

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**HUBUNGKAIT ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KOMITMEN DI KALANGAN GURU
SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI PERLIS**

NORZAFIRAH BT ROSLI



UUM
Universiti Utara Malaysia

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
DISEMBER 2017**

**HUBUNGKAIT ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN DI KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI PERLIS**

Oleh

NORZAFIRAH BT ROSLI



UUM
Universiti Utara Malaysia

**Tesis ini Diserahkan Kepada
Kolej Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia untuk Memenuhi Keperluan Sebahagian daripada
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia**



Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

NORZAFIRAH BINTI ROSLI (818854)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of)

MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

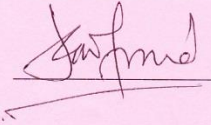
**HUBUNGKAIT ANTARA TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN DI
KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI PERLIS**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu
dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered
by the research paper).

Nama Penyelia : **PROF. MADYA DR. KAMAL BIN AB HAMID**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : 
(Signature)

Tarikh : **18 DISEMBER 2017**
(Date)

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 di buat 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
Universiti Utara Malaysia (UUM)
06010 Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Tekanan kerja dan juga kepuasan kerja individu sering diperkatakan dan menjadi isu penting kerana dapat mempengaruhi komitmen kerjaya individu. Bagaimanapun, kajian lepas dalam bidang ini lebih tertumpu kepada sektor swasta dan kurang memberi penekanan kepada sektor awam. Hal ini menarik minat penyelidik untuk menjalankan kajian dalam sektor awam dan tumpuan kajian diberikan kepada guru. Pengkaji menjalankan kajian terhadap hubungkait antara pembolehubah tidak bersandar iaitu tekanan dan kepuasan kerja terhadap pembolehubah bersandar iaitu komitmen kerja. Responden dalam kajian ini terdiri daripada 343 orang guru-guru di sekolah menengah di negeri Perlis. Sebanyak 343 soal selidik diedarkan dan daripada jumlah tersebut hanya 205 soalan kaji selidik berjaya dikembalikan dan kadar maklumbalas adalah 60%. Sebanyak 49 item dibentuk menggunakan skala Likert lima mata. Data dianalisa menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0 menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu analisis korelasi, regresi, ujian kebolehpercayaan dan juga analisis faktor. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-kedua tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Guru.

ABSTRACT

Job stress and individual job satisfaction are often discussed and become an important issue. It can effect individual career commitment. However, past studies in this area are more focused on the private sector and less emphasis and given in the public sector. This attracted the researcher to carry out the study in the public sector and the focus of research was on teachers. The researcher conducted a study on the relationship between independent variables of stress and job satisfaction on the dependent variable commitment. The respondents in this study involved of 343 secondary school teachers in Perlis. A total of 343 questionnaires were distributed and out of that total only 205 questionnaires were returned within a response rate of 60%. A total of 49 items were formed using a five-point Likert scale. The data were analyzed using Statistic Package for Social Science (SPSS) version 22.0 using descriptive analysis and inferential analysis that is correlation analysis, regression and reliability test also analysis factor. The results showed the relationship between job stress and job satisfaction with commitment were significantly related.

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment.*

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah S.W.T yang maha pengasih lagi maha penyayang dan dengan izinnya juga dapat saya menyiapkan kajian ini dengan sesempurna dan sebaik yang mungkin. Penghargaan yang tidak ternilai saya tujukan khas buat pensyarah yang dihormati Prof. Madya Dr. Kamal Bin Ab Hamid yang banyak membantu, meluangkan masa dan memberi tunjuk ajar dalam menengkapkan kajian ini tanpa jemu sehingga saya berjaya menyiapkan kajian ini dengan sepenuhnya.

Buat abah dan mama Rosli Bin Don dan Zuraida Binti Husin terima kasih yang tidak terhingga kerana berkorban masa, tenaga dan tidak jemu mendoakan kejayaan anakmu ini. Sesungguhnya jasa abah dan mama tidak akan anakmu lupa. Buat umi dan abah angkat saya Datuk Mohd Sani Bin Mohamad Nor dan Datin Norazian Binti Mahmood terima kasih kerana banyak membantu dalam menyiapkan kajian ini dan memberi ruang untuk bercuti panjang walaupun dalam keadaan sibuk dengan tugas di pejabat.

Buat sahabatku Siti Nur Hajar dan Fariha terima kasih kerana sentiasa membantu dan memberi sokongan yang tidak putus-putus dan juga buat teman-teman seperjuangan yang juga banyak membantu untuk menyiapkan thesis ini. Semoga penyelidikan ini sedikit sebanyak dapat dijadikan rujukan dan membantu mereka yang memerlukan kelak.

KANDUNGAN

PENGAKUAN	i
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi-viii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI SINGKATAN	xi

BAB 1: PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	1
1.3 Penyataan masalah	5
1.4 Persoalan kajian	8
1.5 Objektif kajian	8
1.6 Skop kajian	8
1.7 Definisi Konsep	9
1.7.1 Komitmen Kerja	9
1.7.2 Tekanan Kerja	10
1.7.3 Kepuasan Kerja	10
1.7.4 Guru	11
1.8 Pembahagian Bab	12

BAB 2: ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan	14
2.2 Komitmen kerja	14
2.3 Tekanan Kerja	16
2.3.1 Konsep Tekanan Kerja	16
2.3.2 Tekanan dikalangan Guru	19
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.4.1 Konsep Kepuasan Kerja	20
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
i. Suasana Kerja	24
ii. Gaji	25
iii. Penyelia	26
iv. Rakan Sekerja	26
v. Kenaikan Pangkat	27
2.5 Konsep Peranan dan Tanggungjawab Guru	28

2.5.1	Definisi Guru	28
2.5.2	Peranan dan Tanggungjawab Guru	29
2.6	Penemuan Kajian Lepas	30
2.7	Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru	31
2.8	Kerangka Kerja	32
2.9	Kesimpulan	33

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	34
3.2	Reka Bentuk Kajian	34
3.3	Reka Bentuk Soal Selidik	35
3.3.1	Pengukuran soalan kaji selidik	36
3.4	Populasi	40
3.5	Persampelan	41
3.5.1	Persampelan Kelompok	41
3.6	Kaedah Pengumpulan Data	42
3.7	Teknik Menganalisis Data	42
3.8	Analisis Deskriptif	43
3.9	Kebolehpercayaan	43
3.10	Pengukuran Ralat	44
3.10.1	Ujian Normaliti dan Heteroskedatik	44
3.10.2	Ujian Breusch-Pagan	45
3.11	Analisis Korelasi	46
3.11.1	Korelasi Pearson	46
3.12	Analisis Regresi	47
3.12.1	Regresi Berganda	47
3.12.2	Pekali Korelasi Berganda (R)	48
3.12.3	Pekali Penetapan (R ²)	49
3.12.4	R Square yang diselaraskan (adj. R ²)	49
3.13	Ujian Hipotesis	49
3.14	Kesimpulan	50

BAB 4: DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	51
4.2	Tindak Balas Tinjauan	51
4.3	Statistik Pengumpulan Data	52
4.3.1	Analisis Frekuensi	52
4.3.2	Analisis Deskriptif	55
4.3.3	Analisis Item Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen	55
4.4	Ujian Kebolehpercayaan	56
4.5	Pengukuran Ralat	57

4.5.1	Ujian Heteroskedetic	57
4.6	Korelasi Pearson	59
4.7	Analisis Regrasi Pelbagai	61
4.8	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	62
4.9	Kesimpulan	63

BAB 5: PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

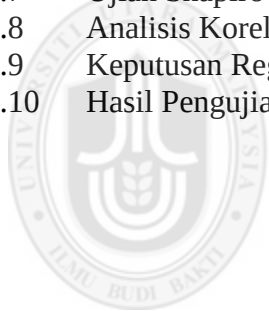
5.1	Pengenalan	64
5.2	Perbincangan	64
5.2.1	Demografi	65
5.2.2	Statistik Deskriptif	68
5.2.3	Korelasi Pearson	69
5.2.3.1	Tekanan Kerja Vs Komitmen Kerja	69
5.2.3.2	Kepuasan Kerja Vs Komitmen Kerja	71
5.3	Batasan Kajian	73
5.4	Cadangan Kajian Masa Hadapan	74
5.5	Kesimpulan	75

RUJUKAN	77
LAMPIRAN 1: Soalan Kaji Selidik	83
LAMPIRAN 2: Laporan Analisis Frekuensi	90
LAMPIRAN 3: Laporan Analisis Statistik Deskriptif	95
LAMPIRAN 4: Laporan Analisis Untuk Pembolehubah Bersandar	96
LAMPIRAN 5: Laporan Analisis Untuk Pembolehubah Bebas	99
LAMPIRAN 6: Laporan Analisis Korelasi Pearson	110
LAMPIRAN 7: Laporan Analisis Regrasi Pelbagai	111
LAMPIRAN 8: Laporan Analisis Shapiro-Wilk	113

SENARAI JADUAL

MUKA SURAT

Jadual 3.1	Pengukuran Soalan Kaji Selidik	36-40
Jadual 3.2	Jumlah Guru dan Jumlah Sekolah di Negeri Perlis	41
Jadual 3.3	Saiz Persampelan	42
Jadual 3.4	Cronbach's Alpha	44
Jadual 3.5	Penjelasan Korelasi Pearson	46
Jadual 3.6	Peringkat Signifikan Korelasi Pearson	47
Jadual 3.7	Tafsiran Nilai R	48
Jadual 4.1	Hasil Tindak Balas Tinjauan	51
Jadual 4.2	Analisis Frekuensi	54
Jadual 4.3	Analisis Statistik Deskriptif	56
Jadual 4.4	Ringkasan Pemprosesan Kes	56
Jadual 4.5	Statistik Kebolehpercayaan	56
Jadual 4.6	Ujian Breusch-Pagan	57
Jadual 4.7	Ujian Shapiro-wilk	58
Jadual 4.8	Analisis Korelasi Pearson	59
Jadual 4.9	Keputusan Regresi	61
Jadual 4.10	Hasil Pengujian Hipotesis	62



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

MUKA SURAT

Rajah 2.1	Kerangka Kerja	32
Rajah 3.1	Persamaan Formula Regresi	45
Rajah 3.2	Persamaan Formula Regresi Berganda	47



SENARAI SINGKATAN

PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
GM1M	Guru Muda 1Malaysia
P&P	Pengajaran dan Pembelajaran
PISMP	Program Ijazah Sarjana Muda Pendidikan
KPLI	Kursus Perguruan Lulusan Ijazah
PKPG	Program Khas Pensiswazahan Guru
JDI	Indeks Kerja Deskriptif
SHRM	Society for Human Resource Management
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
PPKI	Program Pendidikan Khas Integrasi
TN50	Transformasi Nasional 2050



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Bab ini mengandungi pengenalan kepada kajian berkaitan dengan tajuk yang dibincangkan serta diikuti dengan latar belakang kajian dan juga pernyataan masalah. Seterusnya, perbincangan berkaitan persoalan kajian dan juga objektif kajian dibentangkan. Skop kajian dan juga definisi serta susunan laporan tesis dan akhir sekali ialah ringkasan berkaitan keseluruhan bab untuk penjelasan keseluruhannya.

1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN

Menurut akta pendidikan 1996 (Akta 550), dasar pendidikan kebangsaan di Malaysia berkembang seiring dengan potensi individu disamping dapat melahirkan insan yang berjiwa pendidik dari segi intelek, rohani emosi dan jasmani dalam melahirkan warganegara yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta dapat menyumbangkan sesuatu yang bernilai kepada keharmonian negara disamping dapat memberi kemakmuran kepada keluarga, masyarakat dan negara. Kakitangan yang memberi tanggungjawab yang penuh kepada organisasi merupakan salah satu aset yang sangat penting kepada organisasi tersebut.

Organisasi yang berkesan memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai nilai disiplin yang tinggi dan bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh majikan. Mereka harus memikul tanggungjawab yang telah diberikan dengan sebaiknya.

Bagi sesebuah organisasi, komitmen merupakan sesuatu yang penting dalam mencapai matlamat negara untuk melihat kejayaan anak bangsa. Menurut Somech dan Bogler (2004) komitmen mempunyai hubungkait antara matlamat dan peribadi, organisasi dan kepercayaan peribadi individu, sikap serta kesetiaan terhadap organisasi.

Pendidikan adalah satu pelaburan jangka masa panjang. Pada hari ini, sistem pendidikan di Malaysia berlaku dengan begitu cepat seiring dengan kemajuan pembangunan yang dialami negara. Oleh yang demikian, guru tidak terkecuali menerima tempias daripada kemajuan tersebut dengan memikul tugas yang semakin mencabar dari sehari ke sehari. Jika dilihat sekali imbas, ramai yang menyatakan bahawa kerjaya sebagai guru merupakan satu kerjaya yang tidak mencabar. Ia bukan sahaja dilihat sebagai satu kerjanya hanya bekerja separuh hari, bekerja hanya lima hari dalam seminggu malah kerjaya ini ibarat 'madu' yang sentiasa dicemburui oleh pekerja sektor apabila mempunyai cuti yang panjang.

Namun begitu, tanggungjawab dan peranan seorang guru adalah begitu mencabar dan berat jika dibandingkan dengan kerjaya yang lain. Bebanan kerja yang semakin bertambah dari semasa ke semasa menyebabkan wujudnya masalah tekanan kerja dalam kalangan individu yang bergelar guru.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025) mengandungi dedikasi dan ikhtiar Kementerian untuk mempertingkatkan kualiti pendidikan yang merupakan pelaburan utama ke arah Malaysia sebagai salah sebuah negara yang maju pada masa depan. Oleh demikian, seandainya Kementerian Pendidikan mempunyai iltizam untuk merealisasikan serta menghasilkan sekolah yang bermutu tinggi agar dapat menjana dan membangunkan potensi individu melalui pendidikan yang berkualiti,

sewajarnya pihak sekolah adalah bertanggungjawab dalam meningkatkan pencapaian untuk melaksanakan penambahbaikan secara berterusan terutamanya dalam aspek komitmen kerjaya guru-guru bagi menghadapi perkembangan semasa yang pantas dan cekap. Menurut (Aminuddin, 1990), komitmen yang diberikan guru-guru dalam melaksanakan tugas mereka di sekolah menghasilkan kualiti yang baik dalam pendidikan sesebuah sekolah.

Sebagai sebahagian daripada pendukung dalam mencapai wawasan 2020, golongan guru sentiasa diharap dalam membangunkan masyarakat bertamadun serta mempunyai nilai budaya yang tinggi. Oleh demikian para guru memainkan peranan penting sebagai penggerak sistem pendidikan di sekolah. Menurut (Atan Long, 1998) dalam kerjaya sebagai tenaga pengajar, guru berperanan sebagai seorang ahli profesion perguruan bagi memberikan pendidikan formal kepada pelajar di sekolah dan sebagai seorang ahli masyarakat guru mempunyai tugas kemasyarakatan. (Sufean Hussin, 1995) menyatakan bahawa nilai profesionalisme harus ada pada seseorang yang mempunyai matlamat untuk memperoleh rasa tanggungjawab, keberkesanan, produktiviti, serta kecekapan terhadap pekerjaannya.

Untuk mencapai pembangunan masyarakat dan sekaligus kemajuan negara, sistem pendidikan merupakan asas yang perlu dipenuhi. Pendidikan yang diterapkan di sekolah seharusnya menjadi satu mekanisma dalam mewujudkan perpaduan negara dan ianya bukan semata-mata pelajaran di dalam kelas sahaja. Guru merupakan tunggak yang penting bagi memastikan serta memacu sistem pendidikan negara yang cemerlang, dan ianya dipengaruhi dengan tahap prestasi kerjaya seorang guru terbabit. Dalam era pemodenan pada hari ini sering menunjukkan perubahan terutamanya dalam bidang

pendidikan di Malaysia. Bidang pendidikan sentiasa mengalami perubahan kepada dasarnya dan corak pembelajaran serta pengajaran guru dan pelajar (Woo, 2008).

Kini cabaran di dalam kerjaya semakin mencapai tahap yang sukar seiring dengan perkembangan persekitaran dan juga perkembangan teknologi. Menurut Husmira Hussin Yang Dipertua Guru Muda 1Malaysia Kebangsaan (GM1M), guru wajib menguasai usaha pengajaran dan pembelajaran untuk memastikan matlamat utama untuk melahirkan generasi anak muda yang berjaya, seiring dengan matlamat penyelarasan pelan pembangunan pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Transformasi pendidikan kini perlu seiring dengan komitmen yang tinggi supaya dapat mencapai matlamat serta saranan oleh kerajaan (Berita Harian Mei, 2015).

Kerajaan Malaysia berusaha membentuk pelbagai pelan-pelan pendidikan untuk mencapai matlamat seiring dengan dasar kerajaan yang telah diperkenalkan. Kini guru perlu mengharungi pelbagai cabaran dari pelbagai aspek disamping perlu memenuhi peranan untuk menjalankan tanggungjawab serta sentiasa aktif dalam mesyuarat, menjalankan kerja-kerja pentadbiran, memperolehi ilmu untuk melaksanakan kegiatan ko-kurikulum dan pelbagai kerja peningkatan kualiti seperti ISO, 5S, aktiviti inovasi, penanda aras dan penyelidikan.

Penglibatan guru untuk membuat keputusan didalam seolah-olah amatlah penting berikutan ini merupakan salah satu komitmen yang perlu guru tempuhi. Ianya juga mempunyai kaitan dengan sikap “konservatisme” (guru tidak suka kepada pembaharuan), “individualisme” (situasi dan kaedah kerja kekal dalam situasi yang sama) yang masih banyak dalam di kalangan guru, Somech & Bolger (2002) ini dapat disimpulkan bahawa kebanyakan guru tidak suka akan pembaharuan berikutan mereka sudah selesa berada di

tahap yang mereka rasai kini, mereka lebih suka akan transformasi yang sedia ada kerana ini sedikit sebanyak akan mengambil masa untuk kesesuaian diri dengan pembaharuan.

Guru-guru yang berpeluang mempengaruhi sesuatu keputusan pula akan lebih bermotivasi dan secara automatik mereka akan lebih komited terhadap tugas dan tanggungjawab mereka di sekolah dan mereka ini akan mudah untuk menerima pembaharuan yang berlaku dan mereka ini akan lebih maju dari guru yang sukar untuk menerima transformasi Locke & Schweiger (2004).

1.3 PENYATAAN MASALAH

Seorang guru perlu bekerja untuk tempoh yang panjang serta bertanggungjawab mendidik dan mengajar di sekolah. Namun begitu, hakikat hari ini yang menginjak kearah era permodenan, kerjaya sebagai guru kini semakin mencabar, dengan tugas mereka yang bukan lagi sekadar mengajar dan mendidik malah perlu diluaskan lagi tanggungjawab mereka sebagai seorang guru.

Menurut (Yaakob, 2007), kepimpinan sekolah dan komitmen guru sangat berkait rapat dengan kejayaan sesebuah organisasi. Keputusan dan perubahan untuk meningkatkan kualiti kehidupan dipengaruhi oleh pemimpin dan gurulah menjadi tunggak utama untuk menjadikan matlamat itu tercapai dan berjaya. Kajian-kajian yang telah dilaksanakan pada tahun 2008 dan 2010 dalam kalangan pensyarah institut melaporkan bahawa mereka amat komited dan amat berpuas hati dengan kerja mereka (Chua, 2008; Chua 2010).

Menurut (Sapora Sipon, 2010) tekanan kerja yang dialami mereka boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja, dan juga memberi kesan yang buruk keatas komitmen kerja

sebagai guru. Kesan buruk akan berlaku jika tidak dibendung dengan sebaiknya berikutan masalah yang akan timbul seperti gangguan fizikal mental serta emosi. Ini akan memudaratkan guru jika masalah ini tidak diatasi dengan sewajarnya.

Sapora Sipon (2010), menyatakan bahawa komunikasi adalah perkara yang sangat penting. Jika komunikasi perhubungan sesama guru bermasalah maka sikap agresif dan juga sikap pentingkan diri akan tertanam dalam diri mereka. Perhubungan dan kemahiran komunikasi di antara rakan sekerja dan pihak pengurusan pentadbiran amatlah penting untuk membantu kelancaran peningkatan komitmen kerja supaya lebih komited apabila menjalankan tanggungjawab yang diberikan.

Abdul Said & Hisham (2011) menyatakan individu yang terpenting untuk menentukan suasana kerja berada dalam keadaan tenang dan seronok adalah pengetua. Persekitaran pekerjaan yang kondusif sangat penting untuk emosi setiap individu. Perhubungan dan keakraban diantara pengetua dan kakitangan lain mestilah diwujudkan demi membantu suasana pekerjaan yang seronok dan tidak tegang dan tidak tertekan dengan masalah.

Sejak kebelakangan ini, ketidakpuasan kerja di kalangan guru semakin ketara. Antara puncanya ialah tekanan kerja yang wujud dari pelbagai tugas baru. Ini kerana banyak program baru dari berbagai peringkat dalam Kementerian Pendidikan Malaysia (Azizi, 2007). Tekanan kerja guru selain daripada tugas harian sebagai mengajar pelajar di dalam kelas juga boleh menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru tersebut. Bebanan tugas guru yang sering menjadi tekanan tugas mereka termasuklah tugas-tugas perkeranian dan juga tugas-tugas lain selain daripada tugas harian mereka sentiasa menjadi alasan dan juga faktor yang menyebabkan guru-guru menjadi tidak

produktif dalam menjalankan tugas mereka seharian. Mereka akan hilang fokus dan menjadi tidak komited untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka.

Menurut (Helmi, 2016) guru sering diceritakan sebagai kerjaya yang tidak mempunyai masa kerja yang panjang serta tidak sesibuk kerjaya lain kerana guru dilihat menghabiskan waktu kerja seawal jam dua petang. Namun begitu, hakikat sebenar kerjaya guru pada hari ini tidak seperti yang dilihat dari mata kasar sahaja dan dinyatakan dengan mata kasar serta pandangan semata-mata. Guru pada hari ini menerima beban tugas tambahan terutamanya yang berkaitan dengan kerja-kerja pentadbiran yang mengganggu proses Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) di dalam kelas malahan juga mengakibatkan persediaan sebelum mengajar di dalam kelas turut terganggu.

Menurut Raja Maria Diana (2011) bebanan terhadap kerjaya guru boleh mengakibatkan guru akan bertindak diluar kemampuan tanpa berfikir panjang. Ini adalah kerana jika emosi guru terganggu maka pelbagai perasaan negatif akan singgah didalam diri mereka dan juga ketidakpuasan akan berlaku serta sikap kurang semangat untuk melakukan kerja dengan komited. Ini berkait rapat dengan komitmen kerja yang diberikan oleh guru jika mereka menghadapi tekanan kerja, mereka akan hilang fokus terhadap tanggungjawab dan amanah yang diberikan.

Menurut (Kamaruzaman, 2007) komitmen guru sangat penting untuk menggerakkan kejayaan anak didik mereka. Guru juga merupakan tonggak utama dalam menentukan kualiti pendidikan kini. Akan tetapi tekanan kerja ini akan menyumbang kepada kesan yang negatif terhadap anak didik mereka jika tidak dibendung masalah yang berlaku. Pencapaian serta kualiti pendidikan akan menurun.

1.4 PERSOALAN KAJIAN

Persoalan kajian adalah dibentuk untuk memudahkan kajian dilakukan agar setiap permasalahan dapat selesai dan membantu pengkaji untuk merangka dapatan kajian yang khusus. Sehubungan dengan itu, persoalan kajian bagi menjawab permasalahan kajian ini dibentuk seperti berikut:

- i. Adakah tekanan kerja mempunyai hubungkait dengan komitmen kerja?
- ii. Adakah kepuasan kerja mempunyai hubungkait dengan komitmen kerja?

1.5 OBJEKTIF KAJIAN

Dalam konteks ini, kajian mengenai hubungkait antara tekanan kerja dan juga kepuasan kerja dengan komitmen kerja di kalangan guru sekolah menengah. Justeru itu, bagi mengukuhkan lagi kajian ini, dua objektif dibentuk agar semua persoalan kajian yang dibentuk dapat dijawab seterusnya membawa kepada dapatan kajian yang dapat memberi manfaat kepada semua pihak. Objektif-objektif tersebut adalah seperti berikut:

- i. Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen kerja.
- ii. Mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja.

1.6 SKOP KAJIAN

Skop kajian adalah hubungkait antara tekanan kerja dan juga kepuasan kerja terhadap komitmen kerja di kalangan guru sekolah menengah. Kajian ini memfokuskan kepada guru sekolah menengah di negeri Perlis sebagai responden. Sekolah yang dipilih berjumlah empat jenis mengikut kategori sekolah yang terdapat di negeri Perlis (Jabatan Pelajaran Negeri Perlis, 2017).

Transformasi pendidikan kini mengubah haluan dan peranan serta tanggungjawab yang digalas oleh guru. Kajian ini dijalankan untuk mengukur sejauh mana komitmen kerja yang diberikan oleh guru dan disamping itu juga adakah tekanan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungkait dan menyumbang kepada komitmen kerja.

1.7 DEFINISI KONSEP

Bahagian ini menerangkan tentang konsep-konsep pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar yang dikaji seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan lebih terperinci dalam soal selidik yang digunakan didalam kajian ini. Penjelasan konsep adalah seperti berikut:

1.7.1 Komitmen Kerja

Menurut (Buchanan, 1974), komitmen kerja sebagai darjah kekuatan dan penglibatan individu dalam sebuah organisasi. Komitmen kerja boleh dibahagikan kepada tiga faktor. Pertama, keyakinan yang tinggi terhadap matlamat serta nilai organisasi. Ianya melihat kepada sejauh mana ahli organisasi menerima matlamat dan nilai organisasi sebagai matlamat dan nilai sendiri. Faktor kedua ialah kesudian dan kesediaan bagi bersama menyumbang usaha kepada organisasi sama ada secara penglibatan psikologi atau penyerapan pekerja dalam aktiviti serta tugas. Faktor ketiga yang di ketengahkan adalah keinginan yang teguh untuk mempertahankan keahlian dalam organisasi iaitu perasaan kesetiaan, dan ikatan kepada organisasi tersebut. Kecenderungan individu untuk terus kekal dalam organisasi diukur melalui komitmen yang ditunjukkan oleh setiap pekerja (Dimitriades, 2006; Hennig-Thurau, 2004; Mattila, 2004).

1.7.2 Tekanan Kerja

Ali Murat (2003), mentakrifkan bahawa tekanan kerja adalah berpunca daripada rasa putus asa seseorang dengan kerja-kerja yang diluar jangkaan mereka serta kurang pengawalan secara khusus dari pihak atasan. Menurut (Abdul Aziz, 2003) tekanan kerja akan muncul sekiranya berhadapan dengan situasi kerja yang terlalu banyak yang perlu dilakukan, masa yang dilihat tidak cukup serta sokongan yang terbatas.

Menurut (Abdul Malik, 2000), seseorang yang memikul beban tugas yang sukar, tidak menyiapkan tugas, tekanan daripada majikan atau orang atasan akan mengakibatkan individu tersebut menghadapi tekanan kerja. Hal ini mampu menjejaskan psikologi individu seperti menjadi agresif serta cepat marah, hilang keyakinan dan daya tumpuan, dan fikiran menjadi terganggu. Guru juga tidak terkecuali mengalami perkara ini sekaligus menjadikannya kurang bermotivasi.

1.7.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Musfi Efrizal, 2011) kepuasan kerja merupakan satu suasana yang mempengaruhi emosi pekerja melalui balasan yang diterima hasil daripada usaha yang diberikan telah kepada pekerjaan tersebut. Balasan yang diterima itu tidak kira sama ada berbentuk bukan gaji mahupun dari segi tambahan gaji.

Kajian (Musfi Efrizal, 2011) menemui yang kepuasan kerja pembolehubah yang paling dominan dan berpengaruh terhadap prestasi pekerja jika dibandingkan dengan pembolehubah yang lain. Perkara ini boleh menjelaskan apabila kepuasan kerja dicapai, maka perasaan senang untuk menjalankan kerja akan meningkatkan ke arah lebih positif

sekaligus meningkatkan semangat pekerja dalam melakukan pekerjaan serta dapat menunjukkan prestasi kerja yang memberangsangkan dengan lebih baik.

1.7.4 Guru

Guru adalah tenaga pengajar atau pendidik sekolah yang telah dilantik dan disahkan dalam jawatannya oleh Pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Dalam konteks masyarakat moden, perkataan guru membawa maksud yang luas dan tidak terbatas. Individu yang melibatkan diri mereka secara formal atau tidak formal bagi menyampaikan ilmu pengetahuan atau kepandaian kepada individu atau kelompok yang digelar sebagai guru (Sahandri, 2005).

Berdasarkan Akta Pendidikan 1996, bahagian 1 m/s 3 mentakrifkan guru adalah sebagai seorang yang mengajar pelajar di sesebuah institusi pendidikan dan bertanggungjawab untuk menyediakan bahan pelajaran serta menjadi pemeriksa kepada jawapan dalam soalan peperiksaan di sekolah mahupun yang menjalankan pendidikan jarak jauh.

Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan pihak yang bertanggungjawab dalam menggubal dasar dan garis panduan latihan perguruan, pemilihan calon pelatih juga peserta kursus dan merancang serta menyelaras program pembangunan guru. Antara program dan kursus yang dijalankan oleh kementerian ialah pertama Program Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (PISMP), Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI) dan Program Khas Pensiswazahan Guru (PKPG) (Bahagian Pendidikan Guru September, 2016).

1.8 PEMBAHAGIAN BAB

Kajian ini dibahagikan kepada lima bab untuk perbincangan selanjutnya. Penerangan secara terperinci dan ringkasan bagi setiap bab adalah seperti di bawah:

i. Bab 1: Pendahuluan

Bab ini membincangkan secara terperinci pernyataan masalah untuk kajian ini yang menjadi fokus utama perbincangan di samping persoalan kajian yang akan menjawab keseluruhan isu di akhir bab ini. Ia juga menerangkan objektif kajian, skop kajian, definisi konsep yang akan digunakan sepanjang penulisan tesis ini.

ii. Bab 2: Ulasan Karya

Bab ini menerangkan dengan terperinci berkaitan perkembangan kajian mengenai komitmen kerja, kepuasan kerja dan tekanan kerja. Bab ini mengulas beberapa item yang akan dimasukkan kedalam soalan kaji selidik.

iii. Bab 3: Metod Kajian

Bab ini membincangkan reka bentuk kajian dengan terperinci dari aspek pengumpulan data, jenis sampel yang digunakan, responden yang terlibat, instrumen soal selidik yang digunakan serta kaedah analisis data kajian.

vi. Bab 4: Analisis

Dapatan hasil kajian daripada soalan kaji selidik yang telah diedarkan bersama responden yang terlibat. Tumpuan yang khusus terhadap masalah yang dihadapi oleh pihak guru dalam tekanan dan kepuasan kerja. Dapatan kajian ini akan dijadikan sebagai isi utama kepada permasalahan yang dikaji.

v. Bab 5: Cadangan dan Kesimpulan

Cadangan dan kesimpulan merupakan satu pencapaian terhadap objektif-objektif kajian, penemuan kajian, dan kesimpulan yang boleh dibuat berdasarkan penemuan kajian. Selain itu, ia juga menerangkan implikasi penemuan kajian dan memberi cadangan-cadangan yang sesuai bagi mengawal tekanan kerja di kalangan guru serta mencapai tahap kepuasan kerja yang maksima.



BAB 2

ULASAN KARYA

2.1 PENGENALAN

Ulasan karya ini dilakukan untuk menghuraikan maklumat yang berkaitan dengan kajian mengenai komitmen kerja, kepuasan kerja dan tekanan kerja. Dapatan kajian yang diperolehi bagi setiap pemboleh ubah akan dibincangkan serta dijadikan sebagai garis panduan untuk melengkapkan kajian ini.

2.2 KOMITMEN KERJA

Menurut kajian (Rahaman, 2012) komitmen guru dan kepuasan kerja guru di Negara Bangladesh, guru-guru sekolah swasta lebih tinggi komitmen berbanding dengan sekolah harian biasa. Disamping itu juga kepuasan kerja dan komitmen kerja guru akan meningkat dan seterusnya prestasi sekolah akan meningkat. Sebaliknya sehubungan dengan komitmen guru di sekolah yang berprestasi rendah menjadi isu dan secara amnya, sekolah menengah harian mempunyai akses yang sama dan pencapaian sekolah masih tidak mencapai jumlah yang sama.

Kebanyakan komitmen kerja memberi gambaran ianya sangat penting dalam sesebuah organisasi untuk melahirkan pekerja yang komited dan mempunyai keinginan untuk bersaing serta lebih maju. Komitmen kerja ini lebih kepada berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Menurut Mowday, Porter dan Stress (1982) komitmen kerja merupakan disiplin yang berkait rapat dengan perkembangan kefahaman. Selain itu, komitmen kerja merupakan perlakuan diantara individu dan matlamat organisasi. Mowday et., al. (1982) menjelaskan bahawa komitmen kerja dibahagikan kepada dua faktor iaitu pertama demografi (peribadi), kedua organisasi iaitu Ciri demografi merupakan elemen yang mempengaruhi komitmen kerja seperti umur, jantina, taraf pendidikan, pendapatan dan tempoh berkhidmat didalam organisasi. Ciri organisasi pula merujuk kepada penyeliaan, pekerjaan, peluang latihan dan pembangunan diri, serta struktur organisasi tersebut.

Menurut Moi, Langdon, Johnson, Bouldon, Brake, Eaton, Holden dan Bruce (2002), bukti untuk seseorang itu lebih komited adalah mereka sanggup bekerjasama bersama untuk mencapai objektif yang ditetapkan oleh organisasi dan berusaha memastikan objektif tercapai dan berhasil. Ini merupakan satu kepuasan apabila terdapat kejayaan yang diperolehi melalui kerjasama dari segi komitmen kerja mereka.

Staw (1991), menyatakan komitmen kerja mempunyai dua elemen pendekatan iaitu komitmen kerja yang menunjukkan kepada sikap pekerja iaitu tahap pekerja merasa kepuasan dengan pekerjaan di dalam organisasi dan pendekatan kedua ialah kesetiaan pekerja untuk terus berkhidmat didalam organisasi yang sama. Pendekatan ini membantu untuk melihat kejayaan organisasi dengan kerjasama pekerja.

Menurut Rusniyati (2009) pekerja akan berusaha sedaya upaya untuk bertahan dan membantu organisasi untuk mencapai matlamat yang telah di rancangan. Menurutnya lagi, komitmen kerjaya guru dilihat seperti, komitmen efektif iaitu keinginan seseorang terhadap tanggungjawab kepada organisasi, kedua dilihat melalui komitmen yang diberikan secara berterusan yang melibatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi

akan tetapi perasaan kerugian dan menyesal menyelubungi dan akhir sekali komitmen yang normatif yang melibatkan perasaan untuk terus kekal dan yakin dengan keputusan itu.

Menurut (Nor Hazlin, 2004) komitmen organisasi yang diberikan membantu untuk mengukuhkan pendirian untuk terus berada dalam organisasi berikutan komitmen didalam organisasi juga berkait rapat dengan perasaan yang mempunyai sebuah nilai, sikap, amalan serta pelaksanaan idea terhadap organisasi.

Komitmen juga ditakrifkan sebagai sikap atau pendirian pekerja tersebut. Jika seseorang itu memberi komitmen yang tinggi secara tidak langsung, membolehkan mereka membantu untuk mencapai matlamat dalam organisasi. Contohnya guru yang mengajar dengan baik dan menganggap amanah dan tanggungjawab yang diberikan akan dijadikan sebagai komitmen kerjaya sebagai guru (Abdull Sukor, 2003).

Komitmen organisasi juga merupakan sebuah perasaan yang ingin terus kekal dalam jangka masa yang panjang dan juga memiliki kepercayaan yang kuat untuk organisasi dan terus berusaha untuk mencapai matlamat kejayaan organisasi tersebut (Kamsiah, 2003).

2.3 TEKANAN KERJA

2.3.1 Konsep Tekanan Kerja

Menurut Brief, Van Sell, dan Schuler (1981) tekanan kerja adalah hasil daripada tindak balas seseorang terhadap sesuatu yang berlaku juga akibat daripada pekerja tidak dapat selesa dengan lingkungan pekerjaan mereka. Menurut Brief et. al (1981) tekanan

kerja adalah sesuatu yang terhasil daripada kurangnya pergaulan dan kefahaman diantara pekerja dengan tanggungjawab pekerjaannya.

Sekiranya fikiran dan tubuh badan individu berada dalam keadaan yang seimbang sebelum memulakan pekerjaannya, maka definisi ini akan lebih dapat difahami dengan baik. Ini adalah kesan daripada tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan yang mempengaruhi pengawalan dan keseimbangan diri seseorang. Individu itu perlu mengubah sikap juga berusaha untuk keluar daripada kebiasaannya bagi memulihkannya daripada ketidakseimbangan dan gangguan daripada tekanan kerja.

Tekanan kerja merupakan keadaan yang timbul daripada interaksi manusia dengan tugas yang dilakukan. Ini boleh dilihat daripada kebiasaannya bertukar menjadi luar biasa apabila mereka tidak membendungnya. Merujuk kepada Rohany dan Eda, (2001) apabila individu itu gagal untuk selesa dengan keadaan lingkungan kerja, maka pelbagai bentuk ancaman akan timbul sekaligus menimbulkan tekanan kepada kerja. Definisi yang telah dibincangkan, dapat dikatakan bahawa tekanan kerja terhasil dari pelbagai faktor seperti lingkungan tempat kerja, individu, organisasi, juga psikologi.

Oleh kerana, kehidupan semakin mencabar maka tekanan kerja tidak dapat dielakkan berikutan individu terdedah kepada ancaman yang sering mengganggu. Konsep tekanan kerja diperkenalkan oleh Hans pada tahun 1956 menerusi bidang ilmu sains kemanusiaan. Menurut fever et. Al. (2003), tekanan adalah untuk satu tindak balas fizikal dan psikologikal terhadap persekitaran dan pengaruh yang kurang baik.

Menurut Caplan dan French (1978) tekanan kerja terdedah ancaman terhadap individu. Apabila seseorang individu itu mempunyai keupayaan yang terbatas dalam memenuhi keinginan keadaan lingkungannya, maka berlakulah ancaman terhadapnya.

Menurut Beehr dan Newman (1978) tekanan kerja adalah satu keadaan yang berlaku daripada komunikasi dan interaksi manusia yang mengakibatkan mereka bertukar daripada berkelakuan secara normal. Tekanan kerja adalah satu perasaan yang kurang baik yang terjadi apabila seseorang itu tidak pasti tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tuntutan kerja yang diberikan oleh majikan masing-masing. Wagner dan Hollenbeck (2005).

Menurut (Mohsin Aziz, 2004) tekanan kerja adalah berpunca daripada permintaan yang melebihi dan melampaui oleh organisasi. Tekanan kerja ini mempunyai skala yang besar dan kesan negatif keatas tingkah laku individu dan fungsi harian mereka. Menurut Adeyemo & Ogunyemi, (2005) tingkah laku ini dapat dilihat menerusi tahap fizikal (keletihan, sakit kepala, tekanan darah tinggi), tahap fisiologikal (depresi, kebimbangan, kepercayaan diri yang rendah), tahap kognitif (selalu ingin ponteng, kurang perhatian dan ingatan) dan tahap tingkahlaku (ketidakhadiran, niat untuk berhenti kerja dan gelagat yang agresif).

Tekanan kerja adalah keadaan emosi dan perasaan yang kurang baik terjadi apabila seseorang itu tidak pasti tentang kemampuannya dan keyakinannya untuk menyelesaikan tuntutan kerja dalam tempoh waktu yang telah ditetapkan. Wagner & Hollenbeck (2005). Tekanan kerja boleh menyumbangkan kepada individu itu kemurungan berpanjangan dan tidak boleh fokus serta mampu untuk menggugatkan tahap produktiviti didalam organisasi Zafir dan Fazilah (2006).

2.3.2 Tekanan kerja di kalangan Guru

Menurut (Ali Murat, 2003) sekiranya guru mengalami tekanan kerja yang berpanjangan akan mendatangkan kesan negatif seperti mengganggu prestasi dan kepuasan kerja dikalangan guru. Sehubungan dengan itu, menurut (Kamaruddin, 2007) guru juga merasai bebanan yang sangat tinggi kerana jumlah waktu untuk mengajar yang terlalu padat dan terhad. Berikutan ini juga guru tidak mempunyai masa untuk berehat dan melepaskan penat mereka walaupun hanya seketika kerana jadual kerja yang tidak mengizinkan sehingga membawa kesan kepada tekanan kerja keatas mereka.

Tekanan kerja guru ditakrifkan sebagai suatu peristiwa yang dihadapi oleh guru disebabkan oleh gangguan emosi dan perasaan, yang berlaku dan memberi kesan kepada guru (Raja Maria, 2011). Punca berlakunya tekanan guru adalah disebabkan disiplin pelajar, kekurangan sumber pengajaran, bebanan tugas (Mazlina, 2012).

Menurut (Hamjah, 2012) kesan tekanan terhadap kerjaya guru ini adalah berbeza mengikut cara pengawalan individu terhadap permasalahan dan tekanan yang berlaku ke atas mereka. Sekiranya tekanan yang dialami diambil dari sudut yang positif, maka tekanan akan memberikan motivasi yang tinggi terhadap individu. Akan tetapi, jika tekanan diambil dari sudut yang negatif, maka kesan yang berlaku seperti kemerosotan prestasi dalam kerjaya, keinginan untuk bunuh diri dan berlakunya masalah mental. Akan tetapi setiap individu mempunyai kesan yang berbeza mengikut tahap pengawalan individu tersebut.

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978) di kalangan guru, tekanan kerja adalah situasi yang tidak diingini mereka kerana ianya secara langsung mencetuskan emosi seperti kemarahan, kebimbangan, dan tertekan yang mempengaruhi tugas mereka

sebagai pengajar. Keadaan ini mampu membuatkan kebahagiaan dan kesejahteraan individu itu terancam.

Menurut Kyricaou (1987) guru juga boleh merasai pengalaman berhubung dengan tekanan kerja guru kerana mereka sering terdedah kepada emosi yang kurang menyenangkan seperti kemarahan, ketegangan, dukacita, kekecewaan dan kebimbangan yang disebabkan oleh pelbagai aspek negatif yang mempengaruhi kerjaya sebagai seorang guru. Selain itu juga tekanan guru ialah satu kesan tindak balas yang negatif seperti mempunyai sifat marah dan tertekan yang dihadapi dan kebiasaannya ia boleh merangsang dan mempengaruhi fisiologi seseorang guru contohnya peningkatan kadar degupan jantung.

2.4 KEPUASAN KERJA

2.4.1 Konsep Kepuasan Kerja

Berdasarkan Rast dan Tourani (2012) konsep kepuasan kerja telah mula dibangunkan daripada kajian oleh Hawthorne pada lewat tahun 1920-an dan awal 1930-an oleh Elton Mayo di kilang Hawthorne Western Electronic Company di Chicago. Hasil yang didapati menjelaskan bahawa emosi pekerja boleh mempengaruhi tingkah laku kerja mereka. Hubungan sosial dan faktor-faktor psikologi adalah punca utama kepuasan kerja dan produktiviti dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja secara umumnya disebabkan oleh pelbagai faktor seperti, ciri persekitaran (keadaan kerja, tugas, faedah, gaji, keselamatan kerja), ciri individu (minat, sikap, kemahiran bernilai, keperluan, nilai) dan tingkah laku yang terhasil daripada

hubungan kedua-dua ciri tersebut iaitu individu dan persekitaran (tekanan, kesefahaman, dan berdaya saing) Mahamoud, Reza & Roozbeh (2012).

Lazimnya ‘Indeks Kerja Deskriptif’ (JDI), yang diasaskan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969) sering kali dijadikan alat pengukuran standard dalam banyak kajian untuk mengukur tahap kepuasan kerja. Terdapat lima komponen kepuasan kerja iaitu suasana kerja, kenaikan pangkat, gaji, penyelia dan rakan sekerja telah digambarkan sebagai penilaian yang penting dalam menentukan tahap kepuasan kerja. Menurut Cabrita dan Perista (2007) kepuasan kerja telah ditakrifkan dalam beberapa cara yang berbeza untuk jangka masa yang tidak dapat ditentukan dengan tepat.

Kepuasan kerja guru merupakan perkara yang penting dalam sesebuah sekolah. Salah satu perkara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru ialah pelaksanaan penilaian prestasi yang bersesuaian dengan kerjaya guru (Perillo, 2006). Definisi kepuasan kerja memberi tumpuan kepada peranan pekerja di tempat kerja. Oleh itu beliau mentakrifkan bahawa kepuasan kerja sebagai orientasi efektif kepada pihak individu ke arah peranan kerja yang mereka lakukan (Vroom, 1964). Pelbagai definisi yang telah diberikan bagi menjelaskan konsep kepuasan kerja. Menurut (Knoop, 1993), kepuasan kerja adalah merujuk kepada ganjaran terhadap keperluan dan kehendak kerja.

Manakala (Kaliski, 2007) berpendapat bahawa kepuasan kerja adalah pencapaian dan kejayaan yang dirasakan oleh seseorang pekerja di tempat kerja. Secara umumnya ia dilihat dapat dikaitkan secara langsung dengan produktiviti dan juga kesejahteraan diri. Di sini kepuasan kerja merujuk kepada seseorang individu itu dapat merasai nikmat melakukan pekerjaannya, dapat melakukan dengan baik serta diberi ganjaran atas usaha

Kepuasan kerja juga bermaksud seseorang itu bersemangat dan merasa bahagia melakukan pekerjaannya. Ini kerana kepuasan kerja adalah kunci utama kearah kenaikan pangkat dan gaji, pengiktirafan, serta sasaran lain yang membawa kepada memenuhi kepuasan diri.

Berdasarkan kenyataan di atas dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja ialah tahap seseorang individu berpuas hati dengan ganjaran yang diperoleh daripada hasil kerja, terutama dari segi motivasi yang bersifat penting seperti ganjaran berbentuk kewangan. Individu yang bersikap positif terhadap kerja menunjukkan kepuasan kerja yang dicapai. Manakala sikap negatif yang ditunjukkan menggambarkan individu tersebut tidak berpuas hati atau tidak merasai kepuasan dalam melakukan pekerjaannya (Armstrong, 2006).

Kepuasan kerja juga dianggap sebagai koleksi perasaan dan kepercayaan individu terhadap pekerjaan mereka sekarang. Tahap darjah kepuasan kerja individu boleh terdiri daripada kepuasan melampau kepada rasa tidak puas hati yang melampau. Selain mempunyai sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhannya, seseorang individu boleh juga mempunyai sikap mengenai pelbagai aspek dari pekerjaan mereka seperti jenis kerja yang mereka lakukan, rakan sekerja, penyelia dan pekerja bawahan serta gaji (George et al, 2008).

Menurut (Azizi, 2011) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang merujuk kepada kecekapan dan keberkesanan dalam sesebuah organisasi. Malah paradigma pengurusan baru menegaskan bahawa pekerja perlu dilatih dan diberi perhatian sebagai manusia kerana mereka mempunyai kehendak tersendiri, keperluan, keinginan peribadi adalah petunjuk yang sangat baik untuk kepentingan kepuasan kerja

dalam organisasi. Apabila menganalisis mengenai kepuasan kerja secara logiknya pekerja yang berpuas hati adalah pekerja yang gembira dan pekerja yang gembira adalah pekerja yang berjaya.

Kebanyakan kajian yang empirikal menunjukkan bahawa betapa pentingnya ciri-ciri peribadi seperti jantina, umur pendidikan dan ciri-ciri kerja seperti peluang kenaikan pangkat, tempoh masa bekerja, dan gaji. Sebagai contoh seorang individu lelaki dalam lingkungan usia 30 an, berpendidikan tinggi, tanpa peluang kenaikan pangkat, waktu kerja yang panjang lebih cenderung mempunyai tahap kepuasan yang rendah. Walau bagaimanapun tiada persetujuan sepakat mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan status pekerjaan, sama ada seseorang itu bekerja sendiri atau bekerja dengan organisasi. Persetujuan yang diberikan kurang jelas untuk mentafsirkan secara keseluruhannya.

Selain itu juga, kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Biasanya aspek yang sering diberi perhatian ialah kepuasan yang berkaitan dengan suasana kerja dan juga gaji yang diperolehi. Setiap dimensi menyumbang kepada keseluruhan kepuasan perasaan individu dengan kerja yang dilakukan. Namun setiap individu berbeza cara mereka mentafsirkan kepuasan kerja yang dialami dan dirasai.

Menurut Newstorm dan Davis (2002) kepuasan kerja adalah satu perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menerusi bagaimana pekerja mempamerkan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan petunjuk sikap iaitu perasaan relatif menyukai atau tidak menyukai terhadap sesuatu kerja. Menurut Wagner & Hollenbeck (2005) kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan hasil daripada persepsi bahawa tuntutan kerja yang telah dipenuhi. Konsep kepuasan kerja yang digunakan dalam kajian ini adalah perasaan yang menyenangkan hasil daripada persepsi

bahawa tuntutan kerja yang dipenuhi Wagner & Hollenbeck (2005). Kepuasan kerja guru mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha bagi meningkatkan kemahiran pengajaran, menjana persekitaran pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar Junaidah & Nik Rosila (2013).

2.4.2 Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang memainkan peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja manusia, faktor-faktor seperti berikut:

i. Suasana kerja

Ciri-ciri ini akan memberi cabaran mental yang tinggi ialah pekerjaan yang mempunyai cabaran yang terlalu sedikit akan mewujudkan kebosanan kepada pekerja. Walau bagaimanapun cabaran yang terlalu banyak akan mewujudkan satu kekecewaan dan rasa kegagalan kepada pekerja sekiranya mereka tidak dapat menyelesaikan tugas mereka. Manakala cabaran yang sederhana akan memberikan keseronokan dan kepuasan kerja kepada setiap pekerja. Kerjaya yang menggunakan kemahiran dan juga kebolehan mampu memberi cabaran yang intelektual kepada pekerja dan cenderung kepada mereka untuk memilih yang mana yang terbaik untuk mereka.

Menurut Robbins et al (2003) kepada suasana kerja itu sejauh mana kerja dapat merangsang tugas individu, peluang untuk belajar dan peluang untuk memberikan perkembangan peribadi, serta peluang untuk menjadi lebih bertanggungjawab terhadap keputusan yang akan dibuat. Kerja juga sering kali dikaitkan dengan kecekapan yang merangsang pemikiran pekerja untuk terus menyukainya.

Disamping itu juga, kepuasan kerja ini juga dapat dilihat melalui rakan sekerja sekiranya mengenai rakan yang membantu dan tidak membebankan maka dengan ini menyumbang kepada satu persaingan yang baik dan persaingan yang lebih sihat.

Faktor lingkungan sekitar juga memberi pengaruh kepada kepuasan kerja individu itu juga tanggungjawab yang akan dipukul di dalam organisasi. (Kahn, 1974) mengesahkan bahawa lingkungan sekitar akan mewujudkan rasa minat individu untuk kekal di dalam organisasi serta terus berada di dalam organisasi dan seterusnya menyerahkan sepenuh komitmen kepada organisasi sekaligus meningkatkan produktiviti organisasi terbabit. Menurut Deleon dan Taher (1996), lingkungan sekitar kerja sebagai faktor untuk pekerja terus bekerja dan memberikan komitmen yang terbaik di dalam sesebuah organisasi di dalam kajian yang dilakukan.

ii. Gaji

Bayaran kepada pekerja memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, faktor utama adalah wang atau beyaran merupakan satu instrumen penting untuk memenuhi keperluan seseorang dan pekerja akan merasa dihargai oleh pihak pengurusan syarikat. Sistem bayaran gaji yang dikehendaki oleh pekerja adalah mudah, adil dan selaras dengan jangkaan yang mereka kehendaki. Bayaran selalunya akan diberikan melalui persepsi yang adil dan saksama. Perlu diberikan secara adil dan telus supaya dapat memuaskan hati pekerja disamping dapat memberikan perkhidmatan yang cemerlang gemilang dan terbilang.

Menurut (Luthans, 1998) gaji bukan sahaja membantu orang ramai untuk mencapai keperluan asas mereka, tetapi juga memainkan peranan penting dalam memenuhi keperluan peringkat yang lebih tinggi daripada orang lain. Kajian lepas oleh Sojuyigbe,

Olaoye dan Adeyemi (2013) mengesahkan bahawa gaji adalah salah satu faktor yang paling penting dalam menerangkan elemen untuk prestasi dan kepuasan kerja. (Frye, 2004) juga menyatakan bahawa hubungan yang positif diantara gaji dan prestasi, kerana gaji memainkan peranan yang penting untuk mengekalkan tenaga kerja pakar dan tenaga kerja normal yang dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik yang dapat menyumbangkan sesuatu yang berhasil kepada negara.

iii. Penyelia

Penyelia merupakan individu yang penting dalam menyokong hubungan antara pekerja bawahan dan pekerja atasan disamping itu juga penyelia merupakan individu yang mendorong kepada sumbangan untuk kepuasan pekerja. Penyelia juga merupakan individu yang membantu pekerja baru untuk menjelaskan matlamat-matlamat yang diperlukan dan bahagian-bahagian dalam organisasi.

Menurut Brunetto dan Farr-Wharton (2002) penyeliaan yang dilakukan dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja dan juga prestasi kerja individu. Penyelia juga berperanan untuk meningkatkan dan membantu produktiviti serta prestasi pekerja bawahan dapat diperbaiki. Menurut Sajuyigbe, Olaoye dan Adeyemi, (2013) pengiktirafan dan pencapaian penyelia membawa ke arah kepuasan kerja dan prestasi. Ojokuku dan Sjuyigbe, (2009) juga menyatakan bahawa produktiviti dan prestasi pihak bawahan adalah penting kerana hubungkait dengan tindakan pengurusan dan pengawasan pekerja.

iv. Rakan sekerja

Hubungan antara pekerja dengan pekerja lain merupakan satu elemen penting dan membantu untuk menentukan kejayaan individu. Membentuk hubungan yang positif

antara pekerja dan pekerja yang lain secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan juga penglibatan pekerja ditempat kerja. Hubungan yang baik antara pekerja dan rakan sekerja dapat membantu mencapai matlamat dalam organisasi dan matlamat kerja masing-masing.

Keputusan yang diperolehi melalui kajian yang dilakukan 40% daripada pekerja, kerjaya mereka amat mempengaruhi kepuasan kerja dan 79% daripada pekerja berpuas hati dengan hubungan mereka dengan rakan sekerja. Hubungan dengan rakan sekerja menghasilkan kedudukan di tahap tangga yang kedua dalam senarai aspek penglibatan dan merupakan keutamaan yang lebih tinggi bagi pekerja wanita berbanding pekerja lelaki (Society for Human Resource Management (SHRM), 2012).

v. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat didefinisikan sebagai satu corak pertukaran yang melibatkan kedudukan pekerja ke satu tempat yang lebih tinggi atau satu jawatan yang lebih kukuh. Kenaikan pangkat menjadi faktor penting dalam mengemudi kepuasan individu dan juga merupakan persoalan utama dalam kerjaya seseorang.

Komitmen mempunyai hubungkait kepada kenaikan pangkat seseorang individu itu kerana ini dapat digambarkan bahawa kerjaya semakin berkembang dan secara tidak langsung mendapat penghargaan daripada pihak pengurusan didalam kerjaya masing-masing. Dunn dan Stephens (1972) menyatakan dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaan, kenaikan pangkat adalah faktor yang penting yang perlu dititikberatkan.

2.5 KONSEP PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB GURU

2.5.1 Definisi Guru

Menurut (Noor Jamaluddin, 1978) pendidik merupakan individu yang memberi didikan dalam melihat perkembangan anak didik mencapai kejayaan dari segi jasmani dan rohani. Profesion perguruan merupakan profesion yang hanya sesetengah individu sahaja yang layak untuk menceburinya contohnya individu itu seorang yang keterampilan, berjiwa pendidik, berwibawa, mempunyai kelayakan serta minat, dan mempunyai iltizam yang tinggi.

Guru yang bermotivasi akan mendapat kepuasan dalam kerjaya mereka dan juga dapat meningkatkan meningkatkan kemahiran pengajaran, mewujudkan persekitaran pembelajaran yang lebih kompleks sekaligus meningkatkan pencapaian pelajar. Menurut Pearson dan Moomaw (2005) dan Ingersoll (2001) kepuasan bekerja sebagai guru juga dikaitkan dengan keadaan lingkungan tempat bekerja, kemajuan dalam pencapaian pelajar penglibatan, dalam membuat keputusan dan autonomi yang tinggi di tempat kerja.

Profesion guru merupakan satu profesion yang memerlukan minat untuk mencederungkan diri membantu meningkatkan budaya membaca sebagai satu amalan pengukuhan imej profesion guru (Abd. Rahim, 2005). (Khairulniza, 2007) menyatakan bahawa guru berperanan mencari ilmu dan maklumat mengenai pengajaran serta berusaha menambahbaik supaya pengajaran yang diberikan bertambah dan menarik.

2.5.2 Peranan Dan Tanggungjawab Guru

Sekolah merupakan satu institusi yang menyatukan pendidikan serta mempunyai sesi pembelajaran dan pengajaran. Guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah berinteraksi terus dengan pelajar dan peranan yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tugas utama guru adalah mengajar dan mendidik. Guru juga sebagai agen pembaharuan, fasilitator, bertanggungjawab keberhasilan pembelajaran dan pengajaran serta menjaga etika profesional (Maryadi, 2012). Menurut (Aminuddin, 2013) seorang guru adalah pendidik, pembimbing dan pengajar di dalam kelas. Justeru itu, guru juga berperanan untuk menangani masalah disiplin pelajar, kehadiran dan juga sahsiah pelajar. Menurutnya, guru merupakan individu yang menjadi nadi atau tonggak utama di setiap sekolah (Sinar Online 16 Mei, 2013).

Menurut (Lewin, 1996), di sekolah guru, berperanan mendorong minat untuk pelajar menyertai aktiviti berkumpulan supaya mereka sedar akan kepentingan bersama masyarakat apabila mereka berada diluar dari kawasan sekolah. Guru bertanggungjawab untuk menyediakan persekitaran yang baik untuk pelajar mencari ilmu. Disamping menyelami perasaan dan minat pelajar supaya mereka tidak rasa tersisih dan berkomunikasi dengan jelas dengan pelajar supaya kemudahsampaian maklumat (Miller, 1995).

Guru yang berjaya adalah guru yang sentiasa mencari ilmu dan memenuhi keperluan pelajar masa kini dan masa hadapan. Di samping itu, guru perlulah mempunyai pengetahuan yang tidak terhad, nilai moral yang tinggi, serta sentiasa adil dalam menilai supaya tidak terlepas pandang kekurangan yang ada (Omardin Ashaari, 1999).

Ciri-ciri guru merangkumi kemahiran mengajar, kecekapan dan kewibawaan disamping pengetahuan. Guru perlulah menjadi pembuat keputusan yang baik dan rasional agar keputusan yang dihasilkan tidak menimbulkan kesan yang negatif terhadap pelajar dan orang sekelilingnya (Nur Faizah, 2006).

Guru juga perlu mempunyai intelektual yang tinggi supaya pemikiran yang cerdas dan minda yang sihat dan dapat membantu untuk perkembangan otak supaya ilmu mudah disampaikan (Khairulniza, 2007). Kerjaya guru merupakan satu kerjaya yang perlu berbakti kepada anak bangsa tanpa mengharapkan balasan dan pengiktirafan, ini terbukti kebanyakan sifat guru adalah seorang yang memiliki sifat amanah, jujur dan ikhlas (Sumber Bahagian Pendidikan Guru September, 2016).

Guru merupakan individu yang berperanan penting dalam melahirkan pelajar yang berprestasi tinggi terutamanya dalam bidang akademik disamping membentuk sahsiah dan keperibadian yang mulia dalam kalangan pelajar serta mampu untuk mencapai dan memenuhi keperluan sistem pendidikan di Negara kita. Kita perlu tahu yang sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan di Malaysia yang melatih pelajar untuk mencapai prestasi yang cemerlang dalam kokurikulum dan kurikulum.

2.6 PENEMUAN KAJIAN LEPAS

Beberapa kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji sebelum ini, bagi melihat kepuasan kerja dalam kalangan pekerja disamping tekanan kerja yang dihadapi oleh setiap individu serta komitmen kerja yang diberikan oleh mereka. Contohnya, Ghana Sekaran 2007, telah menjalankan kajian terhadap tekanan kerja dan kepuasan kerja

terhadap komitmen kerja di dalam organisasi swasta. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai adalah sederhana.

Selain itu juga, kajian lain yang di jalankan oleh Fatimah Binti Affendi iaitu tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional: pendekatan structural equation model , 2014. Pengkaji memfokuskan tentang komitmen kerja dan juga kepuasan kerja dalam organisasi iaitu sekolah dan responden adalah guru-guru. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan juga hubungkait antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja yang diberikan oleh guru-guru.

Kini, pengkaji memberi keutamaan kepada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah. Menerusi kajian ini berkaitan dengan aspek tekanan kerja, dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja terhadap guru yang akan dilanjutkan melalui pendekatan hubungan signifikan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru.

2.7 HUBUNGKAIT ANTARA TEKATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA

Beberapa kajian empirikal telah menunjukkan komitmen kerja guru kebanyakannya dipengaruhi oleh polisi pentadbiran sekolah dan suasana di tempat kerja. Pengurusan dan kepimpinan di sekolah kini berhadapan dengan cabaran yang besar dalam meningkatkan kualiti pekerjaanya, sedangkan pengetua lebih banyak menghabiskan masa melakukan tugas pentadbiran dan menguruskan sekolah serta menghadiri mesyuarat di luar. Sebilangan mereka telah dinaikkan pangkat walaupun belum mahir dengan tugas untuk mentadbir sekolah Jamaliah dan Norashimah, (2005).

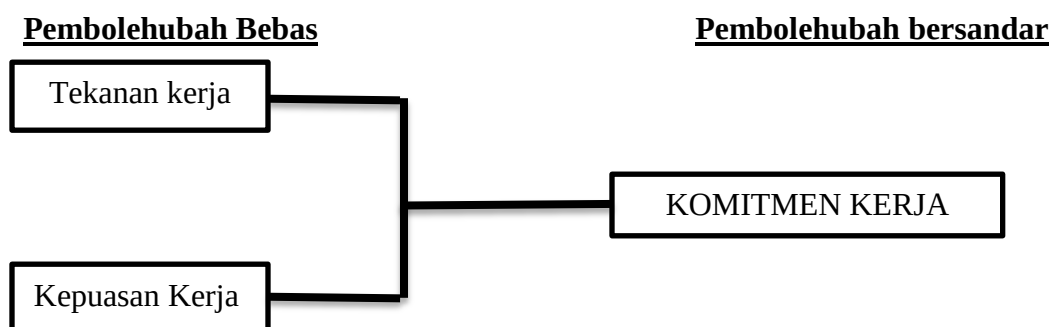
Klassen dan Chiu (2010) yang mendapati hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja tidak semestinya negatif dan tidak semestinya bersignifikan berdasarkan budaya dan tempat yang berlainan. Hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja adalah bergantung kepada perbezaan peranan yang ada pada individu itu sendiri. (Kenney, 2013)

2.8 KERANGKA KERJA

Berdasarkan kepada kajian yang dilakukan kerangka kerja dibina dan tajuk yang ditetapkan berdasarkan seperti berikut hubungkait antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja dikalangan guru sekolah menengah di negeri Perlis.

Item untuk pembolehubah bebas adalah tekanan kerja dan kepuasan kerja manakala item utama dan fokus utama adalah untuk item pembolehubah bersandar iaitu komitmen kerja. Kajian ini akan mengkaji hubungkait antara pembolehubah bebas dan pemboleubah bersandar, pengkaji ingin melihat sama ada tekanan kerja dan kepuasan kerja ini mempunyai hubungkait dengan komitmen kerja.

Rajah 2.1
Kerangka Kerja



2.9 KESIMPULAN

Bab ini telah membincangkan tentang hubungkait antara tekanan kerja dan kepuasan kerja, dengan komitmen kerja. Pembolehubah bebas merujuk kepada tekanan kerja yang dihadapi oleh guru dan juga kepuasan kerja yang merangkumi faktor-faktor yang menyumbang kepada komitmen kerja yang diberikan dikalangan guru sekolah menengah di negeri Perlis. Bab seterusnya adalah bab yang akan menerangkan kaedah untuk memperoleh hasil kajian.



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan perihal metodologi yang digunakan dalam kajian ini termasuk reka bentuk penyelidikan, populasi dan persampelan, analisis, serta prosedur dan instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Metodologi menggambarkan strategi keseluruhan atau set proses yang digunakan untuk menjalankan kajian ini.

3.2 REKA BENTUK KAJIAN

Menurut Babbie (1995), untuk mengumpul dan mendapatkan maklumat secara terus kajian lapangan merupakan salah satu kaedah yang sangat efektif. Oleh yang demikian, Kaedah ini merupakan satu kaedah di mana soalan-soalan kaji selidik yang dibentuk akan dihantar secara serahan oleh pengkaji di mana cara ini dapat mengurangkan kos dan masa serta dapat membantu untuk melengkapkan kajian ini.

Kajian ini dimulakan dengan menentukan masalah yang dihadapi seterusnya mengkaji serta menganalisis ulasan karya yang berkaitan dengan tajuk kajian, merancang dan reka bentuk penyelidikan, menentukan saiz sampel melalui populasi yang dinyatakan melalui maklumat data yang diperolehi melalui Jabatan Pendidikan Negeri Perlis, mengkaji reka bentuk soalan kaji selidik dan menentukan teknik analisis data, seterusnya mengumpul dan menganalisis data supaya keputusan yang akan diperolehi adalah sah dan mempunyai nilai signifikasinya.

Tujuan utama adalah untuk mengkaji hubungkait antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja dikalangan guru sekolah menengah. Untuk

melaksanakan analisis data, hipotesis dibentuk iaitu hipotesis pertama, adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan komitmen kerja menggunakan analisis korelasi Pearson manakala hipotesis kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja juga menggunakan analisis korelasi Pearson.

3.3 REKA BENTUK SOAL SELIDIK

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kerana kaedah ini yang paling sesuai untuk pengumpulan data. Untuk mendapatkan data, setiap set soalan kaji selidik mempunyai item yang berkaitan dengan tajuk kajian iaitu tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja. Kajian ini menggunakan set soalan kaji selidik yang diadaptasi melalui soalan kaji selidik oleh Gnana Sekaran Doraisamy, (2007). Secara umum, penstrukturan soal kaji selidik melibatkan empat bahagian iaitu bahagian A, B, C dan D. Semua soalan diukur dengan menggunakan jenis skala likert lima mata.

Bahagian A ini mengandungi soalan berkaitan dengan item demografi. Bahagian B ini mengandungi 7 soalan bertujuan mendapatkan maklumat berkaitan dengan tekanan kerja dikalangan guru sekolah menengah di negeri Perlis. Bahagian C ini mengandungi 42 soalan bertujuan mendapatkan maklumat berkaitan dengan kepuasan kerja dikalangan guru sekolah menengah di negeri Perlis. Bahagian ini mengandungi soalan berkaitan dengan dimensi kepuasan kerja seperti item gaji, keadaan persekitaran, peluang kenaikan pangkat, pengetua dan rakan sekerja. Manakala bahagian D adalah bahagian akhir yang mengandungi 14 soalan bertujuan mendapatkan maklumat berkaitan dengan komitmen kerja dikalangan guru sekolah menengah di negeri Perlis. Skala Soalan Kaji Selidik

adalah seperti berikut 1: Sangat Tidak Bersetuju, 2: Tidak Bersetuju, 3: Antara Bersetuju dan Tidak Bersetuju, 4: Bersetuju, 5: Sangat Bersetuju.

3.3.1 Pengukuran Soalan Kaji Selidik

Jadual 3.1

Pengukuran Soalan Kaji Selidik

Bahagian	item	Skala	Soalan
A	Latar belakang	Skala normal	Jantina
			Umur
			Tempoh Perkhidmatan
			Status
			Tahap Akademik
			Gaji termasuk elaun
B	Tekanan Kerja	Skala Likert	Bilangan tanggungan
			Mengajar pelajar tingkatan...
			Saya tidak cukup masa untuk menyiapkan semua kerja yang diberikan
			Saya mendapati beban kerja yang terlalu berat untuk jawatan samasa saya
			Saya kena bekerja dengan pantas dalam setiap pekerjaan saya
			Saya tidak mempunyai ruang kerja yang mencukupi
			Saya mempunyai peralatan yang mencukupi untuk menjalankan kerja saya
			Saya mempunyai bantuan sokongan (support service) yang mencukupi dalam menjalankan kerja saya

Jadual 3.1 (Sambungan)

Bahagian	Item	Skala	Soalan
B	Tekanan kerja	Skala Likert	Saya sukar mendapatkan keperluan kelengkapan (supplies) dalam menjalankan kerja saya
C	Kepuasan kerja	Skala likert	Keadaan Pekerjaan Pekerjaan saya sekarang menyeronokkan (fascinating) Pekerjaan saya sekarang adalah rutin/biasa Pekerjaan saya sekarang membosankan Pekerjaan saya sekarang perlu kreatif Pekerjaan saya sekarang dihormati (respected) Pekerjaan saya sekarang mencabar (challenging) Pekerjaan saya sekarang meletihkan Pekerjaan saya sekarang mudah Pekerjaan saya sekarang memuaskan (satisfying) Pekerjaan saya sekarang keadaan yang berpanjangan Gaji Gaji yang diterima sekarang memuaskan (fair) Gaji diterima sekarang memenuhi keperluan asas Gaji yang diterima sekarang memberikan kemewahan Gaji yang diterima sekarang tidak berpatutan Gaji yang diterima sekarang adalah rendah Gaji yang diterima sekarang adalah tinggi

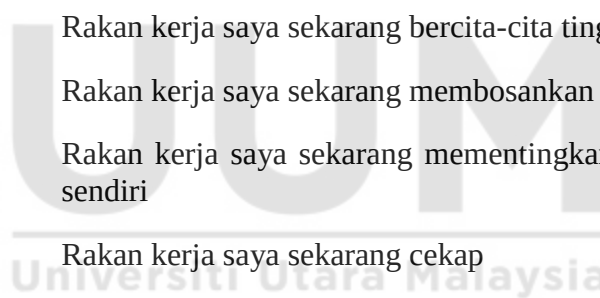


UUM

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.1 (Sambungan)

Bahagian	Item	Skala	Soalan
C	Kepuasan kerja	Skala Likert	Kenaikan Pangkat Terdapat peluang baik untuk kenaikan pangkat Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas Kenaikan pangkat berasaskan prestasi Dasar kenaikan pangkat yang tidak adil Kerap terdapat peluang kenaikan pangkat Rakan Sekerja Rakan kerja saya sekarang suka membantu Rakan kerja saya sekarang suka memberi galakan Rakan kerja saya sekarang bercita-cita tinggi Rakan kerja saya sekarang membosankan Rakan kerja saya sekarang mementingkan diri sendiri Rakan kerja saya sekarang cekap Rakan kerja saya sekarang kurang berusaha Pengetua Pengetua saya sukar memberikan penghargaan Pengetua saya selalu memberi penghargaan Pengetua saya pandai mengambil hati Pengetua saya mengetahui dengan mendalam tentang pekerjaan saya Pengetua saya sentiasa ada bila diperlu Pengetua saya memahami pekerjaan saya Pengetua saya mahir dalam kerjanya Pengetua saya memberi arahan dengan jelas



Jadual 3.1 (Sambungan)

Bahagian	Item	Skala	Soalan
C	Kepuasan kerja	Skala Likert	Pengetua saya mudah bertolak ansur Pengetua saya sedia mendengar idea baru Pengetua saya mudah di dekati Pengetua saya suka memberi galakkan
D	Komitmen Kerja	Skala Likert	Saya sanggup berusaha lebih banyak daripada biasa supaya dapat membantu untuk kejayaan pelajar saya Saya selalu memberitahu kawan-kawan tentang kebaikan bekerja sebagai guru Saya mempunyai sedikit kesetiaan sahaja kepada kerjaya saya Saya akan menerima apa sahaja tugas untuk membolehkan saya terus mendidik pelajar saya Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahawa saya merupakan sebahagian dari kerjaya saya ini Asalkan kerjanya sama, saya tidak berasa berat untuk bekerja sebagai guru Guru ini adalah kerja yang benar-benar menggerakkan diri saya mencapai satu prestasi yang tinggi Jika berlaku sedikit perubahan tentang kedudukan saya, maka saya akan terus meninggalkan kerjaya ini Saya sungguh gembira memilih kerja ini sebagai kerjaya kerja saya berbanding dengan kerjaya lain Tidak banyak faedah yang boleh saya perolehi dengan kerjaya saya ini untuk selamanya



UUM
Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.1 (Sambungan)

Bahagian	Item	Skala	Soalan
D	Tekanan kerja	Skala Likert	Seringkali saya dapati sukar bagi saya bersetuju dengan polisi sekolah ini mengenai perkara penting tentang pekerjaan dan tugas ini Saya sungguh mengambil berat tentang nasib pelajar dan sekolah ini Membuat keputusan untuk bekerja disekolah sebagai guru ini adalah kesilapan bagi diri saya Saya terlalu mementingkan ilmu yang diberikan dan menganggap ini adalah tanggungjawab untuk mendidik anak bangsa

Sumber: Ghana S. D. (2007), *Hubungan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Komitmen* (Master Thesis), Fakulti Pengurusan Perniagaan, UUM.

3.4 POPULASI

Populasi merujuk kepada kumpulan sasaran, objek atau benda yang menarik minat pengkaji untuk menjalankan kajian. Merujuk Polit dan Hungler (1999) populasi sebagai agreggat atau keseluruhan semua objek, subjek atau ahli yang mematuhi satu set spesifikasi.

Responden dalam kajian ini adalah guru-guru sekolah menengah yang di pilih di negeri Perlis. Jumlah guru sekolah menengah di negeri Perlis adalah sebanyak 2,389 orang manakala jumlah sekolah menengah di negeri Perlis sebanyak 30 buah sekolah. (Jabatan Pendidikan Negeri Perlis, 22 Ogos, 2017).

Jadual 3.2

Jumlah Guru dan Jumlah Sekolah di Negeri Perlis

Jumlah Sekolah Menengah Di Negeri Perlis	Jumlah Guru Sekolah Menengah Di Negeri Perlis
30 Buah Sekolah	2389 Orang Guru

3.5 PERSAMPELAN

Menurut Sekaran (2003), sampel adalah subset populasi. Malhotra (2004) menyatakan persampelan adalah satu proses atau teknik memilih sub-kumpulan daripada populasi untuk mengambil bahagian dalam kajian dan juga adalah proses memilih beberapa individu untuk kajian mewakili kumpulan besar yang dipilih (Ogula, 2005).

3.5.1 PERSAMPELAN KELOMPOK

Kajian ini menggunakan kaedah persampelan kelompok. Senarai sekolah diperolehi melalui sumber dari jabatan pendidikan Negeri Perlis (Jabatan Pelajaran Negeri Perlis, 2017) menunjukkan jumlah yang sukar untuk pengkaji membahagikan masa untuk semua sekolah memndangkan masa yang sangat terhad.

Oleh itu, melalui kaedah persampelan secara kelompok, kesemua sekolah di negeri Perlis ini dibahagikan mengikut jenis sekolah. Jenis sekolah yang disenaraikan adalah seperti sekolah harian, sekolah sains, sekolah vokasional dan juga sekolah agama. Hanya satu sekolah dipilih secara rawak melalui setiap jenis sekolah yang tersenarai supaya “ratio” perbandingan yang akan diperolehi sama dan tiada perbezaan jumlah yang diperolehi dan memudahkan analisis data. Jumlah 343 soalan kaji selidik diedarkan kepada semua responden yang dipilih secara rawak mudah.

Jadual 3.3
Saiz Persampelan

Bil	Jenis Sekolah Menengah	Jumlah Guru (N)	N/452 X 100 (%)	% X 343/ 100 (Sampel Saiz)
1	Sekolah Menengah Kebangsaan Syed Alwi (Sekolah Harian)	148	33.00	112
2	Sekolah Menengah (Sains) Tunku Syed Putra (Sekolah Berasrama Penuh)	60	13.00	46
3	Kolej Vokasional Kangar (Sekolah Vokasional)	170	38.00	129
4	Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (P) Kangar (Sekolah Agama)	74	16.00	56
JUMLAH		452	100.00	343

3.6 KAEDAH PENGUMPULAN DATA

Penjelasan dan pengedaran mengenai soalan kaji selidik telah diberikan kepada wakil atau lebih dikenali sebagai pembanci, lantikan secara rasmi untuk mendapat kerjasama daripada responden disamping dapat menjimatkan masa pengkaji untuk menyiapkan kajian ini. Soalan kaji selidik diedarkan bermula dari tarikh 2 November sehingga 17 November 2017. Jumlah 343 soalan kaji selidik telah diedarkan dan 205 set soal selidik sebanyak 60% telah berjaya di kumpulkan kembali.

3.7 TEKNIK MENGANALISIS DATA

Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif. Tujuan utama kajian kuantitatif di gunakan dalam kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungkait antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

Instrumen yang dirancang dan digunakan adalah frekuensi, analisis deskriptif dan analisis inferensi seperti analisis korelasi dan analisis regresi untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah yang bersandar dan pembolehubah bebas, disamping itu juga analisis lain seperti ujian kebolehpercayaan dan juga analisis faktor.

Data yang telah diperolehi telah dicodkan dan dianalisis secara statistik dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 22.0. Menurut Jeol (1996), data analisis merupakan satu kaedah yang menerangkan fakta, kaedah dan penerangan mengenai kajian.

3.8 ANALISIS DESKRIPTIF

Pengagihan kekerapan adalah taburan matematik untuk mengenal pasti bilangan tindak balas yang dikaitkan dengan nilai-nilai yang berbeza dari satu pembolehubah dan menyatakan jumlah ini dalam bentuk nilai peratusan.

Statistik deskriptif digunakan untuk pengiraan skor min dan sisihan piawai bagi setiap dimensi pembolehubah. Puratanya dikira untuk mengukur kepentingan masing-masing. (Sekaran, 2010).

3.9 KEBOLEHPERCAYAAN

Kajian ini menggunakan pekali Alpha Cronbach untuk menilai kebolehpercayaan instrumen. Koefisien Alpha Cronbach lebih dekat kepada 1.0, maka semakin besar konsistensi item dalam skala. Menurut George dan Mallery (2003, ms 231) menyediakan kaedah-kaedah seperti berikut:

Jadual 3.4.
Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Deskripsi Kebolehpercayaan
> .9	Sangat Bagus
> .8	Bagus
> .7	Diterima
> .6	Dipersoalkan
> .5	Lemah
< .5	Tidak diterima

3.10 PENGUKURAN RALAT

Pengukuran ralat diperkenalkan semasa mengumpul dan mengira laporan, angka, dan statistik berasaskan data yang diambil dari jawapan responden. Untuk minimumkan ralat pengukuran, pertama pengkaji menggunakan ujian normal untuk memeriksa pengedaran ujian norma dan kedua, pengkaji menggunakan ujian di luar untuk menghapuskan atau mengubah nilai data yang diperolehi. Kedua-dua ujian ini untuk membolehkan ketepatan data yang diperolehi dan boleh meneruskan ujian yang berikutnya.

3.10.1 Ujian Normaliti dan Heteroskedatik

Ujian statistik (T-test) memerlukan data diedarkan secara normal dan pengkaji harus menilai apakah andaian ini di salahertikan. Hipotesis nol adalah data yang diedarkan secara normal dan hipotesis alternatif ialah data yang tidak diedarkan secara normal. Terdapat banyak jenis normaliti dan ujian heteroskedastik dan penyelidik menggunakan dua jenis analisis iaitu, ujian Shapiro-wilk dan ujian Breusch-Pagan.

3.10.2 Ujian Breusch-Pagan

Dalam statistik ini, ujian Breusch-Pagan, yang dijalankan pada tahun 1979 oleh Trevor Breusch dan Adrian Pagan, digunakan untuk menguji heteroskedastic dalam model regresi linear. Secara bebas dicadangkan dengan beberapa lanjutan oleh nilai R. Dennis Cook dan Sanford Weisberg pada tahun 1983 menguji sama ada varians ralat dari regresi bergantung kepada nilai-nilai pembolehubah bebas. Ujian Breusch-Pagan ini hanyalah ujian dan ianya sah jika menggunakan secara normal. Dalam kajian yang dijalankan, heteroskedasticity adalah persamaan regresi dan menggunakan formula seperti berikut:

$$\hat{u}^2 = \gamma_0 + \gamma_1 x + v.$$

Rajah 3.1

Persamaan Formula Regresi

Ini adalah asas kepada ujian Breusch-Pagan. Pengkaji menggunakan ujian Breusch Pagan untuk mengira daripada ujian chi kuadrat, yang statistik ujian diedarkan dengan nilai $n-2$ dengan k darjah kebebasan. Sekiranya statistik ujian mempunyai nilai p di bawah ambang yang sesuai ialah (mis. $P < 0.05$) maka hipotesis nol homoskedastic ditolak dan heteroskedastic diandaikan.

3.11 ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi bagi pembolehubah digunakan untuk memastikan bagaimana satu pembolehubah mempunyai kaitan antara satu sama lain. Hasil kajian ini menunjukkan sifat, arah, dan signifikan terhadap korelasi kedua-dua pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini.

3.11.1 Korelasi Pearson

Kaedah analisis korelasi Pearson digunakan untuk analisis korelasi dalam kajian ini dan digunakan untuk terdapat kekuatan hubungan antara pembolehubah yang terlibat. Jadual di bawah menunjukkan Guildford mencadangkan tafsiran untuk nilai r .

Jadual 3.5
Penjelasan Korelasi Pearson

Nilai R	Penjelasan
Kurang daripada 0.20	Sedikit - hubungan hampir tidak penting
0.20 – 0.40	Hubungan rendah - positif tetapi tidak penting
0.40 – 0.70	Sederhana - hubungan yang signifikan
0.70 – 0.90	Tinggi - hubungan yang signifikan
0.90 – 1.00	Sangat tinggi - Hubungan yang boleh dipercayai

Sumber :Sprinthall, Richard (2003). Basic Statistical Analysis. Boston: Pearson Education Group, Inc.

Prisma menggunakan pendekatan ini untuk menetapkan tahap yang terpenting, yang mana setiap keputusan cenderung kepada kesimpulan secara statistik yang penting atau tidak ketara secara statistik. Asteris atau objektif untuk menggambarkan tahap nilai kepentingan statistik yang diperolehi.

Jadual 3.6

Peringkat Signifikan Korelasi Pearson

Nilai P	Ulasan	Ringkasan
0.0001 – 0.001	Terlampau penting	***
0.001 – 0.01	Sangat Penting	**
0.01 – 0.05	Penting	*
≥0.05	Tidak Penting	Ns

3.12 ANALISIS REGRASI

Regrasi adalah salah satu teknik untuk meramalkan nilai pembolehubah bersandar dengan satu atau lebih pembolehubah bebas. Terdapat dua jenis analisis regrasi iaitu regrasi Sederhana dan berganda. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan regrasi berganda.

3.12.1 Regrasi Berganda

Regrasi berganda ialah teknik statistik yang boleh digunakan untuk menganalisis hubungan yang mempunyai lebih daripada satu pemboleh ubah bebas. Regrasi berganda dijalankan untuk meramalkan nilai-nilai pembolehubah bergantung yang diberikan dalam satu set pembolehubah penjelasan. Secara teori matematik formula untuk persamaan regresi berganda adalah seperti yang ditunjukkan di bawah:

$$Y_1 = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots$$

Rajah:3.2

Persamaan regrasi berganda

Di mana Y_1 ialah nilai anggaran y (pembolehubah bersandar), b_1, b_2, b_3 , ialah pekali regresi separa, x, x_1, x_2, x_3 , adalah pembolehubah bebas dan b_0 adalah pembezaan regresi. Pekali ini dijana secara automatik selepas menjalankan prosedur regresi berganda dan mendapatkan keputusan untuk analisis itu.

3.12.2 Pekali Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda adalah teknik yang menggunakan statistik untuk mengukur tahap kekuatan dan arah hubungan linear antara dua pembolehubah. Perubahan satu pembolehubah akan meramalkan perubahan pembolehubah yang lain. Nilai R sentiasa positif 1 dan negatif 1. Positif dan negatif dijelaskan ialah korelasi linear positif dan korelasi linear negatif antara pembolehubah. Jadual di bawah menunjukkan butiran tafsiran nilai R .

Jadual 3.7
Tafsiran Nilai R

Pekali Korelasi (R)	Tafsiran
$R = +1$	Hubungan korelasi linear yang sempurna
$0.5 < R < 1$	Hubungan korelasi linear yang kuat
$0 < R < 0.5$	Korelasi linear positif lemah
$R = 0$	Tiada korelasi linear
$-0.5 < R < 0$	Kaitan korelasi linear negatif
$-1 < R < -0.5$	Korelasi linear negatif yang kuat
$R = -1$	Korelasi linear negatif yang sempurna

Sumber: MathBits.com

3.12.3 Pekali Penetapan (R^2)

Ini adalah ukuran statistik untuk menentukan sejauh mana garis regresi yang menggambarkan nilai titik data sebenar. Nilai R^2 adalah peratusan varian dalam pembolehubah bergantung yang dijelaskan oleh variasi pembolehubah bebas. Jika nilai R^2 hampir kepada 1, kebanyakan variasi dalam pembolehubah bergantung dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai R^2 hampir kepada 0, maka model regresi sesuai dengan data yang kurang baik.

3.12.4 R Square yang diselaraskan (adj. R^2)

Ujian adalah untuk menganalisis data dengan tepat seperti yang disebutkan untuk analisis regresi “bivariate”, menyesuaikan nilai R^2 untuk mewakili populasi yang lebih tepat dan padat apabila bilangan pembolehubah bebas yang banyak termasuk dalam persamaan regresi berganda, ia cenderung untuk menghasilkan anggaran lebih tinggi daripada R^2 dalam populasi, dengan itu pelarasan R Square akan menyesuaikan untuk memperoleh nilai. Pelarasan R dipercayai lebih konservatif daripada R^2 yang tidak disesuaikan dan cukup berbeza R^2 yang tidak diselaraskan untuk dilaporkan keputusan analisisnya.

3.13 UJIAN HIPOTESIS

Bahagian ini membincangkan perkembangan hipotesis yang dibentuk. Sejalan dengan pernyataan masalah kajian serta objektif kajian yang dibincangkan dalam bab pertama, perbincangan berikut untuk mendapatkan keputusan hipotesis yang akan diuji dalam kajian ini. Semua hipotesis dinyatakan dalam bentuk alternatif. Untuk memenuhi objektif kajian ini, statistik inferens digunakan untuk membuat kesimpulan dan menguji

kepentingan hipotesis. Berdasarkan objektif yang telah ditetapkan dan pengkaji terdahulu, hipotesis berikutnya dibentuk:

H1 (1): Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan komitmen kerja

H1 (2): Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja

Analisis korelasi Pearson akan digunakan untuk menilai hipotesis yang dibentuk (H1 dan H2). Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linear dan antara dua pembolehubah yang dibentuk. Nilai korelasi memberikan maklumat mengenai sifat dan kekuatan hubungan yang terlibat. Hubungan korelasi antara -1,0 dan 1,0. Nilai korelasi yang lebih dekat kepada satu, semakin kuat hubungan antara kedua-dua pembolehubah. Seterusnya, analisis regresi berganda digunakan untuk menilai semua hipotesis yang dibentuk (H1 dan H2).

Regresi berganda ialah ujian statistik untuk mengukur hubungan antara pembolehubah bersandar (DV) dan satu atau lebih pembolehubah bebas (IV). Ia membolehkan pengkaji mendapatkan persamaan untuk nilai DV dan nilai IV yang dibentuk oleh pengkaji. Varian untuk nilai (R^2) adalah statistik yang boleh digunakan untuk mengukur tahap pembolehubah bersandar dan dapat meramalkan nilai pembolehubah bebas.

3.14 KESIMPULAN

Bab ini menerangkan secara menyeluruh tentang rekabentuk kajian yang dipilih, serta lokasi dan instrumen yang digunakan dalam kajian. Kaedah kajian ini, amat penting bagi memastikan tujuan sebenar analisis dijalankan dapat diterima dan difahami.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 PENGENALAN

Bab ini menjelaskan tentang keseluruhan hasil kajian yang telah di jalankan. Semua data di analisis dengan menggunakan sistem ‘*Statistical Package for the Social Sciences*’ (SPSS) version 22.0. Hasil kajian ini dibahagikan kepada maklumat demografi dengan melihat kekerapan yang diperolehi melalui item yang dipilih, analisis untuk statistik deskriptif dan analisa korelasi pearson untuk melihat hubungkait yang paling rapat serta diikuti dengan analisis regrasi serta analisis lain seperti ujian kebolehpercayaan dan juga analisis faktor.

4.2 TINDAK BALAS TINJAUAN

Sejumlah 343 soalan kaji selidik telah diedarkan kepada responden dan 205 soalan kaji selidik telah dikumpul dan dikembalikan. Walaubagaimanapun, 138 soal selidik tidak dikembalikan.

Jadual 4.1
Hasil Tindak Balas Tinjauan

	Jumlah	Peratusan (%)
Soalan kaji selidik yang diedarkan	343	100
Soalan kaji selidik yang dikumpulkan	205	60
Soalan kaji selidik yang tidak dikumpulkan	138	40

4.3 STATISTIK PENGUMPULAN DATA DESKRIPTIF

4.3.1 Analisis Frekuensi

Hasil yang ditunjukkan daripada demografi jantina adalah seperti yang ditunjukkan ialah 33.2 % (68) responden lelaki dan 66.8 % (137) responden adalah perempuan. Oleh itu, responden kebanyakannya di monopoli oleh jantina perempuan. Kini, guru lelaki semakin berkurangan. Kerjaya guru ini secara umum dan mudahnya diakui bahawa pekerjaan ini amat sesuai dengan perwatakan yang dimiliki oleh seorang wanita iaitu sinonim dengan kelembutan dan kesantunannya. Walaubagaimanapun guru lelaki amatlah diperlukan berikutan perlukan keseimbangan dan secara normalnya lelaki ini selalunya mampu dan boleh menanggung emosi dan tidak begitu sensitif dalam menghadapi tekanan dan juga kemungkinan yang berlaku kelak.

Keputusan untuk analisis umur lingkungan diantara 31 tahun sehingga 40 tahun 36.3 % (74) responden. Diikuti oleh lingkungan umur diantara 41 tahun sehingga 50 tahun iaitu 27.9% (58) responden dan seterusnya di ikuti oleh lingkungan umur diantara 26 tahun sehingga 30 tahun iaitu 20.6 % (42) responden dan akhir sekali lingkungan umur diantara 51 tahun keatas yang menunjukkan sebanyak 15.2% (31) responden. Umur juga memainkan peranan yang penting. Umur masih muda menunjukkan guru-guru akan lebih bersemangat untuk terus memberi komitmen kerja yang tinggi dalam pekerjaan yang dilakukan serta menjalankan tanggungjawab yang diamanahkan dengan baik dan betul. Manakala untuk umur yang hampir bersara menunjukkan jumlah yang paling rendah dalam analisis yang diperolehi.

Tahun perkhidmatan lingkungan diantara 2 hingga 10 tahun. 40.9 % (84) responden. Seterusnya diikuti oleh lingkungan 11 tahun hingga 20 tahun iaitu 29.7 % (61) responden. Lingkungan 21 hingga 30 tahun 24 % (49) responden dan lingkungan

diantara 30 keatas menunjukkan peratusan sebanyak 5.4 % (11) responden. Ini menunjukkan bahawa guru-guru mempunyai pengalaman mengajar disamping dapat menilai sendiri kerjaya yang mereka ceburi seiring dengan tahun perkhidmatan mereka. Pengalaman yang dirasakan setiap guru-guru berbeza mengikut tahun perkhidmatan seseorang guru itu.

Status responden adalah menunjukkan bahawa status kebanyakan guru sekolah di negeri Perlis adalah telah berkahwin 80.5 % (165) responden dan yang masih bujang menunjukkan sebanyak 18.0 % (37) responden manakala kekerapan untuk lain-lain adalah sebanyak 1.5 % (3) responden, item untuk lain-lain merujuk kepada status duda. Komitmen guru untuk status berkahwin semakin bertambah dengan komitmen kerja dan juga komitmen untuk keluarga.

Tahap pendidikan guru-guru sekolah di negeri Perlis adalah peringkat ijazah 89.8 % (184) responden manakala tahap pendidikan lain adalah peringkat sarjana 10.2 % (21) responden. Tahap pendidikan ini sudah termaktub bahawa tahap yang paling minima untuk menjadi seorang guru sekolah menengah adalah di peringkat ijazah.

Analisis berkaitan dengan gaji dan elaun yang diperolehi oleh responden menunjukkan nilai peratusan yang tertinggi adalah dari tangga gaji RM 6001- RM7000 iaitu 38.0 % (77) responden. Seterusnya di ikuti RM 4001 hingga RM 5000 iaitu 23.0 % (47) responden. Lain-lain merujuk kepada tangga gaji yang melebihi RM 7000 sebanyak 18% (37) responden. Gaji RM 5001 – RM 6000 menunjukkan peratusan sebanyak 11% (23) responden dan RM 3001 - RM 4000 sebanyak 10% (21) responden.

Bilangan tanggungan responden menunjukkan peratusan tertinggi adalah lingkungan 2-3 orang 35.60% (73) responden, di ikuti oleh 0-1 orang 34.14 % (70)

responden, seterusnya bilangan 4-5 orang 25.36 % (52) responden dan akhir sekali bilangan 6 orang peratusan menunjukkan sebanyak 4.9 % (10) responden.

Keputusan analisis mengajar tingkatan 3 iaitu 27.3% (56) responden, tingkatan 5 menunjukkan peratusan sebanyak 30.7 % (59) responden dan tingkatan 6 menunjukkan peratusan sebanyak 9.8% (20) responden. Lain-lain merujuk kepada item mengajar tingkatan 1, 2, & 4, selain itu, skm tahap 1 sehingga skm tahap 4 dan juga tahap diploma yang diajar di sekolah jenis vokasional manakala PPKI (Program Pendidikan Khas Integrasi) peratusan menunjukkan sebanyak 32.2% (66) responden.

Jadual 4.2

Analisis Frekuensi

Bil	Pembolehubah	Item	Frekuensi	Peratus %
1	Jantina	Lelaki	68	33.2
		Perempuan	137	66.8
2	Umur	26-30 tahun	42	20.50
		31-40 tahun	74	36.09
		41-50 tahun	58	28.29
		51 tahun keatas	31	15.12
3	Tahun perkhidmatann	2-10 tahun	84	40.9
		11-20 tahun	61	29.7
		21-30 tahun	49	24.0
		30 tahun keatas	11	5.4
4	Status	Bujang	37	18.0
		Berkahwin	165	80.5
		Lain-lain	3	1.5
5	Tahap pendidikan	PHD	0	0
		Sarjana	21	10.2
		Ijazah	184	89.8
		Diploma	0	0
6	Gaji dan elaun	RM 3001 - RM 4000	21	10.0
		RM 4001 - RM 5000	47	23.0
		RM 5001 – RM 6000	23	11.0
		RM 6001 – RM 7000	77	38.0
		RM 7000 keatas	37	18.0

Jadual 4.2 (Sambungan)

Bil	Pembolehubah	Item	Frekuensi	Peratus %
7	Bilangan tanggungan	0-1 orang	70	34.14
		2-3 orang	73	35.60
		4-5 orang	52	25.36
		6 orang	10	4.9
8	Mengajar tingkatan	Tingkatan 6	20	9.8
		Tingkatan 5	59	30.7
		Tingkatan 3	56	27.3
		Lain-lain	66	32.2

4.3.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah untuk meringkaskan koleksi pengumpulan data. Ini membolehkan pengukuran pusat (min) dan penyebaran (sisihan piawai). Melalui hasil yang diperolehi, Dalam analisis ini, nilai min digunakan untuk mengukur kecenderungan memusat dengan membahagikan keseluruhan nilai dengan bilangan item dalam set data.

Manakala sisihan piawai digunakan untuk mengukur penyebaran nilai yang diberikan punca kuasa varian. Melalui analisis ini, pengkaji boleh mengenalpasti persepsi responden terhadap pembolehubah yang di kaji.

4.3.3 Analisis untuk Item Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja

Bagi item tekanan kerja, purata skor adalah 22.35 dengan sisihan piawai sebanyak ± 3.698 di mana ia menunjukkan tahap tekanan kerja yang dialami oleh para guru. Manakala bagi item kepuasan kerja pula, purata skor adalah 147.31 dengan sisihan piawai sebanyak ± 9.189 di mana ia menunjukkan untuk item kepuasan kerja guru. Manakala bagi item yang terakhir pula iaitu komitmen kerja, purata skor adalah 46.37 dengan sisihan piawai sebanyak ± 3.673 .

Dalam analisis ini, ketiga-tiga jadual telah menunjukkan keputusan nilai Sisihan Piawai bagi setiap pembolehubah adalah melebihi 0.50. rujuk jadual 4.3 keputusan analisis untuk statistik deskriptif.

Jadual 4.3
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan piawai
Jumlah Skor untuk Item Tekanan	205	14	32	22.35	3.698
Jumlah Skor untuk Item Kepuasan	205	116	175	147.31	9.189
Jumlah Skor untuk Item Komitmen	205	36	57	46.37	3.673
Valid N (listwise)	205				

4.4 UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN

Untuk melakukan analisis kebolehpercayaan Ujian alpha Cronbach dilakukan, ujian ini membawa kepada penilaian bagaimana kuat atau lemah kebolehpercayaan dalaman ujian yang dilakukan.

Jadual 4.4
Ringkasan Pemprosesan Kes

Kes	N	%
Sah	205	100.0
Dikecualikan	0	0.0
Jumlah	205	100.0

Jadual 4.5
Statistik Kebolehpercayaan

Cronbach's Alpha	N Item
.830	63

Keluaran pertama, jadual 4.4 nilai N atau bilangan data yang sah adalah 250 unit, manakala data yang hilang adalah sifar. Ini bermakna semua data diproses dengan sebaiknya.

Keluaran kedua dari jadual 4.5 nilai yang diperoleh daripada Alpha Cronbach ialah dari $0.830 > 0.800$, berasaskan pengambilan keputusan dalam ujian kebolehpercayaan dapat disimpulkan bahawa instrumen penelitian ini boleh dipercayai, iaitu merupakan instrument soal selidik yang dapat ditentukan. Berdasarkan keputusan soal selidik yang telah terbukti kesahihan dan kepercayaannya, keputusan soal selidik adalah boleh diterima dan dipercayai.

4.5 PENGUKURAN RALAT

4.5.1 Ujian Heteroskedastic

Sebelum ujian untuk menilai hasil hubungkait antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas, pengkaji perlu melihat samaada data ini bebas daripada kewujudan heteroskedastic yang boleh menunjukkan bahawa hasil dapatan mempunyai kekurangan ataupun tidak. Contohnya, responden tidak faham soalan kaji selidik yang diberikan dan sesetengah responden hanya menjawab soalan kaji selidik tanpa membaca soalan terlebih dahulu.

Jadual 4.6
Ujian Breusch-Pagan

Ujian	LM	Sig
Bp	47.933	0.140
Koenker	30.679	0.236

Ujian normal yang menggunakan Breusch-Pagan, daripada jadual di atas, hanya menunjukkan nilai yang signifikan pada 0.140. Untuk menolak hipotesis nol, nilai signifikan mestilah kurang daripada 0.05, maka dengan itu gagal menolak hipotesis nol. Ini menunjukkan bahawa heteroskedastic tidak dibentangkan dan data diedarkan secara normal sebagai ujian berbaki. Tetapi ujian Breusch-Pagan merupakan sampel data yang besar dan menganggap baki selebihnya itu diedarkan secara normal, maka pengkaji menggunakan ujian shapiro-wilk untuk memerhati lebih banyak untuk heteroskedastic yang dibentangkan.

Jadual 4.7
Ujian Shapiro-wilk

	Ujian Normal					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	df	Sig.
Tekanan Kerja	.096	205	.990	.984	205	.207
Kepuasan Kerja	.120	205	.152	.978	205	.228
Faktor 1						
Kepuasan Kerja	.118	205	.268	.970	205	.203
Faktor 2						
Kepuasan Kerja	.155	205	.444	.899	205	.161
Faktor 3						
Kepuasan Kerja	.186	205	.353	.913	205	.135
Faktor 4						
Kepuasan Kerja	.144	205	.364	.953	205	.300
Faktor 5						

Untuk dataset yang kecil daripada 2000 unsur, pengkaji menggunakan ujian Shapiro-Wilk, jika tidak, ujian lain seperti Kolmogorov-Smirnov digunakan. Dalam kajian ini, disebabkan kita hanya mempunyai 63 unsur, maka ujian Shapiro-Wilk digunakan. Merujuk kepada jadual di atas, nilai p untuk kesemua pembolehubah saling bergantung. Pengkaji boleh menolak hipotesis yang alternatif dan menyimpulkan bahawa data itu berasal dari taburan normal.

4.6 ANALISIS KORELASI PEARSON

Bagi melihat korelasi di antara pasangan tekanan kerja dan komitmen kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja, analisis korelasi Pearson telah dipilih. Untuk mengukur tahap hubungan antara dua pembolehubah dalam kajian ini, korelasi Pearson adalah kaedah terbaik untuk melihat hubungkait.

Jadual 4.8
Analisis Korelasi Pearson

	Dv1	Iv1	Iv 1 Faktor 1	Iv 1 Faktor 2	Iv 1 Faktor 3	Iv 1 Faktor 4	Iv 1 Faktor 5
Dv Komitmen	1	.320**	.080	.057	.023	.303**	-.074
Iv 1		1	-.100	-.152*	-.035	.189**	-.181**
Iv 2 Faktor 1			1	.281**	.330**	.118	.299**
Iv 2 Faktor 2				1	.220**	.282**	.128
Iv 2 Faktor 3					1	.273**	.156*
Iv 2 Faktor 4						1	.169*
Iv 2 Faktor 5							1

** . Korelasi adalah signifikan pada peringkat 0.01 (2-hujung).

* . Korelasi adalah signifikan pada peringkat 0.05 (2-hujung).

Jadual 4.8 menunjukkan nilai signifikan dan hubungan yang positif diantara komitmen kerja dan tekanan kerja dan juga kepuasan kerja dari segi hubungan rakan di tempat kerja nilai $r = .320$ dan $r = .303$, $p < .05$ dengan keyakinan pada peringkat 99 peratus. Hubungan ini menunjukkan kekuatan dan ketinggian nilainya iaitu diantara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas.

Pembolehubah pertama iaitu tekanan kerja menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai $r = .320$ $p < 0.05$. Pembolehubah bebas seterusnya yang menunjukkan hubungan yang kuat ialah, kepuasan kerja dari segi pangkat dan kepuasan kerja dari segi gaji mempunyai hubungkait paling tinggi jika dibandingkan dengan pembolehubah bebas yang lain. Ini menunjukkan nilai $r = .330$, $p < 0.05$ ialah keyakinan pada peringkat 99 peratus.

Ini menunjukkan, apabila pangkat pekerja semakin meningkat, gajinya turut meningkat. Hubungan ini memberikan kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan faktor gaji memberi impak yang besar dalam komitmen kerjaya guru, mereka akan lebih bersemangat jika diberi penghargaan dari segi gaji serta bayaran upah dan juga ganjaran pangkat juga memainkan peranan penting untuk meningkatkan komitmen mereka dalam kerjaya.

Manakala untuk hubungan yang negatif diantara pembolehubah bebas tekanan kerja dengan kepuasan kerja dari segi gaji dan tingkah laku pengetua. Jadual di atas menunjukkan nilai $r = -.152$, $r = -.181$, $p < 0.05$ ialah keyakinan pada peringkat 95 peratus dan 99 peratus. Ini boleh dilihat, apabila tekanan kerja semakin meningkat, kepuasan pekerja terhadap gaji dan toleransi pada tingkah laku pengetua menurun. Ini mungkin boleh dikaitkan dengan terlalu banyak bebanan masalah yang terpaksa ditanggung oleh

pihak atasan menyebabkan mereka menjadi kurang bersemangat untuk meningkatkan komitmen kerja mereka.

4.7 ANALISIS REGRASI PELBAGAI

Analisis regresi di jalankan untuk menganalisis pembolehubah bebas samada ia mempunyai hubungan yang kuat atau lemah. Analisis regresi ini merupakan pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas. Hubungan antara setiap pembolehubah adalah linear dengan kedua-dua pembolehubah sekurang-kurangnya pada skala selang (interval).

Jadual 4.9
Keputusan Regresi

Pembolehubah bebas (IV)	Pembolehubah bersandar (DV)						
	R Square	F	Df	Beta	Std. Error	t	Sig.
Tekanan Kerja	.174	6.956	6	.282	.034	4.157	.000
Kepuasan Kerja (keadaan pekerjaan)	.		198	.097	.066	1.332	.018
Kepuasan Kerja (Gaji)				.017	.050	.244	.081
Kepuasan Kerja (Pangkat)				.072	.041	1.013	.031
Kepuasan Kerja (Rakan)				.253	.061	3.451	.001
Kepuasan Kerja (Sikap Pengetua)				.000	.044	.004	.010

Note: * Sig. $p < .05$

Merujuk kepada jadual 4.9 tekanan kerja dan kepuasan kerja mempunyai signifikan dan mempunyai hubungan positif dengan pembolehubah bersandar (komitmen kerja) dimana ianya menunjukkan nilai Beta = 0.282, 0.097, 0.017, 0.073, 0.253 dan

0.000, $t = 4.157, 1.332, 0.244, 1.013, 3.451$ dan 0.004 , $p = 0.000, 0.018, 0.081, 0.031, 0.001$ dan $0.010 < .05$.

Komitmen kerja meningkat apabila tekanan kerja dan kepuasan kerja meningkat. Oleh yang demikian, kedua-duanya tekanan kerja dan kepuasan kerja dikenalpasti sebagai peramal untuk komitmen kerja. Secara keseluruhannya, model ini sesuai pada 17.40% dengan $R^2 = 0.174$, $F(6,198) = 6.956$, $p < .05$. Tekanan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungkait yang rapat kepada komitmen kerja.

4.8 RINGKASAN HASIL KEPUTUSAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil analisis yang dijalankan menunjukkan wujudnya hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar di kalangan guru. Dalam kajian ini, sebanyak 2 hipotesis telah dibentuk.

Keputusannya menunjukkan bahawa hipotesis pertama iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan komitmen kerja diterima manakala hipotesis kedua juga hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Jadual 4.10

Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keputusan
H1	Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan komitmen	Diterima
H2	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen	Diterima

4.9 KESIMPULAN

Bab ini meliputi hasil analisis kajian yang telah dijalankan. Selain itu, perbincangan secara terperinci berdasarkan objektif penyelidikan, implikasi, cadangan untuk kajian masa depan, batasan kajian dan kesimpulan dibincangkan dalam bab seterusnya.



BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 PENGENALAN

Dalam bahagian akhir ini, penerangan lebih tertumpu kepada hasil perbincangan melalui hasil dapatan kajian, cadangan dan kesimpulan kajian supaya dapat menilai samaada objektif tercapai ataupun tidak. Ia dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu bahagian pertama yang merangkumi ulasan keseluruhan bagi dapatan kajian yang telah dibincangkan dalam bab sebelumnya tetapi perlu di tekankan semula dalam bab ini untuk tujuan perbincangan akan datang. Bahagian kedua ialah cadangan untuk kajian pada masa hadapan dan bahagian ketiga ialah kesimpulan hasil perbincangan dan cadangan

5.2 PERBINCANGAN

Perbincangan dan hasil dapatan kajian dilakukan dengan asas sokongan daripada penemuan dan keputusan kajian ini. Dengan itu, cadangan pernyataan dan penemuan yang diberi fokus oleh penengkaji didalam ulasan kajian. Berdasarkan objektif kajian ini adalah mengenalpasti hubungan di antara tekanan kerja dengan komitmen kerja dan objektif kedua mengkaji hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Rumusan objektif untuk kajian ini menunjukkan kedua-dua objektif menunjukkan hubungan yang signifikan. Perbincangan berkaitan dengan kajian ini adalah seperti berikut:

5.2.1 Demografi

Merujuk kepada demografi, beberapa item telah dikaji seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan, status, tahap akademik, gaji, bilangan tanggungan dan mengajar pelajar sekolah menengah. Hasil kajian menunjukkan bahawa responden yang memberi maklum balas dan menanda soalan kajian hanyalah seramai 205 orang sahaja dan selebihnya tidak dikembalikan sebanyak 138.

Majoriti guru yang memberi maklum balas adalah perempuan 66.8% manakala lelaki adalah 33.2%, secara logiknya zaman sekarang perempuan memonopolikan kerjaya sebagai guru. Kerjaya guru ini secara umum dan mudahnya diakui bahawa pekerjaan ini amat sesuai dengan perwatakan yang dimiliki oleh seorang wanita iaitu sinonim dengan kelembutan dan kesantunannya.

Umur responden yang terlibat adalah lingkungan diantara 31 hingga 40 tahun iaitu golongan pertengahan sebanyak 36.09 %, ini menunjukkan guru-guru yang mengajar disekolah yang terpilih mempunyai pengalaman dan mengetahui selok belok tentang pendidikan. Umur juga memainkan peranan penting untuk perhubungan diantara tekanan kerja dan juga kepuasan kerja. Ini dapat ditunjukkan melalui lingkungan umur ini sedikit sebanyak merasai tekanan kerja yang dihadapi dan juga kepuasan kerja yang dirasai. Semua individu yang bergelar guru akan merasai dan melalui tekanan kerja dan kepuasan kerja dan cuma bezanya cara mereka mengatasinya. Manakala peratusan yang terendah melalui demografi umur ini adalah lingkungan umur 51 tahun keatas sebanyak 15.12%. ini menunjukkan bahawa lingkungan umur sebegini sudah melalui pelbagai suka dan duka didalam kerjaya ini. Mereka ini lebih berfikiran matang dan mungkin sudah tidak mempunyai banyak tenaga serta sudah mencapai hampir umur untuk bersara.

Tempoh perkhidmatan yang menunjukkan paling ramai adalah sekitar 2- 10 tahun sebanyak 40.9%. Ini menunjukkan bahawa guru-guru mempunyai pengalaman mengajar dan merasai pengalaman disamping dapat menilai sendiri kerjaya yang mereka ceburi seiring dengan umur. Peratusan yang paling rendah menunjukkan bahawa tahun perkhidmatan lingkungan 30 tahun keatas sebanyak 5.4%. Ini menunjukkan bahawa sekitar tahun perkhidmatan ini, menunjukkan bahawa perkhidmatan mereka sudah mencapai tahap maksimum dan mereka sudah bersedia untuk menamatkan kerjaya dengan bersara, justeru itu mereka tidak lagi membebankan fikiran dengan memikirkan masalah tekanan kerja dan juga kepuasan kerja yang ingin mereka miliki berikutan perjalanan kerjaya mereka sudah melebihi hampir 30 tahun.

Status berkahwin paling ramai dikalangan guru-guru sebanyak 80.5% 165 responden. Ini menunjukkan bahawa apabila status berkahwin sedikit sebanyak komitmen kerja akan bertambah berikutan dengan kerjaya dan juga keluarga, hubungkait yang sering dilihat adalah melalui apabila urusan komitmen kerja semakin bertambah maka ini akan mengganggu kepada urusan rumahtangga berikutan dengan masa yang sangat terhad yang tidak mampu dibahagikan secara adil. Manakala peratusan untuk status bujang sebanyak 18.0% 37 responden. Status mungkin tidaklah seberat status berkahwin berikutan bujang hanya untuk menguruskan diri sendiri manakala berkahwin pengorbanan masa sangatlah penting disamping tanggungjawab yang bertambah, keluarga dan juga pelajar.

Tahap pendidikan guru ialah tahap pendidikan ijazah berikutan ijazah merupakan syarat utama ditetapkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia untuk mengajar disekolah menengah dan menunjukkan sebanyak 89.8% peratusan yang tertinggi manakala

peringkat sarjana pula adalah sebanyak 10.2% untuk golongan guru yang inginkan pengetahuan dan gred jawatan yang lebih tinggi supaya mereka boleh mendapatkan tahap kepuasan kerja ditahap yang mereka inginkan. Dengan ini, semakin tinggi tahap pendidikan seseorang guru itu, maka makin tinggi jugalah tahap tekanan mereka untuk mendidik anak bangsa menjadi anak bangsa yang berguna untuk masa hadapan.

Tahap gaji yang menjadi kekerapan bagi guru-guru di sekolah negeri Perlis adalah sebanyak lingkungan gaji RM6001 – RM7000 peratusan adalah 38.0%. Berkemungkinan apabila tangga gaji ini tidak mencukupi dan menjadi bebanan hidup semakin tinggi bagi sesetengah guru adalah disebabkan tanggungan yang ramai atau bebanan hutang walaupun mereka menguruskan kewangan keluarga dengan baik. Disamping itu, disebabkan oleh tekanan yang dihadapi ini mereka berusaha untuk memperoleh kepuasan kerja yang mereka inginkan. Peratusan yang terendah bagi gred gaji RM3001-RM4000 10.0%. Bilangan ini merupakan gred gaji yang diterima oleh guru yang baru memulakan kerjaya mereka.

Bilangan tanggungan rata-rata menunjukkan sekitar 23 orang sebanyak 35.60%, peratusan ini menunjukkan tertinggi berikutan tanggungan anak adalah kewajipan seorang individu terutamanya ketua keluarga, mungkin menjadi beban apabila anak sudah menjangkau usia layak untuk bersekolah dan perbelanjaan menjadi semakin tinggi. Sementara tanggungan yang ramai dan menunjukkan peratusan yang terendah adalah sebanyak 4.9% .

Guru-guru mengajar pelajar yang akan menghadapi peperiksaan penting SPM iaitu 30.7%, menunjukkan peratusan yang tinggi kerana SPM merupakan tahun peperiksaan yang terpenting untuk pelajar dan guru-guru wajib memberi sepenuhnya

pemerhatian kepada pelajar dan membimbing sehingga akhir peperiksaan, ini membuatkan mereka tertekan dan terbeban jika mereka tidak mampu untuk menguruskannya dengan sebaiknya. Mereka seharusnya memberikan sepenuhnya komitmen terhadap kerjaya mereka berikutan jika mereka memberi sepenuhnya komitmen dan seikhlasnya berjuang membantu pelajar hasilnya mereka akan melihat kejayaan pelajar dan seterusnya bangga dengan pencapaian berikutan hasil yang diperolehi adalah positif manakala jika sebaliknya ini akan membuatkan guru semakin tertekan.

Peratusan yang terendah adalah pelajar tingkatan enam STPM 9.8%. Disini menunjukkan bahawa lain-lain merujuk kepada mengajar tingkatan 1,2 dan 4 serta PPKI(Program Pendidikan Khas Integrasi) disamping itu juga sekolah vokasional menunjukkan bahawa cara pembelajaran mereka merujuk kepada tahap SKM 1- 4 dan juga diploma.

5.2.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menghuraikan ciri-ciri pembolehubah yang terlibat.

Bagi item yang dipilih dan ditetapkan tekanan kerja, purata skor adalah 22.35 dengan sisihan piawai sebanyak ± 3.698 di mana ia menunjukkan satu tahap tekanan kerja yang dialami oleh para guru sekolah yang terpilih berada di paras yang tinggi dengan peratusan yang telah diperolehi. Manakala bagi item kepuasan kerja pula, purata skor adalah 147.31 dengan sisihan piawai sebanyak ± 9.189 di mana ia menunjukkan kepuasan kerja guru berada di paras yang tertinggi berbanding dengan item tekanan kerja dan juga komitmen kerja. Bagi item yang terakhir pula iaitu komitmen kerja, purata skor

adalah 46.37 dengan sisihan piawai sebanyak ± 3.673 , menandakan komitmen kerja guru berada di paras yang tinggi selepas kepuasan kerja.

Bagi item untuk tekanan kerja minimum terhadap jumlah adalah 14 manakala maksimum adalah 32. Item kepuasan kerja pula menunjukkan bahawa minimum sebanyak 116 dan juga maksimum sebanyak 174 dan akhir sekali komitmen kerja menunjukkan jumlah minimum 36 manakala maksimum sebanyak 57. Analisis deskriptif ini menunjukkan item kepuasan kerja merupakan item yang tertinggi statistiknya diikuti oleh komitmen kerja dan juga seterusnya tekanan kerja.

Ini menunjukkan nilai purata yang digunakan untuk mewakili set yang telah ditentukan melalui hasil dapatan kajian dan terbukti menunjukkan kepuasan kerja merupakan pengukur dan faktor penyumbang untuk kecenderungan pusat yang mewakili data yang diperolehi.

5.2.3 Korelasi Pearson

Melalui kajian yang telah dilakukan untuk menentukan hubungan signifikasi ini adalah menerusi ujian korelasi pearson. Pekali korelasi pearson ini membantu untuk mendapatkan keputusan kajian melalui hubungkait antara pembolehubah yang digunakan. Ujian korelasi Pearson nilai R digunakan untuk mengenal pasti perhubungan antara dua pembolehubahyang dibentuk dengan terdapat satu Dv dan juga dua Iv.

5.2.3.1 Tekanan Kerja Vs Komitmen Kerja

Nilai Pearson menunjukkan nilai yang signifikan pada tahap $r = .330$, $p < 0.05$ (ditanda dengan dua bintang). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara dua pemboleh ubah ini, tekanan kerja dan komitmen kerja.

Analisis ini menunjukkan tekanan kerja dan komitmen kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dan memberi kesan kepada komitmen kerjaya guru. Apabila guru menghadapi sesuatu tekanan kerja dan tidak berpuas hati maka, tahap komitmen kerja mereka akan menurun berikutan guru tidak dapat memberi fokus sepenuhnya dalam kerjaya mereka. Hasil dapatan kajian ini juga menyokong kepada definisi Abdul Malik (2000), iaitu seseorang yang memikul beban tugas yang sukar, tidak menyiapkan tugas, tekanan daripada majikan atau orang atasan akan mengakibatkan individu akan mengalami tekanan di dalam pekerjaan mereka. Hal ini mampu menjejaskan psikologi individu seperti menjadi agresif serta cepat marah, hilang keyakinan dan daya tumpuan, dan fikiran menjadi berstruktur ringkasnya emosi mereka akan terganggu. Guru ini akan mencapai tahap motivasi yang rendah serta tidak bersemangat dalam melakukan dan melaksanakan tanggungjawab dengan sepenuhnya.

Menurut hasil dapatan kajian, kesan tekanan terhadap kerjaya guru ini adalah berbeza mengikut cara pengawalan individu terhadap permasalahan dan tekanan dihadapi. Oleh itu, guru seharusnya mengambilnya dari sudut positif. Maka tekanan kerja yang dihadapi akan memberikan motivasi yang tinggi terhadap individu dan membantu untuk meningkatkan komitmen yang tinggi dalam kerjaya mereka. Akan tetapi, jika tekanan kerja diambil dari sudut yang negatif, maka kesan yang berlaku terhadap tekanan

kerja yang dihadapi akan mengganggu seperti kemerosotan prestasi dalam kerjaya, keinginan untuk bunuh diri dan berlakunya masalah mental.

5.2.3.2 Kepuasan Kerja Vs Komitmen Kerja

Nilai Pearson menunjukkan nilai yang signifikan pada tahap $r = .303$, $p < .05$ (ditanda dengan dua bintang). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara dua pemboleh ubah ini, kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Analisis ini menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen kerja mempunyai hubungan signifikan dan dapat membantu untuk guru-guru memberi fokus yang sepenuhnya terhadap kerjaya masing-masing. Pembolehubah bebas menunjukkan hubungan yang kuat ialah, kepuasan kerja dari segi pangkat dan kepuasan kerja dari segi gaji mempunyai hubungkait paling tinggi jika dibandingkan dengan pembolehubah bebas yang lain. Dapatan kajian nilai $r = .330$, $p < 0.05$. Ini menunjukkan pangkat semakin meningkat, gajinya turut meningkat. Hubungan ini memberikan kepuasan pekerja terhadap guru-guru.

Hasil kajian ini menyokong kepada kajian lepas oleh Sojuyigbe, Olaoye dan Adeyemi (2013) menyatakan bahawa gaji adalah salah satu faktor yang paling penting untuk menerangkan elemen untuk prestasi dan kepuasan kerja. Sokongan lain menerusi kajian (Frye, 2004) juga menyatakan bahawa hubungan yang positif diantara gaji dan komitmen, kerana gaji memainkan peranan yang penting untuk mengekalkan tenaga kerja pakar dan tenaga kerja normal yang dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik yang dapat menyumbangkan sesuatu yang berhasil kepada negara. Apabila guru diberi gaji yang setimpal dengan kepenatan dan kesusahan yang di alami oleh mereka kini maka, mereka akan lebih semangat untuk memberi perkhidmatan yang tinggi dan memberi

fokus yang sepenuhnya terhadap tanggungjawab yang di amanahkan. Guru-guru dapat memberikan komitmen yang tinggi dalam membantu anak didik mereka terus berjaya dan maju seiring dengan perkembangan transformasi pendidikan negara.

Manakala melalui hubungan yang negatif diantara pembolehubah bebas kepuasan kerja dari segi gaji dan tingkah laku pengetua. Kedua-dua pembolehubah di dalam jadual menunjukkan nilai $r = -.152$, $r = -.181$, $p < 0.05$ keyakinan pada peringkat 95 peratus dan 99 peratus tidak mempunyai nilai yang signifikan melalui kedua-dua pembolehubah ini. Ia dilihat, apabila tekanan kerja yang semakin meningkat, kepuasan pekerja terhadap gaji dan toleransi pada tingkah laku pengetua akan menurun. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan sokongan kepada kajian melalui Sajuyigbe, Olaoye dan Adeyemi, (2013) yang menyatakan pengiktirafan dan pencapaian penyelia membawa ke arah kepuasan kerja dan prestasi iaitu dengan erti kata lain komitmen. Menerusi hasil kajian dan sokongan yang diberikan menunjukkan bahawa tingkah laku pengetua juga memainkan peranan penting dalam membantu untuk meningkatkan komitmen didalam pengajaran dan pembelajaran. Apabila tekanan kerja yang semakin dibebani maka sikap dan tingkah laku pengetua akan menurun. Berikutan terbukti bahawa pengetua mempunyai kerja yang seiring dengan tahap yang disandang seperti urusan pentadbiran, mesyuarat bersama kementerian dan juga guru-guru.

Jika prestasi pelajar menurun maka pengetua merupakan individu yang perlu menerangkan bagaimana perkara ini boleh terjadi. maka secara ringkasnya pengetua perlu berusaha untuk memotivasikan guru-guru untuk membantu meningkatkan peratusan kejayaan sekolah dan pelajar. Hakikat yang perlu diterima bahawa guru-guru serta

pengetua harus meningkatkan komitmen mereka demi mendidik anak bangsa dan dapat melahirkan pelajar yang cemerlang gemilang dan terbilang.

5.3 BATASAN KAJIAN

Dalam menjalankan kajian ini selama hampir dua semester, semestinya pelbagai cabaran dan dugaan yang dihadapi, disamping masalah dalaman dan luaran yang mengganggu kelancaran perjalanan kajian ini. Antara masalah yang dihadapi semasa menjalankan kajian ini ialah komitmen kerja dan kerjasama daripada pihak Jabatan Pelajaran Negeri Perlis dan juga guru-guru yang dilantik untuk menjadi responden untuk kajian soal selidik ini. Seterusnya batasan kajian hanya memfokuskan guru-guru di sekolah menengah di negeri Perlis dan memilih sekolah dalam lingkungan kecil sahaja. Kajian ini mungkin boleh diperbesarkan skopnya dengan melibatkan lebih banyak sekolah.

Masalah yang timbul apabila responden memberikan jawapan bukan ikhlas dari hati dan menjawab dengan sewenangnyanya-wenangnyanya. Contohnya mereka tidak membaca dan meneliti soalan dengan betul dan baik, maka pengkaji tidak akan mendapat jawapan yang tepat dan sukar untuk membuat kesimpulan dan sukar untuk mencapai objektif yang ditetapkan.

Selain dari itu, pengkaji hanya memperoleh kembali soalan kajian berjumlah 205 daripada jumlah sebenar iaitu 343 soalan kajian yang diedarkan. Ini disebabkan oleh tidak mendapat kerjasama sepenuhnya daripada guru-guru. Selain itu juga masalah kekangan masa berikutan semasa soalan kaji selidik diedarkan kebanyakan guru tiada disekolah berikutan menjadi pengawas pemeriksaan di sekolah lain dengan menjaga bilik

untuk peperiksaan Pentaksiran Tingkatan Tiga (PT3), ujian bulanan dan peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia serta Sijil Pelajaran Tinggi Malaysia. Oleh sebab itu, pengkaji tidak dapat kerjasama sepenuhnya daripada pihak guru-guru. Guru-guru sibuk dengan tugas masing-masing dengan waktu yang semakin hampir dengan musim cuti sekolah maka guru-guru terpaksa memberi tumpuan untuk menyelesaikan tugas mereka terlebih dahulu .

Antara masalah lain adalah pihak Jabatan Pelajaran pula sukar untuk membantu pengkaji dalam menyediakan surat kebenaran dan membekalkan maklumat yang diperlukan oleh pengkaji. Oleh itu, kajian ini terbatas dan tidak meluas. Berikutan prosedur untuk menggunakan guru-guru sebagai responden perlulah mendapatkan keizinan daripada pihak Jabatan Pendidikan Negeri terlebih dahulu.

5.4 CADANGAN KAJIAN MASA HADAPAN

Secara keseluruhanya kajian ini mencapai objektif yang telah dibentuk oleh pengkaji, namun begitu masih terdapat ruang yang perlu diperbaiki dan diberikan lebih perhatian. Walaubagaimanapun pihak pengurusan perlulah sentiasa menyusun strategi dengan lebih padat dan kukuh supaya mewujudkan persekitaran yang mampu memberi kepuasan kerja guru yang sangat memuaskan disamping dapat mengelakkan tekanan kerja serta dapat memberi komitmen kerja yang lebih tinggi agar dapat mencapai dan membantu untuk melahirkan generasi baru yang cemerlang, gemilang dan terbilang. Disamping dapat menaikkan ranking kejayaan untuk sekolah masing-masing.

Untuk kajian yang akan datang pengkaji mencadangkan tajuk kajian seterusnya ialah mengenalpasti faktor yang mempengaruhi untuk memilih kerjaya perguruan ini,

disamping hubungan dalaman antara guru dengan pihak pentadbiran atau pun hubungan sesama guru, ini kerana hubungan antara guru dan guru yang lain memainkan peranan penting supaya tidak berlakunya tekanan kerja dan mereka akan mencapai keseronokan yang tinggi. Hubungan dengan pengetua dan juga pihak pengurusan pentadbiran.

Selain itu, pengkaji yang akan datang juga boleh menekankan kajian ke atas kesan tekanan kerja yang akan dihadapi oleh guru-guru sekiranya masalah ini dipandang remeh dan tiada tindakan yang selanjutnya oleh pihak atasan seperti pihak pentadbir sekolah dan sebagainya serta mengkaji lebih mendalam tentang perasaan sebagai guru berikutan hasil yang diperolehi melalui kajian semasa ini menunjukkan bahawa tekanan kerja merupakan elemen yang sangat memberi kaitan terhadap komitmen kerjaya sebagai guru. Pihak atasan dan juga pengetua seharusnya lebih peka dan berusaha meningkatkan mutu setiap guru-guru dan menunjukkan tahap terbaik agar komitmen kerja yang diberikan oleh pengetua mampu untuk memotivasikan guru-guru lain agar mencontohinya.

5.5 KESIMPULAN

Pengorbanan dan komitmen yang tinggi harus diberi jika memilih untuk menceburi bidang kerjaya perguruan.

Hasil kajian yang telah dijalankan menunjukkan bahawa tekanan kerja yang dihadapi oleh guru-guru berada di tahap tinggi dan masih lagi boleh dibendung jika betul perlaksanaanya. Walaubagaimanapun, masih perlu diambil berat supaya tidak menular jika tidak dibendung. Untuk mencapai saranan kerajaan melalui TN50 guru-guru harus bersikap lebih positif dan menjalankan tanggungjawab dengan betul.

Selain itu, bagi organisasi pendidikan, pengurusan tekanan kerja perlulah dipelajari oleh guru- guru bagi meningkatkan keupayaan dalam menguruskan tekanan di tempat kerja, sekiranya guru-guru gagal menangani masalah tekanan kerja ia akan memberi kesan yang mendalam terhadap guru dan memberi kesan kepada kerjaya disamping memberi kesan kepada keadaan sekeliling dan juga pelajar.

Dengan perkembangan dan perubahan terhadap sistem pendidikan, maka corak dan gaya pengajaran turut berubah dan sekaligus menambah tugas dan tanggungjawab terhadap guru. Justeru itu, bagi mencapai sasaran yang utama dalam pendidikan kini, para guru perlulah bersikap lebih sensitif dan peka terhadap perubahan yang berlaku dalam dunia pendidikan dan sentiasa bersedia untuk menyesuaikan diri dari pelbagai aspek termasuk penambahan pengetahuan, ilmu dan kemahiran yang harus dipertingkatkan, berkemahiran dalam pengurusan, bertanggungjawab dan bersedia dengan beban tugas yang bertambah demi untuk anak bangsa dan negara. Bagi memenuhi permintaan yang tinggi dalam pendidikan, guru-guru sedikit sebanyak akan menjadi semakin tertekan dalam menghadapi pelaksanaan yang telah ditetapkan serta pelbagai reformasi yang akan dipastikan kejayaannya.

RUJUKAN

- Abdul Aziz Yusuf (2003). *Pengurusan dan gelagat organisasi di abad ke-21*. Prentice Hall.
- Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim (2011). *Hubungan iklim kerja dan stress dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah*. Journal of Techno-Social. Retrieved from file:///C:/Users/DELL/ Downloads/ AprilBil2.Isu2-4latest.pdf
- Abdull Sukor Shaari. (2003). *Hubungan Motivasi, Keupayaan Mengajar Dan Komitmen Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Bahasa Melayu Sekolah Menengah*. Tesis PhD Universiti Utara Malaysia, Sintok. Kedah.
- Akta pendidikan 1996 (Akta 550), Retrieved from www.polisas.edu.my/portal/images/stories/Mqa/Akta550.pdf
- Ali Murat Sunbul (2003). *An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teachers*. Australian Journal of Education. Vol. 47 No.1 April, 2003.
- Aminuddin Mohd Yusof (1990). *Siri analisis psikologi: Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia
- 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
- Aziri, B. (2011). *Job satisfaction: A literature review*. Management Research and Practice, 3(4), 77-86.
- Beehr, T. A & Newman, J. A. (1978). *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review*. Journal Of Personnel Psychology, 31: 665-699.
- Behling, O., Labovitz, G., & Kosmo, R. (1968). The Herzberg controversy: A critical reappraisal. *Academic of Management Journal*, 11(1), 99-108.
- Breusch, T. S.; Pagan, A. R. (1979). "A Simple Test for Heteroskedasticity and Random Coefficient Variation". *Econometrica*. 47 (5): 1287–1294. Brief, A.P, Schuler, R.S. & Sell, M.V., (1981). *Managing Job Stress*. New York: Little Brown and Company
- Brunetto, Y. & Farr-Wharton, R. (2002). *Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees*. International Journal Public Sector Manage, 15(7), 534-551

- Buchanan, B (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of* Cabrita, J & Perista, H. (2007). Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report. *European Foundation for the Improvement Of Living and Working Conditions*.
- Cabaran Baru Kerjaya Guru Abad Ke-21* (2017, Mei 14) Retrieved from www.utusan.com.my/pendidikan/umum/cabaran-baharu-kerjaya-guruabadke-21
- Caplan, R. D and French R. P (1978). *Organizational Stress and Individual Strain*. New York: J. Marrowi.
- Che siah.(2009). *Kepemimpinan pengajaran pengetua dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja guru di sekolah berkesan di negeri Perlis*. (Msc tesis). Universiti utara Malaysia.
- Cook, R. D.; Weisberg, S. (1983). "*Diagnostics for Heteroskedasticity in Regression*". *Biometrika*. 70 (1): 1–10. doi:10.1093/biomet/70.1.1.
- Chua, Y.P. (2011). *Buku 2: Asas Statistik Penyelidikan - Kaedah Dan Statistik Penyelidikan*. Shah Alam: McGraw - Hill Education.
- Chua, Y.P. (2011). *Buku 1: Kaedah Penyelidikan - Kaedah Dan Statistik Penyelidikan*. Shah Alam: McGraw - Hill Education.
- Chua, Y.P. (2006). *Buku 3: Asas Statistik Penyelidikan – Analisis Data Skala Ordinal Dan Skala Nominal*. Shah Alam: McGraw - Hill Education
- Datuk Seri Mahdzir Khalid kemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) aplikasi 2014, (2017,Nov 11) Retrieved from www.hmetro.com.my/mutakhir/2017/11/282759/kenyataan-itu-disalah-tafsir
- Dasar pendidikan selaras TN50* (2017, Jan 19). Online Utusan. Retrieved from www.utusan.com.my/berita/nasional/dasar-pendidikan-selaras-tn50-1.555757
- Dimitriades, Z. S. (2006). *Customer satisfaction, loyalty and commitment in service organizations: some evidence from Greece*. *Management Research News*, 29(12), 782-800.
- Dixon, W. J. (1980). *Efficient analysis of experimental observations*. *Annual review of pharmacology and toxicology*, 20(1), 441-462.
- Fauzi Hussin. (2014). *Kaedah Penyelidikan & Analisis Data SPSS* : Jamal Ali. Fazura M.N.(2011) *Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru-guru: Kajian di sekolah rendah mubaligh di Kuala Lumpur*. (Tesis Sarjana).Open University Malaysia

- Frye, M. B. (2004). *Equity-based compensation of employees*. Firm performance and determinants. *J. Finan. Res.* 27(1), 31-54.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). *Impact of job satisfaction on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509-521.
- Gnana Sekaran Doraisamy. (2007). *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Ibu Pejabat Kerja Raya Malaysia*. UUM
- Gold, Y. dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout – The Professional Health Solution*. London: The Falmer Press.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday.(1982). Personal Factors in Organization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Hennig-Thurau, T. (2004). *Customer orientation of service employees: its impact on customer satisfaction, commitment, and retention*. *International Journal of Service Industry Management*, 15(5), 460-478.
- Hoaglin, D. C., & Iglewicz, B. (1987). *Fine-tuning some resistant rules for outlier labeling*. *Journal of the American Statistical Association*, 82(400), 1147-1149.
- Hubungan di Antara Komitmen dan Tahap Kepuasan Kerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Pencapaian Akademik Murid Sekolah Rendah Kebangsaan Kawasan Pedalaman Daerah Kota Marudu* Retrieved from www.academia.edu/5247706
- James Ang Jit Eng (2011). *Pengurusan Disiplin Murid*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Jumlah guru sekolah menengah di negeri Perlis, Jabatan Pendidikan Negeri Perlis* (2017,Ogos 22)
- Kamaruzaman Kamaruddin (2007). *Tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah*. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil.10. Disember 2007.
- Komitmen Guru Terhadap Sekolah Menengah Di Daerah Kangar, Perlis* Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/305429892>
- Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

- Kyriacou C & Sutcliffe J. (1978). *Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. British Journal of educational psychology*, Volume 48, Issue 2, pages 159–167,
- Lazarus, R. S., Opton, E. M. (1996). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw- Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. Singapore : Mc Graw-Hill Book Co.
- Mahazir bin Khalid. *Transformasi Nasional 2050 TN-50*(2017).Online Utusan. Retrieved from <http://www.utusanonline.com.my>
- Mahmoud Manafi, Reza Gheshmi, & Roozbeh Hojabri. (2012). *The impact of different job dimensions toward job satisfaction and tendency to leave: A study of pharmaceutical industry in Iran*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1). 183-191.
- Mattila, A. S. (2004). *The impact of service failures on customer loyalty: the moderating role of affective commitment*. *International Journal of Service Industry Management* 15(2), 134-149.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution (2nd ed.)*. (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Mohsin Aziz (2004). *Role stress among women in the indian information technology Sector women in management review*, 19,356-363
- Moi A., Boulden, G., Brake, T., Bruce, A., Eaton, J., Holden, R., Johnson, R., Langdon, et al. (2002). *Successful managers Handbook*. London : Dorling Kindersley Ltd.
- Nail, A.H.K. Awamleh.(1996). *Organizational Commitment of Civil Service Managers In Jordan: A Field Study*. *Journal of Management Development*. 15.
- 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.
- Newstroom, J. W., & Davies, K. (2002). *Organisational behaviour*. London: McGraw Hill.
- Noraini.M (2005). *Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru : Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah Daerah Kluang Johor Darul Takzim*.(Msc Tesis). University Utara Malaysia,Sintok.Staw, M.B. (1991). *Psychological Dimensions Of Organizational Behaviour*. Macmillan publishing Company, New York.

- Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan Hubungannya dengan Komitmen Pekerja: Satu kajian di Cawangan Mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Nor Idayu Zakaria.(2016). *The influence of leadership style, social support and workload toward stress among nurses*.(Tesis Sarjana). Universiti utara Malaysia.
- Ojokuku, R. M. & Sajuyigbe, A. S. (2009). “*Effect of Pay Satisfaction Dimensions on Job Performance in Selected Tertiary Institution in Osun State, Nigeria*”. African Journal Institute and Development (AJID). 49(1&2), 86-95.
- Okpara, J. O. (2004). *Personel characteristic as predictors of job satisfaction. An exploratory study of IT managers in a developing*. Inform. Technol. People, 17(3), 327-338.
- Perutusan hari guru, Guru Pembina Negara Bangsa* (2017, Mei 16). Retrieved from www.moe.gov.my/images/KPM/UKK/2017/05_May/teks_perutusan_kppm_hari_guru_2017.pdf
- Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). *Kajian ke atas Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stress) di Kalangan Guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh*. Universiti Terbuka Malaysia
- Rast, S. & Tourani, A. (2012). *Evaluation of employee"s job satisfaction and role of Gender difference: An empirical study at airline industry in Iran*. International Journal of Business and Social Science, 3(7), 91-100.
- Retrieved from *Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2015* and dissertations www.moe.gov.my/images/dasar-kpm/PPP/articlefile_file_003107.pdf
- Rosilawati Jusoh (2017). *Pengaruh Iklim Dan Nilai Organisasi Terhadap Sistem Kerja Berprestasi Tinggi Di Dalam Polis Di Raja Malaysia*.(Thesis Sarjana). University Utara Malaysia.
- Saifuddin Khan Saif, Allah Nawaz, Farzand Ali Jan & Muhammad Imran Khan. (2012). *Synthesizing the theories of job satisfaction across the culture / attitudinal dimention*s. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3(9), 1382-1396
- Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O. & Adeyemi, M. A. (2013). *Impact of Reward on Performance in a Selected Manufacturing Companies in Ibadan*. International Journal of Arts and Commerce, 2(2).
- Salvendry, G. & Smith, M.J., (1981). *Machine pacing and occupational stress*. London:Taylor dan Francis Ltd.

- Sekaran,U. (2003). *Research Method for Business (4th ed)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Senarai Sekolah Menengah Di Negeri Perlis, Jabatan Pendidikan Negeri Perlis (2017,Ogos 22)
- Sapora Sipon (2010). *Pengurusan Stres*. Universiti Malaysia Sabah.
- Sapora Sipon (2010). *Stres Kerja Guru-Punca, Kesan dan Strategi Daya Tindak*. Prosiding Seminar Profesional Perguruan.
- Smerek, R. E & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: *improving job satisfaction among non-academic employees at a university*. Research in Higher Education, 48(2), 229-250.
- Smith, D. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, Rand Menally.
- Tukey, J. W. (1977). Box-and-whisker plots. *Exploratory Data Analysis*, 39-43.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Woo, S. F. (2008), *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan*. Tesis Sarjana
- Zafir, M.M., & Fazilah, M.H. (2006). *Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan*. Malaysian Journal of Community Health.12: 37

LAMPIRAN 1
SOALAN KAJI SELIDIK



FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

SOAL SELIDIK
UNTUK TUJUAN PEMBELAJARAN SAHAJA

Salam sejahtera

Tuan / Puan yang dihormati,

Anda telah terpilih untuk menjadi responden bagi kajian ini. Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas berkaitan dengan Hubungkait antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen dikalangan guru sekolah menengah dinegeri Perlis. Kajian ini bertujuan menyiapkan desertasi sebagai syarat Sarjana Pengurusan Sumber Manusia di bawah seliaan Assoc Prof Dr Kamal Bin Ab Hamid . Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan digunakan untuk tujuan akademik semata-mata. Tiada jawapan yang betul atau salah, oleh itu anda boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan anda sendiri. Kejujuran dan keikhlasan anda untuk menjawab soal selidik ini amatlah diharapkan bagi membantu saya dalam penyelidikan ini dan analisis data yang akan dilaksanakan. Kerjasama dari anda amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Yang benar,

(NORZAFIRAH BINTI ROSLI)
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia
UUM

BORANG SOAL SELIDIK

ARAHAN: Soal selidik ini mempunyai 4 Bahagian. Sila jawab semua soalan yang dikemukakan.

BAHAGIAN A:

Sila bulatkan/tandakan di mana sesuai dan isikan tempat kosong dengan maklumat yang berkenaan dengan diri anda.

1. Jantina 1. Lelaki
2. Perempuan
2. Umur:.....tahun.
3. Tempoh Perkhidmatan:.. tahun.
4. Status 1. Bujang
2. Berkahwin
3. Lain-lain.....
5. Tahap Akademik (*Tandakan kelulusan yang tertinggi sahaja*)
1. PHD 3. Ijazah
2. Sarjana 4. Diploma
6. Gaji termasuk elaun:
1. RM 1001 – RM 2000 4. RM 4001 – RM 5000
2. RM 2001 – RM 3000 5. RM 5001 – RM 6000
3. RM 3001 – RM 4000 6. RM 6001 – RM 7000
7. Lain-lain.....
7. Bilangan tanggungan:.....
8. Adakah anda mengajar pelajar : Ting 3 ☐ Ting 5 ☐ Ting 6 ☐
Lain-lain.....

BAHAGIAN B:

Dalam bahagian ini sila berikan pendapat anda tentang tekanan kerja semasa. Sila tandakan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1 Sangat tidak bersetuju	2 Tidak bersetuju	3 Antara bersetuju dan Tidak bersetuju	4 Bersetuju	5 Sangat bersetuju
--------------------------------	-------------------------	--	----------------	--------------------------

1	Saya tidak cukup masa untuk menyiapkan semua kerja yang diberikan	1	2	3	4	5
2	Saya mendapati beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk jawatan semasa saya					
3	Saya kena bekerja dengan pantas dalam setiap pekerjaan saya					
4	Saya tidak mempunyai ruang kerja yang mencukupi					
5	Saya mempunyai peralatan yang mencukupi untuk menjalankan kerja saya					
6	Saya mempunyai bantuan sokongan (support service) yang mencukupi dalam menjalankan kerja saya					
7	Saya sukar mendapatkan keperluan kelengkapan (supplies) dalam menjalankan kerja saya					

BAHAGIAN C:

Dalam bahagian ini sila berikan pendapat anda tentang kepuasan kerja semasa. Sila tandakan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1 Sangat tidak bersetuju	2 Tidak bersetuju	3 Antara bersetuju dan Tidak bersetuju	4 Bersetuju	5 Sangat bersetuju
--------------------------------	-------------------------	--	----------------	--------------------------

C – 1

1	Pekerjaan saya sekarang menyeronokkan (fascinating)	1	2	3	4	5
2	Pekerjaan saya sekarang adalah rutin/biasa					
3	Pekerjaan saya sekarang membosankan					
4	Pekerjaan saya sekarang perlu kreatif					
5	Pekerjaan saya sekarang dihormati (respected)					
6	Pekerjaan saya sekarang mencabar (challenging)					
7	Pekerjaan saya sekarang meletihkan					
8	Pekerjaan saya sekarang mudah					
9	Pekerjaan saya sekarang memuaskan (satisfying)					
10	Pekerjaan saya sekarang keadaan yang berpanjangan					
11	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian yang menyeronokkan					

C – 2

1	Gaji yang diterima sekarang mencukupi (adequate)	1	2	3	4	5
2	Gaji yang diterima sekarang memuaskan (fair)					
3	Gaji diterima sekarang memenuhi keperluan asas					
4	Gaji yang diterima sekarang memberikan kemewahan					
5	Gaji yang diterima sekarang tidak berpatutan					
6	Gaji yang diterima sekarang adalah rendah					
7	Gaji yang diterima sekarang adalah tinggi					

C-3

1	Terdapat peluang baik untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
2	Peluang kenaikan pangkat adalah terbatas					
3	Kenaikan pangkat berasaskan prestasi					
4	Dasar kenaikan pangkat yang tidak adil					
5	Kerap terdapat peluang kenaikan pangkat					

C-4

1	Rakan kerja saya sekarang suka membantu	1	2	3	4	5
2	Rakan kerja saya sekarang suka memberi galakan					
3	Rakan kerja saya sekarang bercita-cita tinggi					
4	Rakan kerja saya sekarang membosankan					
5	Rakan kerja saya sekarang mementingkan diri sendiri					
6	Rakan kerja saya sekarang cekap					
7	Rakan kerja saya sekarang kurang berusaha					

C-5

1	Pengetua saya sukar memberikan penghargaan	1	2	3	4	5
2	Pengetua saya selalu memberi penghargaan					
3	Pengetua saya pandai mengambil hati					
4	Pengetua saya mengetahui dengan mendalam tentang pekerjaan saya					
5	Pengetua saya sentiasa ada bila diperlukan					
6	Pengetua saya memahami pekerjaan saya					
7	Pengetua saya mahir dalam kerjanya					
8	Pengetua saya memberi arahan dengan jelas					
9	Pengetua saya mudah bertolak ansur					
10	Pengetua saya sedia mendengar idea baru					
11	Pengetua saya mudah di dekati					
12	Pengetua saya suka memberi galakkan					

BAHAGIAN D:

Kenyataan di bawah menyentuh tentang tahap komitmen terhadap kerja. Sila tandakan satu angka yang sesuai dengan persepsi anda terhadap kenyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

1	2	3	4	5
Sangat tidak bersetuju	Tidak bersetuju	Antara bersetuju Dan Tidak bersetuju	Bersetuju	Sangat bersetuju

1		1	2	3	4	5
1	Saya sanggup berusaha lebih banyak daripada biasa supaya dapat membantu untuk kejayaan pelajar saya					
2	Saya selalu memberitahu kawan-kawan tentang kebaikan bekerja sebagai guru					
3	Saya mempunyai sedikit kesetiaan sahaja kepada kerjaya saya					
4	Saya akan menerima apa sahaja tugas untuk membolehkan saya terus mendidik pelajar saya					
5	Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahawa saya merupakan sebahagian dari kerjaya saya ini					
6	Asalkan kerjanya sama, saya tidak berasa berat untuk bekerja sebagai guru					
7	Guru ini adalah kerja yang benar-benar menggerakkan diri saya mencapai satu prestasi yang tinggi					
8	Jika berlaku sedikit perubahan tentang kedudukan saya, maka saya akan terus meninggalkan kerjaya ini					
9	Saya sungguh gembira memilih kerja ini sebagai kerjaya kerja saya berbanding dengan kerjaya lain					

10	Tidak banyak faedah yang boleh saya perolehi dengan kerjaya saya ini untuk selamanya					
11	Seringkali saya dapati sukar bagi saya bersetuju dengan polisi sekolah ini mengenai perkara penting tentang pekerjaan dan tugas ini					
12	Saya sungguh mengambil berat tentang nasib pelajar dan sekolah ini					
13	Membuat keputusan untuk bekerja di sebagai guru ini adalah kesilapan bagi diri saya					
14	Saya terlalu mementingkan ilmu yang diberikan dan menganggap ini adalah tanggungjawab untuk mendidik anak bangsa					

- RIBUAN TERIMA KASIH DI ATAS KERJASAMA ANDA -



Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 2

Laporan Analisis Frekuensi

Jantina

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lelaki	68	33.2	33.2	33.2
Perempuan	137	66.8	66.8	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26	4	2.0	2.0	2.0
27	10	4.9	4.9	6.8
28	14	6.8	6.8	13.7
29	4	2.0	2.0	15.6
30	10	4.9	4.9	20.5
31	9	4.4	4.4	24.9
32	3	1.5	1.5	26.3
33	6	2.9	2.9	29.3
34	4	2.0	2.0	31.2
35	12	5.9	5.9	37.1
36	4	2.0	2.0	39.0
37	3	1.5	1.5	40.5
38	6	2.9	2.9	43.4
39	15	7.3	7.3	50.7
40	12	5.9	5.9	56.6
41	8	3.9	3.9	60.5
42	1	.5	.5	61.0
43	10	4.9	4.9	65.9
44	5	2.4	2.4	68.3
45	3	1.5	1.5	69.8
47	2	1.0	1.0	70.7

48	7	3.4	3.4	74.1
49	11	5.4	5.4	79.5
50	11	5.4	5.4	84.9
51	6	2.9	2.9	87.8
52	7	3.4	3.4	91.2
53	3	1.5	1.5	92.7
54	2	1.0	1.0	93.7
55	3	1.5	1.5	95.1
56	2	1.0	1.0	96.1
57	8	3.9	3.9	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Tempoh Perkhidmatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	4.9	4.9	4.9
3	18	8.8	8.8	13.7
4	5	2.4	2.4	16.1
5	6	2.9	2.9	19.0
6	7	3.4	3.4	22.4
7	10	4.9	4.9	27.3
8	13	6.3	6.3	33.7
9	4	2.0	2.0	35.6
10	11	5.4	5.4	41.0
11	2	1.0	1.0	42.0
12	2	1.0	1.0	42.9
13	5	2.4	2.4	45.4
14	7	3.4	3.4	48.8
15	11	5.4	5.4	54.1
16	5	2.4	2.4	56.6
17	8	3.9	3.9	60.5
18	8	3.9	3.9	64.4
19	4	2.0	2.0	66.3
20	9	4.4	4.4	70.7
21	4	2.0	2.0	72.7

23	3	1.5	1.5	74.1
24	3	1.5	1.5	75.6
26	3	1.5	1.5	77.1
27	19	9.3	9.3	86.3
28	2	1.0	1.0	87.3
29	2	1.0	1.0	88.3
30	13	6.3	6.3	94.6
32	8	3.9	3.9	98.5
33	2	1.0	1.0	99.5
35	1	.5	.5	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	37	18.0	18.0	18.0
	Berkahwin	165	80.5	80.5	98.5
	Lain-lain	3	1.5	1.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Status_Lain2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		202	98.5	98.5	98.5
	DUDA	3	1.5	1.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Tahap Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	21	10.2	10.2	10.2
	Ijazah	184	89.8	89.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RM3001-RM4000	21	10.2	10.2	10.2
	RM4001-RM5000	47	22.9	22.9	33.2
	RM5001-RM6000	23	11.2	11.2	44.4
	RM6001-RM7000	77	37.6	37.6	82.0
	Lain-lain	37	18.0	18.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Gaji Lain2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		170	82.9	82.9	82.9
	RM7000	7	3.4	3.4	86.3
	RM8000	21	10.2	10.2	96.6
	RM8000-RM10000	5	2.4	2.4	99.0
	RM9000	2	1.0	1.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Bilangan Tanggungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	48	23.4	23.4	23.4
	1	22	10.7	10.7	34.1
	2	36	17.6	17.6	51.7
	3	37	18.0	18.0	69.8
	4	30	14.6	14.6	84.4
	5	22	10.7	10.7	95.1
	6	10	4.9	4.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Mengajar Pelajar Tingkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ting3	56	27.3	27.3	27.3
	Ting5	63	30.7	30.7	58.0
	Ting6	20	9.8	9.8	67.8
	Lain-lain	66	32.2	32.2	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Mengajar_Lain2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		139	67.8	67.8	67.8
	DIPLOMA	9	4.4	4.4	72.2
	PPKI	10	4.9	4.9	77.1
	SKM1	8	3.9	3.9	81.0
	SKM2	6	2.9	2.9	83.9
	SKM3	6	2.9	2.9	86.8
	SKM4	6	2.9	2.9	89.8
	TING1 & 2	3	1.5	1.5	91.2
	TING1 & 4	10	4.9	4.9	96.1
	TING1,2 & 4	8	3.9	3.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

Laporan Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jumlah Skor untuk Item Tekanan	205	14	32	22.35	3.698
Jumlah Skor untuk Item Kepuasan	205	116	175	147.31	9.189
Jumlah Skor untuk Item Komitmen	205	36	57	46.37	3.673
Valid N (listwise)	205				



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 4

Laporan Analisis untuk pembolehubah bersandar

Factor Analysis

Communalities		
	Initial	Extraction
Komitmen = Sanggup berusaha lebih	1.000	.528
Komitmen = Memberitahu tentang kebaikan kerjaya guru	1.000	.380
Komitmen = Mempunyai sedikit kesetiaan	1.000	.653
Komitmen = Menerima apa jua tugas	1.000	.673
Komitmen = Bangga dengan memberitahu orang lain kerjaya	1.000	.610
Komitmen = Tidak merasa berat	1.000	.487
Komitmen = Ingin mencapai prestasi yang lebih baik	1.000	.690
Komitmen = Akan meninggalkan kerjaya ini	1.000	.687
Komitmen = Sungguh gembira memilih kerjaya ini	1.000	.726
Komitmen = Tidak banyak faedah	1.000	.622
Komitmen = Sukar menerima polisi sekolah	1.000	.677
Komitmen = Sanggup mengambil berat tentang pelajar dan sekolah	1.000	.558
Komitmen = Kesilapan memilih kerjaya ini	1.000	.627
Komitmen = Mementingkan ilmu	1.000	.511

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.574	39.811	39.811	5.574	39.811	39.811
2	1.769	12.636	52.447	1.769	12.636	52.447
3	1.086	7.758	60.205	1.086	7.758	60.205
4	.945	6.753	66.958			
5	.864	6.168	73.126			
6	.662	4.731	77.857			
7	.656	4.686	82.543			
8	.493	3.525	86.068			
9	.467	3.336	89.403			
10	.412	2.939	92.343			
11	.327	2.336	94.679			
12	.302	2.156	96.835			
13	.257	1.837	98.672			
14	.186	1.328	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

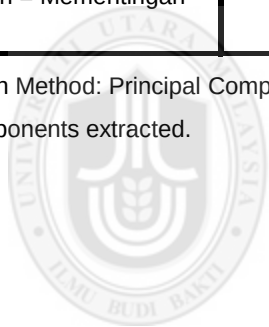
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Komitmen = Sanggup berusaha lebih	.679	-.121	.230
Komitmen = Memberitahu tentang kebaikan kerjaya guru	.531	.308	.052
Komitmen = Mempunyai sedikit kesetiaan	-.543	.490	-.343
Komitmen = Menerima apa jua tugasan	.665	.448	.172
Komitmen = Bangga dengan memberitahu orang lain kerjaya	.659	.307	.286
Komitmen = Tidak merasa berat	-.400	.550	.155

Komitmen = Ingin mencapai prestasi yang lebih baik	.639	.305	-.435
Komitmen = Akan meninggalkan kerjaya ini	-.715	.282	.310
Komitmen = Sungguh gembira memilih kerjaya ini	.598	.330	-.509
Komitmen = Tidak banyak faedah	-.667	.421	.007
Komitmen = Sukar menerima polisi sekolah	-.680	.381	.264
Komitmen = Sanggup mengambil berat tentang pelajar dan sekolah	.609	.328	.282
Komitmen = Kesilapan memilih kerjaya ini	-.715	.181	-.289
Komitmen = Mementingkan ilmu	.658	.280	-.002

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 5

Laporan Analisis untuk pembolehubah bebas

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Tekanan kerja = Tidak cukup masa	1.000	.786
Tekanan kerja = Beban kerja	1.000	.765
Tekanan kerja = Perlu bekerja dengan pantas	1.000	.668
Tekanan kerja = Tidak mempunyai ruang kerja	1.000	.778
Tekanan kerja = Mempunyai peralatan cukup	1.000	.754
Tekanan kerja = Mempunyai bantuan sokongan	1.000	.721
Tekanan kerja = Sukar mendapatkan kelengkapan	1.000	.765
Kepuasan kerja = Pekerjaan menyeronokkan	1.000	.768
Kepuasan kerja = Pekerjaan rutin	1.000	.645
Kepuasan kerja = Pekerjaan membosankan	1.000	.775
Kepuasan kerja = Perlu kreatif	1.000	.791
Kepuasan kerja =Pekerjaan dihormati	1.000	.675
Kepuasan kerja = Pekerjaan mencabar	1.000	.705
Kepuasan kerja = Pekerjaan meletihkan	1.000	.791
Kepuasan kerja = Pekerjaan mudah	1.000	.845

Kepuasan kerja = Pekerjaan memuaskan	1.000	.719
Kepuasan kerja = Pekerjaan yang berpanjangan	1.000	.661
Kepuasan kerja = Pencapaian menyeronokkan	1.000	.738
Kepuasan kerja = Gaji mencukupi	1.000	.696
Kepuasan kerja = Gaji memuaskan	1.000	.750
Kepuasan kerja = Gaji penuhi keperluan asas	1.000	.809
Kepuasan kerja = Gaji mewah	1.000	.685
Kepuasan kerja = Gaji tidak berpatutan	1.000	.736
Kepuasan kerja = Gaji rendah	1.000	.761
Kepuasan kerja = Gaji tinggi	1.000	.785
Kepuasan kerja = Peluang kenaikan pangkat	1.000	.724
Kepuasan kerja = Terbatas kenaikan pangkat	1.000	.819
Kepuasan kerja = Kenaikan berdasarkan prestasi	1.000	.732
Kepuasan kerja = Kenaikan pangkat tidak adil	1.000	.729
Kepuasan kerja = Kekerapan kenaikan pangkat	1.000	.738
Kepuasan kerja = Rakan suka membantu	1.000	.813
Kepuasan kerja = Rakan beri galakan	1.000	.849
Kepuasan kerja = Rakan bercita-cita tinggi	1.000	.783
Kepuasan kerja = Rakan membosankan	1.000	.835
Kepuasan kerja = Rakan mementingkan diri	1.000	.798

Kepuasan kerja = Rakan cekap	1.000	.775
Kepuasan kerja = Rakan kurang berusaha	1.000	.805
Kepuasan kerja = Pengetua sukar beri penghargaan	1.000	.760
Kepuasan kerja = Pengetua kerap memberi penghargaan	1.000	.767
Kepuasan kerja = Pengetua pandai mengambil hati	1.000	.733
Kepuasan kerja = Pengetua mengetahui dengan mendalam kerja	1.000	.723
Kepuasan kerja = Pengetua sentiasa ada	1.000	.840
Kepuasan kerja = Pengetua memahami	1.000	.804
Kepuasan kerja = Pengetua mahir	1.000	.710
Kepuasan kerja = Pengetua memberi arahan yang jelas	1.000	.715
Kepuasan kerja = Pengetua bertolak ansur	1.000	.835
Kepuasan kerja = Pengetua mendengar idea baru	1.000	.886
Kepuasan kerja = Pengetua mudah didekati	1.000	.793
Kepuasan kerja = Pengetua memberi galakan	1.000	.822

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.382	25.270	25.270	12.382	25.270	25.270
2	4.898	9.997	35.267	4.898	9.997	35.267
3	2.980	6.082	41.349	2.980	6.082	41.349

4	2.639	5.385	46.734	2.639	5.385	46.734
5	2.205	4.500	51.233	2.205	4.500	51.233
6	2.076	4.236	55.469	2.076	4.236	55.469
7	1.876	3.828	59.297	1.876	3.828	59.297
8	1.730	3.531	62.828	1.730	3.531	62.828
9	1.559	3.182	66.010	1.559	3.182	66.010
10	1.411	2.879	68.889	1.411	2.879	68.889
11	1.344	2.743	71.632	1.344	2.743	71.632
12	1.196	2.441	74.073	1.196	2.441	74.073
13	1.065	2.174	76.247	1.065	2.174	76.247
14	.970	1.980	78.227			
15	.837	1.709	79.936			
16	.757	1.544	81.480			
17	.716	1.461	82.941			
18	.683	1.394	84.335			
19	.661	1.348	85.683			
20	.613	1.252	86.935			
21	.549	1.121	88.056			
22	.526	1.072	89.128			
23	.478	.976	90.105			
24	.416	.850	90.954			
25	.392	.800	91.754			
26	.361	.736	92.490			
27	.332	.678	93.168			
28	.305	.622	93.790			
29	.299	.609	94.400			
30	.284	.580	94.980			
31	.254	.519	95.499			
32	.238	.486	95.985			
33	.218	.446	96.430			
34	.209	.426	96.856			
35	.191	.389	97.245			
36	.179	.365	97.610			
37	.163	.332	97.942			
38	.151	.309	98.251			
39	.133	.272	98.523			
40	.120	.244	98.767			
41	.115	.235	99.002			
42	.096	.196	99.198			
43	.077	.157	99.355			

44	.074	.150	99.505			
45	.066	.135	99.640			
46	.065	.132	99.772			
47	.044	.090	99.862			
48	.040	.081	99.943			
49	.028	.057	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Component Matrix^a

	Component												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tekanan kerja = Tidak cukup masa	-.578	.423	-.035	.345	.180	-.010	-.071	-.014	.255	.133	.144	.105	.036
Tekanan kerja = Beban kerja	-.656	.285	-.015	.326	.074	-.075	.034	-.082	.143	.011	.265	.194	-.016
Tekanan kerja = Perlu bekerja dengan pantas	.346	-.128	-.224	.355	.124	.089	.275	.086	.071	-.299	.243	.308	.020
Tekanan kerja = Tidak mempunyai ruang kerja	-.467	.502	.145	.315	.142	.010	-.169	.062	.188	.149	.256	-.003	.106
Tekanan kerja = Mempunyai peralatan cukup	.103	-.391	.233	.013	-.491	.228	.056	.135	.340	.252	-.111	-.034	.171
Tekanan kerja = Mempunyai bantuan sokongan	.436	-.090	.221	-.025	-.377	.309	-.080	.148	-.031	.351	.201	.109	-.174
Tekanan kerja = Sukar mendapatkan kelengkapan	-.411	.564	-.075	.142	.128	-.194	-.117	.022	.379	.096	.083	.021	.154
Kepuasan kerja = Pekerjaan menyeronokkan	.556	-.459	-.163	-.118	.142	.051	.200	-.040	.228	.122	.131	.068	-.232
Kepuasan kerja = Pekerjaan rutin	.270	-.437	.357	-.216	.135	-.154	-.065	.058	.162	.288	.119	-.140	-.121

Kepuasan kerja = Pekerjaan membosankan	-.598	.260	.224	.170	.121	-.273	.103	-.017	.155	.032	-.350	-.107	-.105
Kepuasan kerja = Perlu kreatif	.534	-.064	-.205	.062	-.201	.453	.080	-.055	.007	-.049	.259	.151	.329
Kepuasan kerja =Pekerjaan dihormati	.541	-.336	.030	.044	-.134	-.396	.119	-.097	.196	-.033	.157	-.052	-.044
Kepuasan kerja = Pekerjaan mencabar	.404	-.061	.233	.185	.050	.152	.083	-.255	-.276	-.256	.406	-.091	.194
Kepuasan kerja = Pekerjaan meletihkan	-.626	.394	.060	.255	.282	.016	.155	-.088	.060	.118	.122	-.148	-.096
Kepuasan kerja = Pekerjaan mudah	.063	-.276	.044	-.288	.288	-.276	.368	-.030	.257	.113	-.268	.225	.428
Kepuasan kerja = Pekerjaan memuaskan	.406	.078	.122	.201	-.286	.106	-.418	.322	.321	.129	.030	.016	-.032
Kepuasan kerja = Pekerjaan yang berpanjangan	.524	-.166	.349	.136	-.089	-.163	.193	-.027	-.035	.016	.359	-.093	.086
Kepuasan kerja = Gaji mencukupi	.453	-.230	.387	-.061	.078	.344	-.092	-.206	.154	.203	-.106	-.158	.089
Kepuasan kerja = Gaji memuaskan	.410	-.118	.403	.209	.435	.232	-.190	-.221	.031	-.039	-.064	-.168	-.005

Kepuasan kerja = Gaji memenuhi keperluan asas	.467	-.280	.170	.144	.282	.018	-.113	-.295	.331	-.041	-.079	-.310	.266
Kepuasan kerja = Gaji mewah	.238	-.244	.475	.139	.192	.115	-.215	.257	-.035	-.314	-.098	.204	.102
Kepuasan kerja = Gaji tidak berpatutan	-.523	.151	.084	-.060	-.075	.288	.486	.150	-.192	.159	-.116	-.084	.011
Kepuasan kerja = Gaji rendah	-.502	.194	-.046	-.335	.018	.203	.170	.141	-.197	.393	-.016	.107	.248
Kepuasan kerja = Gaji tinggi	.337	-.165	.438	.154	.000	.040	-.031	.380	.123	-.310	-.283	.300	-.023
Kepuasan kerja = Peluang kenaikan pangkat	.376	-.244	.176	.354	.406	.040	.214	-.162	-.292	.130	-.123	.100	-.011
Kepuasan kerja = Terbatas kenaikan pangkat	-.012	.274	.360	.028	-.205	-.235	.127	.542	-.108	-.294	.067	-.263	.188
Kepuasan kerja = Kenaikan berdasarkan prestasi	.443	-.345	-.185	.239	.155	-.327	.335	.230	-.035	.075	.096	-.089	-.071
Kepuasan kerja = Kenaikan pangkat tidak adil	-.441	.226	.434	.019	-.183	-.072	.241	.064	-.201	.016	.077	-.273	.271

Kepuasan kerja =													
Kekerapan kenaikan pangkat	.059	-.066	.446	.105	.044	-.357	.054	-.092	-.246	.348	.056	.437	-.067
Kepuasan kerja = Rakan suka membantu	.500	.204	.045	.546	-.285	.023	.106	-.218	-.079	.118	-.202	.125	.065
Kepuasan kerja = Rakan beri galakan	.513	.110	.042	.604	-.346	-.131	.137	.016	.015	.107	-.188	.048	-.044
Kepuasan kerja = Rakan bercita-cita tinggi	.550	-.093	-.214	.372	.232	.037	.188	.384	.056	.201	-.039	-.068	-.003
Kepuasan kerja = Rakan membosankan	-.697	-.176	.243	-.037	.232	.203	.165	.252	.172	.027	.160	-.034	-.119
Kepuasan kerja = Rakan mementingkan diri	-.652	-.004	.513	-.182	-.041	.046	.130	-.003	.023	.000	.127	.135	-.147
Kepuasan kerja = Rakan cekap	.453	-.090	-.441	.241	.202	.104	.175	.304	-.105	.176	-.104	-.280	.052
Kepuasan kerja = Rakan kurang berusaha	-.554	-.188	.363	-.065	.214	.345	.244	.137	.105	-.102	.114	-.059	-.212
Kepuasan kerja = Pengetua sukar beri penghargaan	-.530	-.056	.380	.051	-.342	-.283	.093	-.324	-.008	-.043	-.113	.013	.066

Kepuasan kerja = Pengetua kerap memberi penghargaan	.588	.397	.184	.090	.134	-.006	-.247	.002	-.319	.097	-.101	-.096	-.110
Kepuasan kerja = Pengetua pandai mengambil hati	.561	.405	.278	.008	.208	-.057	-.136	.139	-.243	.090	-.051	-.041	-.145
Kepuasan kerja = Pengetua mengetahui dengan mendalam kerja	.628	.478	.003	-.095	.064	.202	-.169	-.036	-.069	.077	-.018	.017	.066
Kepuasan kerja = Pengetua sentiasa ada	.612	.383	.124	-.346	.276	-.019	-.050	.134	-.054	.124	.047	.163	.201
Kepuasan kerja = Pengetua memahami	.562	.607	.007	-.173	.185	-.006	-.004	.039	.060	.062	.065	.157	.132
Kepuasan kerja = Pengetua mahir	.592	.282	-.020	-.276	-.008	-.370	-.055	.191	.032	-.038	.142	-.070	.012
Kepuasan kerja = Pengetua memberi arahan yang jelas	.650	.399	.052	-.052	-.191	-.168	.124	.012	.106	.022	.069	-.171	-.054

Kepuasan kerja = Pengetua bertolak ansur	.529	.582	.076	.071	-.154	.161	.257	-.148	.151	-.056	-.017	-.036	-.200
Kepuasan kerja = Penetua mendengar idea baru	.550	.477	.108	-.147	-.134	.175	.405	-.259	.153	-.087	-.060	.000	-.092
Kepuasan kerja = Pengetua mudah didekati	.645	.403	.065	-.287	.111	.009	.159	.059	.175	-.166	-.094	.116	-.077
Kepuasan kerja = Pengetua memberi galakan	.588	.453	.062	-.289	.044	.099	.296	-.090	.181	-.124	-.077	-.017	-.147

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 13 components extracted.

LAMPIRAN 6

Laporan Analisis Korelasi Pearson

Correlations

		DV	IV1	IV2	IV3	IV4	IV5	IV6
DV	Pearson Correlation	1	.320**	.080	.057	.023	.303**	-.074
	Sig. (2-tailed)		.000	.256	.417	.746	.000	.294
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV1	Pearson Correlation	.320**	1	-.100	-.152*	-.035	.189**	-.181**
	Sig. (2-tailed)	.000		.155	.029	.617	.007	.009
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV2	Pearson Correlation	.080	-.100	1	.281**	.330**	.118	.299**
	Sig. (2-tailed)	.256	.155		.000	.000	.091	.000
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV3	Pearson Correlation	.057	-.152*	.281**	1	.220**	.282**	.128
	Sig. (2-tailed)	.417	.029	.000		.002	.000	.068
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV4	Pearson Correlation	.023	-.035	.330**	.220**	1	.273**	.156*
	Sig. (2-tailed)	.746	.617	.000	.002		.000	.026
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV5	Pearson Correlation	.303**	.189**	.118	.282**	.273**	1	.169*
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.091	.000	.000		.015
	N	205	205	205	205	205	205	205
IV6	Pearson Correlation	-.074	-.181**	.299**	.128	.156*	-.169*	1
	Sig. (2-tailed)	.294	.009	.000	.068	.026	.015	
	N	205	205	205	205	205	205	205

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

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

LAMPIRAN 7

Laporan Analisis regresi pelbagai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IV6, IV3, IV1, IV4, IV2, IV5 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DV

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.149	.24200

a. Predictors: (Constant), IV6, IV3, IV1, IV4, IV2, IV5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.444	6	.407	6.956	.000 ^b
	Residual	11.596	198	.059		
	Total	14.040	204			

a. Dependent Variable: DV

b. Predictors: (Constant), IV6, IV3, IV1, IV4, IV2, IV5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.972	.319		6.175	.000
	IV1	.140	.034	.282	4.157	.000
	IV2	.088	.066	.097	1.332	.018

IV3	.012	.050	.017	.244	.081
IV4	-.042	.041	-.072	-1.013	.031
IV5	.210	.061	.253	3.451	.001
IV6	.000	.044	.000	.004	.010

a. Dependent Variable: DV



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 8

Laporan Analisis Shapiro-wilk

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IV1	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV2	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV3	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV4	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV5	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%
IV6	205	100.0%	0	0.0%	205	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
IV1	Mean	3.1923	.03690
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 3.1196 Upper Bound 3.2651	
	5% Trimmed Mean	3.1905	
	Median	3.1429	
	Variance	.279	
	Std. Deviation	.52835	
	Minimum	2.00	
	Maximum	4.57	
	Range	2.57	
	Interquartile Range	.71	
	Skewness	.166	.170
	Kurtosis	-.384	.338
IV2	Mean	3.6169	.02015
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 3.5771 Upper Bound 3.6566	
	5% Trimmed Mean	3.6133	
	Median	3.5455	

	Variance		.083	
	Std. Deviation		.28850	
	Minimum		2.91	
	Maximum		4.36	
	Range		1.45	
	Interquartile Range		.36	
	Skewness		.228	.170
	Kurtosis		-.099	.338
IV3	Mean		3.1596	.02617
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.1080	
		Upper Bound	3.2112	
	5% Trimmed Mean		3.1591	
	Median		3.1429	
	Variance		.140	
	Std. Deviation		.37467	
	Minimum		1.57	
	Maximum		4.14	
	Range		2.57	
	Interquartile Range		.43	
	Skewness		-.116	.170
	Kurtosis		1.188	.338
IV4	Mean		3.0537	.03166
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.9912	
		Upper Bound	3.1161	
	5% Trimmed Mean		3.0724	
	Median		3.2000	
	Variance		.206	
	Std. Deviation		.45336	
	Minimum		1.00	
	Maximum		4.00	
	Range		3.00	
	Interquartile Range		.60	
	Skewness		-1.306	.170
	Kurtosis		4.783	.338
IV5	Mean		3.1610	.02210
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.1174	
		Upper Bound	3.2045	
	5% Trimmed Mean		3.1425	

	Median	3.1429	
	Variance	.100	
	Std. Deviation	.31640	
	Minimum	2.29	
	Maximum	4.71	
	Range	2.43	
	Interquartile Range	.29	
	Skewness	1.126	.170
	Kurtosis	3.033	.338
IV6	Mean	4.0012	.02914
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.9438
		Upper Bound	4.0587
	5% Trimmed Mean	4.0087	
	Median	3.9167	
	Variance	.174	
	Std. Deviation	.41720	
	Minimum	2.75	
	Maximum	5.00	
	Range	2.25	
	Interquartile Range	.50	
	Skewness	.037	.170
	Kurtosis	.103	.338

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IV1	.096	205	.990	.984	205	.207
IV2	.120	205	.152	.978	205	.228
IV3	.118	205	.268	.970	205	.203
IV4	.155	205	.444	.899	205	.161
IV5	.186	205	.353	.913	205	.135
IV6	.144	205	.364	.953	205	.300

a. Lilliefors Significance Correction

