) menyatakan bahawa lebih bebanan tugas berlaku apabila terlalu banyak tugas yang perlu disiapkan dalam tempoh masa yang singkat. Hal ini menyebabkan guru menjadi tertekan kerana mereka mempunyai terlalu banyak tugas selain mengajar pelajar di dalam kelas.

Kajian Gold (2003) menunjukkan bahawa beban kerja yang berat dialami oleh guru adalah berkait rapat dengan faktor masa. Kajian beliau menunjukkan guru terpaksa melakukan banyak kerja dengan masa yang kurang. Permintaan tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan guru semakin tertekan dan memberi kesan terhadap prestasi kerja dalam bidang pengajaran.

Kesimpulannya, Murphy (2002) percaya bahawa jika guru tidak mempunyai masa yang cukup untuk menjalani hubungan sosial dengan masyarakat, ahli keluarga, rakan-rakan, dan jiran-jiran, mereka akan membawa masalah luar tugas ke tempat kerja. Hal ini akan mempengaruhi komitmen pengajaran guru-guru di tempat kerja.

#### **2.4.2 Faktor Tekanan Berkaitan Kerja**

Spector (2004) menyatakan mengenai faktor tekanan berkaitan kerja yang dilakukan oleh guru adalah termasuk pelbagai perkara yang perlu dilakukan seperti penyediaan dalam tugas, beban kerja, kelas yang besar, pentadbiran kerja dan tanggungjawab di sekolah.

Walts (2003) menyatakan maksud tekanan berkaitan kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun kelompok dalam tempoh yang telah ditetapkan. Bebanan tugas yang banyak dan melampau dalam sesuatu bidang pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang individu sesebuah organisasi mampu memberi kesan yang negatif terhadap pekerja serta terhadap organisasi itu sendiri.

Menurut kajian yang telah dilakukan oleh Sparks dan Cooper (1999) menyatakan terdapat pelbagai aspek yang boleh mewujudkan tekanan terhadap pekerja dan aspek tersebut juga dikenali sebagai bebanan tugas yang dihadapi oleh pekerja dalam sesebuah organisasi.

Menurut kajian yang dibuat Muhammad (2007) menyatakan terdapat sesetengah guru yang memegang jawatan tertentu seperti guru penasihat, guru persatuan, guru disiplin dan sebagainya. Hal ini menunjukkan tugas sampingan ini akan memberi bebanan dan tekanan kepada guru untuk melaksanakan tanggungjawab tersebut disamping menjalankan tugas mengajar di sekolah. Blaya (2003) menyatakan guru juga perlu menjalankan tugas pada musim cuti sekolah dengan mengadakan kelas tambahan, aktiviti kokurikulum, kem kecemerlangan dan sebagainya. Situasi tersebut akan memberi tekanan yang tinggi dengan bebanan tugas yang banyak dan terpaksa dilaksanakan sehingga guru terpaksa mengorbankan waktu cuti mereka demi menjalankan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh pihak pengurusan sekolah.

Dapatan kajian yang dilakukan oleh Aziz (2004), menerangkan sekolah merupakan sebuah organisasi yang dihujani dengan pelbagai bebanan tugas dan tanggungjawab yang tinggi yang perlu dilaksanakan oleh guru di sekolah. Jika suasana ini dibiarkan berterusan akan menyebabkan suasana pengajaran dan pembelajaran tidak dapat mencapai matlamat dan objektif dalam organisasi. Hal ini kerana guru terpaksa menfokuskan kepada pelbagai tugas yang diberikan dan ini akan memberi kesan tekanan yang tinggi akibat daripada bebanan tugas yang diterima oleh para guru.

#### **2.4.3 Faktor Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya**

Adam (2003) menyatakan kesukaran dalam perkembangan kerjaya adalah termasuk aspek seperti kesukaran dalam kenaikan pangkat, kemajuan dalam kerjaya serta kenaikan gaji dalam bidang pendidikan.

Definisi kesukaran dalam perkembangan kerjaya adalah merujuk kepada kesukaran perkembangan guru dalam bidang pendidikan seperti struktur kerjaya, peluang naik pangkat, mempunyai suara dalam membuat keputusan dan persepsi guru terhadap gaji yang diterima berbanding dengan tugas yang dipikul (Kamus Dewan, 1997).

Disamping itu, peluang kenaikan pangkat dalam dunia bidang pendidikan adalah terlalu kecil. Mengikut kajian kenaikan pangkat dalam perkhidmatan pendidikan hanya lapan peratus iaitu 19,200 daripada 240,000 orang guru dinaikkan pangkat pada tahun 2000 (EPRD, 2000). Ini bermakna hampir 220,000 orang guru iaitu 92 peratus guru tidak diberi perhatian. (Berita Harian, 2011)

Menurut Raja Maria (2011) menyatakan kesukaran perkembangan dalam kerjaya terhadap guru adalah berkait rapat dengan kesukaran dalam struktur kerjaya,

peluang kenaikan pangkat dan gaji yang seimbang dengan tugas yang ditanggung oleh seseorang guru. Faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya ini juga turut memberi tekanan terhadap guru di sekolah menengah. Hal ini kerana perkembangan kerjaya adalah penting untuk meningkatkan motivasi seseorang individu dalam organisasi serta meningkatkan prestasi kerja.

Choy (2005) menyatakan kesukaran dalam perkembangan kerjaya boleh mewujudkan tekanan terhadap guru sekiranya terdapat guru yang memberi komitmen yang tinggi dan mempunyai pengalaman kerja yang lama dalam bidang pendidikan tetapi tidak mendapat sebarang peluang dalam bidang pendidikan yang sepatutnya diberikan kepada mereka. Hal ini akan memberi tekanan kepada guru kerana mereka menganggap seolah-olah diri mereka tidak dihargai dan diberi peluang serta mereka adalah sama seperti individu yang tidak menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam organisasi. Perkara tersebut juga akan menyebabkan guru tersinggung dan kecewa sehingga menyebabkan guru kurang bermotivasi dan proaktif dalam organisasi seiring dengan tekanan perasaan yang dialami.

Disamping itu, menurut Joseph (2000) menyatakan guru yang tidak mempunyai peluang untuk kenaikan pangkat dan pengalamannya tidak diiktiraf untuk memegang sesuatu jawatan dalam organisasi menjadi faktor tekanan terhadap seseorang guru. Hal ini akan memberi tekanan perasaan terhadap guru-guru yang sepatutnya layak dalam kenaikan pangkat tersebut tetapi tidak diendahkan oleh pihak pengurusan. Hal ini menunjukkan kesukaran dalam perkembangan kerjaya turut membuatkan guru terasa disisih dan kurang motivasi untuk meningkatkan prestasi mereka.

Menurut Kloska (2005), terdapat guru yang diberikan gaji yang tidak seimbang dengan bebanan tugas yang ditanggung dan mereka mengharapkan gaji yang

setimpal dengan tugas yang dilakukan. Hal ini kerana terdapat guru-guru yang memegang sesuatu jawatan sampingan seperti guru disiplin, kaunseling, akademik dan sebagainya. Oleh itu, pihak pengurusan perlulah peka terhadap guru yang mempunyai bebanan kerja yang banyak haruslah setimpal dengan gaji yang diberikan supaya dapat mengelakkan ketidakpuasan hati serta tekanan terhadap guru disekolah. Masalah-masalah ini kadangkala boleh membawa kepada sindrom kemurungan di kalangan guru disekolah serta meyebabkan mereka kurang bersemangat semasa berada di sekolah.

Finlayson (2003) turut menyokong bahawa kenaikan pangkat yang terhad serta kadar gaji yang tidak seimbang dengan tugas yang ditanggung akan menyumbang kepada tekanan perasaan yang seterusnya menjadi pencetus berlakunya tekanan kepada seseorang guru di sekolah.

#### **2.4.4 Faktor Disiplin dan motivasi Pelajar**

Definisi disiplin adalah kawalan diri dan mematuhi peraturan serta arahan yang telah ditetapkan. Dalam konteks disiplin di sekolah adalah terdapat kalangan pelajar yang melanggar disiplin dan peraturan sekolah menyebabkan guru diberikan tanggungjawab untuk mengawal dan mendidik pelajar untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Manakala motivasi pelajar adalah berkait rapat dengan tekanan guru kerana guru akan berasa tertekan jika pelajar menunjukkan rasa tidak berminat dengan pengajaran yang diberikan oleh guru (Rosemaria, 2009).

Menurut Timbalan Perdana Menteri Malaysia, Tan Sri Muhyiddin Yassin (dipetik daripada Berita Harian Jun 2013) menyatakan sebanyak 108,650 daripada 5.3 juta pelajar sekolah rendah dan menengah di seluruh negara terlibat dengan masalah disiplin di sekolah tahun lalu. Timbalan Perdana Menteri, Tan Sri Muhyiddin Yassin

berkata, daripada jumlah tersebut, isu ponteng sekolah merupakan penyumbang terbesar masalah disiplin pelajar iaitu sebanyak 18,550 pelajar. Hal ini menunjukkan masalah disiplin pelajar di sekolah pada hari ini berada pada tahap yang agak serius walaupun kadangkala kenyataan ini telah ditolak oleh pihak-pihak tertentu. Disamping itu, masalah disiplin juga merupakan faktor utama yang menjadi punca tekanan terhadap guru di sekolah. Hal ini kerana sikap tidak menghormati guru dan tidak menghargai guru ketika guru sedang mengajar seperti berbual-bual, tidak membuat latihan yang diberikan dan sebagainya akan memberi tekanan yang tinggi kepada guru.

Menurut Faridah dan Zubaidah (1999) turut menyatakan guru terpaksa menghadapi pelbagai masalah yang boleh mewujudkan tekanan di kalangan guru kerana berhadapan dengan pelbagai karenah dan ragam pelajar semasa berada di dalam kelas seperti tidak menghormati guru, berbuat bising semasa proses pembelajaran dan ini akan menyebabkan kesukaran kepada guru untuk menjalani proses pengajaran dalam bilik darjah. Hal ini juga akan mendorong kepada faktor berlakunya tekanan dalam kalangan guru di sekolah kerana tidak dapat menyampaikan proses pengajaran dengan baik disebabkan gangguan oleh pelajar yang bermasalah dalam bilik darjah.

Selain itu, menurut Cormarks (2000) menyatakan guru-guru juga akan berhadapan dengan pelbagai masalah disiplin pelajar serta akan berurusan dengan sejumlah bilangan besar pelajar-pelajar dengan keperluan dan masalah yang berbeza. Hal ini turut memberi tekanan yang tinggi kepada guru dalam menyelesaikan dan berhadapan dengan masalah disiplin pelajar di sekolah.

Dapatan kajian mengenai faktor disiplin merupakan faktor utama yang memberi tekanan kerja kepada para guru adalah konsisten dengan dapatan pengkaji luar negara



iaitu Murdock dan Scutte (2004) menyatakan bahawa faktor disiplin pelajar merupakan faktor utama tekanan kerja terhadap guru-guru di sekolah. Hal sedemikian kerana faktor disiplin juga adalah faktor utama yang menyebabkan guru menghadapi tekanan di sekolah disebabkan sikap biadap yang ditonjolkan oleh pelajar dan menyakiti hati guru dengan tingkahlaku yang tidak baik.

Byrne (2006) turut menyatakan faktor yang memberi tekanan kerja kepada guru adalah disebabkan oleh pelajar itu sendiri dengan ponteng kelas bagi mata pelajaran yang diajar oleh guru itu dan tidak ada motivasi untuk belajar dalam kelas tersebut. Ini adalah kerana sikap pelajar tersebut telah menyebabkan prestasi sesuatu mata pelajaran yang di ajar oleh seseorang guru itu merosot dan telah memberi satu tekanan kepada guru-guru di sekolah.

#### **2.4.5 Faktor Autoriti Dalam Profesion**

Faktor autoriti dalam profesion adalah merujuk kepada penglibatan guru dalam meningkatkan pencapaian dan keupayaan dalam bidang pendidikan. Autoriti yang dimaksudkan adalah mengenai hak untuk menyuarakan pendapat dan kuasa dalam membuat keputusan. (Glazer, 2000)

Menurut Jaafar (2007), pekerja lebih menghargai kerja yang menarik minat dan berpeluang untuk membentuk kebolehan seseorang inividu serta berpeluang dalam menyuarakan pendapat mereka dalam memberikan cadangan terhadap organisasi.

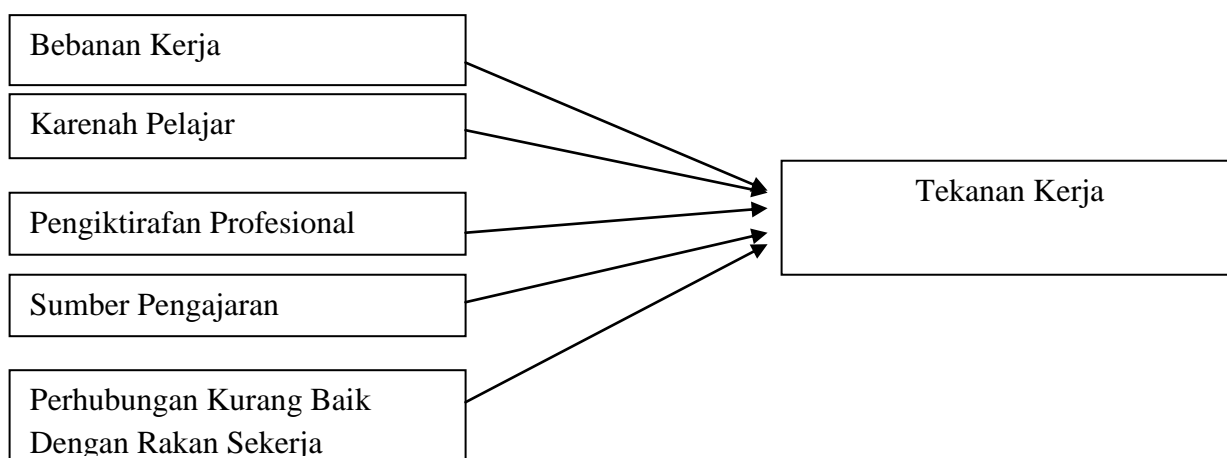
Faktor yang memberi tekanan terhadap guru juga adalah berkaitan pandangan, pendapat dan suara guru-guru terhadap kebaikan sekolah tidak dihargai atau kurang mendapat perhatian yang baik dari pihak pentadbiran sekolah. Ini juga boleh

menimbulkan perasaan tersinggung dan kecewa sehingga menyebabkan guru-guru itu menjadi kurang proaktif dalam organisasi pendidikan (Cooper,1999)

Zakiah (2003) menyatakan tekanan dan perubahan organisasi sememangnya berkait rapat. Perubahan organisasi dari segi dasar organisasi boleh memecah belahkan aliran kerja dan perhubungan antara pekerja. Tekanan akan timbul akibat sesuatu perubahan kerana setiap individu mempunyai keperluan dan kehendak yang berbeza. Tekanan ini menjadi lebih serius apabila perubahan itu dibuat tanpa persetujuan pekerja yang terlibat. Oleh itu setiap perubahan atau keputusan dalam organisasi mestilah mendapat persetujuan dari ahli organisasi.

## 2.5 Model Tekanan Guru ( Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni, 1995)

Model ini dibentuk oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995). Model ini dibina berpandukan kepada lima sumber yang mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru. Lima sumber yang dimaksudkan ialah beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan profesional, sumber pengajaran dan perhubungan dengan rakan sekerja yang kurang baik. Rajah 1: Menunjukkan Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995)



Rajah 1: Model Tekanan Guru  
(Sumber: Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995)

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

## **2.6 Kerangka Kajian**

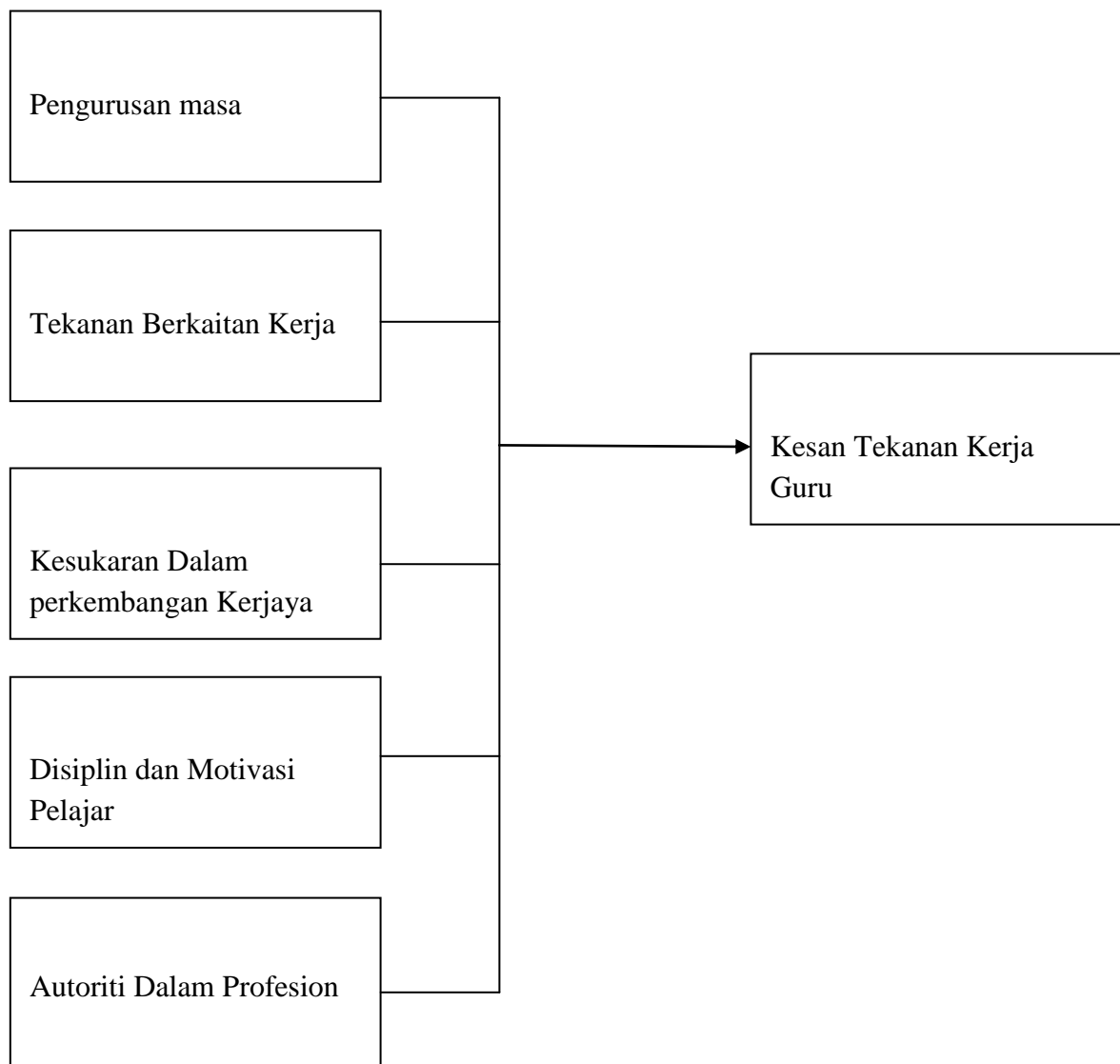
Bagi kerangka kajian ini, pembolehubah tidak bersandar merujuk kepada punca-punca yang menyebabkan berlakunya tekanan terhadap guru di sekolah. Punca-punca tekanan yang dikaji adalah faktor pengurusan masa dalam kalangan guru, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta pencapaian dalam profesion. Manakala pembolehubah bersandar adalah kesan tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Pembolehubah bebas adalah mereka yang memilih dan dikawal oleh penyelidik, di mana manipulasi pembolehubah tidak bersandar akan menyebabkan kesan ke atas pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini, pembolehubah tidak bersandar adalah (1) pengurusan masa, (2) Tekanan berkaitan kerja (3) kesukaran dalam perkembangan kerjaya (4) motivasi dan disiplin dan pembolehubah tidak bersandar yang terakhir adalah autoriti guru dalam profesion. Kelima-lima faktor akan diuji dan di analisa bagi

menentukan samaada faktor tersebut mempunyai pengaruh ke atas kesan tekanan kerja guru atau tidak. Walaupun, pembolehubah bersandar ialah pembolehubah yang boleh dipengaruhi oleh pembolehubah lain. Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar adalah kesan tekanan kerja dalam kalangan guru. Bentuk kerangka kajian ini boleh dilihat pada rajah 2:

**Pembolehubah Bersandar**

**Pembolehubah Tidak Bersandar**



Rajah 2 : Kerangka Kajian  
(Sumber: Fimian 1988)

## **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.0 Pengenalan**

Bab ini menjelaskan tentang kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini. Ia merangkumi aspek-aspek seperti kerangka kajian, hipotesis kajian, rekabentuk kajian, lokasi kajian, persampelan kajian, kaedah pengumpulan data, instrumentasi kajian serta kaedah menganalisis data yang akan digunakan dalam penyelidikan ini.

#### **3.1 Rekabentuk Kajian**

Penyelidik kaedah kuantitatif dengan mengedarkan soal selidik kepada guru-guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu. Purata masa yang diperlukan untuk menjawab soalan-soalan dalam soal selidik adalah antara 10 - 15 minit. Responden diminta mengisi soal selidik semasa waktu rehat persekolahan.

Dalam penyelidikan ini, lima pembolehubah tidak bersandar telah dipilih untuk kajian ini, iaitu (1) pengurusan masa, (2) tekanan berkaitan kerja, (3) kesukaran dalam perkembangan kerjaya, (4) motivasi dan disiplin serta (5) autoriti dalam profesion. Dalam kajian ini, penyelidik mempunyai pendapat yang kuat dan boleh dipercayai bahawa dimensi yang dipilih untuk kelima-lima adalah mencukupi untuk menjawab semua soalan-soalan yang berkaitan dengan tekanan kerja dalam kalangan guru.

Tujuan dalam penyelidikan kuantitatif adalah untuk mengkaji perkaitan di antara satu pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah yang lain. Reka bentuk kajian kuantitatif adalah dalam bentuk (1) deskriptif atau (2) eksperimen. Dalam kajian ini,

pendekatan deskriptif akan digunakan, dengan itu subjek hanya akan diukur sekali dengan faktor dan kesan tekanan kerja antara kedua-dua jenis pembolehubah.

Selain itu, untuk mendapatkan anggaran yang tepat tentang hubungan antara pembolehubah, kira-kira 270 borang soal selidik telah diedarkan kepada guru-guru SMK Daerah Hulu Terengganu. Penyelidik mengambil masa tiga minggu untuk mengedar dan mengumpul semula soal selidik di empat buah sekolah di Daerah Hulu Terengganu. Dalam penyelidikan ini, terdapat dua jenis analisis yang telah digunakan iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi seperti analisis korelasi dan regresi.

Penyelidik turut menyediakan soal selidik yang berbentuk struktur iaitu terdiri daripada empat bahagian. Bahagian A, soal selidik yang diminta untuk kesan tekanan yang berlaku dalam kalangan guru. Dua puluh item telah diuji di bawah bahagian ini. Bahagian B, bertujuan untuk mengkaji punca-punca yang menyebabkan berlakunya tekanan dalam kalangan guru. Terdapat lima punca utama yang dikaji oleh penyelidik iaitu punca pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin dan peluang dalam pencapaian profesion perguruan. Bahagian C pula adalah mengenai soalan berkaitan bebanan tugas guru dari segi bilangan matapelajaran yang diajar, jumlah kelas yang diajar dan bilangan jawatan yang dipegang dalam bidang kurikulum dan kokurikulum. Manakala Bahagian D pula adalah mengenai demografi responden dari segi jantina, umur, keturunan, status perkahwinan, kelulusan akademik dan pengalaman mengajar responden.

Kajian ini dijalankan dengan mengumpul data mengenai faktor kesan tekanan kerja dalam kalangan guru melalui pendedaran soal selidik di mana responden telah dipilih secara rawak tanpa mengira apa-apa kriteria tertentu. Data paling tepat

diperlukan bagi memastikan penilaian keadaan yang hampir atau sama dengan situasi sebenar.

Selain itu, bentuk soal selidik adalah berbentuk Skala Likert dimana responden dapat memilih kriteria jawapan yang berkaitan dengan diri responden. Soalan-soalan telah dinilai pada skala tujuh perkara, dari skala 1 mewakili sangat tidak setuju kepada 7 yang bermaksud sangat setuju. Soal selidik diedarkan secara rawak kepada 270 orang guru di empat buah Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu, penyelidik mengedarkan soal selidik dan mengambil masa dua hari untuk mengumpul kembali di setiap sekolah dan proses mengedarkan soal selidik memakan masa dalam tiga minggu untuk kaedah pengagihan yang dilakukan sekolah ke sekolah. Sejumlah 260 jawapan telah diterima, memberikan kadar respon sebanyak 80%. Dari 260 soal selidik yang diterima, 20 adalah tidak sah kerana soal selidik yang dijawab oleh responden adalah tidak lengkap. 240 orang responden telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 16.0.

Responden kajian ini terdiri daripada kalangan guru-guru sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu di mana pengagihan soal selidik yang digunakan adalah persampelan rawak mudah. Selepas data daripada soal selidik dikumpulkan daripada kajian sebenar, data mentah telah dimasukkan dalam komputer untuk dianalisis bagi mencapai objektif kajian.

Walaupun semua konstruk telah diambil daripada item soalan *Teacher Stress Inventory* (Fimian 1988) penyelidik masih menggunakan prosedur statistik dengan perisian SPSS bagi memastikan kesahihan (analisis faktor) dan kebolehpercayaan hasil analisis tersebut. Beberapa ujian telah dijalankan untuk memastikan data yang

dikumpul adalah relevan dan boleh dipercayai untuk membuat kesimpulan mengenai isu-isu yang telah dibincangkan seperti ujian kebolehpercayaan , hubungan (r ) analisis, analisis faktor dan banyak lagi. SPSS adalah merupakan perisian analisis ramalan, khas untuk membuat analisis data.

## **3.2 Definisi Operasional**

### **3.2.1 Pengurusan Masa**

Merujuk kepada cara guru menguruskan masa dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka seperti mengajar pelajar mengikut tuntutan sukatan pelajaran yang telah disediakan oleh pihak pengurusan dan cara guru menguruskan masa dalam bidang kurikulum dan kokurikulum. Pengurusan masa juga melibatkan bagaimana cara guru menguruskan tugas mengikut tempoh yang telah ditetapkan. Pengurusan masa juga mengenai cara guru menguruskan komitmen terhadap kerja mereka dan tanggungjawab di luar tugas mereka (Fleishman,2006).

### **3.2.2 Tekanan Berkaitan Kerja**

Merujuk kepada tugas-tugas yang perlu dibuat oleh guru yang boleh memberi tekanan kerja seperti membuat persediaan mengajar, menyemak latihan pelajar, tanggungjawab terhadap pelajar, pelajaran dan pentadbiran seperti mengisi borang dan lain-lain tanggungjawab yang mesti dipikul oleh seseorang guru sepanjang berkerja. Tekanan berkaitan kerja juga perkara yang berpotensi memberi tekanan kerja terhadap guru yang mempunyai kaitan dengan kerja-kerja yang perlu dilakukan oleh guru (House, 2001).



### **3.2.3 Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya**

Kesukaran dalam perkembangan kerjaya adalah guru sukar untuk mengembangkan kerjaya mereka seperti kenaikan pangkat dan pengiktirafan terhadap guru yang berkecualan dalam bidang perguruan (Kenneth, 2008)

### **3.2.4 Motivasi dan Disiplin**

Motivasi dan disiplin adalah mengenai adalah berkaitan dengan pelajar dimana guru perlu mengajar pelajar yang kurang bermotivasi dan mengawal disiplin dan tingkahlaku pelajar. Pelajar yang kurang motivasi dari segi tidak mempunyai semangat untuk belajar dan disiplin merujuk kepada salah laku yang ditunjukkan oleh pelajar. (Lefton, 2010)

### **3.2.5 Autoriti Dalam Profesion**

Merujuk kepada peluang dalam profesion perguruan seperti hak untuk bersuara dalam membuat keputusan, hak guru untuk memberi pendapat dan kawalan guru dalam membuat keputusan berkaitan arahan di dalam kelas yang diajar oleh mereka (Atan, 1988)

## **3.3 Pengukuran Untuk Pembolehubah / Instrumen**

### **3.3.1 Pembolehubah dan Pengukuran**

Dalam penyelidikan ini, penyelidik menggunakan instrumen yang diambil daripada “*Teacher Stress Inventory*”, terdiri daripada 49 item (Fimian, 1988) telah diberikan kepada setiap guru untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja. Menurut Fimian (1988), dalam Inventori Tekanan Guru adalah langkah yang sah dan boleh dipercayai lima faktor tekanan untuk guru-guru sekolah: (1) Pengurusan Masa, (2) Tekanan Berkaitan Kerja, (3) Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya (4) Motivasi dan Disiplin dan (5) Autoriti dalam Profesion.

Alat kajian yang digunakan untuk mengumpulkan maklumat adalah dengan cara borang soal selidik. Satu set borang soal selidik diberikan kepada responden kajian untuk mendapatkan maklumat atau data yang diperlukan bagi menjawab persoalan penyelidikan ini. Dalam kajian ini, borang soal selidik diedarkan kepada responden menggunakan Bahasa Melayu (Bahasa Malaysia). Sebanyak 59 soalan yang mengandungi di dalam semua borang soal selidik yang dibahagikan kepada empat bahagian masing-masing yang merupakan bahagian A, Bahagian B, Bahagian C dan Bahagian D. Dalam setiap bahagian soal selidik mempunyai arahan tersendiri dan garis panduan yang disediakan kepada responden. Format jawapan yang perlu dijawab oleh responden ialah skala tujuh mata telah digunakan untuk bahagian A dan B kerana ia menyediakan tahap yang lebih terperinci dan tidak meletakkan beban kognitif yang tidak wajar ke atas responden (Cedoline, 1982). Selain itu, skala tujuh mata wujud dengan optimum bagi tujuan pemprosesan maklumat dan kebolehpercayaan skala (Rao,1970). Maklumat demografi bahagian C dan D asasnya dianggap sebagai nominal (Devellis, 2003; Suppes & Zinnes, 1963).

### **3.3.2 Tafsiran Pembolehubah**

Bahagian A meliputi tekanan kerja terhadap guru di sekolah menengah. Ia mengukur tahap persetujuan guru terhadap tekanan kerja yang dihadapi oleh mereka. Bahagian ini mengandungi 20 soalan. Bahagian B ialah mengenai punca-punca yang menyebabkan tekanan kerja terhadap guru di sekolah menengah. Bahagian ini mengukur faktor yang menyebabkan tekanan kerja berlaku dalam kalangan guru. Faktor ini terdiri daripada lima faktor iaitu faktor pertama adalah mengenai faktor pengurusan masa yang memberi kesan tekanan kerja terhadap guru, faktor kedua pula mengenai faktor tekanan berkaitan kerja, faktor ketiga adalah mengenai kesukaran dalam kerjaya, manakala faktor keempat adalah faktor motivasi dan disiplin dan faktor kelima iaitu faktor terakhir mengenai autoriti dalam profesion perguruan. Kesemua soalan bagi bahagian B sebanyak 29 soalan yang berkaitan dengan punca yang menyebabkan tekanan kerja terhadap guru di sekolah menengah. Bahagian C adalah mengenai bilangan bebanan tugas dari segi bilangan matapelajaran yang diajar oleh guru, jumlah kelas yang diajar, jawatan yang dipegang dalam bidang kurikulum dan kokurikulum. Manakala Bahagian D adalah mengenai latar belakang responden. Ini bahagian terakhir soal selidik yang memerlukan maklumat mengenai data peribadi dan demografi responden. Soalan terdiri daripada jantina, umur, keturunan, status perkahwinan, kelulusan akademik dan pengalaman mengajar oleh responden yang terdiri dalam kalangan guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu.

### **3.3.2.1 Pengukuran Kesan Tekanan Kerja (Pembolehubah Bersandar)**

Bahagian A adalah mengenai tekanan kerja dalam kalangan guru iaitu sebanyak 20 soalan yang dikemukakan dalam soalan bahagian ini. Jadual 2 menunjukkan item pengurusan masa yang mempunyai perkaitan terhadap tekanan kerja dalam kalangan

guru. Terdapat dua bentuk soalan negatif dan positif dalam item bahagian ini seperti yang ditunjukkan dalam jadual 2.1

**Jadual 2: Item Pengukuran Kesan Tekanan Kerja Guru**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Definisi</b>	<b>Item</b>	<b>Pengarang</b>
<b>Tekanan Kerja Guru</b>	Merujuk kepada tekanan kerja yang memberi bebanan tugas dalam kalangan guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya jarang menghadapi tekanan perasaan yang berpanjangan akibat dari masalah yang berkaitan</li> <li>2) Saya menghadapi masalah dalam membuat keputusan</li> <li>3) Kecekapan dalam pekerjaan berkurangan berbanding dahulu</li> <li>4) Kualiti kerja saya semakin merosot</li> <li>5) Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas waktu bekerja</li> <li>6) Saya kerap menghadapi selsema dan jangkitan virus pada hari bekerja</li> <li>7) Saya berpendapat bahawa perubahan tabiat makanan (makan berlebihan/kurang) disebabkan masalah yang berkaitan kerja</li> <li>8) Saya berpendapat bahawa berlaku peningkatan kelalaian dalam menjalankan tugas</li> </ol>	Fimian (1988)

		<p>9) Saya kerap merasa bosan semasa bekerja</p> <p>10) Saya merasa saya kurang peka(sensitive) terhadap perasaan orang lain ditempat kerja</p> <p>11) Saya menggunakan ubat untuk mengurangkan perasaan cemas dan bimbang disebabkan oleh kerja</p> <p>12) Saya berpendapat bahawa terdapat hubungan yang tegang dengan majikan, rakan sekerja, kawan dan ahli keluarga</p> <p>13) Saya kurang memberi tumpuan semasa melaksanakan sesuatu tugas</p> <p>14) Saya berasa ketidakpuasan terhadap kerja</p> <p>15) Saya kerap muram, marah dan tidak sabar ditempat kerja</p> <p>16) Saya kurang ataupun tiada semangat waktu bekerja</p> <p>17) Saya berasa letih yang berpanjangan di tempat kerja walaupun selepas tidur yang cukup</p> <p>18) Saya kerap berasa kecewa pada waktu pejabat (semasa</p>	
--	--	---	--

		bekerja). 19) Saya berkeinginan untuk menarik diri dari tuntutan pekerjaan 20) Saya kerap berfikir untuk meletak jawatan ataupun bertukar tempat kerja	
--	--	--	--

Terdapat sembilan soalan berbentuk positif dan sebelas soalan yang berbentuk negatif seperti yang dilampirkan dalam Jadual 2.1. Tujuan soalan berbentuk negatif diadakan adalah supaya responden dapat mengurangkan *bias* semasa menjawab soalan-soalan yang dikemukakan.

Jadual 2.1

Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif

No. Soalan	Soalan Positif	No. Soalan	Soalan Negatif
1	Saya jarang menghadapi tekanan perasaan yang berpanjangan akibat dari masalah yang berkaitan	3	Kecekapan dalam pekerjaan berkurangan berbanding dahulu
2	Saya menghadapi masalah dalam membuat keputusan	4	Kualiti kerja saya semakin merosot
6	Saya kerap menghadapi selsema dan jangkitan virus pada hari bekerja	5	Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas waktu bekerja
7	Saya berpendapat bahawa perubahan tabiat makanan (makan berlebihan/kurang) disebabkan masalah yang berkaitan kerja	8	Saya berpendapat bahawa berlaku peningkatan kelalaian dalam menjalankan tugas

11	Saya menggunakan ubat untuk mengurangkan perasaan cemas dan bimbang disebabkan oleh kerja	9	Saya kerap merasa bosan semasa bekerja
12	Saya berpendapat bahawa terdapat hubungan yang tegang dengan majikan, rakan sekerja, kawan dan ahli keluarga	10	Saya merasa saya kurang peka(sensitive) terhadap perasaan orang lain ditempat kerja
15	Saya kerap muram,marah dan tidak sabar ditempat kerja	13	Saya kurang memberi tumpuan semasa melaksanakan sesuatu tugasan
19	Saya berkeinginan untuk menarik diri dari tuntutan pekerjaan	14	Saya berasa ketidakpuasan terhadap kerja
20	Saya kerap berfikir untuk meletak jawatan ataupun bertukar tempat kerja	16	Saya kurang ataupun tiada semangat waktu bekerja
		17	Saya berasa letih yang berpanjangan di tempat kerja walaupun selepas tidur yang cukup
		18	Saya kerap berasa kecewa pada waktu pejabat (semasa bekerja).

Oleh yang demikian, penganalisaan soalan negatif adalah dengan cara skor diterbalikkan untuk penyeragaman. Ini bererti sekiranya responden memilih 1 maka skor akan diterbalikkan kepada 7, 2 kepada 6, 3 kepada 5, 4 adalah tetap 4 kerana ia adalah neutral, dan 5 kepada 3, 6 kepada 2 serta 7 kepada 1.

Seterusnya, Bahagian B mengemukakan soalan berkaitan dengan pemboleh ubah bebas iaitu soalan-soalan mengenai punca-punca tekanan kerja yang berlaku dalam kalangan guru. Terdapat lima bahagian pemboleh ubah tidak bersandar dalam Bahagian B iaitu soalan 1 (Pengurusan masa), soalan 2 (Tekanan Berkaitan Kerja),

soalan 3 (Kesukaran dalam perkembangan kerjaya) soalan 4 (motivasi dan disiplin) dan soalan 5 (autoriti dalam profesion).

### 3.3.2.2 Pengukuran Faktor Pengurusan Masa

Soalan 1 untuk Bahagian B adalah mengenai pengurusan masa dalam kalangan guru iaitu sebanyak lapan soalan yang dikemukakan dalam soalan 1. Jadual 3 menunjukkan item pengurusan masa yang mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru. Terdapat dua bentuk soalan negatif dan positif dalam item bahagian ini seperti yang ditunjukkan dalam jadual 3.1

**Jadual 3: Item Pengurusan Masa**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Definisi</b>	<b>Item</b>	<b>Pengarang</b>
<b>Pengurusan Masa</b>	Pengurusan masa juga mengenai cara guru menguruskan masa dalam komitmen terhadap kerja mereka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mudah memberi komitmen yang lebih terhadap kerja</li> <li>2. Saya berasa kurang sabar apabila seseorang melakukan tugas terlalu lambat.</li> <li>3. Saya cuba melakukan banyak benda dalam satu masa</li> <li>4. Saya tidak mempunyai masa rehat yang cukup</li> <li>5. Saya kerap berfikir perkara yang tidak berkaitan semasa dalam perbualan</li> <li>6. Saya berasa kurang selesa</li> </ol>	Fimian (1988) Teacher Stress Inventory



		<p>jika membuang masa tanpa melakukan sebarang kerja berkaitan tugas yang diberikan</p> <p>7. Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan</p> <p>8. Saya bercakap dalam keadaan tergesa-gesa semasa memberi ucapan</p>	
--	--	--	--

Terdapat empat soalan berbentuk positif dan empat soalan yang berbentuk negatif seperti yang dilampirkan dalam Jadual 3.1 menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif.

Jadual 3.1

Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif

No. Soalan	Soalan Positif	No. Soalan	Soalan Negatif
1	Saya mudah memberi komitmen yang lebih terhadap kerja	2	Saya berasa kurang sabar apabila seseorang melakukan tugas dengan terlalu lambat
3	Saya cuba melakukan banyak benda dalam satu masa	4	Saya tidak mempunyai masa rehat yang cukup
6	Saya berasa kurang selesa jika membuang masa tanpa melakukan sebarang kerja berkaitan tugas yang diberikan	5	Saya kerap berfikir perkara yang tidak berkaitan semasa dalam perbualan
		7	Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan
		8	Saya bercakap dalam keadaan

			tergesa-gesa semasa memberi ucapan
--	--	--	------------------------------------

Oleh yang demikian, penganalisaan soalan negatif adalah dengan cara skor diterbalikkan untuk penyeragaman. Ini bererti sekiranya responden memilih 1 maka skor akan diterbalikkan kepada 7, 2 kepada 6, 3 kepada 5, 4 adalah tetap 4 kerana ia adalah neutral, dan 5 kepada 3, 6 kepada 2 serta 7 kepada 1.

### 3.3.2.3 Pengukuran Faktor Tekanan Berkaitan Kerja

Item soalan di bahagian soalan 2 adalah faktor berkaitan tekanan kerja yang mempunyai enam soalan. Kesemua item soalan ini adalah berbentuk positif

**Jadual 4: Item Tekanan Berkaitan Kerja**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Definisi</b>	<b>Item</b>	<b>Pengarang</b>
<b>Tekanan Berkaitan Kerja</b>	Tekanan berkaitan kerja merujuk kepada perkara yang berpontensi memberi tekanan kerja terhadap guru yang mempunyai kaitan dengan kerja-kerja yang perlu dilakukan serta komitmen kerja oleh guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menanggung bebanan kerja yang banyak</li> <li>2. Saya perlu mengendalikan pelbagai tugas dalam tempoh masa yang singkat</li> <li>3. Saya perlu melakukan kerja dengan pantas untuk memastikan peningkatan dalam hasil kerja</li> <li>4. Saya melakukan kerja yang lebih daripada keperluan normal seorang guru</li> </ol>	Fimian (1988) Teacher Stress Inventory

		biasa 5. Saya sering diberi tugas penting(membuat kertas kerja, menyemak dan lain-lain) dalam tempoh masa yang singkat 6. Tugas yang banyak di sekolah menyebabkan saya mengorbankan waktu rehat saya	
--	--	---	--

### 3.3.2.4 Pengukuran Faktor Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya

Soalan 3 adalah mengenai item faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya yang mengandungi sebanyak lima soalan yang dikemukakan. Jadual 5 menunjukkan item faktor kesukaran dalam kerjaya dalam kalangan guru. Terdapat dua bentuk soalan negatif dan positif dalam item bahagian ini seperti yang ditunjukkan dalam jadual 5.1

**Jadual 5 : Item Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Definisi</b>	<b>Item</b>	<b>Pengarang</b>
<b>Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya</b>	Kesukaran dalam perkembangan kerjaya halangan dalam perkembangan profesion perguruan ke tahap yang lebih tinggi	1. Saya mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik 2. Saya kurang menunjukkan peningkatan dalam kerja saya seperti yang	Fimian (1988) Teacher Stress Inventory

		disasarkan 3. Saya lebih memerlukan penghargaan dan penghormatan dalam bidang kerja saya. 4. Saya menerima nilai gaji yang tidak setimpal dengan bebannan kerja yang dilakukan 5. Apabila saya melakukan tugas dengan baik, saya menerima pengiktirafan yang sepatutnya.	
--	--	---	--

Terdapat tiga soalan berbentuk positif dan dua soalan yang berbentuk negatif seperti yang dilampirkan dalam Jadual 5.1 menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif.

Jadual 5.1

Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif

No. Soalan	Soalan Positif	No. Soalan	Soalan Negatif
1	Saya mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik	2	Saya kurang menunjukkan peningkatan dalam kerja saya seperti yang disasarkan
3	Saya lebih memerlukan penghargaan dan penghormatan dalam bidang kerja saya.	4	Saya menerima nilai gaji yang tidak setimpal dengan bebannan kerja yang dilakukan

5	Apabila saya melakukan tugas dengan baik, saya menerima pengiktirafan yang sepatutnya.		
---	--	--	--

Oleh yang demikian, penganalisaan soalan negatif adalah dengan cara skor diterbalikkan untuk penyeragaman. Ini bererti sekiranya responden memilih 1 maka skor akan diterbalikkan kepada 7, 2 kepada 6, 3 kepada 5, 4 adalah tetap 4 kerana ia adalah neutral, dan 5 kepada 3, 6 kepada 2 serta 7 kepada 1.

### 3.3.2.5 Pengukuran Faktor Motivasi Dan Disiplin

Soalan 4 adalah mengenai item faktor motivasi dan disiplin yang mengandungi sebanyak enam soalan yang dikemukakan. Jadual 6 menunjukkan item soal selidik faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya dalam kalangan guru. Terdapat dua bentuk soalan negatif dan positif dalam item bahagian ini seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.1

**Jadual 6: Item Motivasi Dan Disiplin Pelajar**

Pembolehkan	Definisi	Item	Pengarang
<b>Motivasi dan Disiplin</b>	Motivasi dan disiplin adalah motivasi pelajar samada rendah atau tinggi dalam proses pembelajaran dan	1. Saya berasa kecewa jika terdapat masalah disiplin dalam kelas 2. Saya tidak	Fimian (1988) Teacher Stress Inventory

	disiplin adalah masalah salah laku pelajar di sekolah	<p>mampu untuk mengawasi kerana pelajar</p> <p>3. Saya berasa kecewa dengan sikap sesetengah pelajar yang cuba melawan guru</p> <p>4. Saya berasa kecewa jika kurang pengetahuan tentang masalah disiplin di sekolah.</p> <p>5. Saya berasa kecewa jika kurang pengetahuan tentang masalah-masalah disiplin di sekolah</p> <p>6. Saya berasa kecewa jika arahan saya tidak dipatuhi oleh murid didalam kelas</p>	
--	---	--	--

Terdapat empat soalan berbentuk positif dan dua soalan yang berbentuk negatif seperti yang dilampirkan dalam Jadual 6.1. Tujuan soalan berbentuk negatif diadakan adalah supaya responden dapat mengurangkan *bias* semasa menjawab soalan-soalan yang dikemukakan.

Jadual 6.1

Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif

No. Soalan	Soalan Positif	No. Soalan	Soalan Negatif
------------	----------------	------------	----------------

1	Saya berasa kecewa jika terdapat masalah disiplin dalam kelas	2	Saya tidak mampu untuk mengawasi karenah pelajar
3	Saya berasa kecewa dengan sikap sesetengah pelajar yang cuba melawan guru	5	Saya berasa kecewa jika kurang pengetahuan tentang masalah-masalah disiplin di sekolah
4	Saya berasa kecewa jika kurang pengetahuan tentang masalah disiplin di sekolah.		
6	Saya berasa kecewa jika arahan saya tidak dipatuhi oleh murid didalam kelas		

Oleh yang demikian, penganalisaan soalan negatif adalah dengan cara skor diterbalikkan untuk penyeragaman. Ini bererti sekiranya responden memilih 1 maka skor akan diterbalikkan kepada 7, 2 kepada 6, 3 kepada 5, 4 adalah tetap 4 kerana ia adalah neutral, dan 5 kepada 3, 6 kepada 2 serta 7 kepada 1.

### 3.3.2.6 Pengukuran Faktor Autoriti Dalam Profesion

Soalan 5 adalah mengenai item faktor autoriti dalam profesion yang mengandungi sebanyak empat soalan yang dikemukakan. Jadual 7 menunjukkan item soal selidik faktor autoriti dalam profesion guru. Terdapat dua bentuk soalan negatif dan positif dalam item bahagian ini seperti yang ditunjukkan dalam jadual 7.1

**Jadual 7 : Item Pengukuran Autoriti Dalam Profesion**

Pembolehkan	Definisi	Item	Pengarang
-------------	----------	------	-----------

<b>Autoriti Dalam Profesion</b>	Merujuk kepada peluang dalam profesion perguruan seperti hak untuk bersuara dalam membuat keputusan, hak guru untuk memberi pendapat dan kawalan guru dalam membuat keputusan berkaitan arahan di dalam kelas mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendapat peribadi saya kurang diketengahkan</li> <li>2. Saya kurang mempunyai kawalan dalam membuat keputusan berkaitan arahan di dalam kelas</li> <li>3. Saya tidak terlalu beremosi dalam melaksanakan tugas di tempat kerja</li> <li>4. Saya kurang diberi peluang untuk perkembangan profesion.</li> </ol>	Fimian (1988) Teacher Stress Inventory
---------------------------------	---	--	---

Pada bahagian autoriti dalam profesion juga, terdapat dua soalan berbentuk positif dan empat soalan yang berbentuk negatif seperti yang dilampirkan dalam Jadual 7.1 menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif.

Jadual 7.1

Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif

<b>No. Soalan</b>	<b>Soalan Positif</b>	<b>No. Soalan</b>	<b>Soalan Negatif</b>
3	Saya tidak terlalu beremosi dalam melaksanakan tugas di tempat kerja	1	Pendapat peribadi saya kurang diketengahkan
		2	Saya kurang mempunyai kawalan dalam membuat keputusan berkaitan arahan di dalam kelas



		4	Saya kurang diberi peluang untuk perkembangan profesion
--	--	---	---

Oleh yang demikian, penganalisaan soalan negatif adalah dengan cara skor diterbalikkan untuk penyeragaman. Ini bererti sekiranya responden memilih 1 maka skor akan diterbalikkan kepada 7, 2 kepada 6, 3 kepada 5, 4 adalah tetap 4 kerana ia adalah neutral, dan 5 kepada 3, 6 kepada 2 serta 7 kepada 1.

### **3.4 Populasi dan Persampelan Kajian**

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah kebangsaan di Daerah Hulu Terengganu, Terengganu.

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah sekumpulan sasaran yang hendak dikaji oleh dalam penyelidikan. Populasi juga merupakan sekumpulan objek samada yang bernyawa ataupun tidak yang akan menjadi subjek dalam penyelidikan ini (Uma & Roger, 2009). Populasi bagi penyelidikan ini adalah guru sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu. Populasi guru di Daerah Hulu Terengganu adalah seramai 737 orang guru yang bertugas di Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Hulu Terengganu, Terengganu

#### **3.4.2 Persampelan Kajian**

Daripada jumlah populasi iaitu 737 guru yang bertugas di sekolah menengah Daerah Hulu tersebut, sebanyak 260 orang guru sekolah menengah telah dipilih sebagai sampel dalam penyelidikan ini. Prosedur persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah jenis persampelan rawak mudah. Menurut Sekaran (2003), sampel rawak mudah

mempunyai tahap *bias* yang terendah dan menawarkan tahap generalisasi yang paling tinggi. Penyelidik telah mengedarkan sebanyak 260 borang soal-selidik kepada guru-guru sekolah menengah di Daerah Hulu Terengganu secara rawak. Sebanyak 240 sampel diperlukan oleh penyelidik dalam kajian ini. Jumlah sampel sebanyak ini adalah berdasarkan kepada jadual pungutan data yang dicadangkan oleh Sekaran (2003), bagi memastikan sampel yang dikutip menepati keperluan penyelidikan ini.

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan satu proses yang penting dalam kajian ini. Terdapat beberapa kaedah dalam pengumpulan data seperti pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpul dan memerhati secara langsung. Dalam penyelidikan ini, penyelidik juga telah menggunakan kaedah borang soal-selidik bagi mendapat jawapan yang tepat bagi setiap soalan-soalan kajian.

Kajian ini telah menjalani dua fasa pengumpulan data. Fasa pertama adalah pengumpulan data melalui kajian rintis yang dilakukan ke atas 40 orang guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu yang dipilih secara rawak bagi memastikan setiap item soalan dalam borang soal selidik adalah difahami oleh responden. Manakala bagi fasa kedua pula adalah penyelidikan sebenar yang dijalankan dalam kalangan guru sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu iaitu seramai 240 orang guru yang dipilih dari empat buah sekolah menengah di daerah tersebut.

Dalam usaha untuk mendapatkan kerjasama dari pihak sekolah, penyelidik telah menghantar surat rasmi untuk mendapatkan kelulusan daripada Jabatan Pelajaran Negeri Terengganu (JPNT). Surat tersebut turut ini dilampirkan bersama surat rasmi yang diberikan dari pihak Oya UUM. Pada 22 Julai 2013 kedua-dua surat dihantar

dengan tangan kepada pihak JPNT. Pada 08 Oktober 2013 surat kelulusan dari pihak JPNT telah diterima. Selepas menerima surat kelulusan itu, beberapa statistik tentang populasi bilangan guru di sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu telah mula dikumpulkan oleh penyelidik. Maklumat statistik ini bertujuan untuk mendapatkan saiz sampel dalam kalangan guru di daerah tersebut.

Seterusnya, kajian rintis telah dijalankan pada 18 Oktober 2013. 40 soal selidik yang diedarkan kepada guru sekolah menengah sekitar Daerah Hulu Terengganu untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik tersebut. Kajian sebenar dijalankan selepas penyelidik berpuas hati dengan keputusan kajian rintis yang dilakukan. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan tangan terhadap responden dari empat buah sekolah yang dipilih secara rawak iaitu Sekolah Menengah Kebangsaan Tengku Ampuan Intan, Sekolah Menengah Kebangsaan Ajil, Sekolah Menengah Kebangsaan Seri Berang dan Sekolah Menengah Tun Indera. Setelah dipersetujui, borang soal selidik diedarkan sendiri oleh penyelidik. Responden diberi tempoh masa dua hari bagi menjawab soalan. Penyelidik turut menghadaiahkan sebatang pen kepada responden tanda penghargaan atas kesudian mereka selepas menjawab soal selidik yang diberikan.

Soal selidik digunakan sebagai instrumen utama dalam mengumpul data daripada responden. Kelebihan menggunakan soal selidik termasuk kos yang agak rendah dan hasil kajian adalah lebih tepat kerana soal selidik diberikan kepada responden yang mengalami sendiri situasi penyelidikan yang dilakukan.

Sebelum mengedarkan soal selidik ini, penyelidik telah mendapatkan kebenaran daripada pihak pengetua sekolah dengan menunjukkan surat kebenaran dari pihak JPNT. Pengagihan soal selidik ini adalah untuk guru-guru Sekolah Menengah Daerah

Hulu Terengganu tanpa mengira jantina, umur dan bangsa mereka. Penyelidik telah menjelaskan tujuan penyelidikan kepada responden supaya mereka lebih memahami tujuan sebenar mereka menjawab soal selidik tersebut. Penyelidik telah mengedarkan borang soal selidik kepada guru di empat buah sekolah di Daerah Hulu Terengganu dan memberi masa dua hari untuk menyiapkannya. Sebahagian daripada mereka telah menyiapkan soal selidik pada hari yang sama penyelidik mengedarkan soal selidik dan menyerahkan kembali kepada penyelidik pada waktu tersebut.

Kaji selidik itu telah dilakukan dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu. Dalam bahagian awal kajian ini, ujian rintis telah dijalankan , di mana 40 soal selidik telah diedarkan secara rawak kepada guru- guru di Daerah Hulu Terengganu. Semua soal selidik telah berjaya kembali dalam kajian rintis yang dilakukan. Selepas penyelidik yakin bahawa soal selidik kajian ini adalah mampu untuk mengukur item diuji dan dapat mengutip data yang diperlukan untuk menjawab persoalan kajian melalui analisis kebolehpercayaan di mana semua Alpha Cronbach yang dikira adalah 0.70 dan ke atas, barulah 260 soal selidik diagihkan kepada guru-guru bagi kajian sebenar. Nilai persampelan ini telah memenuhi kriteria yang dicadangkan oleh Krejcie (1970), mencadangkan garis panduan bagi mempengaruhi saiz sampel bagi memastikan ketepatan dan keyakinan dalam menentukan saiz sampel.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Soal selidik adalah salah satu alat utama untuk mengumpul data daripada responden. Menurut Sekaran (2009) soal selidik adalah satu set bertulis pra yang dirumuskan daripada soalan-soalan yang merekodkan jawapan daripada responden.

Soal selidik merupakan mekanisma pengumpulan data yang tepat apabila penyelidik tahu apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur kepentingan pembolehubah.

Maklumbalas responden pada setiap soalan yang ditanya dalam soal selidik adalah mengikut skala likert tujuh mata seperti jadual di bawah:

**Jadual 8: Petunjuk Skala Likert Tujuh Mata**

<b>Kenyataan</b>	<b>Mata</b>
Sangat-Sangat Tidak Setuju	1
Sangat Tidak Setuju	2
Tidak Setuju	3
Tidak Pasti	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6
Sangat-Sangat Setuju	7

Pada bahagian ini juga, terdapat dua bentuk soalan yang dikemukakan iaitu soalan berbentuk positif dan soalan berbentuk negatif. Terdapat enam soalan berbentuk positif dan tujuh soalan berbentuk negatif seperti yang dilampirkan dalam Jadual 3.3 Tujuan diadakan soalan berbentuk negatif adalah supaya responden dapat mengurangkan bias semasa menjawab soalan–soalan yang dikemukakan.

### **3.7 Kajian Rintis**

Kajian rintis adalah permulaan percubaan sebelum item-item daripada ujian sebenar dikenakan pada sampel sebenar. Tujuan kajian rintis dibuat adalah untuk mendapatkan ketelusan data daripada ujian percubaan melalui kumpulan kecil individu. Tujuan lain adalah untuk menilai ketekalan item daripada aspek; aras item, objektif item, kefahaman item, kebolegunaan item dan arahan item itu sendiri (Miller, 2007). Dalam kajian rintis ini, penyelidik telah memilih 40 orang guru yang mengajar di

sekitar sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu secara rawak untuk menjawab soalan bagi kajian rintis tersebut.

### **3.8 Penganalisa Data**

Setelah borang soal selidik dikumpulkan, data yang diperoleh akan di analisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences 16.0* (SPSS). Antara analisis yang terlibat dalam kajian ini adalah Analisis Faktor, Frekuensi, Kolerasi Pearson dan Regresi yang mengkaji perhubungan antara pemboleh ubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar.

#### **3.8.1 Analisis Statistik Diskriptif**

Data yang diperolehi daripada Bahagian D iaitu demografi responden merupakan data deskriptif dan akan dihuraikan menggunakan frekuensi dan peratusan. Data yang diperolehi ini akan memberikan ringkasan kepada keseluruhan demografi responden dalam kajian ini. Antara ciri-ciri demografi responden yang akan dihuraikan ialah jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, jawatan dan tempoh perkhidmatan. Selain daripada itu, data deskriptif ini juga boleh menunjukkan kecenderungan memusat (mod, median dan min) terhadap sampel demografi.

#### **3.8.2 Analisis Korelasi Pearson**

Korelasi Pearson adalah satu nombor yang menerangkan tahap hubungan antara dua pembolehubah iaitu pemboleh ubah betidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Menurut Zikmund (2003), Meyers, Gamst dan Gurthrie (2006), dan Sekaran (2003), pada umumnya kekuatan hubungan antara pemboleh ubah iaitu nilai  $r$  adalah antara  $-1.0$  hingga  $+1.0$ . Nilai koefisien  $+1.0$  menunjukkan hubungan positif yang

sempurna, manakala nilai 0 menggambarkan tiada sebarang hubungan dan nilai -1 menunjukkan hubungan negatif yang sempurna. Hinkle, Wiersma dan Jurs (1988), telah mengemukakan darjah hubungan nilai  $r$  mengikut interpretasi kekuatan hubungan seperti dalam Jadual 9.

**Jadual 9 Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai “ $r$ ”**

Nilai $r$	Kekuatan Hubungan
0.0 hingga .3	Hubungan yang sangat lemah
.3 hingga .5	Hubungan yang lemah
.5 hingga .7	Hubungan yang sederhana
.7 hingga .9	Hubungan yang kuat
.9 hingga 1.0	Hubungan yang sangat kuat

Sumber: Hinkle, Wiersma dan Jurs (1988)

### 3.8.3 Analisis Regresi

Analisis Regresi linear digunakan untuk mengenal pasti faktor yang dominan di antara semua pemboleh ubah tidak bersandar yang mempengaruhi pemboleh ubah bersandar. Nilai  $R^2$  adalah untuk menganggarkan peratusan terhadap faktor yang menyumbang kepada pemboleh ubah tidak bersandar. Kaedah regresi ini digunakan untuk mengenalpasti pemberat terhadap kesemua faktor yang terlibat. Manakala nilai beta yang ditunjukkan adalah bertujuan untuk mengenal pasti faktor yang paling utama yang mempengaruhi pemboleh ubah tidak bersandar. Nilai beta ini juga adalah untuk menganggarkan perubahan nilai terhadap sisihan piawai (*standard deviations*) bagi dua pemboleh ubah bersandar yang dihasilkan.

### **3.9 Lokasi Kajian**

Kajian ini dijalankan di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu, Terengganu. Penyelidik telah memilih empat buah sekolah menengah iaitu SMK Ajil, SMK Tengku Ampuan Intan, SMK Tun Indera dan SMK Seri Berang. Kesemua lokasi sekolah tersebut terletak di Bandar Kuala Berang, Daerah Hulu Terengganu. Rasional lokasi ini dipilih adalah kerana pihak Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu mengesyorkan penyelidik untuk membuat kajian di Daerah tersebut.

### **3.10 Kesimpulan**

Bab ini telah menerangkan secara terperinci reka bentuk kajian, lokasi kajian dan instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, dan kriteria bagi pemilihan responden. Kefahaman yang jelas dalam kaedah penyelidikan adalah penting supaya pembaca atau manual kajian ini akan dapat memahami mengapa data dianalisis dalam cara tertentu dan arah kajian. Bab yang berikut akan membincangkan mengenai hasil kajian.



## **BAB 4**

### **DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

#### **4.0 Pengenalan**

Bab mengenai dapatan kajian dan perbincangan ini menerangkan tentang dapatan yang diperolehi daripada kajian yang dilakukan oleh penyelidik. Penyelidik menggunakan perisian Pakej Statistik Sains Sosial (SPSS) versi 16.0 bagi tujuan menganalisa data dan dapatan yang diperolehi daripada kajian ini. Dalam bab ini, perkara pertama yang dilakukan adalah untuk mengkaji analisis deskriptif. Kedua, kajian ini turut menggunakan analisis kebolehpercayaan untuk menentukan tahap kebolehpercayaan yang boleh diterima. Selain itu, analisis Korelasi Pearson turut digunakan dalam kajian ini untuk menentukan hala tuju, kekuatan dan hubungan yang signifikan antara dua pembolehubah. Manakala, analisis regresi turut digunakan untuk

mengenal pasti pembolehubah tidak bersandar yang paling mempengaruhi pembolehubah bersandar.

#### 4.1 Maklum Balas Responden

Sebanyak 270 soal selidik telah diedarkan kepada responden, dan hanya 260 soal selidik telah dikumpulkan. Daripada 260 soal selidik tersebut hanya 240 soal selidik yang lengkap dan boleh digunakan untuk analisis lanjut (Jadual 10) dan maklum balas yang boleh digunakan adalah 80.0%.

**Jadual 10 : Jumlah Maklum Balas Responden**

	<b>Jumlah</b>	<b>Peratus (%)</b>
Soal selidik yang diedarkan	270	100
Soal selidik yang dikembalikan	260	90
Soal selidik yang boleh digunakan	240	80

#### 4.2 Analisis Kebolehpercayaan untuk Ujian Rintis

Satu kajian rintis telah dijalankan dalam kalangan 40 orang guru sekolah di Sekolah Menengah, Daerah Hulu Terengganu untuk memastikan bahawa format soal selidik, arahan dan soalan-soalan yang jelas serta difahami oleh responden. Seterusnya, penyelidik menjalankan analisis kebolehpercayaan kepada soalan-soalan yang berkaitan dengan Bahagian A, Bahagian B, Bahagian C, dan Bahagian D yang merupakan

pemboleh ubah bersandar dan bebas menggunakan Cronbach Alpha untuk menyemak ketekalan dalaman soal selidik. Cronbach Alpha daripada kajian rintis tersebut adalah seperti di Jadual 11

**Jadual 11 : Jadual Menunjukkan Tahap Kebolehpercayaan Ujian Rintis untuk Pemboleh Ubah Bersandar Iaitu Kesan Tekanan Kerja Guru dan Pemboleh Ubah Tidak Bersandar Iaitu Pengurusan Masa, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan disiplin serta Pencapaian Profesion (Kajian Rintis)**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Bilangan Item</b>
Kesan Tekanan Guru	.806	20
Pengurusan Masa	.750	8
Tekanan Berkaitan Kerja	.741	6
Kesukaran dalam kerjaya	.731	5
Motivasi dan Disiplin	.714	6
Pencapaian Profesion	.722	4

Menurut Bougie & Sekaran (2010), pekali kebolehpercayaan yang bernilai 0.60 adalah dianggap sebagai rendah, pekali kebolehpercayaan dalam julat 0.70 boleh diterima dan nilai yang melebihi 0.80 adalah baik. Jadual 10 menggambarkan Cronbach Alpha bagi setiap instrumen. Selepas data telah dianalisis, hasil terhadap ujian Kebolehpercayaan bagi pembolehubah bersandar iaitu kesan tekanan kerja guru terdiri daripada 20 item pekali kebolehpercayaan. Hasilnya menunjukkan Cronbach Alpha adalah 0.806 . Keputusan yang diperolehi adalah lebih daripada 0.6 pada lingkungan yang sangat baik dan dianggap sebagai mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi serta boleh diterima dalam kajian ini. Bagi pemboleh ubah tidak bersandar; pengurusan masa terdiri daripada 8 item pekali kebolehpercayaan dan Cronbach Alpha adalah 0.750 .

Menurut Bougie & Sekaran (2010), ini menunjukkan bahawa ia boleh diterima . Selain itu, tekanan berkaitan kerja menunjukkan bahawa pekali kebolehpercayaan telah terdiri 6 item dan Cronbach Alpha adalah boleh diterima iaitu 0.741 . Manakala , kesukaran dalam kerjaya terdiri daripada 5 item dan menunjukkan bahawa Cronbach Alpha adalah 0.731 yang boleh diterima kerana ia lebih besar daripada 0.6. Ia sama juga dengan motivasi dan disiplin yang mana keputusan menunjukkan bahawa Cronbach Alpha adalah 0.714 yang terdiri daripada 6 item. Pencapaian dalam profesion menunjukkan bahawa Cronbach Alpha adalah 0.722 dan terdiri daripada 4 item serta boleh diterima kerana ia lebih besar daripada 0.6.

### **4.3 Semakan Data**

Semakan data adalah proses untuk memastikan data yang dikumpul adalah bersih dan bersedia untuk di analisis sebelum penyelidik boleh menjalankan analisis statistik yang selanjutnya. Perkara yang penting bahawa data mesti ditunjukkan untuk memastikan data tersebut boleh dipercayai dan sah untuk teori ujian sebab-musabab.

#### ***4.3.1 Missing Value***

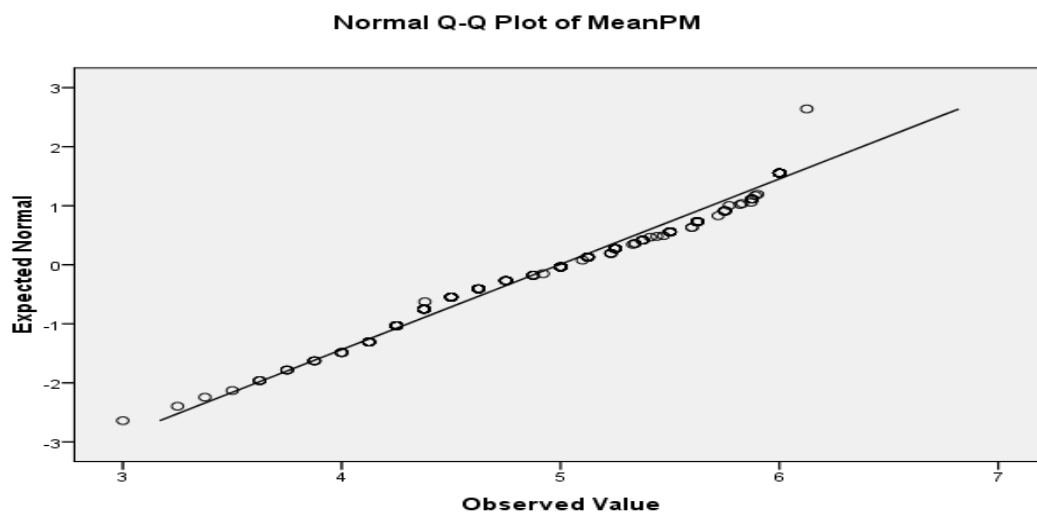
*Missing value* telah dibuat untuk memeriksa nilai-nilai yang hilang dalam data yang dipindahkan. Berdasarkan keputusan yang diperolehi dengan menggunakan SPSS, peratusan nilai-nilai yang hilang untuk semua item dalam soal selidik adalah 0.8% yang bermaksud ada beberapa nilai-nilai yang hilang semasa pemindahan data disebabkan tidak mencapai nilai  $> 0.45$ . Output SPSS dilampirkan dalam Lampiran di bahagian akhir kertas projek ini.

### 4.3.2 Ujian Normaliti

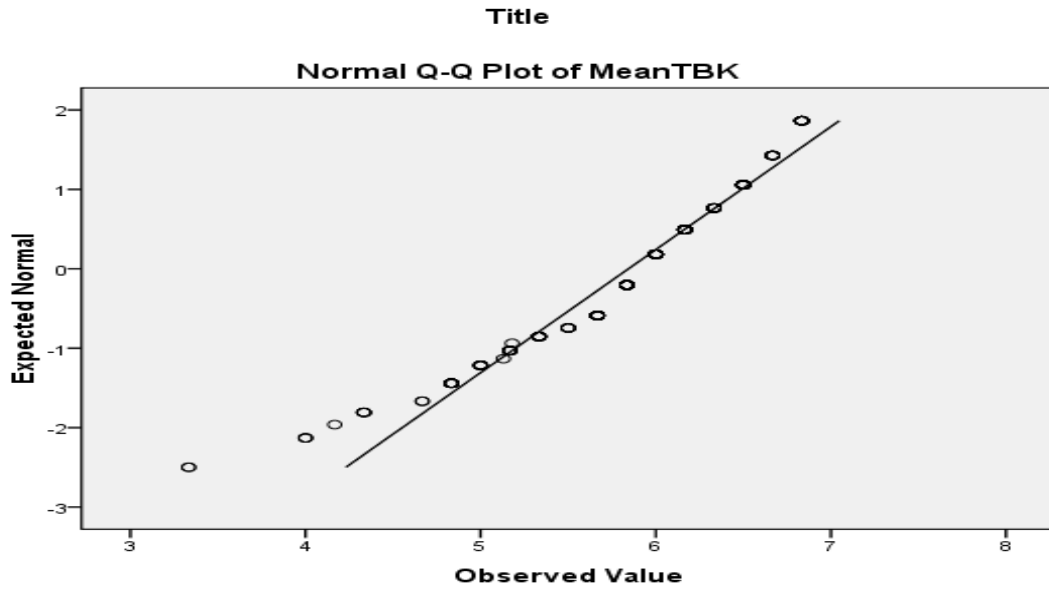
Ujian normaliti digunakan untuk menentukan sama ada satu set data adalah model yang baik oleh taburan normal atau tidak, untuk mengira bagaimana mungkin satu pemboleh ubah rawak asas adalah untuk diagihkan seperti biasa. Dalam proses ujian statistik, ujian normal dianggap prasyarat dalam mengekalkan taburan data normal adalah andaian asas dalam ujian berparameter. Ia boleh dilakukan dengan dua cara, sama ada secara grafik dan berangka. Fokus utama penyelidik adalah untuk melihat dan menjelaskan data normal yang digunakan dalam penyelidikan ini.

Penyelidik turut menggunakan QQ plot Normal untuk melihat normaliti data. Menurut Clarke dan Cooper (2000) mencadangkan, pada plot kebarangkalian normal serta data yang mempunyai taburan normal akan terdapat linear dan garis lurus. Ujian normal bagi setiap pemboleh ubah akan dibuat dan dibincangkan dalam bahagian ini.

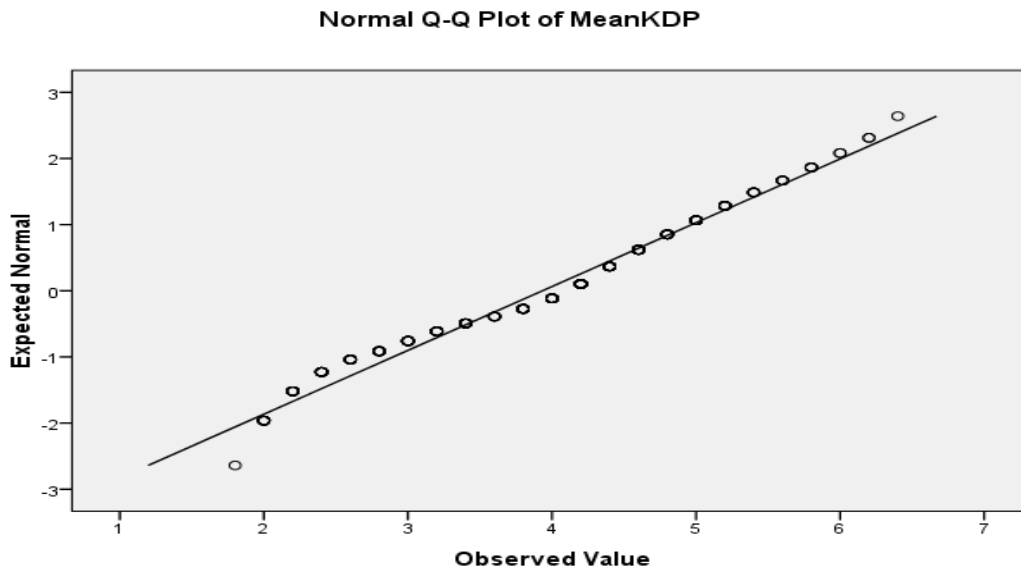
**Graf 1: Item Normaliti dalam Pengurusan Masa**



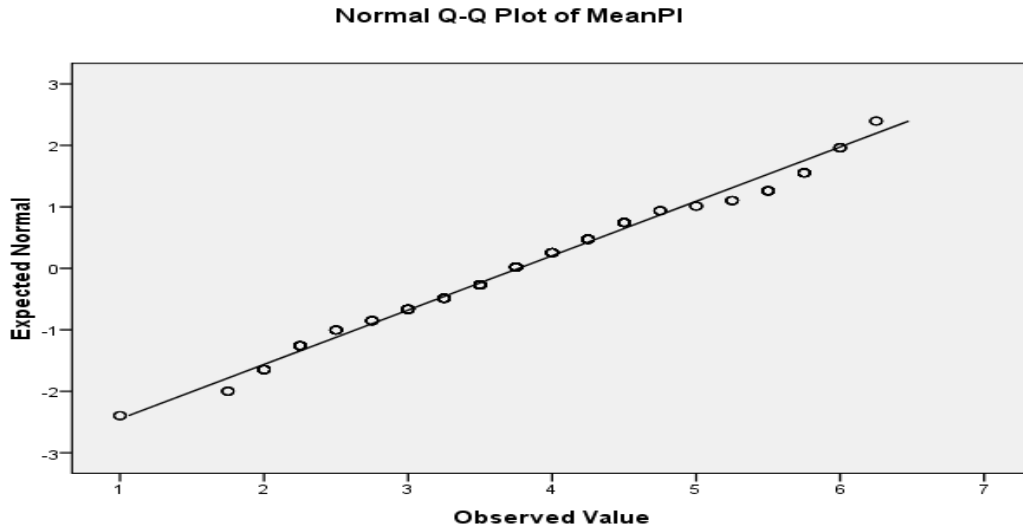
**Graf 2: Item Normaliti dalam Tekanan Berkaitan Kerja**



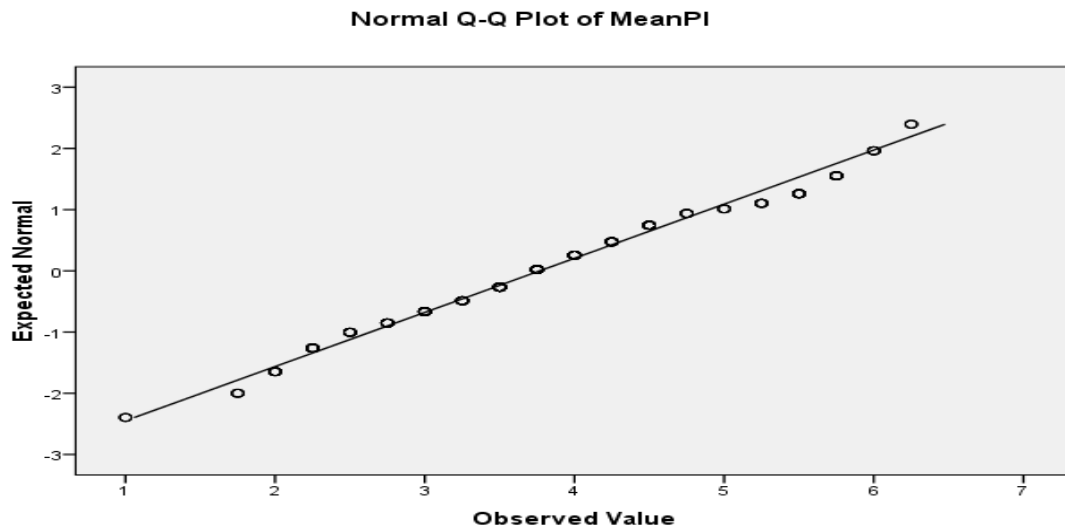
**Graf 3: Item Normaliti Kesukaran Dalam Kerjaya**



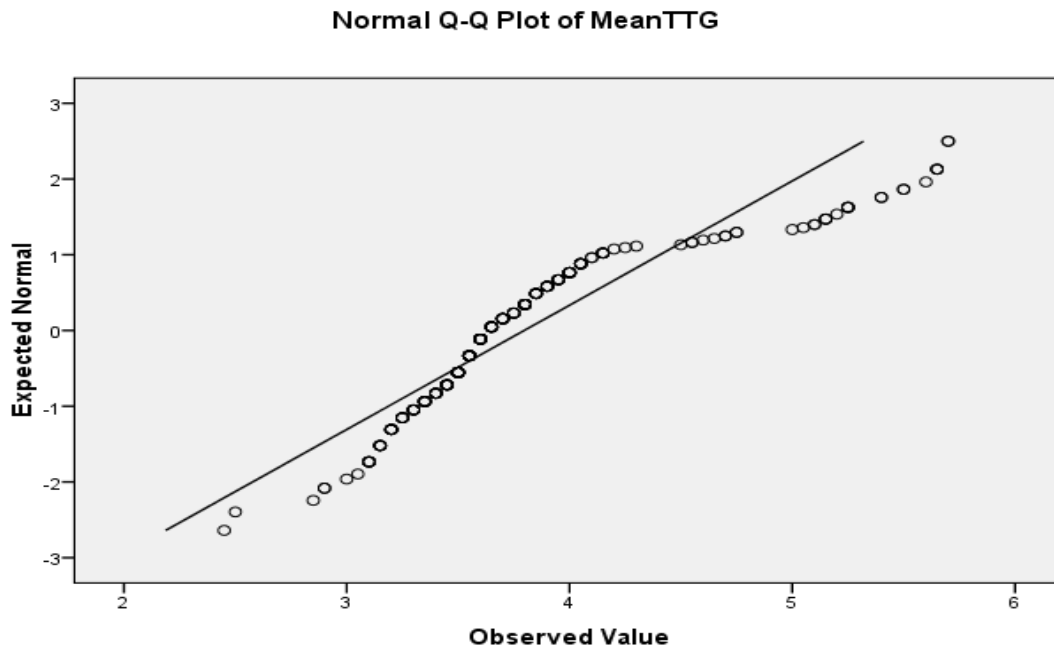
**Graf 4: Item Normaliti dalam Motivasi dan Disiplin**



**Graf 5: Item Normaliti Peluang Dalam Profesion**



**Graf 6: Item Normaliti dalam Kesan Tekanan Guru**



Merujuk Plot QQ bagi setiap faktor yang normal terdapat beberapa item dalam graf yang menyimpang dari garisan, tetapi itu tidak bermakna graf itu tidak normal. Keadaan ini mungkin berlaku disebabkan oleh cara responden yang memilih jawapan dalam soal selidik. Seperti soalan yang sama dalam soal selidik ini mungkin ditafsirkan secara berbeza oleh responden yang berbeza, ini telah menyebabkan penjadualan data ia tidak berada dalam strata yang stabil. Dengan merujuk kepada Jadual 12 yang ditunjukkan di bawah, penyelidik berpendapat bahawa hubungan antara item dalam pembolehubah adalah cukup kuat dan boleh diterima.

Bagi memahami lagi ujian normal yang telah dijalankan ke atas pembolehubah, jadual Ujian normal di bawah juga boleh dijadikan rujukan. Jika carta di atas menunjukkan ujian normaliti mengikut adalah faktor, dalam jadual di bawah, ujian itu dilakukan dengan keseluruhan item dalam pembolehubah agar perbandingan boleh dibuat dengan lebih jelas dari sudut perspektif grafik dan angka.



**Jadual 12: Ujian Normaliti Terhadap Pengurusan Masa , Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, Pencapaian Profesion dan Kesan Tekanan Guru**

**Ujian Normaliti**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
MeanTTG	.170	240	.000	.852	240	.000
MeanPM	.079	240	.001	.961	240	.000
MeanTBK	.177	240	.000	.928	240	.000
MeanKDP	.114	240	.000	.972	240	.000
MeanMDD	.130	240	.000	.934	240	.000
MeanPI	.075	240	.002	.980	240	.002

a. Lilliefors Significance Correction

Jadual di atas membentangkan hasil daripada dua ujian, iaitu Ujian Kolmogorov-Smirnov dan Ujian Shapiro-Wilk. Ujian Shapiro-Wilk adalah lebih sesuai untuk saiz sampel yang kecil (<50 sampel) tetapi juga boleh mengendalikan saiz sampel yang besar seperti 2000. Atas sebab ini, penyelidik akan menggunakan ujian Shapiro-Wilk sebagai cara menilai angka normal. Jika Sig. nilai Ujian Shapiro-Wilk adalah lebih besar 0.05 ini menunjukkan data itu adalah normal. Jika ia adalah di bawah 0.05 maka data tersebut ketara menyimpang daripada taburan normal.

**4.4 Analisis Faktor**

Tujuan analisis faktor adalah untuk menggambarkan perubahan di antara pembolehubah dari segi beberapa pembolehubah asas yang rawak dan sesuatu item yang hilang adalah dipanggil faktor. Analisis faktor boleh dilihat sebagai satu prosedur statistik untuk kumpulan pembolehubah ke dalam subset bahawa setiap pembolehubah dengan setiap set saling berkait rapat, manakala pada masa yang sama pemboleh ubah dalam subset juga mempunyai korelasi yang berbeza.

Dalam analisis faktor, perkara pertama yang akan dilakukan oleh penyelidik adalah menentukan KMO (Keiser-Meyers-Oklin) bagi pembolehubah tersebut. Selepas itu, proses jadual matriks Anti-Image, nilai korelasi anti-imej dengan 'a-persegi' akan dianalisis. Sebarang perkara dengan 'a-kuasa dua nilai iaitu di bawah daripada 0.5 akan ditinggalkan. Selepas itu, penyelidik akan melihat perbezaan terkumpul untuk melihat sejauh mana satu set item pembolehubah diberikan. Kebiasaannya, semakin tinggi varians terkumpul adalah lebih baik korelasi antara item dalam pembolehubah.

#### 4.4.1 Analisis Faktor untuk Pengurusan Masa

Jadual 13 menunjukkan dua ujian yang menunjukkan kesesuaian data semasa bagi mengesan struktur. Untuk ukuran Kaiser-Meyer-Olkin persampelan, nilai tinggi yang berhampiran dengan 1.0 secara amnya menunjukkan bahawa satu analisis faktor yang mungkin berguna untuk data. KMO yang diperolehi untuk pengurusan masa adalah 0.815, dengan sig. daripada 0.00. Sebagai KMO dianggap tinggi, dan tiada item yang mempunyai nilai anti-imej kurang daripada 0.50.

**Jadual 13 : Analisis KMO and Bartlett's terhadap Motivasi dan Disiplin**  
**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.815
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	560.747
Sphericity Df	28
Sig.	.000

Berdasarkan jadual Matriks Anti-imej, tidak terdapat nilai di bawah daripada 0.50, bilangan di atas adalah boleh diterima kerana ia menunjukkan setiap item menghampiri nilai normal.

Melalui prosedur analisis faktor, perkara-perkara yang menjadi punca tekanan terhadap guru akan dikumpulkan dengan sewajarnya berdasarkan korelasi bersama. Merujuk kepada jadual di bawah, faktor 1 terdiri daripada item PM4, PM7, PM2, dan PM5 manakala faktor 2 terdiri daripada item PM6, PM3, dan PM1. Terdapat satu item digugurkan iaitu PM8 kerana nilai tidak mencapai 0.45.

**Jadual 14 : Rotated Component Matric untuk Pengurusan Masa**

**d Faktor Matrik<sup>a</sup>**

	Faktor	
	1	2
Saya tidak mempunyai masa rehat yang cukup	.857	
Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan	.657	
Saya berasa kurang sabar apabila seseorang melakukan tugas dengan lambat	.560	
Saya kerap berfikir perkara yang tidak berkaitan semasa dalam perbualan	.518	
Saya cuba melakukan banyak benda dalam satu masa		.724
Saya berasa kurang selesa jika membuang masa tanpa melakukan sebarang kerja yang berkaitan tugas yang diberikan		.693
Saya mudah memberi komitmen yang lebih terhadap kerja		.646

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 3 iterations.

**Jadual 15: Item soalan Pengurusan Masa Berdasarkan Faktor**

Pengurusan Masa (Tugasan)	Pengurusan Masa (Kendiri)
---------------------------	---------------------------

PM4 PM7 PM2 PM5	PM3 PM6 PM1
Jumlah item = 4	Jumlah item = 3

Berdasarkan kepada soal selidik ini, penyelidik dapat menentukan bidang yang berkaitan dengan setiap faktor. Bagi faktor 1, PM4, PM7, PM2, PM5 adalah mengenai faktor pengurusan masa dalam tugas yang memberi tekanan kerja terhadap guru. Manakala bagi faktor 2, PM3, PM6 dan PM1 merupakan faktor pengurusan masa terhadap diri sendiri memberi tekanan kerja terhadap guru di sekolah.

**Jadual 16: Analisis Kebolehpercayaan untuk Pengurusan Masa Berdasarkan Faktor**

	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Bilangan Item
Pengurusan Masa (Tugasan)	0.775	4
Pengurusan Masa (Kendiri)	0.755	3

Ia boleh dilihat bahawa analisis kebolehpercayaan mengikut faktor dihasilkan keputusan yang lebih baik, dengan Cronbach Alpha bagi pengurusan masa adalah 0.775, dan tuntutan masa adalah sebanyak 0.755. Ini menunjukkan bahawa item dalam faktor-faktor saling berkait rapat dan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

#### 4.4.2 Analisis Faktor untuk Tekanan Berkaitan Kerja

Melalui analisis faktor untuk tekanan berkaitan kerja, KMO yang diperolehi adalah 0.762 dengan ujian Bartlett daripada Yohannes (sig) adalah 0.00. Dari KMO diperolehi, ia boleh dikatakan bahawa hubungan item adalah kukuh dan boleh diterima.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.762
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	423.105
Sphericity Df	15
Sig.	.000

Melalui prosedur analisis faktor, mengenai item-item dalam tekanan berkaitan kerja ditentukan oleh hanya satu faktor. Faktor 1 terdiri daripada TBK2, TBK1, TBK3, TBK4, dan TBK5

**Jadual 17: Faktor matrik untuk Tekanan Berkaitan Kerja**  
**Faktor Matrik<sup>a</sup>**

	Faktor
	1
Saya perlu mengendalikan pelbagai tugas dalam tempoh masa yang singkat	.829
Saya menanggung bebanan kerja yang banyak	.716
Saya perlu melakukan kerja dengan pantas untuk memastikan peningkatan dalam hasil kerja	.679
Saya melakukan kerja yang lebih daripada keperluan normal seorang guru biasa	.558
Saya sering diberi tugas penting (membuat kertas kerja, menyemak dan lain-lain) dalam tempoh masa yang singkat	.506

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Berdasarkan jadual faktor matrik diatas terdapat satu item yang digugurkan iaitu soalan 6 mengenai soalan “tugasan yang banyak disekolah menyebabkan saya terpaksa mengorbankan waktu rehat saya”, mempunyai nilai anti imej kurang daripada 0.45.

#### 4.4.3 Analisis Faktor untuk Kesukaran dalam Kerjaya

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.826
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	287.522
Sphericity Df	10
Sig.	.000

Berdasarkan analisis faktor di atas, KMO bagi kesukaran dalam kerjaya yang memberi kesan terhadap tekanan guru adalah 0.826 dengan sig. daripada 0.00. Melalui prosedur analisis faktor, item dalam kesukaran dalam kerjaya hanya ditentukan oleh satu faktor. Faktor 1 terdiri daripada KDP2, KDP3, KDP4, KDP5, dan KDP1. Jumlah item untuk faktor ini ialah 5.

#### Jadual 18: Faktor matrik untuk Kesukaran dalam Kerjaya

##### Faktor Matrik<sup>a</sup>

	Faktor
	1
Saya kurang menunjukkan peningkatan dalam kerja saya seperti yang disasarkan	.676
Saya lebih memerlukan penghargaan dan penghormatan dalam bidang kerja saya	.659
Saya menerima nilai gaji yang tidak setimpal dengan bebanan kerja yang dilakukan	.650
Apabila saya melakukan tugas dengan baik, saya menerima pengiktirafan yang sepatutnya	.633
Saya mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik	.621

Extraction Method: Principal Component Analysis.

b. 1 components extracted.

Berdasarkan jadual faktor matrik di atas, tiada item di bawah daripada 0.45.

Oleh itu, tiada pengguguran item berlaku. Semua item mencapai nilai yang dikehendaki.

#### 4.4.4 Analisis Faktor untuk Motivasi dan Disiplin

Melalui analisis faktor, KMO untuk motivasi dan disiplin didapati 0.822, dengan sig daripada 0.00.

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.822
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	555.198
Sphericity Df	15
Sig.	.000

Melalui prosedur analisis faktor, item dalam kesukaran dalam kerjaya hanya ditentukan oleh satu faktor. Faktor 1 terdiri daripada MDD3, MDD1, MDD6, MDD5, MDD2, dan MDD4. Jumlah semua item untuk faktor ini ialah 6.

**Jadual 19 : Faktor matrik untuk Motivasi dan Disiplin**  
**Faktor Matrik<sup>a</sup>**

	Faktor
	1

Saya berasa kecewa dengan sikap sesetengah pelajar yang cuba melawan guru	.878
Saya berasa kecewa jika terdapat masalah disiplin dalam kelas saya	.845
Saya berasa kecewa jika arahan saya tidak dipatuhi oleh murid di dalam kelas saya	.747
Saya berasa kecewa jika kurang pengetahuan tentang masalah disiplin di sekolah	.513
Saya berasa kecewa apabila diarah untuk mengajar pelajar yang kurang motivasi	.503
Saya tidak mampu untuk mengawasi karenah pelajar	.485

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Berdasarkan jadual faktor matrix di atas, tiada item di bawah daripada 0.45. Oleh itu, tiada pengguguran item berlaku. Semua item mencapai nilai yang dikehendaki.

#### 4.4.5 Analisis Faktor untuk Autoriti dalam Profesion

Melalui analisis faktor, KMO untuk autoriti dalam profesion didapati 0.753, dengan sig daripada 0.00.

##### **KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.753
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	272.908
Sphericity Df	6
Sig.	.000

Melalui prosedur analisis faktor, item dalam autoriti dalam profesion hanya ditentukan oleh satu faktor. Faktor 1 terdiri daripada PI2, PI1, PI3, dan PI4. Jumlah semua item untuk faktor ini ialah 4.

#### **Jadual 20 : Faktor matrik untuk Autoriti Dalam Profesion**



### Faktor Matrik<sup>a</sup>

	Faktor
	1
Saya kurang mempunyai kawalan dalam membuat keputusan berkaitan arahan didalam kelas	.778
Pendapat peribadi saya kurang diketengahkan	.716
Saya tidak terlalu beremosi dalam melaksanakan tugas di tempat kerja	.671
Saya kurang diberi peluang untuk perkembangan profesion	.603

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan jadual faktor matrik di atas, tiada item di bawah daripada 0.45. Oleh itu, tiada pengguguran item berlaku. Semua item mencapai nilai yang dikehendaki.

#### 4.4.6 Analisis Faktor untuk Kesan Tekanan Guru

Melalui analisis faktor, KMO untuk tahap tekanan guru adalah didapati 0.862, dengan sig daripada 0.00.

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.862
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	1.915E3
Sphericity Df	190
Sig.	.000

KMO yang diperolehi adalah 0.862 dengan ujian Bartlett daripada Yohannes (sig) adalah 0.00. Dari KMO diperolehi, ia boleh dikatakan bahawa hubungan item adalah kukuh dan boleh diterima.

Seterusnya, jadual 'Matriks Anti-Imej' telah dilakukan. Penyelidik lebih menfokuskan kepada "anti-imej korelasi", ini adalah untuk menentukan item-item di

bawah daripada 0.45 akan digugurkan daripada analisis faktor. Seperti semua item adalah 0.45 dan ke atas, tidak ada anti-imej. Oleh itu, tiada penguguran item yang perlu dilakukan.

Melalui prosedur analisis faktor, perkara-perkara yang berkaitan dengan tahap tekanan guru akan dikumpulkan dengan sewajarnya berdasarkan korelasi . Merujuk kepada jadual di bawah, faktor 1 terdiri daripada item TTG17, TTG14, TTG16, TTG13, TTG18, TTG5, dan TTG8. Faktor 2 pula terdiri daripada item TTG4, TTG3 dan TTG9. Manakala faktor 3 terdiri daripada item TTG20 dan TTG19. Faktor 4 terdiri daripada item TTG9, TTG2 dan TTG15.

**Jadual 21: Faktor matrik untuk Kesan Tekanan Guru**

**Rotated Factor Matrik<sup>a</sup>**

	Faktor			
	1	2	3	4
Saya berasa letih yang berpanjangan di tempat kerja walaupun selepas tidur yang cukup	.775			
Saya berasa ketidakpuasan terhadap kerja	.732			
Saya kurang ataupun tiada semangat waktu bekerja	.707			
Saya kurang memberi tumpuan semasa melaksanakan sesuatu tugas	.672			
Saya kerap berasa kecewa pada waktu pejabat (semasa bekerja)	.663			
Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas kerja	.531			
Saya berpendapat bahawa berlaku peningkatan kelalaian dalam menjalankan tugas	.511			
Kualiti kerja saya semakin merosot		.712		
Kecekapan dalam pekerjaan berkurangan berbanding dahulu		.630		
Saya kerap berasa bosan semasa bekerja		.609		
Saya kerap berfikir untuk meletak jawatan ataupun bertukar tempat kerja			.915	

Saya berkeinginan untuk menarik diri dari tuntutan pekerjaan			.623	
Saya menghadapi masalah dalam membuat keputusan				.778
Saya kerap muram, marah dan tidak sabar di tempat kerja				.471

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Jadual 22 : Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pembolehubah Bersandar (Kesan Tekanan Kerja Guru) Selepas Analisis Faktor**

	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Bilangan Item
Kesan Tekanan Kerja Guru– Tekanan Mental dan Emosi	0.886	7
Kesan Tekanan Kerja Guru – Penurunan Prestasi Kerja	0.794	3
Kesan Tekanan Kerja Guru – Niat Untuk berhenti Kerja	0.745	2
Kesan Tekanan Kerja Guru – Ketidakselesaian di tempat kerja	0.608	2

**Jadual 23: Perbezaan item bagi setiap pemboleh ubah sebelum dan selepas Analisis Faktor.**

Sebelum Analisis Faktor		Selepas Analisis Faktor	
Pembolehubah	Bilangan Item	Pembolehubah	Bilangan Item
Pengurusan Masa	8	PM– Tugas	4
		PM – Kendiri	3
Tekanan Berkaitan Kerja(TBK)	6	TBK	5
Kesukaran Dalam Kerjaya(KDP)	5	KDP	5
Motivasi Dan Disiplin (MDD)	6	MDD	6
Autoriti Dalam Profesion(AP)	4	AP	4

Kesan Tekanan Guru (TTG)	20	TTG– Tekanan mental dan emosi	7
		TTG– Penurunan Prestasi kerja	3
		TTG– Niat untuk berhenti kerja	2
		TTG– Ketidakselesaian di tempat kerja	2

#### 4.5 Analisis kebolehpercayaan untuk Kajian Sebenar selepas Analisis Faktor

Dalam bahagian ini, penyelidik akan menjalankan analisis kebolehpercayaan kepada 240 sampel dari responden. Dalam kajian ini, tumpuan utama adalah angka yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach Alpha. Cronbach Alpha akan menentukan ketekalan dalaman atau korelasi yang sederhana bagi setiap item dalam instrumen kajian bagi mengukur kebolehpercayaan (Cronbach, 1951). Dalam analisis kebolehpercayaan, ketekalan dalaman digunakan untuk mengukur kebolehpercayaan skala yang mana beberapa item dijumlahkan untuk membentuk jumlah skor. Semakin tinggi nilai Cronbach Alpha, semakin tinggi kebolehpercayaan ke atas skala tersebut. Nunnally (1978) menyatakan pekali kebolehpercayaan yang bernilai 0.60 adalah dianggap sebagai lemah, pekali kebolehpercayaan dalam julat 0.70 boleh diterima dan nilai yang melebihi 0.80 adalah nilai Cronbach Alpha yang lebih baik.

**Jadual 24 : Analisis Kebolehpercayaan untuk Pengurusan Masa Dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Kerjaya, Motivasi Dan Disiplin Serta Kesan Tekanan Guru (Tekanan Mental dan Emosi, Penurunan Prestasi, Niat Untuk Berhenti Kerja dan Ketidakselesaian Di Tempat Kerja Selepas Analisis Faktor .**

Pembolehubah	Cronbach's Alpha Selepas Analisis Faktor	Bilangan Item
--------------	--	---------------

Pengurusan Masa (Tugasan)	0.775	4
Pengurusan Masa (Kendiri)	0.755	3
Tekanan Berkaitan Kerja	0.778	5
Kesukaran dalam Kerjaya	0.782	5
Motivasi dan Disiplin	0.818	6
Autoriti dalam Profesion	0.782	4
Kesan Tekanan Kerja Guru (Tekanan Mental Dan Emosi)	0.886	7
Kesan Tekanan Kerja Guru ( Penurunan Prestasi)	0.794	3
Kesan Tekanan Kerja Guru (Niat Untuk Berhenti Kerja)	0.745	2
Kesan Tekanan Kerja Guru (Ketidakselesaan Di Tempat Kerja)	0.608	2

Pertama sekali, ujian kebolehpercayaan pada item pengurusan masa dalam tugasan telah dilakukan. Cronbach Alpha untuk item pengurusan masa dalam tugasan adalah tinggi, iaitu di atas 0.7, oleh itu nilai ini adalah sangat diterima. Oleh kerana Cronbach Alpha yang diperolehi adalah tinggi, maka tidak ada penghapusan item yang dilakukan. Kedua, analisis kebolehpercayaan untuk menentukan ketekalan dalaman item komitmen guru terhadap pengurusan sendiri sebanyak 0.755. Bilangan item yang hendak diuji adalah 3. Ketiga, adalah mengenai analisis kebolehpercayaan untuk menentukan ketekalan dalaman item tekanan berkaitan kerja dalam kalangan guru di sekolah iaitu nilai kebolehpercayaan sebanyak 0.778. Bilangan item yang hendak diuji adalah 5. Keempat, Cronbach Alpha untuk kebolehpercayaan kesukaran dalam

perkembangan kerjaya adalah tinggi, iaitu di atas 0.7, oleh itu nilai tersebut adalah sangat diterima. Sebagai Cronbach Alpha yang diperolehi dianggap tinggi, maka tidak ada penghapusan item adalah perlu dilakukan. Kelima, adalah mengenai ujian kebolehpercayaan pada item motivasi dan disiplin telah dilakukan. Bilangan item adalah sebanyak 6. Hasil yang didapati adalah tinggi iaitu 0.818. Sebagai Cronbach Alpha yang diperolehi adalah sangat diterima, maka tidak ada item yang perlu dihapuskan. Item yang terakhir bagi pembolehubah tidak bersandar adalah analisis kebolehpercayaan ini adalah untuk menentukan ketekalan dalaman item untuk autoriti dalam profesion mempunyai nilai sebanyak 0.782. Bilangan item yang hendak diuji ialah 4. Manakala bagi pembolehubah bersandar pula, Cronbach Alpha bagi Cronbach Alpha bagi pengurusan masa dalam tugas ialah 0.775, pengurusan masa sendiri ialah 0.755 tekanan berkaitan kerja ialah 0.778, kesukaran dalam kerjaya 0.782, motivasi dan disiplin 0.818 serta autoriti dalam profesion di sekolah adalah tinggi dan boleh diterima 0.782. Manakala Cronbach Alpha bagi pembolehubah bersandar iaitu tahap tekanan kerja guru terbahagi kepada empat iaitu kesan tekanan kerja dari tekanan mental dan emosi iaitu mempunyai nilai Cronbach Alpha yang tinggi dan boleh diterima sebanyak 0.886. Kesan tekanan kerja guru dari segi penurunan prestasi kerja pula menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0.794 dan kesan tekanan kerja guru dalam niat berhenti kerja menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0.745. Manakala kesan tekanan kerja dalam ketidakselesaian guru ditempat kerja menunjukkan Cronbach Alpha sebanyak 0.608.

Walau bagaimanapun, analisis kebolehpercayaan sahaja tidak mencukupi dalam menentukan kebolehpercayaan mutlak dan kesahihan setiap item pembolehubah. Satu

lagi analisis, yang dikenali sebagai analisis faktor juga penting untuk dijalankan bagi melihat kebolehpercayaan dan kesahan item yang hendak diuji. Salah satu objektif analisis faktor adalah untuk meningkatkan ketekalan dalaman item dengan mengurangkan bilangan item serta mengesan struktur dalam hubungan serta mengklasifikasikan hubungan di antara item-item tersebut. Prosedur Analisis faktor akan dibincangkan seterusnya.

#### 4.6 Item Yang Digugurkan

Beberapa item dari pembolehubah telah dipadam dalam proses analisis faktor bagi mendapatkan Cronbach Alpha yang lebih baik dalam analisis kebolehpercayaan.

**Jadual 25: Item yang Dihapuskan daripada Pembolehubah selepas Analisis Faktor**

Pembolehubah	Item yang Digugurkan	No. Bil. Item yang Digugurkan
Pengurusan Masa	PM 8	1
Tekanan Berkaitan Kerja	TBK 6	1
Kesukaran Dalam Kerjaya	Tiada Item Digugurkan	0
Motivasi dan Disiplin	Tiada Item Digugurkan	0
Peluang dalam Profesion	Tiada Item Digugurkan	0
Kesan Tekanan Guru	TTG 1 TTG 6 TTG 7 TTG10 TTG 11 TTG 12	6

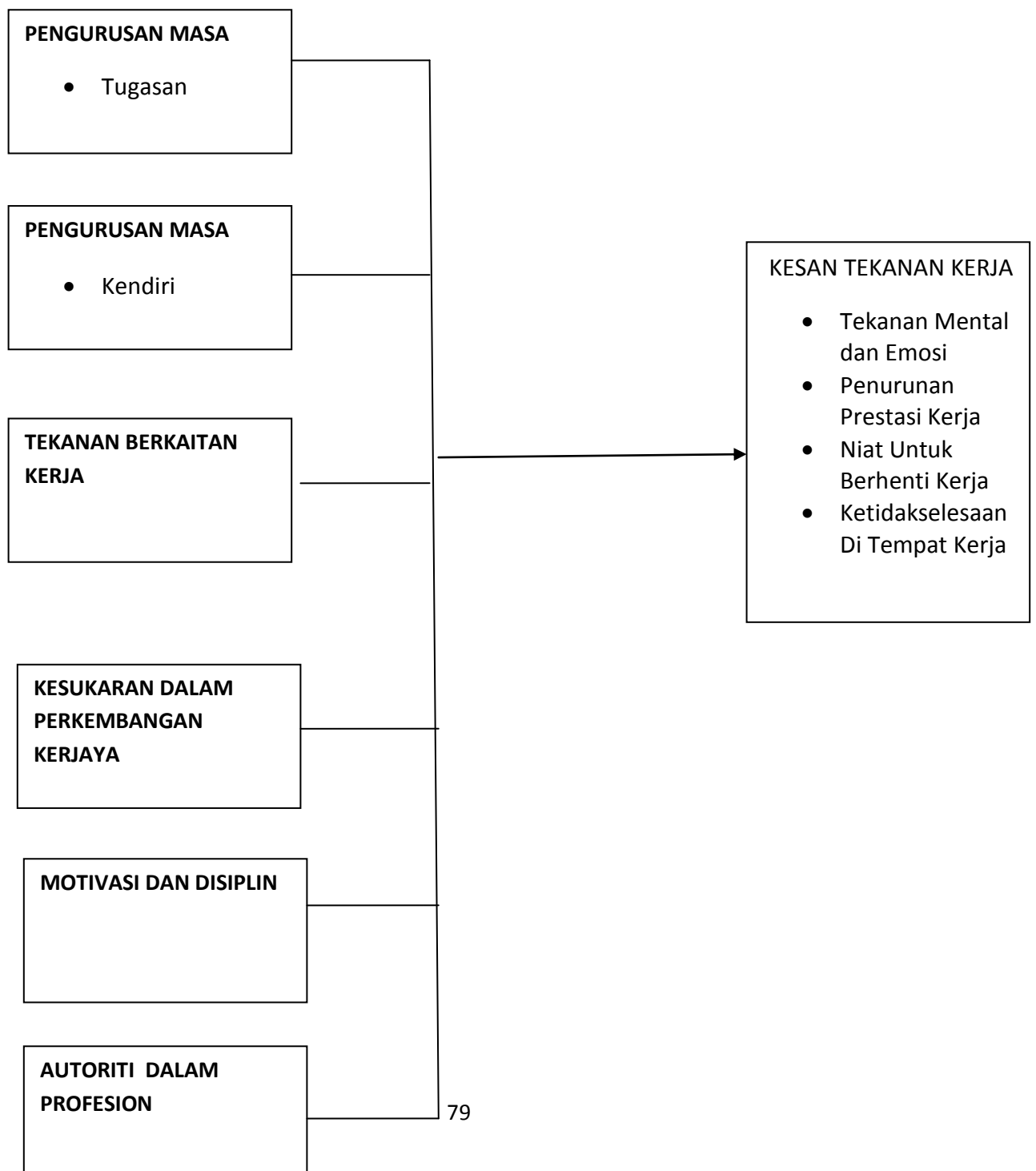
#### 4.7 Kerangka Kajian Semula Selepas Analisis Faktor

Kerangka kajian semula dilakukan selepas analisis faktor. Korelasi dan analisis regresi akan dibincang berdasarkan kepada rangka kajian semula hipotesis ini :

Rajah 3: Kerangka Kajian Selepas Faktor Analisis Faktor

**Pembolehubah Tidak Bersandar**

**Pembolehubah Bersandar**





#### **4.8 Penulisan Semula Hipotesis**

H1 : Pengurusan masa dalam menyiapkan tugas mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap tekanan mental dan emosi guru.

H2 : Pengurusan masa sendiri mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap tekanan mental dan emosi guru.

H3 : Faktor tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap tekanan mental dan emosi guru.

H4 : Kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap tekanan mental dan emosi guru.

H5 : Motivasi dan disiplin mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap tekanan mental dan emosi guru.

H6 : Autoriti dalam profesion mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap tekanan mental dan emosi guru.

H7 : Pengurusan masa dalam menyiapkan tugas mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap penurunan prestasi kerja

H8 : Pengurusan Masa sendiri mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap penurunan prestasi kerja

H9 : Faktor tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap penurunan prestasi kerja

H10 : Kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap penurunan prestasi kerja.

H11 : Motivasi dan disiplin mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap penurunan prestasi kerja.

H12 : Autoriti dalam profesion mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap penurunan prestasi kerja.

H13 : Pengurusan masa dalam menyiapkan tugas mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja.

H14 : Pengurusan masa sendiri mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja.

H15 : Faktor tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja.

H16 : Kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja.

H17 : Motivasi dan disiplin mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja.

H18 : Autoriti dalam profesion mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja.

H19 : Pengurusan masa dalam menyiapkan tugas mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap ketidakselesaian di tempat kerja.

H20 : Pengurusan masa sendiri mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap ketidakselesaian di tempat kerja.

H21 : Faktor tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap ketidakselesaian di tempat kerja.

H22 : Kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap ketidakselesaian di tempat kerja.

H23 : Motivasi dan disiplin mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap ketidakselesaian di tempat kerja

H24 : Autoriti dalam profesion mempunyai hubungan dengan kesan tekanan kerja terhadap ketidakselesaian di tempat kerja

#### **4.9 Analisis Statistik Deskriptif**

Data untuk kajian ini dikumpul daripada 240 guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu. Bahagian yang seterusnya menerangkan secara ringkas mengenai deskriptif maklumat latar belakang responden. Pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar diperolehi menggunakan perisian SPSS versi 16.0. Data yang diperolehi daripada Bahagian C iaitu demografi responden merupakan data deskriptif dan akan dihuraikan menggunakan frekuensi dan peratusan. Data yang diperolehi ini akan memberikan ringkasan kepada keseluruhan demografi responden dalam kajian ini. Antara ciri-ciri demografi responden yang akan dihuraikan ialah

jantina, umur, keturunan, status perkahwinan, kelulusan akademik tertinggi dan pengalaman atau tempoh perkhidmatan.

#### **4.10 Analisis Demografi**

Profil demografi responden ditunjukkan dalam Jadual 29. Bilangan responden lelaki adalah kurang daripada responden perempuan. Terdapat 36.2% lelaki iaitu 87 orang guru lelaki berbanding 63.8% perempuan iaitu seramai 153 orang guru perempuan dalam sampel ini.

Majoriti responden yang mewakili 94 orang guru (39.2%) berumur antara 36 hingga 45 tahun. Ini diikuti oleh 90 orang guru ( 37.5%) yang termasuk di dalam lingkungan umur 26 hingga 35 tahun. Seterusnya 53 orang guru ( 22.1% ) lingkungan umur 46 tahun dan ke atas. Kumpulan umur 25 tahun dan ke bawah mewakili 3 orang guru ( 1.2% ) daripada responden.

Berdasarkan Jadual 26, majoriti guru sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu adalah berbangsa Melayu iaitu seramai 240 orang responden (100%). Didapati juga, majoriti daripada guru sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu ini telah berkahwin iaitu 188 orang (78.3%) dan sebanyak 26 orang (10.8%) masih tidak berkeluarga dan 26 (10.8%) responden berstatus janda atau janda.

Dari segi latar belakang pendidikan, majoriti responden memiliki kelulusan ijazah iaitu seramai 229 orang responden (95.4%) daripada kelulusan akademik ijazah. Ini diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan diploma seramai 6 orang (2.5%) serta diikuti responden yang memiliki kelulusan akademik dalam PHD seramai 5 orang iaitu (2.1%).

Selain itu, umumnya guru- guru sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu mempunyai pengalaman kerja 4 tahun hingga 10 tahun iaitu seramai 174 orang (72.5%). Manakala pengalaman kerja antara 11 tahun dan ke atas adalah seramai 45 orang (18.8%), 1-3 tahun adalah seramai 12 orang (9.9%) dan umur responden 1 tahun ke bawah adalah seramai 9 orang (3.8%).

Selain itu, bilangan mata pelajaran yang diajar oleh responden adalah 125 (52.1%) orang guru majoriti mengajar 2 matapelajaran, diikuti 71 (29.6%) orang responden mengajar 1 matapelajaran dan 40 (16.7%) orang guru mengajar 3 matapelajaran serta 4 (1.7%) orang guru mengajar 4 matapelajaran.

Disamping itu, jumlah kelas yang diajar oleh guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu majoriti 98 orang (40.8%) mengajar 4 kelas. 68 orang responden (28.3%) mengajar 3 buah kelas manakala 66 orang guru mengajar 5 buah kelas dan 8 orang guru hanya mengajar 2 buah kelas.

Seterusnya, jumlah bilangan tugas di luar bidang pengajaran responden dari segi kurikulum ialah 61 (25.4%) memegang 2 jawatan dalam bidang kurikulum, 83 (34.6%) memegang 3 jawatan, 48 (20%) memegang 4 jawatan serta 48 (20%) memegang 5 jawatan dalam bidang kurikulum.

Bagi bilangan tugas yang dipegang responden dari segi bidang kokurikulum adalah seramai 18 (7.5%) memegang 1 jawatan sahaja, 15 (6.2%) memegang 2 jawatan, serta 98 orang (40.8%) memegang 3 jawatan serta majoriti responden memegang 4 jawatan dalam bidang kokurikulum iaitu seramai 109 (45.4%)

**Jadual 26: Profil Demografi Subjek Kajian (n=240)**

	<b>Faktor Demografi</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Bilangan (Orang)</b>	<b>Peratusan %</b>
1	Jantina	Perempuan	153	41.60
		Lelaki	97	58.40
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
2	Umur	25 tahun dan ke bawah	3	1.20
		26 hingga 35 tahun	90	37.5
		36 hingga 45 tahun	94	39.2
		46 tahun dan ke atas	53	22.10
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
3	Keturunan	Melayu	240	100.00
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
4	Status Perkahwinan	Bujang	26	10.80
		Berkahwin	188	78.30
		Lain-lain (Janda/Duda)	26	10.80
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
5	Kelulusan Akademik Tertinggi	Diploma	6	2.5
		Ijazah	29	95.4
		Sarjana/PHD	5	2.1
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
6	Pengalaman Mengajar Di Sekolah Ini	1 tahun dan kurang	9	3.8
		1 hingga 3 tahun	12	5.0
		4 hingga 10 tahun	174	72.5
		11 tahun dan ke atas	45	18.8

		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
7	Bilangan Matapelajaran yang Diajar	1 matapelajaran	7	29.6
		2 matapelajaran	125	52.1
		3 matapelajaran	40	16.7
		4 matapelajaran	4	1.70
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
8	Jumlah kelas yang di ajar	2 buah kelas	8	3.3
		3 buah kelas	68	28.3
		4 buah kelas	98	40.8
		5 buah kelas	66	27.5
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
9	Jawatan yang dipegang oleh guru dalam bidang Kurikulum	2 Jawatan	61	25.4
		3 Jawatan	83	34.6
		4 Jawatan	48	20.0
		5 Jawatan	48	20.0
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
10	Jawatan yang dipegang oleh guru dalam bidang Kokurikulum	1 Jawatan	18	7.5
		2 Jawatan	15	6.2
		3 Jawatan	98	40.8
		4 Jawatan	109	45.4
		<b>Jumlah</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>

#### 4.11 Min dan Sisihan Piawai

Min turut digunakan dalam analisis ini bagi mengukur kecenderungan memusat dan dikira dengan membahagikan jumlah semua nilai bersama bilangan nilai dalam set

data. Sisihan piawai adalah satu ukuran penyebaran yang diberikan oleh punca kuasa dua positif varians. Penyelidik akan dapat mengenal pasti tekanan kerja terhadap pembolehubah dengan menggunakan jenis analisis ini.

**Jadual 27: Min dan Sisihan Piawai Bagi Pengurusan Masa (Tugasann, Pengurusan Masa (Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, Autoriti Dalam Profesion serta Kesan Tekanan Kerja Guru (Emosi dan Mental, Penurunan Prestasi, Niat Untuk Berhenti Kerja dan Ketidakselesaian Di Tempat Kerja)**

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maksimum	Min	Std. Deviation
Pengurusan Masa (Tugasann)	240	1.67	6.17	4.6868	1.04134
Pengurusan Masa (Kendiri)	240	1.00	7.00	5.6085	.95254
Tekanan Berkaitan Kerja	240	1.33	6.40	4.0384	1.05096
Kesukaran Dalam Kerjaya	240	1.75	6.25	3.7316	1.10181
Motivasi dan Disiplin	240	1.23	7.00	4.1232	1.06078
Autoriti Dalam Profesion	240	1.33	6.67	5.1172	.94694
Kesan Tekanan Kerja Guru (Emosi dan Mental)	240	2.00	6.00	3.2880	.91359
Kesan Tekanan Kerja Guru (Penurunan Prestasi Kerja)	240	1.67	6.00	3.3793	.92866
Kesan Tekanan Kerja Guru (Niat Untuk Berhenti Kerja)	240	1.00	7.00	4.5489	1.01499
Kesan Tekanan Kerja Guru (Ketidakselesaian Di Tempat Kerja)	240	1.87	6.67	4.4032	.72349
Valid N (listwise)					

Nilai sisihan piawai yang besar menunjukkan titik data adalah jauh dari min manakala sisihan piawai kecil menunjukkan bahawa titik data berkelompok rapat di sekeliling min. Ia boleh dilihat dari jadual di atas bahawa sisihan piawai bagi setiap pembolehubah adalah lebih daripada 0.50. Ini bermakna bahawa pengagihan item adalah jauh daripada min.



#### **4.12 Analisis Korelasi Pearson**

Sebanyak enam hubungan dinilai dalam menilai hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar kajian. Dalam kajian ini, penyelidik mengkaji pengurusan masa (tugasan dan sendiri), tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion yang memberi kesan tekanan kerja terhadap guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu. Secara radikalnya, korelasi antara dua pemboleh ubah mencerminkan sejauh mana pemboleh ubah berkaitan terhadap analisis. Oleh hal yang demikian, ukuran korelasi yang paling sinonim digunakan penyelidik adalah korelasi Pearson yang mana digunakan untuk menerangkan kekuatan, hala tuju dan hubungan yang signifikan antara dua pemboleh ubah.

##### **4.12.1 Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugasan dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Tekanan Mental dan Emosi Guru.**

Secara keseluruhan bagi analisis korelasi Pearson terhadap hubungan antara Pengurusan Masa (tugasan dan sendiri), tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, dan autoriti dalam profesion terhadap tekanan kerja mental dan emosi guru adalah signifikan dan mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru manakala faktor motivasi dan disiplin tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap tekanan mental dan emosi guru. Terdapat dua korelasi positif yang signifikan iaitu tekanan berkaitan kerja ( $r = .15$ ) dan kesukaran dalam perkembangan kerjaya ( $r = .13$ ). Manakala tiga korelasi menunjukkan hubungan negatif yang sempurna iaitu pengurusan masa dalam tugasan ( $r = -.15$ ), faktor pengurusan masa sendiri ( $r = -.13$ ), dan autoriti dalam profesion ( $r = -.17$ ). Keputusan lengkap ditunjukkan dalam Jadual 28

Keputusan kajian menunjukkan dua daripada enam hipotesis tekanan mental dan emosi guru mempunyai hubungan positif dan signifikan iaitu tekanan berkaitan kerja dan kesukaran dalam perkembangan kerjaya. Ini bermakna sekiranya ketiga-tiga dimensi iaitu tekanan berkaitan kerja dan kesukaran dalam perkembangan kerjaya tinggi, maka tahap tekanan terhadap mental dan emosi guru juga akan tinggi.

Manakala hasil kajian juga mendapati terdapat tiga hubungan negatif dan signifikan antara faktor pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri dan autoriti dalam profesion perguruan terhadap tekanan mental dan emosi guru. Ini menunjukkan bahawa pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri dan autoriti dalam profesion rendah, maka tekanan terhadap mental dan emosi guru adalah tinggi.

**Jadual 28: Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Tekanan Mental dan Emosi Guru.**

Bil.	Faktor Tekanan Kerja Guru	Kesan Tekanan Mental dan Emosi Guru ( r )
1	Pengurusan Masa Dalam Tugas	-0.15**
2	Pengurusan Masa Kendiri	-0.13**
3	Tekanan Berkaitan Kerja	.15**
4	Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	.13**
5	Motivasi dan Disiplin	.13
6	Autoriti Dalam Profesion	- 0.17**

\*\*p < .05

Sehubungan dengan itu, keputusan kajian ini juga menjelaskan bahawa lima hipotesis iaitu H1, H2, H3, H4 dan H6 adalah diterima kerana dimensi faktor tekanan

kerja guru tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesan tekanan kerja mental dan emosi guru. Manakala H5 ditolak kerana tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap kesan tekanan kerja mental dan emosi guru.

#### **4.12.2 Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugasan dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Penurunan Prestasi Kerja Guru**

Secara keseluruhannya, terdapat empat pemboleh ubah yang mempunyai hubungan terhadap penurunan prestasi kerja guru. Analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat dua korelasi positif yang signifikan iaitu kesukaran dalam perkembangan kerjaya ( $r = .16$ ) dan motivasi dan disiplin ( $r = .15$ ). Tahap korelasi positif antara kesukaran dalam perkembangan kerjaya serta motivasi dan disiplin adalah pada tahap hubungan yang sederhana. Manakala dua korelasi menunjukkan hubungan negatif yang sempurna iaitu pengurusan masa sendiri ( $r = -.17$ ) dan autoriti dalam profesion ( $r = -.23$ ). Manakala tahap pengurusan masa dalam tugasan dan tekanan berkaitan kerja tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap penurunan prestasi kerja guru.

Keputusan kajian menunjukkan dua daripada enam hipotesis penurunan prestasi kerja guru mempunyai hubungan positif dan signifikan iaitu kesukaran dalam perkembangan kerjaya serta motivasi dan disiplin pelajar. Ini bermakna sekiranya kedua-dua dimensi faktor tekanan ini tinggi, maka kesan penurunan prestasi kerja guru akan menjadi tinggi.

Manakala hasil kajian juga mendapati terdapat dua hubungan negatif dan signifikan antara faktor pengurusan masa sendiri dan autoriti dalam profesion

pengurusan terhadap penurunan prestasi kerja guru. Ini menunjukkan bahawa pengurusan masa sendiri dan autoriti dalam profesion rendah, maka penurunan terhadap kesan prestasi kerja guru adalah tinggi.

Bagi faktor pengurusan masa dalam tugas dan tekanan berkaitan kerja tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap kesan penurunan prestasi kerja guru di sekolah. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam Jadual 29

**Jadual 29: Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti Dalam Profesion Terhadap Penurunan Prestasi Kerja Guru.**

Bil.	Faktor Tekanan Kerja Guru	Kesan Penurunan Prestasi Kerja Guru ( r )
1	Pengurusan Masa Dalam Tugas	-.09
2	Pengurusan Masa Kendiri	-.16**
3	Tekanan Berkaitan Kerja	.08
4	Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	.16**
5	Motivasi dan Disiplin	.15**
6	Autoriti Dalam Profesion	- .23**

\*\*p< .05

Sehubungan dengan itu, keputusan kajian ini juga menjelaskan bahawa hipotesis iaitu H8,H10, H11 dan H12 adalah diterima kerana dimensi- dimensi tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesan penurunan prestasi kerja guru. Manakala hipotesis H7 dan H9 ditolak kerana tidak mempunyai hubungan yang

signifikan antara faktor pengurusan masa dalam tugas dan tekanan berkaitan kerja terhadap penurunan prestasi kerja dalam kalangan guru.

#### **4.12.3 Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugas dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti Profesion terhadap Niat untuk Berhenti Kerja**

Secara keseluruhannya, tiga pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini mempunyai hubungan dengan tekanan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru. Analisis Korelasi Pearson menunjukkan terdapat tiga korelasi positif yang signifikan iaitu pengurusan masa dalam tugas ( $r = .15$ ), pengurusan masa sendiri ( $r = .15$ ) dan tekanan berkaitan kerja ( $r = .22$ ). Tahap korelasi positif antara pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri dan tekanan berkaitan kerja mempunyai tahap hubungan yang sederhana. Manakala kesukaran dalam perkembangan kerjaya ( $r = -.09$ ), motivasi dan disiplin ( $r = .06$ ) dan autoriti dalam profesion ( $r = .07$ ) tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam Jadual 30

Keputusan kajian menunjukkan tiga daripada enam hipotesis niat untuk berhenti kerja guru mempunyai hubungan positif dan signifikan iaitu faktor pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri dan tekanan berkaitan kerja. Ini bermakna sekiranya ketiga-tiga dimensi tahap tekanan ini tinggi, maka tahap niat untuk berhenti kerja guru akan menjadi tinggi.

Manakala hasil kajian juga mendapati terdapat tiga dimensi tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap kesan niat untuk berhenti kerja guru di

sekolah iaitu kesukaran dalam perkembangan kerja, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam Jadual 30

**Jadual 30 : Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti Dalam Profesion Terhadap Niat Untuk Berhenti Kerja.**

<b>Bil.</b>	<b>Faktor Tekanan Kerja Guru</b>	<b>Kesan Niat Untuk Berhenti Kerja ( r )</b>
1	Pengurusan Masa Dalam Tugas	.15**
2	Pengurusan Masa Kendiri	.14**
3	Tekanan Berkaitan Kerja	.22**
4	Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	-.09
5	Motivasi dan Disiplin	.07
6	Autoriti Dalam Profesion	.08

\*\*p< .05

Sehubungan dengan itu, keputusan kajian ini juga menjelaskan bahawa hipotesis iaitu H13, H14 dan H15 adalah diterima kerana dimensi- dimensi tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru. Manakala hipotesis H16, H17 dan H18 ditolak kerana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion terhadap tekanan kerja dalam niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

#### **4.12.4 Hubungan antara Pengurusan Masa (Tugas dan Kendiri), Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion terhadap Ketidakselesaian Di Tempat Kerja**

Analisis Korelasi Pearson menunjukkan terdapat dua korelasi positif yang signifikan iaitu kesukaran dalam perkembangan kerjaya ( $r = .13$ ) dan motivasi dan disiplin ( $r = .13$ ). Tahap korelasi positif antara kesukaran dalam perkembangan kerjaya serta motivasi dan disiplin mempunyai tahap hubungan yang sederhana. Manakala faktor pengurusan masa dalam tugas ialah ( $r = .13$ ), pengurusan masa sendiri ialah ( $r = -.08$ ), tekanan berkaitan kerja ( $r = .09$ ) dan peluang profesion ( $r = .06$ ) tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap ketidakelesaian di tempat kerja. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam Jadual 31.

Keputusan kajian menunjukkan dua daripada enam hipotesis ketidakelesaian di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan iaitu faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya dan motivasi dan disiplin. Ini bermakna sekiranya kedua-dua dimensi tahap tekanan ini tinggi, maka kesan ketidakelesaian guru juga akan menjadi tinggi.

Manakala hasil kajian juga mendapati terdapat tiga dimensi tidak mempunyai hubungan korelasi yang signifikan terhadap ketidakelesaian guru di sekolah iaitu faktor pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja dan autoriti dalam profesion. Keputusan lengkap ditunjukkan dalam Jadual 31.

**Jadual 31: Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Dimensi Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin, serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Ketidakelesaian Di Tempat Kerja.**

Bil.	Faktor Tekanan Kerja Guru	Kesan Ketidakelesaian Di Tempat Kerja ( r )
1	Pengurusan Masa Dalam Tugas	.13
2	Pengurusan Masa Kendiri	-.08

3	Tekanan Berkaitan Kerja	.09
4	Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	.13**
5	Motivasi dan Disiplin	.12**
6	Autoriti Dalam Profesion	.06

\*\*p< .05

Sehubungan dengan itu, keputusan kajian ini juga menjelaskan bahawa hipotesis iaitu H22 dan H23 adalah diterima kerana dimensi-dimensi tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan ketidakselesaian di tempat kerja dalam kalangan guru. Manakala hipotesis H19, H20, H21 dan H24 ditolak kerana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja dan autoriti dalam profesion guru terhadap ketidakselesaian guru di tempat kerja.

Secara kesimpulannya, keputusan analisis Korelasi Pearson menjelaskan bahawa daripada 24 hipotesis yang telah diuji, sebanyak 12 hipotesis diterima iaitu terdapat hubungan antara setiap dimensi tahap tekanan guru dengan kesan tekanan terhadap guru iaitu keempat-empat dimensinya. Daripada jumlah tersebut, 10 hipotesis yang menyatakan hubungan positif yang signifikan dan 2 hipotesis yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan.

#### **4.13 Analisis Regresi**

Jika dalam analisis korelasi, penyelidik menguji tahap hubungan kedua-dua pembolehubah bebas ke arah kesan tekanan kerja guru di sekolah. Manakala di bawah analisis regresi pula penyelidik masih akan menganalisis hubungan, tetapi menganalisis pembolehubah bebas samada mempunyai hubungan yang kukuh atau lemah.



#### **4.13.1 Pengaruh dan Sumbangan Dimensi Kesan Tekanan Terhadap Kesan Tekanan Dalam Kalangan Guru**

Bahagian ini dipecahkan kepada enam sub bahagian dalam membincangkan pengaruh dan sumbangan setiap dimensi faktor tekanan ke atas kesan tekanan kerja yang dikaji.

##### **4.13.1.1 Pengaruh Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri , Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya , Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Kesan Tekanan Kerja Mental Dan Emosi Guru**

Analisis regresi berganda di atas menunjukkan bahawa dimensi untuk pembolehubah tidak bersandar iaitu pengurusan masa (tugas), pengurusan masa (kendiri), tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin, dan autoriti dalam profesion dijelaskan oleh 11% daripada varians dalam tekanan mental dan emosi guru. Ini menyimpulkan bahawa 89% daripada varians ini diterangkan oleh pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Hasil keputusan kajian juga mendapati bahawa tiga dimensi faktor tekanan kerja mempunyai pengkali beta yang positif iaitu faktor tekanan berkaitan kerja ( $\beta = .13$ ), faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya serta motivasi dan disiplin ( $\beta = .13$ ). Manakala pengurusan masa dalam tugas ke atas tekanan mental dan emosi guru mempunyai pengkali beta yang negatif ( $\beta = -0.124$ ), Pengurusan sendiri ke atas tekanan mental dan emosi guru juga mempunyai pengkali beta yang negatif iaitu ( $\beta = -0.10$ ) dan autoriti dalam profesion turut mengalami beta pengkali yang negatif iaitu nilai ( $\beta = -0.17$ ). Antara keenam-enam dimensi tersebut, terdapat dua dimensi yang mempunyai nilai pengkali beta yang tertinggi iaitu dimensi tekanan berkaitan kerja

serta dimensi motivasi dan disiplin sebanyak .13 ke atas kesan tekanan mental dan emosi guru sekolah menengah.

**Jadual 32: Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Tekanan Mental dan Emosi**

Dimensi Faktor Tekanan	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Pengurusan Masa Dalam Tugas	-0.124	-2.00	.05**	.99	1.01
Pengurusan Masa Kendiri	-0.10	-1.57	.12	.97	1.03
Tekanan Berkaitan Kerja	.13	2.15	.03**	.99	1.02
Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	.11	1.72	.09	.98	1.03
Motivasi Dan Disiplin	.13	2.08	.04**	.97	1.03
Autoriti dalam Profesion	-0.17	-2.63	.01**	.97	1.03
** p<.05      r <sup>2</sup> = 0.11      Nilai F = 4.787      Sig. F = .00					

Hasil analisis ini menyatakan bahawa tekanan berkaitan kerja dan faktor motivasi dan disiplin mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru yang menunjukkan nilai tekanan berkaitan kerja merupakan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.13, dan tahap signifikan 0.03. Manakala faktor motivasi dan disiplin juga mempunyai nilai positif  $\beta$  nilai beta = 0.13, dan tahap signifikan 0.04. Faktor pengurusan masa dalam tugas mempunyai nilai negatif  $\beta$  nilai beta = -0.124 dan tahap signifikan 0.05 manakala faktor autoriti dalam profesion juga mempunyai hubungan negatif terhadap tekanan mental dan emosi guru dengan  $\beta$  nilai beta = -0.17 dan tahap signifikan adalah 0.01. Faktor pengurusan masa sendiri dan kesukaran dalam perkembangan kerjaya tidak mempunyai sebarang hubungan dengan kesan tekanan kerja yang berkait dengan mental dan emosi guru.

Analisis yang dibincangkan di atas telah berjaya diuji dan hasil menyatakan H3 dan H5 mempunyai hubungan positif antara tekanan berkaitan kerja serta motivasi dan disiplin terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru. yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05 ( $p < 0.05$ ) manakala H2 dan H6 iaitu pengurusan masa sendiri dan autoriti dalam profesion mempunyai hubungan yang negatif terhadap kesan penurunan prestasi kerja dalam kalangan guru.

#### **4.13.1.2 Pengaruh Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri , Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran Perkembangan Kerjaya , Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Kesan Penurunan Prestasi Kerja Guru**

Analisis regresi berganda di atas menunjukkan bahawa dimensi untuk pembolehubah bersandar iaitu pengurusan masa (tugas), pengurusan masa (kendiri), tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin, dan autoriti dalam profesion dijelaskan oleh 13.2% daripada varians dalam penurunan prestasi kerja guru. Ini menyimpulkan bahawa 86.8% daripada varians ini diterangkan oleh pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Hasil keputusan kajian juga mendapati bahawa tiga dimensi tahap tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif iaitu faktor tekanan berkaitan kerja ( $\beta = .06$ ), faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya ( $\beta = .15$ ) serta motivasi dan disiplin ( $\beta = .18$ ). Manakala pengurusan masa dalam tugas ke atas tekanan mental dan emosi guru mempunyai pengkali beta yang negatif ( $\beta = -.06$ ), Pengurusan sendiri ke atas tekanan mental dan emosi guru juga mempunyai pengkali beta yang negatif iaitu ( $\beta = -.124$ ) dan autoriti profesion turut mengalami beta pengkali yang negatif iaitu nilai ( $\beta = -.224$ ). Antara keenam-enam dimensi tersebut, dimensi yang mempunyai nilai pengkali beta

yang tertinggi iaitu dimensi motivasi dan disiplin sebanyak .18 ke atas kesan penurunan prestasi kerja guru.

**Jadual 33: Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Penurunan Prestasi Kerja**

Dimensi Faktor Tekanan	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Pengurusan Masa Dalam Tugas	-.06	-.930	.35	.99	1.01
Pengurusan Masa Kendiri	-.124	-2.008	.05**	.97	1.03
Tekanan Berkaitan Kerja	.06	.958	.34	.99	1.02
Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	.15	2.387	.02**	.98	1.03
Motivasi Dan Disiplin	.18	2.883	.004**	.97	1.03
Autoriti Dalam Profesion	-.224	-3.605	.000**	.97	1.03
** p<.05      r <sup>2</sup> = 0.132      Nilai F = 5.881      Sig. F = .000					

Hasil analisis ini menyatakan bahawa kesukaran dalam perkembangan kerjaya dan faktor motivasi dan disiplin mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap penurunan prestasi kerja guru yang menunjukkan nilai kesukaran dalam perkembangan kerjaya merupakan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.15, dan tahap signifikan 0.02. Manakala faktor motivasi dan disiplin juga mempunyai nilai positif  $\beta$  nilai beta = 0.18, dan tahap signifikan 0.04. Faktor pengurusan masa sendiri mempunyai nilai negatif  $\beta$  nilai beta = -0.124 dan tahap signifikan 0.02 dan faktor autoriti dalam profesion juga mempunyai hubungan yang negatif dengan tahap penurunan prestasi kerja guru iaitu nilai negatif  $\beta$  nilai beta = -.224 dan tahap signifikan .000. Manakala, faktor pengurusan masa dalam tugas dan tekanan berkaitan kerja tidak mempunyai sebarang hubungan dengan kesan penurunan prestasi kerja guru.

Analisis yang dibincangkan di atas telah berjaya diuji dan hasil menyatakan H10 dan H11 mempunyai hubungan positif antara kesukaran dalam perkembangan kerjaya dan motivasi dan disiplin pelajar terhadap penurunan prestasi kerja guru. Manakala, H8 dan H12 iaitu pengurusan masa sendiri dan peluang profesion mempunyai hubungan yang negatif terhadap kesan penurunan prestasi kerja guru yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05 ( $p < 0.05$ ).

#### **4.13.1.3 Pengaruh Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri, Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Niat Untuk Berhenti Kerja**

Analisis regresi berganda di atas menunjukkan bahawa dimensi untuk pembolehubah tidak bersandar iaitu pengurusan masa (tugas), pengurusan masa (kendiri), tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin, dan autoriti dalam profesion dijelaskan oleh 10.3% daripada varians niat untuk berhenti kerja. Ini menyimpulkan bahawa 89.7% daripada varians ini diterangkan oleh pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Hasil keputusan kajian juga mendapati bahawa tiga dimensi tahap tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap niat untuk berhenti kerja iaitu pengurusan masa dalam tugas ( $\beta = .15$ ), faktor pengurusan masa sendiri ( $\beta = .13$ ) serta tekanan berkaitan kerja ( $\beta = .22$ ). Antara keenam-enam dimensi tersebut, dimensi yang mempunyai nilai pengkali beta yang tertinggi iaitu dimensi tekanan berkaitan kerja .22 ke atas niat untuk berhenti kerja.

**Jadual 34: Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Niat Untuk Berhenti Kerja**

<b>Dimensi Faktor Tekanan</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
-------------------------------	-------------	----------	-------------	------------------	------------

Pengurusan Masa Dalam Tugas	.15	2.438	.02**	.99	1.01
Pengurusan Masa Kendiri	.13	2.039	.043**	.97	1.03
Tekanan Berkaitan Kerja	.22	3.567	.000**	.99	1.02
Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	-0.72	-1.148	.252	.98	1.03
Motivasi Dan Disiplin	.034	.541	.589	.97	1.03
Autoriti dalam Profesion	.041	.656	.512	.97	1.03
** p<.05      r <sup>2</sup> = 0.103      Nilai F = 4.480      Sig. F = .000					

Hasil analisis ini menyatakan bahawa pengurusan masa dalam tugas mempunyai hubungan yang positif terhadap niat untuk berhenti kerja dengan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.15, dan tahap signifikan 0.02. Faktor pengurusan masa sendiri turut mempunyai hubungan yang positif dengan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.13, dan tahap signifikan 0.043 serta faktor tekanan berkaitan kerja juga mempunyai hubungan yang positif terhadap niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru di sekolah dengan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.22, dan tahap signifikan 0.00

Manakala faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion tidak mempunyai sebarang hubungan dengan kesan niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru.

Analisis yang dibincangkan di atas telah berjaya diuji dan hasil menyatakan H13, H14 dan H15 mempunyai hubungan positif antara pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri dan tekanan berkaitan kerja terhadap niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05 ( $p < 0.05$ )

#### 4.13.1.4 Pengaruh Pengurusan Masa dalam Tugas, Pengurusan Masa Kendiri , Tekanan Berkaitan Kerja, Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya , Motivasi dan Disiplin serta Autoriti dalam Profesion Terhadap Ketidakselesaian Di Tempat Kerja.

Analisis regresi berganda di atas menunjukkan bahawa dimensi untuk pembolehubah bersandar iaitu pengurusan masa (tugas), pengurusan masa (kendiri), tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin, dan autoriti dalam profesion dijelaskan oleh 6.9% daripada varians dalam tekanan mental dan emosi guru. Ini menyimpulkan bahawa 93.1% daripada varians ini diterangkan oleh pemboleh ubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Hasil keputusan kajian juga mendapati bahawa dua dimensi tahap tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif iaitu faktor pengurusan masa dalam tugas iaitu ( $\beta = .144$ ), faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya ( $\beta = .141$ ) serta motivasi dan disiplin ( $\beta = .131$ ). Antara keenam-enam dimensi tersebut, dimensi yang mempunyai nilai pengkali beta yang tertinggi iaitu dimensi faktor pengurusan masa dalam tugas iaitu .14 ke atas tahap ketidakselesaian guru di tempat kerja.

**Jadual 35: Analisis Regresi Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Ketidakselesaian Guru Di Tempat Kerja**

Dimensi Faktor Tekanan	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Pengurusan Masa Dalam Tugas	0.14	2.266	.02**	.99	1.01
Pengurusan Masa Kendiri	-.072	-1.122	.263	.97	1.03
Tekanan Berkaitan Kerja	.083	1.306	.193	.99	1.02
Kesukaran Dalam Perkembangan Kerjaya	.141	2.196	.03**	.98	1.03
Motivasi Dan Disiplin	.131	2.039	.043**	.97	1.03
Autoriti dalam Profesion	.043	.669	.504	.97	1.03

** p<.05	r <sup>2</sup> = 0.069	Nilai F = 2.887	Sig. F = .010
----------	------------------------	-----------------	---------------

Hasil analisis ini menyatakan bahawa faktor pengurusan masa dalam tugas mempunyai hubungan yang positif terhadap ketidakelesaian di tempat kerja dengan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.144, dan tahap signifikan 0.04. Faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya turut mempunyai hubungan yang positif dengan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.141, dan tahap signifikan 0.3 serta faktor motivasi dan disiplin mempunyai hubungan yang positif terhadap ketidakelesaian di tempat kerja dengan hasil positif  $\beta$  nilai beta = 0.131, dan tahap signifikan 0.43

Manakala faktor pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja dan autoriti dalam profesion juga tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap ketidakelesaian guru di tempat kerja. Analisis yang dibincangkan di atas telah berjaya diuji dan hasil menyatakan H19, H22 dan H23 mempunyai hubungan positif antara pengurusan masa dalam tugas, kesukaran dalam perkembangan kerjaya dan motivasi dan disiplin terhadap ketidakelesaian di tempat kerja guru yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05 ( $p < 0.05$ ).

#### 4.14 Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis

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

**Jadual 36: Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis**

Deskripsi Hipotesis		Keputusan
H1 :	Pengurusan masa dalam menyiapkan tugas mempunyai	DITOLAK



	hubungan terhadap kesan tekanan terhadap tekanan mental dan emosi guru.	
H2 :	Pengurusan Masa sendiri mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru	DITERIMA
H3 :	Tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan terhadap tekanan mental dan emosi guru.	DITERIMA
H4 :	Kesukaran dalam kerjaya mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru.	DITOLAK
H5 :	Motivasi dan disiplin mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap tekanan mental dan emosi guru.	DITOLAK
H6 :	Peluang dalam profesion mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap tekanan mental dan emosi guru.	DITERIMA
H7 :	Pengurusan Masa dalam tugas mempunyai hubungan terhadap kesan penurunan prestasi kerja	DITOLAK
H8 :	Pengurusan Masa sendiri mempunyai hubungan terhadap kesan penurunan prestasi kerja	DITERIMA
H9 :	Tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan terhadap kesan penurunan prestasi kerja	DITOLAK
H10 :	Kesukaran dalam perkembangan profesion mempunyai hubungan terhadap kesan penurunan prestasi kerja	DITERIMA
H11 :	Motivasi dan Disiplin mempunyai hubungan terhadap kesan penurunan prestasi kerja	DITERIMA
H12 :	Peluang dalam profesion mempunyai hubungan terhadap kesan penurunan prestasi kerja	DITERIMA
H13 :	Pengurusan masa dalam menyiapkan tugas mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap niat untuk berhenti kerja	DITERIMA
H14 :	Pengurusan masa sendiri mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap niat untuk berhenti kerja	DITERIMA

H15 :	Tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap niat untuk berhenti kerja.	DITERIMA
H16 :	Kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap niat untuk berhenti kerja	DITOLAK
H17:	Motivasi dan disiplin mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap terhadap niat untuk berhenti kerja	DITOLAK
H18:	Peluang dalam profesion mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan terhadap terhadap niat untuk berhenti kerja .	DITOLAK
H19 :	Pengurusan masa dalam tugas mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan dalam ketidakselesaian guru di tempat kerja.	DITOLAK
H20 :	Pengurusan masa sendiri mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan dalam ketidakselesaian guru di tempat kerja .	DITOLAK
H21:	Tekanan berkaitan kerja mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan dalam ketidakselesaian guru di tempat kerja .	DITOLAK
H22:	Kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan dalam ketidakselesaian guru di tempat kerja .	DITERIMA
H23:	Motivasi dan Disiplin mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan dalam ketidakselesaian guru di tempat kerja .	DITERIMA
H24:	Peluang dalam profesion mempunyai hubungan terhadap kesan tekanan dalam ketidakselesaian guru di tempat kerja.	DITOLAK

#### 4.15 Kesimpulan

Daripada analisis data, ia boleh dilihat bahawa faktor tekanan berkaitan kerja serta motivasi dan disiplin pelajar mempunyai hubungan positif terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru. Selain itu, dalam kesan penurunan prestasi kerja guru menunjukkan faktor tekanan berkaitan kerja dan kesukaran dalam perkembangan kerjaya juga mempunyai hubungan yang positif terhadap kesan tekanan guru. Disamping itu, faktor pengurusan masa dalam menyelesaikan tugas, pengurusan masa sendiri dan faktor tekanan berkaitan kerja juga mempunyai hubungan yang positif terhadap tekanan terhadap niat untuk menarik diri dari tuntutan pekerjaan dalam kalangan guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu. Disamping itu, pengurusan masa dalam menyelesaikan tugas guru, kesukaran dalam perkembangan kerjaya serta motivasi dan disiplin pelajar mempunyai hubungan yang positif terhadap ketidakselesaian guru di tempat kerja. Perbincangan lanjut bagi semua keputusan kajian akan dibuat dengan lebih terperinci dalam bab seterusnya iaitu bab perbincangan.

## **BAB 5**

## **PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

### **5.0 Pengenalan**

Bab ini mengemukakan hujah-hujah yang relevan berkaitan dapatan kajian secara ringkas mengenai penemuan kajian, perbincangan kajian, batasan yang dihadapi penyelidik semasa menjalankan kajian serta beberapa cadangan untuk kajian pada masa akan datang dan kesan kajian serta kesimpulan yang telah dibincangkan di bahagian akhir bab ini.

### **5.1 Ringkasan Penemuan Kajian**

Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan antara faktor pembolehubah tidak bersandar ( i. faktor pengurusan masa dalam tugas , ii. Pengurusan masa sendiri, iii. Tekanan berkaitan kerja, iv. Kesukaran dalam perkembangan kerjaya, v. Motivasi dan disiplin, dan vi. Autoriti dalam profesion ) terhadap pembolehubah bersandar iaitu kesan tekanan kerja dalam kalangan guru (i. tekanan mental dan emosi guru, ii. Penurunan prestasi kerja guru, iii. Niat untuk berhenti kerja dan iv.ketidakselesaan guru di tempat kerja)

Hasil kajian menunjukkan faktor pengurusan masa dalam menyiapkan tugas guru mempunyai hubungan yang negatif terhadap tekanan mental dan emosi guru. Manakala faktor pengurusan masa sendiri mempunyai hubungan yang positif terhadap tekanan mental dan emosi guru. Faktor tekanan berkaitan kerja juga menunjukkan hubungan positif terhadap kesan tekanan mental dan emosi guru. Selain itu, kesukaran dalam perkembangan kerjaya menunjukkan hasil yang negatif terhadap mental dan emosi guru. Faktor motivasi dan disiplin pelajar menunjukkan kesan yang positif terhadap tekanan mental dan emosi guru.

Dapatan hasil kajian ini juga menunjukkan penurunan prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dengan faktor pengurusan masa sendiri, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion guru yang kurang mampu memberi impak terhadap kesan penurunan prestasi kerja guru. Manakala faktor pengurusan masa dalam tugas dan tekanan yang berkaitan kerja tidak mempunyai hubungan terhadap penurunan prestasi.

Seterusnya, kesan tekanan terhadap niat guru berhenti kerja mengemukakan hasil faktor pengurusan masa dalam tugas guru, pengurusan dalam masa sendiri, serta tekanan berkaitan kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kesan niat guru untuk berhenti kerja. Manakala faktor seperti kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion tidak mempunyai hubungan terhadap niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru.

Bagi pembolehubah bersandar ketidakselesaian guru di tempat kerja juga mengemukakan faktor pengurusan masa dalam tugas, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, dan motivasi serta disiplin pelajar mempunyai hubungan yang positif terhadap ketidakselesaian guru di tempat kerja. Manakala pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja serta autoriti dalam profesion tidak mempunyai hubungan terhadap ketidakselesaian guru di tempat kerja.

## **5.2 Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian**

### **5.2.1 Hubungan antara Pembolehubah Tidak Bersandar (i. Pengurusan Masa, ii. Tekanan Berkaitan Kerja, iii. Kesukaran dalam Perkembangan Kerjaya, iv.**

## **Motivasi dan Disiplin dan vi. Autoriti dalam Profesion) Terhadap Pembolehubah Bersandar ( Kesan Tekanan Kerja Guru)**

Keputusan kajian menunjukkan secara keseluruhan faktor pengurusan masa mempunyai hubungan yang positif terhadap kesan tekanan kerja guru. Keputusan kajian ini menyokong kajian-kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji terdahulu yang mendapati bahawa faktor pengurusan masa memberi impak yang negatif terhadap kesan tekanan kerja guru yang hampir sama seperti kajian-kajian oleh Cranwell-ward (2005), Wilkinson (2003), Seema (2003), Fun (2008), Valerie, Lavery dan Thomas, (2003) dan Hasnah (2004). Terdapat lima alasan utama yang dibincangkan mengapa terdapat hubungan tersebut dalam kajian ini. Pertama, tempoh masa yang singkat dalam menyelesaikan sesuatu perkara atau tugas menyebabkan guru terpaksa mengabaikan hal-hal lain yang berkaitan dan akan memberi kesan kepada urusan-urusan lain.

Kedua, guru terpaksa melakukan banyak kerja dengan tempoh pengurusan masa yang singkat. Permintaan tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan guru semakin tertekan dan memberi kesan terhadap prestasi kerja dalam bidang pengajaran. Ketiga, pengurusan masa adalah penting dalam memastikan keseimbangan antara semua peranan dan tugas guru seperti pengurusan masa untuk berehat, masa untuk menyiapkan tugas yang diberikan dan pengurusan masa untuk penyediaan dalam proses pengajaran. Hal ini disebabkan guru mengalami tekanan terhadap ketidakseimbangan dalam pengurusan masa akibat masalah tugas.

Alasan pertama mengapa faktor pengurusan masa wujud hubungan positif terhadap tekanan kerja kerana guru perlu menyiapkan tugas yang ditetapkan mengikut tempoh yang dikehendaki oleh pihak pentadbiran serta terpaksa melakukan

pelbagai tugas yang berkaitan dengan akademik, kokurikulum dan pentadbiran. Mereka bukan sahaja perlu untuk menyiapkan tugas masing-masing di sekolah mengikut jadual yang ditetapkan tetapi mereka juga perlu memastikan tugas-tugas di rumah dan tugas-tugas sosial juga berjalan lancar terutamanya bagi yang sudah mempunyai ahli keluarga. Hal ini akan menyebabkan masa mereka lebih banyak dihabiskan di tempat kerja berbanding di rumah. Masalah yang akan timbul apabila guru banyak menghabiskan masa untuk menumpu tugas di tempat kerja ialah tugas-tugas di rumah dan di luar rumah tidak dapat berjalan dengan lancar akibat kekangan masa. Seterusnya akan memberi kesan tekanan terhadap guru kerana tidak dapat menjalankan tanggungjawab dengan baik serta tidak terurus. Hal ini akan memberikan kesan tekanan kerja terhadap guru (Fun, 2008).

Alasan kedua mengapa wujud tekanan kerja yang disebabkan pengurusan masa guru kerana guru terpaksa mengajar lima hingga enam kelas. Mereka juga terpaksa membuat persediaan mengajar, menyemak buku latihan dan kerja yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, guru juga perlu untuk menjalankan kerja-kerja perkeranian seperti menaip surat, menyediakan minit mesyuarat, mengisi borang serta menjadi penasihat kelab, sukan dan persatuan. Disamping itu, guru juga terpaksa menghadiri mesyuarat mingguan, bengkel, kursus serta perjumpaan yang terlalu kerap akan menyebabkan pengurusan masa guru tidak teratur kerana terdapat pelbagai perkara yang perlu diselesaikan. Hal ini akan menimbulkan tekanan terhadap guru di sekolah menengah (Beech, 2004).

Alasan ketiga yang menyokong pengurusan masa mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru kerana seseorang yang melakukan lebih tugas dalam

satu-satu masa dengan suasana kerja yang tidak selesa serta pengurusan masa yang tidak sesuai akan memberi kesan tekanan kerja yang tinggi kepada seseorang individu tersebut. Beliau turut menyatakan seseorang individu memerlukan tempoh masa yang tertentu dalam menyiapkan tugas yang diberikan bagi membolehkan mereka menguruskan masa mereka dengan lebih baik. Guru mengalami masalah dalam pengurusan masa kerana kerja yang dilakukan perlu untuk disiapkan dalam tempoh masa yang ditetapkan. Guru terpaksa mengorbankan masa mereka bersama keluarga demi menjalankan tanggungjawab seperti mengadakan kem kecemerlangan kepada pelajar yang mengambil peperiksaan dan menghadiri kursus-kursus yang berkaitan bidang perguruan (Thomas, 2003).

Secara kesimpulannya, pengurusan masa sememangnya mempunyai hubungan yang positif terhadap tekanan kerja yang berlaku dalam kalangan guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu.

Bagi Pembolehubah tidak bersandar kedua adalah dimensi tekanan berkaitan kerja dengan kesan tekanan kerja guru. Kajian mendapati terdapat hubungan di antara tekanan berkaitan kerja dengan tekanan dalam kalangan guru. Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian yang dilakukan oleh Saptoe (2000), Haryanto (2004), Sparks dan Cooper (1999), Aminah (1999), dan Abdul Manaf (2009) menyatakan tekanan berkaitan kerja yang banyak dan melampau dalam tugas yang dihadapi oleh guru mampu memberi kesan yang negatif terhadap guru mahupun organisasi itu sendiri. Perbincangan berikutnya akan menyentuh tiga perkara penting mengapa wujudnya hubungan di antara tekanan berkaitan kerja dengan tekanan kerja guru dalam organisasi.



Alasan pertama mengapa terdapat hubungan yang positif tekanan berkaitan kerja terhadap kesan tekanan kerja guru kerana terdapat sesetengah guru yang memegang jawatan tertentu seperti guru penasihat, guru persatuan, guru disiplin dan sebagainya. Hal ini menunjukkan tugas sampingan ini akan memberi bebanan dan tekanan kepada guru untuk melaksanakan tanggungjawab tersebut disamping menjalankan tugas mengajar di sekolah. Selain itu, guru juga perlu menjalankan tugas pada musim cuti sekolah dengan mengadakan kelas tambahan, aktiviti kokurikulum, kem kecemerlangan dan sebagainya. Situasi tersebut akan memberi tekanan yang tinggi dengan bebanan tugas yang banyak dan terpaksa dilaksanakan sehingga guru terpaksa mengorbankan waktu cuti mereka demi menjalankan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh pihak pengurusan sekolah (Aishah, 2004).

Alasan kedua pula, adalah kerana sekolah merupakan sebuah organisasi yang dihujani dengan pelbagai bebanan tugas dan tanggungjawab yang tinggi yang perlu dilaksanakan oleh guru di sekolah. Hal ini kerana guru terpaksa menfokuskan kepada pelbagai tugas yang diberikan dan ini akan memberi kesan tekanan yang tinggi akibat daripada bebanan tugas yang diterima oleh para guru. Guru juga perlu mencapai sasaran dalam pencapaian dalam peperiksaan pelajar di sekolah bagi setiap matapelajaran yang diajar oleh guru tersebut (Shukor,1986).

Alasan ketiga mengapa wujudnya hubungan yang positif di antara tekanan berkaitan kerja terhadap kesan tekanan kerja guru adalah seperti yang dinyatakan di awal kajian ini, guru sentiasa terikat dengan pelbagai jenis tugas lain di samping tugas hakiki mereka. Perkara yang sama telah diperkatakan oleh Cooper (1988), iaitu semua jenis dan bentuk kerja merupakan sumber utama yang menyumbang kepada tekanan

kerja. Antaranya termasuklah melaksanakan kerja-kerja pentadbiran, kokurikulum, menjalani kursus, 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 terhadap guru. Kesimpulannya dapatlah dinyatakan bahawa hubungan kesan tekanan kerja terhadap guru juga disebabkan faktor tekanan berkaitan kerja guru.

Manakala, bagi pembolehubah bersandar yang ketiga adalah kesukaran dalam perkembangan kerjaya terhadap kesan tekanan guru. Kajian ini menunjukkan bahawa kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai pengaruh yang signifikan kesan tekanan kerja guru. Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh beberapa orang penyelidik seperti Marburg (2003), Raja Maria (2011), Colquit (2010), Randolfi (1996), Jesus (2001), dan Finlayson (2003) menyatakan kesukaran dalam perkembangan kerjaya akan menyebabkan motivasi guru terhadap kerja menurun dan pada masa yang sama akan memberi kesan tekanan kerja yang tinggi terhadap guru. Perbincangan seterusnya akan menyentuh dua perkara penting mengapa terdapat kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai pengaruh ke atas tekanan kerja guru.

Alasan pertama mengapa faktor kesukaran perkembangan dalam kerjaya mempengaruhi tekanan kerja guru kerana guru yang tidak mempunyai peluang untuk kenaikan pangkat dan pengalamannya tidak diiktiraf untuk memegang sesuatu jawatan dalam organisasi menjadi faktor tekanan terhadap seseorang guru. Hal ini akan

memberi tekanan perasaan terhadap guru-guru yang sepatutnya layak dalam kenaikan pangkat tersebut tetapi tidak diendahkan oleh pihak pengurusan. Hal ini menunjukkan kesukaran dalam perkembangan kerjaya turut membuatkan guru terasa disisih dan kurang motivasi untuk meningkatkan prestasi mereka. (Randolfi, 1996)

Alasan kedua mengapa faktor kesukaran dalam perkembangan kerjaya mempunyai pengaruh terhadap tekanan kerja kerana kesukaran dalam perkembangan kerjaya boleh mewujudkan tekanan terhadap guru sekiranya terdapat guru yang memberi komitmen yang tinggi dan mempunyai pengalaman kerja yang lama dalam bidang pendidikan tetapi tidak mendapat sebarang peluang dalam bidang pendidikan yang sepatutnya diberikan kepada mereka. Hal ini akan memberi tekanan kepada guru kerana mereka menganggap seolah-olah diri mereka tidak dihargai dan diberi peluang serta mereka adalah sama seperti individu yang tidak menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam organisasi. Perkara tersebut juga akan menyebabkan guru tersinggung dan kecewa sehingga menyebabkan guru kurang bermotivasi dan proaktif dalam organisasi seiring dengan tekanan perasaan yang dialami. (Cascio, 2005)

Secara keseluruhannya, daripada hasil kajian mengenai kesukaran dalam perkembangan kerjaya akan memberi hubungan yang positif terhadap kesan tekanan kerja guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu.

Seterusnya, bagi pembolehubah tidak bersandar yang keempat adalah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kesan tekanan guru. Kajian menunjukkan bahawa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesan tekanan kerja guru. Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh beberapa orang penyelidik seperti Faridah dan Zubaidah (1999), Merret dan Wheldall (1993), dan

Erkutlu dan Chafra (2006) dan menyatakan faktor motivasi dan disiplin pelajar boleh mempengaruhi tekanan kerja terhadap guru. Selain itu, dapatan ini juga selari dengan dapatan kajian Benmansour (1998) serta Pithers dan Soden (1998) yang mendapati punca utama tekanan kerja guru adalah mengajar pelajar yang kurang bermotivasi dan menjaga disiplin pelajar. Selain itu, kajian Hart, et al. dalam Abel, et al. (1999) menyatakan bahawa masalah salah laku pelajar menjadi faktor yang berterusan terhadap tekanan kerja seseorang guru.

Perbincangan seterusnya akan menyentuh tiga perkara penting mengapa faktor motivasi dan disiplin pelajar mempengaruhi ke atas tekanan kerja guru.

Alasan Pertama mengapa motivasi dan disiplin mempengaruhi tekanan kerja guru adalah disebabkan guru terpaksa menghadapi pelbagai masalah yang boleh mewujudkan tekanan di kalangan guru kerana berhadapan dengan pelbagai karenah dan ragam pelajar semasa berada di dalam kelas seperti tidak menghormati guru, berbuat bising semasa proses pembelajaran dan ini akan menyebabkan kesukaran kepada guru untuk menjalani proses pengajaran dalam bilik darjah. Hal ini juga akan mendorong kepada faktor berlakunya tekanan di kalangan guru di sekolah kerana tidak dapat menyampaikan proses pengajaran dengan baik disebabkan gangguan oleh pelajar yang bermasalah dalam bilik darjah. Selain itu, guru-guru juga akan berhadapan dengan pelbagai masalah disiplin pelajar serta akan berurusan dengan sejumlah bilangan besar pelajar-pelajar dengan keperluan dan masalah yang berbeza. Hal ini turut memberi tekanan kerja yang tinggi kepada guru dalam menyelesaikan dan berhadapan dengan masalah disiplin pelajar di sekolah. (Faridah dan Zubaidah, 1999)

Alasan kedua pula disebabkan sikap biadap yang ditonjolkan oleh pelajar dan menyakiti hati guru dengan tingkahlaku yang tidak baik. Sikap tidak menghormati guru dan tidak menghargai guru ketika guru sedang mengajar seperti berbual-bual, tidak membuat latihan yang diberikan dan sebagainya akan memberi tekanan yang tinggi kepada guru. Pelajar yang tidak mempunyai motivasi dalam pembelajaran akan memberi kesan tekanan terhadap guru kerana akan menyebabkan pencapaian pelajar tersebut tidak mencapai keputusan peperiksaan seperti yang disasarkan (Merret dan Wheldall, 1993)

Kesimpulannya, perbincangan di atas mendapati bahawa dua faktor menyokong kewujudan tekanan kerja di antara faktor motivasi dan disiplin terhadap tekanan kerja guru di sekolah.

Pembolehubah tidak bersandar yang terakhir ialah pengaruh autoriti dalam profesion terhadap kesan tekanankerja guru. Kajian menunjukkan bahawa autoriti dalam profesion mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesan tekanan kerja guru. Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh beberapa orang penyelidik seperti Gold (2000), Jaafar (2007), Cooper (1999), dan Troman (2010) menyatakan autoriti dalam profesion boleh mempengaruhi tekanan kerja terhadap guru. Perbincangan seterusnya akan menyentuh tiga perkara penting mengapa peluang dalam profesion mempengaruhi ke atas tekanan kerja guru.

Alasan pertama ialah autoriti profesion mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru kerana seseorang individu lebih menghargai kerja yang menarik minat dan berpeluang untuk membentuk kebolehan seseorang individu serta dapat mengembangkan bakat mereka. Guru yang tidak diberi peluang dalam mengembangkan

gaya dan ilmu mereka seperti dari segi latihan untuk meningkatkan gaya pengajaran di dalam kelas, penggunaan alat dan bahan mengajar, serta penggunaan teknologi .Apabila guru tidak mempunyai autoriti tersebut menyebabkan guru mempunyai motivasi yang rendah dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini akan mendorong kepada tekanan guru apabila ketinggalan dalam kepakaran tersebut (Gold,2000)

Alasan kedua adalah mengenai tekanan kerja dan perubahan organisasi sememangnya berkait rapat. Perubahan organisasi dari segi dasar organisasi boleh memecah belahkan aliran kerja dan perhubungan antara pekerja. Tekanan akan timbul akibat sesuatu perubahan kerana setiap individu mempunyai keperluan dan kehendak yang berbeza. Tekanan ini menjadi lebih serius apabila perubahan itu dibuat tanpa persetujuan pekerja yang terlibat. Oleh itu setiap perubahan atau keputusan dalam organisasi mestilah mendapat persetujuan dari ahli organisasi. Guru berhak di beri autoriti membuat keputusan dalam organisasi (Zakiah, 2003)

Alasan ketiga adalah faktor yang memberi tekanan kerja terhadap guru juga adalah mengenai autoriti guru seperti hak membuat keputusan, peluang memberi pendapat dan suara guru-guru terhadap kebaikan sekolah tidak dihargai atau kurang mendapat perhatian yang baik dari pihak pentadbiran sekolah. Ini juga boleh menimbulkan perasaan tersinggung dan kecewa sehingga menyebabkan guru-guru itu menjadi kurang proaktif dalam organisasi pendidikan (Cooper,1999)

**5.22 Pengaruh pembolehubah tidak bersandar iaitu (pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin serta autoriti dalam profesion) ke atas pembolehubah bersandar (kesan tekanan kerja) dalam kalangan guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu.**

### **5.2.2.1 Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar terhadap Tekanan Mental dan emosi Guru (Kesan Tekanan)**

Secara mendalamnya, faktor-faktor yang dikaji dalam menentukan punca-punca tekanan terhadap tekanan mental dan emosi guru dalam kalangan guru adalah pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin pelajar, serta autoriti dalam profesion. Daripada enam faktor yang dikaji, penyelidik mendapati bahawa faktor tekanan berkaitan kerja dan motivasi dan disiplin merupakan faktor yang dominan dan menjadi punca utama tekanan mental dan emosi guru. Nilai Beta yang diperoleh kedua faktor ini adalah sama iaitu sebanyak .13. Faktor yang mempunyai pengaruh yang paling rendah adalah autoriti dalam profesion yang mempunyai nilai Beta terendah iaitu sebanyak -0.17. Faktor disiplin dan motivasi pelajar boleh memberi pengaruh terhadap kesan tekanan kerja guru iaitu tekanan mental dan emosi guru iaitu menurut 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.

### **5.2.2.2 Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar terhadap Penurunan Prestasi Kerja (Kesan Tekanan)**

Seterusnya, faktor-faktor pembolehubah tidak bersandar yang dikaji dalam menentukan pengaruh punca-punca tekanan penurunan prestasi kerja guru menunjukkan faktor motivasi dan disiplin pelajar iaitu nilai Beta .18 menyebabkan penurunan prestasi kerja guru. Faktor yang kedua yang mempengaruhi kesan tekanan penurunan prestasi kerja guru adalah kesukaran dalam perkembangan kerjaya iaitu sebanyak .15 dan yang paling mempunyai nilai Beta yang paling rendah adalah faktor autoriti dalam profesion yang tidak mempengaruhi terhadap kesan penurunan prestasi kerja guru iaitu nilai Beta -.224.

Hasil dapatan ini disokong oleh Merret dan Wheldall (1993) yang menjelaskan bahawa faktor motivasi dan disiplin pelajar mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kesan tekanan kerja penurunan prestasi kerja guru kerana sikap biadap yang ditonjolkan oleh pelajar dan menyakiti hati guru dengan tingkahlaku yang tidak baik. Sikap tidak menghormati guru dan tidak menghargai guru ketika guru sedang mengajar seperti berbual-bual, tidak membuat latihan yang diberikan dan sebagainya akan memberi tekanan yang tinggi kepada guru. Pelajar yang tidak mempunyai motivasi dalam pembelajaran akan memberi kesan tekanan terhadap guru kerana akan menyebabkan pencapaian pelajar tersebut tidak mencapai keputusan peperiksaan seperti yang disasarkan dan ini akan menyebabkan guru tidak mempunyai semangat untuk mengajar pelajar yang bermasalah dan secara tidak langsung mewujudkan penurunan prestasi kerja guru.

### **5.2.2.3 Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar terhadap Niat Untuk Berhenti Kerja (Kesan Tekanan)**

Selain itu, faktor-faktor yang dikaji dalam menentukan punca-punca tekanan terhadap niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru adalah pengurusan masa dalam



tugas, pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin pelajar, serta autoriti dalam profesion. Daripada enam faktor yang dikaji, penyelidik mendapati bahawa faktor tekanan berkaitan kerja merupakan faktor yang dominan dan menjadi punca utama tekanan mental dan emosi guru. Nilai Beta yang diperoleh bagi faktor ini ialah sebanyak .22. Ini diikuti dengan faktor pengurusan masa dalam tugas yang menjadi faktor kedua dominan dengan nilai Beta sebanyak .15. Faktor yang mempunyai pengaruh yang paling rendah adalah kesukaran dalam perkembangan kerjaya yang mempunyai nilai Beta terendah iaitu sebanyak -0.72.

Faktor tekanan berkaitan kerja mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap niat untuk berhenti kerja guru kerana 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.

#### **5.2.2.4 Pengaruh Pembolehubah terhadap Ketidakselesaan Di Tempat Kerja (Kesan Tekanan)**

Pembolehubah yang paling mempunyai pengaruh terhadap kesan tekanan kerja iaitu ketidakselesaan di tempat kerja dalam kalangan guru adalah faktor tekanan berkaitan kerja iaitu mempunyai nilai Beta yang dominan sebanyak .22 manakala faktor

kesukaran dalam perkembangan kerjaya tidak mempunyai pengaruh terhadap ketidakselesaan guru di tempat kerja kerana mempunyai nilai yang terendah -0.72.

Faktor tekanan berkaitan kerja memberi pengaruh yang tinggi terhadap ketidakselesaan guru di tempat kerja kerana sekolah merupakan sebuah organisasi yang dihujani dengan pelbagai bebanan tugas dan tanggungjawab yang tinggi yang perlu dilaksanakan oleh guru di sekolah. Hal ini kerana guru terpaksa menfokuskan kepada pelbagai tugas yang diberikan dan memberi kesan tekanan yang tinggi akibat daripada bebanan tugas yang diterima oleh para guru. Guru juga perlu mencapai sasaran dalam pencapaian dalam peperiksaan pelajar di sekolah bagi setiap matapelajaran yang diajar oleh guru tersebut. (Shukor,1986)

Secara ringkasnya, faktor motivasi dan disiplin pelajar, faktor tekanan berkaitan kerja, dan pengurusan masa dalam tugas mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kesan tekanan kerja guru di Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu.

### **5.3 Batasan Kajian**

Terdapat beberapa batasan yang dihadapi semasa menjalankan dan menyiapkan kajian ini. Batasan kajian adalah seperti berikut. Masa yang diberikan untuk menyelesaikan penyelidikan ini adalah terhad untuk beberapa bulan sahaja. Oleh itu, pengumpulan data, analisis data dan mencari ulasan karya berkaitan ulasan bagi menyokong kenyataan dalam kajian ini agak terhad kepada perspektif yang tertentu sahaja. Selain itu, masa juga banyak digunakan dalam proses mengedat soal selidik kepada responden. Penyelidik terpaksa menunggu sehingga responden selesai menjawab semua soal selidik tersebut untuk mengumpulkan kembali soal selidik.

Dalam menjalankan proses penyelidikan ini, juga banyak melibatkan kos yang tinggi. Ia bukan sahaja dari segi kewangan, tetapi juga masa, dan tenaga yang digunakan untuk menyiapkan kajian ini. Kos yang tinggi juga disebabkan penyelidik telah memberikan cenderahati kepada responden sebagai tanda penghargaan terhadap responden dalam menjawab soal selidik. Selain itu, kos percetakan soal selidik juga memakan kos yang tinggi.

#### **5.4 Implikasi Kajian**

Berdasarkan kepada dapatan dan rumusan kajian ini implikasinya sudah tentu kepada pihak penggubal dasar iaitu Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan dan Pegawai Pendidikan Daerah. Sebagai langkah dalam menangani masalah tekanan guru, pihak kerajaan khususnya Kementerian Pendidikan Malaysia perlu melihat dan mengkaji aspek kebajikan guru-guru di sekolah. Kebajikan guru-guru yang tidak terurus akan menimbulkan masalah kepada guru dan implikasi seterusnya sudah tentulah kepada murid-murid. Sebaik-baiknya apa juga kemudahan dan keistimewaan yang dinikmati oleh penjawat-penjawat awam yang lain dinikmati juga oleh golongan guru.

#### **5.5 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang**

Kajian ini hanya menumpukan kepada populasi sekolah menengah kebangsaan tertentu di kawasan Daerah Hulu Terengganu, Terengganu semata-mata. Oleh kerana itu, kajian ini tidak dapat dijadikan kajian secara umum atau digeneralisasikan untuk semua sekolah menengah kebangsaan di Daerah Hulu Terengganu. Penyelidik ingin mencadangkan bagi kajian pada masa akan datang, ianya akan merangkumi ke seluruh negeri Terengganu iaitu 7 buah daerah di Terengganu bagi melihat punca yang lebih

berkait dengan responden dalam penyelidikan. Disarankan kepada penyelidik yang ingin membuat kajian pada masa akan datang supaya menambahkan lagi punca dan kesan yang dihadapi. Antara faktor punca tekanan yang boleh ditambah termasuklah masalah campur tangan ibu-bapa pelajar, masalah keluarga, masalah kewangan dan politik pejabat. Selain daripada itu, penyelidik yang ingin membuat kajian pada masa 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 agama, sekolah jenis kebangsaan, sekolah menengah pendidikan khas dan sekolah menengah Vokasional.

## **5.6 Cadangan**

Seorang guru yang gagal menjalankan tanggungjawab dan tugas akan memberi mudarat kepada seluruh generasi ( Chek Mat, 2008 ). Guru yang baik mestilah sentiasa sedar akan kepentingan diri dan amanah yang dipikul mereka. Oleh yang demikian, guru mestilah memastikan diri mereka terlepas dari masalah tekanan yang memudaratkan ini.

Pemeriksaan kesihatan yang berkala perlu sentiasa dijalankan oleh para guru dalam memastikan tahap kesihatan mereka berada dalam keadaan yang baik. Guru mestilah berusaha menjaga tahap kesihatan mereka kerana hal ini memberikesan yang amat mendalam kepada seorang guru. Umpamanya, guru yang mengalami masalah kesihatan akan lebih cenderung mengalami masalah tekanan di sekolah sekaligus memberi mudarat kepada profesion secara umumnya dan murid secara khususnya. Guru juga perlu meningkatkan perbincangan dan bersosial dengan rakan-rakan sejawatan sekiranya berlaku sebarang masalah berkaitan tugas di sekolah. Hal ini mungkin dapat menghilangkan sedikit tekanan yang dihadapi oleh guru. Sekiranya

masalah-masalah yang dialami disimpan bersendirian, ia akan menyebabkan guru lebih mudah menghadapi tekanan di tempat kerja. Bagi pihak ibu bapa dan pengurusan sekolah, mereka tidak sepatutnya meletakkan harapan yang terlalu tinggi kepada guru-guru di sekolah. Hal ini kerana, tugas mendidik anak adalah tanggungjawab ibu bapa dibantu oleh guru di sekolah. Adalah menjadi satu kesilapan besar sekiranya tugas mendidik anak-anak sekadar diletakkan di bawah tanggungjawab guru dan hal ini secara tidak langsung memberikan tekanan hebat kepada para guru di sekolah

### **5.7 Kesimpulan**

Secara keseluruhannya, hasil daripada kajian ini menunjukkan profesion dalam bidang perguruan adalah tugas yang mencabar. Hasil kajian juga menunjukkan punca utama dalam kajian adalah faktor pengurusan masa dan motivasi dan disiplin pelajar mempengaruhi tekanan kerja guru. Penyelidik mendapati masalah niat untuk berhenti kerja masih boleh dikawal dalam kalangan guru berbanding kesan tekanan mental dan emosi guru dengan pelbagai tekanan berkaitan kerja yang dihadapi oleh guru. Tindakan atau langkah segera perlu dilakukan oleh pihak atasan sekolah dan juga guru bagi menghindari faktor tekanan tersebut menjadi lebih parah dan kritikal terhadap guru. Hal ini kerana tekanan memberi impak yang besar terhadap masalah kesihatan guru andai tidak dicegah dari permulaannya. Guru juga perlu memainkan peranan penting dalam menghindari tekanan kerja dengan memastikan mereka sentiasa bersedia untuk menghadapi segala cabaran dalam dunia perguruan yang mendatang. Pelbagai arus perubahan moden yang ada pada masa kini menjadikan profesion guru semakin mencabar dengan pelbagai cabaran dan masalah yang perlu dihadapi oleh seorang guru. Oleh itu sebagai seorang guru mereka perlu mempunyai strategi dalam menghadapi tekanan yang bakal berlaku.

Sebagai kesimpulan, sokongan yang berterusan daripada pihak pengurusan sehinggalah kepada kakitangan dalam sekolah itu sendiri perlu bagi menjamin persekitaran tempat kerja yang harmoni dan aman untuk semua pihak.

## **Rujukan**

- Abel, Millicent, G., Sewell and Joanne (1999). Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers. *Journal of Educational Research*. Vol.92.No.1.
- Abdul Aziz Yusof, (2004). *Pengurusan Sumber Manusia*. Pearson-Prentice Hall.
- Abdul Muin Sapidin (2013). Stres Guru Membimbangkan – Akibat Banyak Perubahan dan Bebanan Tugas Yang Keterlaluan – NUTP. *Berita Harian*, Ogos 18.
- Abdul Manaf, A. H. (2009). Faktor-faktor tekanan dan kesannya kepada guru sekolah Menengah kebangsaan: Satu kajian di daerah timur laut Pulau Pinang. Unpublished Master Thesis. Kedah: UUM
- Adam, E. (2003). Vocational teacher, Stress and Internal Characteristics. *Journal of Vocational and Technical Education*, 16 (1), 7-22.
- Atan, S. (1998). Faktor-faktor yang mempengaruhi stress di kalangan guru-guru: satu kajian kes ke atas guru-guru Sekolah Menengah Bandar Tenggara, Kulai, Johor. Unpublished Master Thesis. Johor:UTM
- Ahmad Azhari (1998). *Tahap Dan Punca Stres di Kalangan Guru-guru yang Mengajar Kemahiran Hidup di Negeri Perlis*. Kertas Projek Ijazah Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan, Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Aminah Mahat (1999). *Tahap dan Punca Stres di kalangan Guru-guru yang Mengajar*

*di Sekolah Kebangsaan Selangor*. Universiti Teknologi Malaysia, Tesis Sarjana Muda.

- Benmansour, N. (1998). *Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies among Moroccan High School Teachers*. *Journal of Education Studies* .3.13-33
- Beech, H.R. (1982). *A behavioral approach to the management of stress*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Berita Harian (2013). *Guru dakwa suasana kerja tak kondusi*. Berita Harian 19 Jun.
- Berita Harian, Kuala Lumpur, Malaysia 13 Jan 2011. Bittel, L. R. (1976). *Improving Supervisory Performance*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Byrne, J.J. (2006). *Teacher as hunger artist: Burnout: Its causes, effects and remedies*. *Contemporary Education*, 69(2), 86-91.
- Bougie, R. & Sekaran, U., (2010). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Boyle G. J., Borg M. G., Falzon, J. M. & Baglioni, A. J. Jr. (1995). *A Structural Model of the Dimensions of Teacher Stress*. *British Journal of Educational Psychology*. 65: 49 - 67.
- Cedoline, A.J. (1982). *Job burnout in public education: Systems, Causes and survival skills*. New York: Teachers College Press.
- Chaplain, R. P. (2008). *Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England*. *Educational Psychology*, 28(2), 195-209.
- Chei, C.L. (2005). *Tekanan Kerja di kalangan Guru-guru di sebuah Sekolah Menengah Kerajaan dan Sebuah Sekolah Menengah Swasta*. Tesis (B.Ed) yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia.
- Clarke, S. G. and Cooper, C. L. (2000) *The risk management of occupational stress*. *Health, Risk & Society*, 2, 173 – 187
- Cormarks, D. K. (2000). *Leadership behaviors of secondary school principals and teachers satisfaction*. Unpublished PhD Dissertation. University of New South Wales
- Cooper, C.L. dan Kelly, M. (1999). *Occupational stress in head teachers: A national UK study*. *British Journal of Educational Psychology*, 63 (I), 130-143. 86
- Cox, T. (1993) *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*

(Nottingham: Centre for Organisational Health and Development, University of Nottingham).

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M., J. (2010). *Organizational behaviour: Essential for improving performance and commitment*. New York: McGraw-Hill Irwin.

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

Dewan Bahasa dan Pustaka (1997). *Kamus Inggeris Melayu Dewan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching*, second edition, London: Roudledge.

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.

Faridah Karim dan Zubaidah Aman (1998). Implikasi Burnout di Kalangan Guru Terhadap Sistem Pendidikan. *Prosiding Seminar Isu-isu Pendidikan Negara*. November 26 – 27. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, 317-333.

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

Fimian, M.J. (1988). *Teacher Stress Inventory*. Brandon, VT, Clinical Psychology Publishing Company.

Fleishman, E. a (2006). *Studies in Personal and Industrial Psychology*. Illinois: Dorsay Press.

Fun, S., W. (2008). *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stress) di kalangan guru-guru sjk(c): Satu kajian di tiga buah sekolah di wilayah persekutuan*. Unpublished Degree Thesis. Johor: UTM

Fletcher, B.C. and Payne, R.L. (1982). Level of reported stressors and strain amongst school teachers; some UK data. *Educational review*, 34, 267-78.

Ghazali Othman. (1979). An Investigation of the Sources of Job Satisfaction of Malaysia School Teachers. *Disertasi Ph.D.*, Los Angeles : University of California.

Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329-344.



- Gmelch, W. H. (1982). *Beyond stress to effective management*. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Greenberg, J., & Baron, A. (2000). *Behaviour in organizations*. New Jersey: Prentice Hall International Edition
- Gold, Y, Roth, R (2003), *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution*. Falmer Press, London.
- Guilford, J.P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. New York: McGraw- Hill.
- Gurthrie, R. (2006). *Teachers and stress*. Australia and New Zealand Journal of Law and Education, 1 1(1), 5-1 8.
- Hasnah Ibrahim. (2004). Pengurusan Stres Dan Kesan Terhadap Kualiti Kerja, *Buletin PKPSM Perak*, 1 (3), 1517.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hair, J. F. Jr., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research Methods for Business*. Hoboken, N.J.: John Wiley and Sons.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th Ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education
- House, J.S. (2003). *Job stress and social support*. Reading Mass: Addison-Wesley.
- Jesus, S. N. D., & Conboy, J. (2001). A stress management course to prevent teacher distress. *International Journal of Educational Management*, 15(3), 131-137.
- Kloska, a.(2005). *Teacher Stress*. Maladjustment and Therapeutic Education. 3(2).19-26.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational dan Psychological Measurement*. 30: 607 – 610
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). *Teacher stress : Prevalence, sources andSymptoms*. *British Journal of Education Psychology*, 48, 159-167.
- Kyriacou, C. (2010) *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*,53(1), 27-35.

- Lazarus, R. S., Opton, E.M. (2009). *Psychological Stress and The Coping Process*. New York: McGrwa- Hill.
- Lefton, L.A. (2010). *Psychology*. USA : Allyn and Bacon.
- Liew, Siew Fong (2004). *Tekanan Kerja Guru-guru SJKC di Zon Pudu, Kuala Lumpur*. Projek Penyelidikan bagi Sarjana yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia
- Mahmood Nazar Mohamed (2004). *Pengantar Psikologi: Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa dan Tingkah Laku Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mokhtar b. Ahmad (1998). *Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah: 115 Satu kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Sains. Bintulu: Universiti Malaysia Sarawak.
- Merret, F. and Wheldall, K. (1993). How do Teachers Learn to Manage Classroom Behaviour. A study of Teachers Opinions About Their Initial Training with Special Reference to Classroom Behaviour Management. *Educational Studies*. 19 (1): 91-106. 117
- Murdock, A. dan Scutt, C.(1993). *Personal Effectiveness*. Great Britain:Butterworth – Heinmann Ltd.
- Murphy, L.R. (2002). Job stress research at NIOSH: 1972-2002. *Research in Occupational stress and well-being: Historical and current perspectives on stress and health*,Elsevier Science, Oxford, 1-55.
- Muhammad, J. (2007). *Kelakuan organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Narella Thomas, Valerie Clarke and Judy Lavery (2003). Self-reported Work and Family Stress of Female Primary Teachers. *Australian Journal of Education* Vol.47 No. L April, 2003.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ravichandran, R., & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 33(1), 133-136
- Rao, G. G. (1970). Pathology tests: Is the time for demand management ripe at last? *Journal of Clinical Pathology*, 56(4), 243-248.
- Rosemaria (2009). *Teacher under stress*. Hill of Content Publishing Company.

Melbourne.

- Rosmawati Abdullah (1999). *Tekanan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah serta punca dan faktor kerja dan bukan kerja*. Kertas Projek yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Russell Joseph (2000). *Stress free teaching*. London: Kogan Page Limited.
- Schwab, R. L. (1994). *Teachers Stress and Burnout*. The International Encyclopedia of Education. 2nd. Ed. Great Britain: Penganon.
- Schafer, W. (1982). *Stress Management For Wellness*. Chicago : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Selye, H. (1949). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Sekaran, U. (2003), *Research Methods For Business, 3rd ed*. John Wiley.
- 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.
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Poelmans, S., Allen, T.D., O'Driscoll, M., & Sanchez, J.I.(2004). A cross national comparative study of work-family stressors, working hours, and wellbeing: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 1 19-42.
- Smith, P. B. (1994). The Effective of Japanese Style of Management: A Review and Critique. *Journal of Occupational Psychology*, 57. 121-136.
- Smither, R. D. (1994). *The Psychology Of Work And Human Performance* (2<sup>nd</sup> ed.). New York : Harper Collins College Publishers.
- Statt, D.A. (2004). *Psychology and the world of work*. Edinburgh: Palgrave Macmillan.
- Tan, Huat Chye (2002). *Tekanan kerja di kalangan guru SJKC dalam daerah Gombak*. Tesis (M.Ed.) yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Troman, G. (2000). Teacher stress in the low-trust society. *British Journal of Sociology of Education*, 21(3), 331.
- Utusan Malaysia. (2006, Mac 29). Ramai Guru Berpenyakit Akibat Stres, 10.
- Walts, S. (2003). *Stress management for wellness*. Chicago: Hott, Rinheart And Winson, Inc.
- Zakiah Binti Arshad (2003). *Stres Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah: Satu Kajian di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi